

Aydın İlinde Kamu Alanında Görev Yapan Tarımsal Yayım Personelinin Kişisel Performanslarının İncelenmesi

Renan TUNALIOĞLU Gökhan ÇINAR*

Adnan Menderes Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Aydın
*Sorumlu yazar: gokhan.cinar@adu.edu.tr

Geliş tarihi:05.10.2012, Yayına kabul tarihi:08.11.2013

Özet: Türkiye’de kırsal kalkınmanın temeli olan tarımsal yayım hizmetleri genellikle kamu kesimi tarafından yürütülmektedir. Kamu hizmetinde uygulamada var olan insan ve maddi kaynakların optimum düzeyde kullanılmaması, yayım hizmetini veren devlet kurumunun iş verimini ve başarısını düşürmektedir. Günümüzde başarısı tartışılmaya açık hale gelen kamu yayım hizmetlerinin performansını etkileyecek en önemli hususlardan biri personelin nitelik ve niceliğidir. Çalışmada bu önemli noktaya odaklanılarak, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı’na bağlı Tarımsal Yayım Geliştirme Projesi (TARGEL) kapsamında tarımsal yayım sistemini uygulayan devlet personelinin kişisel performansı değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu amaç dahilinde çalışma için Aydın iline bağlı 7 ilçede görev yapan toplam 44 tarımsal yayım personeli ile yüz-yüze görüşme yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler sonucunda yayım personelinin kişisel performans puanları bağlı değerlendirme yaklaşımı kullanılarak performans notlarına dönüştürülmüştür. Elde edilen bulgular sonucunda, hizmetlerin sunumunda tarımsal yayım personelinin %4.45’inin çok kötü, %25.00’inin normalin altında, %41.10’unun ise normal düzeyde performans gösterdiği ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar kamusal yayım hizmetlerinin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için çalışanların motivasyonunun yükseltilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bunu sağlamak için önemli bir araç olarak ödül yöntemi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Aydın, Kişisel performans puanı, Tarımsal yayım personeli

Investigation of Personal Performances of Agricultural Extension Staffs Employed in Aydın Province

Abstract: The agricultural extension services which underlined rural development are performed by governmental organization in Turkey. When their services were not used in optimum level within the public sector, work potential and performance of the extension service human and physical resources has been reduced. One of the most important topics which become debatable and effecting of public extension services is qualification and quantity of the employees. In this study, it has focused on this issue and it is trying to evaluate personal performance of the agricultural extension system within the framework of Development Project of Agricultural Extension (TARGEL) in Food Agriculture and Livestock Ministry. With this objective, a survey was carried out with 44 agricultural extension staffs worked in 7 districts in Aydın province. Than survey data were prepared for statistical analyses using relative conversion process. The research results showed that agricultural extension staffs had 4.45% the least, 25.00% subnormal and 41.10% normal performance level. The results indicate that if governmental extension services desired to be performed effectively, the motivation of the staffs should be increased. The reward system should be implicated as a tool for the success of agricultural extension staffs.

Key words: Aydın province, Agricultural extension staff, Personal performance point

Giriş

Kırsal kalkınmanın sağlanabilmesinde en etkin uygulama başarılı bir tarımsal yayım politikasının varlığıdır ve bu başarı hükümet politikalarındaki istikrarla doğrudan ilişkilidir (Contado,1997; Mullen et.al., 2000; Çukur, 2007). Politikardaki istikrar tarımsal yayımın fonksiyonlarını uygulama biçimine, hizmet götürülecek üreticilerin seçiminde karşılaşılan güçlükler, yayımın kimin tarafından uygulanacağı ve finanse edileceği konusundaki belirsizliklere, yayım organizasyonunun yapısındaki uyumsuzluklara, sürekli değişen programların yaratmış olduğu problemlere, kurumlar arası koordinasyondaki yetersizliklere, araştırma-yayım ilişkilerindeki kopukluklara, yayım çalışmalarındaki bütçe eksiklerine ve uzman personel yetersizliğinden kaynaklanan sorunlara bağlı olarak değişmektedir (Purcell and Anderson, 1997; Farrington, 1999; Agbuma, 2000; Van Den Ban, 2000; Marsh ve Pannell, 2002; Rajalahti et al., 2008; Azadi ve Filson, 2009; Rivera, 2011; Cristóvão et. al, 2012). Bu sıralamada, belirlenen yayım hizmetinin kimin tarafından uygulanması gerektiği sorusu literatürde en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Dünyada tarımsal yayım hizmetlerinin sunumu devlet, tarımsal örgütler, özel sektör, meslek kuruluşları ya da bu sayılan kuruluşların birleşmesi şeklinde gerçekleştirilebilmektedir. Ancak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde tarımsal yayım hizmetinin sunumu genellikle devlet tarafından yürütülmektedir (Çınar ve Armağan, 2009). Bu ülkelerin özellikle tarımda kendine yeterlilik politikalarını geliştirebilmek adına bu uygulamalara yöneldiği varsayılmaktadır (Van Den Ban, 1998). Türkiye’de de bu temel politika hizmetlerin sunumunun uzun yıllar boyunca devlet tarafından üstlenilmesine sebep olmuştur. Ancak günümüzde bu hizmetlerin sunumunda gelinen noktada başarı tartışmaya açık hale gelmiştir. Bu tartışmaları netleştirecek önemli araçlardan biri yayım personelinin nitelik ve niceliğidir. Çünkü yayım çalışmalarını yürüten kişilerin eğitimi, yeterlilik durumu ve hizmeti sunuş şekli

yayım çalışmalarının verimliliğini doğrudan etkilemektedir (Umali ve Schwartz, 1994; Deininger, 1997; Marsh ve Pannell, 2002).

Türkiye’de yayım hizmetini sunan tarımsal yayım personelinin etkinliği üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar genellikle eğitim ve ziyaret projeleri içerisinde yayım personelinin etkinliğine açıklık getirmeye odaklanmıştır. Çalışmalarda sıklıkla yayım elemanlarının eğitim şekilleri, eğitim konuları, projedeki yeterlilikleri ve çalışma ortamlarındaki fiziki şartlar ortaya konulmaya çalışılmıştır (Özdemir, 1990; Alagöz, 2005; Ceylan ve ark., 2005; Şoraklı, 2006; Kara, 2007; Ateş ve Terin; 2006; Boz ve Candemir, 2007; Ateş ve Sayın, 2008; Çakmak, 2010; Toktaş, 2010; Boyacı ve Yıldız, 2010, Kızılaslan ve Çakmak, 2012; Sever ve Boz, 2012).

Öte yandan literatürde personelin iş başarısını kişisel performansla doğrudan özleştiren bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Oysaki personelin iş başarısının ölçülmesindeki temel yöntem performans değerlendirmesidir (Satır, 2011). İyi niyetini ve çalışma gücünü ortaya koyarak çalışan bir kişi, düşük performanslı ve işe karşı ilgisiz davranan bir kişiyle aynı biçimde değerlendirildiğini fark ettiğinde, moral bozukluğu yaşayacak ve çalışma isteği giderek azalacaktır. Yapılan değerlendirmeler ile bu durum aşılacağı gibi çalışanlar eksikliklerini görme, giderme ve yeteneklerini geliştirme olanağı elde edebileceklerdir. Bu sayede yayım hizmetlerini sunan personelin organizasyon hedeflerini ve kendisinin bu hedeflere olan katkısını daha net görebilmeleri sağlanabilir. Böylece devletin yayım hizmetlerini yürüten personeli, organizasyonla ilgili sorunları gidermede önemli bir rol üstlenebilirler. Tüm bu kişisel gelişmeler daha etkin bir tarımsal yayım organizasyonunun oluşmasına olumlu katkı sağlayabilir.

Bu noktadan yola çıkarak bu çalışma, Aydın İline bağlı Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (TARGEL) kapsamında yayım hizmetini sunan kamu personelinin kişisel iş performansını değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaca ek olarak görevli personelin iş koşullarının ve

sorunlarının ortaya konulması da çalışmanın diğer amacını oluşturmaktadır.

Hedef kitle TARGEL projesi kapsamında ziraat mühendisi olarak görev alan yayım personelleridir. Söz konusu bu proje Tarım ve Köyişleri Bakanlığı (Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı:2011) tarafından Köy Merkezli Tarımsal Üretim Destek Projesi (kamuoyunda bilinen adıyla 1000 köye 1000 tarım gönüllüsü) deneyimleri doğrultusunda, 18.04.2006 tarih ve 5488 sayılı Tarım Kanunu'nun kırsal kalkınma bölümünü düzenleyen 15. maddenin ışığında, yayım hizmetlerinin daha aktif ve verimli bir şekilde köy ve beldelerde yürütülmesini sağlamak amacıyla 01 Ocak 2007 tarihinde uygulanmaya konulmuştur. Projenin temel hedefi, Türkiye genelinde tarımsal yayım faaliyetlerini etkinleştirmek ve bilginin doğrudan çiftçiye ulaşabilmesini sağlamaktır. Bu temel hedef sağlanırken, kırsal alanın ülke ekonomisine katkısının artırılması ve kırsal toplumun yaşam kalitesinin yükseltilmesi ile bölgeler arasındaki gelişmişlik farklarının azaltılması, dengeli ve sürdürülebilir kalkınma hedefi ile uyumlu bir nüfus yapısına ulaşılması, çevrenin ve doğa kaynakların korunması ve geliştirilmesinin sağlanması amaçlanmaktadır. TARGEL projesi kapsamında istihdam edilen personel, köy ve beldelerde hizmet vermekte olup il/ilçe merkezlerinde görevlendirilmemektedirler. Tarım İl/İlçe Müdürlüğü sorumluluğunda, çalışma bölgeleri içerisinde tarımsal yayım hizmetlerini yürütmektedirler (Çakmak, 2010).

Konu genel olarak değerlendirildiğinde, çalışmanın önemi daha net ortaya çıkmaktadır. Ülkelerin kırsal kalkınma hamlelerini gerçekleştirebilmeleri ancak etkin bir tarımsal yayım politikası ile mümkündür (Benor *et al.*, 1988; Boyacı, 1998; Bernet *et al.*, 2001). Bu politikaların başarısını etkileyecek en önemli etken ise yayım hizmetini sunan personelin bizzat kendisidir.

Materyal ve Yöntem

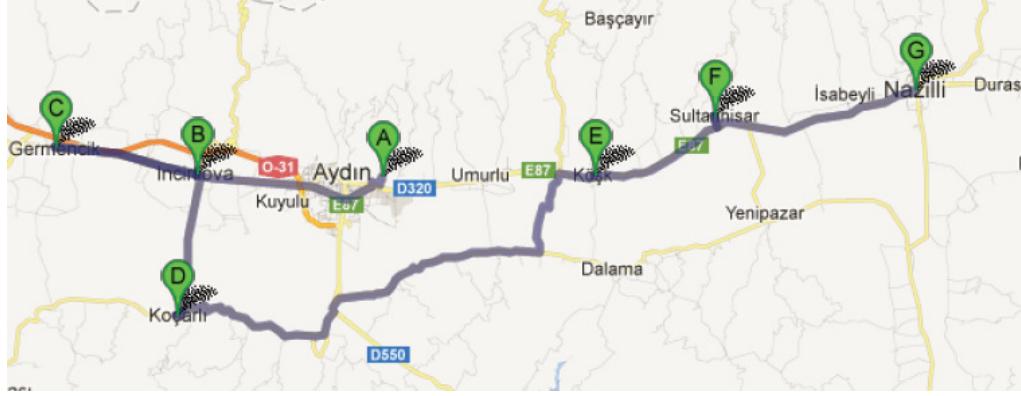
Bu çalışmanın ana materyalini, Aydın Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğüne

bağlı olarak, Ziraat Mühendisi unvanıyla çalışan tarımsal yayım personeli ile yapılan görüşmeden elde edilen veriler oluşturmuştur. Görüşmelerin yapılabilmesi için Aydın Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü'nden alınan tarımsal yayım personeli mevcudu içinden sonlu ana kitlelerde örnekleme hacmi bulma formülünden yararlanılarak örneklem hacmi belirlenmiştir. Formül aşağıdaki gibidir.

$$n = \frac{Np(1-p)}{(N-1)\sigma_p^2 + p(1-p)} \quad (1)$$

burada, n örnek hacmini, N popülasyon hacmini (120), p tahmin oranını (maksimum örnek hacmi için 0.5), olasılık düzeyi güven aralığını (%90 güven aralığı, 0.10 hata payı için 1.645 σ_p : 0.10 eşitliğinden σ_p : 0.06079) ifade etmektedir (Newbold, 2000; Miran, 2010). Yapılan hesaplamalar sonucunda anket çalışmasının örnek hacmi 44 olarak bulunmuştur.

Çalışma Şekil 1'de belirtilen istikametler üzerindeki 6 ilçede (Germencik, İncirliova, Koçarlı, Köşk, Sultanhisar, Nazilli) ve Aydın merkezde çalışan toplam 44 kamu yayım personeli ile Ocak-Nisan 2012 tarihleri aralığında yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Aydın'da tarımsal üretim potansiyeli bu ilçelerde yoğunlaşmış ve bu bölgedeki yayım personelinin niceliği önem kazanmıştır. Bu nedenle çalışmanın örneklem seçiminde söz konusu bu ilçelere öncelik verilmiştir. Performans değerlendirilmesinde kişiye alanı hakkında sorulan gizli ölçüm soruları ile personelin kendi kendini değerlendirmesi sağlanmıştır. Birçok özel işletmede sadece kişinin kendi kendini değerlendirdiği sistemlere rastlamak mümkündür (Uyargil, 1994). Fakat kişinin kendi kendini değerlendirme sürecinde personelin sorulara objektif cevaplar vermemesi sorunu oluşabilmektedir. Çalışma, bu hata olasılığını ortadan kaldırmak için çalışanın kendini değerlendirmesi amacıyla tamamlayıcı ve şaşırtmacalı sorular ile desteklenmiştir. Ayrıca sonuçlar il ve ilçe şube yöneticilerinin, yayım personelinin çalışmaya başlamasından sonra köylerde



Şekil 1. Aydın’da anketlerin yapıldığı il/ilçe merkezleri
Figure 1. The questionnaires locations in Aydın province

meydana gelen gelişmelere bağlı olarak yapmış oldukları değerlendirmelerle de karşılaştırılmıştır.

Performans puanları hesaplaması için sorulan sorular tarımsal yayım ve danışmanlık hizmetini veren personelin yayım çalışmalarında gerçekleştirmiş olduğu çaba, yetenek, iş koşulları ve sorumlulukları olmak üzere 4 ana başlıkta gruplandırılmıştır. Günümüz örgüt yapısında insan, işletmenin aktiflerinde yer alan önemli bir varlık haline dönüşmüştür. Yaratıcılık gücü, bir yıl içinde yapılan ve kabul edilen öneri sayısı, inisiyatif kullanma oranı, çözüm getirilen problem sayısı ve kararlara katılma oranı gibi kişinin sosyal ve zihinsel kapasitesini gösteren kriterler

performans değerlemenin önemli bir bölümünü oluşturmaya başlamıştır. İşgörenin fizik gücü yanında zihin gücünü de dikkate alan ve ekip halinde çalışan bireyleri inceleyen performans değerlendirme uygulamaları günümüzde önem kazanmıştır (Şimşek, 2002). Çalışmada bu önemli noktalar göz önüne alınarak soru tipleri oluşturulmuştur. Oluşturulan soru formlarının faktörleri, puanları ve istatistiksel dağılımları Eraslan ve Arıkan’ın (2004) yapmış olduğu çalışmadan esinlenerek oluşturulmuştur. Performans değerlendirme sürecine konu olan faktör, alt faktör, puan ve yüzde dağılımı Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1. Performans değerlendirme sürecine konu olan faktör, alt faktör, puan ve yüzde dağılımı

Table 1. Distribution of factor, subfactor, point and percent as part of performance in evaluation period

Faktörler	Yüzde (%)	Toplam puan	Alt Faktörler	Yüzde (%)	Toplam Puan
Maharet (Yetenek)	40	400	1. Öğrenim veya iş bilgisi	37.5	150
			2. Deneyim	25	100
			3. Beceri	18.75	75
			4. İnsiyatif ve çare buluculuk	18.75	75
Sorumluluk	20	200	1. Tarımsal yayımın bilinci	25	50
			2. Mesleki sorumlulukların bilinci	25	50
			3. Kırsal kalkınmaya yaptığı etki	25	50
			4. Takım çalışmasına yaptığı etki	25	50
Çaba	20	200	1. Zihinsel Çaba	50	50
			2. Bedensel Çaba	50	50
İş koşulları	20	200	1. İşin doğurabileceği tehlikeler	50	50
			2. Çalışma koşulları	50	50

Yukarıdaki çizelge incelendiğinde verilen performans değerlendirme notları toplamının 800 tam puan denk geldiği görülmektedir. Bu puan göstergesi aşağıdaki denklem

$$\text{Ham Performans Puanı} = \frac{\text{Gerçekleşen Değer}}{\text{Hedef Değer}} * 100 \quad (2)$$

formülü ile hesaplanmaktadır. Ancak ölçülen bu değerlerden elde edilen puanların standart sapmaları farklı olduğundan, bu sapmaların eşitlenmesi gerekmektedir. Bu puanların tümü doğrusal bir dönüştürme ile belli bir standart puana çevrilmektedir. (Özçelik, 2010). Böylece değişim kaynaklarının oransal etkisi ortadan kaldırılarak ham performans puanları ölçüsüz hale getirilmiş olmaktadır (Işığışık, 2008). Bu bağıl dönüştürme işlemi,

$$z = \frac{x - \mu}{\sigma} \quad (3)$$

şeklinde yapılmaktadır. Buradaki z değeri, normal dağılım eğrisinin merkeziyle (veya aritmetik ortalama ile), x değeri arasındaki mesafenin kaç standart sapma olduğunu ifade eder. x ham performans puanı

dağılımın aritmetik ortalaması, σ dağılım

standart sapmasıdır. Buradaki σ

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2}{n - 1}} \quad (4)$$

denklemini ile hesaplanabilir (Demirel, 2010).

Yapılan işlemler basitçe şöyle özetlenebilir. Ortalama performansı 70 ve standart sapma 5 olan bir örneklem grubunda yer alan çalışan 72 puana sahip ise söz konusu çalışanın grup içindeki yeri ortalamasının 5 puan altında olup bu fark, değişkenliğin σ (+0.4) [(72-70)/5= +0.4] değerine eşittir. Böylece, çalışanın normal dağılım eğrisinde (grubundaki) ortalama noktasının bir sigma kadar sağında yer aldığı söylenebilir. +0.4 σ 'nın altına düşen alanın

yardımla 100 puana karşılık getirilmektedir. Bu sistemde, ham performans puanı;

büyüklüğü (z normal dağılım tablosundan) $\alpha=0.6554[0.5+0.1554$ alanlarının toplamına eşittir] ise, söz konusu çalışana ait performansın %65.54 olduğu ifadesi kullanılmaktadır. Buna göre 72 puana sahip bir kişi 65.34'lük performans puanına sahip olmuştur. Çalışmanın harf notlarına dönüştürülmesinde standart sapma normal dağılım eğri tabanı -2σ aralığının altında olanlara E harf notu; $-2\sigma / -1\sigma$ aralığı içerisinde olanlara (aralık alanı $\alpha=0.135$) D harf notu; $-1\sigma / 1\sigma$ aralığı içerisinde olanlara (aralık alanı $\alpha=0.68$) C harf notu; $1\sigma / 2\sigma$ aralığı içerisinde olanlara (aralık alanı $\alpha=0.135$) B harf notu; 2σ aralığının üstünde olan aralıktakilere ise A harf notu verilecek şekilde dağıtılmıştır. Buna göre aynı örnekten yola çıkılarak %65.54'lük performansa sahip olan bir personelin C harf notuna sahip olduğu söylenebilir.

Bulgular ve Tartışma

Tarımsal Yayım Personelinin Deneyimi

Çalışmada yüz yüze görüşmelerden elde edilen verilerle, personelin %79.54'ünün bitkisel üretim dersleri ağırlıklı öğrenim gören programlardan mezun olduğunu göstermiştir. Bu personelin içerisinde ziraat mühendisliğine bağlı öğretim veren tarım ekonomisi ve tarım makineleri bölüm mezunlarının istihdam edilmemesi ilginç bir gözlem olarak ortaya çıkmıştır. Ankete katılan yayım personelinin %77.27'sinin sadece 1-2 yıllık bir deneyime sahip oldukları belirlenmiştir. Elde edilen bulgular tarımsal yayım personelinin %61.36'sinin daha önce tarımsal danışmanlık kursu almadığı, %59.09'unun ise herhangi bir tarımsal danışmanlık sınavına girmediğini göstermiştir.

Tarımsal yayım personelinin iş koşulları

Personelin %90.90'nın bildiği konuları üretici ile paylaşmaktan çekinmediğini, %52.27'sinin ise üstlerinin baskısını üzerinde hissettiğini vurgulamışlardır. Buna ilave olarak personelin %52.27'si aşırı bürokratik engellerin mesleği yerine getirmelerinde olumsuz etki yaptığını düşünmektedirler. Bu engeller yapılan işler için yazışmaların süreç alması ve projelerin hızlı bir şekilde gerçeğe uyarlanamaması şeklindedir. Belirtilen bu ifadeler Çukur'un (2007) 'bürokrasinin yoğunluğu nedeniyle etkin yayım hizmeti verilememektedir'

ifadesini doğrular niteliktedir. Personelin %50'si, üreticilerin ziraat mühendislerinin alan bilgisine şüphe ile yaklaştığını düşünmektedirler. Personelin %75'i ise üniversite eğitimi esnasında edindiği bilgilerinin iş hayatında yetersiz kaldığını ifade etmektedir. Bu iki durum yayım hizmetlerinin sunumunu olumsuz etkileyebilecek sorunlar olarak nitelendirilebilir. Tarımsal yayım personelinin iş ortamında karşılaştıkları engellerden bazıları ise Çizelge 2'de verilmiştir.

Çizelge 2. Tarımsal yayım personelinin iş ortamında karşılaştıkları diğer sorunlar

Table 2. The other problems of agricultural extension staffs encountered workplace environment

	Katılanlar		Kararsızlar		Katılmayanlar		Toplam Sayı (Adet)
	Sayı (Adet)	Yüzde (%)	Sayı (Adet)	Yüzde (%)	Sayı (Adet)	Yüzde (%)	
Üreticiler ya zarar ederse korkusuyla bildiğim şeyleri paylaşmaktan çekinirim.	2	4.50	2	4.50	40	90.90	44
Üreticiye yanlış bilgi vermem halinde diğer üreticiler bana önyargı ile bakmaktadırlar.	18	40.90	8	22.72	18	40.90	44
Üzerimde sürekli üstlerimin baskısını hissediyorum	23	52.27	12	27.27	9	20.46	44
Aşırı bürokratik engeller yüzünden mesleğimi yerine getirmekte zorlanıyorum.	23	52.27	9	20.45	15	34.10	44
Mezun olup bu işe başladığımda bu yana üniversitede öğrendiklerimin yetersiz olduğunu hissediyorum.	33	75.00	3	6.81	8	18.18	44
Üreticiler ziraat mühendisi olarak bilgilerimin kendilerinden az olduğuna inanıyorlar.	22	50.00	12	27.27	10	22.73	44
Çalıştığım köy ya da beldenin tarımsal üretim deseni ile kendi uzmanlık alanım örtüşmemektedir.	10	22.73	2	4.50	32	72.72	44

Personelin %20.51'i görev yaptığı köye ulaşımında sorun yaşamaktadır. Ulaşım sorunu özellikle dağ yamaçlarında olan köylere bağlı görev yapan personel için daha önemli olmaktadır. Danışmanların belirttiğine göre çalışma alanlarına minibüsler veya üreticilerin araçları ile gidilebilmektedir. Buna göre, danışmanlardan merkez köy ve çalışma bölgelerine giren köylerde yayım çalışması yapmaları istendiği ancak onlara ulaşım için bir olanak sağlanmadığı anlaşılmaktadır. Yayımında önemli olan, araştırmacı-yayımcı-üretici üçlüsünün doğru çalışmasıdır.

Araştırma kuruluşlarıyla yayım servisleri arasındaki zayıf ilişki araştırma sonuçlarının yayımını ve üretici ihtiyaçlarına uygun araştırma yapılmasını engellemektedir. Bu nedenle yapılması gereken, araştırma ile

yayımın aynı çatı altında toplanmasını sağlamaktır. Tüm ilçe ve il yayım birimleri arasında bilgisayar ulaşım ağı oluşturmalı, böylelikle yayımcıların birbirleriyle istedikleri anda görüşebilmeleri sağlanmalıdır (Çukur, 2007). Diğer yandan alan çalışmasında yayım personelinin birçok köyde internet bulunmaması, çalışma ortamı ve yayım araç ve gereç vb. imkânlarından yoksun olmasını bahane ederek günlerini köy kahvesinde geçirdikleri gözlenmiştir. Ayrıca belirtmesi gereken önemli konulardan biride birçok yayım ekipmanının tedarikinin tamamen köy muhtarının inisiyatifine bırakılmış olmasıdır.

Yayım çalışmalarının verimliliği için hizmet verilecek hedef kitlenin özelliklerine uygun, farklı illerde farklı yayım projelerinin geliştirilmesi ve uygulanması

gerektiği düşünülmektedir (Çukur, 2007). Oysaki yayım personelinin geliştirdiği projeleri devletin desteklememesi yada özendirilmemesi bu duruma kısıt oluşturmaktadır. Çalışma sonuçları, yayım personelinin çalışma performansının objektif olarak değerlendirilmediği düşüncesini öne

çıkartmaktadır. Uygulamada personelin alan dışı sorularla karşı karşıya kalması ise en önemli sorunlardan biri olarak göze çarpmaktadır. Çizelge 3'te tarımsal yayım personelinin iş ortamında karşılaşılabilecekleri sorunlara yer verilmiştir.

Çizelge 3. Tarımsal yayım personelinin görevini gerçekleştirmesine engel olabilecek sorunlar

Table 3. The problems of agricultural extension staffs encountered workplace environment

	Katılanlar	
	Sayı (Adet)	Yüzde (%)
Köylere ulaşım sıkıntısı	12	27.27
Araç -ekipman sıkıntısı	14	31.81
Geliştirilecek konularda devletten destek alamamak	27	19.29
Çalışma mekanı, telefon, internet sıkıntısı çekmek	12	27.27
Tarımsal yayım konusunda yeterli eğitime sahip olmamak	4	9.90
Danışmanlık yapılan köyün ürün deseni ve uzmanlık alanınızın örtüşmemesi	7	15.90
Performans değerlendirilmesinin objektif yapılmaması	16	36.36
Görev tanımının doğru yapılmaması	3	6.81
Uzmanlık alanı dışında farklı soru ve sorunlarla karşılaşmak	24	54.54

Tarımsal Yayım Personelinin Sorumlulukları

Tarımsal yayım personelinin %56.81'i üreticilerin ürettiği ürünün zararlı karşılaşması ve bu zararlı başa çıkamamasının kendi sorumluluğunda olmadığı düşünmekte iken, %25.00'ü bu soru karşısında kararsız kalmıştır. Tarımsal yayım personeli çiftçilerin tarım alet ve makinelerini dönüşümlü kullanmasını ve bunu dosya halinde kayıt altına alınmasını kendi sorumluluğunda görmediğini belirtmektedir.

Ayrıca yayım personeli üreticinin pazarlama ile ilgili sıkıntısının giderilmesinin de kendi sorumluluğunda olmadığını düşünmektedir. Sorumluluk konusunda personelden gelen farklı cevaplar yayım bölümünde görev yapan personelin sorumluluk çizgilerinin net olarak ortaya konulmadığını göstermektedir. Çizelge 4'de tarımsal yayım personelinin sorumlulukları hakkındaki fikirlerini belirten bazı ifadelere yer verilmiştir.

Tarımsal Yayım Personelinin Performansının Puanlandırılması

Çizelge 5'te yayım personelinin harf sel notu ve dağılımı verilmiştir. Buna göre 44 adet tarımsal yayım personelinin %4.45'i E, %25.00'ü D, %41.10'u C, %25.00'ü B ve %4.45'i ise A notunu almıştır. Elde edilen bulgulara göre tarımsal yayım personelinin %4.45'inin çok kötü, %25'inin normalin altında, %41.10'unun ise normal düzeyde performans gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım herhangi yönetim birimi tarafından belirli bir amaç doğrultusunda performans sonuçlarının normal eğriye göre subjektif olarak dağıtılması ile belirlenebilir (Işığışık, 2004). Örneğin, TOFAŞ (Türk Otomotiv Firması Anonim Şirketi) insan kaynakları bölümü yönetiminin performans notlarına ilişkin önerdiği dağılım %3 E, %20 D, %65 C, %10 B, %2 A şeklindedir (Yıldız, 2004).

Çizelge 4. Tarımsal yayım personelinin görev ve sorumlulukları
 Table 4. Duties and responsibilities of agricultural extension staffs

	Katılanlar		Kararsızlar		Katılmayanlar		Toplam Sayı (Adet)
	Sayı (Adet)	Yüzde (%)	Sayı (Adet)	Yüzde (%)	Sayı (Adet)	Yüzde (%)	
Üreticinin ürettiği ürünün bir zararlıyla karşılaşması ve bu zararlıyla başa çıkamaması benim sorumluluğumdur.	8	18.19	11	25.00	25	56.81	44
Çiftçilerin tarım alet ve makinelerini dönüşümlü kullanmalarını sağlamak ve bunu dosya halinde kayda almak benim sorumluluğumdur.	2	4.50	2	4.50	40	91.00	44
Köyün gelişmesi için alt, yapı, yol vb. önderlik etmeliyim	2	4.50	2	4.50	40	91.00	44
Üreticilerin pazarlama ile ilgili sıkıntılarını gidermek benim sorumluluğumdur.	5	11.36	2	4.50	37	84.09	44
Üreticilerin sorunlarını meslek kuruluşlarına iletmek benim sorumluluğumdur.	30	68.18	5	11.36	9	20.45	44
Çevre ve doğal kaynakların korunması benim sorumluluğumdur	13	29.54	7	15.90	24	54.56	44
Bölgeye özgü projeler geliştirerek bölgeyi kalkındırmak benim sorumluluğumdur	39	88.63	4	9.10	1	2.27	44
Üreticilerin tarımsal el becerilerini arttırmaya çalışmak benim sorumluluğumdur.	1	2.27	1	2.27	42	95.46	44
Üreticilere vergi, sigorta gibi konularda yardımcı olmak benim sorumluluğumdur.	0	0.00	0	0.00	44	100	44

Çizelge 5. Tarımsal yayım personelinin performans notları
 Table 5. Performance notes of agricultural extension personals

Harf no	Rakam no	Frekans	Dağılım (%)
A	1	2	4.45
B	2	11	25.00
C	3	18	41.10
D	4	11	25.00
E	5	2	4.45
Toplam		44	100

Sonuç

Yapılan çalışma ile Aydın İline bağlı Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (TARGEL) kapsamında yayım hizmetini sunan kamu personelinin iş koşulları ve kişisel iş performansları değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, tarımsal yayım çalışmalarında yayım programlarının hazırlanmasına üreticilerin katılım sağladığı yönündedir. Bu gelişme, yayımda başarıyı olumlu yönde etkileyecek bir unsurdur. Ancak yayım hizmetlerinin üstlerin astlara vermiş olduğu talimatlar doğrultusunda gerçekleştirilmesi olumsuz bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Çünkü personelin iş süreçlerini iyileştirmedeki katkıları saptamak, becerileri oranında sorumluluk üstlenmesini sağlamak ve onların gelişimine

katkı sağlayacak bir kültür oluşturmak üstlerin sorumluluğundadır. Dahası personelle yönetim arasında sağlıklı bir iletişimin kurulması ve işgörenlerin örgütün amaçlarını benimseyerek sorunların çözümüne birlikte ve gönüllü katılımı örgüt kültürünün ve başarının önemli bir kriteridir.

Çalışma verilerinden tarım danışmanlarının eğitim ihtiyaçlarını ne göreve başlamadan önce hizmet öncesi eğitimle ne de göreve başladıktan sonra hizmet içi eğitimle karşılayamadıkları tespit edilmiştir. Yayım çalışmalarında görevli personel temel yayım bilgisinden yoksun ise yayım çalışmalarından başarı beklemek fazla iyimserlik olacaktır. Bu yüzden göreve başlamadan önce atandığı bölgenin tarımsal

özelliklerine göre temel yayım eğitime tabi tutulmalarının yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Diğer yandan ulaşım nedeniyle personelin sorumlu olduğu köylerin tamamına yeterince hizmet veremediği gözlenmiştir. Ayrıca saha çalışmasında eğitim ve yayım faaliyetlerinde kullanılacak malzeme ve tarımsal girdi eksikliği nedeniyle de bu faaliyetlerin yeterince etkin sağlanamadığı anlaşılmaktadır. Gerek yayım hizmetlerinin etkin gerçekleştirilebilmesi, gerekse çalışan personelin ve kurumun prestiji açısından bu sorunların kısa sürede giderilmesi gerekmektedir. Yayım çalışmalarının yöneldiği hedef kitlenin özelliklerine uygun farklı illerde farklı yayım projelerinin geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir (Çukur, 2007). Devletin yayım personelinin geliştirdiği projelere destek vermemesi yada özendirmemesi bu duruma kısıt oluşturmaktadır. Bunun düzeltilebilmesi için devlet tarafından yayım personeli-üniversite işbirliği kapsamında projelerin desteklenmesi önerilmelidir. Böylece üniversitelere de uygulamada karşılaşılan sorunlara yönelik olarak daha çok çalışma imkânı sağlanmış olacaktır. Oysa Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde yayımcıların üreticilere götürdükleri hizmet yelpazeleri çok geniştir. AB'de üreticilerin sosyo-ekonomik sorunlarından, yatırım planlarına, muhasebe kayıtlarının tutulmasından, vergi borçlarının hesaplanmasına kadar birçok konuda üreticilere yardımcı olunmaktadır (Çukur, 2007).

Bu çalışmada tarımsal yayım personelinin görev sorumlulukları hakkında verdikleri farklı cevaplar göz önüne alındığında, amaçların sistemde tam anlamıyla anlaşılmadığı gözlenmektedir. Performans değerlendirmesinin en önemli faydalarından biri örgütsel amaçların astlar tarafından anlaşılmasını ve benimsenmesini sağlamaktır (Bayram, 2006). Bu sorunun aşılmasında performans değerlendirmesinin olumlu katkıları bulunmaktadır. Yapılacak olan açık performans ölçüm sistemleri ve sık yapılacak eğitim çalışmaları ile görev ve sorumluluklar açıkça öğrenilmesini sağlayan bir araçtır (Barutçugil, 2002). Dolayısıyla kamu alanlarında performans

değerlendirilmesi bir tehdit değil unsuru haline getirilmemeli tam tersine bir fırsat olarak algılanmalıdır. Yayım personeline belli periyotlarla performans değerlendirilmesi yapılmalı ve geri bildirimde bulunulmalıdır. Bu bildirim sonrasında da cezalandırmaya değil, eksiklikler ve sorunların çözümünün sağlanmasına odaklanılmalıdır.

Uygulamada personelin alan dışı sorularla karşı karşıya kalması ise diğer önemli sorunlardan biri olarak göze çarpmaktadır. Bu sorun ancak yayım organizasyonu içinde takım çalışmalarının artırılması, örgüt kültürünün oluşturulması ve personelin birbirini tamamlama içgüdüsünün artırılması ile aşılabılır. Çalışma bulgularına göre çalışanların %4.45'i E, %25.00'ü D, %41.10'u C, %25.00'ü B ve %4.45'i ise A notunu almıştır. Sübjektif bir yaklaşımla çalışanların %4.45'inin çok kötü performans gösterdiği, %4.45'inin çok iyi ve %25'inin normalin altında, %25'inin ise normalin üzerinde ve %41.10'unun ise normal düzeyde performans gösterdiği varsayılabilir.

Sonuçlar kamusal yayım hizmetlerinin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için çalışanların motivasyonunun yükseltilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bunu sağlamak için yayım hizmetlerini sunan personele eğitim odaklı performans dayalı ödüllendirme politikasının uygulanması önerilebilir. Böylece yayım hizmetlerinin daha etkin, daha ekonomik, daha dinamik ve daha verimli bir şekilde sunulması sağlanabilecektir.

Kaynaklar

- Agbuma, U.J. 2000. Agricultural Research-Extension Linkage Systems: An International Perspective. Agricultural Research & Extension Network, 2003, 106: 1-7.
- Alagöz, E. 2005. Aşağı Seyhan Ovası'na, Adana Tarım İl Müdürlüğü Yayım Elemanlarınca Götürülen Yayım Hizmetlerinin Analizi. Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 66 sayfa, Adana.

- Ateş, H., Ç., Terin, M. 2006. Yayımcıların Mesleki Niteliklerinin Yayım Çalışmalarının Başarısındaki Önemi: Van İli Örneği. Türkiye 7. Tarım Ekonomisi Kongresi Küreselleşme ve AB'ye Tam Üyelik Sürecinde Türk Tarımı, Cilt 1, Antalya, 486-495.
- Ateş, A., Sayın, C. 2008. Antalya İlinde Örtüaltı Yetiştiriciliğinde Özel Tarımsal Danışmanlık Hizmetleri Üzerine Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi. Ziraat Fakültesi Dergisi, 2008, 21(2): 251-263.
- Azadi, H., Filson, G. 2009. Comparative Study of Agricultural Extension Systems: A systemic view. Outlook on Agriculture, 2009, 38(4), 337-347.
- Barutçugil, İ. 2002. Performans Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Bayram, L. 2006. Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme. Sayıştay Dergisi, 2006, (62): 47-65.
- Bernet, T., Ortiz, O., Estrada, R.D., Quiroz, R., Swinton, S. M. 2001. Tailoring Agriculture Extension to Different Production Contexts: A User-Friendly Farm-Household Model to Improve Decision-Making for Participatory Research, Agricultural Systems, 2001, 69(3): 183-198.
- Benor, D., Harrison, J.Q. and Baxter, M. 1988. Tarımsal Yayım, Eğitim ve Ziyaret Sisitemi (çeviri: M. Küçük Kurt), Ege Üniversitesi, Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü, İzmir.
- Boyacı, M. 1998. Tarımsal Bilgi ve Teknoloji Akışı (Enformasyon) Sisteminin Yapısal Özellikleri, Sorunları ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Araştırma: Manisa İli Örneği, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 202 sayfa, Bornova-İzmir.
- Boyacı, M. Yıldız M. 2010. Tarım Danışmanlarının Bilişim ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Eğilimleri. IX Tarım Ekonomisi Kongresi, Şanlıurfa, 580-587.
- Boz, İ. ve Candemir S. 2007. Yayım Elemanları Gözüyle Kahramanmaraş'ta Tarımsal Kurumsal Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2007, KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi, 2007, 10(1): 97-105. 10.
- Ceylan, İ., C., Köksal, Ö., Akın, A. 2005. GAP Bölgesinde Tarımsal Üretim Sürecinde Üreticilerin Bilgi İhtiyaçlarının Karşılmasında Tarım Danışmanlarının Rolü. GAP 4. Tarım Kongresi, 1. Cilt, Şanlıurfa, 490-498.
- Contado, T.E. 1997, Formulating extension policy, Improving Agricultural Extension A Reference Manual, FAO, Rome, 107-114.
- Çınar, G. ve Armağan, G. 2009. Üreticilerin Tarımsal yayım ve Danışmanlık Hizmetleri İçin Ödemeye İstekli Oldukları Ücretlerin Belirlenmesi: Aydın İli Örneği. Tarım Ekonomisi Dergisi, 2009, 15(2) : 83-92.
- Cristóvão A., Koutsouris, A. and Kügler M. 2012. Extension systems and change facilitation for agricultural and rural development. Farming Systems Research Into The 21st Century: The New Dynamic, 2012, (2), 201-227.
- Çakmak, E. 2010. Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi kapsamında tarım danışmanlığı sisteminin inceleme ve değerlendirilmesi: Tokat ili örneği. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı Doktora Tezi, 109 sayfa, Tokat.
- Çukur, T. 2007. Türkiye'de Uygulanan Tarımsal Yayım Politikaları ve AB'ne Uyum Açısından Öneriler Üzerine Bir Araştırma. Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı Doktora Tezi, 301 sayfa, Bornova-İzmir.
- Deininger, U.G. 2007. Public and Private Agricultural Extension: Partners or Rivals? The World Bank Research Observer, 2007, 12(2): 203-224
- Demirel, Ö. 2011. Öğretim İlke ve Yöntemleri Öğretme Sanatı, PAGEM Yayıncılık, Ankara
- Eraslan E. ve Arıkan, A. 2004. Ücretlendirmede Puan Yöntemi, Kıdem ve Başarı Değerlendirme: Bir İmalat İşletmesinin İç Üretim

- Bölümünde Uygulama, Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 2004, 19(2): 139-150
- Farrington, J. 2009. The Changing Public Role in Agricultural Extension. Food Policy, 2009, 20(6): 537-544.
- Işığışok, E. 2004. Toplam Kalite Yönetimi Bakış Açısıyla İstatistiksel Kalite Kontrol. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Işığışok, E. 2008. Performans Ölçümü, Yönetimi ve İstatistiksel Analizi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, 2008, (7): 1-23.
- Marsh, P. S.& Pannell, D.J. 2002. Agricultural Extension Policy in Australia: the good, the bad and the misguided. Australian Journal of Agricultural and Resource Economics, 2002, 44 (4): 625-627.
- Mullen, D. J., Vernon, D. and Fishpoo, K.I. 2000. Agricultural Extension Policy in Australia: Public Funding And Market Failure. Australian Journal of Agricultural and Resource Economics, 2000, 44(4): 629-645.
- Miran, B. 2010. Temel İstatistik, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Newbold, P. 2000. İşletme ve İktisat için İstatistik -4. baskı, (Çev: Ümit Şenesen), Literatür Yayınları No:44, İstanbul
- Kara, U.K. 2007. Köy Merkezli Tarımsal Üretime Destek Projesi'nin Tarımsal Yayım Açısından Değerlendirilmesi: Şanlıurfa İli Örneği. H. Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 110 sayfa, Şanlıurfa.
- Karaturhan, B. 1997. İzmir İlindeki Tarımsal Yayım Etkinlikleri ve Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı Doktora Tezi, 253 sayfa, Bornova -İzmir.
- Kızılaslan, H. ve Çakmak, E. 2013. Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi Kapsamında Tarım Danışmanlığı Sisteminin Değerlendirilmesi: Tokat İli Örneği. GÖÜ Ziraat Fakültesi Dergisi, 2012, 29 (2), 73-84.
- Purcell, D.L. and Anderson, J.R. 1997. Agricultural Extension and Research: Achievements and Problems in National Systems. Washington, DC: The World Bank Operations Evaluation Department.
- Rajalahti, R., Janssen, W. & Pehu, E. 2008. Agricultural Innovation Systems: From Diagnostics toward Operational Practices. Agriculture and Rural Development Paper 38. Washington, DC: World Bank.
- Rivera, W. M. 2011. Public Sector Agricultural Extension System Reform and the Challenges Ahead. The Journal of Agricultural Education and Extension, 2011, 17(2): 165-180.
- Özçelik, A. D. 2010. Ölçme ve Değerlendirme. PEGEM Yayıncılık, Ankara.
- Özdemir, E. 1990. Adana İli Tarım İl Müdürlüğü Bünyesindeki Tarımsal Yayım Elemanlarının Eğitimleri Üzerine Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 76 sayfa, Adana.
- Satır, E. 2011. Örgütlerde Performans Değerlendirmesi ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 153 sayfa, Ankara.
- Sever, A. ve Boz, İ., 2012. Tarım Yayımcısı ve Danışmanlarının Memnuniyeti ve Kaliteli Hizmet Vermesini Etkileyen Faktörler: Kahramanmaraş Örneği, 10. Tarım Ekonomisi Kongresi, 2. Cilt, Konya, 1103-1111
- Şimşek, M. 2002. Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçme. Hayat Yayınları, İstanbul.
- Şoraklı, A. 2006. Bin Köye Bin Tarımcı Projesi Kapsamında Görev Yapan Tarım Danışmanlarının Etkinliklerinin Belirlenmesi: Erzurum İli Örneği. Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 91 sayfa, Erzurum.
- Toktaş, S. 2010. Adana İlinde Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (Tar-Gel) Uygulamalarının Değerlendirilmesi.

- Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 170 sayfa, Adana.
- Türkel, A. U. 1998, İnsan Kaynaklarının Etkin Yönetimi, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- Umali, L.D. and Schwartz, L.A. 1994. Public and Private Agricultural Extension. World Bank Discussion Papers. Washington.
- Uyargil, C. 1994. Astın Kendini Değerlendirdiği Performans Değerlendirme Sistemlerinde Tevazu Faktörü ve Bir Örnek Olay Çalışması. MPD, 1994, 5(19): 31-34
- Van Den Ban, A.W. 1998. Supporting Farmers Decision Making Processes by Agricultural Extension. Journal of Extension Systems, 1998, 14(1): 55-67.
- Van Den Ban, A. W. 2000. Agricultural Research-Extension Linkage Systems: An International Perspective. Agricultural Research & Extension Network, 2000, 106: 8-18.
- Yıldız, U. C. 2004. Performans Yönetim Sistemleri (PYS), TOFAŞ İnsan Kaynakları.