

Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Taşra Kuruluşlarında Balıkçılık Yönetimiyle İlgili Personelin Hizmet Kalitesi Üzerine Kantitatif Bir Değerlendirme

Mustafa ZENGİN, Atilla ÖZDEMİR, Yaşar GENÇ

Su Ürünleri Merkez Araştırma Enstitüsü, Balıkçılık Yönetimi Bölümü,
mzengin@hotmail.com

Geliş Tarihi: 05.07.2011

Kabul Tarihi: 14.08.2011

Özet

Trabzon Su Ürünleri Merkez Araştırma Enstitüsü tarafından kıyı bölgelerindeki İl ve İlçe Tarım Müdürlüklerinde su ürünleri kontrol alanında hizmet veren teknik personele yönelik olarak düzenlenen 'Balıkçılık Yönetimi Semineri'ndeki amaç; balıkçılık faaliyetlerinin yoğunlaştığı kıyı bölgelerimizde doğrudan karaya çıkarılan ava ilişkin balıkçı liman ve barınakların da, balık hallerinde ve perakende satış noktalarında denetim hizmeti veren personelin teknik açıdan bilgi birikimini arttırmaya yönelik olmasına karşın; seminere katılan teknik personelin gerek eğitim düzeyini, gerekse de etkin yetenek ve iş başarısını ölçmeye yönelik olarak bir anket çalışması da gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre; iş verimini arttırmada idari motivasyonun yanısıra pratik ve teorik deneyimi artırıcı meslek içi eğitimlerinin sayısız yarar sağladığı görülmüştür. Kaliteli bir balıkçılık yönetimi için başka faktörlerin yanısıra, öncelikle bu yönetimin en tabanında görev alan teknik personelin de birincil derecede önemli rolü ve işlevi bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Balıkçılık yönetimi, tarım il ve ilçe müdürlükleri, kontrol hizmeti, mesleki eğitim ve seminerler

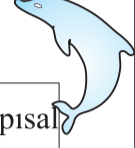
Giriş

Yirmibirinci Yüzyıl dünya tarihinde iletişim çağı olarak tanımlanmaktadır. Herhangi bir alanda üretilen bilgi, veri veya somut çıktılar bu yoğun iletişim olanakları ile en kısa zamanda alıcılara ulaştırılmakta, bu şekilde sosyal, kültürel, ekonomik ve idari açıdan dünya daha da küçülmekte, sistemler de kaçınılmaz olarak birbirinden etkilenmektedir. Balıkçılık yönetimi de bu anlamda bilgi çağının en fazla etkilenen alt başlıklardan biridir. Ülkemiz dahil birçok ülkede en zor konuların başında yer alan balıkçılık kaynaklarının yönetimi giderek daha karmaşık bir hal almıştır. Gerek yerel, ulusal gerekse küresel düzeyde balıkçılık yönetimi sorununa çözüm bulmaya çalışan bilim insanları, uzmanlar, bürokratlar ve politikacılar daha iyi bir yönetim modeli için yoğun bir çaba vermektedir.

Balıkçılık yönetimi kavramı içerisinde ise en temel konu insan faktörüdür. Yönetimin başlıca hedef kitlesini oluşturan balıkçılar ve bu sektörün içerisinde yer alan diğer bileşenlerin yanısıra, bu hedef kitleyi yöneten, tetkik eden, kontrolü ve bilgi akışını sağlayan resmi ve tüzel konumdaki teknik personelin de bu sistemin içerisinde çok önemli işlevi bulunmaktadır. Yerel seviyedeki birimlerde görev yapan bu grup teknik elemanlar; karar alma aşamasında, en tepe noktada bulunan yöneticiler için en temel çıktıları sağlamada son derece hayati bir sorumluluk üstlenmektedirler. Bu açıdan bakıldığında Tarım ve Köyişleri Bakanlığı (TKB), Koruma ve Kontrol Genel Müdürlüğü (KKGGM)¹ (Resmi Gazete, 2011) sorumluluğundaki görevlere yönelik olarak taşra kuruluşlarında görev yapan

¹Bu değerlendirmenin yapıldığı tarihten kısa bir süre sonra; 8 Haziran 2011 Tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazete de yayınlanan kanun hükmündeki kararname ile Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ile ilgili tüm kurumlar lağvedilmiş ve yerine Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve balıkçılık yönetiminde sorumlu "Balıkçılık ve Su Ürünleri Genel Müdürlüğü" kurulmuştur.





teknik personelin; görev alanlarına yönelik olarak bilgi birikimi açısından son derece donanımlı hale getirilmesi elzemdir. Balıkçılık yönetimi içerisinde su ürünleri koruma ve kontrol görevini yapan teknik personelin kalitesinin, kaynakların rasyonel kullanılması aşamasında çok önemli bir payı vardır. Zira alınan kararların uygulamadaki görünürlüğü büyük ölçüde bu seviyedeki personelin yaptığı hizmetin kalitesi veya sağladığı verinin güvenilirliği ile ilişkilidir. Denizel ekosistemin ve balık stoklarının dinamik bir yapı sergilemesi ve sürekli bir değişim içerisinde olmaları sebebiyle, balıkçılık denetmeni gibi mevzuat alanında hizmet veren teknik personelinde bu dinamik yapıyı izleyecek ölçüde bilgi düzeyinin sürekli olarak artırılması gerekmektedir. Bu noktada personel istihdam politikası da etkin bir balıkçılık idaresini başarılı kılacak önemli faktörlerden biridir.

Ülkemiz için Avrupa Birliği (AB)'ne uyum sürecinin yaşandığı 2000'li yılların başından itibaren, balıkçılık alanında da AB Ortak Balıkçılık Politikası (OBP) ile uyumlu ve standart bir balıkçılık yönetimi sisteminin hayata geçirilmesi için çaba harcanmaktadır (Diffey, 2007). Bu süreçte taşra kuruluşlarında balıkçılık alanında koruma ve kontrol hizmeti veren teknik elemanların hizmet kalitesini arttırmak için merkezi yönetimler tarafından sayısız yurt içi ve yurtdışı eğitimleri düzenlenmiş, sektörün iyileştirilmesi için birçok AB Uzmanı ülkemize gelerek merkez ve taşra teşkilatlarını anlamaya yönelik çalışmalar yürütmüştür. Bu süreçte mevzuata yönelik yapısal uyum için gerekli olabilecek değişiklikler tartışılırken, aynı zamanda '*karaya çıkış noktası/limanları*', '*işleme tesisleri standardizasyonu*', '*tekne kayıt sistemi*', '*seyir defteri uygulamaları*', '*gemi takip sistemi*', '*balık hali ve perakende satış noktası standardizasyonu*'

ve '*kota-hamsi-uygulamaları*' gibi birçok yapısal düzenleme de gerçekleştirilmiştir.

Bu gelişmelerden biri de balıkçılık ve su ürünleri hizmetleri için teknik personel istihdamına yönelik çabalardır. Karaya çıkış noktaları, balık halleri ve satış noktaları ile işleme sektöründeki denetlemeler için yeterli olmasa da belli sayıda teknik eleman alımı gerçekleştirilmiştir². Ancak uygulama sürecinde görülmüştür ki; bu personelin büyük bir kısmı istihdam amacının dışında görevlendirilmiş, ya da tayinleri; sahil kesimindeki il ve ilçe teşkilatlarında görev yapacakken balıkçılıkla ilgisi olmayan yerleşimlere yapılmıştır. Trabzon Su Ürünleri Merkez Araştırma Enstitüsünce (SÜMAE) 2008-2010 yılları arasında; Marmara Denizi'ndeki balıkçılığın sosyo ekonomik yapısına yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada; AB Uyum Mevzuatının fiilen başlatıldığı 2004 yılı öncesi ve sonrasında Tarım İl ve İlçe Müdürlüklerinde balıkçılık alanında hizmet veren teknik personelin, mezun olduğu fakülte veya yüksek okula bakılmaksızın sayısal dağılımları karşılaştırılmış; önceki döneme göre bu alanda istihdam edilen teknik elemanların oranı yaklaşık %20 oranında arttırılmış olmasına karşın, bunun aynı oranda iş kalitesine ve verimine yansımadağı görülmüştür (Zengin vd, 2011). Su ürünleri / balıkçılık yönetimi hizmetleri için ihtiyaca binaen alınan ve çoğunlukla kontrolörlük görevi yapması gereken teknik personelin kısa bir süre sonra aynı kurum içerisinde başka konulara yöneltildiği gözlenmiştir. Balıkçılıkla ilgili tayin edilen bu memurlar, balıkçı limanlarına uğramadıkları gibi; oluşturulan SÜBİS (Su Ürünleri Bilgi İletişim Sistemi) ile ilgili uygulamaları da yeterince takip etmemişlerdir. Bunun kurumsal yapının dağınık olmasından ve sorumlulukların gerçekçi bir

²Bu değerlendirmenin yapıldığı tarihten kısa bir süre sonra Bakanlığa yeni bir personel alımı yapılmıştır. Bu personel içinde su ürünleri/balıkçılık teknolojisi mühendislerine de yer verilmiştir. Alımı yapılan mühendislerin bir kısmının balıkçılık liman ofislerinde istihdam edilmesi beklenmektedir.





şekilde paylaştırılmamasından ileri geldiği söylenebilir. Uygulamadaki kontrol faaliyetleri hem Tarım ve Köyşleri Bakanlığı, hem de Sahil Güvenlik Komutanlığının (İçişleri Bakanlığına bağlı) yetkisinde olması ve her iki kurumun farklı bir görev anlayışına sahip olması ve yine her iki kurumun mevzuatından kaynaklanan yönetim anlayışları sebebiyle kaliteli bir hizmet verilememektedir. Bu kifayetsizliğe bu kurumlar için en önde gelen yeterli sayıda ve kalitedeki teknik personel ile birlikte lojistik ve teknik imkânların yetersizliğini de eklemek gerekmektedir (Zengin vd, 2011).

Bu çalışmanın amacı; TKB adına kıyı bölgelerinde balıkçılık alanında hizmet veren teknik personelin; tanımlanabilir somut durumunu ölçerek, bundan sonraki mesleki kurs ve eğitim semineri programlarına referans oluşturmaktır. Ayrıca bu alanda istihdam edilecek nitelikli aday personelin seçiminde ve sonrasında bu personelin kurum içindeki kabiliyetini, iş kapasitesini arttırmaya, geliştirmeye yönelik olarak geliştirilecek muhtemel stratejilere destek vermektir.

Yöntem

TKB, KKGM tarafından kıyı bölgelerindeki İl ve İlçe Tarım Müdürlüklerinde su ürünleri kontrol hizmeti alanında görev yapan teknik personele yönelik olarak, her biri beşer günlük olmak üzere birer haftalık süreleri içerecek şekilde, üç dönemden oluşan bir '*Balıkçılık Yönetimi Semineri*' düzenlenmesi SÜMAE'den talep edilmiştir. Bu eğitim seminerinin asıl amacı; balıkçılık faaliyetlerinin yoğunlaştığı kıyı bölgelerimizde doğrudan karaya çıkarılan ava ilişkin balıkçı liman ve barınaklarında, balık hallerinde ve perakende satış noktalarında denetim hizmeti veren, bunun yanısıra '*Karaya Çıkış*

Limanlarında' ve ofislerde ticari balıkçılığa ilişkin verileri '*Su Ürünleri Bilgi Sistemi (SÜBİS)*'ne giren, ayrıca ruhsatlandırma gibi mevzuata yönelik çalışmaları yürüten personelin teknik açıdan bilgi birikimini arttırmaya yöneliktir. Eğitim semineri sırasında; seminere katılan teknik personele yönelik bir anket çalışması da uygulanmıştır. Bu anket çalışması ile balıkçılık yönetimi alanında hizmet veren teknik personelin mesleki yetenekleri, eğitim düzeyleri ve etkin iş kapasitesi ölçülmeye çalışılmıştır. Anket dışında; kurs süresince katılımcılar ile yapılan karşılıklı münazaralar ile mesleki sorunlar tartışılmış ve başlıca problemler tanımlanmaya çalışılmıştır.

Araştırma materyalini; ülkemiz kıyı bölgelerinde, il ve ilçe müdürlüklerinde balıkçılık kontrol hizmetlerinde görev yapan teknik personel oluşturmaktadır. Çalışmada istatistiksel olarak anket sayısını belirlemek için '*Rastgele Örnekleme Yöntemi*'nden yararlanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2006). Bu yöntemde ana fikir; örneklem büyüklüğünün popülasyonu temsil etme yetisine sahip olduğu olgusu üzerine kurulmuştur. Yukarıda iş tanımı yapılan teknik personelden, ülkemiz kıyılarındaki 27 ilde ve bunlara bağlı ilçelerde yaklaşık toplam 167 kişinin aktif olarak görev aldığı tespit edilmiştir. Bu sayıyı belirlemek için ilgili kurumdaki güncel dokümanlara ulaşılmamıştır. Genel Müdürlüğün ilgili biriminde her yıl çeşitli sebeplerle bu kadrolardan ayrılan veya yeni atanmalarının listesi güncellenmediği için ve yine taşrada bu görevi üstlenenler; özellikle ilçelerde diğer tüm işlere de baktıkları için balıkçılık hizmeti veren elemanların sayısı net olarak bilinmemektedir. Örnek anket sayısını belirlemede bazı il müdürlüklerinde uzun yıllardır çalışan deneyimli uzmanların görüşünden yararlanılmış ve bazı kabullenmelerde bulunulmuştur³.

³Tarım Bakanlığı bünyesinde, kıyı bölgelerinde; balıkçılık alanında hizmet veren teknik personelin illere göre sayısal dağılımı; bu illerdeki balıkçılık faaliyetlerinin genişliğine, iş kapasitesine ve hatta bu illerde eğitim veren su ürünleri fakültelerin varlığına bağlı olarak değişmektedir. Bu anlamda kıyı illerini (ilçeler dahil) üç ayrı sınıfa ayırmak olasıdır. İlk sırada yer alan ve balıkçılık faaliyetleri ve balıkçılık eğitimi açısından olanaklı olan İstanbul, İzmir, Samsun, Sinop ve Çanakkale gibi illerde yaklaşık 20, orta düzeyde balıkçılık faaliyetlerinin yer aldığı Trabzon, Ordu, Mersin, Muğla, Tekirdağ gibi iller için yaklaşık 5 ve üçüncü seviyede ise daha düşük düzeyde balıkçılık faaliyetlerinin yer aldığı; aynı zamanda nüfus ve kıyasal bölge açısından daha az olanaklı olan Artvin, Düzce, Bartın, Kastamonu, Giresun, Yalova, Bursa gibi illerde yaklaşık 3 personel istihdam edilmektedir.





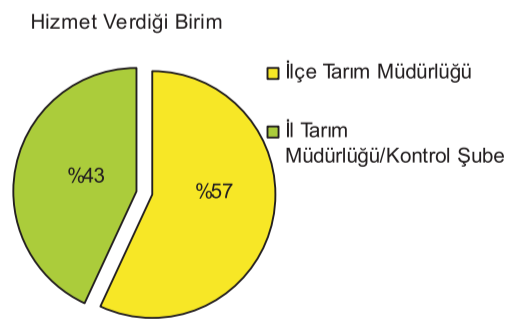
SÜMAE tarafından 11-29 Nisan 2011 tarihleri arasında gerçekleştirilen bu seminare 61 kişi katılmıştır. Bu sayının 57'si ülkemiz denizlerine kıyı olan il ve ilçe tarım müdürlüklerinde görev yapan personeldir. Kursa katılan 4 teknik eleman da Ankara'dan, KKGM tarafından görevlendirilmiş olup, bu kişiler değerlendirmeye alınmamıştır. Zira bu çalışma tamamıyla taşrada bu iş ile iştigal eden teknik personelin durumunu irdelemeye yönelik olarak planlanmıştır. Kursa katılan bu iki grubun görev tanımı işlevsel ve icraat açısından tamamen farklıdır. Bu nedenle KKGM grubu anket çalışmasından elemine edilmiştir. Anket uygulanacak örnek sayısını belirlemede istatistikte genel bir kabullenme olan evrenin %30'nun temsil için yeterli olduğu savı göz önünde bulundurulmuştur (Ural ve Kılıç, 2006). Bunun sonucunda 51 kişi ile yüz yüze görüşme yapılarak anket formları (Çizelge 1) doldurulmuştur.

Bu çalışmada; anket formlarında sorulan sorular daha çok burada işlenen konunun özüne yakın, ele alınan konuya ışık tutacak bazı kritik göstergelerden yararlanılmıştır. Sorular basit, anlaşılır ve deneye yormayacak şekilde oldukça dar tutulmuştur. Değerlendirme formundaki sorular (Çizelge 1) kendi aralarında gruplandırılmış ve gösterge olabilecek önemli parametrelerin örnekleme populasyon içerisindeki dağılımları oransal olarak verilmiş ve her bir gösterge kendi grubu içinde karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Bulgular ve Tartışma

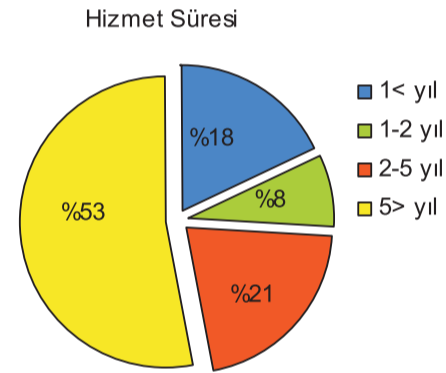
Hizmet Verilen Birim

Bu eğitim seminerine iştirak eden kişilerin %57'si İlçe Tarım Müdürlüklerinde, geri kalan %43'lük bir dilimi ise İl Tarım Müdürlüğü, Kontrol Şube de görev yapmaktadır.



Çalıştıkları Kurumlardaki Hizmet Süreleri

Kursiyerlerin hemen hemen yarısının (%47) meslekteki hizmet süresi 5 yıl ve daha azdır. 5 yıldan daha fazla hizmeti olanların oranı %53'tür. Bu grupta en fazla hizmet süresi 24 yıl (1 kişi) olarak tespit edilmiştir. Ancak beş yıl ve daha fazla hizmeti olan personelin görece su ürünleri hizmetlerindeki aktif yıl sayısı daha düşük olarak saptanmıştır. Farklı sebeplerden ötürü il-ilçe içi tayinler ile il dışı tayinler bu hizmetteki süreyi sınırlamaktadır. Kısaca beş yıldan daha fazla görev yapan personel bu görevini tümüyle su ürünleri alanında vermemiş, bu görevin sürekliliği olmamıştır. Bu durum görevdeki hizmet kalitesini de etkilemektedir.



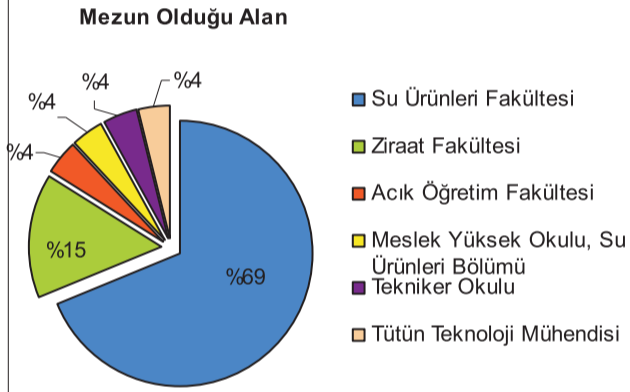
Diğer taraftan hizmette beş yıl ve daha az görev yapanlar içerisinde göreve yeni başlayanların oranı da %18'lik bir pay ile önemli bir yekûnu temsil etmektedir. Hizmetteki deneyim kalitesi açısından bakıldığında; bir yıldan daha az, 1-2 yıl ve 2-5 yıl aralığında görev yapan teknik personelin her açıdan su ürünleri alanında çok daha bilgi birikimine, dolayısıyla meslekçi eğitim kurslarına ihtiyaç duydukları gözlenmiştir. Bu konuda bir başka olgu da; hizmet veren teknik personelin mesleğe karşı olan ilgisi büyük ölçüde kişisel olup, ancak süreç içerisinde nitelik açısından kendi kendini yetiştirebilmekte ve giderek kalifiye bir elaman veya uzman olabilmektedir. Ancak anket yapılan personel içerisinde bu özelliğe sahip kişilerin oranı %5'i geçmemektedir.





Mezun Oldukları Alanlar ve Eğitim Seviyeleri

Bugün İl ve İlçe Tarım Müdürlüklerinde, su ürünleri/balıkçılık alanında istihdam edilen teknik personelin büyük bir çoğunluğu (%69) Su Ürünleri Fakültesi çıkışıdır. Balıkçılık Teknolojisi Mühendisliği Bölümünden de mezun olanlar bu kategoride değerlendirilmiştir. Nicelik açısından değerlendirildiğinde mesleki orijin olarak böyle bir istihdam politikasının çok doğru/rasyonel olduğu görülmektedir. Bu meslek grubunu %15 ile Ziraat Fakültelerinden mezun olanlar takip etmektedir. Ziraat Fakültesi çıkışlı olan mühendisler içerisinde de, Fakültelerin Su Ürünleri Bölümünden mezun olanlar en yüksek

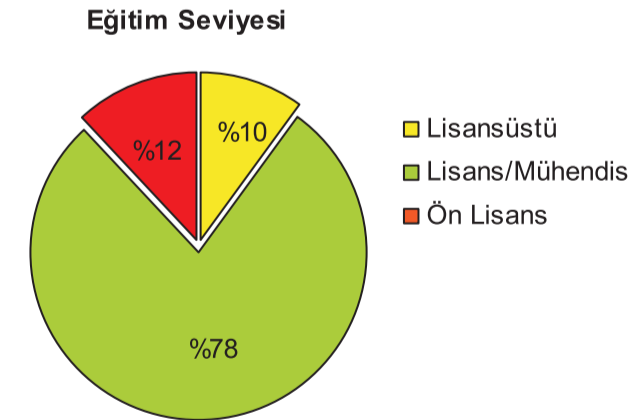


sayıyı oluşturmaktadır. Bunu Tarım Ekonomisi/Zootekni Bölümleri eşit oranda ve diğer bölümler (Tarım Makineleri Bölümü) en düşük sayıda takip etmektedir. Tarım Bakanlığı'nın çok eski yıllardan beri teknik elaman ana istihdam politikasında ziraat mühendislerinin öncelikli olarak yer almasına rağmen bugün bu olgunun su ürünleri hizmet alanı içerisinde büyük ölçüde Su Ürünleri veya Deniz Bilimleri Fakültesi mezunlarına kaymış olması önemli bir gelişme olarak görülebilir. Bir başka önemli sonuçta Açık Öğretim Fakültesi ve Meslek Yüksek Okulu mezunları içerisinde görev yapan teknik personelin de yine su ürünleri, ziraat ve gıda gibi doğrudan veya dolaylı olarak bu meslek ile az-çok ilgisi olanların tercih edilmiş

olmasıdır. Hiç ilgisi olmayan meslek grubunun (Tütün Teknoloji Mühendisleri) bulunma oranı ise %4'dür. Özelleştirilen kurumlardan Bakanlığa geçiş yapan bu meslek grubunun böylesi bir özel alanda neden istihdam edildiği anlaşılamamıştır. Bununla birlikte Tarım Bakanlığında önemli ölçüde istihdam edilen ve yine dolaylı olarak su ürünleri hizmetlerinde görev alabilecek biyolog, veteriner hekim ve gıda mühendisi mesleki grupların hiç yer almayışı da istihdam politikaları açısından önemli bir sonuçtur.

Ancak bu alt bölümdeki değerlendirmede göze çarpan en önemli sonuç, Koruma Kontrol Genel Müdürlüğü su ürünleri alanındaki teknik eleman istihdamı politikasında, doğrudan doğruya konuyla ilgili eğitim kurumlarından (Su Ürünleri ve Balıkçılık Teknolojisi Mühendisliği Fakülteleri) mezun olanlara yer verilmesidir. Hizmetin kalitesi ve başarısı açısından böylesi bir eğilim son derece rasyonel görünmektedir. Personel ihtiyacı açısından iyi düzenlendiği ve yönetildiği takdirde sektöre önemli bir avantaj sağlayabilecektir.

Diğer taraftan kursa katılan teknik elamanların eğitim seviyelerine bakıldığında; teknik personelin büyük bir kısmı (%78) lisans seviyesindeki mühendislerden oluşmaktadır. Bunu ön lisans programlarından mezun olanlar (%12) ve lisans/lisansüstü ve doktora programlarından mezun olanlar takip etmektedir. Kursu katılanlar içerisinde; mastır ve doktora eğitimini tamamlamış bir kişiye rastlanmıştır.

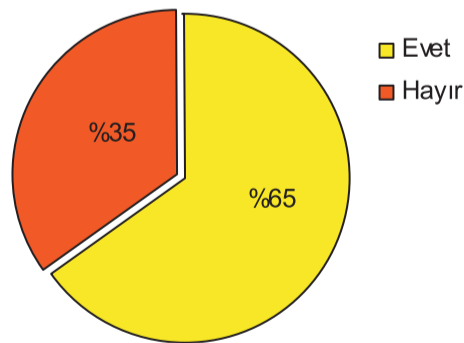




Mesleki Kurslara/Hizmetiçi Eğitimler Katılım Durumları

Mesleki hizmetiçi eğitim kursları açısından bir değerlendirme yapıldığında ise Bakanlık veya taşra kuruluşları tarafından gerçekleştirilen herhangi bir konudaki kurs veya hizmetiçi eğitimine az ya da çok katılanlar ile hiç katılmayanlar arasında önemli bir fark gözlenmiştir. Mesleki hizmet süresi içerisinde balıkçılık alanında bir veya birden fazla kursa iştirak edenlerin oranı %65, Enstitü de düzenlenen bu eğitim kursu hariç bu güne kadar hiçbir kursa katılmayanların oranı ise %35 olarak bulunmuştur. Kursa katılım sıklığı ile hizmet yılı arasında doğru bir ilişki bulunmaktadır. Benzer bir eğilim kursa hiç iştirak etmemişler ile hizmet süresi arasında tespit edilmiştir. Hiç kursa katılmayanların oranı hizmet süresi 5 yıl ve daha az olan teknik personelde; yıl sayısı azaldıkça hizmetiçi eğitim süresi de düşmektedir. Hizmetiçi eğitim seminer ve kurslarının teorik birikim ve mesleki uygulamalar açısından çok önemli bir işlev taşıdığı; kurs sırasındaki açık tartışmalarda net bir şekilde gözlenmiştir. Mesleki herhangi bir konudaki eleştiri, öneri ve katkı ortaya koyabilmekte, olası durumları, sorunları analiz edip, çözümleyebilme de ve son aşamada sağlıklı bir sonuca ulaşabilmede pratik deneyim kadar, bu tür ortak; spesifik kursların pozitif etkisi açık olarak görülmüştür.

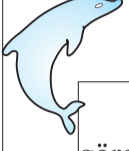
Mesleki Kurslara Katılım



Bu çalışmada ayrıca farklı özellikte ve farklı amaçlar için düzenlenen hizmetiçi eğitim kurslarına katılım sıklıkları da tespit edilmiştir (Tablo 1). Bu analizde anket yapılan kursiyerlerin hizmet süreleri içerisinde herhangi bir alanda en az bir defaya mahsus olarak katıldıkları kursların sayısı ölçüt olarak alınmıştır. Kursların içeriği dikkate alındığında; en çok balıkçılık kurumsal uygulamaları, balıkçılık yönetimi için temel veri sağlama ve kontrol ve koruma mevzuatının önde geldiği görülmektedir. Bunda özellikle 2006 yılından beri KKGGM tarafından uygulamaya konulan 'AB Eşleştirme Programı'nın önemli bir etken olduğu açıktır (Marriotta, 2011). Bu süreçte anılan Genel Müdürlük tarafından kurum içerisindeki teknik personele yönelik olarak yoğun bir hizmetiçi programı başlatılmıştır. Hatta bu çerçevede taşra kuruluşlarında görev yapan teknik elemanların 'AB Balıkçılık Uygulamaları'nı yerinde görmek üzere kısa süreli yurtdışı eğitim programlarına dahi katılımları sağlanmıştır. Tablodaki ilk 5 kurs/eğitim programının da büyük ölçüde bu kapsamda ele alındığı varsayılmaktadır. Ancak bunların ne düzeydeki etkili ve faydalı olduğu tartışmalıdır. Zira az-çok deneyim sahibi olan bu elamanlar yanlış tayin politikası nedeniyle uzun süreli olarak yerlerinde tutulamayıp, çok ilgisiz branşlarda görevlendirmeleri yapılabilmektedir. Bunca finansal ve organizasyon çabaları yarar sağlayamamaktadır.

Hizmetiçi eğitim seminer ve kurslara katılımında il ve ilçe teşkilatlarında görev yapma durumuna göre de önemli bir farklılık arz etmektedir. Bu saptamaya göre; ilçe merkezlerinde genelde su ürünleri konuları ve kontrol hizmetleri için çok özel yetenekte ve donanımda kişiler tayin edilmemiştir. İlçe Müdürlüklerinde yetersiz sayıda olmak üzere en fazla bir veya iki teknik personel her konuyla ilgilenmek mecburiyetinde kalmaktadır. Bundan ötürü de merkez tarafından su ürünlerinin her alanında düzenlenen kurs veya seminere davet edilmekte, bu nedenle de daha fazla sorumluluk üstlenmekte, iş yükü ve iş çeşitliliği geniş bir yelpaze içermektedir.





İllerde ise su ürünleri ihtisas konularına göre şubeler bazında dağıtıldığından (proje ve istatistik, kontrol, destekleme vb) ve de Samsun, İstanbul, Çanakkale, İzmir, Mersin gibi büyük illerde görece daha fazla teknik personel görevlendirildiği için meslekçi eğitim semineri ve kurslarındaki görevlendirmelerde görece daha özgün, yapılan işe uygun personel

seçilmektedir. Bu nedenle Tablo 1'de balık hastalıkları, balıkçılık anket ve istatistikleri gibi doğrudan ilişkili olmayan içerikteki eğitim seminerlerinin varlığı yukarıda sözü edilen ilçe müdürlüklerindeki tipik yapıya işaret etmektedir. Bu yapıda etkin iş görebilme daha çok donanımı ve birikimi gerektirmektedir.

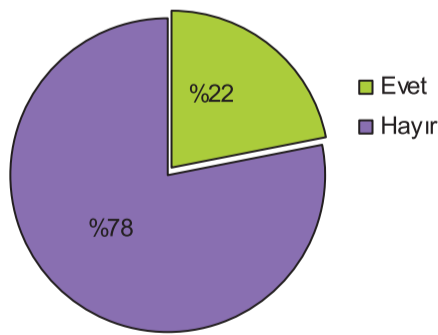
Tablo 1. Kursa iştirak eden teknik personelin balıkçılık alanı ile ilgili katıldıkları başlıca kurs ve hizmetiçi eğitim seminerlerinin ana başlıkları

Hizmetiçi Eğitim veya Kursun Niteliği	Adet	%Dağılım
1-Su Ürünleri Bilgi Sistemi (SUBİS) Uygulamaları	25	24
2-Su ürünleri Kontrol Hizmetleri ve Sirküler uygulamaları	14	12
3-AB Balıkçılık Uyum Süreci Yasal ve Kurumsal Uygulamalar (Eşleştirme Projesi)	11	10
4-Balık İşleme/Balık Hali/Perakende Satış Yerleri Hijyen Uygulamaları (AB Pazar Standartları)	8	8
5-Kirlilik İzleme Çalışmaları	8	8
6-Balıkçılık Kıyı Yapıları/Barınaklar Mevzuat ve Uygulamaları	7	7
7-Karaya Çıkış Limanları Uygulama Seminerleri	5	5
8-Gıda Kontrolörlüğü Eğitim Kursu	4	4
9-Av Araçları Semineri	4	4
10-Kum ve Taş Ocakları/ÇED Mevzuatı	4	4
11-Balık Yetiştiriciliği ve Çevresel Etkileri	3	3
12-Balık Hastalıkları Semineri	3	3
13-Amatör Denizcilik/Kaptanlık Kursu	3	3
14-Su Ürünleri HACEP Uygulamaları	3	3
15-Kaynak Yönetimi ve Kullanma Semineri	2	1
16-Balıkçılık İstatistikleri/Anket Kursu	1	1

Bilimsel İçerikli Eğitimlere Katılım

Burada yukarıda sonuçları tartışılan hizmetiçi eğitim, seminer ve kurslara göre tersi bir sonuç görülmüştür. Bilimsel içerikli eğitim programlarına ek olarak, yine bu kapsamda ele alınan ulusal düzeydeki bilimsel amaçlı çalıştay, sempozyum ve kongreye iştirak edenlerin oranı, etmeyenlerin oranına göre çok düşük (%22)

Bilimsel İçerikli Eğitimlere Katılım



bulunmuştur.

Bu eğitimin amacını içeren ve yakın gelecekte AB Balıkçılık Mevzuatına göre balıkçılık kaynaklarının/balık stoklarının tahmini ve kota uygulamalarına yönelik olarak başlatılacak olan "Ulusal Stok İzleme Programı" için öngörülen "balıkçılığa bağlı verilerin toplanması" ile ilgili programın en önemli ayağını SÜBİS ve karaya çıkarılan ava ilişkin biyolojik örneklemeler "metier" (seçilmiş balıkçılık biyolojisi verileri) oluşturmaktadır. Bu noktada, bu verilerin teminin de, il ve ilçe müdürlüklerinde, su ürünleri koruma ve kontrol hizmetlerinde görev yapan teknik personelden yararlanılması öngörülmektedir. Bu anlamda stok tahminine yönelik programların uygulanmasında temel balıkçılık biyolojisi; populasyon dinamiği ve stok tahmini temel metodolojik bilgilerine de önemli ölçüde ihtiyaç duyulmaktadır.





Bu kapsamda bu güne kadar sadece bilimsel içerikli eğitimlere katılan kursiyerlerin %28'i böylesi bir bilimsel kursa iştirak edebilmiştir. Yine bu gruptan %72 'si ise balıkçılık ve su ürünleri ile ilgili herhangi bir bilimsel çalıştay, sempozyum veya kongreye katılabilmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Balıkçılık alanında taşra kurumlarında mevzuat ve kontrol alanlarında görev yapan teknik personelin iş kalitesini belirleme de; bürokratik yapının yanısıra (bu incelemenin dışındadır) yukarıda ele alınan birçok temel durum etkili olmaktadır. Bunlardan en önemlilerinden biri de su ürünleri veya balıkçılıkla ilgili alanlarda eğitim veren bir okuldan mezun olmaktır. Bu temel koşulun devamında; işe başlama sürecinde yapılan işin niteliğine bağlı olarak özgün nitelikteki teorik ve pratik hizmetiçi eğitim ve seminerlerine katılım da önemli bir bilgi eksikliğini gidermekte, ilerleyen süreçte daha kaliteli hizmetin yapılmasını sağlamaktadır. İş kalitesini etkileyen bir diğer önemli faktör de teknik personelin il ve ilçelerde istihdam edilip-edilmeme durumudur. İllerde nispeten personel sayısının çokluğuna bağlı olarak konu temelinde bir ihtisaslaşmaya az-çok tanık olunurken, ilçelerde görevli teknik personel kendi alanındaki balıkçılık konuları (her türlü karaya çıkış noktası, balık hali, market denetimleri, ruhsatlandırma, stok bildirim, SÜBİS kayıtları, su ürünleri istatistikleri, balıkçılık projeleri odak personeli vb) dahil her işe (idari işler, diğer birimlerdeki zirai konular, çiftçi kayıt sistemleri, gıda kontrolleri, temel destekler vb) bakmaktadır. Herhangi bir ihtisaslaşma yoktur. Şüphesiz bu büyük ölçüde ilçelerdeki iş kapasitesinin azlığından ileri gelebileceği gibi, yeterince nitelikli eleman istihdamının sağlanamadığından da kaynaklanabilmektedir. Kaliteli ve etkin bir istihdam politikasında teknik eğitim ölçütlerinin

yanısıra siyasi iradenin etkilemeyeceği rasyonel bir politika ile ancak gerçekleştirilebilir. Zira balıkçılık yönetimi çok dinamik, karmaşık ve ekosistem ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak sürekli değişen dinamik bir yapı sergilemektedir. Personel istihdamında orta ve uzun vadeli (beş yıldan daha fazla) sürekliliği olmayan tayin politikaları ile balıkçılık hizmetlerinin tam anlamıyla başarılması mümkün görülmemektedir. Tutarlı ve uzun vadeli istihdam politikaları içerisinde; iş güvenliğinden ücretlere, teknik donanımdan tayin politikasına ve görev süresindeki uzmanlık düzeyine ulaşabilmenin koşullarına kadar birçok faktör belirleyici olmaktadır.

AB üyeliğine bütünleşme sürecinde ülkemizde de 2000'li yılların ortalarından (2004) itibaren başlatılan '*AB Su Ürünleri Mevzuatına Uyum*' çalışmaları çerçevesinde KKGGM tarafından gerçekleştirilen '*Eşleştirme (Twinning) Projesi*' kapsamında balıkçılığımızı AB müktesebatına uygun hale getirmek için önemli balıkçılık merkezlerindeki, karaya çıkış noktalarında bugüne kadar 40 adet '*balıkçılık liman ofisleri*' kurulmuştur. Bu ofislerde karaya çıkarılan avın su ürünleri bilgi sistemine aktarılmasının yanısıra; özellikle ticari öneme sahip türlerin av gücü ve av çabalarının izlenmesi, bu avla ilişkin bazı temel biyolojik verilerin de kayıt altına alınması amaçlanmaktadır. Ancak bu ofislerin tamamlanmasından sonra aradan 5-6 yıllık bir süre geçmesine karşın çeşitli nedenlerden ötürü öngörülen biçimde faaliyete geçememişlerdir. İlk yapıldıkları dönemde; '*balık nakli irsaliyesi*'nin buradan verilmesi nedeniyle en az bir teknik eleman bu ofislerde görevlendirilmişken, sonraki süreçte bu faaliyetin kooperatiflere devredilmesi sonucu ofisler işlevselliğini yitirmiş ve birçoğu atıl kalarak depo gibi başka amaçlar için kullanılmaya başlanmıştır. Oysa ülkemiz balıkçılık yönetiminin daha rasyonel ve daha güvenilir verilere dayandırılması çok belirgin bir şekilde ulusal düzeydeki balıkçılık idaresinin de daha iyi bir düzeyde yürütülmesini sağlayacaktır.





Özellikle en önemli ticari türümüzü oluşturan olan hamsiden başlamak üzere diğer ekonomik türler üzerinde yeterli ölçüde av verisinin sağlanabilmesi; ilk etapta sistemin realize edilmesi ve sonraki aşamada da bu sistem içerisinde hizmet verecek olan teknik elemanların teknik kapasitesinin artırılması ile tamamlanmış olacaktır. Avcılık verileri bir av sezonu boyunca ilgili türe ait av filosu ve avcılık yöntemi (avcılık çabası) ile karaya çıkartılan ürünün miktarı ile o türün biyolojik verilerini kapsamaktadır. Bu açıdan bakıldığında; (1) Port-ofislerin aktif hale getirilebilmesi için ilk etapta, avcılığın yoğun olduğu av sezonu boyunca bu ofislerde (Eylül-Mayıs) bu verileri temin edecek ve raporlayacak teknik personelin bir an önce istihdam edilmesi, (2) Bu noktalarda istihdam edilen görevlilerin sürekliliğinin sağlanması ve (3) Bu temel balıkçılık verilerinin ivedilikle izlenmesine başlanması gerekmektedir.

SÜMAE tarafından beşer günlük periyotlar halinde, üç grup olarak düzenlenen ve Türkiye'nin kıyı bölgelerindeki tarım il ve ilçe müdürlüklerinde balıkçılık ile ilgili mevzuat ve kontrol hizmetlerinde görev alan teknik personelin mesleki kapasitesini arttırmaya yönelik olarak gerçekleştirilen meslekçi eğitim sonucunda, kursa katılan elemanlara ile birlikte yapılan değerlendirmelerde genel olarak aşağıda sonuçlara ulaşılmıştır.

(1) Kursa katılan kursiyerlerden büyük çoğunluğu karaya çıkış noktalarının dışında başka işlerde görevlendirilmektedir. Bu nedenle birçok kursiyerin—balıkçılıkla ilgili aktüel konularda bilgi bakımından yeterli olmadığı gözlemlenmiştir. Yerel düzeyde av sezonu boyunca büyük balıkçı teknelerindeki bölgesel-mevsimsel balıkçılık hareketlerinde sık sık ani değişiklikler olmasına karşın, bu değişimi fark edebilenlerin sayısı çok az düzeydedir. Bu nedenle bu ofislerde görev alacak personelin daimi olarak görevlendirilmesinin sağlanması balıkçılığı tanımada/anlamada ve balıkçılığa

bağlı verilerin teminini sağlamada daha gerçekçi olunmasını sağlayacaktır. Bu ofislerde çalışacak personelin '*çalışma metodolojisi*' açısından standart hale getirilmesi için gerekli geliştirici ve uyumlaştırıcı çalışmaların öncelikli olarak başlatılması gerekmektedir. Daha somut düzeyde ise SUBİS kayıtlarının av sezonu sonunda en kısa süre içinde balıkçıların kayıt defterleri alınarak değerlendirilmesi ve bu konuda Enstitü ve Bakanlığın merkez birimlerinden bir ekip oluşturulması gereklidir.

(2) Populasyon ve stok değerlendirme konusunda standart çalışmalar oluşturmak amacıyla çalışanların (KKGGM ve Enstitüler) belli zaman dilimlerinde bir araya gelerek bilgi paylaşımında bulunmaları ve belirlenen eksiklikleri bu şekilde gidermelerinde yarar bulunmaktadır. Öncelikle katılım listesine bakıldığında teorik olarak 24 kıyı ilimizden her gruba birer kişinin katılması beklenirken; ilk gruba 18, ikinci gruba 19 ve üçüncü gruba ise 20 kişinin katılması, katılmayanların ise bir kısmının sağlık raporu alarak katılmadıkları bir kısmının ise hiçbir gerekçe göstermedikleri dikkati çekmiştir. Bu durum il/ilçe müdürlüklerinde çalışan bir kısım personelin kontrol, denetim ve veri toplama hizmetlerinde görev almada çok istekli ve olmadıkları veya idarecileri tarafından motive edilmedikleri izlenimini bırakmıştır. Bir başka olgu da teknik personelin iş/görev tanımı konusunda çok net, geniş ve tatmin edici bilgiye sahip olmadıkları yönündedir. Teknik personel; işe aday olma, başlama ve icraatları sürecinde yapılan işin anlamı ve balıkçılık yönetimi içerisindeki işlevi, bu organizasyondaki kendi rolü ve sorumlulukları konularında çok açık ve tanımlayıcı bir bilince sahip değildir. Yaptığı işin/görevin, yetki ve sorumluluklarının tam olarak bilincine erişememiştir. Bu durum iş verimini/başarısını etkilemekle birlikte, giderek de işe yaramama, kendi kendini değersizleştirme ve büyük ölçüde güvensizlik problemlerine de yol açmaktadır.





Diğer izlenimler ise şöyledir.

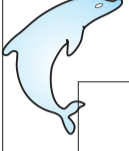
(3) Karaya çıkış noktalarında mevcut ofislerde görevlendirilmek üzere istihdamı yapılan personelin büyük bölümünün merkez birimlerinde çalıştırıldığı, (4) Personelin bir kısmının bir süre sonra çeşitli nedenlerle başka il/ilçe/kuruluşlara tayin oldukları (tayin politikasının çok rasyonel olmadığı), (5) Katılımcıların çok az bir kısmının doğrudan ofislerde görev aldıkları, (6) Görev alanların da çok az bir kısmının tam zamanlı olarak ofislerde buldukları, (7) Katılımcıların büyük çoğunluğunun veri toplanması konusunda kendilerini tam olarak yeterli görmedikleri, (8) Yine büyük çoğunluğun veri toplanması ile ilgili olarak idari yönden yeterince motive edilmedikleri, desteklenmedikleri ve donatılmadıkları, (9) Personelin il/ilçe müdürlüklerinde farklı konularda çalıştırıldıkları, (10) Birkaçı hariç ofislerin hemen tamamının amacı içinde kullanılmadıkları ve henüz tam donanımlı olarak faaliyete geçen karaya çıkış noktası ofisinin olmadığı, (10) Balıkçılarla kurulacak temasın nasıl olması gerektiği ve ilişkilerin düzeyi konusunda yeterince eğitilmedikleri, sosyal iletişim açısından çok donanımlı olmadıkları ve iletişim problemi yaşadıkları, (11) Katılımcıların tamamına yakınının ülkemiz balıkçılık politikaları konusunda yeterince bilgilendirilmedikleri/bilgilendirilmedikleri, (12) Eğitimlere katılım yoluyla bilgilendirilenler dahil büyük çoğunluğunun ülkemizde uygulanan balıkçılık yönetim araçlarını inandırıcı ve etkili bulmadıkları, (13) Bir kısmı tarafından açıkça dile getirilmese de veri toplamanın adeta angarya olarak kabul gördüğü, (14) Alınan yönetim kararlarının sıkça değişmesinin çalışanlar üzerinde çok çabuk olumsuz etki oluşturduğu ve iş güvensizliği, negatif inandırıcılık gibi psikolojik etkiler yarattığı, (15) Görev yapılan balıkçı merkezlerinin büyük bir çoğunluğu küçük yerleşimler olması ve teknik eleman-balıkçı aynı lokalitede, aynı sosyal ortamı paylaşmaları sebebiyle kısa bir süre sonra karşılıklı ilişkileri resmiyetin sınırlarını aştığı, bu durumun giderek personelin resmi kimliğini ve iş yapma etkinliğini de negatif yönde etkilediği, (16) Balıkçılık yönetimine ilişkin somut uygulamaların

yer aldığı 'Su Ürünleri Tebliği' hazırlanırken taşrada görev yapan teknik personelin; yerel bazdaki spesifik ve ayrıntı içeren önerilerinin merkez tarafından dikkate alınmadığı saptanmıştır.

Bu olumsuz izlenimlere rağmen çalışanların il/ilçe müdürlükleri bazında takviye edilmeleri, motive edilmeleri ve balıkçılar karşısında Bakanlık mensubu olarak desteklenmeleri durumunda birçok olumsuz durumun kısa sürede bertaraf edilebileceği ve yine kısa süre içinde (1-2 yıl) olmasa da orta dönemde (3-4 yıl) sağlıklı veri toplanmasına başlanabileceği kanaatine varılmıştır. Bu nedenle öncelikli olarak yukarıda maddeler halinde saptanan negatif durumların kısa vadede ve ivedilikle il müdürleri düzeyinde ele alınması ve eğitime yönelik stratejik planların hazırlanması önemle gerekmektedir. Ayrıca yalnız liman ofisi çalışanlarının değil bu ofislerin bulunduğu il ve ilçedeki yöneticinin de gerekli ciddiyeti ve ilgiyi göstermesi için bilgilendirilmesi gerekmektedir. Hatta belirli il merkezlerinde il/ilçe yöneticisi ve liman ofisi çalışanının beraber katılabileceği kısa bir bilgilendirme toplantısı yapılmalı, bu konunun önemi ve sorumluluğu yalnız personele değil yöneticilere de anlatılmalıdır.

Tarım Bakanlığınca düzenlenen kursların gerek içeriği gerekse de devamlılığı açısından değerlendirildiğinde; mesleki gelişim için son derece yararlı olan bu faaliyetlerin son derece planlı ve birbirinin devamı niteliğinde olmadığı anlaşılmıştır. İhtiyaca binaen düzenlenen bu kurslarda ne bir ileriye dönük strateji, ne de süreklilik vardır. Kursu gönderilenler de aslında tamamen rastgele veya yönetim tarafından benimsenen, göz önünde bulundurulmuş aynı kişilere sürekli olarak şans tanınmaktadır. Birçoğunda da sayısal anlamda, nicel olarak çoğunluğun sağlanması yeterli olmaktadır. Rastgele bir seçim yapılmakta, personelin bu anlamdaki mesleki özgeçmişine ilişkin yazılı bir değerlendirme, bir referans oluşturulmamaktadır.





Hizmet içi eğitim kurslarına katılan teknik personel; kurs sonrasında herhangi bir değerlendirmeye tabi tutulmamaktadır. Ayrıca bu güne kadar ki deneyimler göstermiştir ki; sınav ya da benzeri bir değerlendirme yapılsa da, yapılmassa da, başarılı olan veya olmayan personel için herhangi bir ödül/taltif, özendirme olmadığı gibi tersi bir yaptırım da yoktur.

Bununla birlikte; karaya çıkış noktalarında veya kontrol sisteminin başka bir alt bölümünde çalışacak teknik personelin elde edeceği veriler balıkçılık yönetimi için çok değerlidir. Bu verilerin sağlıklı elde edilebilmesi için burada çalışacak personelin çok iyi eğitilmesi gerekmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde düzenlenen seminerler ne sayısal/kapasite (kurs sayısı, eğitim süresi) ne de içerik açısından (seminerleri veren uzmanların niteliği gibi) yeterli değildir. Gelecekte daha

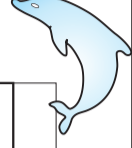
spesifik bir planlama ile özellikle karaya çıkış noktalarındaki teknik elemanlara yönelik daha kapsamlı bir çalışmada bu ayrıntılar detaylandırılabilir. Bu makale ile daha çok genel bir yaklaşım, genel bir bakış açısı sunulmuştur. Bu çalışma ülkemizde bu alanda yapılan belki de bir ilk çalışma olup, bundan sonraki çalışmalar için bir taban oluşturması, bu içerikteki yeni çalışmalara yol açması beklenmektedir.

İş kapasitesini ve verimini arttırmada idari motivasyonun yanısıra pratik ve teorik deneyimi artırıcı meslek içi eğitimlerinin sayısız yararı bulunmaktadır. Neticede kaliteli bir balıkçılık yönetimi için öncelikle bu yönetimin tabanında; yönetime ilk aşamada hizmet veren teknik personelin çok önemli bir rolü bulunmaktadır.

Kaynaklar

- Diffey, S. 2007. Su Ürünleri Avcılığı ve Yetiştiriciliği Sektör Çalışması. Su Ürünleri Müktesebatı Uyum Grubu Nihai Rapor, 28 Şubat 2007. Su Ürünleri.
- Marriotta, S.P. 2011. Technical Assistance for Introduction of Stock Assessment to Fisheries Management System of Turkey. Final Report, Draft Version, 14 January 2011, In association with Landell Mills Ltd.
- Resmi Gazete, 2011. 8 Haziran 2011 Tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazete. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmündeki Kararname.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. 2006. Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri analizi. Genişletilmiş İkinci Baskı, 302 s. Ankara.
- Zengin, M., Güngör, H., Güngör, G., Dağtekin, M., İnceoğlu, H., Demirkol, C., Düz, G., Benli, K. ve Kocataş, E. 2011. Marmara Denizi Balıkçılığının Sosyo-Ekonomik Yapısı ve Yönetim Stratejilerinin Belirlenmesi Projesi, TAGEM HAYSÜD/ 2008/09/04/01, Sonuç Raporu, Trabzon Su Ürünleri Merkez Araştırma Enstitüsü.
- Çizelge 1. Balıkçılık yönetiminde görev alan resmi personel için uygulanan bilgi formu





EK-I

**KKGM-BALIKÇILIK EĞİTİM SEMİNERİ (11-29 Nisan, 2011, Trabzon)
(Bilgi Formu)**

1-Adı-Soyadı:

2-Çalıştığı Kurum (İli-İlçesi):

3-Kurum İçerisinde Görevli Olduğu Birim (Şube, Bölüm, Alt Çalışma Konusu):

4-Halen Çalıştığı Birimdeki Görev Süresi (yıl):

1 yıldan daha az

1-2 yıl

2-5 yıl

5 yıldan fazla

5-Mezun Olduğu Fakülte veya Bölüm (Lisans veya Lisansüstü Eğitimi):

Su Ürünleri Fakültesi

Ziraat Fakültesi/Su Ürünleri Bölümü

Biyoloji Bölümü

Diğer (Belirt)

6-Çalıştığı Birimdeki Görevi (işin tanımı, ilgilendiği seçeneklerin tümü işaretlenecek):

Su Ürünleri/Kontrol Hizmetleri

Su Ürünleri/Ruhsatlar/Mevzuat işleri

Su Ürünleri/İstatistikleri

Karaya Çıkış noktası görevlisi

Balık Hali/Denetim, kontrolleri

Su Ürünleri/Projeler

Diğer (belirt)

7-Daha önce balıkçılık/su ürünleri alanında herhangi bir kursa katıldınız mı?

Evet Hayır

Evet ise;

8-Balıkçılık konusunda daha önce katıldığınız eğitimler/kurslar

Kursun/Eğitimin adı-Konusu Süresi (gün veya hafta)

1-

2-

3-

4-

9-Balıkçılık yönetimi ya da balık stoklarının tahmin veya balıkçılık biyolojisi konularında doğrudan almış olduğunuz bir eğitim (kurs/seminer) var mı?

Evet Hayır

Evet ise;

10-Eğitimin/kursun içeriği nedir?

11-Süresi ne kadardır?

