



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**KAMU PERSONEL REJİMİNDE ESNEK PERSONEL  
İSTİHDAMI UYGULAMASININ TARIM VE ORMAN  
BAKANLIĞI ÖRNEĞİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Tahsin Erman ÇAĞDAŞ**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI**

**EYLÜL – 2019**



**KAMU PERSONEL REJİMİNDE ESNEK PERSONEL İSTİHDAMI  
UYGULAMASININ TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI ÖRNEĞİNDE  
DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Tahsin Erman ÇAĞDAŞ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EYLÜL - 2019**

Tahsin Erman ÇAĞDAŞ tarafından hazırlanan “Kamu Personel Rejiminde Esnek Personel İstihdamı Uygulamasının Tarım ve Orman Bakanlığı Örneğinde Değerlendirilmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Amme İdaresi Anabilim Dalında Kamu Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman (Başkan):** Prof. Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU

Sigortacılık Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

**Üye :** Dr. Öğr. Üyesi Kadir ÖZER

Sigortacılık Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

**Üye :** Dr. Öğr. Mustafa DOĞAN

İşletme Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

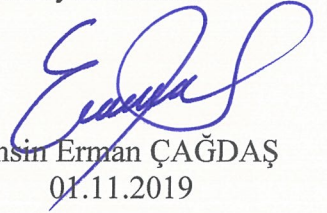
Tez Savunma Tarihi: 01/11/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Figen ZALF  
Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

  
Tahsin Erman ÇAĞDAŞ  
01.11.2019

KAMU PERSONEL REJİMİNDE ESNEK PERSONEL İSTİHDAMI  
UYGULAMASININ TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI ÖRNEĞİNDE  
DEĞERLENDİRİLMESİ  
(Yüksek Lisans Tezi)

Tahsin Erman ÇAĞDAŞ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Eylül 2019

ÖZET

Esneklik, kısıtlı zamanda, küçük çaba ve maliyet ya da performans ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Bu beceri, büyük bir rekabetin görüldüğü global ekonomik düzende işletmelerin rekabet güçlerini koruyabilmeleri açısından çok önemlidir. Dünyada değişen/dönüşen piyasa ortamında, esneklik, işgücü ve üretime dönük bütün kısıtlayıcı engeller ile mevzuata yönelik düzenlemelerin esnekleştirilmesini ifade etmektedir. Bu çalışmada esneklik kavramı ve esneklik türleri yakından incelenerek, kamu istihdamını etkileyen bu sürecin dinamikleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Tarımsal yayım ve danışmanlık alanında esnekleşmeye zemin hazırlayan uygulamalar incelenmiştir. Sektöre ilişkin esneklik uygulamaları olan sözleşmeli, geçici personel statüsü ve kadrolu çalışma konularına değinilmiştir. Mühendis ve veteriner hekimlerin statü rejimine tabi istihdam ile esnek istihdama evrilmesinin sözleşmeli çalışan personel üzerindeki algılarını araştırmaya dönük bir anket çalışmasına yer verilmiştir. Bu bağlamda çalışma kapsamında yapılmış olan alan araştırmasının sonucunda elde edilen bulgular analiz edilip yorumlanmıştır.

Bilim Kodu : 11608  
Anahtar Kelimeler : Esnek İstihdam, TARGEL, Sözleşmeli Kamu Personeli  
Sayfa Adedi : 107  
Tez Danışmanı : Prof.Dr.Haşim ÖZÜDOĞRU

EVALUATION OF FLEXIBLE PERSONNEL EMPLOYMENT APPLICATION IN  
PUBLIC PERSONNEL REGIME IN THE CASE OF MINISTRY OF AGRICULTURE  
AND FORESTRY

(M.Sc. Thesis)

Tahsin Erman ÇAĞDAŞ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY  
GRADUATE SCHOOL FOR ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

September 2019

ABSTRACT

Flexibility is defined as the ability to change or adapt to change with limited effort, small effort and cost or performance. This skill is very important for the enterprises to maintain their competitiveness in the global economic order where there is great competition. In the changing / changing market environment in the world, flexibility means the restriction of all restrictive barriers to labor and production and the flexibility of regulations. In this study, the concept of flexibility and flexibility types are examined closely and the dynamics of this process affecting public employment are tried to be revealed. In the field of agricultural extension and consultancy, the practices that pave the way for flexibility have been examined. Contractual, temporary personnel status and permanent staff, which are the flexibility applications of the sector, are mentioned. A survey was conducted to investigate the perceptions of engineers and veterinarians on the status regime employment and flexible employment on contract staff employees. In this context, the findings obtained from the field research conducted within the scope of the study were analyzed and interpreted.

Science Code : 11608  
Key Words : Flexible Employment, TARGEL, Contracted Public Personnel  
Page Number : 107  
Supervisor : Prof.Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU

## TEŞEKKÜR

Bu tez alıőmamın tm safhalarında değerli fikirleri ile beni aydınlatan ve katkıda bulunan, hoőgr ve desteğini esirgemeyen saygıdeğer hocam Prof.Dr.Haşim ZDOğRU'ya teőekkürlerimi sunarım.

Tez çalıőmam süresince bilgi ve tecrübesiyle bana sürekli destek olan meslek büyüğüm TMMOB Yönetim Kurulu yesi Baki Remzi SUIÇMEZ'e teşekkür ederim. Yüksek Lisans tezim süresince beni daima teşvik eden ve sürekli motivasyonumu korumamı sağlayan babam Bekir AęDAő'a ve mesai arkadaőım Üzeyir YREKLI'ye teşekkür ederim. Yapmış olduğum bu ve diğer akademik çalıőmalarımnda, bilgi ve tecrübesiyle hep yanımda olan, yüksek lisans tezimi kendi alıőmasıymıő gibi sahiplenen hayat arkadaőım Dr. Aygl AęDAő'a teşekkür ederim.



# İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLoların LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ .....	xiii
KISALTMALAR .....	xv
1. GİRİŞ .....	1
2. KAMU İSTİHDAM TÜRLERİ VE ESNEKLİK UYGULAMALARI .....	9
2.1. Kamu İstihdam Türleri .....	9
2.1.1. Kamu İstihdamı Kavramı .....	9
2.1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda İstihdam Türleri.....	10
2.1.2.1. Memurlar .....	10
2.1.2.2. Sözleşmeli personel .....	11
2.1.2.3. Geçici personel .....	12
2.1.2.4. İşçiler .....	13
2.1.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Temel İlkeleri.....	13
2.1.3.1. Sınıflandırma .....	13
2.1.3.2. Kariyer.....	14
2.1.3.3. Liyakat.....	14
2.1.4. 657 Sayılı DMK'ya göre Memurlara Sağlanan Haklar .....	14
2.1.4.1. Güvenlik hakkı .....	14
2.1.4.2. Hizmet hakkı .....	14
2.1.4.3. Dava hakkı.....	14
2.1.4.4. İzin hakkı.....	15
2.1.4.5. Aylık hakkı .....	15
2.2. Esneklik.....	15
2.2.1. Esneklik ve Esnek İstihdam .....	15
2.2.2. Esnek Kamu Personel Rejiminin Genel Nitelikleri .....	18
2.2.3. Ülkemizde Esnek İstihdamın Durumu .....	19

3. TARIM HİZMETLERİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ VE ESNEK İSTİHDAM DURUMU .....	23
3.1. Tarım Hizmetlerinin Özellikleri.....	23
3.1.1. Kamusalılık Özelliği .....	24
3.1.2. Tarımsal Politikaların Belirlenmesindeki Dinamikler .....	26
3.2. Tarım ve Orman Bakanlığında Sözleşmeli Personel(4/B) İstihdamı .....	27
3.2.1. Tarım ve Orman Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Mevcut Personel Durumu .....	27
3.2.2. Tarım ve Orman Bakanlığı'nda Sözleşmeli Personel İstihdamı .....	27
3.2.2.1. 1000 köye 1000 tarım gönüllüsü projesi .....	28
3.2.2.2. Tarımsal yayımı geliştirme projesi (Tar-Gel) projesi .....	32
3.2.2.3. Sözleşme koşullarının değerlendirilmesi .....	34
3.2.2.4. Tarımsal yayımda sözleşmelilik uygulamasının değerlendirilmesi .....	37
3.2.3. Sözleşmeli Personel İstihdamının Tarım Politikalarına Etkisi .....	38
4. ESNEK ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ÇALIŞANLARIN ESNEKLİK UYGULAMALARINDAN ETKİLENME VE İŞ BAŞARI DÜZEYİ ARAŞTIRMASI .....	41
4.1. Araştırmanın Amacı .....	41
4.2. Araştırmanın Önemi .....	41
4.3. Araştırmanın Kapsamı .....	42
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	42
4.5. Araştırmanın Modeli .....	42
4.6. Araştırma Verilerinin Toplanması .....	42
4.7. Verilerin Analizi.....	42
4.8. Bulgular Ve Yorum.....	43
4.8.1. Araştırma Grubunun Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri.....	43
4.8.2. Yapılan İşe İlişkin Bulgular .....	55
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	89
KAYNAKLAR .....	93
EKLER.....	97
Ek-1. Anket Formu .....	98
ÖZGEÇMİŞ .....	107

## TABLULARIN LİSTESİ

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 3.1. İstihdam Şekline Göre Tarım ve Orman Bakanlığı Personeli Dağılımı (Ocak 2019).....	27
Tablo 3.2. Tarım ve Orman Bakanlığında Memur ile 657-4/B Sözleşmeli Personel Mevcudu (Ocak 2019) .....	28
Tablo 4.1. Örneklem grubundaki Sözleşmeli Personelin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları .....	43
Tablo 4.2. Örneklem grubundaki Sözleşmeli Personelin Cinsiyete Göre Dağılımları .....	44
Tablo 4.3. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Medeni Duruma Göre Dağılımları .....	44
Tablo 4.4. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eğitim Duruma Göre Dağılımları .....	45
Tablo 4.5. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Meslek Değişkenine Göre Dağılımları .....	46
Tablo 4.6. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Babalarının Mesleklerine Göre Dağılımları .....	46
Tablo 4.7. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Annelerinin Mesleklerine Göre Dağılımları .....	47
Tablo 4.8. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Doğum Yerlerine Göre Dağılımları .....	48
Tablo 4.9. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Aldıkları Aylık Maaşa Göre Dağılımları .....	48
Tablo 4.10. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Gayrimenkul Varlığına Göre Dağılımları .....	49
Tablo 4.11. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Araba Varlığına Göre Dağılımları .....	50
Tablo 4.12. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Maaş Dışı Gelire Göre Dağılımları .....	50
Tablo 4.13. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları .....	51
Tablo 4.14. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eşlerinin Meslek Durumuna Göre Dağılımları .....	52

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 4.15.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eşlerinin Gayrimenkul Varlığına Göre Dağılımları .....	52
Tablo 4.16.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eşlerinin Araba Varlığına Göre Dağılımları .....	53
Tablo 4.17.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin Evli Olanların Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları .....	54
Tablo 4.18.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin Ailesi İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Dağılımları .....	54
Tablo 4.19. Ankete katılan Personelin sözleşmeli olarak çalışma süreleri.....	55
Tablo 4.20.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin Aynı Unvana Sahip Kadrolu Çalışanlarla Farklılıkları .....	56
Tablo 4.21.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin Fazla Mesai Yaptıkları Gün Sayısı .....	57
Tablo 4.22.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin Fazla Mesai Karşılıklarını Nasıl Aldıkları.....	58
Tablo 4.23.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin, Sözleşmeli İstihdam Hakkındaki Düşünceleri.....	58
Tablo 4.24.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin Boş Zamanlarını Nasıl Değerlendirdikleri .....	59
Tablo 4.25.Örnekleme Grubundaki Personelin Sözleşmeli Personel Olarak Çalışmaktan Memnun Olup Olmadıkları .....	60
Tablo 4.26.Örnekleme Grubundaki Personelin Sözleşmeli Personel Olarak Çalışmaktan Memnun Olmama Nedenleri.....	61
Tablo 4.27.Örnekleme Grubundaki Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörlere İlişkin Değerlendirmeleri.....	61
Tablo 4.28.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin ‘Bir Yakınınızın Sözleşmeli Olarak Çalışmasını İster misiniz’ Sorusuna Verdikleri Cevaplar .....	62
Tablo 4.29.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin ‘Hizmet Sözleşmesinin Feshini Düzenleyen 12. Maddesinin/e fıkrası ’ Hakkındaki Düşünceleri .....	63
Tablo 4.30.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, İşten Ayrılan Sözleşmeli Personelin Ayrılma Nedenleri Hakkındaki Görüşleri .....	64

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 4.31.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Çalıştıkları Kuruma Aidiyet Duyup Duymadıklarına İlişkin Görüşleri .....	64
Tablo 4.32.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Çalıştıkları Ortamda Mesleki Anlamda Doyum Elde Edip Etmedikleri Yönündeki Görüşleri.....	65
Tablo 4.33.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Sözleşmeli (4/B) Personel Olarak Çalışmayı Nasıl Tanımladıklarına Dair Görüşleri.....	66
Tablo 4.34.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Sorular Dışında Duygu, Düşünce ve Tavsiyeleri .....	67
Tablo 4.35.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Çalışma Hayatı ve Çalışma Koşulları Hakkında Bazı Maddeler İle İlgili Görüşleri .....	68
Tablo 4.36. Ankete katılanların kadrolu çalışanlarla aralarındaki farkların yaş grupları değişkeni bakımından incelenmesi.....	70
Tablo 4.37.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Kadrolu Çalışanlarla Aralarındaki Farkların Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	71
Tablo 4.38.Örnekleme Grubunda Yer alan Sözleşmeli Personelin, Kadrolu Çalışanlarla Aralarındaki Farkların Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	73
Tablo 4.39.Örnekleme Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Kadrolu Çalışanlarla Aralarındaki Farkların Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	75
Tablo 4.40.Örnekleme Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Yaş Grupları Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	76
Tablo 4.41.Örnekleme Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	78
Tablo 4.42.Örnekleme Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	79

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 4.43. Örneklem Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	81
Tablo 4.44. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Yaş Grupları Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	82
Tablo 4.45. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	84
Tablo 4.46. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	85
Tablo 4.46. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	86
Tablo 4.47. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	86

## ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 4.1. Sözleşmeli Personelin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları.....	44
Şekil 4.2. Sözleşmeli Personelin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları.....	44
Şekil 4.3. Sözleşmeli Personelin Medeni Duruma Göre Dağılımları.....	45
Şekil 4.4. Sözleşmeli Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımları.....	45
Şekil 4.5. Sözleşmeli Personelin Meslek Değişkenine Göre Dağılımları.....	46
Şekil 4.6. Sözleşmeli Personelin Baba Mesleğine Göre Dağılımları.....	47
Şekil 4.7. Sözleşmeli Personelin Anne Mesleğine Göre Dağılımları.....	47
Şekil 4.8. Sözleşmeli Personelin Doğum Yerine Göre Dağılımları.....	48
Şekil 4.9. Sözleşmeli Personelin Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımları.....	49
Şekil 4.10. Sözleşmeli Personelin Gayrimenkul Varlığına Göre Dağılımları.....	49
Şekil 4.11. Sözleşmeli Personelin Araba Varlığına Göre Dağılımları.....	50
Şekil 4.12. Sözleşmeli Personelin Maaş Dışı Gelire Göre Dağılımları.....	51
Şekil 4.13. Sözleşmeli Personel Eşlerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	51
Şekil 4.14. Sözleşmeli Personel Eşlerinin Meslek Durumlarına Göre Dağılımları.....	52
Şekil 4.15. Sözleşmeli Personel Eşlerinin Gayrimenkul Durumuna Göre Dağılımları.....	53
Şekil 4.16. Sözleşmeli Personel Eşlerinin Araba Varlığına Göre Dağılımları.....	53
Şekil 4.17. Sözleşmeli Personelin Çocuk Sayısına Göre Dağılımları.....	54
Şekil 4.18. S.Personelin Ailesi İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Dağılımları.....	55
Şekil 4.19. Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Süreleri.....	56
Şekil 4.20. Kadrolu Personel ile Farklılıklar.....	56
Şekil 4.21. Sözleşmeli Personelin Haftalık Fazla Mesai Süreleri.....	57
Şekil 4.22. Sözleşmeli Personelin Fazla Mesai Karşılıkları.....	58
Şekil 4.23. Sözleşmeli İstihdam Hakkındaki Görüşler.....	59
Şekil 4.24. Boş Zaman Değerlendirme Şekli.....	60
Şekil 4.25. Sözleşmeli Personel Olarak Çalışmaktan Memnuniyet Durumu.....	60
Şekil 4.26. Memnun Olmama Nedenleri.....	61
Şekil 4.27. Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler.....	62
Şekil 4.28. Bir Yakının Sözleşmeli Olarak Çalışmasını İsteyip İstemedikleri.....	62
Şekil 4.29. Sözleşmenin Feshi Hakkındaki Düşünceler.....	63
Şekil 4.30. İşten Ayrılma Nedenleri.....	64
Şekil 4.31. Çalıştıkları Kuruma Aidiyet Duyup Duymadıkları.....	65

<b>Şekil</b>	<b>Sayfa</b>
Şekil 4.32. Mesleki Anlamda Doyum Elde Edip Edemedikleri. ....	65
Şekil 4.33. Sözleşmeli Personel Olarak Çalışmayı Nasıl Tanımladıkları.....	66
Şekil 4.34. Son Olarak Eklenen Duygu ve Düşünceler. ....	67





## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>ARIP</b>	Agricultural Reform Implementation Project (Tarım Reformu Uygulama Projesi)
<b>DB</b>	Dünya Bankası
<b>DMK</b>	Devlet Memurları Kanunu
<b>DPB</b>	Devlet Personel Başkanlığı
<b>DPT</b>	Devlet Planlama Teşkilatı
<b>DTÖ</b>	Dünya Ticaret Örgütü
<b>GDO</b>	Genetiği Değiştirilmiş Organizma
<b>IMF</b>	International Money Fund (Uluslararası Para Fonu)
<b>KHK</b>	Kanun Hükmünde Kararname
<b>KİT</b>	Kamu İktisadi Teşebbüsü
<b>KÖYMER</b>	Köy Merkezli Tarımsal Üretim Destek Projesi
<b>MB</b>	Maliye Bakanlığı
<b>OECD</b>	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
<b>STK</b>	Sivil Toplum Kuruluşu
<b>TARGEL</b>	Tarımsal Yayım ve Geliştirme Projesi
<b>TEMA</b>	Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı
<b>TESK</b>	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
<b>TMMOB</b>	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
<b>TOBB</b>	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>TYUAP</b>	Tarımsal Yayım ve Uygulamalı Araştırma Projesi
<b>ZMO</b>	Ziraat Mühendisleri Odası

## 1. GİRİŞ

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, küreselleşen dünyada, çalışma ilişkileri ve işgücü piyasalarında da köklü değişikliklere sebep olmaktadır. Bunun sonucu olarak özel uzmanlık gerektiren pozisyon sayısı da sürekli olarak artmakta ve işgücü piyasası daha rekabetçi bir hale gelmektedir. Bu gelişmeler, hem işverenler, hem de çalışanlar açısından, klasik üretim ve çalışma biçimlerinden vazgeçilerek, esnek üretim ve esnek çalışma modellerine yönelimi gerekli kılmıştır.

İşgücü piyasasına yönelik politika uygulamalarının ortaya koyduğu ekonomik performans analizlerinin odak noktası, 1980'lerdeki Korporatist görüşten 1990'larda Neoliberal görüşe doğru bir yönelim göstermiştir. Korporatist görüş, merkezi ücret pazarlıkları ve toplu sözleşmeler gibi düzenleyici işgücü piyasası uygulamalarının olumlu yönde etkilerine; Neoliberal görüş ise, güçlü istihdam koruma mevzuatı gibi sıkı işgücü piyasası uygulamalarının olumsuz etkilerine vurgu yapmıştır. Çeşitli işgücü piyasası düzenlemeleriyle koordine edilen piyasa ekonomisini savunan Korporatist görüşün aksine Neoliberal görüş, işgücü piyasaları serbestisi anlayışıyla liberal piyasa ekonomisini desteklemiş ve 1990'lı yıllarda hâkim görüş haline gelmiştir. Kısaca, 1990'lı yılların sonuna kadar, gelişmiş ekonomilerde iki temel işgücü piyasası yapısının süregeldiği görülmektedir. Bunlar; güçlü istihdam koruma mevzuatı ile sıkılaştırılmış katı işgücü piyasası yapısı ve zayıf istihdam koruma mevzuatı ile daha da serbestleştirilmiş esnek işgücü piyasası yapısıdır (*Doğan ve Girgin, 2017*). 2000'li yıllarda esnek istihdamın sonuçlarının olumlu olup olmadığı konusunda ciddi tartışmalar olmuştur. Üretim maliyetleri daha da düşürülmüş, yatırımlara yönelik pozitif gelişmeler olmuştur. Üretim daha etkin ve verimli hale gelmiştir. Ancak, maliyeti hedef alan yaklaşımın, konunun sosyal boyutunu dikkate almadığına ilişkin eleştiriler yapılmıştır (*Nurol ve Ünal 2017*).

Bu doğrultuda, istihdam piyasası ve refah devleti ilişkisinin tekrar değerlendirilmesi gündeme gelmiştir. “Esnek istihdam - güvence dengesi” tartışılmaya başlanmıştır. Güvenceli esneklik, Avrupa Birliği'nin öncelikli politikası olarak değerlendirilmiştir. Esnekliğin işgücü piyasalarında artırılmasının güvencede azalmaya neden olduğu varsayımına karşı, güvence ve esnekliğin uygun politikalarla, çalışanın ve işverenin yararına olacak şekilde artırılabilceği düşünülmüştür.

Ülkemizde güvenceli esneklik kavramı ilk kez Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996 - 2000) öncesinde hazırlanan 1995 Yılı Geçiş programında ele alınmıştır (*DPT*

(1995a). Sonrasında Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında esnek istihdamda güvence yaklaşımı ön plana çıkarılmıştır. Bu bağlamda, Türkiye’de istihdamın güvenceye dayalı olarak esnekleştirilmesi gerektiği kabul edilmiştir (DPT (1995b)). Yedinci Kalkınma Planından sonra “güvenceli ve esnek bir işgücü piyasası gerçekleştirileceği” konusuna kalkınma planlarında değinilmiştir. Türkiye’de güvenceli esneklik tartışmaları, çalışma mevzuatı ile AB mevzuatı uyumu sağlanması yönüyle de önem arz etmektedir. Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde istihdam mevzuatının düzenlenmesinde Avrupa Sosyal Modeli ülkemiz için de örnek niteliğinde olmuş, Modelin temel ilkelerinden birisi de güvenceli esneklik kavramı haline gelmiştir. Avrupa Sosyal Modeli, çalışana işgücü ve gelir kapsamında güvence verilmesinin, rekabet desteklenerek yapılması olgusunu kabul eder. Bu doğrultuda güvenceli esneklik kavramı, Türkiye tarafından istihdamın işlevini artıran bir tabir olarak görülmektedir. Ülkemizde güvenceli esneklik kavramı, işgücü piyasaları, iş organizasyonları ve işveren-işçi ilişkilerinin Avrupa Sosyal Modeli dikkate alınarak esnekleştirilmesini; ayrıca istihdam ve gelir güvencesi sağlanmasını da kapsadığı ifade edilmektedir (Kuzgun 2012).

Ülkemizde de 2016 yılında işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin sağlanması çerçevesinde belirgin düzenlemeler yapılmıştır. 20/05/2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 sayılı Kanun ile evde çalışma ve tele çalışmayı içine alan uzaktan çalışmaya olanak sağlanmıştır. Yine özel istihdam büroları için geçici iş ilişkisi oluşturma yetkisi sağlayan mevzuat uygulamaya konulmuştur. Ayrıca kıdem tazminatı fonu oluşturulmasına ve alt işverenlik uygulamasının çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının kaybedilmesini engelleyecek tarzda düzenlenmesi çalışmaları sürdürülmektedir (UIS, 2017).

### Kavramsal Çerçeve

Esneklik kavramı, istihdama yönelik politikalar, endüstriyel olarak yeniden yapılanma ve rekabete yönelik akademik tartışmalarda büyük öneme sahiptir. Esneklik, kısıtlı zamanda, küçük çaba ve maliyet ya da performans ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Bu beceri, büyük bir rekabetin görüldüğü global ekonomik düzende işletmelerin rekabet güçlerini koruyabilmeleri açısından çok önemlidir. Dünyada değişen/dönüşen piyasa ortamında, esneklik, işgücü ve üretime dönük bütün kısıtlayıcı engeller ile mevzuata yönelik düzenlemelerin esnekleştirilmesini ifade etmektedir. İşletmeler dikkate alındığında esneklik, daha az düzenleme, kuralsızlaştırma ve kolayca işe alma ve işten çıkarma demektir (Pollerts,

1988). Çalışma hayatında ve istihdam ilişkilerinde esnekleşme işletmeler açısından yarar sağlarken genellikle çalışanların aleyhine olmaktadır. Bu açıdan esneklik, istihdam güvencesinin azalması, çalışma koşullarının kötüleşmesi ve ücretlerin düşmesi ile eşdeğerdir (*Burchell, Ladipo and Wilkinson, 2002*).

Esneklik göz önüne alındığında, çok değişik ama birbiriyle örtüşen tanım ve kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramların anlam değişiklikleri olabildiği gibi ülkelere göre değişen yeni anlamlar da kazanmaktadır. Kıtalar olarak bakıldığında da bu tarz değişikliklere rastlanmaktadır. Örnek olarak, ABD, esnek çalışma anlamında, “durumsal istihdam” (contingent employment) kavramını kullanmaktadır. Son yıllarda, daha geniş anlamı bir terim olarak çoğunlukla “standart olmayan istihdam” (non-standard employment) kullanılmaktadır. ABD’de yoğun olarak kullanılan bu ifade, işverenin konumunu belirtmekte ve böyle çalışmanın bir seçenek olmasından çok zorunluluktan kaynaklandığını belirtmektedir (*Stone, 2004*). Avrupa’da ise, çoğunlukla a-tipik (atypical) istihdam terimi tercih edilmektedir. Bu terim ile süresi belirsiz hizmet aklının dışında kalan istihdam türleri belirtilmektedir (*Reilly, 2001*). Yaygın olmayan, olağandışı ve saygın olmayan çalışma şekli anlamındaki bu terim, işin sahip olduğu saygınlığın az olduğu anlamına da gelmektedir. AB kurumları, bu kavramı yaygın bir şekilde kullanmaktadır (*Parlak ve Özdemir 2011*).

Esnek istihdama yöneltilen eleştiriler özet olarak yedi başlık altında incelenebilir: (1) Esnek istihdam, birçok hane halkı için uzun vadeli tüketim döngüsünde önemli bir düşme anlamına gelmektedir (*Esping-Andersen and Sarasa 2002*). (2) Güvencesiz çalışma, çalışanı gerekli nitelikleri elde edecek zaman ve kaynaktan yoksun bırakmakta, bu durum güvencesizliğin bir kısır döngü haline almasına neden olmaktadır (*Kahn, 2007’den aktaran Scherer, 2009; OECD, 2006*). (3) Esnek çalışma saatleri, esnekliği ve sınırlı süreli sözleşmelere tabi kılınması, çalışanın emeği üzerindeki kontrolünün ortadan kalkması anlamına gelmektedir. Bu süreçte, çalışanın bir kariyer elde etmesi gittikçe daha zor olmaktadır (*Barbieri ve Scherer, 2009; Booth ve Frank 2002; Diprete, 2005; OECD, 2003*). (4) Esnek çalışma, çocuklar/yaşlılar gibi çalışanların bakımından sorumlu oldukları kişileri de etkilemekte, işsiz kalınan zaman uzadıkça etkilenen bu kişileri de cezalandırmak olarak algılanabilmektedir (*Scherer, 2009*). (5) Çalışma saatlerinde olabilecek değişiklikler, çalışanların ailevi ve sosyal ilişkilerinde bozulmalara yol açabilmektedir (*Crompton, 2002; EU Foundation for the Improvement of Living, 2001, 2008; OECD, 2002, 2006*). (6) Taşeronluk sistemi “bazı durumlarda fason, zanaatkarlık, aileye dayalı (patriarkal), paternalist (“himayeci”, “baba”, mafya türü) eski çalışma sistemlerini, üretim sisteminin eklentileri değil ana direkleri niteliğiyle” canlanmıştır (*Harvey, 1997*). (7) Bazen

benzer bir işi yapıyor olsalar da işgücü kendi içinde farklılıklar gösterebilir: “Sürekli ve tam gün istihdam edilen, profesyonel çok değerlilik ve hareketlilik yeteneğine sahip ücretli işçilerden oluşan merkezi küçük bir grup; ve bu küçük grubun çevresinde, farklı çalışma saatlerinde farklı ücretler elde eden, büyük bölümü geçici işsizlerden ve diğerlerinin yerine belirli sürelerde çalışanlardan oluşan, periferik işçiler topluluğu” (Gorz, 2001). Bu durumda işçilerin arasında kurulacak olan hiyerarşiler “ücretler, ödül sistemi ve istihdam süresi” olarak belirlenir (Gutelius, 2015).

Esnek çalışmanın kesin bir tanımı, belirli bir sınırı yoktur. Ülkeden ülkeye hatta işverenden işverene uygulamada farklılıklar gösterebilmektedir (Gökçe, 2010). Geleneksel çalışma düzeni kurallarından farklı olmayı gerektirir. Çalışanın, işverenle karşılıklı olarak çalışma düzenini klasik çalışma şeklinden farklı olarak belirleyebilmesidir. Esnek çalışma, çalışma yaşamı kurallarının çalışılan zaman, istihdam biçimleri, üretim sistemleri açısından yumuşatılması şeklinde tanımlanabildiği de görülmektedir (Göktürk, 2007). Bir başka anlatımla esnek çalışma, çalışanın işte geçireceği zaman yönünden bağımlılığını azaltan, işe başlama ve bitirme saatleri çalışan istek ve ihtiyaçlarına göre belirlenen, ara dinlenmeleri farklı zamanlarda kullanılan, günlük çalışma sürelerine göre değişik olarak tespit edilebilen, çalışanın çalışmadığı bazı günlerini izleyen haftalarda telafi edilmesi imkanını tanıyan bir çalışma türüdür. Esnek çalışma, değişen şartlara uyum sağlamak için tarafların çalışma saatlerini, mekanlarını, şartlarını ihtiyaçlara göre farklı şekillerde belirleyebilme özgürlüğüdür. Çalışan ve işverenin, geleneksel çalışma modelindeki koşulları, çalışma saatlerini ve mekanını ihtiyaçlara uyum sağlayacak şekilde düzenlemeyi ifade eden esnek çalışma, iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeyle hem işin yapıldığı mekanı, hem de işe ayrılan zamanı esnekleştirerek iş zamanını ve iş yerini yeniden yapılandırmaktadır. Esnekliğin mikro boyutta nedenlerinden biri, organizasyonun çalışma zamanı ile bireyin çalışabileceği zaman arasındaki uyumun sağlanabilmesidir. Üretimde insan faktörünün önemini ve değerini vurgulayan yeni yönetim teknikleri çerçevesinde, çalışanın iş ve iş dışındaki yaşamı arasında denge kurulmasına yönelik politikalar da bu değişimde etkili olmuştur (Başdoğan, 2015).

### Yöntem

Çalışma hayatının temeli, emek ve sermaye kesiminin çıkar çatışmalarına dayanır. Bu iki kesimin çıkar çatışmaları sanayi devriminden bu yana çok farklı şekillere girerek devam etmektedir. Çalışmamızın ana unsuru da çalışma hayatının temel sorunlarından olan istihdam konusudur. İstihdam türlerinin neden sürekli değiştiği, bu değişimlerin temelinde

hangi dinamiklerin yattığı ve eğitim alanındaki istihdam politikalarının bunlardan nasıl etkilendiği bu çalışmanın temel sorunsalıdır.

Sanayi Devrimi ile beraber kırsal kesimden göç edip şehirlere yerleşen kişiler, işverenlerin ihtiyaç duyduğu işçi talebini karşılamışlardır. Artan istihdam ile beraber çalışma hayatını düzenleyen kurallara gereksinim duyulmuştur. Bu kurallar genellikle devlet denetim aygıtı tarafından tek yanlı olarak oluşturulmuştur.

Çalışanlar temel olarak iki gruba ayrılırlar: Çalışma ilişkisi, karşılıklı irade beyanıyla kurulan sözleşmelilik ve kamu otoritesinin tek yanlı irade açıklaması ile kurulan statü hukuku rejimi. Bu iki istihdam grubundan piyasa tipi sözleşmelilik, genellikle statü hukukuna tabi istihdamı etkilemiş ve bu süreç uzun yıllar devam etmiştir. Bu çalışmanın amaçlarından biri de bu süreci analiz etmek, izini sürmektir.

Statü hukukuna tabi olarak çalışan kamu görevlileri devlet otoritesinin temsilcileri olarak diğer çalışanlardan, yaptıkları görev bakımından ayrılırlar. Bu farklılık yaptıkları görevlerde kendi şahsi çıkarlarını değil, kamu yararını gözetmelerinden kaynaklanır. Kamu yararını sağlamaları için kamu gücünün kullanılması gerekmektedir. Kamu çalışanlarının kamu yararını meydana getirmeleri, için hak ve sorumluluklarının belli oranlarda garanti altına alınmasıyla sağlanabilir. Bundan dolayı birçok ülkede memurlar genel çalışma koşullarının dışında, kendilerine özgü yasal düzenlemeler çerçevesinde çalışmaktadırlar. Kamu çalışanlarına belli güvencelerin verilmesinin bir sebebi de görevlerini tam bir tarafsızlık içinde yapmalarına olanak tanımaktır.

Kamu çalışanlarına sağlanan bu güvenceler özellikle Fordist dönem olarak adlandırılan dönemde korunmuş ve geliştirilmiştir. Kitlesele üretim ve kitlesele tüketime dayalı Fordist dönemde devlet, müdahaleci, istihdam arttırıcı ve bölüşüm ilişkilerine müdahale edici bir konumdadır. Devlet, personel yönetimi alanında kamu görevlerin güvencelerini arttırmış, onları diğer çalışanlardan ayırmıştır.

Post Fordist dönemde ise modern devletin ekonomiye müdahalesinin minimize edilmesi istenilmiş ve bu arada personel rejiminin de statü hukukuna tabi istihdamın, piyasa tipi sözleşmelilikle eritilmesi gündeme gelmiştir. Kamu hizmeti ve kamu yararı yerine maliyet-kâr, verimlilik-verimsizlik öne çıkmaya başlamıştır. Kamuda bu dönüşüm yaşanırken kamu personel rejiminin de bundan etkilenmemesi mümkün değildir. Kamu personel rejiminin de yeni bir zeminde yürütülmesi hedeflenmiş, piyasa tipi bir istihdam olan esnek istihdam kamuda yerleştirilmeye çalışılmıştır.

Piyasa tipi istihdam olan sözleşmeliliğin, genelde kamuya özelde ise tarım iş koluna yeni bir istihdam tipi olarak yayılmasının izleri bu çalışmanın hedeflerindedir. Esnekliğin kamuda izlediği yol, tarım işkolunun en önemli çalışan kesimleri olan mühendis ve veteriner hekim istihdamı üzerinden araştırılacaktır.

Kırsal kalkınmayı sağlayan en önemli bileşenlerden birisi tarımsal yayımdır. Ülkeler, kendi durumlarına uygun olan tarımsal modelleri kullanmaktadırlar. Bir başka ifadeyle, tarımsal yayım her ülkede farklı şekillerde olsa da mutlaka gerçekleştirilen bir hizmettir. Türkiye’de günümüze kadar farklı projelerde tarımsal yayım açısından farklı stratejiler geliştirilmiştir.

“Köy Merkezli Tarımsal Üretime Destek” ya da yaygın ismiyle “1000 Köye 1000 Tarım Gönüllüsü” projesi, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı tarafından uygulanmaya konulmuştur. Proje, esas itibariyle çiftçilere yerinde hizmet verilmesi ve buldukları köylerde bilgiye erişimlerinin sağlanması amacıyla Veteriner Hekim ve Ziraat Mühendislerinden danışmanlık hizmeti satın alınmasına dayanmakta olup 3 yıl süreli bu proje 31 Aralık 2006 tarihinde sona ermiştir. Köy Merkezli Tarımsal Üretime Destek projesi çıktılarını değerlendirildiğinde tarımsal yayım hizmetlerinin köy ve beldelerde daha aktif ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla 01 Ocak 2007 tarihi itibariyle “Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (TAR-GEL) uygulanmaya konulmuştur. Proje kapsamında mühendis ve veteriner hekimler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/A ve 4/B maddesi çerçevesinde sözleşmeli pozisyonda istihdam edilmiştir. TARGEL çalışanları başlangıçta 4/B statüsünde, yani sözleşmeli, geçici personel olarak istihdam edilmişlerdir.

TARGEL Projesinin yanında çakılı kadro diye tabir edilen İlçe Müdürlükleri merkezine atanan 4B’li Ziraat Mühendisi, Gıda Mühendisi ve Veteriner Hekim istihdam edilmesi ile devam edilmiştir. 2011 yılında çıkarılan 632 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 2013 yılında yayımlanarak yürürlüğe giren 6495 sayılı kanun ile 4/B’ li sözleşmeli personel kadroya geçirilmiştir. Bu tarihten sonra sözleşmeli personel olarak göreve başlayanlar ve kadroya geçmek istemeyenler hariç olmak üzere tüm TARGEL personeli 4/A statüsüne alınmıştır. TARGEL Projesi, Bakanlık ve Memur Sendikası 25/01/2016 tarih ve 27 sayılı Olur ile Bakanlık ve Memur Sendikası arasında Protokol ile sonlandırılmıştır. Tarım ve Orman Bakanlığında 2018 yılı verilerine göre 5.394 4/B’li sözleşmeli kamu personeli görev yapmaktadır. Tüm kamuda ise Devlet Personel Başkanlığı verilerine göre 2018 yılı itibarı ile 350.000 4/B’li sözleşmeli kamu personeli bulunmaktadır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışma kavramının tanımı yapılmış, çalışma hayatının izleri tarihsel olarak liberal, Fordist ve Post Fordist dönemlerde araştırılmıştır. Çalışmamızın üzerinde odaklandığı esneklik kavramına ve esneklik türlerine yakından bakılarak, kamu istihdamını etkileyen bu sürecin dinamikleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde tarımsal yayım ve danışmanlık alanında esnekleşmeye zemin hazırlayan uygulamalar incelenmiştir. Sektöre ilişkin esneklik uygulamaları olan sözleşmeli, geçici personel statüsü ve kadrolu çalışma konularına değinilmiştir.

Üçüncü bölümde, Mühendis ve Veteriner Hekimlerin statü rejimine tabi istihdam ile esnek istihdama evrilmesinin Sözleşmeli Personel (4B) üzerindeki algılarını araştırmaya yönelik bir anket çalışmasına yer verilmiştir. Bu bağlamda çalışma kapsamında yapılmış olan alan araştırmasının sonucunda elde edilen bulgular analiz edilip yorumlanmıştır.





## 2. KAMU İSTİHDAM TÜRLERİ VE ESNEKLİK UYGULAMALARI

### 2.1. Kamu İstihdam Türleri

#### 2.1.1. Kamu İstihdamı Kavramı

Kamu istihdamı, kamu hizmetlerini görmek üzere, bir kamu kurum ve kuruluşunda belli bir ücretle, belirlenmiş bir kadro ya da pozisyonda çalıştırılan kişilerin toplamı demektir. Bu kişilerin hangi statülerde istihdam edilebilecekleri yasada belirlenmiştir (Güler, 2005). Geleneksel olarak kamu istihdamı emek için güvenceli bir iş olanağını temsil etmektedir. Ancak günümüzde güvenceli kamu istihdamı ortadan kaldırılmaya, yerine sözleşme temelli istihdam modelleri konulmaya çalışılmaktadır.

Kamu hizmeti, İdare Hukukunda iki anlamda kullanılmaktadır. İlki '*faaliyet, iş, uğraş*' anlamında, ikincisi ise '*kamu kuruluşları*' anlamında kullanılmaktadır. Burada konunuzla ilgili olan kamu hizmetlerinin '*faaliyet, iş, uğraş*' anlamı üzerinde durulacaktır. Bu anlamda, Kamu Hizmeti 'bir kamu kurumunun, ya kendisi tarafından veya yakın gözetimi altında özel girişim eliyle kamuya sağlanan hizmet' olarak tanımlanabilir. (Gözübüyük, 2007:291). Kamu hizmetleri kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirilir. Bu hizmetlerin gereği gibi sunulabilmesi için nicelik ve nitelik yönünden yeterli kişinin istihdam edilmesi gerekmektedir.

Kamu görevlileri geniş anlamda, kamu kesiminde görev yapan, hukuksal durumları birbirinden farklı olan tüm görevlileri içine alır. Bu anlamda hukuki statüleri ve yaptıkları görevin niteliğine bakılmaksızın, kamu kesiminde çalışan Cumhurbaşkanından odacısına kadar herkes geniş anlamda kamu görevlisidir. Dar anlamıyla, kamu kurum ve kuruluşlarının genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten kişileri kapsar (Gözübüyük, 2007:197). Diğer bir ifade ile devletin siyasal yapısını oluşturan organlardaki görevlilerle, özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalışanlar dışında kalan memur görevlilerdir.

Anayasanın 128. maddesinde, "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak

düzenlenir.” denilmektedir. Bu düzenleme çerçevesinde Anayasa, dar anlamda kamu görevlisi kavramını kabul etmiştir.

### **2.1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda İstihdam Türleri**

Kamuda istihdam edilen kişilerin hangi statü ile çalıştırılacağı yasayla belirlenmiştir. Devlet Memurları Kanunu (DMK)’nın kendi uygulama alanı içinde olan kamu kesiminde çalışan görevlileri, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler olmak üzere dört grupta toplamıştır. Bu kanunun 4. maddesiyle, kamu hizmetlerinin *memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği*, 5. maddesiyle, *DMK’ya tabi kurumların dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramayacağı* hükmü getirilmiştir.

#### **2.1.2.1. Memurlar**

Memur, DMK’nın 4. maddesinin A bendinde tanımlanmıştır. Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, DMK’nın uygulanmasında memur sayılır. Bu tanımlar haricindeki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

Kadro, memurluk sisteminde önemli bir kavramdır. Kamusal hizmetlerin daimi ve nizami olarak gerçekleştirilmesi amacıyla tertip edilen ve bu hizmetleri ifa edecek şahısları sayı, nitelik, derece, görev, yetki ve sorumluluklar çerçevesinde gösteren çizelge olarak açıklanabilir.

Kadro, kamusal hizmetlerin ve insan gücünün planlaması için bir araçtır. Kurumun uhdesindeki hizmetlerin yürütülmesi için gerekli personelin istihdam edilmesine imkan sağlar. Buna ilaveten, personel sayısı, niteliği, unvanı ve bu görevlilere ödenmesi gereken ücretin belirlenmesinde gereklidir. Bir kurumdaki kadronun dağılım çizelgesine bakılarak, kamusal hizmetin türü belirlenebilir. Çalışanlar açısından kadro kavramı değerlendirildiğinde, hayatını devam ettirebileceği düzenli bir gelir, eğitim aldığı meslek dalını yürütebileceği bir iş, rütbe sistemine dayanan memurluk rejiminde geleceği önceden belirlenmiş yüksek iş güvencesi anlamını taşır. Sosyo-ekonomik bakış açısıyla kadro, temelde çalışanın toplum içinde üretim faaliyetinde bulunması ve bundan payını alması anlamını taşır. Bu çerçevede, kadro sistemi işgücü piyasasını doğrudan etkiler. Politikaların

oluşturulmasında ve yönetimin gerçekleştirilmesinde etkili olur. Birey, örgütlenmiş bir toplum yapısı içerisine girmekle, hak ettiklerine erişmekte gerekli gücü kendisinde bulur.

### **2.1.2.2. Sözleşmeli personel**

Sözleşmeli personel, DMK'nun 4. maddesinin B bendinde yer almıştır. Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

Kamu hizmetinde birey unsurunun atanmış memurlardan oluşturulması ilkesine bir istisna olarak "sözleşmeli personel" düşünülebilir. Sözleşmeli personel, kamusal hizmet içerisinde sözleşme bağıyla bulunmaktadır. Fakat, irade serbestisi, sözleşme ilişkisini belirleyen temel ilkedir ve -sözleşme içeriğinin tarafların iradesiyle belirlenmesi ilkesi-, sözleşmeli personel uygulamaları için geçerli değildir. Sözleşmelerin kapsamı ve yöntemi idarenin kanuniliği kuralı çerçevesinde, önceden mevzuatla belirlenmekte, tarafların iradesi belirleyici olmamaktadır. İş hukukundaki iş akitlerinden farklı olarak yapılan sözleşmeler, idari hizmet sözleşmeleridir. Sözleşmeli personel işçi sayılmadığı için iş hukukunun güvencelerinden yararlanamamakta, kamu görevlilerine tanınan yasal güvenceleri de bulunmamaktadır. Sözleşmelerde çalışanın başarı düzeyi ne olursa olsun, çalıştığı Kurumun sözleşmeyi yenileme hususunda serbest olacağı" hükmü yer almıştır. Sözleşmeli personel, sendika, grev, toplu sözleşme haklarından yoksun bulunmasına ilaveten memurlar için tanınmış olan genel güvence sisteminden de faydalanamaz.

Sözleşmeli personel istihdam edilirken uzmanlık kriterlerine ve mesleki bilgiye gereksinim duyulması ve memur istihdamıyla bu ihtiyacın karşılanamayacak olması koşuluna bağlıdır. Kamu hizmetinde çalışanın memur statüsü kapsamında çıkarılarak, esnekleştirilmesi için böyle bir istisnai durum belirlenmiş, küreselleşen dünyada mevcut personel rejimini etkisiz hale getirme aracına dönüştürülmüştür. Zamanla idari yapının hemen her biriminde uygulanmıştır. 1985-1990 yılları arasında sözleşmeli personele memurların iki katı kadar ücret verilerek ve işçilere sözleşmeli statüye geçiş olanağı sağlanarak uygulama teşvik edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi ve Danıştay kararları ile sözleşmeli personel istihdamı kamu hukuku içinde statü niteliği kazanmıştır. Anayasa Mahkemesi, KİT'lerin personel sistemini

bütünüyle değiştiren ve KİT'lerde memur kategorisini ortadan kaldıran 308 sayılı KHK'nin bazı maddelerini iptal eden kararıyla sözleşmeli personel uygulamasının belirli ölçüde sınırlanmasını sağlamıştır. Anayasa Mahkemesi, KİT personelini sözleşmeli personel ve işçilerle sınırlayarak memur çalıştırılması imkanını kaldıran hükmü Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiştir.

Uygulamada, sözleşmeli personel, Ülkemizde yönetim gelenek ve düzenlemelerinde, devlet hizmetinde çalışanların hukuki durumu hep yasal statüler biçiminde kabul edilmiş, sadece yabancı uyruklular sözleşme ile geçici olarak istihdam olunmuştur. Ülkemizde çok eskilerde tek düze devlet memurluğu statüsü geçerli olduğu gibi Cumhuriyet döneminde de aynı statü devam etmiş, ancak belediyeye ve iktisadi devlet teşebbüsleri personeline ayrı fakat devlet memurlarının statüsüne benzer statüler uygulanmıştır. 657 sayılı DMK'nın yürürlüğe girdiği 1965 yılından 1971 yılına kadar, hatta son yıllara kadar kamu personelinin genel statüsü yasal ve yönetsel düzenlemelere bağlanmış, sözleşmeli personel ise özel yasalarla, esas itibarı ile yabancıların ve çok istisnai hallerde yurttaşların sözleşme ile kamu işlerinde çalıştırılması yetkisi tanınmıştır. Son dönemde uygulanan sözleşmeli statü ise özel meslek bilgisi ve ihtisası olan elemanı çalıştırmak için değil, daha avantajlı ücret rejimi yaratma için kullanılmıştır (*Pınar, 2001:74*).

Sözleşmeli personel uygulaması ücretler yükseltilecek şekilde özendirilip popülerlik kazanmış olsa da, Anayasa Mahkemesi ve Danıştay'ın kararlarıyla sözleşmeli istihdam ilişkisi, kamu hizmetinin gereklilikleri dikkate alınarak statü ilişkisine dönüştürülmüş ve talep edilme nedenleri de ortadan kaldırılmıştır. Günümüzde sözleşmeli personel istihdamı bir takım özel görevler dışında ücret göz önünde bulundurulduğunda da cazibesini yitirmiştir.

### **2.1.2.3. Geçici personel**

DMK'nın 4. maddesinin C bendinde geçici personel tanımı yapılmıştır. Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerine dayanılarak bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Bakanlar Kurulu tarafından karar verilen görevlerde ve belirlenmiş ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

Geçici personel rejimi, bedensel çalışmalara daha çok ağırlık veren kısa süreli ve mevsimlik işlerde çalışmayı öngörmektedir. Geçici personel sistemi, yasanın ilk şeklinde yer almamış, ihtiyaç duyulması sebebiyle 1974 yılında çıkarılan KHK ile getirilmiştir. Çok

kısıtlı bir uygulama alanı bulunmaktadır. Geçici personel çalıştırılabilecek hizmetin, mevsimlik veya bir yıldan az süreli hizmet olması gerekmektedir. Bir hizmetin mevsimlik veya geçici olduğuna ise DPB ve MB'nin görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca karar verilmesi gerekir. Geçici personelin sözleşme ile çalıştırılacağı ve işçi sayılacağı fıkra da açıkça belirtilmiştir. Bununla geçici personelin 'sözleşmeli personel' kategorisine girdiği düşünülmemelidir. Yargıtay bu tür personelin işçi sayıldığına karar vermiştir (*Pınar, 2001:87*).

#### **2.1.2.4. İşçiler**

DMK'nın 4. maddesi A, B ve C fıkralarında belirtilenler dışında kalan kişileri işçi olarak tanımlamıştır. İşçiler hakkında 657 sayılı DMK hükümleri uygulanmaz. Bunlar hakkında her türlü özlük hakları da dahil olmak üzere özel yasa niteliğinde 4857 İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Anayasa'ya göre, asli ve sürekli hizmetler memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından yürütüleceği için, yardımcı ve arazi hizmetler işçiler tarafından yürütülebilir. Devlet Memurları Kanunu yardımcı hizmetlerin de memurlar tarafından yapılmasını öngörmüştür. Yardımcı hizmetler sınıfı, 36. maddenin VIII. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre ısıtma, temizleme, yazı, aydınlatma gibi ana hizmetlere yardımcı hizmetlerde faaliyet gösteren ve işçi statüsünde bulunmayan kamu görevlileri yardımcı hizmetler sınıfındadırlar. "Yardımcı hizmetler sınıfı içinde görev yapanların işleri nitelikleri itibariyle özel hukuk hükümlerine tabi, işçi olarak adlandırılan görevlilerin yaptıkları işlerin çok benzeri ya da aynıdır." Yardımcı hizmetlerden sayılabilecek olan işler, işçiler eliyle de gerçekleştirilmekte; bu durum benzer işin kamu hukukuna tabi memurlar ve özel hukuka tabi işçiler tarafından yürütülmesine neden olmaktadır. 36. maddede belirtilen işleri sadece memurlar yapabilir, bu faaliyetlerin Devlet Memurları Kanunu'ndan çıkarılıp işçilere yaptırılması idarenin yetki alanında bulunmamaktadır.

#### **2.1.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Temel İlkeleri**

##### **2.1.3.1. Sınıflandırma**

Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır.(m.3)

### **2.1.3.2. Kariyer**

Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır.

### **2.1.3.3. Liyakat**

Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.

### **2.1.4. 657 Sayılı DMK'ya göre Memurlara Sağlanan Haklar**

Devlet memurlarına sağlanan hukuki haklar mevzuatla düzenlenmiştir. Bu haklar memurların görevlerini layıkıyla yapmalarını sağlamak amacıyla verilmiştir. Memurlara verilen haklar arasında, izin hakkı, aylık hakkı, mevcut hukuk kurallarının kendisine de uygulanmasını isteme, görevde güvenliğinin sağlanması gibi haklar yer alır. Devlet memurlarının haklarından önemli olanlar aşağıda değerlendirilmiştir.

#### **2.1.4.1. Güvenlik hakkı**

Devlet Memurlarının görevlerini yaparken güvenli bir ortamda bulunmaları, kamu hizmetinin sorunsuz sağlanması ve kişiler açısından önemlidir. Memurluk bir meslek olarak tanınmaktadır, dolayısıyla mesleği seçenlere güvenli bir ortam yaratılması doğaldır. Devlet Memurları Kanunu bu konuda çok açıktır. Yasal kapsam dışında devlet memurunun hakları elinden alınamaz, görevi sonlandırılmaz (m.18). Buna ilaveten devlet memurlarına memurlukla ilgili tüm kuralların kendilerine uygulanmasını isteme hakkı da tanınmıştır. Bu da memur güvenliğinin bir parçasıdır.

#### **2.1.4.2. Hizmet hakkı**

Memurlar için devlet hizmetinde çalışmak hem ödev, hem haktır. Memurların buldukları sınıf içinde, kazanılmış hak derecesiyle herhangi bir görevde çalışabilmesi çalışma hakkı olarak tanımlanır. Memurların, istekleri ölçüsünde, keyfi olarak çalışma hakları bulunmamaktadır. Memurun yerine getireceği görevi, hizmetin mekanını ve gereklerini ilgili yönetim belirler (m.76).

#### **2.1.4.3. Dava hakkı**

Devlet Memurları Kanununa göre memurların dava ve şikayet hakları bulunmaktadır. Kanuna göre memurlar, üstleri veya kurum yetkilileri tarafından gördükleri yönetime

dayalı olumsuz işlem ve eylemlerden ötürü şikayette bulunma ve dava açma hakkına sahiptir (m.21).

#### **2.1.4.4. İzin hakkı**

Çalışma saatleri içinde işinin başında bulunma durumunda olan memura, izin hakkı tanınmıştır. Memurlara tanınan izinler, yıllık izin, sağlık izni, hastalık izni, aylıksız izin olmak üzere dört türdür.

#### **2.1.4.5. Aylık hakkı**

Memur aylığı, devlet memurlarına tanınmış önemli bir mali haktır. Aylık ücretler, yeterli miktarda ve adil olmalıdır. Anayasanın 55. maddesinde, “çalışanların, yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli” önlemlerin Devlet tarafından alınacağı kuralı yer almıştır. Anayasamızın bu genel kuralı devlet memurlarına ödenen aylığın niteliğini göstermesi yönünden ilgi çekicidir. Esasen DMK’da aylığı şöyle tanımlamıştır; “Aylık, bu Kanuna tabi kurumlarda görevlendirilen devlet memurlarına, hizmetlerinin karşılığında, kadroya dayanılarak ay itibarıyla ödenen parayı” ifade eder. (m.147) (*Gözübüyük, 2007:228*).

## **2.2. Esneklik**

### **2.2.1. Esneklik ve Esnek İstihdam**

Yirminci yüzyılın son yirmi yılındaki dönüşüm ile ortaya çıkan esneklik; uyum sağlayabilme ve kuralsızlaştırma anlamına gelmekte olup, işveren için işi daha serbest biçimde, daha özgürce yönetmek demektir (*Muneto, 2003*).

Esnek çalışmayı, Fordist üretim biçiminden Post-Fordist üretim biçimine geçiş sürecindeki değişme yaratmıştır. Post-Fordizmde, küçük ve istikrarsız pazarlama ve değişken tüketici tercihlerine uyum sağlayabilecek, sermayenin verimliliğini düşüren tıkanıklıkları aşabilecek bir verimlilik ve kârlılık artırma amaçlanmaktadır.

İşgücü piyasası esnekliği dendiğinde, bir işletmenin işgücü girdisinin düzeyi ve zamanlamasını talepteki değişmelere göre değiştirme, ücret düzeyini üretkenliğe ve ödeme gücüne göre değiştirme, elindeki işçileri talepteki değişmelere göre değişik işlerde görevlendirme yeteneği anlaşılmalıdır. İşletme bunu; iş sözleşmeleri, çalışma süreleri, ücret ödeme sistemleri ve iş örgütlemesinde değişikliklere giderek yapabilir (*Muneto, 2003*).



**İçsel esneklik:** İşletme içi organizasyon yapısında esnek üretim modellerini ifade etmektedir. İşçilerin belirli bir tip organizasyon içinde işlerini değiştirebilmeleri, işgücünün esnek gruplar veya ekipler halinde yeniden organize edilmesidir.

**Dışsal esneklik:** Doğrudan işçi sayısına yönelik olarak işveren tarafından yapılan düzenlemelerden kaynaklanan esneklik türü olup, mevzuat veya toplu iş sözleşmelerinden oluşan düzenlemelerin esnekleştirilmesi ile yakından alakalıdır. Hizmet sözleşmelerindeki katı yasal düzenlemelerin azaltılması, özellikle de ekonomik ve işletmeden kaynaklanan nedenlere bağlı olarak işten çıkarmalar sonucunda işletme ve çalışan açısından dengeli şekilde düzenlenmesi gerektirmektedir.

Esneklik, işgücü piyasalarında çoğunlukla yapılan bir sınıflamaya göre sayısal, fonksiyonel, ücret, çalışma süresi esnekliği ve uzaklaştırma stratejileri olarak beş başlık altına alınabilir:

**Sayısal esneklik:** İşletmeler tarafından gereksinim duyulan işgücü niteliği ve miktarının ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasalardaki talebe ve üretim tekniklerindeki inovasyona göre değişim göstermesidir. Bu durumda işletme, işe alma ve işten çıkarmalarda büyük bir serbestlik kazanmış olur. Belirli süreli veya geçici süreli işe alımlar gibi, fason iş yaptırma veya taşeronlaştırma ile yapılan sayısal esneklik uygulamaları yaygınlaşmaktadır. İşe alınma ve işten çıkarılmada yasal ve sendikal engellerle ne kadar az karşılaşılırsa, o kadar sayısal esnekliği uygulayabiliyor demektir.

**Zamana göre esneklik:** Çalışanlara zamanı istedikleri gibi kullanma olanağı sağlamak ve işletmelerin rekabet etme yeteneğini artırmak amacıyla çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Ükelere göre değişiklik göstermekle birlikte dünyada 24 çeşit esnek çalışma türü bulunmaktadır. Günümüzde çalışma sürelerindeki esneklik, yasal düzenlemeler ve toplu iş sözleşmeleri ile artış göstermektedir. Çalışma sürelerindeki esneklik, esnek zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma, sıkıştırılmış çalışma kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, çağrı üzerine çalışma, part-time çalışma gibi türleriyle sağlanmaktadır.

**Ücret esnekliği:** İşletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre uyarlayabilme serbestliğidir. Ücret esnekliği ile işveren işgücü maliyetini düşürmekte ve motive edici bir araç olarak ücreti kullanmaktadır. Çalışanlar arasında oluşturulan rekabet ortamıyla bireysel beceriler ve performansa göre ücretler farklılaştırılmaktadır. İşveren, ücreti istediği gibi esnekleştirebilmektedir (*Köstekli, 1999*).

**Fonksiyonel esneklik:** Diğer adıyla işlevsel esneklik, çalışanın üretim sürecinde bulunduğu konumun dışında başka ve değişik işleri de yapabilmesi anlamına gelmektedir. İşlevsel esneklik, genellikle esnek üretim sistemleri ile bağlantılı olarak değerlendirilir. İmalat sanayiinde tezgah esnekliği, üretim süreci esnekliği, ürün esnekliği, iş akımı esnekliğininin, emeğin de işlevlerinde esnek kullanımını getirdiği ileri sürülür. Ancak kamusal istihdam açısından işlevsel esneklik, her zaman esnek üretim sistemleri ile bağlantılı olmamaktadır. Bulunduğu sınıftaki görev tanımına uygun işleri yapan kamu çalışanınin, tanımlanmış görevlerinin dışındaki işlere de kaydırılmasına olanak sağlayan çeşitli esnekleşme uygulamaları, aslında işlevsel esneklik tanımından çok sayısal esnekliğe uymaktadır. İşlevsel esnekliğin sağlanması için sınıflandırma sisteminin kaldırılması yoluna gidilmektedir (*Erdoğdu, 2005*).

**Uzaklaştırma Stratejileri:** Son esnekleşme biçimi ise işin taşeron devri, fason iş verme, eve iş verme gibi “uzaklaştırma stratejileri” dir. Üretimin ya da hizmetin işletme dışındaki başka iş yerlerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırarak yerine getirilmesidir. Bu şekilde işletmenin bazı bölümündeki üretimler başka ülkelerde de gerçekleştirilebilmektedir. Firmaların, ucuz işgücü olan ülkelerde fason üretim yaptırması, taşeron firmalara yardımcı işler yanı sıra doğrudan üretimin yaptırılması bu tür esnekliğe örnektir.

1980’lerin ikinci yarısından itibaren K.İ.T’lerde yeni personel alımına yönelik kısıtlamalar getirilmiş 1995, 1996, 1997 de K.İ.T ve bağlı ortaklıkların yatırım ve finansman programlarına ilişkin Bakanlar Kurulu Kararında “...emekliliğe hak kazanmış personelin yasal hakları ödenerek emekli edilmeleri”, emeklilik hakkı kazanmış personelin yasal haklarının ödenmesiyle iş akitlerinin feshedilmesine yönelik yasal hükümler, bir dönem K.İ.T’lerde “zorunlu emeklilik” olarak tanımlanmıştır. Bu dönemde personel sayısına getirilen kısıtlamalar ile kuruluş içi veya kuruluşlar arasında ihtiyaç fazlası personelin aktarılamaması ile birçok kuruluş geçici işçi ve/veya taşeron işçi kullanımına yönelmiştir. K.İ.T’lerde taşeron istihdamı temizlik, toplu yemek, güvenlik, bahçe hizmetleri gibi alanlarda başlamış ve yaygınlaşmıştır. Taşeron uygulaması, müteahhit ile yapılan sözleşme çerçevesinde belirlenen sayıdaki nitelikli personeli temin eder, sözleşmeler çerçevesinde işin görülmesini temin eder. Uygulamada ise mevzuattaki personel istihdamının önündeki engellerin aşılması için bir ara yol olarak kullanılmış ve ayrıca taşeronlaştırma yoluyla işleri sendikasız işçilerle yürütmek için bir uygulama olarak devreye girmiştir (*Kazgan, 1994*).

Üretim aşamalarında görülen bu değişiklikler, istihdamın yapısı ve işgücü piyasaları üzerinde etkili olmaktadır. Şirketlerin dışarıya iş vermesinin yaygınlaşması (alt yükleniciler), esnek uzmanlık modeli çerçevesinde küçük ve orta boy işletmelere dayalı bir üretim ağının oluşturulması, büyük şirketlerin kimi bölümlerini kapatarak üretim sürecinin bazı aşamalarını taşeronlara devretmesi gibi gelişmelerin işgücü piyasasında parçalı yapıyı daha da derinleştirdiği ve çalışanları üç temel gruba böldüğü ifade edilmektedir (*Ansal, 1986*).

- Tam gün çalışmaları vasıtasıyla kazandıkları ücretler yüksek ve iş güvencesi fazla olan, yaptığı işe bağlı olarak az da olsa nitelikleri gelişebilen, yeni teknolojilerle, merkez firmalarda istihdam edilenler,

- Tam gün çalışmalarının yanı sıra ilk gruptakilere göre daha kolay bulunabilir niteliklere sahip olan, genellikle sıradan işlerde çalışanlardan oluşan, işten atılma oranı yüksek olan işçiler,

- Yarı-zamanlı, geçici, belirli süreli sözleşme yapılan, taşeron firmalarda ya da evde parça başı iş üzerinden çalışanlardan oluşan, düşük iş güvencesinin olduğu ya da hiç güvencesi olmayan işçi grubu.

**Esnek istihdam**, sınırsız bir süre için tam zamanlı olarak çalışılan işler dışındaki bütün işlerdir. Esnek istihdam, kamu sektörünü de içine alacak şekilde giderek yaygınlaşmaktadır. Bu artışın temel nedeni işsizliğe çözüm aranmasıdır. Esnek istihdam, “standart” veya “düzenli” işlerin paylaşılması çerçevesinde değerlendirilip işsizliğe çözüm olarak ortaya konulmaktadır. Esnek istihdam türleri olarak yarı zamanlı istihdam, geçici istihdam ve mevsimlik istihdam olarak sıralayabiliriz. **Yarı zamanlı istihdam**, ulusal ölçekte belirlenmiş standart haftalık çalışma süresinden daha az çalışılan herhangi bir iş; **geçici istihdam**, belirli bir süre için yapılan her türlü iş; **gelip geçici istihdam**, düzensiz biçimde ya da aralıkta yapılan işler; **mevsimlik istihdam**, yılın belirli zamanlarında gerçekleşen kesintili işler olarak tanımlanmaktadır. Geçici istihdam, gelip geçici istihdam, mevsimlik istihdam güvensiz iş grubundadır. Uzun süreli degillerdir. İşçi ve işveren arasında kesintisiz ilişki içermezler (*Muneto, 2003*).

### 2.2.2. Esnek Kamu Personel Rejiminin Genel Nitelikleri

Yeni kamu işletmeciliği anlayışının kamu personel politikalarına yansımaları, esnek kamu personel rejimlerinin gelişmesi şeklinde olmuştur. Çoğu ülkede kamu personel reformları kamu yönetimindeki değişimin son parçası olarak ve uzun bir süreye yayılarak

aşamalı bir biçimde gerçekleşebilmektedir. Kamu çalışanlarının ve kamu çalışanları sendikalarının bu değişimlere tepkisi, kamu personel reformu adı altında yürütülen esnekleştirme girişimlerinin kapsamı ve hızını belirlemede etkili olabilmektedir (*Erdoğan, 2005*).

Kamu personel sisteminde temel olan kamusal istihdam ve liyakat sistemi ortadan kaldırılmaya, yerine sözleşme temelli istihdam modelleri konulmaya çalışılmaktadır (*Dikmen, 2004*).

Post-Fordist kamu personel rejimi, kapitalist devletlerde 1980 sonrası kamu personel rejimlerinin aldığı biçimdir. Post-Fordist kamu personel rejimi, bütün iç süreçlerine değer ilişkisinin yerleştirildiği, memurların Fordist statü ilişkisi yerine, esneklik ilişkisiyle güvencesiz çalıştırılıp, maaşlandırıldığı personel rejimidir. Esnek kamu personel rejimi, Post-Fordist dönemin kamu personel rejimidir. Esneklik ile memurun maaşından, yükselmesine, hizmette kalıp kalmayacağına kadar bütün çalışma öğeleri güvencesizlik, esneklik üzerinden yürümektedir. Fordist dönemde statü ilişkisi üzerine kurulu kamu personel rejiminin yerini, Post-Fordist dönemde esneklik ilişkisi üzerine kurulu kamu personel rejimi almıştır. Esnek kamu personel rejimi Anglo Sakson ülkelerinde hızlı bir şekilde yerleşmiş, Kıta Avrupası'nda ise yavaş yavaş ilerlemiştir (*Aslan, 2005:155*).

IMF ve Dünya Bankası, Post-Fordist kamu personel rejiminin küresel düzenleyicileri ve rejimi ülkelere yerleştiren aktörlerdir. Bu iki aktörün etki alanına, gelişmiş ülkelerden çok, az gelişmiş ülkeler girmektedir. IMF, stand-by anlaşmaları, Dünya Bankası da yapısal uyarılama kredileri aracılığıyla az gelişmiş ülkelerin kamu personel rejimlerini esneklik yönünde biçimlendirmektedir (*Aslan, 2005:185*).

### **2.2.3. Ülkemizde Esnek İstihdamın Durumu**

Türkiye'de 1990 yılından sonra yaşanan ekonomik krizler, esneklik çalışmalarını yaygınlaştırmıştır. Mevcut yasalar ve toplu sözleşme hükümlerine rağmen yaygın olarak uygulamaya konulan esnek istihdam örnekleri şöyle sıralanabilir: Taşeronluk, fason üretim, kayıt dışı işçi çalıştırma, geçici işçi, mevsimlik işçi, belirli süreli hizmet akitlerinin artması, ihbar önellere azaltılması ya da kaldırılması, kısmi süreli akitlerin yaygınlaşması, toplu izin, ücretsiz izin, toplu işten çıkarma, kısa süreli çalışma, çalışılan süreyle orantılı ödeme, kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, işçilere yarım ücret ödenerek izne çıkarma, ücret zamlarının toplu iş sözleşmesinde kabul edilenden az uygulanması,

performansa dayalı ücret sistemleri, toplam kalite yönetimi ve kalite çemberleri uygulaması.

Esneklik kavramı, esas olarak işgücü piyasaları açısından dönüşümünü tamamlamış, işsizliğin göreceli olarak düşük olduğu, ücretlerin göreceli olarak yüksek olduğu, sosyal devlet ile beyaz ve mavi yakalı işçi sendikalarının güçlü olduğu sanayileşmiş Batı ülkelerinde ortaya çıkmıştır. Ülkemizde işgücü piyasaları parçalı bir yapı sergilemekte, istihdamın sektörlere göre dağılımı çarpık olmakta, tarım, sanayi ve hizmet sektörleri arasında verimlilik farkları, işsizlik ve eksik istihdam oranları yüksek olmakta ve kayıt dışı istihdam artış göstermekte, sendikalaşma oranı azalmakta, makroekonomik istikrar sağlanamamaktadır. Eğer daha fazla esneklik istenirse, kayıt dışılık ve işsizlik artacak, ücretler düşecektir.

Çalışma mevzuatını esnekletiren diğer ülkelerde de işsizlik oranlarının arttığı, kapitalizmin kriz salınımlarının engellenmediği görülmektedir. Esnek uzmanlaşma kapitalistlerin kar oranlarını düşürmemesinin önemli bir aracı olmaktan başka, emek cephesinin ciddi kayıplarından başka bir anlam ifade etmemekle birlikte esnekliğin, önümüzdeki dönemde ortaya çıkabilecek potansiyel krizleri de engelleyebilme kapasitesi bulunduğunu iddia etmek pek mümkün görünmemektedir (*Hatman, 2009*).

Ülkemizde, esnek kamu personel rejiminin en önemli özelliği ise, sözleşmeye dayalı ve güvencesiz memurluk üzerine kurulmuş olmasıdır. Esnek kamu personel rejiminde, memurun yaşam boyu istihdam ilkesine dayanan iş güvencesinin yerini, belirli süreye ve çalışma performansına bağlı olarak işini koruma altına almıştır. Burada personelin işini koruması ile performansı arasında doğrudan bağlantı kurularak iş güvencesi ortadan kaldırılmıştır. Memur, amire emir-komuta ilişkisinden ziyade işini kaybetme, ücretinin azalması korkusuyla bağlıdır.

Esnek kamu personel rejiminin ikinci özelliği, metalaşmaya açılmasıdır. Kamu hizmetleri memur yerine sözleşmeli ve taşeron personel tarafından yerine getirilmektedir. Hem sözleşmeli istihdam hem de taşeron istihdam metalaşmayı içermektedir. Sözleşmeli istihdam biçimi ve taşeronlaşma, doğrudan siyasal alanda kurulan memurluk ilişkisini, ekonomik alanda kurulan ilişki biçimine taşımakta; ekonomik alanın, siyasal alanda doğrudan egemenlik kurmasına aracılık etmektedir (*Aslan, 2006*).

Metalaşmanın ikinci ayağını taşeron istihdam oluşturur. Kamu personel yönetiminin, meta ilişkilerinin konusu haline gelmesi, hizmetin sermayeye doğrudan devrini getirmekte

ve bu alanı sermaye birikimine açmaktadır. Burada işgücü planlaması, işe alma, hizmet içi eğitim, performans değerlendirme, personel kayıtlarının tutulması gibi işlemler belirli bir fiyat karşılığında özel bir şirket tarafından yerine getirilmektedir (*Aslan, 2005:191*). Kısacası taşeron istihdamda, bizzat personelin kendisi metalaşmıştır. Sözleşmeli personel istihdamında işveren devletin kendisi iken, taşeron personel istihdamında devlet üst işverendir. Personel alt işverene, yani sermaye sahibine bağlı olarak görev yapmaktadır. Taşeron istihdam, tamamıyla Post-Fordist dönemde ortaya çıkmış bir istihdam biçimidir. Taşeron personel özel hukuka tabii olarak çalıştırılmaktadır (*Aslan, 2006*).

Esnek kamu personel rejiminin başka bir özelliği, rejime değer ilişkisinin yerleştirilmesidir. Statü düzeninde maaş yasa ile belirlenmekte iken, esneklik ilişkisinde sözleşmeli personelin ücreti, sözleşme ve performans düzeni ile personelin amirinin takdirine bağlı olarak belirlenmektedir. Yani memurun maaşının miktarı, yıllık artışı ve memurun işini koruyup koruyamayacağı değer ilişkisiyle belirlenmektedir (*Aslan, 2005:185*).

Esnek kamu personel rejiminde, kamu görevlileri için yargı güvencesi, esneklik ile daralmaya başlamıştır. Performans değerlendirme sisteminin kurulmasıyla değerlendirme süreci öğelerine ve kararlara karşı yargıya başvurma güvencesi kaldırılmaktadır. Personelin yargı güvencesi, güvencesiz istihdam biçimiyle de fiilen daraltılmaktadır. Zira, personelin görevde kalıp kalmayacağını, alacağı ücret miktarının tümüyle amirin takdiri ile belirlenmesi, personelin, amirinin kararlarına karşı yargıya gitmekten kaçınmasına yol açmaktadır. Ayrıca, esnek kamu personel rejiminde bireysel sözleşmelilik esasının kabul edilmesi, güvencesiz çalışanların sendika hakkını çekinerek kullanmaları sonucunu doğurmuştur. Statü hukuku aşamasında dayanışma ve sendika üzerinden kurulan ödemeler rejimi, esneklik aşamasında rekabet ve bireysellik üzerinden kurulmaktadır (*Aslan, 2006*).

Esnek kamu personel rejimi, kamu kurumlarının niteliklerine göre farklılaşmış özelliğiyle merkezi olmak yerine yerellik üzerine bina edilmiştir. Rejimin genel özelliği, yerel, çok biçimli, parçalı olması ve tek bir memurluk rejimi yerine, her kamu kurumunun kendi memurluk rejimini kurmasıdır. Yine bu personel rejiminde, eğitim ve kıdemi esas alan kariyer nitelikli düzenli ve otomatik yükselme yerine, başarı, yükselmede en temel etken olmuştur. Kısacası, esnek kamu personel rejiminin özünü, objektif hukuk kuralarıyla güvence verilmesi yerine; yere, zamana, kişiye göre değişebilen, değerlendirme ve takdire göre memurun istihdam edilmesi ve performans değerlendirmesine dayalı olarak maaş verilmesi oluşturmaktadır.



### 3. TARIM HİZMETLERİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ VE ESNEK İSTİHDAM DURUMU

#### 3.1. Tarım Hizmetlerinin Özellikleri

Tarım; bitkisel ve hayvansal ürünlerin üretilmesi, bunların kalite ve verimlerinin yükseltilmesi, bu ürünlerin uygun koşullarda muhafazası, işlenip değerlendirilmesi ve pazarlanmasını ele alan bilim dalıdır.

Tarım sektörü, tarımsal üretim doğal koşullara bağlı olduğu için, arz esnekliğinin; insanların beslenme kapasiteleri sınırlı olduğu için, talep esnekliğinin katı olması gibi tarım sektörünü diğer sektörlerden ayıran evrensel özellikleri nedeniyle istikrarsızlık temeline dayalıdır. Serbest piyasa koşulları, bu istikrarsız yapıda üretici ve tüketici arasındaki olumlu dengeyi sağlayamamıştır, sağlayamaz.

Ekonomisi gelişmiş ülkeler, sahip oldukları ileri teknoloji ile doğa koşullarının tarımsal üretim süreçleri üzerindeki etkilerini görece kontrol edebilmekle birlikte, günümüzde biyoteknolojik uygulamaların ulaştığı düzeyde bile, doğanın tarımsal üretim süreçleri üzerindeki etkisi, ancak kısmi olarak sınırlanabilmektedir.

Bu nedenlerle, liberal ekonomiyi uygulayan ülkeler de dahil, dünyadaki tüm ülkelerde piyasa istikrarını sağlamaya yönelik tarım politikalarının temelini, dönemsel ve oransal olarak değişmekle birlikte, “müdahale” ya da “destekleme” politikaları oluşturmaktadır.

Türkiye gibi yapısal sorunlarını çözememiş ve doğa koşullarının etkisinin yeterince sınırlanamadığı ülkelerde, müdahale ve destekleme politikalarına duyulan gereksinim ise çok daha büyüktür.

Tarımsal gelişmeyi büyük ölçüde tarım politikaları belirlemektedir. Tarım politikası ise, genel ekonomik politikaların bir parçasını oluşturmaktadır. Tarım politikası, üreticilerin gelirini artırmak, kırsal kesimin yaşam düzeyini iyileştirmek, gelir dağılımındaki dengesizliği gidermek, tüketicileri fiyat artışına karşı korumak amacı ile devletin uyguladığı önlemler bütünüdür. Tarım politikası, ekonomi ile yakından ilgili olup, tarımı ve ekonomiyi bir arada politik açıdan ele almaktadır. Tarım politikasının ele aldığı temel konular şöyle sıralanabilir:

- a. Tarımın genel ekonomideki yerini güçlendirmek.



- b. Kırsal nüfusun demografik özelliklerini ve gelir düzeyini saptamak, istihdam olanaklarını artırmak, kırdan kente göçü düzenlemek.
- c. İşletme büyüklükleri ile ilgili iyileştirmelere gitmek,
- d. Tarım ürünleri fiyatlarını belirleyici politikalar yürütmek,
- e. Toprak ve tarım reformunu uygulamak,
- f. Tarımsal eğitimi, araştırma ve yayım hizmetlerini yaygınlaştırmak.
- g. Doğal kaynak ve çevre koruma önlemlerini almak.
- h. Kredi kaynaklarının dağılımını düzenlemek.

Bu bağlamda tarım hizmetlerinin temel özelliği kamusalılık olup, bu konunun daha ayrıntılı incelenmesi yararlı olacaktır.

### **3.1.1. Kamusalılık Özelliği**

Kamu hizmeti, devlet tarafından, piyasanın işleyiş kurallarından belirli oranlarda bağışık kılınarak üstlenilen, toplumsal gereksinimleri karşılayacak mal ve hizmet üretim faaliyetleridir.

Bu tanım çerçevesinde kamu hizmetinin unsurları; a) piyasanın işleyiş kurallarından bağışık kılınmış olma, b) devlet tarafından üstlenilmiş olma, c) toplumsal gereksinimleri karşılayacak mal ve hizmet üretimi'dir.

Anayasa Mahkemesi kararlarına göre kamu hizmetlerinin başlıca unsurları; a) kamu yararı, b) kamu tüzel kişiliği, c) kamu hukuku, d) süreklilik ve düzenlilik'tir.

Bir hizmetin kamu hizmeti olarak kamu kuruluşlarınca üstlenilmesi, bir faaliyetin özel kesimle birlikte ya da tekel olarak kamu hizmeti durumuna getirilmesi ya da kamu hizmeti olmaktan çıkarılması, Anayasanın 47. maddesi gereği, yasal düzenleme ile gerçekleştirilir. Bu maddeye göre; *“Kamu hizmeti niteliği taşıyan özel teşebbüsler, kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde devletleştirilebilir. Devletleştirme gerçek karşılığı üzerinden yapılır. Gerçek karşılığın hesaplanma tarzı ve usulleri kanunla düzenlenir (13.8.1999-4446). Devletin, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin mülkiyetinde bulunan işletme ve varlıkların özelleştirilmesine ilişkin esas ve usuller kanunla gösterilir (13.8.1999-4446). Devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişileri tarafından yürütülen yatırım ve hizmetlerden hangilerinin özel hukuk sözleşmeleri ile gerçek veya tüzel kişilere yaptırılacağı veya devredilebileceği kanunla belirlenir.”*

Kamu hizmeti sürekli ve düzenli yürütülmelidir. İlgili bakanlık, kamu hizmetlerinden beklenen yararın sağlanması için değişen teknolojiye ve maddi olanaklara bağlı olarak hizmetlerin tamamını ve niteliklerini sürekli olarak düzenlemekle yükümlüdür.

Bakanlık, görevini yapmayarak hizmetlerin yürütümünü özel kişilere devretse bile, hizmetin niteliği ve ilkeleri değişmez, Bakanlığın hizmetlere yönelik sorumluluğu devam eder.

Kamu hizmetinde ana belirleyici etmen, yeterli ve kaliteli hizmet götürülecek ‘yurttaş’ların memnuniyetidir. Amaç, özel sektördeki gibi ‘kâr’ değildir. Devletin ekonomi içinde girişimci olarak yer almasının gerekliliği ve üstlenmesi gereken roller, iktisadi düşünce akımlarının sürekli tartışma konusu olmuş, teorik tartışmalar dışında, Devletin ekonomiye girişimci olarak katılması veya çekilmesi yönünde, farklı ülkelerde ve dönemlerde, ideolojik, siyasal ya da pragmatik davranma gereksinimlerine göre kararlar alınmış ve uygulanmıştır. Gelişmiş ekonomilerde bile, ‘etkin kaynak kullanımına ulaşılmasının kamusal düzenlemeyi gerektirdiği’, gerek kuramda gerekse uygulamada benimsenen bir görüştür (Kepenek, 1998).

1982 Anayasası’nın 45. maddesine göre; *“Devlet, tarım arazileri ile çayır ve meraların amaç dışı kullanılmasını ve tahribini önlemek, tarımsal üretim planlaması ilkelerine uygun olarak bitkisel ve hayvansal üretimi artırmak maksadıyla, tarım ve hayvancılıkla uğraşanların işletme araç ve gereçlerinin ve diğer girdilerinin sağlanmasını kolaylaştırır. Devlet, bitkisel ve hayvansal ürünlerin değerlendirilmesi ve gerçek değerlerinin üreticinin eline geçmesi için gereken tedbirleri alır.”*

Bu bağlamda, merkezi yönetimin taşra uzantılarına da sahip olan 441 sayılı KHK ile kurulan Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, 2011 yılında 639 sayılı KHK ile kurulan Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve son olarak da 2018 yılında 703 sayılı Cumhurbaşkanlığı KHK ile kurulan Tarım ve Orman Bakanlığı sırasıyla tarım sektörüne yönelik kamu hizmetlerini yürütmekle görevli kılınmıştır.

Küreselleşen dünyada yaygınlaşan piyasa ekonomisi etkisi altında hükümetlerin rolü daralmakta ve alanı düzenleyici-denetleyici işlevlerle sınırlandırılmaktadır. Ancak, piyasa ekonomisinin çözemediği konularda hükümetler, düzenleyicilik rolünü kullanarak müdahaleci olmaktadır. Tarım sektörü, kendine has özelliklerinden dolayı diğer sektörlerle göre dezavantajlı olduğundan, özellikle gelişmiş ülkeler başta olmak üzere, her ülkede bu sektöre destek adı altında müdahale edilmektedir.

Tarım politikalarında ve özellikle destekleme politikalarında ortaya çıkan sorunlar, dış dinamiklerin etkisiyle 2000’li yılların başında Tarım Reformu Uygulama Projesi (Agricultural Reform Implementation Project) (ARIP) gündeme getirmiştir. ARIP projesinin yetersizlikleri, AB’ye uyum ve DTÖ kuralları ise yeni bir arayışa ve sonuç olarak Tarım Çerçeve Kanunu ve Tarım Stratejisi 2006-2010’un ortaya çıkmasına neden olmuştur (Yavuz, 2005).

Tarım sektörü, tarımsal yapı sorunları çözemediği, üreticilere diğer ülkelerdeki üreticilerle rekabet edecek destekleme ve koruma sistemleri oluşturulmadığı, emek-bilgi-üretim temelinde ulusal seferberlik anlayışıyla yürütülecek çalışmalarla çağdaş bilgi ve teknolojiyle buluşturulamadığı sürece, uygulanan farklı ekonomik ve toplumsal politikalarla üretkenlik ve verimlilik sorunu çözülemez.

### 3.1.2. Tarımsal Politikaların Belirlenmesindeki Dinamikler

Tarım politikalarının değişim sürecinde bugüne kadar etkili olmuş ve bugünden sonra da etkili olacak ve olması muhtemel dinamikleri; ‘dış dinamikler’ ve ‘iç dinamikler’ olarak iki başlık altında toplamak mümkündür.

**a. Dış dinamikler:** Türkiye’nin üyesi olduğu ve/veya bir şekilde ilişkilerinin bulunduğu uluslararası organizasyonlar, ülke toplulukları ve ülkelerden dolayı ortaya çıkan bir takım yükümlülük ve sorumluluklardır.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hükümetler politikalarını belirlerken, üyesi olduğu ve birtakım taahhütler altına girdiği Dünya Bankası (DB), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) ve Avrupa Birliği (AB) gibi uluslararası oluşumların politikaları çerçevesinde faaliyetlerini yürütmek zorunda kalmaktadır.

**Dünya Ticaret Örgütü:** Uluslararası ticareti serbestleştirme amacından hareket eden DTÖ, ticaret politikalarını doğrudan, ülke içerisindeki destekleme politikalarını da dolaylı yoldan yönlendirmektedir. DTÖ, uygulanacak destekleme politikalarının, piyasa mekanizmasını en az düzeyde etkileyecek yapıda olması yönünde faaliyet göstermektedir.

**Avrupa Birliği:** Türkiye’nin üyesi olmak için çaba gösterdiği ve üyelik için uyum çalışmaları yaptığı AB’nin destekleme politikaları, yönlendirici olmaktadır.

**IMF ve Dünya Bankası:** Makroekonomik dengelerin sağlanması, girilen ekonomik darboğazlardan çıkılması amacıyla IMF ve DB, ekonominin yapılandırılması ve finansman kaynağı sağlama konusunda ülkelere yardımcı olmaktadır. Bu uluslararası kurumlar ile

yapılan anlaşmalar ve bunlara sunulan niyet mektupları çerçevesinde tarımsal desteklerin yönlendirilmesi söz konusu olmaktadır.

**b. İç dinamikler:** Ülkenin şartlarından ve ihtiyaçlarından doğan ve politikaları etkileyen nüfus, tarımsal alan işletmeciliği, tarımsal üretim yapısı, teknoloji, dış ticaret, desteklerin bütçeye yükü ve siyasi istikrar gibi etmenlerdir.

### **3.2. Tarım ve Orman Bakanlığında Sözleşmeli Personel(4/B) İstihdamı**

#### **3.2.1. Tarım ve Orman Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatındaki Mevcut Personel Durumu**

Tarım ve Orman Bakanlığı, merkez ve taşra teşkilatındaki personel durumu 2019-2023 Stratejik Plan verilerine göre Tablo 3.1’de verilmiştir. Buna göre; toplam 65.867 personelin % 70,7’si kadrolu memur, % 18,9’i kadrolu işçi, % 8,2’si 657-4/B sözleşmeli, % 2,2’si ise 657-4/C geçici işçi statüsünde çalışmaktadır.

İstihdam Şekli	Sayı	Oran (%)
Memur (Kadrolu)	46.535	70,7
657-4/B Sözleşmeli	5.394	8,2
Kadrolu İşçi	12.431	18,9
657-4/C	1.507	2,2
<b>TOPLAM</b>	<b>65.867</b>	<b>100</b>

Tablo 3.1. İstihdam Şekline Göre Tarım ve Orman Bakanlığı Personeli Dağılımı (Ocak 2019)

Kaynak: Tarım ve Orman Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı

#### **3.2.2. Tarım ve Orman Bakanlığı’nda Sözleşmeli Personel İstihdamı**

Sözleşmeli personel istihdamı, 657 sayılı DMK’nın 4. maddesinde belirtilen dört istihdam şeklinden biridir. Sözleşmeli personel; ‘özel ihtisas öğrenimine ihtiyaç gösteren belirli görevlerde, yasalarda belirtilen esaslara uygun olarak, geçici ve süreli işlerde sözleşme ile çalıştırılan kişi’ olarak tanımlanmaktadır (Serim, 1988). 657 sayılı DMK’nın 4. maddesinin B bendine göre, kalkınma planı ve yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması ve gerçekleştirilmesinde, zorunlu ve istisnai bir durum olarak ortaya çıkan uzmanlık ve özel meslek bilgisi gerektiren geçici işlerde çalıştırılmak üzere, ilgili kurumun teklifi, Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı’nın uygun görüşleri ve Bakanlar Kurulu’nun kararıyla geçici olarak sözleşme ile personel istihdam

edilebilecektir. Bu şekilde istihdam edilen sözleşmeli personel, işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlisidir.

Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesindeki 657 sayılı DMK kapsamındaki memur ile 657-4/B sözleşmeli personel karşılaştırıldığında; sözleşmelilik oranının % 10,4 düzeyinde olduğu görülmektedir (Tablo 3.2).

İstihdam Şekli	Sayı	Oran (%)
Memur (Kadrolu)	46.535	89,6
657-4/B Sözleşmeli	5.394	10,4
<b>TOPLAM</b>	51.929	100

Tablo 3.2. Tarım ve Orman Bakanlığında Memur ile 657-4/B Sözleşmeli Personel Mevcudu (Ocak 2019)

Kaynak: Tarım ve Orman Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı

Mevcut verilere göre Tarım ve Orman Bakanlığı'nda (Mülga Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ve Mülga Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında) sözleşmeli personel uygulamasına 2000'li yıllarda geçilmiştir. Sözleşmeli personel uygulaması Milli Eğitim Bakanlığı kadar yaygın olmamakla birlikte diğer Bakanlıklar göz önünde bulundurulduğunda üst sıralarda yer almaktadır. 2011 yılına kadar Bakanlık bünyesinde ziraat mühendisi ve veteriner hekim ağırlıklı olmak yaklaşık 10.000 sözleşmeli personel istihdam edilmiştir. Bunların, tamamına yakını 04.06.2011 tarihli resmi gazete yayımlanarak yürürlüğe giren 632 Sayılı KHK ve 12.07.2013 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6495 sayılı kanun ile mevcut 4/B' li sözleşmeli personel kadroya geçirilmiştir. Bu tarihten itibaren yapılan sözleşmeli personel alımlarıyla Ocak 2019 itibarı ile 5.394 sözleşmeli personel sayısına ulaşılmıştır. Özetle, sözleşmelilik yaygınlaşmakta ve de belli hizmet alanlarında yoğunlaşmaktadır. Önümüzdeki yıllarda bu uygulamanın diğer hizmet alanlarına da yaygınlaşması, Bakanlığın personel yapısını büyük ölçüde değiştirebilecektir.

Bu süreç, öncelikli olarak "tarımsal yayım ve çiftçi eğitimi" hizmet alanında gündeme gelmiştir. Bu nedenle, 2003 yılında günümüze kadar yaşanan gelişmeleri irdelemek, diğer hizmet alanları için de nasıl bir değişimin yaşanabileceğine ışık tutacaktır.

### 3.2.2.1. 1000 köye 1000 tarım gönüllüsü projesi

Mülga Tarım ve Köyişleri Bakanlığı tarafından Eylül 2003'de yürürlüğe konulan, TOBB, TESK ve TEMA gibi STK' larca ve bazı Meslek Kuruluşlarınca desteklenen 'Köy

Merkezli Tarımsal Üretime Destek Projesi’, diğer adıyla ‘1000 Köye 1000 Tarım Gönüllüsü Projesi’; kırsal kesimin kaliteyi ve verimliliği artırmaya dönük bilgiyle donatılarak kalkındırılacağı gerekçesine dayanarak; iş bulamayan yetişmiş kişilere istihdam olanağı yaratmak ve tarımsal üretimin daha bilimsel yöntemlerle gerçekleştirilmesi sağlayarak küçük üreticinin gelirini artırmayı amaçlamaktadır.

1000 Köye 1000 Tarım Gönüllüsü Projesinin ortaya çıkış amacı Mülga Tarım ve Köyişleri Bakanlığı metinlerinde şöyle açıklanmaktadır:

- Kamuda yayıma ayrılan kaynaklar azalmakta ve yerinde kullanılmamaktadır.
- Tarım ve Köyişleri Bakanlığı’na uzun süre teknik personel alınamamış, yetişmiş personel yerinde tutulamamıştır.
- Kamudaki personel sistemi yayım elemanlarını teşvik edici ödüllendirme yapısına sahip değildir.
- Yayım elemanlarının meslek öncesi ve hizmet içi eğitimi yetersizdir.
- Bu yapıyla kamu, yayım ve çiftçi eğitimi hizmetini yerine getirememektedir.

Bu saptamalar ışığında önerilen model sonucu; kamu yayımcılığının işlememesinin gerekçeleri ortaya konulmadan, sorunu çözme öngörüsü ile kamu hizmetinin klasik işleyiş ilişkileri kırılarak, kamu yayımının yetersiz ve kötü olduğu vurgulanmalı ve kamu hizmeti alanındaki faaliyetlerin özel ilişkilerin kurallarına göre işlemesi sağlanmalıdır. Kamunun etkin çalışmasına yönelik önlemler alınması yerine, öncelikle Gönüllü Tarımsal Danışmanlık sistemine geçilmelidir.

Bakanlık metinlerinde, benzer amaçlarla 1984 – 1993 yılları arasında kamu tarafından uygulanmış olan Tarımsal Yayım ve Uygulamalı Araştırma Projesi (TYUAP)’nde başarının beklenen düzeyde gerçekleşmemesinin nedenleri olarak; Proje kapsamında istihdam edilen personelin köylerde yaşamak istememeleri, Devlet memuru statüsünde istihdam edilmeleri, süreç içinde siyasi tavassutlarla kent merkezine tayin edilmiş olmaları, personelin köylülerin talep ettikleri bilgilerin tümüne sahip olmamaları gösterilmektedir. Bu kapsamda, adı geçen Proje kapsamında köy grup teknisyenleri için inşa edilen yaklaşık 1200 binadan uygun olanlar ve satın alınan 1800 motosiklet, ‘tarım gönüllüleri’ nin kullanımına verilecektir.

İşleyiş açısından 5’i Bakanlık görevlisi, 4’ü sektör temsilcisi 9 kişiden oluşan Proje Koordinasyon Kurulu, Proje’nin yürütülmesinde Bakan’a karşı sorumludur. Proje’nin

kaynakları; Bakanlık tarafından oluşturulacak, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu'ndan aktarılacak, İl Özel İdaresi bütçelerinden aktarılacak tutarlar, Bağış ve yardımlar, Diğer gelirler olarak sayılmaktadır.

Türkiye'de 81 ile bağlı 880 ilçede, toplam 1000 danışman istihdamını öngören projenin önemli aşamaları şunlardır:

- Seçilen tarım danışmanlarının görev yapacağı köy veya beldenin saptanması,
- Seçilen köy muhtarı ve belde belediye başkanından taahhüt senedi alınması,
- İl Özel İdare Müdürlükleri ile Tarım İl Müdürlükleri arasında Protokol imzalanması,
- Protokol yapılan illerde, ilana çıkılarak, belirlenen tarihlerde müracaatların alınması,
- Mülakat komisyonlarının saptanması, İl Özel İdarelerine kaynak aktarılması,
- Bakanlık Temsilcisi, Tarım İl Müdürü, Valilik Temsilcisi ve bir muhtardan oluşan komisyon aracılığıyla mülakatların yapılması, danışmanların seçilmesi,
- Sözleşmelerin imzalanarak danışmanların göreve başlatılması, intibak eğitimlerinin yapılması,

Projeyi, ziraat mühendislerine istihdam olanağı yaratması ve tarımın gereksinim duyduğu bilgiyi toprak ile buluşturmayı amaçlaması nedeniyle ilkece destekleyen TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası; tarımın ekonomik bir sektör olarak desteklenmediği, üretim yapılarının kırıldığı ve giderek dışa bağımlı süreçlerin hakim olduğu bir dönemde, köylere gönderilecek mühendislerin, tarımsal yapıda kayda değer bir değişme yaratmasının oldukça güç olduğunu belirtmiştir. Bu olumsuz genel çerçevenin, olabildiğince doğru yaklaşımlar ile doldurulması durumunda, sektöre mütevazı bir katkı sağlanmasının olanaklı olduğu vurgulanarak, sürece ilişkin proje öncesi şu öneriler sıralanmıştır: (ZMO, 2003).

- Köylere gönderilecek mühendislerin seçiminde, objektif ölçütlere uyulmalıdır. Mülakat sistemi, bu kapsamdaki en uygun olmayan yöntemdir. Seçim, bilgi ölçen bir yazılı sınav sistemi ile gerçekleştirilmeli, oryantasyon eğitimi sonuçları uyarınca belirlenen başarı sıralamasına göre görevlendirme yapılmalıdır.

- Bu bağlamda, mülakat sisteminin, siyasi iktidar tarafından kayırmacılık temelinde kullanılacağından derin endişe duyulmaktadır.

- TMMOB Yasası ve ZMO Tüzüğü hükümleri uyarınca, ‘şarta bağlı – geçici sözleşmeli’ konumunda istihdam edilecek ziraat mühendislerinin, ZMO üyesi olmaları zorunludur. Bu gereğe, mutlaka uyulmalıdır.

- Objektif ölçütlere göre seçilen ziraat mühendisleri, görevlendirilecekleri bölgelerin ekolojik koşulları ve onun belirlediği üretim yapılarına göre düzenlenmiş, uzun süreli ve etkin bir hizmet içi eğitim sürecinden geçirilmelidirler. Ziraat Mühendisleri Odası, bu süreçte üzerine düşen her türlü işlevi yerine getirmeye hazırdır.

- Tüm bu aşamalardan sonra köylerde görevlendirilecek ziraat mühendislerinin işlevlerinin, ekonomik süreçlerle ilişkilendirilmesinin zorunlu olduğu değerlendirilmektedir. Başka bir deyişle, planlama ve destekleme sistemlerinde etkili olmayan ziraat mühendisi varlığının, köylerimizin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşullar dikkate alındığında, olumlu sonuçlar doğurması beklenemez.

- Bu bağlamda, TYUAP Projesi’nin başarısını sınırlayan etmenler olarak Bakanlık metinlerinde sayılan nedenler, kapsamlı ve ekonomi – politik temelde yapılmış bir analiz sonuçlarını yansıtmaktan uzaktır.

- TYUAP Projesi’nde kullanılan bina ve araç – gerecin bir çoğunun kullanılamaz durumda olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, Proje’ye, uygun mekan – araç/gereç sağlama yeteneğinin kazandırılması gerekli görülmektedir.

- Proje’nin finansman ayağının, belirsiz ve yetersiz olduğu değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, Proje’nin, devlet bütçesinden ayrılmış belirli kaynaklar üzerine inşa edilmesinde yarar görüldüğü ZMO tarafından belirtilmiştir.

Geçen süreç, Ziraat Mühendisleri Odasının çekincelerinde ne kadar haklı olduğunu göstermiştir. Sürece ilişkin ZMO’nun 2005 yılına yönelik görüşleri ise şöyledir: (ZMO, 2005).

İkinci yılını doldurmakta olan proje kapsamında, Tarım ve Köyişleri bakanlığı tarafından, mevcut sorunların çözümüne yönelik anlamlı bir çalışma üretilenmiş, tam tersine sorunlar yumağı giderek karmaşık bir nitelik kazanmıştır. Bu çerçevede;

- Projede görev alan ziraat mühendisleri, oluşturulan bürokrasi nedeniyle, zamanlarının önemli bir bölümünü ‘yararsız işler’ yaparak geçirmek zorunda bırakılmaktadırlar.



- Bu bağlamda, ‘şarta bağlı sözleşmeli’ olarak çalışan ziraat mühendisleri, bağkur primlerini ve gelir vergilerini ödemek için muhasebeci tutmak durumunda bırakılmakta; zaten düşük olan ve zamanında ödenmeyen maaşlarından, vergi ve prim dışında bir de ‘muhasebeci ücreti’ ödemek zorunda kalmaktadırlar.

- Proje’ye göre, proje’nin ikinci yılında % 5, üçüncü yılında % 10 oranında ‘köy katkı payı’ ödenmesi gerekmektedir. Ancak zaten geçim sıkıntısı içinde olan köyler, böyle bir ödeme için istekli davranmamaktadır. Bakanlığın, ‘köy katkı payı’ nın ödenmesini zorunlu tutması nedeniyle, çoğu danışman katkı payını da kendi ücretinden ödemeye başlamıştır. 2006 yılında yapılacak ödemenin % 10 oranına yükselmesi, çoğu danışmanın mali edinimi asgari ücret düzeyinin da altına iteceği belirtilmiştir.

Bütün yıl köyde ikamet eden danışmanlara yıllık izin dahi verilmemekte, kimi illerde, zorunlu nedenlerle köyden ayrı kalan danışmanların ücretinden kesinti yapılmaktadır.

- Tüm bu yapı altında, günü kurtarmaya yönelik ‘politikalara’ çöküş içinde olan tarım sektöründe, danışmanların özverili çalışmaları anlamlı bir katkı niteliğine dönüşmemekte; mühendis kimliğini yaşama yansıtamayan danışmanlar yaşadıkları ekonomik- sosyal sıkıntılarla baş başa kalmaktadırlar.

Süreç içerisinde ‘Tarım Gönüllüleri’ Projesi, yaşanan olumsuzluklara yönelik bazı iyileştirmeler içerecek şekilde Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (TARGEL) olarak değiştirilmiştir.

### **3.2.2.2. Tarımsal yayımı geliştirme projesi (Tar-Gel) projesi**

Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi kapsamında Ocak 2006’da 1000 kişiden oluşan Tarım Gönüllüleri, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı (T.K.B) bünyesi 4/B Sözleşmeli Personel statüsüne geçirilmiştir.

Uygulama görülen aksaklıklar sebebiyle, tüm özlük hakları T.K.B tarafından düzenlenmekte, maaşları da yine Bakanlıkça ödenmektedir. Bugün sayıları 2500’i bulan 4/B Sözleşmeli Personel’in ilk 1000’i dışındakiler ‘Mülakatsız’ KPSS puanı başarı sırasına göre atanmıştır.

TARGEL Projesi kapsamında 4/B statüsünde çalışanların barınma, ulaşım, görev ve yetki sorunları, verilen tüm sözlere rağmen her geçen gün artarak sürmektedir. Bütün bunlardan öte, en doğal insan hakkı olan eş durumu dahi görmezden gelinmekte, çakılı kadro uygulamasıyla aileler parçalanmaktadır.

Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'na, 19–23 Nisan 2009 tarihleri arasında yapılan ve İl Müdürü/İl Müdür Yardımcıları, Çiftçi Eğitim ve Yayım Şube Müdürleri, Yetkili Sendika Temsilcileri, Tar-Gel çalışanlarının temsilcilerinin katıldığı Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (Tar-Gel) Toplantısı sonrasında yayınlanan Sonuç Bildirgesi şöyledir: (TKB, 2009).

1. Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesini değerlendirme toplantısı demokratik bir ortamda, sağlıklı bir çalışma yapılmış, yapılan bu çalıştay projenin geleceğine yön verme açısından verimli olmuştur.

2. Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesinin değerlendirilmesinde uygulamada ortaya çıkan aksaklıklar ortaya konulmuştur. Ancak bütün katılımcıların ortak kanaati kesinlikle projenin revize edilerek verimliliğinin artırılması yönündedir. Projenin uygulanmasına devam edilmesi iş imkanı bulamamış Ziraat Mühendisi ve Veteriner Hekimlerin istihdamı açısından önemlidir.

3. Projenin kuruma, köylümüze, tarım üretimine katkıda bulunması uygulayıcı sözleşmeli personelin daha başarılı olması için alet, ekipman, kırtasiye, araç, akaryakıt, büro, telefon, bilgisayar yönünden güçlendirilmeli, gerektiğinde kiralama yoluna gidilmelidir. Bu konularda modern bir çalışma yapabilmesi için yeterli ödenek verilmelidir.

4. Proje kapsamında çalışan personelin köy/beldede çalışanların ücretlerinin il-ilçe merkezlerine göre artırılmalıdır. Ücretleri belirlemede esas olan performans kriterlerinde yaşanan sıkıntıları çözecek bir şekilde düzenleme ile objektif kriterlere göre puanlama yapılmalıdır. Performans puanına yapılacak itirazlar 657 sayılı devlet memurları kanununda uygulanmakta olan üst disiplin kuruluna benzer bir düzenleme yapılarak sonuçlandırılmalıdır.

5. Proje kapsamında çalışan personelin eş durumu, özür becayiş gibi konularda ki kısıtlamalar giderilmeli il içinde belirli dönemlerde rotasyon sağlanarak monotonluk giderilmelidir. Yeni çalışma bölgeleri oluşturulması bazı bölgelerin tasfiyesi ve personelin yazılı talebi halinde, makamın uygun görüşleri alınarak, il içerisinde yer değişikliği için Tarım İl Müdürlüklerine yetki verilmelidir. Yeni oluşturulacak çalışma bölgelerine yeni sözleşmeli personel atanmadan önce eski çalışanlara il ve iller arası bölüm şartı aranmaksızın tercihen yer değişikliği hakkı verilmelidir.

6. Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesinde çalışan personelin köyde ikamet şartının kaldırılması; il veya ilçe merkezlerine çekilmesi yoğun olarak talep edilmiştir. İl ve ilçe merkezlerine çekilecek personelle ilgili çalışma koşulları, verimlilik, personel ihtiyacı gibi

somut kriterler tespit edilerek ilçe merkezlerine çekilme şartları ve yetkilinin kim olduğu yönünde düzenleme yapılmalıdır. İl ilçe müdürleri ile sözleşmeli personelin çalışma mevzuatından kaynaklanan riskleri en aza indirilmelidir. Ancak ilçe merkezine çekilen personelin tarım takvimi ve ürün desenine uygun olarak çalışma bölgesinde bulundurulması sağlanmalıdır.

7. Çalışma Bölgelerinde çiftçiye karşı mesleki açıdan saygınlığının sağlanabilmesi için sözleşmeli personele diğer personel haiz olduğu imza yetkileri verilmelidir. Ayrıca bilirkişilik yapma imkanı sağlanmalıdır. Tar-gel projesinin önemi ve sözleşmeli personelin diğer meslektaşlarıyla eşit haklara sahip olduğu taraflara yeterince anlatılmalıdır.

8. Coğrafi ve fiziki şartların müsait olmaması nedeniyle personel tutmakta güçlük çekilen illerin cazip hale getirilmesi amacıyla ücret avantajı sağlanmalıdır.

9. Gelecek endişelerini, sosyal ve psikolojik sıkıntıları gidermek için etkin çalışan, performansı iyi olan ve en az 3 yıl görev yapmış olan sözleşmeli personelin 5.ve 6. bölgelerden başlamak üzere 4/a statüsünde atamaları yapılmalıdır. Bu yöntem Tarım ve Köyişleri Bakanlığına tecrübeli, eğitilmiş, pratiği olan ve kurumu tanıyan personeller kazandırılacaktır. 4/a kadrosuna atanan personellerin yerine projeyi devam ettirmek üzere yeni sözleşmeli personeller alınmalıdır.

Bu saptamalar, 2003 yılından beri başlayan Proje'nin gerek Türkiye'nin gerçekleriyle tam olarak örtüşmemesi, gerekse uygulamada yapılan yanlışlıklar nedeniyle oldukça sorunlu bir gelişim izlediğini göstermektedir. Bu durum Bakanlık yetkililerince de kabul edilmektedir. Ancak idari çözülecek sorunlar olduğu gibi birçok konunun çözümü Bakanlar Kurulu kararı ya da yasal düzenlemeyi gerektirmektedir.

Ayrıca, kurulan tarım danışmanlığı sistemi, hiçbir tarımsal destekleme sistemi ile entegre edilmediği için, arzu edilen gelişmeyi gösterememektedir. Bakanlığın orta ve büyük işletmelere yılda 225 TL tarım danışmanlığı desteği ödeyeceğini ilan etmesi düşündürücüdür. Bu çerçevede, doğrudan tarım danışmanlarına yönelik etkin bir desteğin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

### **3.2.2.3. Sözleşme koşullarının değerlendirilmesi**

Sözleşmeli personel ile yapılan sözleşmeler, 2003 ve 2005 tarihi itibarıyla farklılık göstermektedir.

2003 tarihli sözleşmelerde, sözleşmenin 1 yıllık olması, ücretlerini kimden alacakları konusunun belirsizliği, 'şarta bağlı sözleşmeli' olarak çalışan Ziraat Mühendisleri ve Veteriner Hekimlerin bağkur primlerini ve gelir vergilerini ödemek için muhasebeci tutmak durumunda bırakılması, projenin ikinci yılında % 5, üçüncü yılında % 10 oranında 'köy katkı payı' ödenmesi gibi konular sıkça eleştirilerek gündeme gelmiştir.

Tarım gönülleri projesinde çalışan personel Tarım ve Köyişleri Bakanlığının aldığı karar gereğince 657 sayılı Kanununun 4/B maddesine göre istihdam edilmiştir. Yeni statü gereği imzalanan 2005 tarihli sözleşmelere karşı açılan davalar Bakanlığın aleyhine sonuçlanmıştır.

Örneğin; KÖYMER projesi kapsamında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi hükümleri uyarınca çalıştırılan personelle imzalanan 'Hizmet Sözleşmesinin' 12. maddesinin ' taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla, sebep göstermeksizin sözleşmeyi her zaman fesh edebilir' hükmünü içeren (c) fıkrası, Danıştay Onikinci Dairesinin 2007/4110 Esas nolu, 23.11.2007 kararı ile iptal edilmiştir.

Danıştay 12. Dairesinin, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nda 657 sayılı yasanın 4/B maddesine göre istihdam edilen Ziraat Mühendisi ve Veteriner Hekimlerin Hizmet Sözleşmelerinin 12.maddesinin 'e' fıkrasının iptali istemiyle açılan 2008/5265 Esas Nolu davada, ayrıca 12. Maddenin 'f' fıkrasının iptali amacıyla açılan 2008/5240 Esas Nolu davada yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir.

Yine, Danıştay 12. Dairesi, anılan Usul ve Esasların 13.maddesinin 2. bendinin, 6. bendinin '657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125.maddesinde belirtilen uyarma ve kınama cezası gerektiren fiil veya hallerin üç defa, aylıktan kesme cezası getiren fiil veya hallerin iki defa kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını ile....." ibaresi için 2008/1478 Esas Nolu davada yürütmeyi durdurma kararı vermiştir.

Danıştay, 4/B'li personel alımında yazılı ve/veya sözlü sınavı iptal ettiği için, kurumlar 4/B'li personel alırken dahi, sadece ilana başvuranlardan puan sırasına göre alım yapabilmektedir.

2009/14799 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 29 Mart 2009'da yürürlüğe giren 'Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar' çerçevesinde; yeniden hizmete alınma koşulları, kurum içi yer değiştirme ve kadın personele doğum izni verilmesi konularında değişiklik yapılmıştır.

Doğum yapacak 4/B'li personele, memurlar da olduğu gibi, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile izin verilmekteydi. Ancak bu izin ücretli değildir. Yeni getirilen düzenlemeye göre bu izin ücretli olacaktır. Ancak, doğum izni sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülecektir.

Sözleşmeli personel pozisyonları merkezde toplam sayı olarak, taşrada ise il bazında tahsis edilir. Maliye Bakanlığınca vize edilen pozisyonlara ilişkin cetvellerin bir örneği ilgili kurumlar tarafından vize tarihinden itibaren bir ay içinde elektronik ortamda Devlet Personel Başkanlığına gönderilecektir.

Daha önceki düzenlemede askere giden 4/B'li personelin, askerlik sonrasında işe başlatma zorunluluğu bulunmamaktaydı. 29 Mart 2009'dan itibaren, askerden dönen personel, terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması halinde, yeniden 4/B'li olarak istihdam edilecektir. Bu haktan yararlanmak isteyen personelin de, askere giderken hizmet sözleşmesini fesih etmesi sırasında, iş sonu tazminatı almamış olması gerekmektedir. Askerden dönen personel yazılı olarak başvurduğunda, memurlar da olduğu gibi, 30 gün içinde kurum tarafından işe başlatılacaktır.

29 Mart 2009 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan düzenlemeye göre, hizmet sözleşmesini fesih eden personel ayrıldığı kuruma bir yıl süreyle başvuramayacaktır.

Düzenlemede, sözleşmeli personelin kurumlar arası yer değişikliği yapamayacağı açık olarak yer almıştır. Sözleşmeli personele becayiş hakkı verilmiştir. Ancak becayişin gerçekleşebilmesi kurumun uygun bulmasına bağlıdır. Eş durumundan nakil de, sadece kurum içinde mümkündür. Eş durumundan tüm nakil taleplerinin yerine getirilmesi zorunlu kılınmamıştır. Eş durumundan nakil isteyebilmek için; Personelin vizeli olduğu birimde fiilen en az bir yıl çalışmış olması, Geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması ve Kamu personeli olan eşin, kurum içi görev yeri değişikliği mümkün olmayan veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması, kaydıyla yerine getirilebilir. 3. şart olarak belirtilen "kamu personeli" ifadesi, memur ifadesine göre daha geniş bir kavramdır. Buna göre eş, hakim savcı, askeri personel, 4/B'li, 4924'lü olanlar da nakil talebinde bulunabilecektir. Ancak eş özel şirkette işçi olanlar veya Bağ-Kur'lu olanlar nakil talebinde bulunamayacaktır.

Sözleşmeli personelin bazı haklarında iyileştirmeler sağlamakla birlikte bazı eksiklikleri de içeren BKK hakkında yine konu yargıya taşınmıştır. Bu kapsamda;

3-b) bendinde yer alan “vizeli olduğu birimde en az 1 yıl çalışmış olması ibaresi ile “...kamu personeli olan eşin, kurum içi görev yeri değişikliği mümkün olmayan veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması” ibaresinin,

3-c) maddesinde; sağlık sebebine bağlı kurum içi yer talebine ilişkin yer alan; personelin geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliğe haiz boş pozisyon bulunması ibaresinin,

4. maddesinin c bendinde yer alan “ve/veya sözlü” ibaresinin; ve 6. maddesinin iptali istenmektedir.

#### **3.2.2.4. Tarımsal yayımda sözleşmelilik uygulamasının değerlendirilmesi**

Geliştirilen ve değiştirilen projeler ile esnekleştirilmeye ya da özelleştirilmeye çalışılan alan, ‘çiftçi eğitimi ve tarımsal yayım’ alanıdır.

2009 yılında 4/B kapsamındaki Sözleşmeli personele yayım faaliyetleri dışında görev verilmesi halinde;

1-Gıda Güvenliği ve hijyeni,

2-Reçete yazımı ve bilirkişilik konuları,

3-Yeşil kart uygulaması,

4-Hayvan sevklerinde ön muayene raporu düzenleme yetkisi, hususlarında gerekli eklentiler yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu durum, Bakanlığın ana işlevlerinin zamanla sözleşmeli personel eliyle yapılacağını göstermektedir.

‘Özelleştirme’; özel kişilerin kamu hizmeti alanına, faaliyet gören aktör olarak taşınması ve kamu hizmeti alanına piyasa ilişkilerinin kurallarının taşınmasıdır.

Tarımsal yayım ve çiftçi eğitimi görevi, 441 sayılı KHK’nın 2/h maddesi gereği Tarım ve Köyişleri Bakanlığı’na yerine getirilmesi gereken bir ‘kamu hizmeti’dir.

Kamu hizmeti, mal alım-satımında sözleşme hürriyetini dikkate almayarak, kamulaştırma örneğinde olduğu gibi, zor kullanma yetkisini kullanır. Bu bağlamda, devlet personeli de kural olarak sözleşme ilişkisiyle çalıştırılmaz, memur statüsünde çalıştırılır.

Bakanlığın yasal değişiklik yapmadan bir proje ile kamu hizmet alanını özelleştirmesi, Anayasal ve yasal açıdan yanlış bir uygulamadır.

Devletin ve kamu yönetiminin en önemli varlık nedeni 'kamu hizmetleri'dir. Toplumsal gereksinimlerin karşılanması ve kaynakların etkin kullanımı, kamusal alan dışındaki ölçütlerle değerlendirildiğinde ve kamu hizmetinin etkinliği kar-zarar ölçü alınarak belirlendiğinde, kamu yönetiminin, kamu hizmetinin varlık nedeni tartışmalı duruma geleceği aşıkardır.

### **3.2.3. Sözleşmeli Personel İstihdamının Tarım Politikalarına Etkisi**

Tarımsal faaliyetlerin alternatifi olmayıp, insanların yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmeleri için beslenmeleri şarttır. Cinsiyeti ve yaşı ne olursa olsun, her insanın her zaman sürekli, yeterli, güvenli ve kültürel tercihinine uygun gıdaya veya gıda üretmek için gerekli araçlara ulaşma hakkı vardır. Güvenli ve yeterli gıda, eğitim hakkı, sağlık hakkı, barınma hakkı gibi en temel evrensel haklardır. Gıda üretimi ise, toprak ve su gibi doğal kaynaklardan gübre ve ilaç gibi girdilerin kullanılmasına kadar yoğun bir emek ile mümkündür. Bu nedenle tarımsal faaliyetlere üretim, işleme ve pazarlama aşamalarında bir bütün olarak bakmak gerekmektedir.

Nüfusunun % 15,4'ü açlık sınırının altında bir gelirle yaşayan ülkemizde, IMF ve Dünya Bankası politikalarıyla üretimden koparılmış insanlara, Sosyal Yardımlaşma Fonları ve Belediyeler aracılığıyla yardımlar yapılmakta ve bu insanları bağımlı hale getirmekte, ayakta durabilecekleri bir yaşam reva görülmemeyerek, insanlar açlıkla terbiye edilmektedir.

Genetiği değiştirilmiş ürünlerin üretimi yasak olmasına karşın gümrüklerimizden hiçbir kontrole tabi olmadan bu ürünler girmeye devam etmektedir. Etiketinde dahi hiçbir açıklama bulunmayan bu gıdaları halkımız bilmeden tüketmektedir. Girmeye çalıştığımız AB'de halkın %71'i ve birçok ülke bu ürünlere karşı savaş verirken Türkiye henüz Biyogüvenlik Yasası'nı dahi çıkarmamıştır.

Ülkemizde tarladan sofraya gıda güvenliği ile ilgili sorunlar artarak devam etmektedir. Kontrol ve denetimlerle ilgili yaşanan sıkıntılar, denetimlerin yetersiz olması, istidam ile ilgili yaşanan sorunların devam etmesi, kayıt dışı üretimin kontrol altına alınamaması gibi sorunlar başta dar gelirliler olmak üzere, tüm insanların sağlığını ciddi anlamda riske atmaktadır.

Ekonomik krizin yoğun biçimde yaşandığı günümüz koşullarında işsiz sayısı hızla artarken, binlerce meslektaşımız işsizler ordusuna katılacak, mesleki çatışmalar gündeme gelecek ve çalışma barışı zarar görecektir.

- Gıda Güvenliğinde ve meslektaşlarımızın istihdamında önemli bir yere sahip olan sorumlu yöneticilik uygulamasına son verilerek, mühendislik mesleğine büyük bir darbe vurulacaktır.

- Devletin asli görevleri arasında yer alan denetim hizmetlerinin özel laboratuvarlar örneğinde olduğu gibi, özel sektöre devredilmesine başlanmıştır.

Gıda güvencesi ve gıda güvenliği ile ilgili yaşanan sorunların ana kaynağı uygulanan yanlış politikalar olup, ülkemizin bu sorunlarla başa çıkabilecek bilgi ve donanımına sahip teknik kadroları ve fedakâr insanları mevcuttur. Halk sağlığının korunması devletin birincil sorumluluğu olup bu konuda yetkileri ile birlikte sorumluluğunu devretmesi mümkün değildir. Ayrıca, uyum sağlamaya çalıştığımız 882/2004/EC sayılı AB mevzuatında resmi kontrollerin ve sonucunda uygulanacak yaptırımların özel kişi/kurum/kuruluşlara aktarılamayacağı kesin olarak hükme bağlanmıştır AB ülkelerinin hiç birinde resmi kontrolünün devredildiğine dair uygulama örneği yoktur. Buna karşın bu tür düzenlemelerin gündeme gelmesi, farklı dış dinamiklerin etkisini göstermektedir. Bu bağlamda olması gereken yeterli personel istihdam ederek kamu denetimini artırmaktır. Resmi kontrollerde görev yapan personelin etki altında kalmadan bağımsız bir şekilde görevini yapması için iş güvencesi ve yeterli ücret almasını sağlayacak hükümler oluşturulmalıdır.

Kamu hizmetinin temelini, anayasal güvence altında olan ve düzenlenmesi yasalara bağlı olan memurluk statüsü oluşturur. Memurluk, kadro sistemi içinde, bir yandan kamu hizmetlerinin sürekliliğini ve ülkenin gereksinmelerine göre yerine getirilmesini güvence altına alan istihdam türüdür. Merkezi yönetim memurlarının çok büyük bölümü taşrada, köy birimlerine kadar uzanarak ülke genelinde hizmet vermektedirler.

Ülke çıkarına belirlenen tarım politikalarını yürütecek, denetleyecek ve yönlendirecek olan kurum Tarım ve Orman Bakanlığı'dır. Bakanlık bu hizmetleri yeterli sayıda ve nitelikli personeli ile gerçekleştirebilecektir. Bu bağlamda, kalıcı çözümler yerine yeni sorunlar oluşturan geçici çözümleri aramak doğru değildir.



Bakanlığı asli görevlerini asli personel yerine, esnek koşullarda çalıştırılan personelle yürütmeye çalışması, örgüt iklimini bozacağı gibi, iş verimliliğinde etkinliği de azaltacaktır. Çünkü, sözleşmeli personelin iş güvencesi yoktur. Bu güvencesizliğin yarattığı işsizlik korkusu, geleceğini planlayamama, kişinin alışma Şevkini kırarak, bu da veriminin düşmesine neden olacak, ayrıca gücü elinde bulunduranlar tarafından kolay bir Şekilde yönlendirilme riskini de beraberinde getirecektir.

Esnek kamu personel sisteminin ana statüsü olan sözleşmeli statüsü, her Şeyden önce 657 sayılı DMK'nun gerekçelerinden biri olan “eşit işe eşit ücret” ilkesini de ortadan kaldırmakta, kamuda ücret dengesini bozmaktadır. Statü farklılığı nedeniyle aynı kamu kurumunda çalışan ve aynı işi yapan personel arasında ücret uçurumları açmaktadır. cretteki adaletsizlik, doğal olarak personelin motivasyonunu ve işteki verimliliğini düşürecektir.

Personel istihdamındaki esneklik uygulamasının sonuçları, tarımsal yayım ve ifti eğitimi alanında ortadadır. Soruna zm bulmak adına gündeme getirilen projeler, sorunları çözemediği gibi, yeni sorunlar da oluşturmaktadır. Bu kapsamda tarımsal kamu personel sisteminde sözleşmeli statünün yaygınlaştırılması, belirlenen tarım politikalarının sunumuna da olumsuz etkileyecektir. Oysa, lkemizin, tarım sektöründeki sorunlarını bir an önce zmeye ihtiyaç vardır.

#### **4. ESNEK ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ÇALIŞANLARIN ESNEKLİK UYGULAMALARINDAN ETKİLENME VE İŞ BAŞARI DÜZEYİ ARAŞTIRMASI**

Tarım ve Köyişleri Bakanlığının ismi 03.06.2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 639 sayılı KHK ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının ismi 09.07.2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 703 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Tarım ve Orman Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Anket çalışmasının yapıldığı 2016 yılı Şubat döneminde Bakanlığın adı ‘Gıda, Tarım ve Hayvancılık’ Bakanlığıdır.

Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde Memur, İşçi, Geçici İşçi ve Sözleşmeli olmak üzere dört farklı statüde personel istihdam edilmektedir. Açıkta atamaların sınırlandırılması, emekli, istifa, ölüm ve başka kurumlara nakiller neticesinde Bakanlık insan gücü kaynağı azalmıştır. Bu açık, kadro yerine sözleşmeli personel ile giderilmeye çalışılmaktadır. Son dönemde yaygınlaşan esnek istihdam koşulları ve etkileri üzerine, bu çalışma hazırlanmıştır.

##### **4.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı; kamu personel rejiminde esnek personel istihdamı uygulamasının Tarım ve Orman Bakanlığı’nda çalışan personel üzerindeki etkilerini araştırmaktır.

Bu amaçla, Tarım ve Orman Bakanlığı’nda 4/B statüsünde çalışan personelin kadrolu personele göre ne gibi farklılıklar yaşadıkları, sözleşmeli personel olarak çalışmaktan memnuniyet düzeyi, performans değerlendirmesinde neyin etkili olduğunun tespit edilmesi ve statü değişikliğinin çalışanların iş tatminini üzerindeki etkilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır.

##### **4.2. Araştırmanın Önemi**

Araştırma, kamu personel rejiminde esnek personel istihdamı ile performansa dayalı personel çalıştırılması uygulamasının çalışan personel üzerindeki etkilerinin ve tanımlanan işin başarı düzeyinin tespiti nedeniyle önemlidir. Çünkü, güvencesiz ve geleceğinden emin olmayan personelin verimli ve yararlı çalışması mümkün değildir.

### **4.3. Araştırmanın Kapsamı**

Araştırmanın kapsamı, Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde yürütülen tarımsal yayım çalışmaları kapsamında 4/B kapsamında değişik zamanlarda işe alınan ve köylerde istihdam edilen yaklaşık 10.000 ziraat mühendisi, veteriner hekim ve gıda mühendisinin zamanla bir kısmı memur (4/A) statüsüne geçirilmiştir. 2013 yılının ikinci yarısından 2018 yılına kadar yapılan alımlarla 2018 yılı itibarı Tarım ve Orman Bakanlığında 5.394 4/B Sözleşmeli personel görev yapmaktadır. Anket çalışmasında, 4/B çalışanlarından sadece Ankara İlinde görev yapanların bir kısmı seçilmiştir.

### **4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma, Ankara Tarım ve Orman İl Müdürlüğünde çalışan 256 sözleşmeli personelden ankete katılımı sağlanan ve 100 kişiden oluşan örneklem grubunun verdiği cevaplar ile sınırlandırılmıştır. Örneklemdeki sınırlılık araştırma evreninin tamamının incelenmesinin olanaksızlığıdır. Katılımcıların doğru, samimi yanıtlar verdiği varsayımı araştırmamızın bir diğer sınırlılığıdır. Ayrıca seçilen örneklem grubunun ana kütleyi/evreni yeterince temsil ettiği ve örneklem üzerinden ana kütleyle genelleme yapılabileceği varsayılmıştır.

### **4.5. Araştırmanın Modeli**

Araştırma, bire bir sözleşmeli personel ile anket şeklinde yapılmıştır. Sözleşmeli (4/B) statüsünde çalışan personelin, sosyo-demografik özellikleri, iş tatmini ve tatminsizliğine yol açan faktörler ve bu faktörlerin göreceli önem dereceleri belirlenmeye çalışılmıştır.

### **4.6. Araştırma Verilerinin Toplanması**

Sözleşmeli personelin sosyo-demografik özellikleri, istihdam şeklini ve esnek istihdam ile ilgili görüşlerini içeren verilerin toplanması amacıyla bir anket hazırlanmıştır. Bu anket bizzat araştırmacının kendisi tarafından belirlenen örneklem grubundaki Sözleşmeli personele uygulanmıştır.

### **4.7. Verilerin Analizi**

Alan araştırmasından elde edilen veriler SPSS 18.0 paket programında değerlendirilmiştir. Anketteki tüm sorulara verilen cevaplara ait frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmış, bu dağılımlar tablolarla gösterilmiştir. Ayrıca ortalama gibi tanımlayıcı istatistiklerden de yararlanılmıştır. Bazı demografik değişkenler ile sözleşmeli

personel olarak çalışma hakkındaki görüşleri yansıtan değişkenler arasında ilişki olup olmadığı Ki-Kare (Chi-Square –  $\chi^2$ ) bağımsızlık testi ile incelenmiştir. Ki-kare testlerinde, test edilen hipotez “İki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur” hipotezidir. Test sonucunda p (anlamlılık değeri) 0,05’ten büyük veya eşit ise hipotez kabul edilir, aksi durumda hipotez reddedilir ve iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılır. Ayrıca bazı çapraz tablolarda hücrelerdeki beklenen frekans düşük olduğundan Ki-kare testini kullanmada ortaya çıkan sakıncaları ortadan kaldırmak için Fisher exact testi uygulanmış ve ilişki olup olmadığı hipotezi için aynı sonuçlar elde edilmiştir. Anketin güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha testi uygulanmış ve güvenilirliği % 60,7 olarak hesaplanmıştır.

#### 4.8. Bulgular Ve Yorum

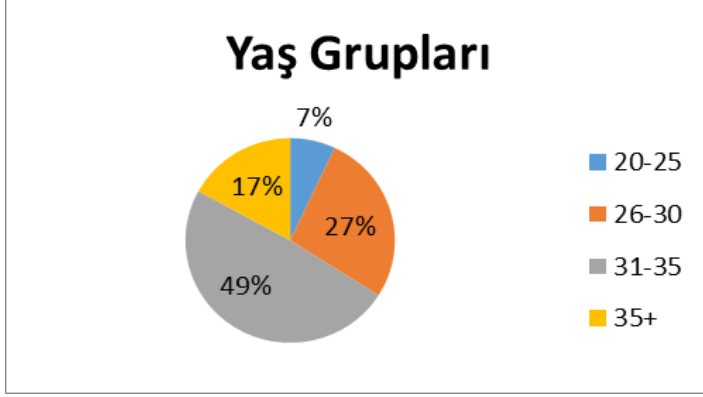
##### 4.8.1. Araştırma Grubunun Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri

Yaş Grupları	Sayı	Yüzde
20-25	7	7,0
26-30	27	27,0
31-35	49	49,0
35+	17	17,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.1. Örneklem grubundaki Sözleşmeli Personelin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan Sözleşmeli (4/b) Personelin yaş gruplarına göre dağılımlarında, büyük çoğunluğu (%49) 31-35 yaş grubundaki bireylerden oluştuğu, bunu (%27) ile 26-30 yaş grubu, (%17) ile 35+ yaş grubu izlediği görülmektedir. 20-25 yaş grubunun (%7) ile oranı en düşük olan grup olduğu görülmektedir.

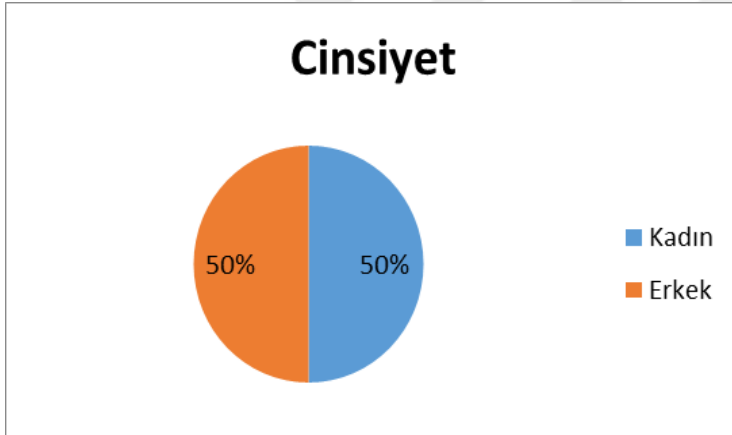
Esnek istihdam türü ile çalışan sözleşmeli personelin çok büyük bir bölümünün 31-35 yaş grubunda olması, yeni mezun olanların başlangıçta sözleşmeli olarak çalışmayı tercih etmemelerinden kaynaklandığı tahmin edilmektedir.



Şekil 4.1. Sözleşmeli Personelin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	50	50,0
Erkek	50	50,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.2. Örneklem grubundaki Sözleşmeli Personelin Cinsiyete Göre Dağılımları

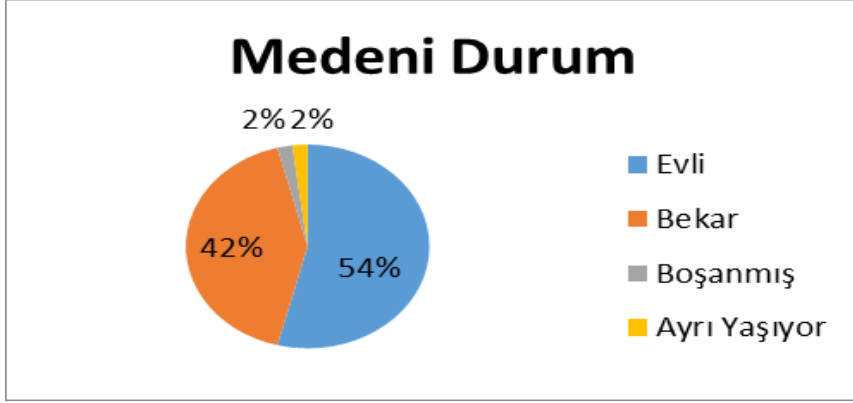


Şekil 4.2. Sözleşmeli Personelin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Araştırmanın Örneklem grubunda yer alan Sözleşmeli Personelin % 50'si Kadın ve geriye kalan %50'si Erkek personelden oluşmaktadır.

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Evli	54	54,0
Bekar	42	42,0
Boşanmış	2	2,0
Ayrı Yaşıyor	2	2,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.3. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Medeni Duruma Göre Dağılımları

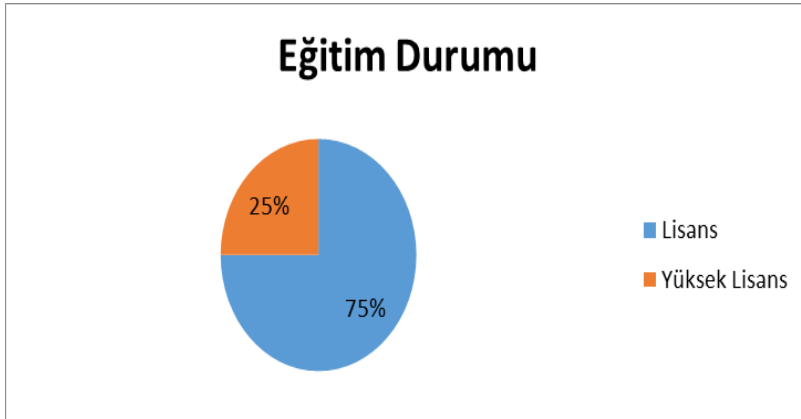


Şekil 4.3. Sözleşmeli Personelin Medeni Duruma Göre Dağılımları

Araştırmanın Örneklem grubunda yer alan Sözleşmeli Personelin medeni durum değişkenine göre dağılımlarında, çalışanların % 54 evli, % 42 ise bekar. Boşanmışların oranı % 2, ayrı yaşayanların oranı ise % 2'dir. Esnek istihdam türü ile çalışan sözleşmeli personelin %54'ünün evli olmasının sebebinin güvenceli bir işlerinin olmaması ve geleceğe ilişkin plan yapamamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Eğitim durumu	Sayı	Yüzde
Lisans	75	75,0
Yüksek Lisans	25	25,0
Doktora ve Üstü	0	0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.4. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eğitim Duruma Göre Dağılımları

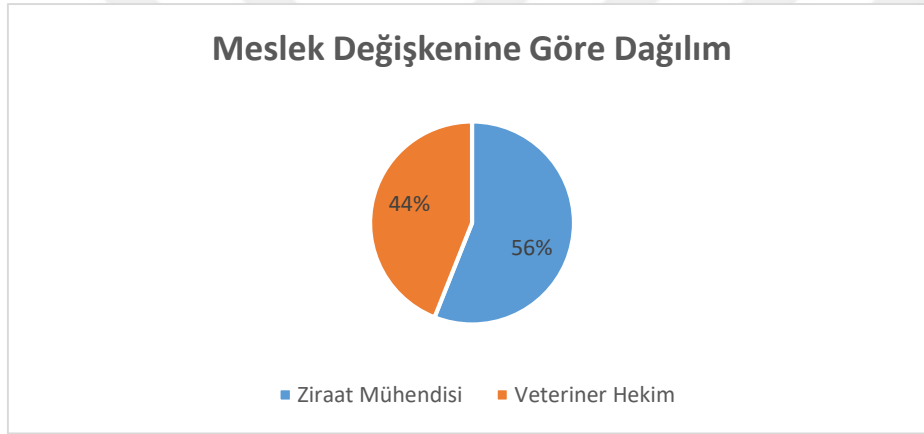


Şekil 4.4. Sözleşmeli Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

Araştırmanın Örneklem grubunda yer alan sözleşmeli çalışan personelin % 75'i lisans, % 25'i ise yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Doktora ve üstü eğitim yapan personel bulunmadığı görülmektedir.

Meslek	Sayı	Yüzde
Ziraat Mühendisi	56	56,0
Veteriner Hekim	44	44,0
Su Ürünleri Mühendisi	0	0
Gıda Mühendisi	0	0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.5. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Meslek Değişkenine Göre Dağılımları

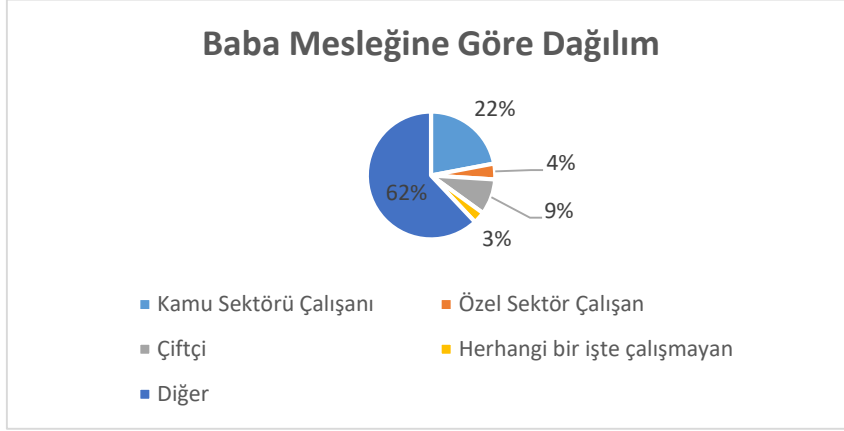


Şekil 4.5. Sözleşmeli Personelin Meslek Değişkenine Göre Dağılımları

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan Sözleşmeli Personelin %56'sı Ziraat Mühendisi ve geriye kalan %44'ü Veteriner Hekimdir. Örneklem grubunda Su Ürünleri Mühendisi ve Gıda Mühendisi bulunmamaktadır.

Baba Mesleği	Sayı	Yüzde
Kamu sek. maaşlı çalışan	22	22,0
Özel sek. maaşlı çalışan	4	4,0
Tarımla Uğraşan Çiftçi	9	9,0
Herhangi bir işte çalışmıyor	3	3,0
Diğer	62	62,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.6. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Babalarının Mesleklerine Göre Dağılımları

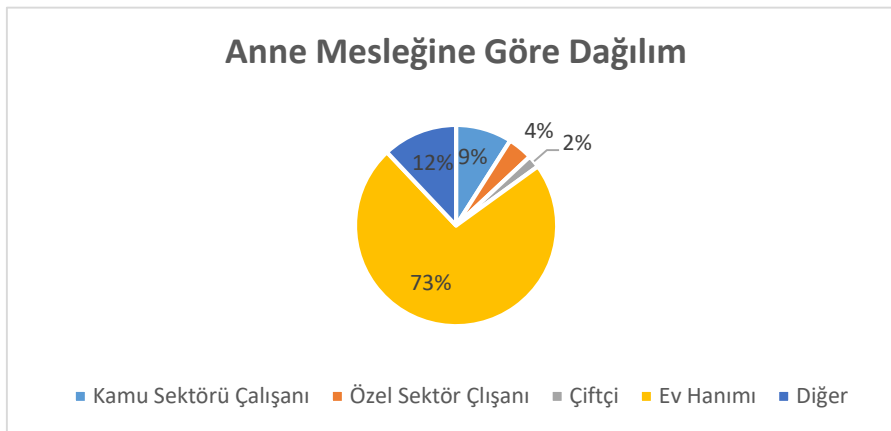


Şekil 4.6. Sözleşmeli Personelin Baba Mesleğine Göre Dağılımları

Ankete katılan sözleşmeli personelin babalarının mesleklerine göre dağılımları sırasıyla; herhangi bir işte çalışmayan (3 kişi) %3'ü, özel sektör maaşlı çalışan (4 kişi) %4'ü, çiftçi (9 kişi) %9'u, kamuda maaşlı çalışan (22 kişi) %22'si ve diğer olarak adlandırılan babası özel sektörde kendi işiyle uğraşan (62 kişi) % 62 olduğu görülmektedir. Baba mesleği çiftçilik olan bireylerin azlığı dikkat çekicidir.

Anne Mesleği	Sayı	Yüzde
Kamu sek. maaşlı çalışan	9	9,0
Özel sek. maaşlı çalışan	4	4,0
Tarımla Uğraşan Çiftçi	2	2,0
Ev hanımı	73	73,0
Diğer	12	12,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.7. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Annelerinin Mesleklerine Göre Dağılımları



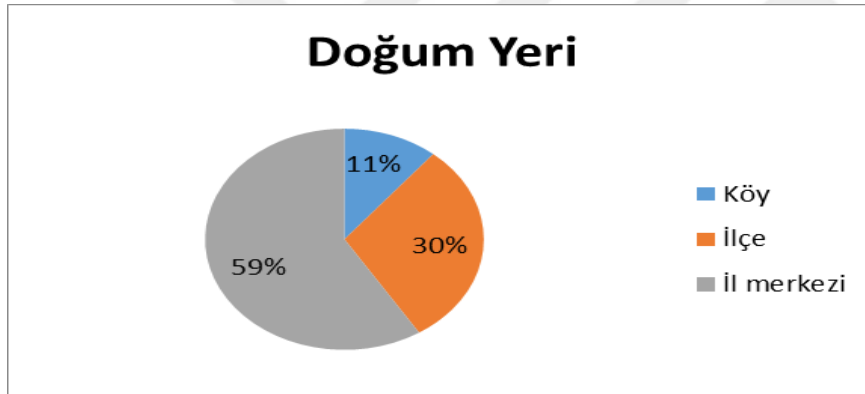
Şekil 4.7. Sözleşmeli Personelin Anne Mesleğine Göre Dağılımları



Ankete katılan sözleşmeli personelin annelerinin mesleklerine göre dağılımları göz önünde bulundurulduğunda; (73 kişi) %73'ünün annesinin ev hanımı, kamuda maaşlı çalışanların (9 kişi) %9, özel sektör maaşlı çalışan (4 kişi) %4'ü, çiftçi (2 kişi) %2'si ve diğer alanlarda çalışanların ise (12 kişi) %12 olduğu görülmektedir. Annelerin büyük çoğunluğunun ev hanımı olması ve gelir getiren bir işte çalışmaması, ailelerin ekonomik açıdan çok iyi durumda olamayabileceğini düşündürmektedir.

Yerleşim Birimi	Sayı	Yüzde
Köy	11	11,0
İlçe	30	30,0
İl merkezi	59	59,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.8. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Doğum Yerlerine Göre Dağılımları

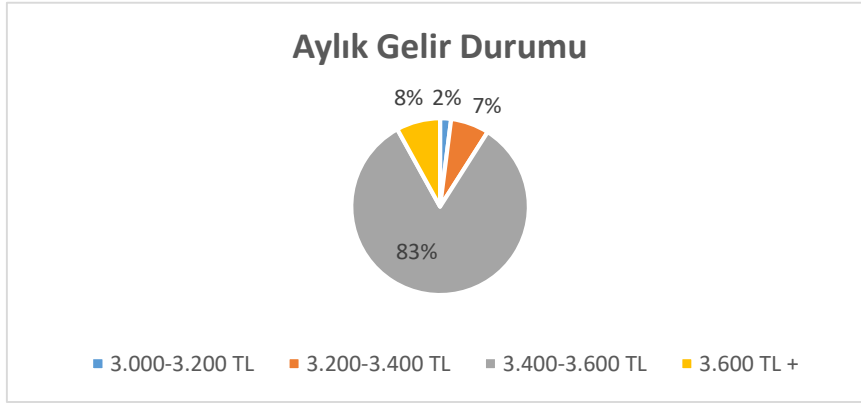


Şekil 4.8. Sözleşmeli Personelin Doğum Yerine Göre Dağılımları.

Örneklem grubundaki sözleşmeli personelin büyük çoğunluğu (59 kişi) % 59'u İl merkezinde, (30 kişi) %30'u İlçede ve geriye kalan (11 kişi) %11'i köyde doğmuştur. Örneklem grubunda yurt dışında doğan sözleşmeli personel bulunmamaktadır.

Aylık Gelir(TL)	Sayı	Yüzde
3.000-3.200	2	2,0
3.200-3.400	7	7,0
3.400-3.600	83	83,0
3.600+	8	8,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.9. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Aldıkları Aylık Maaşa Göre Dağılımları

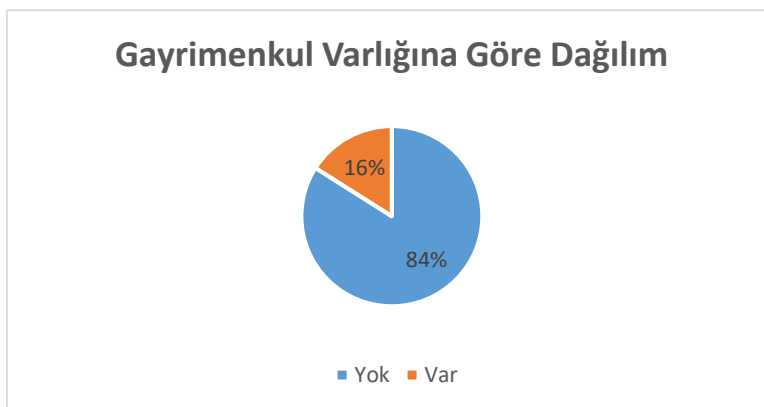


Şekil 4.9. Sözleşmeli Personelin Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımları.

Örneklem grubundaki sözleşmeli personelin anketin yapıldığı 2016 yılı Mart ayı itibarı aylık gelirlerine göre dağılımları, çalışanların büyük çoğunluğunun (83 kişi) %83'ünün 3.400-3.600 TL arasında, (8 kişi) %8'inin 3.600 TL'nin üzerinde, (7 kişi) %7'sinin 3.200-3.400 TL arasında ve (2 kişi) %2' sinin 3.000-3.200 TL arasında aylık maaş aldığı görülmektedir. Sözleşmeli personel arasındaki farkların görev yaptıkları süreler arasındaki farklardan yani kıdemden kaynaklanmaktadır. Esnek istihdama tabi olan sözleşmeli personelin gelecek kaygısı yaşamalarının yanında maaşları da kadrolu personele göre daha düşüktür.

Kendine ait gayrimenkul	Sayı	Yüzde
Yok	84	84,0
Var	16	16,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.10. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Gayrimenkul Varlığına Göre Dağılımları

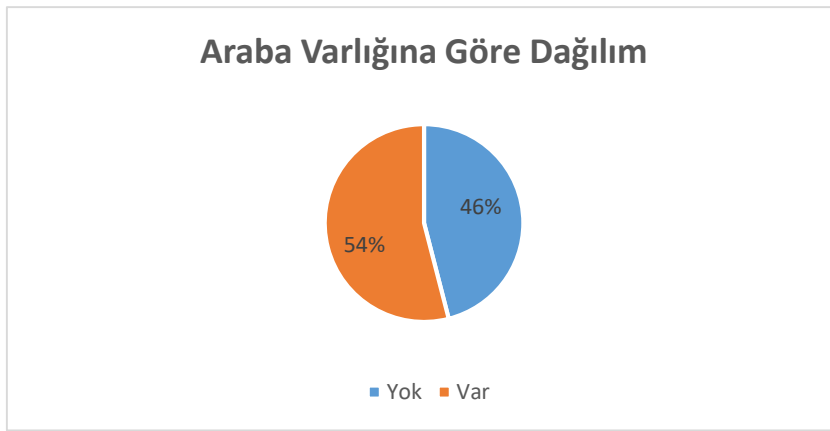


Şekil 4.10. Sözleşmeli Personelin Gayrimenkul Varlığına Göre Dağılımları.

Ankete katılan sözleşmeli personelin kendisine ait gayrimenkulü olanları oranı (16 kişi) %16 ve kendine ait gayrimenkulü olmayanların oranı ise % 86'dır.

Kendine ait araba varlığı	Sayı	Yüzde
Yok	46	46,0
Var	54	54,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.11. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Araba Varlığına Göre Dağılımları

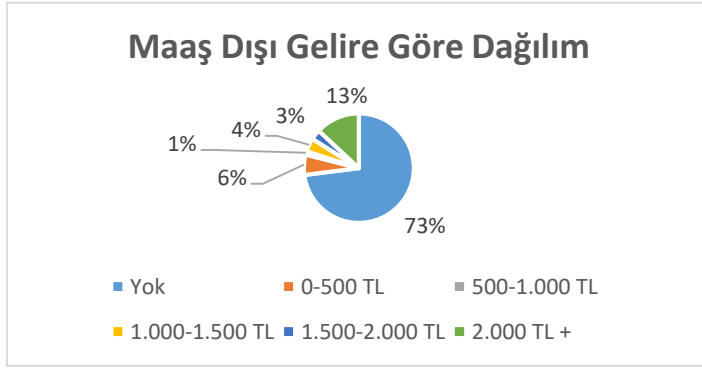


Şekil 4.11. Sözleşmeli Personelin Araba Varlığına Göre Dağılımları.

Ankete katılan sözleşmeli personelin kendisine ait arabası olanların oranı (54 kişi) %54 ve kendine ait arabası olmayanların oranı ise % 46'dır.

Maaş dışında gelir	Sayı	Yüzde
Yok	73	73,0
0-500	6	6,0
500-1000	1	1,0
1000-1500	4	4,0
1500-2000	3	3,0
2000+	13	13,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.12. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Maaş Dışı Gelire Göre Dağılımları

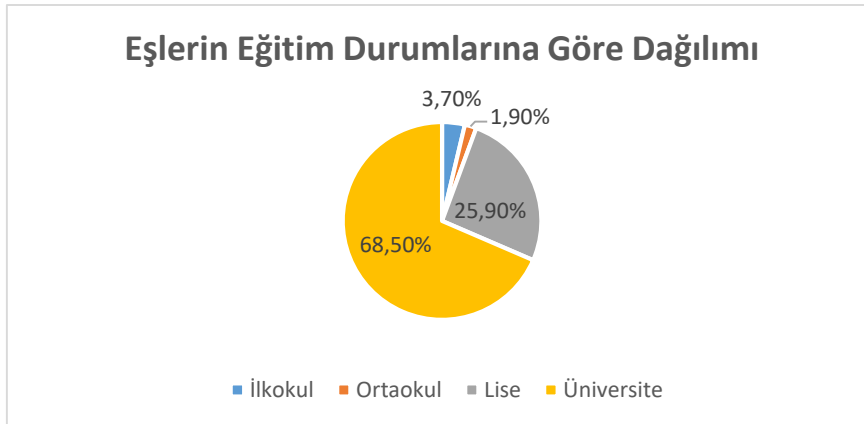


Şekil 4.12. Sözleşmeli Personelin Maaş Dışı Gelire Göre Dağılımları.

Ankete katılan sözleşmeli personelin (73 kişi) % 73'nün maaşı dışında gelirin olmadığı, % 6'sının 0-500 TL, % 1'nin ise 500-1.000 TL, % 4'nün 1000-1500 TL, % 3'ünün 1500-2000 TL ve % 13'ünün ise 2.000 TL üzerinde aylık ek gelirin mevcut olduğu görülmektedir.

Eşin eğitim durumu	Sayı	Yüzde
İlkokul	2	3,7
Ortaokul	1	1,9
Lise	14	25,9
Üniversite	37	68,5
Toplam	54	100,0

Tablo 4.13. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)



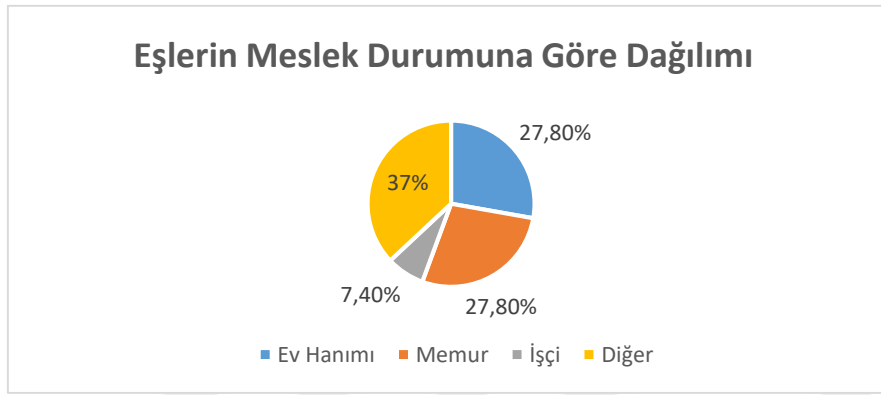
Şekil 4.13. Sözleşmeli Personel Eşlerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)

Ankete katılan çalışanlardan evli olanların eşlerinin eğitim durumuna göre en yüksek oranı % 68,5 ile üniversite mezunları, ikinci sırada % 25,9 ile lise mezunları oluşturmaktadır.

Eşleri ilköğretim veya ortaokul mezunu olanların oranı ise (sırasıyla % 3,7 ve % 1,9) hiç yok denecek kadar azdır.

<b>Eşin Meslek durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
Ev Hanımı	15	27,8
Memur	15	27,8
İşçi	4	7,4
Diğer	20	37,0
Toplam	54	100,0

Tablo 4.14. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eşlerinin Meslek Durumuna Göre Dağılımları (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)

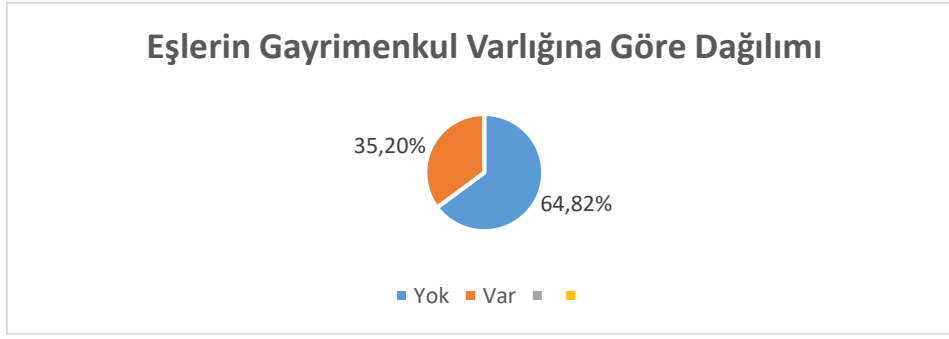


Şekil 4.14. Sözleşmeli Personel Eşlerinin Meslek Durumlarına Göre Dağılımları. (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)

Ankete katılan çalışanlardan evli olanların eşlerinin mesleklerine dağılımlarında, çalışanların % 27,8'si kamuda memur, %7,4 İşçi, %37'si diğer işlerle uğraşırken, %27,8'i ev hanımıdır.

<b>Eşlerine ait gayrimenkul</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
Yok	35	64,8
Var	19	35,2
Toplam	54	100,0

Tablo 4.15. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eşlerinin Gayrimenkul Varlığına Göre Dağılımları (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)

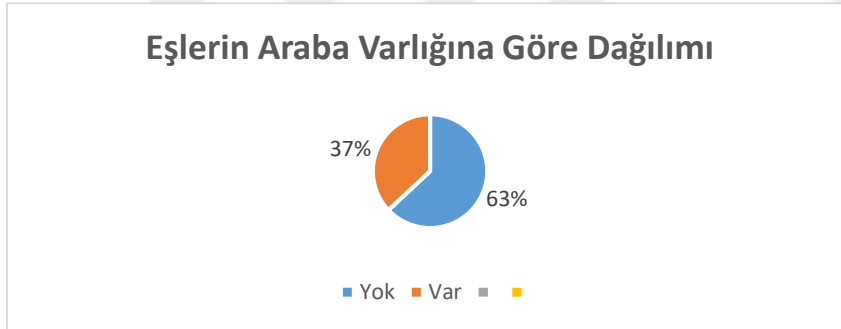


Şekil 4.15. Sözleşmeli Personel Eşlerinin Gayrimenkul Durumuna Göre Dağılımları (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)

Ankete katılan sözleşmeli personelin eşlerine ait gayrimenkulü olanları oranı (19kişi) %35,2 ve eşlerine ait gayrimenkulü olmayanların oranı (35 kişi) % 64,8'dir.

Eşe ait araba	Sayı	Yüzde
Yok	34	63,0
Var	20	37,0
Toplam	54	100,0

Tablo 4.16. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Eşlerinin Araba Varlığına Göre Dağılımları (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)

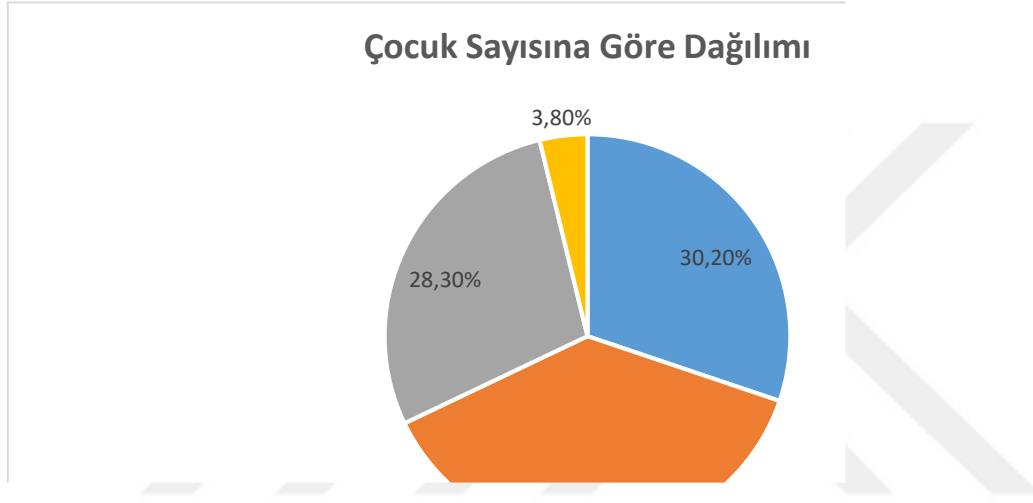


Şekil 4.16. Sözleşmeli Personel Eşlerinin Araba Varlığına Göre Dağılımları (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)

Örneklem grubunda yer alan sözleşmeli personelin eşlerine ait arabası olanların oranı (35 kişi) %63 ve eşlerine ait arabası olmayanların oranı (19 kişi) %37'dir.

Çocuk sayısı	Sayı	Yüzde
Yok	16	30,2
1	20	37,7
2	15	28,3
3	2	3,8
Toplam	53	100,0

Tablo 4.17. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Evli Olanların Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)

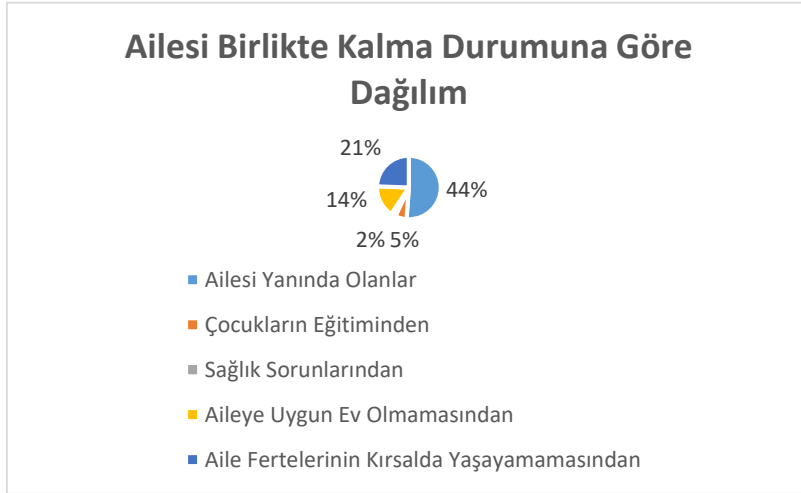


Şekil 4.17. Sözleşmeli Personelin Çocuk Sayısına Göre Dağılımları. (Evli olanların verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır.)

Ankete katılan bireylerden evli olanların % 37,7'si tek çocuğa sahiptir. % 28,3'ünün iki çocuğu, % 3,8'inin üç çocuğu vardır. Çocuğu olmayanların oranı ise % 30,2'dir.

Sebebi	Sayı	Yüzde
Ailemin yanında	44	44,0
Çocukların eğitiminden	5	5,0
Sağlık sorunlarımdan	2	2,0
Aileye uygun ev bulunmadığından	14	14,0
Aile fertleri kırsal alanda yaşama uyum sağlayamadığından	21	21,0
Diğer	14	14,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.18. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Ailesi İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Dağılımları (Bekar olanlar değerlendirmeye alınmamıştır.)



Şekil 4.18. S.Personelin Ailesi İle Birlikte Kalma Durumuna Göre Dağılımları (Bekar olanlar değerlendirmeye alınmamıştır.)

Örneklem grubunda yer alan sözleşmeli personelin % 30'u Bekardır. Evli olanların % 44'ü ailesi ile birlikte yaşamaktadır. Aileleriyle birlikte olmayanların buna yönelik gerekçelerinin başında % 21 ile aile fertlerinin kırsal alanda yaşama uyum sağlayamaması gelmektedir. Bunu sırasıyla Aileye uygun ev bulunmaması (% 14), diğer nedenler (% 14), çocukların eğitimi (% 5) ve sağlık sorunları (% 2) izlemektedir.

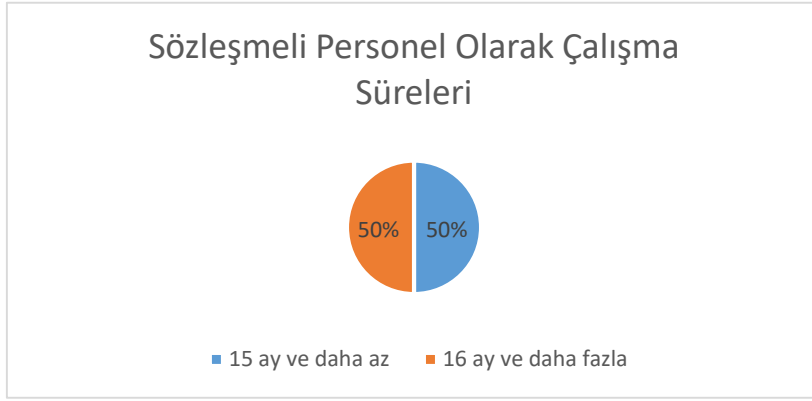
#### 4.8.2. Yapılan İşe İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışanların yaptıkları iş ile ilgili algıları araştırılacaktır. İşyerlerinde çalıştıkları süre araştırılıp iki istihdam arasındaki farklar anlaşılmaya çalışılacaktır.

Sözleşmeli çalışma süresi	Sayı	Yüzde
15 ay veya daha az	50	50,0
16 ay veya daha çok	50	50,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.19. Ankete katılan Personelin sözleşmeli olarak çalışma süreleri



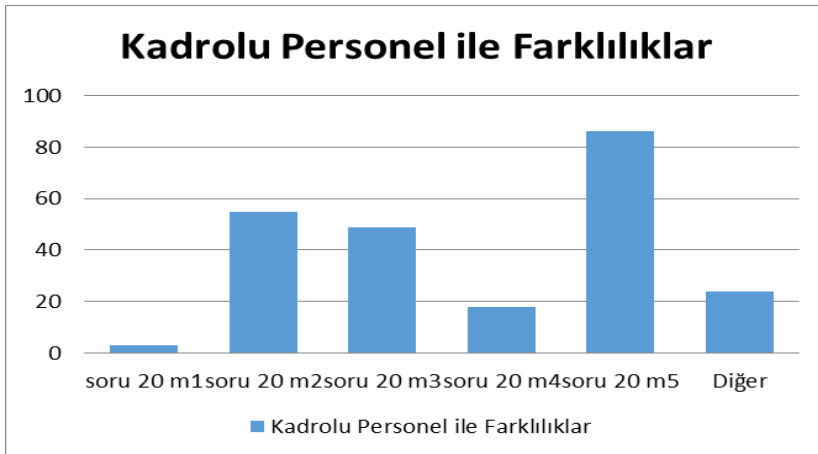


Şekil 4.19. Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Süreleri.

Ankete katılan bireylerin ortalama çalışma süresi 29 ay olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ankete katılanlardan en kısa süreli çalışan 1 ay, en uzun süreli çalışma 60 ay (5 yıl) olarak gözlenmiştir. Tablo 4.19 düzenlenirken çalışma süresinin medyanı kullanılmıştır.

<b>Kadrolu personel ile farklılıklar</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
soru 20 m1	3	3,0
soru 20 m2	55	55,0
soru 20 m3	49	49,0
soru 20 m4	18	18,0
soru 20 m5	86	86,0
Diğer	24	24,0
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4.20. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Aynı Unvana Sahip Kadrolu Çalışanlarla Farklılıkları

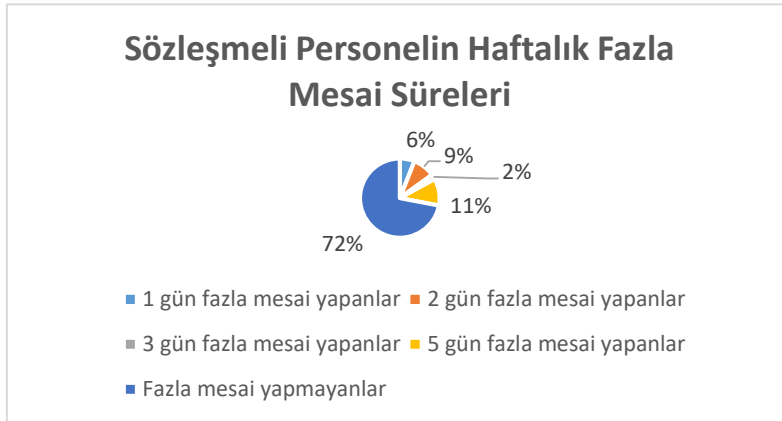


Şekil 4.20. Kadrolu Personel ile Farklılıklar.

Ankete katılan Sözleşmeli Personelin, aynı unvanında kadrolu çalışanlarla aralarındaki farklılıklar ile ilgili görüşleri sorusuna verdikleri cevaplar bulunmaktadır. Farklılıklar ile ilgili soruda birden çok madde tercih edilebildiğinden, cevapların toplamının ankete katılan birey sayısından fazla olması doğaldır. Tablo 4.20 incelendiğinde en çok belirtilen farklılık %86 ‘Gelecek kaygısı içinde olduğumuzu düşünüyorum’ maddesinde görülmektedir. Bunu %55 ile ‘Daha fazla ve ağır şartlarda çalıştığımızı düşünüyorum’ maddesi takip etmektedir. ‘Herhangi bir farkımız olmadığını düşünüyorum’ maddesine katılanlarının oranının %3 olduğu düşünülürse %97’sinin kadrolu çalışanlarla farklılıkları olduğu görüşünde oldukları söylenebilir. ‘Emeğimizin karşılığını yeterince alamadığımızı düşünüyorum’ diyenler %49 ve ‘Sendikal haklardan yeterince yararlanamadığımızı düşünüyorum’ diyenler oranı ise %18’dir.

Fazla mesai yapılan gün sayısı	Sayı	Yüzde
1	6	6,0
2	9	9,0
3	2	2,0
5	11	11,0
Fazla mesai yapmıyorum	72	72,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.21. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Fazla Mesai Yaptıkları Gün Sayısı

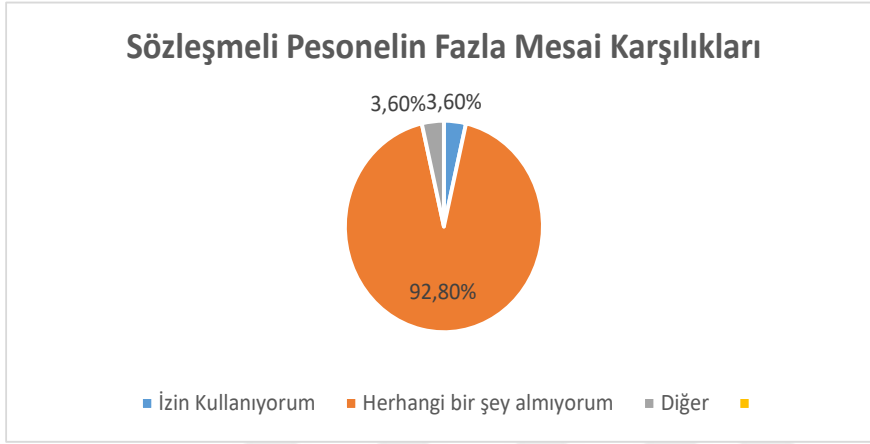


Şekil 4.21. Sözleşmeli Personelin Haftalık Fazla Mesai Süreleri. .

Ankete katılan sözleşmeli personelin % 72’si fazla mesai yapmamaktadır. % 11’i 5 gün, % 9’u 2 gün, % 6’sı 1 gün ve % 2’si 3 gün fazla mesai yapmaktadır.

Fazla mesainin karşılığı	Sayı	Yüzde
İzin kullanıyorum	1	3,6
Herhangi bir şey almıyorum	26	92,8
Diğer	1	3,6
Toplam	28	100,0

Tablo 4.22. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Fazla Mesai Karşılıklarını Nasıl Aldıkları (Fazla mesai yapanların cevapları dikkate alınmıştır)

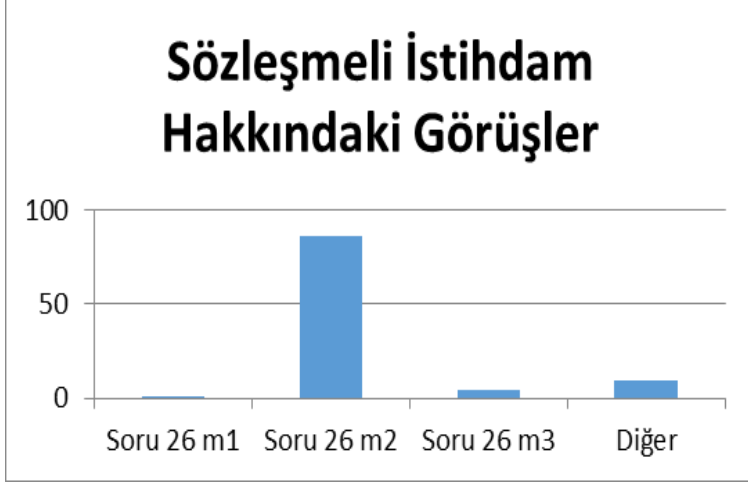


Şekil 4.22. Sözleşmeli Personelin Fazla Mesai Karşılıkları.

Örneklem grubunda yer alan sözleşmeli personelin büyük çoğunluğu olan % 92,8'i fazla mesai karşılığı herhangi bir şey almadıklarını belirtmişlerdir. Fazla mesai karşılığı izin kullandıklarını belirtenlerin oranı % 3,6 ve diğer yanıtı verenlerin oranı ise % 3,6 oranındadır.

Sözleşmeli istihdam hakkındaki görüşler	Sayı	Yüzde
Soru 23 m1	1	1,0
Soru 23 m2	86	86,0
Soru 23 m3	4	4,0
Diğer	9	9,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.23. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin, Sözleşmeli İstihdam Hakkındaki Düşünceleri

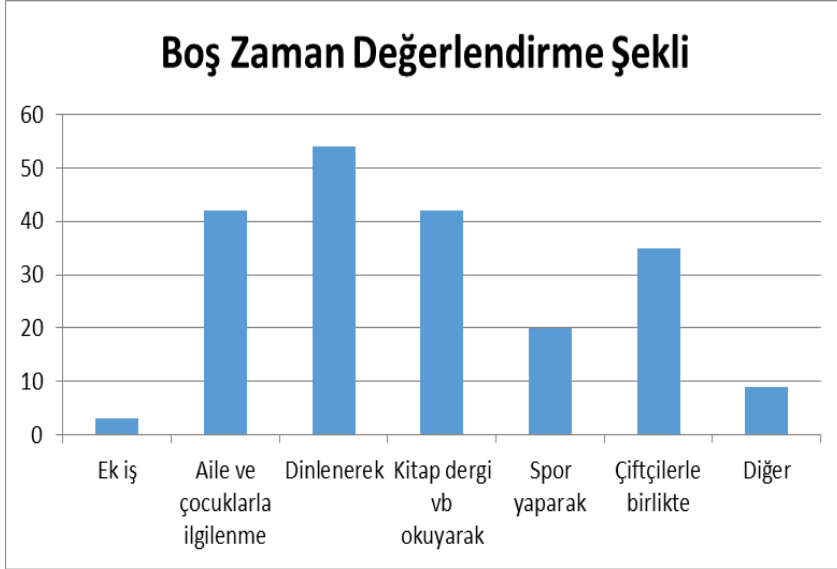


Şekil 4.23. Sözleşmeli İstihdam Hakkındaki Görüşler.

Ankete katılanların sözleşmeli personel olarak istihdam hakkındaki görüşleri Tablo 4.23’de verilmiştir. “İnsan emeğine ve doğasına uymayan yanlış bir istihdam şeklidir” diyenler % 86, “Nitelik isteyen işlerde yaygın olarak kullanılan bir istihdam şeklidir.” diyenler % 1 orana sahiptir. “Bu çalışma biçimi artık kurumların vazgeçilmez bir istihdam uygulaması haline gelmiştir.” diyenler % 4, diğer yanıtı verenler % 9’dur. “Verimliliği arttıran modern bir istihdam şeklidir” ifadesine hiç kimse katılmamıştır.

Boş zaman değerlendirme şekli	Sayı	Yüzde
Ek iş	3	3,0
Aile ve çocuklarla ilgilenme	42	42,0
Dinlenerek	54	54,0
Kitap dergi vb okuyarak	42	42,0
Spor yaparak	20	20,0
Çiftçilerle birlikte	35	35,0
Diğer	9	9,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.24. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Boş Zamanlarını Nasıl Değerlendirdikleri



Şekil 4.24. Boş Zaman Değerlendirme Şekli.

Ankete katılanların yaklaşık yarısı %54'ü boş zamanlarını dinlenerek, kitap dergi okuyarak ve aile çocuklarıyla ilgilenerek geçirdiği görülmektedir.

Sözleşmeli personel olmaktan memnuniyet	Sayı	Yüzde
Memnunum	2	2,0
Memnun değilim	98	98,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.25. Örneklem Grubundaki Personelin Sözleşmeli Personel Olarak Çalışmaktan Memnun Olup Olmadıkları

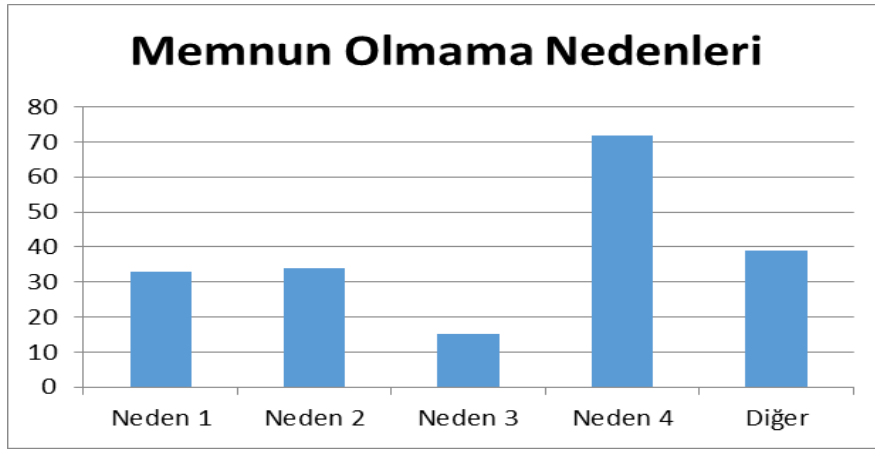


Şekil 4.25. Sözleşmeli Personel Olarak Çalışmaktan Memnuniyet Durumu.

İşlerinde memnuniyet düzeyleri konusundaki algılarını gösteren Tablo 4.25 incelendiğinde, sözleşmeli olarak çalışanların % 98'i işlerinden memnun değildir. Memnun olanların oranı % 2'dir.

Memnun olmama nedenleri	Sayı	Yüzde
Neden 1	1	1,0
Neden 2	86	86,0
Neden 3	4	4,0
Neden 4	9	9,0
Diğer		
Toplam	100	100,0

Tablo 4.26. Örneklem Grubundaki Personelin Sözleşmeli Personel Olarak Çalışmaktan Memnun Olmama Nedenleri (Memnun olmayanların cevapları dikkate alınmıştır)

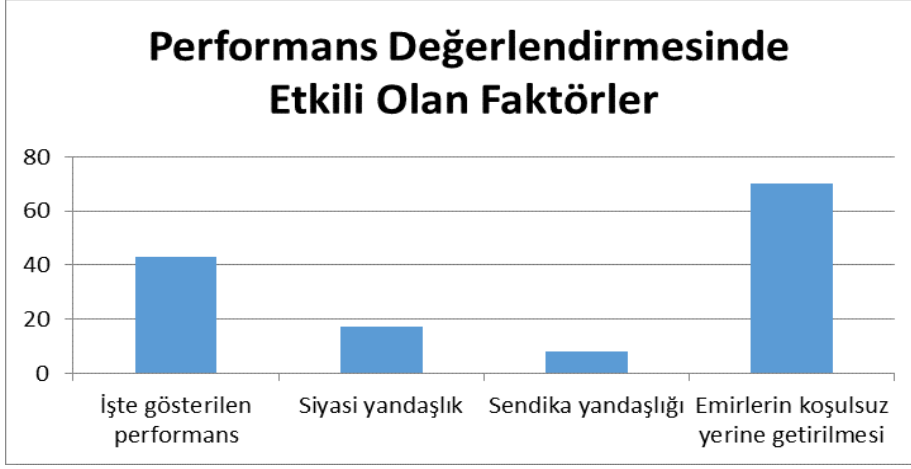


Şekil 4.26. Memnun Olmama Nedenleri.

Sözleşmeli personel olarak çalışmaktan memnun olmama nedenlerinin başında “İşimin çok zor olması ve emeğimin karşılığını tam olarak alamamam” gelmektedir (% 86). “Çalışma şartlarının ve koşullarının her geçen gün daha zorlaşması” % 9, “İşi sevmiyor olmam ve kendimi çalıştığım kuruma ait hissetmemem % 4, “Hayat şartlarının çok zor olması ve aldığım maaşın çok az olması” nedeninin ise oranı % 1’dir.

Performans değerlendirmesinde etkili olan faktörler	Sayı	Yüzde
İşte gösterilen performans	43	43,4
Siyasi yandaşlık	17	17,2
Sendika yandaşlığı	8	8,1
Emirlerin koşulsuz yerine getirilmesi	70	70,7
Toplam	99	100,0

Tablo 4.27. Örneklem Grubundaki Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörlere İlişkin Değerlendirmeleri

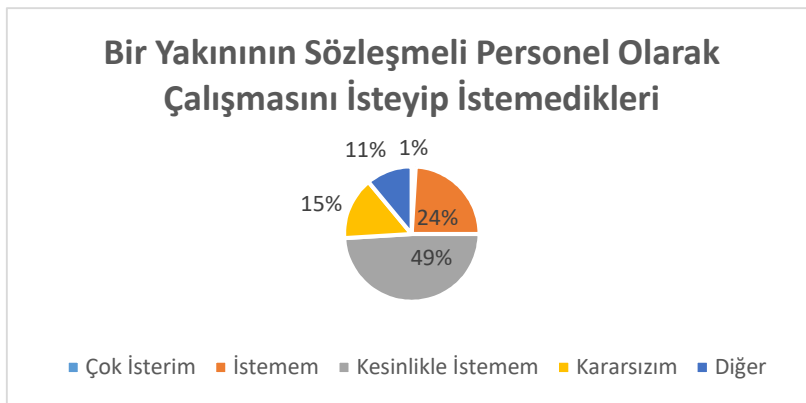


Şekil 4.27. Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler.

Ankete katılan sözleşmeli personele göre performans değerlendirmesinde etkili olan faktörler arasında “emirlerin koşulsuz yerine getirilmesi” % 70.7 ile öne çıkmaktadır. Bunu, “işte gösterilen performans” % 43.4, “siyasi yandaşlık” % 17.2, “sendika yandaşlığı” % 8.1 oranıyla izlemektedir.

Yakınınızın sözleşmeli personel olarak çalışmasını ister misiniz, sorusuna verilen cevaplar.	Sayı	Yüzde
Çok isterim	1	1,0
İstemem	24	24,0
Kesinlikle istemem	49	49,0
Kararsızım	15	15,0
Diğer	11	11,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.28. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin ‘Bir Yakınınızın Sözleşmeli Olarak Çalışmasını İster misiniz’ Sorusuna Verdikleri Cevaplar

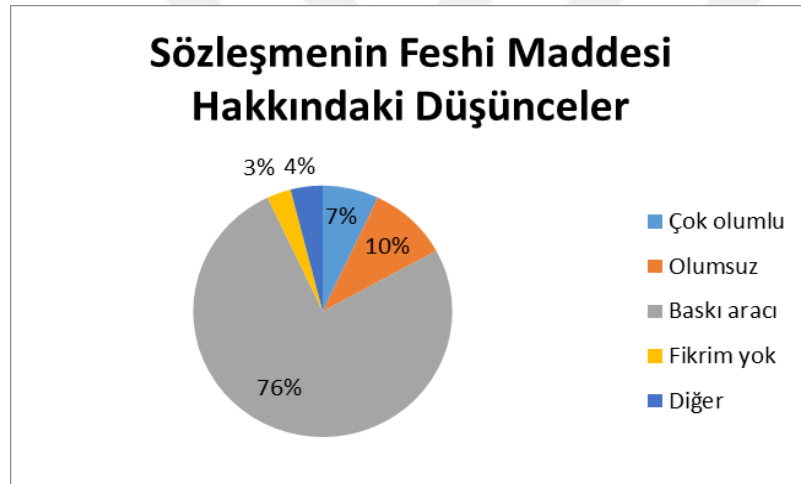


Şekil 4.28. Bir Yakınının Sözleşmeli Olarak Çalışmasını İsteyip İstemedikleri.

Ankete katılanların % 49'u yakınlarının sözleşmeli personel olarak çalışmasını kesinlikle istememektedir. İstemeyenler % 24, kararsızlar % 15'tir. Çok isteyenler % 1 oranıyla nerede ise yok denecek kadar azdır.

Sözleşmenin feshi maddesi hakkındaki düşünceler	Sayı	Yüzde
Çok olumlu	7	7,0
Olumsuz	10	10,0
Baskı aracı	76	76,0
Fikrim yok	3	3,0
Diğer	4	4,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.29. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin 'Hizmet Sözleşmesinin Feshini Düzenleyen 12. Maddesinin/e fıkrası ' Hakkındaki Düşünceleri



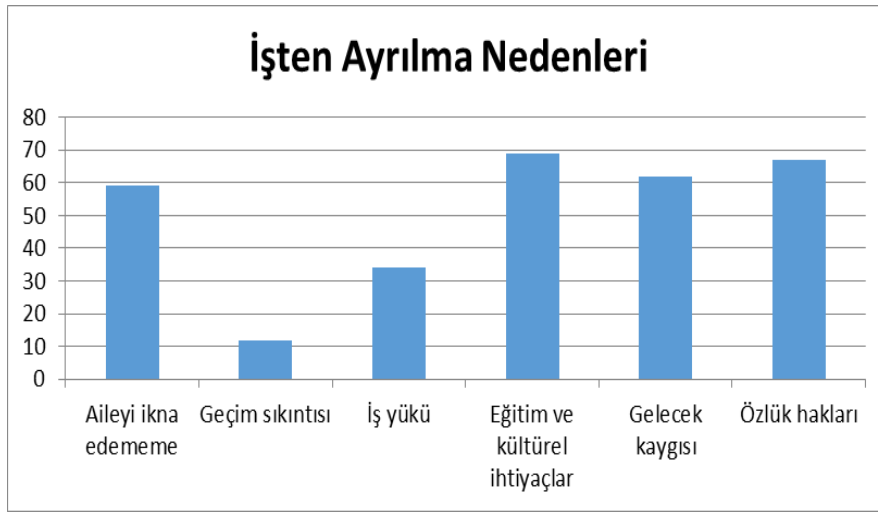
Şekil 4.29. Sözleşmenin Feshi Hakkındaki Düşünceler.

Hizmet sözleşmesinin 'Sözleşmenin feshini düzenleyen 12. Maddesinin/e fıkrasında belirtilen uyarma ve kınama cezasını gerektiren fiil ve hallerin üç defa, aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve hallerin iki defa, kademe ilerlemesinin durdurulması veya devlet memurluğundan çıkarma cezalarını gerektiren fiil veya hallerin bir defa işlendiğinin tespiti halinde ilgili personelin sözleşmesinin fesih edileceği' yönündeki hüküm hakkında, ankete katılanların % 76'sı bu maddeyi sözleşmeli personel üzerinde baskı kurmak amacıyla hazırlanmış bir hüküm, olarak görmektedir. Olumsuz bulanların oranı % 10, çok olumlu bulanlar oranı ise % 7'dir.



<b>İşten ayrılma nedenleri</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
Aileyi ikna edememe	59	59,0
Geçim sıkıntısı	12	12,0
İş yükü	34	34,0
Eğitim ve kültürel ihtiyaçlar	69	69,0
Gelecek kaygısı	62	62,0
Özlük hakları	67	67,0
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4.30. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, İşten Ayrılan Sözleşmeli Personelin Ayrılma Nedenleri Hakkındaki Görüşleri

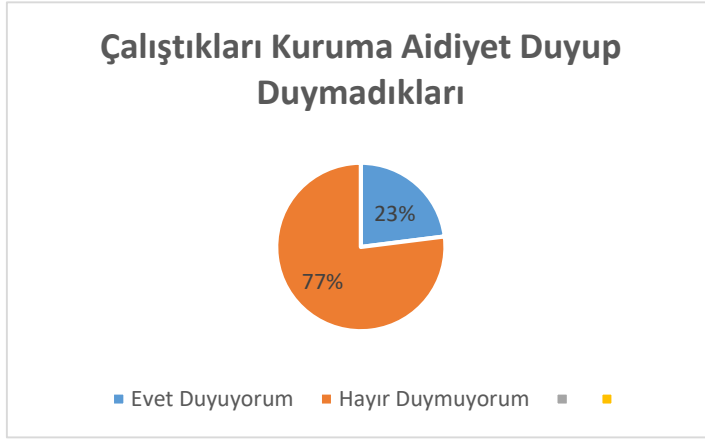


Şekil 4.30. İşten Ayrılma Nedenleri.

Ankete katılanların, işten ayrılanların ayrılma kararları hakkındaki görüşleri arasında öncelik sıralamasıyla eğitim ve kültürel ihtiyaçlar, özlük hakları, gelecek kaygısı ve aileyi ikna edememek gelmektedir. En düşük neden ise geçim sıkıntısıdır.

<b>Kuruma aidiyet duygunuz var mı?</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
Evet	23	23,0
Hayır	77	77,0
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4.31. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Çalıştıkları Kuruma Aidiyet Duyup Duymadıklarına İlişkin Görüşleri

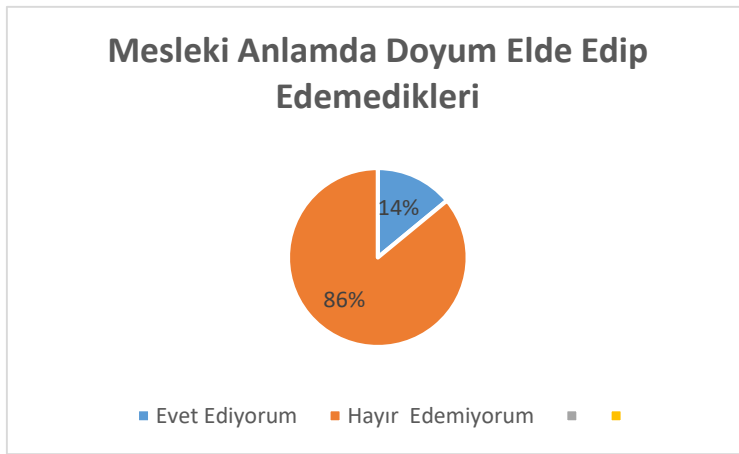


Şekil 4.31. Çalıştıkları Kuruma Aidiyet Duyup Duymadıkları.

Ankete katılanların küçük bir bölümü % 23'ü kendisini çalıştığı kuruma ait hissederken, büyük çoğunluğu % 77'si ait hissetmemektedir.

Mesleki doyumunuz var mı?	Sayı	Yüzde
Evet	14	14,0
Hayır	86	86,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.32. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Çalıştıkları Ortamda Mesleki Anlamda Doyum Elde Edip Etmedikleri Yönündeki Görüşleri

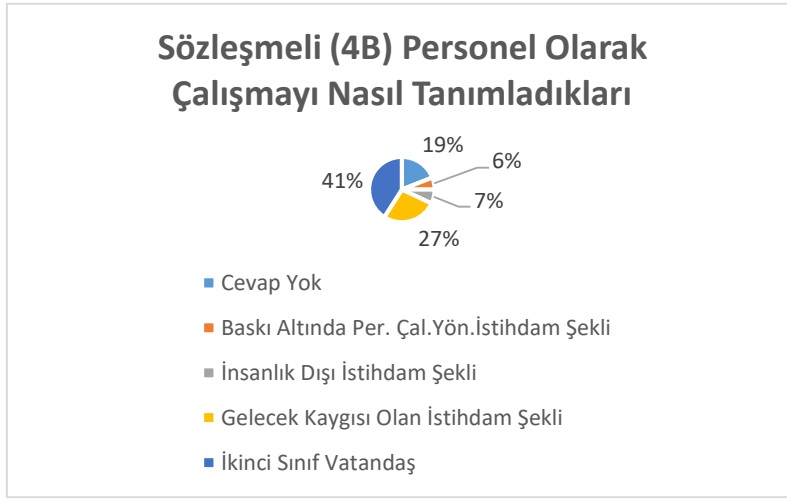


Şekil 4.32. Mesleki Anlamda Doyum Elde Edip Edemedikleri.

Örneklem grubunda yer alan sözleşmeli personelin küçük bir bölümü % 14'ü mesleki anlamda doyum elde ettiğini belirtirken, büyük çoğunluğu olan % 86'sı mesleki anlamda doyum elde edemediğini belirtmektedir.

Sözleşmeli Personeli Nasıl Tanımladıkları	Sayı	Yüzde
Cevap Yok	19	19,0
Baskı Altında Personel Çalıştırmaya Yönelik İstihdam Şekli	6	7,0
İnsanlık Dışı İstihdam Şekli	7	8,0
Gelecek Kaygısı Olan Çalışma Şekli	27	21,0
İkinci Sınıf Vatandaş	41	41,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.33. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Sözleşmeli (4/B) Personel Olarak Çalışmayı Nasıl Tanımladıklarına Dair Görüşleri

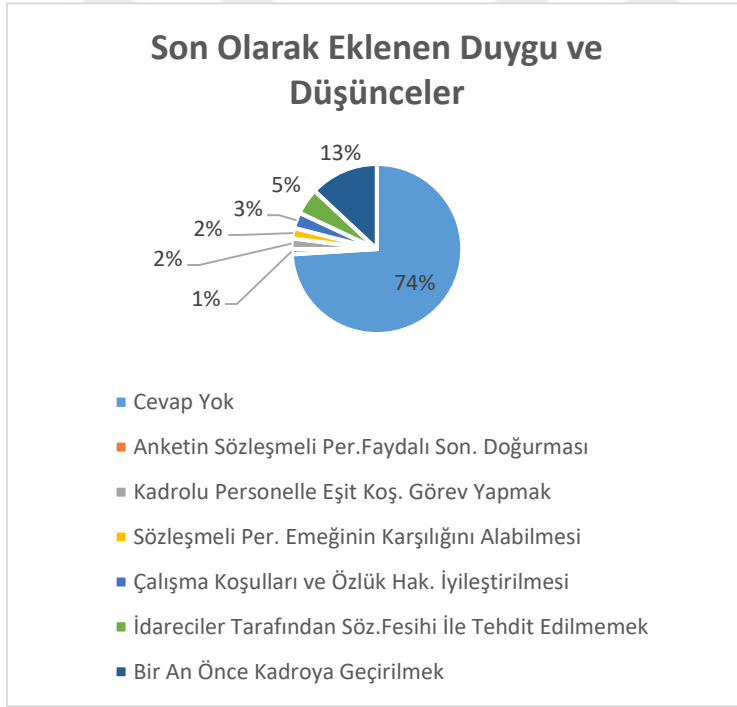


Şekil 4.33. Sözleşmeli Personel Olarak Çalışmayı Nasıl Tanımladıkları.

Örneklem grubunda yer alan sözleşmeli personelin %19'u bu soruyu cevaplamamıştır. %6'sı 'baskı altında personel çalıştırmaya yönelik istihdam şekli' olduğunu belirtmiştir. %7'si 'insanlık dışı bir istihdam şekli' olarak tanımlamış, %27'si 'gelecek kaygısı olan istihdam şekli' ve %41 ile en yüksek oran 'ikinci sınıf vatandaş' olarak sözleşmeli olarak çalışmayı tanımlamıştır.

Son Olarak Eklenen Duygu ve Düşünceler	Sayı	Yüzde
Cevap Yok	74	75,0
Anketin Sözleşmeli Personel İçin Faydalı Sonuçlar Doğurması	1	1,0
Kadrolu Personelle Eşit Koşullarda Görev Yapmak	2	2,0
Sözleşmeli Personelin Emeginin Karşılığını Alabilmesi	2	2,0
Çalışma Koşulları ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi	3	3,0
İdareciler Tarafından Sözleşme Fesih ile tehdit edilmemek	5	5,0
Bir An Önce Kadroya Geçirilmeleri	13	12,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4.34. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Sorular Dışında Duygu, Düşünce ve Tavsiyeleri



Şekil 4.34. Son Olarak Eklenen Duygu ve Düşünceler.

Sözleşmeli personelin % 74'ü sorular dışında başka bir şey eklemek istememiştir. Geriye kalan %28'inin eklemelerde buldukları görülmektedir. Sözleşmeli personelin son olarak ekledikleri duygu ve düşüncelerinin arasında, yapılan anket çalışmasının sözleşmeli personel için faydalı sonuçlar doğurması, Kadrolu personelle eşit koşullarda görev yapmaları, emeklerinin karşılığını alabilmeleri, çalışma koşulları ve özlük haklarının iyileştirilmesi, idareciler tarafından sözleşmenin fesih ile tehdit edilmedikleri bir çalışma ortamına sahip olmaları ve son olarak ta %12 oranıyla kadroya geçmek istemektedirler.

	Evet		Hayır		Toplam
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
Soru34	75	75,0	25	25,0	100
Soru35	17	17,0	83	83,0	100
Soru36	85	85,0	15	15,0	100
Soru37	43	43,9	55	56,1	98
Soru38	9	14,3	54	85,7	63
Soru39	96	96,0	4	4,0	100
Soru40	31	31,0	69	69,0	100
Soru41	52	53,6	45	46,4	97
Soru42	21	21,2	78	78,8	99
Soru43	33	33,3	66	66,7	99
Soru44	7	7,0	93	93,0	100
Soru45	40	40,4	59	59,6	99
Soru46	95	95,0	5	5,0	100
Soru47*	95	95,0	5	5,0	100
Soru48	93	97,9	2	2,1	95
Soru49	4	4	89	95,7	93
Soru50	94	94,0	6	6	100

Tablo 4.35. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Çalışma Hayatı ve Çalışma Koşulları Hakkında Bazı Maddeler İle İlgili Görüşleri  
(\*: soru 47’de evet cevabı verenler dikkate alınmıştır.)

Ankete katılan sözleşmeli personelin çalışma koşulları ve çalışma hayatları hakkında bazı maddeler ile ilgili görüşleri Tablo 4.35’de verilmiştir.

‘Çalıştığınız yerde (İlçe’ de) konut sıkıntısı var mı’ şeklindeki 34 numaralı soruya, % 75 evet, % 25 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Çalıştığınız yerde (İlçe’ de) ailenizle mi oturmaktasınız’ şeklindeki 35 numaralı soruya, % 17 evet, % 83 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Sözleşmeli Personel olarak çalışmanın iş ortamında verimliliğinizi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz’ şeklindeki 36 numaralı soruya, % 85 evet, % 15 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Herhangi bir sendikaya üye misiniz’ şeklindeki 37 numaralı soruya cevaplayan 98 kişiden, % 43,9’u evet, % 56,1’i hayır yanıtı vermiştir.

‘Üyesi olduğunuz sendikanın Sözleşmeli (4/b) personelin haklarını yeterince savunduğunu düşünüyor musunuz’ şeklindeki 38 numaralı soruya, 63 kişi yanıt vermiş, bunun % 14’i evet, % 86’sı hayır yanıtını vermiştir.

‘Sözleşmeli personelin mesleki saygınlık yönünden ikinci sınıf personel muamelesi gördüğünü düşünüyor musunuz’ şeklindeki 39 numaralı soruya, % 96 evet, % 4 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Aldığınız maaşın yaptığınız işe göre yeterli olduğunu düşünüyor musunuz’ şeklindeki 40 numaralı soruya, % 31 evet, % 69 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Tarım İl/İlçe Müdürlüklerinde Kadrolu (657/4A) personelin size karşı tutumu genel olarak olumlu mu’ şeklindeki 41 numaralı soruya, % 54 evet, % 46 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Genel olarak çalışma hayatınızdan memnun musunuz’ şeklindeki 42 numaralı soruya, % 21 evet, % 79 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Bu işe başladıktan sonra mevcut gelir düzeyinizde ve yaşam standartlarınızda olumlu bir değişiklik oldu mu’ şeklindeki 43 numaralı soruya, % 33 evet, % 67 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Görev yaptığınız İlçe’ de Tarımsal yayım ve eğitim materyaliniz yeterli mi’ şeklindeki 44 numaralı soruya, % 7 evet, % 93 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Genel olarak görev yaptığınız İlçe’ de çiftçiler söylediklerinizi uyguluyor mu’ şeklindeki 45 numaralı soruya, % 40 evet, % 60 hayır yanıtı verilmiştir.

‘İlçe Müdürü, Şube Müdürü, İl Müdürü v.b meslekte yükselme hakkınızın bulunmaması sizi olumsuz etkiliyor mu’ şeklindeki 46 numaralı soruya, % 95 evet, % 5 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Görev tanımınızda belirsizlik olduğunu düşünüyor musunuz’ şeklindeki 47 numaralı soruya, % 95 evet, % 5 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Görev tanımınızda belirsizlik var ise bu durum çalışmalarınızı olumsuz yönde etkiliyor mu’ şeklindeki 48 numaralı soruya, % 98 evet, % 2 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının sizi sahiplendiğine inanıyor musunuz’ şeklindeki 49 numaralı soruya, % 4 evet, % 96 hayır yanıtı verilmiştir.

‘Sözleşmeli (657/4B) çalışan personel olarak, kendiniz ve aileniz için gelecek kaygısı yaşıyor musunuz’ şeklindeki 50 numaralı soruya, % 94 evet, % 6 hayır yanıtı verilmiştir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	Toplam
		Kadrolu personel ile farklılıklar 1		
20-30	Sayı	32	2	34
	%	94,1	5,9	
31+	Sayı	65	1	66
	%	98,5	1,5	
Toplam	Sayı	97	3	100
	%	97,0	3,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 2		
20-30	Sayı	14	20	34
	%	41,2	58,8	
31+	Sayı	31	35	66
	%	47,0	53,0	
Toplam	Sayı	45	55	100
	%	45,0	55,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 3		
20-30	Sayı	18	16	34
	%	52,9	47,1	
31+	Sayı	33	33	66
	%	50,0	50,0	
Toplam	Sayı	51	49	100
	%	51,0	49,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 4		
20-30	Sayı	29	5	34
	%	85,3	14,7	
31+	Sayı	53	13	66
	%	80,3	19,7	
Toplam	Sayı	82	18	100
	%	82,0	18,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 5		
20-30	Sayı	5	29	34
	%	14,7	85,3	
31+	Sayı	9	57	66
	%	13,6	86,4	
Toplam	Sayı	14	86	100
	%	14,0	86,0	

Tablo 4.36. Ankete katılanların kadrolu çalışanlarla aralarındaki farkların yaş grupları değişkeni bakımından incelenmesi

H1: Ankete katılanların yaş gruplarına göre kadrolu çalışanlarla aralarında anlamlı fark yoktur.

Ankete katılanların, kadrolu personel ile aralarındaki farklılıkların yaş grupları bakımından incelenmesi Tablo 4.36’da verilmiştir. Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘herhangi bir farkımız olmadığını düşünüyorum’ ifadesine çalışanların hemen hepsi (20-30 yaş grubunda % 91,4 ve 31+ yaş grubunda %98,5) katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum sözleşmeli olarak çalışanların kendilerini, kadrolu olarak çalışanlardan farklı olarak algıladıklarını göstermektedir.

İkinci madde olan ‘daha fazla ve daha ağır şartlarda çalıştırıldığımı düşünüyorum’ ifadesine çalışanların yaklaşık yarısı (20-30 yaş grubunda % 58 ve 31+ yaş grubunda % 53) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘emeğimizin karşılığını yeterince alamadığımı düşünüyorum’ ifadesine çalışanların yaklaşık yarısı (20-30 yaş grubunda % 47 ve 31+ yaş grubunda % 50) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘sendikal haklardan yeterince yararlanamadığımı düşünüyorum’ ifadesine çalışanların yaklaşık yarısı (20-30 yaş grubunda % 47 ve 31+ yaş grubunda % 50) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

“Gelecek kaygısı içinde olduğumuzu düşünüyorum” ifadesine çalışanların büyük çoğunluğu (20-30 yaş grubunda % 85 ve 31+ yaş grubunda % 86) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 1		Toplam
Kadın	Sayı	48	2	50
	%	96,0	4,0	
Erkek	Sayı	49	1	50
	%	98,0	2,0	
Toplam	Sayı	97	3	100
	%	97,0	3,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 2		
Kadın	Sayı	19	31	50
	%	38,0	62,0	
Erkek	Sayı	26	24	50
	%	52,0	48,0	

Tablo 4.37. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Kadrolu Çalışanlarla Aralarındaki Farkların Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi



Toplam	Sayı	45	55	100
	%	45,0	55,0	
Kadrolu personel ile farklılıklar 3**				
Kadın	Sayı	32	18	50
	%	64,0	36,0	
Erkek	Sayı	19	31	50
	%	38,0	62,0	
Toplam	Sayı	51	49	100
	%	51,0	49,0	
Kadrolu personel ile farklılıklar 4				
Kadın	Sayı	43	7	50
	%	86,0	14,0	
Erkek	Sayı	39	11	50
	%	78,0	22,0	
Toplam	Sayı	82	18	100
	%	82,0	18,0	
Kadrolu personel ile farklılıklar 5				
Kadın	Sayı	8	42	50
	%	16,0	84,0	
Erkek	Sayı	6	44	50
	%	12,0	88,0	
Toplam	Sayı	14	86	100
	%	14,0	86,0	

Tablo 4.37. (devam) Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin, Kadrolu Çalışanlarla Aralarındaki Farkların Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi (\*\*:  $p < 0.05$  için, \*:  $p < 0,10$  için istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi göstermektedir.)

H<sub>0</sub>: Sözleşmeli personelin, cinsiyet değişkeni bakımından kadrolu çalışanlarla aralarında anlamlı fark vardır.

Ankete katılanların, kadrolu personel ile aralarındaki farklılıkların cinsiyet bakımından incelenmesi Tablo 4.37’de verilmiştir. Farklılık olarak görülen konulardan sadece ‘emeğimizin karşılığını yeterince alamadığımızı düşünüyorum’ maddesinde cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, diğerlerinde cinsiyet değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘herhangi bir farkımız olmadığını düşünüyorum’ ifadesine çalışanların hemen hepsi (kadınlarında %96 ve erkeklerde %98) katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum sözleşmeli olarak çalışanların kendilerini, kadrolu olarak çalışanlardan farklı olarak algıladıklarını göstermektedir.

İkinci farklılık ile ilgili, ‘Emeğimizin karşılığını yeterince alamadığımızı düşünüyorum’ maddesinde cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Tablo incelendiğinde; kadınlarda bu maddeye katılmayanların oranı daha yüksek iken (%64) erkeklerde ise katılanların oranı (%62) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, kadınlar emeklerinin karşılığını aldıklarını, erkekler ise emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşünmektedirler.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 1*		Toplam
Evli	Sayı	54	0	54
	%		0	
Bekar	Sayı	39	3	42
	%	92,9	7,1	
Toplam	Sayı	93	3	96
	%	96,9	3,1	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 2		
Evli	Sayı	25	29	54
	%	46,3	53,7	
Bekar	Sayı	18	24	42
	%	42,9	57,1	
Toplam	Sayı	43	53	96
	%	44,8	55,2	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 3		
Evli	Sayı	26	28	54
	%	48,1	51,9	
Bekar	Sayı	22	20	42
	%	52,4	47,6	
Toplam	Sayı	48	48	96
	%	50,0	50,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 4		
Evli	Sayı	45	9	54
	%	83,3	16,7	
Bekar	Sayı	34	8	42
	%	81,0	19,0	
Toplam	Sayı	79	17	96
	%	82,3	17,7	

Tablo 4.38. Örneklem Grubunda Yer alan Sözleşmeli Personelin, Kadrolu Çalışanlarla Aralarındaki Farkların Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

		Kadrolu personel ile farklılıklar 5		
Evli	Sayı	9	45	54
	%	16,7	83,3	
Bekar	Sayı	5	37	42
	%	11,9	88,1	
Toplam	Sayı	14	82	96
	%	14,6	85,4	

Tablo 4.38. (devam) Örneklem Grubunda Yer alan Sözleşmeli Personelin, Kadrolu Çalışanlarla Aralarındaki Farkların Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi (\*\*:  $p < 0.05$  için, \*:  $p < 0,10$  için istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi göstermektedir.)

H0: Sözleşmeli personelin, medeni durum değişkeni bakımından kadrolu çalışanlarla aralarında anlamlı fark vardır.

Ankete katılanların, kadrolu personel ile aralarındaki farklılıkların medeni durum bakımından incelenmesi Tablo 4.38’de verilmiştir. Farklılık olarak görülen konulardan sadece ‘herhangi bir farkımız olmadığını düşünüyorum’ maddesinde medeni durum değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, diğerlerinde medeni durum değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘herhangi bir farkımız olmadığını düşünüyorum’ ifadesine çalışanların hemen hepsi (evlilerde % 100 ve bekarlarda % 96.9) katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum sözleşmeli olarak çalışanların kendilerini, kadrolu olarak çalışanlardan farklı olarak algıladıklarını göstermektedir.

İkinci madde olan ‘daha fazla ve daha ağır şartlarda çalıştırıldığımızı düşünüyorum’ ifadesine çalışanların yaklaşık yarısı (evli grubunda % 46.3 ve bekar grubunda % 42.9) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘emeğimizin karşılığını yeterince alamadığımızı düşünüyorum’ ifadesine çalışanların yaklaşık yarısı (evli grubunda % 48 ve bekar grubunda % 52) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘sendikal haklardan yeterince yararlanamadığımızı düşünüyorum’ ifadesine çalışanların yaklaşık yarısı (evli grubunda % 83 ve bekar grubunda % 81) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

‘Gelecek kaygısı içinde olduğumuzu düşünüyorum’ ifadesine çalışanların çoğu (evli grubunda % 83.3 ve bekar grubunda % 88.1) katıldıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 1*		Toplam
Lisans	Sayı	74	1	75
	%	98,7	1,3	
Yüksek Lisans	Sayı	23	2	25
	%	92,0	8,0	
Toplam	Sayı	97	3	100
	%	97,0	3,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 2		
Lisans	Sayı	36	39	75
	%	48,0	52,0	
Yüksek Lisans	Sayı	9	16	25
	%	36,0	64,0	
Toplam	Sayı	45	55	100
	%	45,0	55,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 3		
Lisans	Sayı	39	36	75
	%	52,0	48,0	
Yüksek Lisans	Sayı	12	13	25
	%	48,0	52,0	
Toplam	Sayı	51	49	100
	%	51,0	49,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 4		
Lisans	Sayı	60	15	75
	%	80,0	20,0	
Yüksek Lisans	Sayı	22	3	25
	%	88,0	12,0	
Toplam	Sayı	82	18	100
	%	82,0	18,0	
		Kadrolu personel ile farklılıklar 5		
Lisans	Sayı	12	63	75
	%	16,0	84,0	
Yüksek Lisans	Sayı	2	23	25
	%	8,0	92,0	
Toplam	Sayı	14	86	100
	%	14,0	86,0	

Tablo 4.39. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Kadrolu Çalışanlarla Aralarındaki Farkların Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi (\*\*:  $p < 0,05$  için, \*:  $p < 0,10$  için istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi göstermektedir.)

H<sub>0</sub>: Sözleşmeli personelin, eğitim durumu bakımından kadrolu çalışanlarla aralarında anlamlı fark vardır.

Ankete katılanların, kadrolu personel ile aralarındaki farklılıkların eğitim durumu bakımından incelenmesi Tablo 4.39'da verilmiştir. Farklılık olarak görülen konulardan

sadece ‘herhangi bir farkımız olmadığını düşünüyorum’ maddesinde eğitim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, diğerlerinde eğitim durumu değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘herhangi bir farkımız olmadığını düşünüyorum’ ifadesine çalışanların hemen hepsi (lisans eğitimi alanlarda % 98.7 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 92) katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum sözleşmeli olarak çalışanların kendilerini, kadrolu olarak çalışanlardan farklı olarak algıladıklarını göstermektedir.

İkinci madde olan ‘daha fazla ve daha ağır şartlarda çalıştırıldığımızı düşünüyorum’ ifadesine çalışanların yaklaşık yarısı (lisans eğitimi alanlarda % 48 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 36) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘emeğimizin karşılığını yeterince alamadığımızı düşünüyorum’ ifadesine çalışanların yaklaşık yarısı (lisans eğitimi alanlarda % 39 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 48) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘sendikal haklardan yeterince yararlanamadığımızı düşünüyorum’ ifadesine çalışanların çoğu (lisans eğitimi alanlarda % 80 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 88) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

‘Gelecek kaygısı içinde olduğumuzu düşünüyorum’ ifadesine çalışanların büyük çoğunluğu (lisans eğitimi alanlarda % 84 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 92) katıldıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	
		Soru 25 neden 1		Toplam
20-30	Sayı	24	10	34
	%	70,6	29,4	
31+	Sayı	41	23	64
	%	64,1	35,9	
Toplam	Sayı	65	33	98
	%	66,3	33,7	
		Soru 25 neden 2		

Tablo 4.40. Örneklem Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Yaş Grupları Değişkeni Bakımından İncelenmesi

20-30	Sayı	24	10	34
	%	70,6	29,4	
31+	Sayı	40	24	64
	%	62,5	37,5	
Toplam	Sayı	64	34	98
	%	65,3	34,7	
Soru 25 neden 3				
20-30	Sayı	30	4	34
	%	88,2	11,8	
31+	Sayı	53	11	64
	%	82,8	17,2	
Toplam	Sayı	83	15	98
	%	84,7	15,3	
Soru 25 neden 4				
20-30	Sayı	6	28	34
	%	17,6	82,4	
31+	Sayı	20	44	64
	%	31,3	68,8	
Toplam	Sayı	26	72	98
	%	26,5	73,5	

Tablo 4.40. (devam) Örneklem Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Yaş Grupları Değişkeni Bakımından İncelenmesi

H1: Sözleşmeli personelin, sözleşmeli olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin yaş grupları değişkeni bakımından aralarında anlamlı fark yoktur.

Ankete katılanların sözleşmeli personel olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin yaş grupları değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4.40'da verilmiştir.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan 'hayat şartlarının çok zor olması ve aldığım maaşın çok az olması' ifadesine çalışanların çoğu (20-30 yaş grubunda % 70 ve 31+ yaş grubunda % 64) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

İkinci madde olan 'işimin çok zor olması ve emeğimin karşılığını tam olarak alamamam' ifadesine çalışanların çoğu (20-30 yaş grubunda % 70 ve 31+ yaş grubunda % 62) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘işini sevmiyor olmam ve kendimi çalıştığım kuruma ait hissetmemem’ ifadesine çalışanların çoğu (20-30 yaş grubunda % 88 ve 31+ yaş grubunda % 83) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘çalışma şartlarının ve koşullarının her geçen gün daha zorlaşması’ ifadesine çalışanların (20-30 yaş grubunda % 18 ve 31+ yaş grubunda % 31) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	Toplam
Soru 25 neden 1*				
Kadın	Sayı	37	12	49
	%	75,5	24,5	
Erkek	Sayı	28	21	49
	%	57,1	42,9	
Toplam	Sayı	65	33	98
	%	66,3	33,7	
Soru 25 neden 2				
Kadın	Sayı	35	14	49
	%	71,4	28,6	
Erkek	Sayı	29	20	49
	%	59,2	40,8	
Toplam	Sayı	64	34	98
	%	65,3	34,7	
Soru 25 neden 3				
Kadın	Sayı	42	7	49
	%	85,7	14,3	
Erkek	Sayı	41	8	49
	%	83,7	16,3	
Toplam	Sayı	83	15	98
	%	84,7	15,3	
Soru 25 neden 4				
Kadın	Sayı	13	36	49
	%	26,5	73,5	
Erkek	Sayı	13	36	49
	%	26,5	73,5	
Toplam	Sayı	26	72	98
	%	26,5	73,5	

Tablo 4.41. Örneklem Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi (\*\*:  $p < 0.05$  için, \*:  $p < 0,10$  için istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi göstermektedir.)

H<sub>0</sub>: Sözleşmeli personelin, sözleşmeli olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin cinsiyet değişkeni bakımından aralarında anlamlı fark vardır.

Ankete katılanların sözleşmeli personel olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4.41’de verilmiştir.

Farklılık olarak görülen konulardan sadece ‘hayat şartlarının çok zor olması ve aldığım maaşın çok az olması’ maddesinde cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, diğerlerinde cinsiyet değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘hayat şartlarının çok zor olması ve aldığım maaşın çok az olması’ ifadesine kadınların çoğu (% 75.5), erkeklerin yarısı (% 57.1) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

İkinci madde olan ‘işimin çok zor olması ve emeğimin karşılığını tam olarak alamamam’ ifadesine kadınların % 71.4’ü, erkeklerin % 59.2’si katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘işini sevmiyorum olmam ve kendimi çalıştığım kuruma ait hissetmemem’ ifadesine çalışanların çoğu (kadınlarda % 85.7 ve erkeklerde % 83.7) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘çalışma şartlarının ve koşullarının her geçen gün daha zorlaşması’ ifadesine çalışanların kadınlarda ve erkeklerde % 26.5’u katılmadıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	Toplam
		Soru 25 neden 1		
Evli	Sayı	32	20	52
	%	61,5	38,5	
Bekar	Sayı	30	12	42
	%	71,4	28,6	
Toplam	Sayı	62	32	94
	%	66,0	34,0	
		Soru 25 neden 2		
Evli	Sayı	32	20	52
	%	61,5	38,5	
Bekar	Sayı	30	12	42
	%	71,4	28,6	

Tablo 4.42. Örneklem Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi



Toplam	Sayı	62	32	94
	%	66,0	34,0	
		Soru 25 neden 3		
Evli	Sayı	44	8	52
	%	84,6	15,4	
Bekar	Sayı	36	6	42
	%	85,7	14,3	
Toplam	Sayı	80	14	94
	%	85,1	14,9	
		Soru 25 neden 4*		
Evli	Sayı	17	35	52
	%	32,7	67,3	
Bekar	Sayı	7	35	42
	%	16,7	83,3	
Toplam	Sayı	24	70	94
	%	25,5	74,5	

Tablo 4.42. (devam) Örnekleme Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi (\*\*:  $p < 0,05$  için, \*:  $p < 0,10$  için istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi göstermektedir.)

H<sub>0</sub>: Sözleşmeli personelin, sözleşmeli olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin medeni durum değişkeni bakımından aralarında anlamlı fark vardır.

Ankete katılanların sözleşmeli personel olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin medeni durum değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4.42’de verilmiştir.

Farklılık olarak görülen konulardan sadece ‘çalışma şartlarının ve koşullarının her geçen gün daha zorlaşması’ maddesinde medeni durum değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, diğerlerinde medeni durum değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘hayat şartlarının çok zor olması ve aldığım maaşın çok az olması’ ifadesine evlilerin % 61,5, bekarların % 71,4’ü katılmadıklarını belirtmişlerdir.

İkinci madde olan ‘işimin çok zor olması ve emeğimin karşılığını tam olarak alamamam’ ifadesine evlilerin % 61,5, bekarların % 71,4’ü katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘işini sevmiyor olmam ve kendimi çalıştığım kuruma ait hissetmemem’ ifadesine evlilerin % 84.6, bekarların % 85.7’si katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘çalışma şartlarının ve koşullarının her geçen gün daha zorlaşması’ ifadesine evlilerin % 32.7, bekarların % 16.7’si katılmadıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	Toplam
Soru 25 neden 1				
Lisans	Sayı	50	24	74
	%	67,6	32,4	
Yüksek Lisans	Sayı	15	9	24
	%	62,5	37,5	
Toplam	Sayı	65	33	98
	%	66,3	33,7	
Soru 25 neden 2				
Lisans	Sayı	48	26	74
	%	64,9	35,1	
Yüksek Lisans	Sayı	16	8	24
	%	66,7	33,3	
Toplam	Sayı	64	34	98
	%	65,3	34,7	
Soru 25 neden 3				
Lisans	Sayı	62	12	74
	%	83,8	16,2	
Yüksek Lisans	Sayı	21	3	24
	%	87,5	12,5	
Toplam	Sayı	83	15	98
	%	84,7	15,3	
Soru 25 neden 4*				
Lisans	Sayı	16	58	74
	%	21,6	78,4	
Yüksek Lisans	Sayı	10	14	24
	%	41,7	58,3	
Toplam	Sayı	26	72	98
	%	26,5	73,5	

Tablo 4.43. Örneklem Grubunda Yer Alanların Sözleşmeli Personel Olarak Çalışma Konusunda Memnuniyetsizlik Nedenlerinin Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi (\*\*:  $p < 0.05$  için, \*:  $p < 0,10$  için istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi göstermektedir.)

H0: Sözleşmeli personelin, sözleşmeli olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin eğitim durum değişkeni bakımından aralarında anlamlı fark vardır.

Ankete katılanların sözleşmeli personel olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin eğitim durumu değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4.43’de verilmiştir.

Farklılık olarak görülen konulardan sadece ‘çalışma şartlarının ve koşullarının her geçen gün daha zorlaşması’ maddesinde eğitim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, diğerlerinde eğitim durumu değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘hayat şartlarının çok zor olması ve aldığım maaşın çok az olması’ ifadesine çoğunluk (lisans eğitimi alanlarda % 67.6 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 62.5) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

İkinci madde olan ‘işimin çok zor olması ve emeğimin karşılığını tam olarak alamamam’ ifadesine çalışanları çoğu (lisans eğitimi alanlarda % 64.9 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 66.7) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘işini sevmiyorum olmam ve kendimi çalıştığım kuruma ait hissetmemem’ ifadesine çalışanların çoğu (lisans eğitimi alanlarda % 83.8 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 87.5) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘çalışma şartlarının ve koşullarının her geçen gün daha zorlaşması’ ifadesine çalışanlardan lisans eğitimi alanlardan % 21.6’sı, yüksek lisans eğitimi alanlardan % 41.7’si katılmadıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	
		Soru 26 performans		Toplam
20-30	Sayı	17	17	34
	%	50,0	50,0	
31+	Sayı	39	26	65
	%	60,0	40,0	
Toplam	Sayı	56	43	99
	%	56,6	43,4	
		Soru 26 Siyasi		
20-30	Sayı	26	8	34
	%	76,5	23,5	

Tablo 4.44. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Yaş Grupları Değişkeni Bakımından İncelenmesi

31+	Sayı	56	9	65
	%	86,2	13,8	
Toplam	Sayı	82	17	99
	%	82,8	17,2	
Soru 26 Sendika				
20-30	Sayı	30	4	34
	%	88,2	11,8	
31+	Sayı	61	4	65
	%	93,8	6,2	
Toplam	Sayı	91	8	99
	%	91,9	8,1	
Soru 26 Emirlere uyum**				
20-30	Sayı	15	19	34
	%	44,1	55,9	
31+	Sayı	14	51	65
	%	21,5	78,5	
Toplam	Sayı	29	70	99
	%	29,3	70,7	

Tablo 4.44. (devam) Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Yaş Grupları Değişkeni Bakımından İncelenmesi (\*\*:  $p < 0.05$  için, \*:  $p < 0,10$  için istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi göstermektedir.)

H<sub>0</sub>: Sözleşmeli personelin, performans değerlendirmesinde etkili olan faktörler ile yaş grupları değişkeni arasında anlamlı fark vardır.

Ankete katılanların performans değerlendirmesinde etkili olan faktörler hakkındaki görüşlerinin yaş grupları değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4.44’de verilmiştir.

Farklılık olarak görülen konulardan sadece ‘koşulsuz verilen emirlerin yerine getirilmesi’ maddesinde yaş grupları değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, diğerlerinde yaş grupları değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘sadece işte gösterilen performansın’ ifadesine çalışanların yaklaşık yarısı (20-30 yaş grubunda % 50 ve 31+ yaş grubunda % 60) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

İkinci madde olan ‘siyasi yandaşlığın’ ifadesine çalışanların çoğu (20-30 yaş grubunda % 76.5 ve 31+ yaş grubunda % 86.2) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘sendikal yandaşlığın’ ifadesine çalışanların çoğu (20-30 yaş grubunda % 88.2 ve 31+ yaş grubunda % 91.9) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘koşulsuz verilen emirlerin yerine getirilmesinin’ ifadesine çalışanların çoğu (20-30 yaş grubunda % 44.1 ve 31+ yaş grubunda % 21.5) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	Toplam
Soru 26 performans				
Kadın	Sayı	26	23	49
	%	53,1	46,9	
Erkek	Sayı	30	20	50
	%	60,0	40,0	
Toplam	Sayı	56	43	99
	%	56,6	43,4	
Soru 26 Siyasi**				
Kadın	Sayı	45	4	49
	%	91,8	8,2	
Erkek	Sayı	37	13	50
	%	74,0	26,0	
Toplam	Sayı	82	17	99
	%	82,8	17,2	
Soru 26 Sendika				
Kadın	Sayı	47	2	49
	%	95,9	4,1	
Erkek	Sayı	44	6	50
	%	88,0	12,0	
Toplam	Sayı	91	8	99
	%	91,9	8,1	
Soru 26 Emirlere uyum				
Kadın	Sayı	13	36	49
	%	26,5	73,5	
Erkek	Sayı	16	34	50
	%	32,0	68,0	
Toplam	Sayı	29	70	99
	%	29,3	70,7	

Tablo 4.45. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi (\*\*:  $p < 0.05$  için, \*:  $p < 0,10$  için istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi göstermektedir.)

H<sub>0</sub>: Sözleşmeli personelin, performans değerlendirmesinde etkili olan faktörler ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark vardır.

Ankete katılanların performans değerlendirmesinde etkili olan faktörler hakkındaki görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4.45’de verilmiştir.

Farklılık olarak görülen konulardan sadece ‘siyasi yandaşlık’ maddesinde cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, diğerlerinde cinsiyet değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘sadece işte gösterilen performans’ ifadesine kadınların % 53.1’i, erkeklerin % 60’ı katılmadıklarını belirtmişlerdir.

İkinci madde olan ‘siyasi yandaşlık’ ifadesine kadınların % 91.8’i, erkeklerin % 74’ü katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘sendikal yandaşlık’ ifadesine kadınların % 75.9’u, erkeklerin % 88’i katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘koşulsuz verilen emirlerin yerine getirilmesi’ ifadesine kadınların % 26.5’i, erkeklerin % 32’si katılmadıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	Toplam
		Soru 26 performans		
Evli	Sayı	30	24	54
	%	55,6	44,4	
Bekar	Sayı	24	17	41
	%	58,5	41,5	
Toplam	Sayı	54	41	95
	%	56,8	43,2	
		Soru 26 Siyasi		
Evli	Sayı	45	9	54
	%	83,3	16,7	
Bekar	Sayı	34	7	41
	%	82,9	17,1	
Toplam	Sayı	79	16	95
	%	83,2	16,8	
		Soru 26 Sendika		
Evli	Sayı	50	4	54
	%	92,6	7,4	

Tablo 4.46. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Bekar	Sayı	38	3	41
	%	92,7	7,3	
Toplam	Sayı	88	7	95
	%	92,6	7,4	
Soru 26 Emirlere uyum				
Evli	Sayı	16	38	54
	%	29,6	70,4	
Bekar	Sayı	12	29	41
	%	29,3	70,7	
Toplam	Sayı	28	67	95
	%	29,5	70,5	

Tablo 4.47. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi  
H1: Sözleşmeli personelin, performans değerlendirmesinde etkili olan faktörler ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark yoktur.

Ankete katılanların sözleşmeli personel olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin medeni durum değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4.46’da verilmiştir.

Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘sadece işte gösterilen performans’ ifadesine evlilerin % 55.6’sı, bekarların % 58.5’i katılmadıklarını belirtmişlerdir.

İkinci madde olan ‘siyasi yandaşlık’ ifadesine evlilerin % 83.3’ü, bekarların % 82.9’u katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘sendikal yandaşlık’ ifadesine evlilerin % 92.6’sı, bekarların % 92.7’si katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘koşulsuz verilen emirlerin yerine getirilmesi’ ifadesine evlilerin % 29.6’sı, bekarların % 29.’ü katılmadıklarını belirtmişlerdir.

		Katılmıyorum	Katılıyorum	Toplam
Soru 26 performans				
Lisans	Sayı	41	33	74
	%	55,4	44,6	

Tablo 4.48. Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Yüksek Lisans	Sayı	15	10	25
	%	60,0	40,0	
Toplam	Sayı	56	43	99
	%	56,6	43,4	
Soru 26 Siyasi				
Lisans	Sayı	60	14	74
	%	81,1	18,9	
Yüksek Lisans	Sayı	22	3	25
	%	88,0	12,0	
Toplam	Sayı	82	17	99
	%	82,8	17,2	
Soru 26 Sendika*				
Lisans	Sayı	66	8	74
	%	89,2	10,8	
Yüksek Lisans	Sayı	25	0	25
	%		0	
Toplam	Sayı	91	8	99
	%	91,9	8,1	
Soru 26 Emirler uyum				
Lisans	Sayı	23	51	74
	%	31,1	68,9	
Yüksek Lisans	Sayı	6	19	25
	%	24,0	76,0	
Toplam	Sayı	29	70	99
	%	29,3	70,7	

Tablo 4.47. (devam) Örneklem Grubunda Yer Alan Sözleşmeli Personelin Performans Değerlendirmesinde Etkili Olan Faktörler Hakkındaki Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi (\*\*:  $p < 0.05$  için, \*:  $p < 0,10$  için istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi göstermektedir.)

H<sub>0</sub>: Sözleşmeli personelin, performans değerlendirmesinde etkili olan faktörler ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark vardır.

Ankete katılanların sözleşmeli personel olarak çalışma konusunda memnuniyetsizlik nedenlerinin eğitim durumu değişkeni bakımından incelenmesi Tablo 4.47’de verilmiştir.

Farklılık olarak görülen konulardan sadece ‘sendikal yandaşlık’ maddesinde eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş, diğerlerinde eğitim durumu değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.



Tablo incelendiğinde; birinci madde olan ‘sadece işte gösterilen performans’ ifadesine çalışanları çoğu (lisans eğitimi alanlarda % 55.4 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 60) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

İkinci madde olan ‘siyasi yandaşlık’ ifadesine çalışanları çoğu (lisans eğitimi alanlarda % 89.2 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 91.9) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü madde olan ‘sendikal yandaşlık’ ifadesine çalışanları çoğu (lisans eğitimi alanlarda % 31.1 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 24) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü madde olan ‘koşulsuz verilen emirlerin yerine getirilmesi’ ifadesine çalışanları çoğu (lisans eğitimi alanlarda % 64.9 ve yüksek lisans eğitimi alanlarda % 66.7) katılmadıklarını belirtmişlerdir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu personel rejiminde esnek personel istihdamı uygulamasının Tarım ve Orman Bakanlığı'nda çalışan personel üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla gerçekleştirilen bu tez çalışmasında, Bakanlıkta 4/B statüsünde çalışan personelin kadrolu personele göre ne gibi farklılıklar yaşadıkları, sözleşmeli personel olarak çalışmaktan memnuniyet düzeyi, performans değerlendirmesinde neyin etkili olduğu, statü değişikliğinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri ve sözleşmeli personelin sosyal yapıları değerlendirilmiştir. Sözleşmeli personelin büyük bölümünün 30 yaş grubunun üstünde olması, yeni mezun olanların başlangıçta sözleşmeli olarak çalışmayı tercih etmediklerini göstermektedir. Sözleşmeli personelin yaklaşık yarısının evli olmasının sebebinin güvenceli bir işlerinin olmaması ve geleceğe ilişkin plan yapamamalarından kaynaklandığı kanaatine varılmıştır. Lisansüstü eğitim seviyesi arttıkça, sözleşmelilik oranının azaldığı görülmektedir. Baba mesleği çiftçilik olan bireylerin azlığı dikkat çekicidir. Sözleşmeli personelin annelerinin büyük çoğunluğunun ev hanımı olması ve gelir getiren bir işte çalışmaması, ailelerin ekonomik açıdan iyi durumda olmadıklarını düşündürmektedir. Ankete katılan sözleşmeli personelin aynı unvanda kadrolu çalışanlarla aralarındaki en büyük farkın gelecek kaygısı olduğu tespit edilmiştir. Sözleşmeli personel olarak istihdamın insan emeğine ve doğasına uymayan yanlış bir istihdam şekli olduğunu düşünenler çok yüksek bir orana sahiptir. Sözleşmeli personelin tamamına yakınının sözleşmeli çalışmaktan memnun olmadığı ve bunun nedenlerinin, işlerinin çok zor olması ve emeklerinin karşılığını tam olarak alamamalarından kaynaklandığı görülmektedir. Ankete katılan sözleşmeli personele göre performans değerlendirmesinde etkili olan faktörlerin başında emirlerin koşulsuz yerine getirilmesinin çok büyük oranda öne çıktığı görülmüştür. Yine, sözleşmeli personelin çok büyük oranda kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetmedikleri ve mesleki anlamda doyum elde edemedikleri anlaşılmaktadır.

Kamu personel rejiminde esnek istihdamın, nereden nereye geldiğini anlayabilmek için tarihsel süreci gözlemlemek ve bu süreci oluşturan iç ve dış faktörleri analiz yapmak gerekmektedir. Buna da, Fordist ve Post Fordist dönemlerin üretim ve örgütlenme şekillerini inceleyerek başlamak en doğru yaklaşım olacaktır.

Fordist dönem, çalışanların görece olarak güvenceli, her işçinin tek bir işten sorumlu olduğu ve tek bir işverene bağlı olarak çalıştığı, devletin müdahaleci ve sosyal devlet kavramının ön plana çıktığı bir dönemdir. Kitlesele üretim ve kitlesele tüketime

dayalı Fordist dönemde devlet, müdahaleci, istihdam arttırıcı ve bölüşüm ilişkilerine müdahale edici bir konumdadır. Devlet, personel yönetimi alanında kamu görevlerin güvencelerini arttırmış, onları diğer çalışanlardan ayırmıştır.

Post Fordist dönemde ise modern devletin ekonomiye müdahalesinin minimize edilmesi istenilmiş ve bu arada personel rejiminin de statü hukukuna tabi istihdamın, piyasa tipi sözleşmelilikle eritilmesi gündeme gelmiştir. Kamu hizmeti ve kamu yararı yerine maliyet-kâr, verimlilik-verimsizlik öne çıkmaya başlamıştır. Kamuda bu dönüşüm yaşanırken kamu personel rejiminin de bundan etkilenmemesi mümkün değildir. Kamu personel rejiminin de yeni bir zeminde yürütülmesi hedeflenmiş, piyasa tipi bir istihdam olan esnek istihdam kamuda yerleştirilmeye çalışılmıştır. Devlet hakimiyetinin, piyasada bulunan şirketler ve STK'larla paylaşılması anlamına gelen yönetim kavramı bu yeni dönemde çok önemli bir hale gelmiştir. Çok uluslu firmalar, ulus devletlerin sınırlarını, kendi menfaatlerinin önünde engel olarak görmeye başladıklarında yönetim kavramını kullanarak bu engelleri aşmaya çalışmışlardır. Ulusal Kalkımcı, sosyal devlet yerine toplumsal yönü çok zayıf, çok uluslu şirketlerin menfaatlerini koruyucu bir devlet ortaya çıkmıştır. Devletin tüm faaliyet alanlarında küçülmesi, vatandaş-yurttaş kavramının müşteri kavramı topluma kabul ettirilmeye çalışılmıştır. Bu süreçleri hızlandırmak anlamında DTÖ, Dünya Bankası, OECD ve IMF önemli roller üstlenmişlerdir. Mükemmel ve ahenkli bir uyum içinde çalışmışlardır.

Piyasa tipi istihdam olan sözleşmeliliğin, genelde kamuya özelde ise tarım iş koluna yeni bir istihdam tipi olarak yayılmasının izleri bu çalışmanın hedeflerindedir. Esnekliğin kamuda izlediği yol, tarım işkolunun en önemli çalışan kesimleri olan Mühendis ve Veteriner hekim istihdamı üzerinden araştırılmıştır.

Küreselleşme sürecinde, Türk tarımını 'Ulus Üstü Örgütler' ve 'Çok Uluslu Şirketler' in yönlendirmeleri sonucu ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Tarımsal kaynaklı özelleştirmeler, tarımsal desteklemelerin yerine ulaştırılamaması, üretim yapan nüfusun gittikçe azalması ve yaşlanması, ithalatın kıskacındaki hayvancılığın bitme noktasına gelmesi, yine yurt dışından ithal edilen GDO'lu ürünlerin tarım sanayisine girmesi, GDO'lu ürünlerin kullanılması sonu Anadolu'da bulunan bitkisel gen potansiyelinin yok edilmesi tehdidi, tarım alanlarının kirletilmesi ve yabancılara satılması, tarımsal faaliyetlerin büyük işletmeler boyutunda yabancılara eline geçmesi, nüfus artışına paralel gıda ihtiyacının artması ve dışalım yoluna gidilmesi, gıda güvenliği alanında tarladan sofraya kadar gerekli ve nitelikli denetimin yapılmaması, yaşanan sorunlardan başlıcalarıdır.

Kamu hizmetinin temelini, anayasal güvence altında olan ve düzenlenmesi yasalara bağı olan memurluk statüsü oluşturur. Memurluk, kadro sistemi içinde, bir yandan kamu hizmetlerinin sürekliliğini ve ülkenin gereksinmelerine göre yerine getirilmesini güvence altına alan istihdam türüdür. Merkezi yönetim memurlarının çok büyük bölümü taşrada, köy birimlerine kadar uzanarak ülke genelinde hizmet vermektedirler.

Ülke çıkarına belirlenen tarım politikalarını yürütecek, denetleyecek ve yönlendirecek olan kurum Tarım ve Orman Bakanlığı'dır. Bakanlık bu hizmetleri yeterli sayıda ve nitelikli personeli ile gerçekleştirebilecektir. Bu bağlamda, kalıcı çözümler yerine yeni sorunlar oluşturan geçici çözümleri aramak doğru değildir.

Bakanlığın asli görevlerini asli personel yerine, esnek koşullarda çalıştırılan personelle yürütmeye çalışması, örgüt iklimini bozacağı gibi, iş verimliliğinde etkinliği de azaltacaktır. Çünkü sözleşmeli personelin iş güvencesi yoktur. Bu güvencesizliğin yarattığı işsizlik korkusu, geleceğini planlayamama, kişinin çalışma şevkini kırarak, bu da veriminin düşmesine neden olacak, ayrıca gücü elinde bulunduranlar tarafından kolay bir şekilde yönlendirilme riskini de beraberinde getirecektir.

Esnek kamu personel sisteminin ana statüsü olan sözleşmeli statüsü, her şeyden önce 657 sayılı DMK'nun gerekçelerinden biri olan "eşit işe eşit ücret" ilkesini de ortadan kaldırmakta, kamuda ücret dengesini bozmaktadır. Statü farklılığı nedeniyle aynı kamu kurumunda çalışan ve aynı işi yapan personel arasında ücret uçurumları açmaktadır. Ücretteki adaletsizlik, doğal olarak personelin motivasyonunu ve işteki verimliliğini düşürecektir.

Personel istihdamındaki esneklik uygulamasının sonuçları, tarımsal yayım ve çiftçi eğitimi alanında ortadadır. Soruna çözüm bulmak adına gündeme getirilen projeler, sorunları çözemediği gibi, yeni sorunlar da oluşturmaktadır. Bu kapsamda tarımsal kamu personel sisteminde sözleşmeli statünün yaygınlaştırılması, belirlenen tarım politikalarının sunumuna da olumsuz etkileyecektir. Oysa, ülkemizin, tarım sektöründeki sorunlarını bir an önce çözmeye ihtiyaç vardır. Araştırma, kamu personel rejiminde esnek personel istihdamı ile performansa dayalı personel çalıştırılması uygulamasının çalışan personel üzerindeki etkilerinin ve tanımlanan işin başarı düzeyinin tespiti nedeniyle önemlidir. Çünkü, güvencesiz ve geleceğinden emin olmayan personelin verimli ve yararlı çalışması mümkün değildir.

Son olarak, 21. yüzyılın ülkeler arasında en önemli silahlarından biri Gıda ve dolayısı ile Tarımdır. Gıda ve Tarım politikasına yön veren Tarım ve Orman Bakanlığının, asli görevlerini asli personel yerine, esnek koşullarda çalıştırılan personelle yürütmeye çalışması, örgüt iklimini bozacağı gibi iş verimliliğini ve etkinliğini azaltacaktır. Çünkü sözleşmeli personelin iş güvencesi yoktur. Bu güvensizliğin yarattığı işsizlik korkusu, geleceğini planlamama, kişinin çalışma şevkini kırarak, işin yapılmasında doğrudan ziyade amirin istediği ön plana çıkacaktır, bu da veriminin düşmesine neden olacaktır.



## KAYNAKLAR

- Ansal, H. (1986). Esnek üretimde işçiler ve sendikalar, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, 1986, s. 57.
- Aslan, O.E. (2005). Kamu personel rejimi, TODAİE yayınları, Ankara, s.155-191.
- Aslan, O.E. (2006). Kamu personel rejiminin anayasal ilkeleri, TODAİE yayınları, Ankara, s. 123.
- Barbieri, P. and Scherer, S. (2009). “Labour market flexibilisation and its consequences in Italy”, European Sociological Review, Vol. 25, No: 6, s. 677-692. 910 GAUN JSS.
- Başdoğan, T. (2015). Esnek çalışanlarda esnek çalışmaya yönelik tutumun iş tatmini üzerine etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Booth, A.L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002). “Fixed-term Jobs: Stepping stones or dead ends”, The Economic Journal, Vol. 112, No: 480, s. 189-213.
- Burchell, B., Ladipo, D. and Wilkinson, F. (2002). “The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification, London: Routledge.
- Crompton, R. (2002). “Employment, flexible working, and the family”, British Journal of Sociology, Vol. 53, No:4, s. 537-558.
- Dikmen, A.A. (2004). “Tasarı, emeği köleleştirmenin son adımıdır”, [www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar\\_BSB/bsbSubat2004-Dikmen.doc](http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar_BSB/bsbSubat2004-Dikmen.doc).
- Diprete, T.A. (2005). “Labour markets inequality and change. A European Perspective”, Work and Occupations, Vol. 32, No:2, s. 119-139.
- Doğan, S. ve Girgin, M.S. (2017). İşgücü piyasasında güvenceli-esneklik modeli ve piyasa araçlarının istihdama etkileri. Social Sciences Research Journal, Volume 6, Issue 4, '270-286 (December 2017), ISSN: 2147-5237.
- DPT (1995a), T.C.Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, “1995 Yılı Geçiş Programı”, Ankara, s.47.
- DPT (1995b). T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara, s.54..
- Erdoğdu, S. (2005). Liberal küreselleşme sürecinde esnek kamu personel rejimi, Toplum ve Hekim, Ocak-Şubat 2005, Cilt 20, Sayı 1, s 53-64.
- Esping-Andersen, G. and Sarasa, S. (2002). “The generational conflict reconsider”, European Social Policy, Vol. 72, No:1, s. 5-21.
- EU Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (2001), Annual Report 2000, EU.

- EU Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (2008), Annual Report 2008, EU.
- Gorz, A. (2001). Yaşadığımız Sefalet. Kurtuluş Çareleri, Çev. N. Tural, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s.7.
- Gökçe, (2010). Esnek çalışma saatleri ve çalışanların esnek çalışma saatleri düzenlemelerine yönelik tutumlarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s. 4.
- Göktürk, M. (2007).“Sosyo- psikolojik sorunlar çerçevesinde bilgi teknolojileri ve yeni çalışma biçimleri”, Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 12, 2007, s. 209.
- Gözübüyük, Ş. (2007). Yönetim Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s.197-291.
- Gutelius, B. (2015). "Disarticulating distribution: Labor segmentation and subcontracting in global logistics." Geoforum 60: 53-61, s.58).
- Güler, B.A. (2005). Kamu Personeli, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2005, s. 106-107.
- Harvey, D. (1997). Postmodernliğin Durumu, Çev. S. Savran, İstanbul: Metis Yayınları, s.176.
- Hatman, Ü. (2009). Esneklik kavramı neyi ifade ediyor? Sayı:131, Ekim 2003, [www.metalurji.org.tr/dergi/dergi131/d131\\_3537.pdf](http://www.metalurji.org.tr/dergi/dergi131/d131_3537.pdf).
- Kahn, L.M. (2007). Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe:1995-2001, IZA.
- Kazgan, G. (1994). ‘Küreselleşme ve Ulus Devlet’ Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1994, s.211.
- Kepenek, Y. (1998). “Ekonomik gelişmede devletin ‘yeni’ yeri”, Dünyada ve Türkiye’de kamu girişimciliğinin geçmişi, bugünü ve geleceği sempozyumu bildirileri, Cilt I, TMMOB-EMO Ortak Yayını, İstanbul, 1998, s. 64.
- Kuzgun, İ.K. (2012). Güvenceli esneklik kavramı ve Türkiye’de güvenceli esnekliğin belirleyici değişkenleri. Sosyal Güvenlik Dergisi ISSN:2146-4839, Cilt 2, Sayı 2, Sayfa 35-48, Haziran 2012.
- Köstekli, Ş.İ. (1999). “Esneklik ve sendikal politikalar I,” Kamuoyunda Esneklik, der. MESS, İstanbul: MESS Yayınları, 1999, s. 147.
- Muneto, O. (2003). Toplu pazarlık yoluyla esneklik sosyal tarafların ve devletin rolü, Türkiye İş Kurumu, 2003.
- Nurol, B. ve Ünal, B. (2017). Kamu şeker fabrikalarında esnek istihdam ve taşeron işgücü kullanımı. Flexible employment and subcontracted labour usage in state-run sugar factories. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 16 (3), 893-911. DOI: 10.21547/jss.309283, Submission Date: 27-04-2017 Acceptance Date: 01-07-2017.

- OECD (2002). Employment Outlook, OECD, Paris.
- OECD. (2003). Employment Outlook, OECD, Paris.
- OECD. (2006). Employment Outlook, OECD, Paris.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 60, 2011/1, s. 1-60.  
<http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset>).
- Pınar, İ. (2001). İbrahim Pınar, DMK Şerhi, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2001, s.74-87
- Pollerts, A. (1988), “The ‘Flexible Firm’: Fixation or Fact?”, Work, Employment and Society, Vol.: 2, Issue: 3, pp. 281-316.
- Reilly, (2001). “Flexibility at Work: Balancing the interest of employer and employee”, Burlington VT: Gower.
- Scherer, S. (2009). “The social consequences of insecure jobs”, Social Indicators Research, Vol. 93, No:3, s. 527-547.
- Stone, K. (2004). From widget to digits: Employment regulation for the changing workplace, Cambridge: Cambridge University Press.
- TKB, 2009. Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi (Tar-Gel) Toplantısı Değerlendirme Raporu,(19-23 Nisan 2009),  
[http://www.tocbirsen.org.tr/ana\\_haber/targetel\\_calistay.htm](http://www.tocbirsen.org.tr/ana_haber/targetel_calistay.htm)  
<http://www.tarimgonulluleri.com/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&p=25568#25568>.
- UİS. (2017). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019) s.29, 68-69-70 paragraf).
- Yavuz, F. (2005). “Tarım Politikası”, Türkiye’de Tarım, TKB, Aralık 2005.
- ZMO, 2003. “Köy Merkezli Tarımsal Üretime Destek Projesi”ne İlişkin TMMOB ZMO’nun Görüşleri, Yayına Giriş Tarihi: 23.09.2003, Güncellenme Zamanı: 23.09.2003 19:37:36 Yayınlayan Birim: Genel Merkez.  
[http://www.zmo.org.tr/genel/bizden\\_detay.php?kod=144&tipi=5&sube=0](http://www.zmo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=144&tipi=5&sube=0).
- ZMO, 2005. TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası, 1000 Köye 1000 Tarımcı Projesinde Sorunlar Büyüyor (Bakan değişti, “Politika” da değişti mi?), 15 Ekim 2005,  
[http://www.zmo.org.tr/genel/bizden\\_detay.php?kod=764&tipi=3&sube=0](http://www.zmo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=764&tipi=3&sube=0).







## ANKET FORMU

Sayın 657 Sayılı D.M.K. kapsamında (4/B) Sözleşmeli çalışan personel.

Bu anket formu, Türkiye ve Orta Doğu Amme Enstitüsü Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programında hazırlanması planlanan “Kamu Personel Rejiminde Esnek Personel İstihdamı Uygulamasının Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Örneğinde Değerlendirilmesi” başlıklı yüksek lisans tezine veri elde edebilmek amacıyla oluşturulmuştur. Anket formunu doldururken size en doğru seçeneği işaretleyiniz. Araştırmanın sağlıklı ve doğru sonuçlara ulaşması, ankette sorulan sorulara doğru ve eksiksiz cevaplar vermenize bağlı olduğundan soruları içtenlikle cevaplayacağınızı umuyoruz. Sorulardaki tüm seçenekleri okuyarak soruların tümünü cevaplayınız, mümkün olduğunca sorulara tek cevap vermeye çalışınız. Birden çok seçenekle cevap verilebilecek sorular için gerekli açıklama, ilgili sorulardan hemen sonra parantez içinde verilmiştir. Seçeneklerde size uygun olmayan durumlarda, Diğer (Belirtiniz.....) biçimindeki boşluklara uygun cevabı yazınız. Soruları, parantez içindeki boşluklara ( X ) işareti koyarak cevaplayınız.

Anket formunda adınız, soyadınız ve imzanız gibi bilgilere yer vermeyiniz. Sorulara vereceğiniz samimi ve içten cevaplardan dolayı teşekkür ederiz.

Prof.Dr.Onur Ender ASLAN  
Öğretim Üyesi

T. Erman ÇAĞDAŞ  
Yüksek Lisans Öğrencisi

### 1) Yaşınız?

- 1 ( ) 25-30  
2 ( ) 30-35  
3 ( ) 35 -40  
4 ( ) 40 +

### 2) Cinsiyetiniz?

- 1 ( ) Kadın  
2 ( ) Erkek

### 3) Medeni Durumunuz?

- 1 ( ) Evli  
2 ( ) Bekar  
3 ( ) Boşanmış  
4 ( ) Ayrı Yaşıyor

Ek-1. (devam) Anket Formu

**4) Eğitim Durumunuz?**

- 1 ( ) Lisans  
2 ( ) Yüksek Lisans  
3 ( ) Doktora ve Üstü

**5) Mesleğiniz?**

- 1 ( ) Ziraat Mühendisi  
2 ( ) Veteriner Hekim  
3 ( ) Su Ürünleri Mühendisi  
4 ( ) Gıda Mühendisi

**6) Babanızın Mesleği?**

- 1 ( ) Kamu sektörü maaşlı çalışan  
2 ( ) Özel sektör maaşlı çalışan  
3 ( ) Tarımla uğraşan çiftçi  
4 ( ) Herhangi bir işte çalışmıyor.  
5 ( ) Diğer (Belirtiniz .....

**7) Annenizin Mesleği?**

- 1 ( ) Kamu sektörü maaşlı çalışan  
2 ( ) Özel sektör maaşlı çalışan  
3 ( ) Tarımla uğraşan çiftçi  
4 ( ) Ev hanımı  
5 ( ) Diğer (Belirtiniz .....

**8) Doğum yerinizi bağlı olduğu İl adı ile birlikte belirtiniz?**

- 1 ( ) Köy (İli .....)  
2 ( ) İlçe (İli .....)  
3 ( ) İl Merkezi (İli .....)  
4 ( ) Yurt dışı.

**9) Ne kadar maaş alıyorsunuz?**

- 1 ( ) 3.000-3.200 TL arası.  
2 ( ) 3.200- 3.400 TL arası.  
3 ( ) 3.400-3.600 TL arası.  
4 ( ) 3.600 TL +

Ek-1. (devam) Anket Formu

**10) Kendinize ait gayrimenkulünüz var mı, var ise belirtiniz?**

1 ( ) Yok

2 ( ) Var (Belirtiniz.....)

**11) Kendinize ait arabanız var mı?**

1 ( ) Yok

2 ( ) Var

**12) Maaş dışında kendinizin veya ailenizin herhangi bir geliri var mı, var ise ne kadar?**

1 ( ) Yok

2 ( ) 0-500 TL arası.

3 ( ) 500-1.000 TL arası.

4 ( ) 1.000-1.500 TL arası.

5 ( ) 1.500-2.000 TL arası

6 ( ) 2.000 ve üstü

**Evli iseniz 13., 14., 15., 16. ve 17. soruları cevaplayınız...**

**13) Eşinizin Öğrenim durumu?**

1 ( ) Okur Yazar değil

2 ( ) İlkokul mezunu

3 ( ) Ortaokul mezunu

4 ( ) Lise mezunu

5 ( ) Üniversite mezunu

**14) Eşinizin Mesleği?**

1 ( ) Ev Hanımı

2 ( ) Memur

3 ( ) İşçi

4 ( ) Diğer (Belirtiniz.....)

**15) Eşinize ait gayrimenkulünüz var mı, var ise belirtiniz?**

1 ( ) Yok

2 ( ) Var (Belirtiniz.....)

**16) Eşinize ait arabanız var mı?**

1 ( ) Yok

2 ( ) Var

**17) Kaç çocuğunuz var?**

1 ( ) Yok

2 ( ) Var (sayısı.....)

**18) Kaç aydır (657-4/B) Sözleşmeli Personel olarak çalışıyorsunuz ?**

Belirtiniz.....

**19) Ailenizle beraber mi yaşıyorsunuz, ayrı yaşıyorsanız bunun sebebi nedir?**

(Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)

1 ( ) Bekarım.

2 ( ) Ailem yanımda.

3 ( ) Çocukların eğitiminden.

4 ( ) Sağlık sorunlarından.

Ek-1. (devam) Anket Formu

5 ( ) Aileye uygun ev bulunmadığından.

6 ( ) Aile fertleri kırsal alanda yaşama uyum sağlayamadıklarından.

7 ( ) Diğer (Belirtiniz.....)

**20) Sizinle aynı unvanda Tarım İl ve İlçe Müdürlüklerinde kadrolu olarak çalışan bir personele göre ne gibi farklılıklarınız olduğunu düşünüyorsunuz?** (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)

1 ( ) Herhangi bir farkımız olmadığını düşünüyorum.

2 ( ) Daha fazla ve daha ağır şartlarda çalıştırıldığımızı düşünüyorum.

3 ( ) Emegimizin karşılığını yeterince alamadığımızı düşünüyorum.

4 ( ) Sendikal haklardan yeterince yararlanamadığımızı düşünüyorum.

5 ( ) Gelecek kaygısı içinde olduğumuzu düşünüyorum.

6 ( ) Başka

(Belirtiniz.....)

**21) Fazla mesai yapıyorsanız, haftada kaç gün yapıyorsunuz?**

1 ( ) 1

2 ( ) 2

3 ( ) 3

4 ( ) 4

5 ( ) 5

6 ( ) Fazla mesai yapmıyorum.

**22) Fazla mesai çalışmalarının karşılığını nasıl alıyorsunuz?**

1 ( ) Fazla mesai çalışmalarının karşılığını mesai ücreti olarak alıyorum.

2 ( ) Fazla mesai çalışmalarının karşılığında izin kullanıyorum.

3 ( ) Fazla mesai çalışmalarının karşılığında herhangi bir şey almıyorum.

4 ( ) Diğer (Belirtiniz.....)

**23) Sözleşmeli Personel olarak istihdam (esnek) edilmek hakkında ne düşünüyorsunuz?**

1 ( ) Nitelik isteyen işlerde yaygın olarak kullanılan bir istihdam şeklidir.

2 ( ) İnsan emeğine ve doğasına uygun doğru bir istihdam şeklidir.

3 ( ) Bu çalışma biçimi artık kurumların vazgeçilmez bir istihdam uygulaması haline gelmiştir.

4 ( ) Verimliliği arttıran modern bir istihdam şeklidir.

5 ( ) Diğer (Belirtiniz.....)

**24) Boş zamanlarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)**

- 1 ( ) Ek iş yaparak. 2 ( ) Ailemle ve çocuklarımla ilgilenerek.  
3 ( ) Dinlenerek. 4 ( ) Kitap, dergi ve gazete okuyarak.  
5 ( ) Spor yaparak. 6 ( ) Hizmet verdiğim çiftçilerle birlikte

olarak.

- 7 ( ) Başka (Belirtiniz.....)

**25) Sözleşmeli personel olarak çalışmaktan memnun musunuz, memnun değilseniz sebebi nedir? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)**

- ( ) Memnunum.

**Memnun değilim, çünkü ;**

- 1 ( ) Hayat şartlarının çok zor olması ve aldığım maaşın çok az olması.  
2 ( ) İşimin çok zor olması ve emeğimin karşılığını tam olarak alamamam.  
3 ( ) İş sevmiyorum olmam ve kendimi çalıştığım kuruma ait hissetmemem.  
4 ( ) Çalışma şartlarının ve koşullarının her geçen gün daha zorlaşması.  
5 ( ) Başka (Belirtiniz.....)

**26) Sözleşmeli Personelin performans değerlendirmesinde neyin etkili olduğunu düşünüyorsunuz? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)**

- 1 ( ) Sadece işte gösterilen performansın.  
2 ( ) Siyasi yandaşlığın.  
3 ( ) Sendikal yandaşlığın.  
4 ( ) Koşulsuz verilen emirlerin yerine getirilmesinin.

**27) Bir yakınınızın Sözleşmeli (657/4B) olarak çalışmasını ister misiniz?**

- 1 ( ) Çok isterim. 2 ( ) İstemem.  
3 ( ) Kesinlikle istemem. 4 ( ) Kararsızım.  
5 ( ) Başka (Belirtiniz.....)

**28) Hizmet Sözleşmesinin ‘Sözleşmenin Feshi’ başlıklı 12. maddesi/e fıkrasında belirtilen, uyarma ve kınama cezasını gerektiren fiil ve hallerin üç defa, aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve hallerin iki defa, kademe ilerlemesinin durdurulması veya devlet memurluğundan çıkarma cezalarını gerektiren fiil veya hallerin bir defa işlendiğinin tespiti halinde ilgili personelin sözleşmesinin fesih edileceği yönündeki hüküm hakkında ne düşünüyorsunuz?**

- 1 ( ) Çok olumlu düşünüyorum, yerinde bir hüküm.  
2 ( ) Olumsuz.  
3 ( ) Sözleşmeli Personel üzerinde baskı kurmak amacıyla hazırlanmış bir hüküm.  
4 ( ) Fikrim yok.  
5 ( ) Başka (Belirtiniz.....)

**29) Sözleşmeli (4/B) çalışan meslektaşlarınızdan işten ayrılanlar var ise ayrılma sebepleri nedir? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)**

- 1 ( ) Eşlerini İlçe’ de yaşamaya ikna edemedikleri için.  
2 ( ) Geçim sıkıntısı.  
3 ( ) İş yükü ve çalışma koşullarının ağırlığı.  
4 ( ) İlçe’ de eğitim, sağlık ve kültürel ihtiyaçların yeterince karşılanamaması.  
5 ( ) Gelecek kaygısı.  
6 ( ) Özlük hakları bakımından daha iyi bir işe geçiş yaptıkları için.

**30) Kendinizi çalıştığınız kuruma ait hissedebiliyor musunuz?**

- 1 ( ) Evet      2 ( ) Hayır

(Neden.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....)



Ek-1. (devam) Anket Formu

**31) Çalıştığınız ortamda mesleki anlamda doyum aldığınızı düşünüyor musunuz?**

1 ( ) Evet                      2 ( ) Hayır

(Neden .....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....)

**32) Sözleşmeli (4/B) personel olarak çalışmayı nasıl tanımlarsınız?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**33) Bu soruların dışında eklemek istediğiniz duygu, düşünce ve tavsiyeleriniz var ise,**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Ek-1. (devam) Anket Formu

	<b>EVET</b>	<b>HAYIR</b>
34- Çalıştığınız yerde (İlçe' de ) konut sıkıntısı var mı?		
35- Çalıştığınız yerde (İlçe' de) ailenizle mi oturmaktasınız?		
36- Sözleşmeli Personel olarak çalışmanın iş ortamında verimliliğinizi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?		
37- Herhangi bir sendikaya üye misiniz?		
38- Üyesi olduğunuz sendikanın Sözleşmeli (4/b) personelin haklarını yeterince savunduğunu düşünüyor musunuz?		
39- Sözleşmeli Personelin mesleki saygınlık yönünden ikinci sınıf personel muamelesi gördüğünü düşünüyor musunuz?		
40- Aldığınız maaşın yaptığınız işe göre yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?		
41- Tarım İl/İlçe Müdürlüklerinde Kadrolu (657/4A) personelin size karşı tutumu genel olarak olumlu mu?		
42- Genel olarak çalışma hayatınızdan memnun musunuz?		
43-Bu işe başladıktan sonra mevcut gelir düzeyinizde ve yaşam standartlarınızda olumlu bir değişiklik oldu mu?		
44- Görev yaptığınız İlçe' de Tarımsal yayım ve eğitim materyaliniz yeterli mi?		
45- Genel olarak görev yaptığınız İlçe' de çiftçiler söylediklerinizi uyguluyor mu?		
46- İlçe Müdürü, Şube Müdürü, İl Müdürü v.b meslekte yükselme hakkınızın bulunmaması sizi olumsuz etkiliyor mu?		
47- Görev tanımınızda belirsizlik olduğunu düşünüyor musunuz?		
48- Görev tanımınızda belirsizlik var ise bu durum çalışmalarınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?		
49- Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının sizi sahiplendiğine inanıyor musunuz?		
50- Sözleşmeli (657/4B) çalışan personel olarak, kendiniz ve aileniz için gelecek kaygısı yaşıyor musunuz?		



## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : ÇAĞDAŞ, Tahsin Erman  
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti  
Doğum tarihi ve yeri : 28.02.1973 Ankara  
Medeni Hali : Evli  
Telefon : 05053313005  
e-posta : tecagdas@hotmail.com

### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü	Devam Ediyor.
Yüksek Lisans	Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	2009
Lisans	Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi	1996

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2000-Devam Ediyor	Tarım ve Orman Bakanlığı	Müfettiş

### Yabancı Dil

İngilizce



