

**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

AHMET LEVENT ATEŞ

**KAMU PERSONELİNİN KİŞİSEL VE SOSYAL
ÖZELLİKLERİNİN GÖREV ETKİNLİĞİ İLE İLİŞKİSİ
'MARDİN ÖRNEĞİ'**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. LOKMAN ÇİLİNGİR**

**KIRIKKALE
2006**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; sosyolojik ve psikolojik verilerden yola çıkmak suretiyle ve bir “Görev Etkinliği Anketi” uygulayarak, Mardin İlindeki resmi kurumlarda görev yapan kamu personelinin görev etkinliğinin araştırılmasıdır. Bu bağlamda personelin sosyal rol, sosyo-demografik nitelikler ve grup içi iletişim gibi sosyolojik; motivasyon, verimlilik, kuruma bağlılık ve iş doyumunu gibi sosyo-psikolojik özelliklerinin ve diğer alt faktörlerin görevde etkinlik ile bağlantısını ortaya çıkarmak hedeflenmektedir.

Araştırmada Mardin’de bulunan resmi okul, kamu bankaları ve diğer kamu kuruluşlarında çalışan idareci ve memurların içerisinde, rasgele örnekleme metodu ile seçilen 237 kamu çalışanı örnekleme olarak alınmış ve tarafımızdan geliştirilen “Görev Etkinlik Anketi” bu kişilere uygulanmıştır. Anket verileri daha sonra tasnif edilerek değerlendirilmiş ve istatistiksel olarak analiz edildikten sonra tümü ile ilgili değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulguların analizi neticesinde elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlardan hareketle göz önüne alınması halinde faydalı olacağı değerlendirilen öneriler ortaya konulmak suretiyle bundan sonra yapılacak çalışmalara bir yön verebileceği düşünülmüştür.

Araştırmamızın anahtar kavramları olarak etkinlik, tanıtım, iş doyumunu(tatmini), verimlilik, örgütsel verimlilik, kuruma bağlılık, tükenmişlik ve stres, motivasyon, iletişim, kişisel nitelikler, göreve yönelik faktörler, görev dışı faktörler belirlenmiştir. Bu kavramlar araştırmamızın anket sorularını kapsayan ölçekler olarak kullanılmış ve elde edilen bulgular sonuç ve öneriler bölümünde yukarıda belirtilen kavramlara bağlı olarak değerlendirilmiştir.

ABSTRACT

The aim of this study;using sociological and psychological data and applying’’ Duty Actitivitiy Questionaire’’ is the research of staff who works in governmental institutions in Mardin city.With this respect it is aimed to expose the relation of ‘’Activity in Duty’’ with sociological properties such as social role,sociodemographic qualifications and communication in group;sociophysiological properties such as motivation, productivity, loyalty to institution and working satisfaction of staff and other sub factors.

In the study 237 official staff chosen by random sampling method had been taken as sample among governmental schools,banks and other governmental institutions in Mardin then Duty Activity Questionaire which is developed by us has been applied to those persons.Then All data has been evaluated by classifying and after analayzing statistically, all evaluations has been done.

It is thought that the results obtained from the analysis of data in study and suggestions evaluated as useful findings from those results are going to assist to the following researchs.

Activity, presentation, working satisfaction, productivity, organizational productivity, loyalty to the Institution, exhausting and stress, motivation, communication, personal qualification, factors in duty and factors are out of duty are determined as key concepts of our research. These concepts has been used as scale which covers questionnaire of our research and findings has been evaluated depending on the concept which mentioned in the conclusion and suggestion sections.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
İÇİNDEKİLER	iii
TABLOLAR DİZİNİ	v
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
KİŞİSEL KABUL / AÇIKLAMA	viii
KISALTMALAR	ix
ÖNSÖZ	x
I. BÖLÜM GİRİŞ VE YÖNTEM	1
1.1.GİRİŞ	1
1.1.1.Araştırmanın Konusu	1
1.1.2.Araştırmanın Amacı ve Hedefleri	1
1.1.3.Literatür	2
1.1.3.1.Etkinlik	3
1.1.3.2.Tanıtım	3
1.1.3.3.İş Doyumu(Tatmini)	3
1.1.3.4.Verimlilik	4
1.1.3.5.Örgütsel Verimlilik	4
1.1.3.6.Kuruma Bağlılık	5
1.1.3.7.Tükenmişlik ve Stres	6
1.1.3.8.Motivasyon	7
1.1.3.8.1. <i>Çalışanın Morali Neden Önemlidir?</i>	8
1.1.3.8.2. <i>Yöneticiler Personelin Moralini Yükseltmek İçin Neler</i> <i>Yapabilir?</i>	9
1.1.3.9. İletişim	11
1.1.3.10.Kişisel Nitelikler	12
1.1.3.11.Göreve Yönelik Faktörler	12
1.1.3.12.Görev Dışı Faktörler	12
1.2.YÖNTEM	13
1.2.1.Evren ve Örneklem	13
1.2.2.Veritoplama Aracının Geliştirilmesi	14
1.2.3.Anketin Uygulanması	15
1.2.4.Verilerin Analizi	15
1.2.5.Araştırmanın Varsayımları	16
II. BÖLÜM BULGULAR VE YORUMLAR	17
2.1. Kamu Personelinin Görev Etkinlik Analizi	17
2.1.1.Kamu Personelinin Kurumsal Değişkenlere Ait Demografik Bilgileri	18
2.1.2.Ailevi ve Kişisel Değişkenlere Ait Demografik Bilgiler	18
2.1.3.Kamu Personeli Anket Ölçekleri İle Görev Etkinlikleri Arasındaki İlişkiler	20
2.1.4.Kamu Personeli Her Ölçek İçin Ankete Verdikleri Cevaplar	21
2.1.5.Amir Pozisyonundaki İdarecilerin Görev Etkinlik Değerlendirmeleri	34
2.1.6.İdareciler İle, Memurlar ve Sözleşmeli Personel Arasındaki Farklılaşma Analizi	35

2.2. Sözleşmeli Personelin Görev Etkinlik Analizi	36
2.2.1.Sözleşmeli Personelin Kurumsal Değişkenlere Ait Demografik Bilgileri	36
2.2.2.Ailevi ve Kişisel Değişkenlere Ait Demografik Bilgiler	39
2.2.3.Sözleşmeli Personelin Anket Ölçekleri İle Görev Etkinlikleri Arasındaki İlişkiler.....	47
2.2.4.Sözleşmeli Personelin Her Ölçek İçin Ankete Verdikleri Cevaplar	48
2.2.5.Sözleşmeli Personel Amirlerinin Görev Etkinlik Değerlendirmeleri	55
2.2.6.Amirler İle Sözleşmeli Personel Arasındaki Farklılaşma Analizi	56
2.2.7.Görev Etkinlik Anket Sonuçları.....	56
2.3. Ankete Katılanların Görüşleri.....	57
2.3.1.Memurların Görüşleri.....	57
2.3.2.Amirlerin Görüşleri	58
2.3.3.Sözleşmeli Personelin Görüşleri	59
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	60
BİBLİYOGRAFYA	67
EKLER	75

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo-1: Türkiye'deki Kamu Personeli Miktarı ve Dağılımı.....	13
Tablo 2: Anket Ölçekleri Güvenirlik Katsayıları	17
Tablo 3: Kamu Personelinin Görev Yeri Dağılımları.....	18
Tablo 4: Kamu Personelinin Medeni Hal Dağılımları	19
Tablo 5: Kamu Personeli Sektör Dağılımları	19
Tablo 6: Kamu Personeli Eş Çalışma Durumu Dağılımları (Evli Olanlar İçin).....	20
Tablo 7: Kamu Personeli Eş Öğrenim Durumu Dağılımları (Evli Olanlar İçin)	20
Tablo 8: Kamu Personeli Görev Etkinlik Anketi İlişki ve Açıklama Katsayısı.....	21
Tablo 9: Kamu Personeli Tanıtım Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri	22
Tablo 10: Kamu Personeli İş Doyumu Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri	22
Tablo 11: Kamu Personeli Verimlilik Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri	23
Tablo 12: Kamu Personeli Kuruma Bağlılık Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri	24
Tablo 13: Kamu Personeli Tükenmişlik ve Stres Ölçeği Soru ve ÖlçekDeğerleri	25
Tablo 14: Kamu Personeli Motivasyon Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri.....	26
Tablo 15: Kamu Personeli İletişim Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri	28
Tablo 16: Kamu Personeli Göreve Yönelik Faktörler Ölçeği Soru ve ÖlçekDeğerleri	29
Tablo 17: Kamu Personeli Kişisel Nitelikler Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri.....	31
Tablo 18: Kamu Personeli Görev Dışı Faktörler Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri	32
Tablo 19: Memur Görev Etkinlik Anketi Değerleri	33
Tablo 20: Amirlerin Personeli İçin Doldurdukları Görev Etkinlik Anketi Değerleri	34
Tablo 21: Görev Etkinlik Anketi Puanlarının Memur ve Amirlere Göre t-TestiSonuçları	35
Tablo 22: Görev Etkinlik Anketi Puanlarının Sözleşmeli Personel ve İdarecilereGöre t-Testi Sonuçları	35
Tablo 23: Sözleşmeli Personel Görev Yeri Dağılımları	36
Tablo 24: Sözleşmeli Personel Görev Bölgesi Dağılımları	37
Tablo 25: Sözleşmeli Personel Görev Etkinliğinin Görev Bölgelerine Göreİstatistiksel Değerleri	38
Tablo 26: Sözleşmeli Personel Görev Etkinliğinin Görev Bölgelerine GöreVaryans Analizi	38
Tablo 27: Sözleşmeli Personel Medeni Hal Dağılımları	39
Tablo 28: Sözleşmeli Personel Kaynak Durumu Dağılımları	40
Tablo 29: Sözleşmeli Personel Aileden Ayrı Kalma Süresi Dağılımları.....	41
Tablo 30: Sözleşmeli Personel Eş Çalışma Durumu Dağılımları.....	42
Tablo 31: Görev Etkinliğinin Eş Çalışma Durumuna Göre Dağılımı.....	43
Tablo 32: Görev Etkinliğinin Eş Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi	43
Tablo 33: Görev Etkinliğinin Eş Çalışma Durumuna Göre KarşılaştırmaAnalizi.....	43
Tablo 34: Sözleşmeli Personel Çocuk Sayısı Dağılımları	43
Tablo 35: Sözleşmeli Personel Eş Öğrenim Düzeyi Dağılımları	44

Tablo 36: Sözleşmeli Personel Aylık Net Gelir Durumu Dağılımları.....	45
Tablo 37: Görev Etkinliğinin Aylık Net Gelire Göre İstatistiksel Değerleri.....	46
Tablo 38: Sözleşmeli Personel Görev Etkinliğinin Aylık Net Gelir DurumunaGöre Varyans Analizi.....	46
Tablo 39: Sözleşmeli Personel Görev Etkinlik Anketi İlişki ve Açıklama Katsayıları..	47
Tablo 40: Sözleşmeli Personel Tanıtım Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri.....	48
Tablo 41: Sözleşmeli Personel İş Doyumu Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri.....	49
Tablo 42: Sözleşmeli Personel Verimlilik Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri.....	49
Tablo 43: Sözleşmeli Personel Kuruma Bağlılık Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri.....	50
Tablo 44: Sözleşmeli Personel Tükenmişlik ve Stres Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri .	51
Tablo 45: Sözleşmeli Personel Motivasyon Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri.....	51
Tablo 46: Sözleşmeli Personel İletişim Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri.....	52
Tablo 47: Sözleşmeli Personel Göreve Yönelik Faktörler Ölçeği Soru ve ÖlçekDeğerleri.....	53
Tablo 48: Sözleşmeli Personel Kişisel Nitelikler Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri.....	54
Tablo 49: Sözleşmeli Personel Görev Dışı Faktörler Ölçeği Soru ve ÖlçekDeğerleri.....	54
Tablo 50: Sözleşmeli Personel Görev Etkinlik Anketi Değerleri.....	55
Tablo 51: Amirlerin Sözleşmeli Personel İçin Doldurdukları Görev Etkinlik AnketiDeğerleri.....	55
Tablo 52: Görev Etkinlik Anketi Puanlarının Sözleşmeli Personel ve AmirlereGöre t-Testi Sonuçları.....	56
Tablo 53: Statülere Göre Görev Etkinlik Anketi Değerleri.....	56

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1: Sözleşmeli Personel Görev Yeri Dağılımı Grafiği	37
Şekil 2: Sözleşmeli Personel Görev Bölgesi Dağılımı Grafiği	38
Şekil 3: Sözleşmeli Personel Medeni Hal Dağılımı Grafiği	39
Şekil 4: Sözleşmeli Personel Kaynak Durumu Dağılımı Grafiği	40
Şekil 5: Sözleşmeli Personel Aileden Ayrı Kalma Süresi Grafiği	41
Şekil 6: Sözleşmeli Personel Eş Çalışma Durumu Grafiği	42
Şekil 7: Sözleşmeli Personel Çocuk Sayısı Dağılımı Grafiği	44
Şekil 8: Sözleşmeli Personel Eş Öğrenim Düzeyi Grafiği	45
Şekil 9: Sözleşmeli Personel Aylık Net Gelir Durumu Grafiği	46

KİŞİSEL KABUL / AÇIKLAMA

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “**KAMU PERSONELİNİN KİŞİSEL VE SOSYAL ÖZELLİKLERİNİN GÖREV ETKİNLİĞİ İLE İLİŞKİSİ**” adlı çalışmamı, ilmi ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazdığımı ve faydalandığım eserlerin bibliyografyada gösterdiklerimden ibaret olduğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu, ayrıca çalışma içerisindeki ifadelerin Türk Silahlı Kuvvetleri ile bir bağlantısı bulunmaksızın benim şahsi düşüncelerimin bir sonucu olduğunu belirtir ve bunu şeref ve haysiyetimle doğrularım.”

Tarih:
Ad- Soyad: Ahmet Levent Ateş

İmza

KISALTMALAR

Gn	: Genel
İdr	: İdareci
Max	: Maximum
Mem	: Memur
Min	: Minimum
N	: Sayı (Number)
Ort	: Ortalama
Sig	: Anlamlılık (Significance)
S.No	: Soru Numarası
S.Per	: Sözleşmeli Personel
SPSS	: Statistical Package For the Social Science
Std	: Standard
YTL	: Yeni Türk Lirası

ÖNSÖZ

Sosyolojinin bir bilim dalı olarak ortaya çıkmasındaki önemli etkenlerden birinin Sanayi Devrimi olduğu söylenir. Zira bu devrimle Batı toplumu bir dönüşüme uğramış yeni toplumsal tabakalar ortaya çıkmıştır. Hatta sosyolojiyi sırf bu tabakalaşmaya odaklı bir alan olarak görmek isteyenler olmuştur.

Bizim toplumumuzda, Batıdaki biçimiyle bir sanayi inkılabı gerçekleşmemişse de özellikle Cumhuriyet sonrasında ücret mukabili çalışan bir sınıf oluşmuştur. Bu çalışan kesim içerisinde devlet memuru adı verilen kamu görevlileri önemli bir yer tutmaktadır. Son yıllarda çalışanlarla ilgili özellikle kaliteyi artırmaya yönelik önemli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalarda sosyo-psikolojik unsurlar göz ardı edilemiyorsa da gerek *sosyal psikoloji* gerekse *sosyoloji* alanında da benzer çalışmaların yapılması gerektiği açıktır. Bizi bu tür bir çalışmaya sevk eden de böyle çalışmalara olan ihtiyaçtır. Kaldı ki yukarıda da bahsedildiği üzere bu çalışmalar arasında kamu personeli ile ilgili olanlar son derece azdır. Oysa bu konuda hem akademik çevrenin hem de bizzat devlet kurumlarının veriye ihtiyacı bulunmaktadır.

Böyle bir ihtiyaçtan yola çıkarak kamu personelinin çalışma şartları, sosyal ve kişisel özelliklerinin bunların görevlerini *etkin* olarak yapmada ne derece *etkili* olduğunu ölçmek amacıyla böyle bir araştırmaya karar verilmiştir. Ölçme aracı olarak bir *Görev Etkinliği Anketi* geliştirilmiş ve Mardin İlinde görev yapmakta olan kamu personeli arasından seçilen bir örnekleme uygulanmıştır. Çalışmadan beklenen, sorunların tespit edilmesi ve alınabilecek önlemler konusunda fikir vermesi olacaktır.

Araştırmamızın içeriğini incelersek; temel olarak iki bölümden oluştuğunu görebiliriz. *Birinci bölümde* ki; aynı zamanda Giriş bölümü ile Uygulanan Yöntemin belirtildiği bölümdür. Sırasıyla, araştırmanın amacı ve konusu, konuyla ilgili kuramsal çerçeveyi oluşturan literatür çalışması, araştırmanın evreni ve örneklem, veri toplama aracının geliştirilmesi, anketin uygulanması ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

İkinci bölümde; bulgular ve bu bulgular üzerine yapılan yorumlar yer almaktadır. Araştırmanın bundan sonraki bölümünde ise; bulgulardan ulaşılan sonuçlar ve araştırmanın genelini değerlendirilmesinin ardından faydalı olacağı düşünülen önerilerin bulunduğu Sonuç ve Öneriler bölümüne yer verilmiştir.

Birçok aşamayı takip ve uzun bir zaman periyodunu izlemek suretiyle olgunlaşmak durumunda olan bu araştırmanın her aşamasında bana manen destek olan değerli aileme, emeklerini hiçbir zaman esirgemeyen Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı Başkanı Doç. Dr. Mimar Türkkahraman, Tez Danışmanım Doç. Dr. Lokman Çilingir ve tüm bölüm personeli ile anketin icrası esnasında anket sorularını büyük bir sabır ve özveri ile cevaplayan ve kendilerine gönderdiğimiz anket formlarının bize dönüşünü sağlayan Mardin İlindeki tüm Kamu personeline teşekkür ederim.

Ahmet Levent ATEŞ

I. BÖLÜM

GİRİŞ VE YÖNTEM

1.1. GİRİŞ

1.1.1 Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu; Mardin İlinde çalışan kamu personelinin çalışma şartları kişisel özellikleri, toplumsal ilişkileri ve konularının bu personelin görev etkinliği ile nasıl bir bağlantısı olduğunun incelenmesidir.

1.1.2 Araştırmanın Amacı ve Hedefleri

Araştırmanın amacı; sosyolojik ve psikolojik verilerden yola çıkmak suretiyle, bir “Görev Etkinliği Anketi” uygulayarak, Mardin İlindeki resmi kurumlarda görev yapan kamu personelinin görev etkinliğinin araştırılmasıdır. Bu bağlamda personelin sosyal rol, sosyo-demografik nitelikler ve grup içi iletişim gibi sosyolojik; motivasyon, verimlilik, kuruma bağlılık ve iş doyumu gibi sosyo-psikolojik özelliklerinin ve diğer alt faktörlerin görevde etkinlik ile bağlantısını ortaya çıkarmak hedeflenmektedir.

Son yıllarda özellikle toplam kalite çalışmalarının da etkisiyle motivasyon, verimlilik, iş tatmini gibi kavramlar hemen her sektör için önemli hale gelmiştir. Bilimsel araştırmalarda da bu kavramların sık sık çeşitli açılardan çalışma konusu olduğu görülmektedir. İlk bakışta bu kavramlar sanki iktisat/işletme alanına hasmış gibi görünse de işin temelinde birey ve toplum olması hasebiyle bunlar aynı zamanda sosyoloji ve psikolojinin soruları ve sorunları ile yakından ilgilidirler.

Muhasebat Genel Müdürlüğü'nün 2006 yılında hazırladığı Veri Tabanına göre, Silahlı Kuvvetler Personeli hariç Türkiye'de 1 milyon 545 bin 597 devlet memuru vardır. Bunların 1 milyon 351 bin 799'u evli, 193 bin 798'i ise bekadır. 711 bin 45 memurun eşi bir işte çalışmamaktadır. 408 bin 817 devlet memuru, 0-6 yaş arası çocuk yardımından yararlanmaktadır. 703 bin 520 memur da 6 yaşından büyük çocuk yardımı almaktadır. Devlet memurlarının yüzde 56'sının aylık maaşı, 900 YTL ve bu rakamın altında bulunmaktadır. Bin 800 YTL'nin üstünde maaşa sahip memurların sayısı ise; 23 bin 787 olarak görülmektedir. Her 3 memurdan biri 30-35 yaş grubunda, her 4 memurdan biri de eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında yer almaktadır.

Gerek akademik anlamda gerekse devlet kurumlarının raporlarına bakıldığında, araştırdığımız konuyla ilgili araştırmalar Türkiye'de yenidir. Ayrıca bu çalışmalar çoğunlukla iktisadi işletmeler üzerinde yoğunlaşmış olup kamu çalışanları, özellikle de devlet memurları ile alakalı incelemelerin sayısı oldukça azdır. Buna rağmen toplumsal tabaka olarak, bir devlet memurları sınıfının olduğunu kolaylıkla söyleyebiliriz. Hatta günlük hayatta memurlarla ilgili her gelişme şu ya da bu şekilde toplumun büyük bir kısmını bir biçimde ilgilendirmektedir ve dolayısıyla bu sınıfla ilgili pek çok spekülasyon ve tartışma söz konusudur. Acaba iş güvencesi kamu personelinin verimliliğini azaltan bir etken midir? Memurların medeni halinin ya da kişisel özelliklerinin veya gelir düzeyinin görevindeki etkinliği ile bir ilişkisi var mıdır? Bu kişilerin çalıştıkları kuruma ya da kendi meslek gruplarına bağlılıklarını etkileyen faktörler nelerdir? Kendilerini ve toplumu nasıl görmektedirler? İşte bu ve benzeri sorularla ilgili yeterli verilere sahip olmayışımız böyle bir çalışmanın seçilmesinin en önemli nedenidir.

1.1.3 Literatür

Personelin görev etkinliği; tanıtım, iş doyumu, verimlilik, kuruma bağlılık, tükenmişlik ve stres, motivasyon, iletişim, kişisel nitelikler, göreve yönelik faktörler ve görev dışı faktörler gibi alt boyutlarla ilişkili bir kavramdır. Bu alt boyutlar hakkında aşağıda özet bilgiler verilmiştir. Araştırmada kullanılan terimlerin bazıları üzerinde henüz bir konsensüs oluşmadığından veya bazı kavramlar burada özel bir anlamda kullanıldığından, bu araştırmada sadece bu terimlerle ilgili ne kastedildiği anlatılmakla yetinilmiştir.

1.1.3.1 Etkinlik:

Etkinlik, hedeflenen faaliyetlerin öngörülen zamanda ve öngörülen oranda gerçekleşip gerçekleşmediği yani, işlerin zamanında ve hedeflenen düzeyde yapılıp yapılmadığının ölçüsüdür. Kamu kuruluşları açısından örneklendirilirse, işin yapılması kadar, yapılan işin toplumsal bir sorunu çözmüş olması da gerekir (DPT, 2003:16).

1.1.3.2. Tanıtım:

Bu araştırmada tanıtım ile kastedilen çalışanın iş hayatına başlamadan önce yapacağı işle ilgili bilgi edinme yollarıdır. Bu kavram temelde iki unsura işaret etmek için kullanılmıştır. Birincisi kamuya personel alımında yapılan duyurular, yapılan sınavlar, işe başlama prosedürü gibi etkinlikler; diğeri ise personelin çalıştığı kurum ve kendi çalışma şartları hakkındaki bilgi düzeyidir. Özlük hakları, mevzuatla ilgili bilgi vb. konular da ikincisi kapsamındadır.

1.1.3.3. İş Doyumu (Tatmini):

Literatürde iş tatminiyle ilgili belirli bir tanımlama bulunmamaktadır. Genel olarak iş tatmini yapılan işe ve birlikte çalışılan insanlara bağlı bir fonksiyondur.

İş doyumu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir (Davis, 1988:73). İşe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir (Vroom, 1964:102). Çalışanın iş tatmini en basit bir ifadeyle yaptığı işten mutlu olup olmadığının göstergesidir. Kısacası çalışan, işyerinde ne kadar mutlu ise işinde de o derece doyuma ulaşmış demektir.

Bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır (Taner, 1993:48). İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman

gerçekleşmektedir. Bu durum, eşitlik ve temelde alışveriş kuramına bağlı psikolojik anlaşma yaklaşımıyla açıklanabilir (Davis, 1988:89; Yetim, 1994:32).

Bununla birlikte, iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar çalışanların görevlerinin belirginliği, işe katılımları, parasal ödüller, işin doğası, kişilerin verimli kullanılabilmesi gibi bir çok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir (Gilmore vd., 1999:11; Ting, 1997:29; Brett vd., 1995:95; Igarria vd., 1994:7; Mathieu vd., 1993:66).

1.1.3.4. Verimlilik:

Verimlilik, çıktının girdiye oranı ve kaynakların ne ölçüde etkin ve etkili kullanıldığına ilişkin bir ölçü olup, temelde üretim odaklı bir olgudur. Genel bir tanımlama yapılırsa; bir üretim yada hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile, bu çıktıyı elde etmek için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Bir anlamda, net olumlu sonuçların, diğer bir ifade ile istenen sonuçların, istenmeyen sonuçlara ağır basmasıdır. Verimlilik; etkinlik, etkililik, performans, rantabilite, karlılık, yenilikçilik gibi çeşitli kavramları da beraberinde çağırır. Çok çeşitli boyutları olması nedeniyle, verimliliği kuruluşların diğer amaçlarından soyutlamak hiç de kolay değildir.

1.1.3.5. Örgütsel Verimlilik:

Örgütsel verimliliği arttırabilmek için etkili bir yönetim anlayışı gerekir. Etkili bir yönetim ise sadece yapı, süreç, teknolojik değişikliklerle değil, başarının esas kaynağı olan “önce insan” felsefesiyle gerçekleşir (Akıncı: 1997: 9).

Verimlilik, örgütsel performansın daha çok fiziksel bir ölçümüdür. Hizmet sektöründe verimlilik ise çeşitli hizmetlerin üretimindeki kaynakların etkin kullanımınıdır. Kurumdaki verimlilik, genel anlamda kurumun gelişmişlik düzeyinin bir göstergesidir. Kamuda etkinlik ve verimlilik için eğitilmiş insan gücüne mutlaka ihtiyaç vardır.

Kamuda, hizmet sektöründe verimlilik çok da net ölçülemeyen bir kavramdır. Kamuda işgücünün ve diğer girdilerin üretkenliğinin arttırılması verimlilik açısından

önemlidir. Kamu planlamasında, eldeki kaynaklara ve sağlanacak kaynaklara göre beklenen hizmet miktarının belli edilmesi, performansın ölçülmesi bakımından önemli bir kavramdır.

1.1.3.6. Kuruma Bağlılık:

Bağlılık organizasyonel üyelikle ilişkili ödüller ve ücretlerin bir fonksiyonu olarak tanımlanabilir. (Alutto, Hrebiniak, & Alonso, 1973:14 ; Farrell & Rusbult, 1981:21). Kurumsal bağlılık ise, Mowday, Steers ve Porter, 1979:35' a göre bireyin çalıştığı kurumla kendini özdeşleştirme gücüdür. Kurumsal bağlılık birey-organizasyon ilişkisini (organizasyonel sahiplenme, işe bağlılık, ve işe katılım) tanımlayan kavramlar kümesinin bir parçası olarak da görülebilir (Scott, Corman, & Cheney, 1998:56).

Bu kavram, çalışanın, çalıştığı kurum ile özdeşleşerek kurumun ilke amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalar, kuruma bağlılığın iş doyumundan bağımsız olarak ele alınması gereken bir tutum boyutu olduğunu göstermektedir.

Mowday, Porter ve Steers (1982:41) kurumsal bağlılığın üç ögesinin olduğunu belirtmektedir:

- Organizasyonel hedeflere ve değerlere güçlü bir inanç,
- Organizasyona katkıda bulunmak için istekli ve güçlü bir çaba,
- Organizasyona bağlılığını devam ettirmek için güçlü bir istek.

Bu karakteristik özellikler üyelerin organizasyonda aktif oyuncular olmak istediklerini yani kurumsal faaliyetlerde bir etkilerinin, organizasyon şemasında bir statülerinin olmasını ve kuruma kendilerinden beklenenden öte katkı yapmaya hazır olduklarını gösterir.

Kuruma sıkı sıkıya bağlı olan çalışanların diğer bireylere nazaran işi terk etme eğilimleri daha azdır (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974:57). Kısacası kurum içindeki pozitif sosyal ortam kuruma bağlılığın en önemli gerekliliklerindedir.

Birçok araştırma karar alma aşamasına katılım ile kurumsal bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir (Hoy, & Bliss,1990:79; Louis & Smith, 1991:106). Liderler katılımcı kişiler olarak algılandıklarında çalışanlar kuruma daha sıkı bir bağlılık hissederler, iş memnuniyetleri ve performansları artar.

1.1.3.7. Tükenmişlik ve Stres:

Tükenmişlik ve stres aşağıda yapılacak tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi birbirleriyle çok yakından ilişkili iki sendromdur ve adeta biri diğerinin davetçisidir. Tükenmişlik; duygusal bitkinlik, düşük kişisel başarı ve kişilik bunalımını içeren üç boyutlu bir sendromdur (Maslach, C., Jackson SE, 1986:153).

Duygusal bitkinlik, yoğun insani ilişkilerden dolayı duygusal olarak yorgun düşmek, düşük kişisel başarı, başarılı olma hissinde ve işyerinde iş arkadaşlarıyla başarılı çalışmalarında bir düşüş ve negatif davranışlar yada insanlara karşı umursamaz tavırlar anlamında kullanılmaktadır (Maslach C. ,1986:154).

Stres bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya verilen tepkidir (Işıkhan, 2002:1). Hans Selye'ye göre stres: Bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği genel bir tepkidir (Coşkuner, 1997:15). Stresör ise yine Selye'nin tanımına göre; organizmaların olumsuz, duyuşsal ve fizyolojik olaylar karşısında gösterdiği biyolojik bir tepkidir (ato.org.tr, 2002:1).

Çalışma yaşamında birçok farklı sebepten dolayı görülen stres ise; iş görenler ve işverenler için işin verimindeki düşüklük, işe olan konsantrasyondaki azalma, çalışma barışını bozan davranışlar vb. birçok sonuçlar doğuran bir olgu, bazı yazarlara göre de bir hastalıktır. Stres, sonuçları itibariyle çözülmesi gereken bir sorun olarak çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. İş ya da çalışma stresi kavramı literatürde birçok yazar tarafından farklı şekilde tanımlanmakta ama esas itibariyle her tanım da bir ortak noktada birleşmektedir. Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır:

“İş stresi bireyi normal fonksiyonlarından (örn; zihin – vücut) saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren (dağıtan veya arttıran) işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur” (Işıkhan,2002:1). Bir başka tanıma göre; “İşyeri stresi işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlanabilir.”(Koç ve Yeğen,2002:1)

Tanımlardan da görüleceği üzere, çalışma yaşamında ortaya çıkan stres, iş görenin normal fonksiyonlarını yerine getirmesinde bir engel olarak ortaya çıkmakta ve bireyin fiziksel ve duygusal olarak tepkilerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bireyin davranışındaki bu değişim işteki uyumu bozmakla beraber bir çok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir.

Kurumun başarısının artırılması için çalışanlarının, “stres yönetimini” öğrenmiş olmaları gerekir. Özellikle kurumun başında olan kişinin stresli olması, denize atılan taşın etrafında oluşan dalgalar gibi halka halka aşağı doğru kurumun en alt noktasında çalışana kadar ulaşır. Çalışanların yaşadığı endişe hali onları mutsuz kılar ve iş yapma motivasyonları düşer.

Yapılan çalışmalar ve araştırmalar stresin sebeplerini tam olarak bir sınıf altında toplayamamaktadır (Öztürk, Dündar, 2003:25). Bununla birlikte ilgili literatür çalışanın stresinin organizasyonel ve kişisel etkenlere bağlı olduğunu göstermiştir. Personelin stresini yükselten organizasyonel faktörler: zamanın kısıtlayıcılığı (işleri yetiştirmek için yeterli zaman olmayışı), ağır iş yükü, çok çeşitli işlerle ilgilenme zorunluluğu, görev tanımlamasının iyi yapılmaması ve düşük gelir olarak sıralanabilir. Kişisel faktörler ise: yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim, iş tecrübesi, eş çalışma durumu, çocuk sayısı gibi sosyo demografik değişkenlerdir.

1.1.3.8. Motivasyon:

Motivasyon kavramı; bireylerin beklenti ve gereksinimlerinin karşılanarak örgütsel hedefler doğrultusunda yönlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Akat’a (1984: 175) göre; ferdi veya fertleri belirli bir yöne doğru devamlı şekilde harekete geçirmek

için gösterilen çabaların toplamı olarak ifade edilen motivasyon, Düren'e (2000, 104) göre bireylerdeki içsel enerjinin belirli hedeflere yönlendirilmesi için hareketlendirilmesi, aktive edilmesidir. Türkçemizde ise motivasyon sözcüğü güdülenme, isteklendirme, teşvik etme manalarında kullanılmaktadır. Motivasyonunun esası gereksinimlerin karşılanmasıdır (Hanks, 1999:139). Motivasyon konusu genel olarak bireylerin beklenti ve gereksinimlerini, amaçlarını, davranışlarını kapsamaktadır.

Kurum içinde bireyin morali, yaptığı iş ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkisi, kişiliğine değer verilmesi, statüsü ve yöneticisinin davranışları gibi kurum içi sosyal ilişkilerle ilgilidir. "Kurumdaki motivasyon, yani örgütsel motivasyon, bir işgöreni çalışmaya başlatan ve devamını sağlayan etkiler bütünü" olarak nitelendirilmektedir (Bursalıoğlu,1994:50). İnsanın kendi amaçları yönünde güdülenmesi doğaldır. Ama örgütsel amaçlara güdülenmesi yapaydır (Başaran 1991:71). Maitland'a göre; iş ortamında motivasyonu arttırmak için; iyi bir lider olmak, takım olarak çalışmak, işi geliştirmek, insanları geliştirmek, ücret ödemek, güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamak dikkate alınması gereken başlıca faktörlerdir (Maitland, 1997, 10).

Hanks örgütsel etkinlikte çalışanların motive edilmeleri gereğinin önemini şu şekilde vurgulamıştır: "Motivasyon olmaksızın değişim olmaz, öğrenme olmaz, hareket olmaz. En önemlisi, motivasyon olmaksızın; istenen sonuçlara ulaşamaz" (Hanks: 1999: 5). "İşgörenlerin örgüt amaçları doğrultusunda çalışma arzu ve isteğinin nasıl yaratılacağı, güdülemeyle (motivasyon) ilgili çalışmaların temel konusunu oluşturmaktadır. Örgüte ve işlerine karşı iyi güdülenmiş işgörenlerin, moral ve iş tatminleri yüksek olacağı için işlerini başarma yani performans düzeyleri de yüksek olur" (Gürgen:1997:203).

1.1.3.8.1. Çalışanın Morali Neden Önemlidir?

Personelin moralini yükseltmek sadece onu işinde mutlu kılmakla kalmaz diğer taraftan yaptığı işi zevkli hale getirir ve pozitif bir çalışma ortamı, çalışanlar açısından yaşanabilir bir sosyal ortam oluşmasına katkı sağlar. Çalışanların motivasyonuna etki eden çok çeşitli faktörler vardır.

Yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak aşağıdaki özelliklerin çalışanlar için motivasyon kaynağı olduğu belirlenmiştir;

- cret artırımını.
- Gelecek güvencesi.
- Yükselme olanağı.
- İyi ve sağlıklı çalışma koşulları.
- Kendilerini gösterme olanağı.
- Üstlerle iyi ilişkiler kurmak.
- Üstlerin kendilerine adil davranması.
- stlerce beğenilmek.
- Özel sorunlara ilgi ve yardım.
- Örgütün yesi olduğu (İlişkinlik) duygusunu geliştirmek (Hopper, 1996:90).

1.1.3.8.2. Yöneticiler Personelin Moralini Yükseltmek İçin Neler Yapabilir?

“Bir kurumda çalışan insanlar yaptıkları iş büyük bir hedefe ulaşmak için bir mana ifade ediyorsa ve yapılan işte söz hakkına sahiplerse kendilerini işlerine daha çok verirler”(Maehr ve diğerleri, 1993:37).

“Bu gün çalışanların hizmetinin niteliği için belli başlı özendirme araçları; daha yüksek gelir ve ücret artışı, sosyal statü ve saygı, güvenlik, ilginç iş, işte ilerleme firsatı, yapılamaya değer bir işe sahip olma, işte kişisel g ve etki sahibi olma, kişiliğe saygılı olma, hakça dikkatli ve sürekli gözetim olarak kabul edilmektedir” (Newman, 1985: 447 – 457).

Kamu yönetimi, sisteminin bütün olarak işbirliğini sağlamak zorundadır. Sistem, resmi düzeyde işletilmeye çalışılırken, insan ilişkilerinin önemi ve değerini canlı tutarak, gayrı resmi düzeyde de işletilmelidir. İdareciler karar alma mekanizmalarına çalışanları da dahil eder ve alınacak kararlar, belirlenecek politikalar ve uygulamalarda onların deneyim ve uzmanlıklarından yararlanırlarsa onları moral motivasyon yönünden desteklemiş olurlar.

Yöneticiler, hizmete katılımı sağlayıp, verimliliği arttırmak için personelin ekonomik, fiziksel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. Çalışanların emeğinin karşılığı, maddi ve manevi özendiricilerle desteklenmelidir. Takdir edilen, sevilen ve sayılan personel mutlu ve verimli olur. Yapılan işin takdir edilmesi, çalışanlarda derin bir tatmin duygusu yaratır. O, başarılı olduğu duygusallığı ile moralini yüksek düzeylere çıkararak mesleğine bağlanır.

Takdir aracı olarak, diğer bir ifadeyle olumlu pekiştirme (Baysal, 1987;104) aracı olarak, çoğu kez ödüller verilmektedir. Ödüller, içsel ve dışsal ödül niteliğindedir. İçsel ödülü birey, her ne kadar işi yapmaktan zevk alma, eser yaratmaktan mutluluk duyma, başarısından dolayı çevresinde prestij sahibi olma gibi duygulardan elde etmekte ise de; idareci, onun başarısını kolaylaştırıcı örgütsel önlemler ve kaynaklar da sağlamalıdır yani, dışsal ödüller sunmalıdır. Dışsal ödüller ise; bireyin başarısına yönetimce maddi ve manevi değer biçilmesidir. Pirim, zam, ikramiye, terfi gibi idari ödüller olumlu pekiştirici roller oynamaktadır (Eren, 1984; 445). Diğer taraftan bir bireyin ödüllendirici ya da arzulanır bulunduğu her şey pekiştirici olabilir, dolayısıyla bir insandan diğerine değişebilir (Baysal ve Tekarslan, 1987; 48).

Bir motivasyon aracı olarak, pekiştiricilerden yararlanma konusunda, ülkemizde önemli boşluklar bulunmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri, çalışanlarının hizmetlerinin niteliğini artırma yönünde, ödülün yukarıda sözü edilen pekiştirici gücünden yararlanmamakta, belki de ekonomik güçlüklerden dolayı yararlanamamaktadır. Diğer taraftan, özel sektör kurumları, başarıları oranında, personelin maaş ve ücretlerine ek zam ve ikramiyeler vererek, ödüllendirme yoluna sıklıkla başvurumaktadırlar.

Çalışanın moralini yükseltmekte, ekonomik özendiriciler önemli olmakla beraber, tek yeterli temel koşul değildir. Bu alanda daha çok, psikolojik kaynaklı onursal özendiricilerin, etkili olduğu söylenebilir. Kişi, akılcı ya da adil olduğunu düşünmediği bir örgüt ya da davaya katılmaz. İdarecinin akılcı ve adil yönetimi, bu anlamda bir özendirici olabilir. Bu nedenle, idareciler işyerinde adil olmalı, mantıksız uygulamalardan da kaçınmalıdır. Bir kurumda, ücret düşüklüğünden çok, ücret adaletsizliği çalışanlar arasında huzursuzluk yaratır (Öztürk, Z., Dünder, H, 2003:88)

1.1.3.9. İletişim:

İletişim; duygu, düşünce veya bilgilerin, akla gelebilecek her yolla başkalarına aktarılmasıdır. İletişimi “iki birim arasındaki birbirine ilişkin mesaj alışverişi” olarak tanımlamak da mümkündür. (Cüceloğlu,1992:13) İletişim, bireyin toplumsallaşmasını sağlayan bir süreçtir, dolayısıyla da, toplumsal bir olgudur. İletişim bir yandan toplumsal ilişkiler tarafından belirlenirken, diğer yandan da toplumsal ilişkileri etkiler.

İletişimin üç temel unsurundan bahsedebiliriz: (Işık,2002:139)

1. İletişimi başlatan (iletileri gönderen)
2. İletiler (mesajlar, gönderilen içerik) ve
3. İletileri alan (iletilerin hedefi).

Bu üç temel unsur bir çok iletişim kuramında ya da modelinde çeşitli adlarla ya da fonksiyonlarla kullanılmıştır.

Kurum içi iletişim, kurumsal başarıyı etkileyen önemli bir unsurdur. Kurum içinde, dikey ve yatay ilişkilerin çok iyi kurulması gerekir. İyi bir iletişim ağı, çalışanların birbirine olan güvenini artırır. Endişe duygularını yok eder. Örgütsel bağlamda, iletişim düzeldikçe, motivasyon da iyileşecek, çalışanların performanslarında ve dolayısıyla, örgütsel etkinlikte artış gözlenecektir.

Kurum içinde, dikey ve yatay ilişkilerin düzgün olmaması, yani örgüt içi iletişim kopukluğu, çalışan bireyler arasında çatışmaların doğmasına neden olur. Çatışmalar yönetilmezse, kurum içi kriz durumuna girilir ki, bu durumda, kurumun bütün enerjisi krizi gidermeye harcanır. Böyle bir durumda, kurum için başarı söz konusu olamaz. Özetle örgüt içi iletişim, kurum etkinliğini etkileyen faktörlerden biridir.

Bu noktada karşımıza önemli bir olgu olan iletişim tatmini çıkmaktadır. İletişim tatminini Thayer,(1969:111) “bireyin başarılı bir iletişim gerçekleştirdiğinde elde ettiği tatmin” olarak tanımlamaktadır. Redding (1978:40) ise bu kavramı; “bireyin iletişim ortamında elde ettiği bütün tatmin düzeylerinin göstergesi” olarak genelleştirir.

Downs ve Hazen'in (1977) ve Downs'ın (1990) yılında yaptıkları araştırmalar Redding'i desteklemekte ve iletişim tatminini, çok boyutlu bir yapı olarak ortaya koymaktadır.

Bu araştırmacılar, kurum içi iletişim tatmininin; kurumsal bilgilendirme, kişisel geri dönüm, iş bilgisi, danışman iletişimi, iletişim iklimi, yatay (meslektaşlar ile) iletişim, dikey (idareciler ile) iletişim, departmanlar arası iletişim alanlarında, kişinin elde ettiği çok boyutlu bir tatmin olduğu kanısındadırlar.

1.1.3.10. Kişisel Nitelikler:

Çalışmada; kişisel nitelikler ile, personelin kişilik özelliklerinden ziyade, kişisel tecrübeleri kastedilmektedir. Aileden ayrı kalma süresi, medeni hal, eş çalışma durumu, öğrenim durumu gibi faktörler, kişisel nitelikler olarak baz alınmış ve bunların görev etkinliğinde, belirleyici olup olmadığı incelenmiştir.

1.1.3.11. Göreve Yönelik Faktörler:

Araştırma boyunca göreve yönelik faktörler ile, personelin çalışma esnasındaki fiili durumu kastedilmektedir. Bu boyutla ilgili sorulardan da anlaşılacağı üzere, göreve yönelik faktörler kapsamına çalışma ortamı, iş yükü, fiziki koşullar, sosyal, kültürel faaliyetler vb. unsurlar girmektedir.

1.1.3.12. Görev Dışı Faktörler:

Bu kavram; araştırmada personelin iş ortamı ile, doğrudan ilgili olmayan unsurları ifade etmek için kullanılmıştır. Aile ve diğer sosyal evre ile ilişkiler, bu boyutun en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Bu boyutun ankete dahil edilmesinin amacı; personelin iş ortamı dışındaki sosyal çevresinin ve diğer dolaylı bazı belirleyicilerin, iş verimliliğini ne lde etkilediğinin llmesidir.

1.2. YÖNTEM

1.2.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Türkiye’de kamu sektöründe çeşitli statülerde çalışan personel oluşturmaktadır. Türkiye’deki kamu personeli sayısı ve bunların dağılımı hakkında kesin ve net bilgilere ulaşmamız mümkün olmamıştır. Bu durum zaten pek çok kurum tarafından da dile getirilmektedir.¹ Dolayısıyla aşağıdaki rakamlar yine devlet kurumları tarafından verilmiş olmakla birlikte eksik bilgiler olabilir..

Tablo-1: Türkiye’deki Kamu Personeli Miktarı ve Dağılımı

Türkiye’de sivil kamu kesimi istihdamı, 2002 yılı sonunda aşağıda görüldüğü gibidir.

	Memur	S. Per	İşçi	Geçici	Kapsam dışı	Kapsam içi	Toplam
Merkezi Yönetim	1.632.482	16.853	133.566	246.284	2.029.185		
Belediye	88.220	168	64.270	106.797	260.970		
Özel İdare	4.333	49	204	2.485	7.071		
Kit	17.240	179.698	118.695	54.440	17.364	66.222	453.659
Toplam	1.742.275	198.283	316.735	410.006	17.364	66.222	2.750.885

Araştırmanın örneklemini; 2006 yılı itibariyle Mardin İli Valiliğine bağlı olarak faaliyet gösteren resmi okul, kamu bankaları ve diğer kamu kuruluşlarında çalışan ortalama 7500 idareci, memur ve sözleşmeli personel içerisinde, rasgele örnekleme metodu ile seçilen **192’si memur 17’si sözleşmeli personel ve 28’i idareci** olmak üzere **toplam 237 kamu personeli** oluşturmaktadır.

Araştırmanın anket safhasında anket sorularının nicelik olarak fazlalığı ve bazı soruların açık uçlu olarak sorulması nedeniyle anket uygulanan kitlenin sıkıldığı buna rağmen anketörlerin çok büyük özveri göstermek suretiyle bu sorunu ikna yolu ile

¹ “Kamu personeline ilişkin istatistikî veriler sır olarak bilinir. Bu nedenle Türkiye’de hâlihazırda kaç kişinin maaş aldığı, ücret dilimlerine göre kamu personeli sayısı, bir kurumda istenen unvanında boş kadro olup olmadığı bilinmemektedir.”
http://www.ksfef.gazi.edu.tr/index_dosyalar/bilgi_edinme_dosyalar/bilgi_edinme_hakki_kanun_uygulama.htm, 19.08.2006

aştıkları görülmüştür. Bu noktadan hareketle, müteakip dönemlerde yapılacak anketlerin, soru sayısı ve niteliklerinin çok iyi bir değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.2.2 Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırma teorik bir çerçeveye dayanmakla birlikte sonuçta bir saha araştırmasıdır ve empirik verilere dayanacaktır. Dolayısıyla çalışmadan pratikte beklenebilecek en önemli katkı sorunların gün yüzüne çıkarılması ve böylece sorunların kaynağının belirlenmesine, çözüm ve iyileştirmelere yardımcı olacak verilere ulaşılmasıdır.

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Büyük çoğunluğu Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığınca temin edilen personelin görevde ne derece etkin olduklarını belirlemek amacıyla uygulanacak “Görev Etkinliği Anketi” soru maddelerinin yazımına başlanmadan önce konu ile ilgili literatür taranmış, daha önce değişik kategorilerde personele uygulanmış anketler incelenmiş ve ankette yer alması gereken ölçekler belirlenmiştir.

İdareci, memur ve sözleşmeli personel olarak üç gruba ayrılan örnekleme uygulanan “Görev Etkinliği Anketi”nde; Tanıtım Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Verimlilik Ölçeği, Kuruma Bağlılık Ölçeği, Tükenmişlik ve Stres Ölçeği, Motivasyon Ölçeği, İletişim Ölçeği, Göreve Yönelik Faktörler Ölçeği, Kişisel Nitelikler Ölçeği ve Görev Dışı Faktörler Ölçeği olmak üzere toplam 10 (on) ayrı ölçeğe ait sorular mevcuttur. Ankette her gruptaki personele farklı sayıda soru yöneltilmiş olup;

Memurlara 137 çoktan seçmeli, 12 demografik bilgilerle ilgili çoktan seçmeli ve bir açık uçlu olmak üzere toplam 150 soru (EK-A),

Söz konusu **personelin idarecilerine**, 24 çoktan seçmeli, 8 demografik bilgilerle ilgili çoktan seçmeli, 1 açık uçlu olmak üzere toplam 33 soru (EK-B),

Sözleşmeli personele ise; 114 çoktan seçmeli, 12 demografik bilgilerle ilgili çoktan seçmeli, 1 açık uçlu olmak üzere toplam 127 sorudan müteşekkil bir anket uygulanmıştır (EK-C).

Anketin uygulanması esnasında Likert Tipi beşli veri toplama ölçeği kullanılmıştır.

1.2.3. Anketin Uygulanması

Anketin uygulanmasında yer yer bire bir görüşmeler yapılmakla birlikte ilgili yetkili kurumdan izin alındıktan sonra kurumların personellerinin bizzat kendilerinin yardımlarından yararlanılmıştır. Posta ile veya başka herhangi bir araçla uzaktan anket yolu tercih edilmemiştir. Kurum amirlerinin çoğunluğu ile bire bir görüşülmüştür.

1.2.4 Verilerin Analizi

Cevap kartlarının okutulması sonucunda elde edilen veriler, Sosyal Bilimler için İstatistik Programı olan SPSS.13 (Statistical Package For the Social Science) paket programı ile;

- Güvenirlilik analizi,
- Frekans ve yüzdelik analizi,
- Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon (İlişki) Katsayısı analizi,
- ‘t’ testi,
- Varyans (Değişim) analizi yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Güvenirlilik, bir ölçme aracının ölçtüğü özelliği ne derece doğru ölçtüğü, başka bir ifadeyle, ölçme sonuçlarının hatalardan ne derece arınık olduğudur.

Güvenirlilik katsayısı;

- 0,00-0,40 arası ‘‘Güvenilir değil’’,
- 0,41-0,60 arası ‘‘Düşük güvenirlilikte’’,
- 0,61-0,80 arası ‘‘Oldukça güvenilir’’,
- 0,81-1,00 arası ‘‘Yüksek derecede güvenilir’’ olarak değerlendirilmiştir.

Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ya da miktarını ve yönünü açıklayan bir sayıdır. Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1,00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0,00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir.

Korelasyon katsayısının;

0,00-0,30 arasında olması “Düşük”,

0,31-0,70 arasında olması “Orta”,

0,71-1,00 arasında olması “Yüksek” düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmıştır.

Elde edilen korelasyon katsayılarının sıfırdan anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için **t testi** uygulanmıştır.

Bir değişkene ilişkin oluşan grupların bir bağımlı değişkene ait puanlarının karşılaştırılmasında, gruplar arasında gözlenen farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarını ya da bu farkların şansa oluşup oluşmadığını test etmek için **ilişkisiz örneklem için t-testi** yöntemi kullanılmıştır.

İlişkisiz iki yada daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek için **ilişkisiz örneklem için tek faktörlü varyans analizi (One-Way Anova)** yöntemi kullanılmıştır.

Tüm analizlerde sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

1.2.5. Araştırmanın Varsayımları

Vatandaşlar, devlet daire ve kurumlarındaki işlerinin istedikleri şekilde görülebilmesi halinde memnuniyetsizliklerini belirtmek amacıyla, kendilerine hizmet veren kamu görevlileri hakkında; “-Salla başı al maaşı” tabirini kullanarak onların verimsiz çalıştıklarını ima ettikleri sıklıkla rastlanan bir durumdur. Bu araştırmada da bir genelleme yapılmak. suretiyle, Mardin İlinde çalışan kamu personelinin de verimli çalışmadığı şeklinde bir varsayım kabul edilmiştir.

II. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde veriler, araştırmanın yöntem bölümünde belirtilen yöntem ve teknikler kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular memurların ve sözleşmeli personelin görev etkinlik analizleri olmak üzere iki ayrı kategoride incelenmiş ve yorumlar yapılmıştır.

Mardin ilinde görev yapan kamu personeline uygulanan anketlerin ölçekler bazında güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Anket Ölçekleri Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Güvenirlik Katsayısı (memur)	Güvenirlik Katsayısı (idareci)	Güvenirlik Katsayısı (sözleşmeli personel)
Tanıtım	0,79	Toplam 33 soru yöneltilmiştir.	0,72
İş Doyumu	0,91		0,88
Verimlilik	0,83		0,81
Kuruma Bağlılık	0,82		0,81
Tükenmişlik ve Stres	0,87		0,86
Motivasyon	0,91		0,87
İletişim	0,88		0,86
Göreve Yönelik Faktörler	0,91		0,83
Kişisel Nitelikler	0,83		0,71
Görev Dışı Faktörler	0,84		0,80
Toplam Görev Etkinliği	0,975		0,960

Ankette yer alan ölçekler, güvenilirlik katsayıları değerleri ile yüksek derecede güvenilir seviyededir. Anketin bir bütün olarak güvenilirlik katsayısı ise **0.971** bulunmuştur. Bu değer anketin yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.1. Kamu Personelinin Görev Etkinlik Analizi

Öncelikle kamu personelinin demografik bilgilerinin frekansları bulunmuş ve demografik bilgilerle anketin ölçekleri ve geneli arasında anlamlı ilişkisi olanlar ortaya çıkarılmıştır. Sonra da anketin ölçeklerine verdikleri cevaplar ile anketin genelinin arasındaki ilişkiler incelenerek ölçeklerin anketin genelinin ne kadarını açıklayabildiği

tespit edilmiştir. Ayrıca her ölçek için ankete katılanların verdikleri cevapların ortalamaları hesaplanarak o ölçek için genel durum ortaya çıkarılmıştır. Kamu personelinin amirlerine uygulanan anket incelenmiş ve her iki grup arasında görüş farklılığı olup olmadığı araştırılmıştır.

2.1.1. Kamu Personelinin Kurumsal Değişkenlere Ait Demografik Bilgileri

Kamu personelinin görev yeri dağılımı ve yüzdesi Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3: Kamu Personelinin Görev Yeri Dağılımları

Görev Yeri	İdareci		Memur		S.Per		Genel	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İl Merkezi	19	67,8%	136	70,8%	12	70,5%	167	70,4%
İlçe	9	32,2%	40	20,8%	4	23,5%	53	22,3%
Köy	-	-	16	8,4%	1	6%	17	7,3%
Toplam	28	100%	192	100%	17	100%	237	100%

Kamu personeli görev yeri demografik bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı sırasıyla memurlar için -0,022, sözleşmeli personel 0,036, idareciler -0,094 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu, memur görev yeri ile görev etkinliği arasında anlamlı ($p_m=0,794$; $p_s=0,629$; $p_i=0,151$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.*

Araştırmamıza konu olan kamu personelinin görev bölgesi demografik bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı sırasıyla memurlar için -0,147, sözleşmeli personel için -0,080, idareciler için -0,128 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu memurların görev bölgesi ile görev etkinliği arasında anlamlı ($p_m=0,085$; $p_s=0,294$; $p_i=0,053$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

2.1.2. Ailevi ve Kişisel Değişkenlere Ait Demografik Bilgiler

Kamu personelinin medeni durum dağılımı ve yüzdesi Tablo 4’de sunulmuştur.

* m: memur; s: sözleşmeli personel; i: idareci.

Tablo 4: Kamu Personelinin Medeni Hal Dağılımları

Medeni Hal	İdareci		Memur		Sözleşmeli personel		Genel	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Bekar	2	7,1%	9	4,6%	3	17,6%	14	5,9%
Evli	24	85,8%	180	93,7%	13	76,6%	217	91,5%
Boşanmış	2	7,1%	3	1,7%	1	5,8%	6	2,6%
Toplam	28	100%	192	100%	17	100%	237	100%

Kamu personelinin medeni hal demografik bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı sırasıyla memurlar için 0,050, sözleşmeli personel için -0,096, idareciler için 0,048 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu memurların medeni hali ile görev etkinliği arasında anlamlı ($P_m=0,552$; $P_s=0,189$; $P_i=0,460$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Kamu personelinin sınıf bilgisi dağılımı ve yüzdesi Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5: Kamu Personeli Sektör Dağılımları

Sektör	İdareci		Memur		Söz. Per.		Genel	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Eğitim	16	57,3%	140	73%	12	70%	168	70,8%
Sağlık	2	7,1%	8	4,1%	1	6%	11	4,7%
Bankacılık	3	10,7%	18	9,2%	1	6%	22	9,4%
Kit	3	10,7%	14	7,2%	2	12%	19	7,9%
Yerel İdare	4	14,2%	12	6,2%	1	6%	17	7,2%
Toplam	28	100%	192	100%	17	100%	237	100%

Kamu personelinin sektör demografik bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı sırasıyla memurlar için 0,075, sözleşmeli personel için 0,046, idareciler için 0,028 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu memurların sınıf bilgileri ile görev etkinliği arasında anlamlı ($P_m=0,374$; $P_s=0,541$; $P_i=0,699$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Kamu personelinin eş çalışma durumu dağılımı ve yüzdesi Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Kamu Personeli Eş Çalışma Durumu Dağılımları (evli olanlar için)

Eş Çalışma Durumu	İdareci		Memur		Söz.Per.		Genel	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çalışmıyor	12	50%	150	84,4%	8	92,2%	188	80%
Kamuda Çalışıyor	8	28,5%	18	9,3%	3	5,9%	28	12%
Özel Sektörde Çalışıyor	2	14,3%	4	2,1%	1	2%	9	3,8%
Serbest Meslekte Çalışıyor	2	7,2%	8	4,2%	1	0%	12	5,2%
Toplam	24	100%	180	100%	13	100%	217	100%

Kamu personelinin eş çalışma durumu bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı sırasıyla memurlar için 0,001, sözleşmeli personel için 0,067, idareciler için -0,008 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu memurların eş çalışma durumu ile görev etkinliği arasında anlamlı ($P_m=0,994$; $P_s=0,629$; $P_i=0,909$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Kamu personelinin eş öğrenim durumu dağılımı ve yüzdesi Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Kamu Personeli Eş Öğrenim Durumu Dağılımları (evli olanlar için)

Eş Öğrenim Durumu	İdareci		Memur		Söz.Per.		Genel	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlkokul	2	7,1%	6	3,1%	6	59%	18	7,6%
Ortaokul (İlköğretim)	2	7,1%	18	9,4%	3	18%	23	9,7%
Lise	15	57,4%	142	80,2%	3	18%	173	73%
Yüksekokul	2	7,1%	6	3,1%	1	5%	9	3,8%
Üniversite	3	14,2%	4	2,1%	-	-	8	3,4%
Yüksek Lisans/Doktora	-	7,1%	4	2,1%	-	-	6	2,5%
Toplam	24	100%	180	100%	13	100%	237	100%

Kamu personelinin eş öğrenim durumu bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı sırasıyla memurlar için 0,013, sözleşmeli personel için 0,106, idareciler için 0,008 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu memurların eş öğrenim durumu ile görev etkinliği arasında anlamlı ($P_m=0,906$; $P_s=0,438$; $P_i=0,914$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

2.1.3. Kamu Personeli Anket Ölçekleri İle Görev Etkinlikleri Arasındaki İlişkiler

Örneklemdaki Kamu personeline uygulanan görev etkinliği anketinde yer alan on adet ölçeğin anketin bütünüyle olan ilişkisini gösteren ilişki katsayıları (r) ve anketin

tamamında meydana gelen değişkenliğin ne kadarının hangi alt boyutlar tarafından kaynaklandığını gösteren açıklama katsayıları (r^2) Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Kamu Personeli Görev Etkinlik Anketi İlişki ve Açıklama Katsayıları

Kamu Personeli Görev Etkinlik Anketi		
	İlişki Katsayısı (r)	Açıklama Katsayısı (r^2)
Tanıtım	0,691	0,479
İş Doyumu	0,894	0,799
Verimlilik	0,858	0,737
Kuruma Bağlılık	0,739	0,547
Tükenmişlik ve Stres	0,833	0,695
Motivasyon	0,833	0,780
İletişim	0,884	0,781
Göreve Yönelik Faktörler	0,893	0,798
Kişisel Nitelikler	0,776	0,604
Görev Dışı Faktörler	0,849	0,723

Tablo 8’deki ilişki katsayı değerleri incelendiğinde ankette yer alan Tanıtım Ölçeğinin anketin bütünüyle orta düzeyde, diğer tüm ölçeklerin ise yüksek düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Açıklama katsayıları incelendiğinde ise, Tanıtım Ölçeği Görev Etkinliğinin %47,9’unu, İş Doyumu %79,9’unu, Verimlilik %73,7’sini, Kuruma Bağlılık %54,7’sini, Tükenmişlik ve Stres %69,5’ini, Motivasyon %78’ini, İletişim %78,1’ini, Göreve Yönelik Faktörler %79,8’ini, Kişisel Nitelikler %60,4’ünü ve Görev Dışı Faktörler de %72,3’ünü açıklayabilmektedir. Yüksek düzeyde tespit edilen bu ilişki ve açıklama katsayıları, ankette yer alan ölçeklerin görev etkinliği seviyesi ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

2.1.4. Kamu Personelinin Her Ölçek İçin Ankete Verdikleri Cevaplar

Bu kısımda ankete katılan memurların verdikleri cevaplar ölçek bazında incelenmiş ve ortalamalar hesaplanmış ve o ölçek için genel durum ortaya çıkarılmıştır.

Ankette yer alan soru ve ölçek ortalamaları;

0-2,5 arası düşük,

2,5-3,5 arası orta,

3,5-5 arası yüksek olarak değerlendirilmiştir.

Tanıtım ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Kamu Personeli Tanıtım Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

TANITIM		İdr	Mem	S.Per	Gn
01	Kamu personel alım sınav duyuruları yeterlidir.	4,31	3,62	3,40	3,78
02	Kamu personeli olmak isteyen adayların başvuru şartlarını bildiğini düşünüyorum.	4,25	3,70	3,30	3,75
03	Aday başvuru kılavuzlarına kolaylıkla ulaşılmaktadır.	4,10	3,05	2,89	3,35
04	Aday başvuru kılavuzlarındaki doldurma kurallarının açık ve kolay anlaşılır olduğunu düşünüyorum.	4,73	4,61	4,44	4,59
05	Giriş sınav sonuçları zamanında duyurulmuştur.	4,77	4,50	4,44	4,57
06	Başvuruları kabulde görevli personel tarafından kayıt kabul faaliyetleri esnasında adaylara olumlu davranıldığını düşünüyorum.	4,70	4,33	4,10	4,38
07	İşe başlamadan önce yapacağım görev konusunda yeterli bilgiye sahiptim.	3,67	2,83	2,91	3,14
08	İşe başlamadan önce mesleğimle ilgili yükselme imkanları konusunda bilgi sahibiydim.	4,05	3,42	3,04	3,50
Toplam		4,32	3,75	3,56	3,88

Sözleşmeli memurların tanıtım ölçeği için verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçeğin genelinden yüksek düzeyde memnun oldukları; Sözleşmeli personellerin, başvuru kılavuzlarına ulaşma konusunda sıkıntı yaşadıkları, yapacakları görev ve mesleki yükselme konularında orta düzeyde bilgi sahibi oldukları, diğer hususlarda ise yüksek düzeyde memnun oldukları; İdarecilerin, personel alımı duyurularını yeterli görmedikleri, sınav başvuru kılavuzlarına ulaşma ve başvuru şartlarını bilme konularında sıkıntı yaşadıkları, yapacakları görev ve mesleki yükselme konularında orta düzeyde bilgi sahibi oldukları, diğer hususlarda ise yüksek düzeyde memnun oldukları; Tanıtım ölçeğinde; memurların, başvuru kılavuzlarına ulaşma konusunda sıkıntı yaşadıkları, yapacakları görev konusunda orta düzeyde bilgiye sahip oldukları görülmüş olup, bu ölçekteki algılamının her kategoride genel olarak yüksek düzeyde(3,88) olduğu tespit edilmiştir.

İş Doyumu Ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10: Kamu Personeli İş Doyumu Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

İŞ DOYUMU		İdr.	Me.	S.Per.	Gn.
09	İşimde kişisel gelişme ve yükselme olanakları mevcuttur.	4,03	3,73	2,83	3,53
10	Mesaide birlikte çalıştığım ve ilişki içinde olduğum kişilerden memnunum.	4,30	4,16	3,74	4,07

11	Amirlerimin bana karşı davranışları adil ve saygılıdır.	4,32	4,01	3,63	3,99
12	İşimi yaparken, takdir edileceğim duygusu taşıyorum.	3,91	3,47	3,40	3,59
13	İş yerinde birlikte çalıştığım arkadaşlarımla yakın ilişki içindeyim.	4,45	4,12	3,97	4,18
14	Amirlerimden gördüğüm destek ve yardımdan memnunum.	4,30	3,76	3,54	3,87
15	İşimi yaparken inisiyatif kullanabiliyorum.	4,16	3,58	3,06	3,60
16	İş yerimde birlikte çalıştığım insanlarla düşüncelerimi paylaşma olanağı buluyorum.	4,32	4,01	3,56	3,96
17	İşimde başarı gösterme ve yarışma fırsatı mevcuttur.	4,20	3,62	3,58	3,80
18	Kamuda çalışmakla başka yerde ulaşamayacağım iş doyumuna ulaştım.	3,89	3,52	3,37	3,59
19	Kamu personeli olduğum için kendimi ve ailemi daha güvende hissediyorum.	4,42	4,27	3,80	4,16
Toplam		4,208	3,841	3,498	3,849

Sözleşmeli memurların iş doyumunu ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde; bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçeğin genelinden yüksek düzeyde memnun oldukları görülmektedir. Sözleşmeli personellerin, işlerini yaparken takdir edilme duygusu dışında diğer hususlarda yüksek düzeyde memnun oldukları, İdarecilerin, kişisel gelişim ve yükselme olanakları, işlerini yaparken inisiyatif kullanma ve takdir edilme duygusu taşıma konularında orta düzeyde, diğer hususlarda ise yüksek düzeyde memnun oldukları, Memurların iş doyumunu ölçeğini algılamasının genel olarak yüksek düzeyde (3,85) olduğu tespit edilmiştir.

Verimlilik ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Kamu Personeli Verimlilik Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

VERİMLİLİK		İdr	Mem	S.Per	Gn
20	Kurumumda kaynakların (işgücü, zaman, malzeme vb.) etkin olarak kullanıldığını düşünüyorum.	3,78	3,50	3,60	3,63
21	Görevi dikkate alındığında, kurumumun verimli olarak çalıştığına inanıyorum.	4,15	4,10	4,35	4,20
22	Mesai içinde zamanımı verimli olarak kullanabiliyorum.	4,11	4,03	4,13	4,09
23	Çoğu zaman gereksiz olduğunu düşündüğüm işlerle uğraşıyorum.	3,66	3,43	3,17	3,42
24	Verimli bir şekilde çalışmaktayım.	4,33	4,26	4,34	4,31
25	Verilen görevleri ifa etmek için yeterli isteğe ve motivasyona sahibim.	4,46	4,24	3,99	4,23
26	Amirlerimin işe yönelik tutumları benim verimliliğimi artırmaktadır.	4,21	3,88	3,72	3,94

27	Kurumumdaki insan ilişkileri verimliliğimi artırmaktadır.	4,23	3,87	3,52	3,87
28	Verimliliğimi artırmak için Psikolojik Danışma Rehberlik (PDR) desteğine ihtiyaç duyuyorum.	4,40	4,10	3,95	4,15
29	Rutin çalışmak verimliliğimi olumsuz etkiliyor.	3,22	2,97	2,95	3,05
30	Şu an atandığım kadro görevinde çalışmaktayım.	4,43	4,14	4,00	4,19
31	Atandığım kadro görevi veya görevlendirme ile çalıştığım görev yerinde ilave görevlerim mevcuttur.	2,89	2,75	2,10	2,58
Toplam		3,989	3,771	3,651	3,804

Sözleşmeli memurların verimlilik ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, rutin çalışma ve kadro görev yeri yanında ilave görevlerin verilmesi konuları dışında bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçeğin genelinden yüksek düzeyde memnun oldukları;

Sözleşmeli personellerin ve idarecilerin, rutin çalışma, kadro görev yeri yanında ilave görevlerin verilmesi, çoğu zaman gereksiz işlerle uğraştıklarını düşünme konularında orta düzeyde, diğer hususlarda ise yüksek düzeyde memnun oldukları;

Memurların verimlilik ölçeği algılamasının, rutin çalışma, kadro görev yeri yanında ilave görevlerin verilmesi ve çoğu zaman gereksiz işlerle uğraştıklarını düşünme konuları dışında genel olarak yüksek düzeyde(3,80) olduğu tespit edilmiştir.

Kuruma bağlılık ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12: Kamu Personeli Kuruma Bağlılık Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

KURUMA BAĞLILIK		İdr	Mem	S.Per	Gn
32	Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olarak hissediyorum.	4,59	4,53	3,88	4,33
33	Başka işlerde çalışma imkanım olsa bile yine bu kurumda çalışmak isterim.	4,32	3,91	3,65	3,96
34	Çalıştığım kurumun başarılı olması için benden beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	4,75	4,51	4,66	4,64
35	Özel sektörde mesleğimi sürdürebileceğim bir iş arayışı içindeyim.	4,49	4,49	3,78	4,25
36	Bugün ayrılısam çok kısa zamanda iş bulabilirim.	2,28	2,85	3,10	2,74
38	Çalışma yaşamımın geri kalan kısmını da kurumumda sürdürmek beni çok mutlu edecektir.	4,31	3,99	3,84	4,05
39	Başka bir iş yerine de, kurumuma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabilirim.	3,49	3,16	2,75	3,13
40	Kurumumdan ayrıldığım takdirde daha uygun bir iş bulma konusunda zorlanacağımı düşünüyorum.	2,39	3,01	3,13	2,84
41	Başkalarıyla işyerim hakkında konuşmaktan hoşlanıyorum.	1,95	1,71	1,60	1,75
42	İşyerimin sorunlarını sanki benim kendi sorunlarımmış gibi hissediyorum.	4,45	4,35	4,44	4,41

43	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verseydim, yaşamımda pek çok şey altüst olurdu.	3,23	3,41	3,24	3,29
44	Başka bir iş bulmadan bu işi bırakırsam başıma gelebileceklerden korkuyorum.	2,35	2,86	2,98	2,73
45	Fedakarlıklarım karşılıksız kalsa da yine fedakar şekilde çalışmaya devam ederim.	4,41	4,41	4,40	4,41
46	Yeniden doğsam yine aynı mesleği seçerdim.	4,13	3,56	3,45	3,71
47	Çocuğumun da kamu çalışanı olmasını isterim.	3,93	3,26	3,21	3,47
Toplam		3,671	3,601	3,470	3,581

Memurların kuruma bağlılık ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, başka iş arayışı içinde olma ve yeni iş yerine de kolaylıkla bağlanabilme, kamudan ayrılma durumunda yaşam düzeninin bozulması ve kaygı içine girme, çocuğunun memur olmasını isteme konularındaki algılama orta düzeyde, diğer hususlarda ise yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Memurların kuruma bağlılık algılamasının genel olarak yüksek düzeyde olduğu değerlendirilmiştir.

Tükenmişlik ve Stres ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13: Kamu Personeli Tükenmişlik ve Stres Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

TÜKENİŞLİK VE STRES		İdr	Mem	S.Per	Gn
48	İşimin beni insanlara karşı gittikçe sertleştirdiğini düşünüyorum.	3,46	3,23	2,82	3,17
49	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	4,43	4,35	4,21	4,33
50	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	3,80	3,13	3,02	3,32
51	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	2,17	2,31	2,23	2,24
52	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil.	4,45	4,10	4,14	4,23
53	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	4,17	3,75	3,66	3,86
54	İş ortamım bende oldukça fazla stres yapıyor.	3,84	3,44	3,08	3,45
55	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	4,01	3,81	3,52	3,78
56	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	4,07	3,91	3,75	3,91
57	İşimdeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.	4,31	4,23	4,14	4,23
58	Yaptığım görev gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	4,18	3,82	3,72	3,91
59	İşim ile ilgili sorunlar ve düşüncelerden mesai dışında da kurtulamadığımı hissediyorum.	3,41	2,99	2,71	3,04
60	Son zamanlarda iş yerimde kendimi hiç mutlu hissetmiyorum.	4,03	3,57	3,27	3,62
61	Sabah kalktığımda bu işe bir gün daha katlanamayacağımı düşünüyorum.	4,37	4,29	4,12	4,26
62	İşimi kendim için oldukça yıpratıcı buluyorum.	3,76	3,23	2,92	3,30
Toplam		3,896	3,611	3,420	3,642

Sözleşmeli memurların tükenmişlik ve stres ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, işte çok fazla çalıştıklarını hissetme, mesai dışına iş stresi taşıma ve mesleğin kendilerini insanlara karşı sertleştirdiğini düşünmeleri konuları dışında bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçeğin genelinden yüksek düzeyde memnun oldukları tespit edilmiştir.

Sözleşmeli personellerin, idarecilerin, işlerin kendilerini kısıtladığını, yıpratıldığını ve çok fazla çalıştıklarını hissetme, iş ortamının getirdiği stres ve mesai dışına da iş stresi taşıma, mesleğin kendilerini insanlara karşı sertleştirdiğini düşünmeleri konularında orta düzeyde, diğer hususlarda ise yüksek düzeyde memnun oldukları tespit edilmiştir. Bu ölçeğin sözleşmeli personel algılamaları yüksek, idareci algılamaları ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Memurların, işlerin kendilerini kısıtladığını, yıpratıldığını ve çok fazla çalıştıklarını hissetme, iş ortamının getirdiği stres ve mesai dışına da iş stresi taşıma, mesleğin kendilerini insanlara karşı sertleştirdiğini düşünmeleri konularında orta düzeyde, diğer hususlarda ise yüksek düzeyde memnun oldukları tespit edilmiştir. Memurların tükenmişlik ve stres algılamasının düşük seviyede diğer bir deyişle bu ölçekte memnuniyetin genel olarak yüksek düzeyde (3,64) olduğu değerlendirilmiştir.

Motivasyon ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14:Kamu Personeli Motivasyon Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

MOTİVASYON		İdr	Mem	S.Per	Gn
63	Çalıştığım kurumda çalışkan ve disiplinli personel amirleri tarafından desteklenmekte ve ödüllendirilmektedir.	4,09	3,52	3,58	3,73
64	Çalıştığım kurumda, moral ve motivasyon faaliyetlerine gereken önem verilmektedir.	3,83	3,06	3,02	3,30
65	Ödüllendirmenin amirler tarafından uygun kullanılmadığı kanaatindeyim (herkese takdir verilmesi, aynı kişilerin ayın başarılı personeli olması vb.).	3,43	3,25	2,97	3,22
66	Maddi ve manevi ödüllerin artırılması ve geliştirilmesi gerekmektedir.	1,89	1,72	1,55	1,72
67	Kuruma faydalı olmayan ve görevini iyi yapmayan personelin layık olduğu muameleyi görmemesi benim şevkimi kırmaktadır.	2,32	2,33	2,07	2,24
68	İş yükü, görevini iyi yapan ve fedakarlık gösterenler üzerine yıkılmış durumdadır.	2,45	2,46	1,98	2,30
69	Amirim karar verirken bizlerin fikirlerini de alır.	4,18	3,56	3,42	3,72

70	Kuruma ilk katıldığımda karşılaştığım olumlu ortam daha sonraki iş hayatıma olumlu yön vermemi sağlamıştır.	4,20	3,84	3,56	3,87
71	Kendime, sevdiğime ve sevdiğim şeyleri yapmaya yeterli zaman ayırabiliyorum.	3,22	2,53	2,40	2,72
72	Çalıştığım kurumda yurtiçi ve yurtdışı geçici ve daimi görevlendirmelerde görev özellikleri ve personelin yeterliliği esas alınmaktadır.	3,73	3,42	2,94	3,36
73	Mevcut sicil sistemi liyakatli olan ile olmayanı doğru şekilde ayırt etmektedir.	3,46	3,11	3,37	3,31
74	Mevcut sicil sistemi, personel arasında görevi başarmak için olumlu bir yarışma ortamı yaratmaktadır.	3,28	3,02	3,03	3,11
75	Mevcut sicil sistemi, beni yalnız işimi yapmaya ve görevimi başarmaya yöneltilmektedir.	3,41	3,00	2,89	3,10
76	Emeğime ve niteliklerime göre yeterli maaş aldığımı düşünüyorum.	2,95	2,13	2,35	2,48
77	Aldığım maaş benim için yeterli bir yaşam düzeyi sağlamaktadır.	2,99	1,99	2,14	2,37
78	Kalmak istemeyen personelin mecburi hizmet uygulaması ile zorla kurumda tutulması, tüm personelin performansını olumlu etkilemektedir.	3,93	4,09	3,69	3,90
79	Kendi kategorimde (memur, sözleşmeli personel, idareci) tanınan yükselme imkânlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	2,65	2,74	1,77	2,39
80	Normal süresi sonunda terfi etmek beni her zaman heyecanlandırmış ve motive etmiştir.	4,33	4,10	3,13	3,85
81	Uygulanan erken terfi sisteminin kriterlerini biliyorum.	3,77	2,95	2,35	3,02
82	Erken terfi sistemi adil olarak uygulanmaktadır.	3,54	3,24	2,92	3,23
83	Kariyer avantajı sağlayan çeşitli görevlere personel seçimi hakkaniyetle yapılmaktadır.	3,78	3,35	3,00	3,38
84	Kariyer yapmak isteyen (lisans üstü öğrenim gibi) personele yeterince destek ve kolaylık sağlanmaktadır.	3,45	3,17	3,06	3,23
85	Bugüne kadar gördüğüm atamalardan memnunum.	4,07	3,69	3,72	3,83
86	Bugüne kadar atandığım yerlerde uzmanlık alanıma uygun görevler yaptım.	3,85	3,82	3,66	3,78
87	Atamalarda tercihim dikkate alınmaktadır.	3,71	3,21	3,14	3,35
88	Atamalarda ailevi durumum dikkate alınmaktadır.	3,80	3,27	3,57	3,55
Toplam		3,472	3,098	2,90	3,157

Sözleşmeli memurların motivasyon ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, ödüllendirmenin amirlerce uygun kullanılması, iş yükünün adil dağıtılması ve ödüllerin yeterli olması, kendine yeterli zaman ayırma, yükselme imkanlarının yeterliliği, görevini yapmayan personelin layık olduğu muameleyi görmemesi, sicil sisteminin yetersizliği konularındaki memnuniyetin orta düzeyde; diğer hususlarda ise yüksek düzeyde olduğu,

Sözleşmeli personelin, idarecilerin verdikleri cevaplar ile memurların motivasyon ölçeği genel değerleri incelendiğinde, moral ve motivasyona verilen önem, ödüllendirmenin amirlerce uygun kullanılması, iş yükünün adil dağıtılması ve ödüllerin

yeterli olması, kendine yeterli zaman ayırma, yükselme imkanlarının yeterliliği, görevini yapmayan personelin layık olduğu muameleyi görmemesi, sicil sisteminin yetersizliği maaşın emeğe, niteliklere uygun olması ve yeterli yaşam düzeyi sağlaması, yurt dışı görevlendirmelerde personel yeterliliğın esas alınması konularındaki memnuniyetin orta düzeyde; diğerk hususlarda ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir

İletişim ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15: Kamu Personeli İletişim Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

İLETİŞİM		İdr.	Mem.	S.Per.	Gn
89	Kurum içinde üstlerimle uyum içinde çalışmaktayım.	4,51	4,20	4,17	4,29
90	Denklerimle uyum içinde çalışmaktayım.	4,69	4,56	4,46	4,57
91	Sorumlu olduğum kişilerle uyumlu çalışmaktayım.	4,64	4,53	4,57	4,58
92	Amirlerim uyumlu ve başarılı bir kurum atmosferi için ellerinden gelen çabayı göstermektedir.	4,26	3,77	3,71	3,91
93	Birliğimdeki insan ilişkileri, verimliliği ve etkinliği olumlu etkilemektedir.	4,18	3,78	3,68	3,88
94	Kurumların gerçek durumlarının ve sorunların, bilmesi gereken en üst makama kadar çarpıtılmadan iletildiğini düşünüyorum.	3,80	3,32	3,15	3,42
95	Bilinmesi gereken hususların üst kademedan ast kademeye kadar iletildiğini düşünüyorum.	3,99	3,72	3,38	3,70
Toplam		4,295	3,984	3,874	4,05

Sözleşmeli memurların iletişim ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu ölçekte yer alan her husustan ve boyutun genelinden yüksek düzeyde memnun oldukları;

Sözleşmeli personellerin iletişim ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, iş yerindeki mevcut durum ve sorunların üst makamlara zamanında ve doğru iletilmesi hususu dışında bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçeğin genelinden yüksek düzeyde memnun oldukları;

İdarecilerin iletişim ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, iş yerindeki mevcut durum ve sorunların üst komutanlığa zamanında ve doğru iletilmesi ile bilgilendirmenin en üstten en alt kademeye kadar yapılması hususu dışında bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçeğin genelinden yüksek düzeyde memnun oldukları,

Memurların iletişim ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, iş yerindeki mevcut durum ve sorunların üst makamlara zamanında ve doğru iletilmesi hususu dışında bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçeğin genelinden yüksek düzeyde (4,05) memnun oldukları tespit edilmiştir

Göreve Yönelik Faktörler ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16: Kamu Personeli Göreve Yönelik Faktörler Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

GÖREVE YÖNELİK FAKTÖRLER		İdr	Mem	S.Per	Gn
96	İşyerimde yükselbilmem için neler yapmam gerektiğini biliyorum.	4,29	3,94	3,79	4,01
97	Mevcut yönerge, talimat ve emirlerin dışında hareket etmem istenebiliyor.	4,05	3,93	3,72	3,90
98	Kurumumdaki memurları sevk ve idare edecek yeterliliğe sahibim.	4,86	4,66	4,75	4,76
99	İşimdeki sorumluluklarımın neler olduğunu biliyorum.	4,89	4,71	4,80	4,80
100	İşimde ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum.	4,72	4,54	4,59	4,62
101	İşimde ne zaman ne yapacağım bellidir.	3,98	3,62	3,56	3,72
102	Kurumda sahip olduğum imkanlar ve haklar konusunda bilgi sahibiyim.	4,41	3,86	3,75	4,01
103	Çalıştığım birimde görev ve sorumlulukların paylaşımı konusunda iyi bir uyum söz konusudur.	4,10	3,80	3,52	3,81
104	Kurumumda bina ve tesisler görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için yeterlidir.	3,52	3,32	3,35	3,40
105	Kurumumda araç, malzeme ve kaynaklar, görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için yeterlidir.	3,39	3,21	3,53	3,38
106	Mesleğe başlamadan önce aldığım eğitim/öğretim, mesleğimi, işimi ve görevlerimi başarıyla ifa etmem için yeterli düzeydedir.	4,21	3,88	3,34	3,81
107	Bugüne kadar gördüğüm kurslar mesleki gelişimim ve başarıyı olumlu etkilemiştir.	4,36	4,21	3,92	4,16
108	Kurslar, kadro görevim için gerekli nitelikleri, ben göreve başlamadan önce bana kazandıracak şekilde düzenlenmektedir.	4,02	3,93	3,33	3,76
109	Yapılan denetlemeler, işimizdeki kaliteyi yükseltmektedir.	3,84	3,80	3,86	3,83
110	Teftiş zamanlarında yoğunlaşan mesai sonucu aile ve sosyal yaşamımda sorunlar yaşıyorum.	3,16	2,41	2,36	2,64
111	Kurum içi teftişleri eğitici ve öğretici buluyorum.	3,74	3,56	3,83	3,71
112	Uygulanan mesai saatleri görevin etkin yerine getirilmesi için yeterlidir.	3,99	3,77	3,74	3,83
113	Kurumumda, işim tüm faaliyetlerden daha öncelikli bir yere sahiptir.	3,89	3,85	4,06	3,93
114	Kurumdaki sosyal faaliyetler iş başarıyı olumlu yönde etkilemektedir.	4,49	4,22	4,13	4,28
115	Kurumumda iş dışındaki sosyal, sportif vb. faaliyetler için yeterli imkanlar vardır.	3,97	3,98	3,95	3,97
Toplam		4,104	3,859	3,792	3,918

Sözleşmeli memurların göreve yönelik faktörler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, kurumdaki araç, malzeme, kaynakların görevin etkin yapılması için yeterli olması ile teftiş dönemi aile ve sosyal yaşamda sorunlar yaşanması dışında bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçeğin genelinden yüksek düzeyde memnun oldukları;

İdarecilerin göreve yönelik faktörler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, kurumdaki bina, tesisin görevin etkin yapılması için yeterli olması, teftiş hazırlıkları sonucu aile ve sosyal yaşamda sorunlar yaşanması, meslek öncesi verilen eğitim/öğretimin yeterli olması konularındaki memnuniyetin orta düzeyde, diğer hususlarda ise yüksek düzeyde olduğu;

Sözleşmeli personellerin verdikleri cevaplar ile memurların göreve yönelik faktörler ölçeği genel değerleri incelendiğinde, kurumdaki bina, tesis, araç ve malzemenin görevin etkin yapılması için yeterli olması ile denetleme hazırlıkları sonucu aile ve sosyal yaşamda sorunlar yaşanması dışında bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçeğin genelinden yüksek düzeyde (3,91) memnun oldukları tespit edilmiştir

Kişisel Nitelikler ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17: Kamu Personeli Kişisel Nitelikler Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

KİŞİSEL NİTELİKLER		İdr..	Mem	S.Per	Gn
116	Kendi yaptığım işle ilgili eğiticilik yapabilecek düzeydeyim.	4,68	4,19	4,44	4,44
117	İşim için gerekli olan niteliklere sahip olduğumu düşünüyorum.	4,78	4,50	4,67	4,65
118	İşimle ilgili olarak yeterli teknik bilgiye sahibim.	4,55	4,33	4,52	4,47
119	İşimle ilgili yeterli teknik beceriye sahibim.	4,64	4,42	4,59	4,55
120	Yaptığım göreve yönelik bilgi ve becerilerim yeterlidir.	4,59	4,31	4,58	4,49
121	İşimi yaparken karşılaştığım sorunlara farklı ve yaratıcı çözümler bulabiliyorum.	4,55	4,31	4,39	4,42
122	Bir kamu çalışanı olarak performans açısından yeterli seviyedeyim.	4,47	4,33	4,57	4,46
123	Mevzuat bilgisi konusunda yeterli seviyedeyim.	4,79	4,57	4,66	4,67
124	Şu an yaptığım mesleği sevdiğim için seçtim.	4,74	4,32	4,38	4,48
125	Mesleğimi seçmemde işimin toplumdaki saygınlığı etkili oldu.	4,55	4,38	4,37	4,43
126	Başka bir iş bulamadığım ve maddi imkanlarımızın yetersizliğinden dolayı bu mesleğini seçtim.	4,53	3,92	3,76	4,07
127	Kurumumda kişisel gelişimi destekleyecek zaman, tesis ve imkanlar mevcuttur.	3,35	2,85	2,87	3,02
128	Kişisel gelişim çabalarım amirlerim ve diğer personel tarafından destekleniyor.	3,91	3,53	3,46	3,63
129	Yabancı dil seviyem şu an için yeterli seviyededir.	2,81	2,38	1,84	2,34
Toplam		4,352	4,024	4,078	4,151

Sözleşmeli memurların kişisel nitelikler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, kurumdaki kişisel gelişimi destekleme imkânları ile personelin yabancı dil seviyesini yeterli görmesi orta düzeyde, diğer hususlarda ve ölçek genelinde ise yüksek düzeyde olduğu;

Sözleşmeli personellerin kişisel nitelikler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, personelin yabancı dil seviyesini yeterli görmesi düşük düzeyde, kurumdaki kişisel gelişimi destekleme imkânlarının bulunması orta düzeyde, diğer hususlarda ve ölçek genelinde ise yüksek düzeyde olduğu;

İdarecilerin kişisel nitelikler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, personelin yabancı dil seviyesini yeterli görmesi düşük düzeyde, kurumdaki kişisel gelişimi destekleme imkânlarının bulunması ve kişisel gelişim çabalarının amirler tarafından desteklenmesi orta düzeyde, diğer hususlarda ve ölçek genelinde ise yüksek düzeyde olduğu;

Memurların kişisel nitelikler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, personelin yabancı dil seviyesini yeterli görmesi düşük düzeyde, kurumdaki kişisel gelişimi destekleme imkânlarının bulunması orta düzeyde, diğer hususlarda ve ölçek genelinde ise yüksek düzeyde(4,15) olduğu tespit edilmiştir.

Görev Dışı Faktörler ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18: Kamu Personeli Görev Dışı Faktörler Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

GÖREV DIŞI FAKTÖRLER		İdr.	Mem.	S.Per.	Gn
130	Kurumumdaki personelin aileleri birbirleriyle dayanışma içindedir.	3,95	3,48	2,90	3,44
131	Kurumumda personelin sosyal yaşamını destekleyici faaliyetler (moral geceleri, piknikler, aile toplantıları vb.) yeterli miktarda düzenlenir.	3,95	3,60	2,96	3,50
132	Aileler arası ilişkiler ve sosyal yaşam, kurumumuzun verimlilik ve etkinliğini olumlu etkilemektedir.	4,07	3,69	3,39	3,72
133	Personel atamaları, görev özellikleri ve personelin yeterliliği esas alınarak yapılmaktadır.	3,83	3,35	3,31	3,50
134	Yeni bir takım mevzuat düzenlemelerini eskiye nazaran daha adil buluyorum.	3,99	3,71	3,49	3,73
135	Kamu personeli olarak sosyal yaşam ve aile ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum	3,98	3,43	2,99	3,47
136	Ailem, benim kamu personeli oluşumdan memnundur.	4,60	4,56	4,44	4,53
137	Aile ve sosyal yaşamdaki stresler beni iş ortamında da olumsuz etkiliyor.	3,92	3,31	3,28	3,50
Toplam		4,036	3,642	3,344	3,674

Sözleşmeli personelin görev dışı faktörler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu ölçekte yer alan her husustan ve ölçek genelinden yüksek düzeyde memnun oldukları;

Sözleşmeli personelin görev dışı faktörler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, aileler arasında dayanışma olması, atamalarda görev özelliğinin ve personelin yeterliliğinin esas alınması, sosyal yaşam ve aile ilişkilerinin iyi olması, aile ve sosyal yaşamdaki streslerin iş ortamını olumsuz etkilemesi konularındaki memnuniyetin orta düzeyde, bu ölçeğin diğer hususlarındaki ve ölçeğin genelindeki memnuniyetin ise yüksek düzeyde olduğu;

İdarecilerin görev dışı faktörler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, aileler arasında dayanışma olması, sosyal yaşamını destekleyici faaliyetlerin yeterli

miktarda düzenlenmesi, aileler arası ilişkilerin ve sosyal yaşamın kurum verimliliğini ve etkinliğini olumlu etkilemesi, atamalarda görev özelliğinin ve personelin yeterliliğinin esas alınması, görev sürelerinin eskiye nazaran daha adil olması, sosyal yaşam ve aile ilişkilerinin iyi olması, aile ve sosyal yaşamdaki streslerin iş ortamını olumsuz etkilemesi konularındaki ve ölçeğin genelindeki memnuniyet orta düzeyde olduğu;

Memurların görev dışı faktörler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, aileler arasında dayanışma olması ile sosyal yaşam ve aile ilişkilerinin iyi olması konularındaki memnuniyet orta düzeyde bulunmakla birlikte ölçeğin genelindeki memnuniyetin ise yüksek düzeyde (3,67) olduğu tespit edilmiştir.

Memur Görev Etkinliği Anketi için hesaplanan değerler Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19: Memur Görev Etkinlik Anketi Değerleri

Soru Sayısı	5’li Ölçekteki Değeri		Açıklama
137	İdareci	4,043	Yüksek
	Memur	3,719	
	Sözleşmeli personel	3,565	
	Ortalama	3,776	

Ankete katılan sözleşmeli memurların, Görev Etkinlik Anketindeki toplam 136 soruya verdikleri cevapların ortalaması $\bar{X}=4,043$ olarak bulunmuştur. Bu değer ile ankete katılan memurların, ankette yer alan sorulara tamamen katıldıkları ve kendi görev etkinliklerini yüksek olarak gördükleri,

Ankete katılan sözleşmeli personel ve idarecilerin Görev Etkinlik Anketindeki toplam 136 soruya verdikleri cevapların ortalaması sırasıyla $\bar{X}=3,719$ ve $\bar{X}=3,565$ olarak bulunmuştur. Bu değer ile sözleşmeli personel ve idarecilerin ankette yer alan sorulara çoğunlukla katıldıkları ve kendi görev etkinliklerini yüksek olarak gördükleri tespit edilmiştir.

2.1.5. Amir Pozisyonundaki İdarecilerin Görev Etkinlik Değerlendirmeleri

Bu kısımda ankete katılan amirlerin personeli için verdikleri cevaplar incelenmiş, ortalamalar hesaplanmış ve genel durum ortaya çıkarılmıştır.

Amirlerin personeli için doldurdıkları Görev Etkinliği Anketi için hesaplanan değerler Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20: Amirlerin Personeli İçin Doldurdıkları Görev Etkinlik Anketi Değerleri

GÖREV ETKİNLİK ANKETİ		İdr	Mem	S.Pr	Ort
1	Sorumluluğu altındakilere karşı adil ve saygılı davranır	4,76	4,77	4,52	4,68
2	iş içinde ve iş dışında mesai arkadaşlarıyla yakın ilişki içindedir.	4,47	4,53	4,33	4,44
3	İşini yaparken inisiyatif kullanabilmektedir.	4,22	4,15	4,03	4,13
4	Mesai içinde zamanını verimli olarak kullanabilmektedir.	4,34	4,37	4,27	4,33
5	Verimli bir şekilde çalışmaktadır.	4,37	4,44	4,32	4,38
6	Psikolojik Danışma Rehberlik (PDR) desteğine ihtiyacı vardır.	4,39	4,54	4,45	4,46
7	Ek görevler de (ikiz,üçüz vb.) yapmaktadır.	3,13	3,22	3,57	3,31
8	Başarılı olmak için beklenenin ötesinde çaba göstermektedir.	4,31	4,21	4,22	4,25
9	İş ortamında oldukça fazla stres yapmaktadır.	3,94	3,90	3,92	3,92
10	İşindeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşmaktadır.	4,18	4,16	4,02	4,12
11	Verilen görevleri ifa etmek için yeterli isteğe ve motivasyona sahiptir.	4,48	4,49	4,32	4,43
12	Astlarını motive etme becerisi yüksektir.	4,12	4,13	4,02	4,09
13	Karar verirken astlarının fikirlerini de alır.	4,39	4,22	3,97	4,19
14	Mesleki ve kişisel gelişime önem verir.	4,36	4,42	4,06	4,28
15	Aldığı maaş konusunda kanaatkardir.	4,61	4,15	3,99	4,25
16	Kurum içinde astlarıyla uyum içinde çalışmaktadır.	4,57	4,71	4,46	4,58
17	Kurum içinde denkleleriyle uyum içinde çalışmaktadır.	4,66	4,71	4,45	4,61
18	Kurum içinde üstleriyle uyum içinde çalışmaktadır.	4,71	4,69	4,54	4,65
19	Etkin sevk ve idare edebilmektedir.	4,41	4,31	4,30	4,34
20	Görevindeki yetki ve sorumluluklarını bilmektedir.	4,43	4,41	4,30	4,38
21	Kurumun eğitim seviyesine katkısı yüksektir.	4,44	4,28	4,24	4,32
22	Kurumun rekabet gücüne katkısı yüksektir.	4,43	4,37	4,29	4,36
23	Mesleki eğitim açısından yeterli seviyededir.	4,33	4,15	4,17	4,22
24	Yeterli teknik bilgi ve beceriye sahiptir.	4,30	4,17	4,27	4,25
25	Yaptığı göreve yönelik bilgi ve becerileri yeterlidir.	4,37	4,22	4,34	4,31
26	Sorunlara farklı ve yaratıcı çözümler bulabilmektedir.	4,12	4,10	4,09	4,10
27	Temel iş eğitiminde yeterli seviyededir.	4,48	4,49	4,37	4,45
28	Temel hukuki konularla ilgili bilgisi yeterlidir.	4,48	4,46	4,34	4,43
29	Çalıştığı kurumla ilgili özel mevzuatı bilir.	4,65	4,44	4,43	4,51
30	Kamu mensubu olmaktan memnundur.	4,70	4,78	4,60	4,69
31	Moral ve motivasyon faaliyetlerine gereken önemi vermektedir.	4,50	4,57	4,25	4,44
32	Kontrol ve gözetim altında olmaksızın müstakil görev yapabilir.	4,34	4,32	4,11	4,26
33	Genel olarak memurlarını etkin ve verimli görüyorum.	4,46	4,53	4,40	4,46
34	İdareciler profesyonel personel olarak görevlerini yapmaktadırlar.	4,24	3,75	4,04	4,01
35	Sözleşmeli personeli de memur olarak görmekteyim.	4,27	3,49	3,17	3,64
Toplam		4,37	4,30	4,20	4,29

Uygulan 35 soruluk anket ile memur, sözleşmeli personel ve idarecilerin görev etkinlikleri hakkında amirlerin görüşleri alınmıştır. Amirler, personelin kendi görevine ek olarak ilave görev yapma konusuna orta düzeyde katıldıklarını, başka bir ifadeyle büyük çoğunluğunun ilave görev yapmadığını belirtmişlerdir. Ankete verilen cevapların ortalaması 4,29 olarak bulunmuştur. Soru bazında ve anketin genelinde, ankete katılan amirler, memurlarının görev etkinliğinin yüksek düzeyde olduğunu değerlendirmiştir.

2.1.6. İdareciler İle Memurlar ve Sözleşmeli Personel Arasındaki Farklılaşma Analizi

Bu bölümde, hem memur hem de bu personelin amirlerine uygulanan görev etkinlik anketi değerleri arasındaki farklılaşma incelenmiştir.

Tablo 21: Görev Etkinlik Anketi Puanlarının Memur ve Amirlere Göre t-Testi Sonuçları

Görev Etkinlik Anketi	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p
Memur	192	4,0434	0,61129	218	-4,600	0,000
İdareciler	28	4,3705	0,63415			

Personelin görev etkinliğine yönelik algılamaları sözleşmeli memurlar ile amirleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t(218)=-4,600$, $p<0.05$]. Amirlerin, sözleşmeli memurların görev etkinliğine yönelik algılamaları ($\bar{X}=4,37$), sözleşmeli memurların kendi görev etkinliklerine yönelik algılamalarına ($\bar{X}=4,04$) göre daha olumludur.

Tablo 22: Görev Etkinlik Anketi Puanlarının Sözleşmeli Personel ve İdarecilere Göre t-Testi Sonuçları

Görev Etkinlik Anketi	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p
Söz. Per.	17	3,7190	0,60018	43	-10,422	0,000
İdareciler	28	4,3048	0,54332			

Personelin görev etkinliğine yönelik algılamaları sözleşmeli personel ile amirleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t(43)=-10,422$, $p<0.05$]. Amirlerin,

sözleşmeli personelin görev etkinliğine yönelik algılamaları ($\bar{X}=4,30$), sözleşmeli personelin kendi görev etkinliklerine yönelik algılamalarına ($\bar{X}=3,72$) göre daha olumludur.

2.2. Sözleşmeli Personelin Görev Etkinlik Analizi

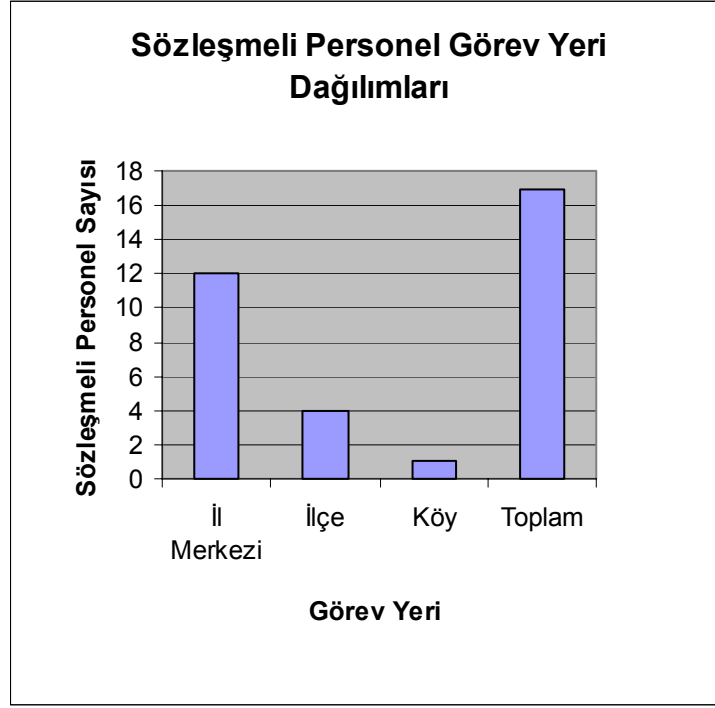
Öncelikle sözleşmeli personelin demografik bilgilerinin frekansları bulunmuş ve demografik bilgilerle anketin alt boyutları ve geneli arasında anlamlı ilişki olanlar ortaya çıkarılmıştır. Sonra da anketin alt boyutlarına verdikleri cevaplar ile anketin geneli arasındaki ilişkiler incelenerek alt boyutların anketin genelinin ne kadarını açıklayabildiği tespit edilmiştir. Ayrıca her alt boyut için ankete katılanların verdikleri cevapların ortalamaları hesaplanarak o alt boyut için genel durum ortaya çıkarılmıştır. Sözleşmeli personelin amirlerine uygulanan anket incelenmiş ve her iki grup arasında görüş farklılığı olup olmadığı araştırılmıştır.

2.2.1. Sözleşmeli Personelin Kurumsal Değişkenlere Ait Demografik Bilgileri

Analize dahil edilen 17 sözleşmeli personelin görev yeri dağılımı ve yüzdesi Tablo 23'te, grafiği de Şekil 1'de sunulmuştur.

Tablo 23: Sözleşmeli Personel Görev Yeri Dağılımları

Görev Yeri	Sayı	Yüzde
İl Merkezi	12	70,5%
İlçe	4	17,9%
Küçük İlçe/Köy	1	5,8%
Toplam	17	100,0%



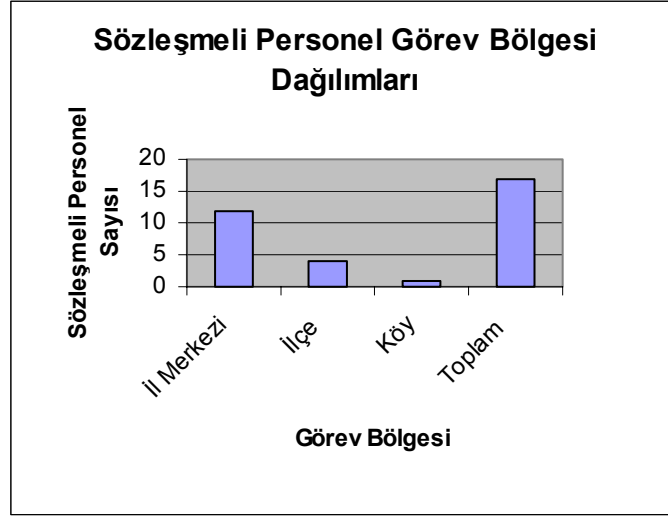
Şekil 1: Sözleşmeli Personel Görev Yeri Dağılımı Grafiği

Sözleşmeli personelin görev yeri demografik bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı -0,012 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu görev yeri ile görev etkinliği arasında anlamlı ($p=0,872$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Analize dahil edilen 17 sözleşmeli personelin görev bölgesi dağılımı ve yüzdesi Tablo 24’de, grafiği ise; Şekil 2’de sunulmuştur.

Tablo 24: Sözleşmeli Personel Görev Bölgesi Dağılımları

Görev Bölgesi	Sayı	Yüzde
İl Merkezi	12	70,5%
İlçe	4	17,9%
Küçük İlçe/Köy	1	5,8%
Toplam	17	100,0%



Şekil 2: Sözleşmeli Personel Görev Bölgesi Dağılımı Grafiği

Sözleşmeli personelin görev bölgesi demografik bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı 0,262 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu görev bölgesi ile sözleşmeli personelin görev etkinliği arasında anlamlı ($p=0,000$; $p<,05$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sözleşmeli personelin, görev bölgelerine göre görev etkinlik ortalamaları ve istatistiksel değerleri Tablo 25 ve Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 25: Sözleşmeli Personel Görev Etkinliğinin Görev Bölgelerine Göre İstatistiksel Değerleri

	N	Ort	Std.	Std.	Ortalama İçin 95%		Min.	Max.
					Alt Sınır	Üst Sınır		
İl, Merkezi	12	3,8580	,44170	,09016	3,6715	4,0445	3,09	4,82
İlçe	4	3,9635	,40121	,14185	3,6281	4,2989	3,48	4,70
Küçük İlçe	1	3,4048	3,40	3,40
Toplam	17	3,6197	,57658	,04384	3,5332	3,7063	2,07	4,82

Tablo 26: Sözleşmeli Personel Görev Etkinliğinin Görev Bölgelerine Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig
Gruplar Arası	4,274	4	1,068	3,393	,011
Grup İçi	52,906	168	0,315		
Toplam	57,180	172			

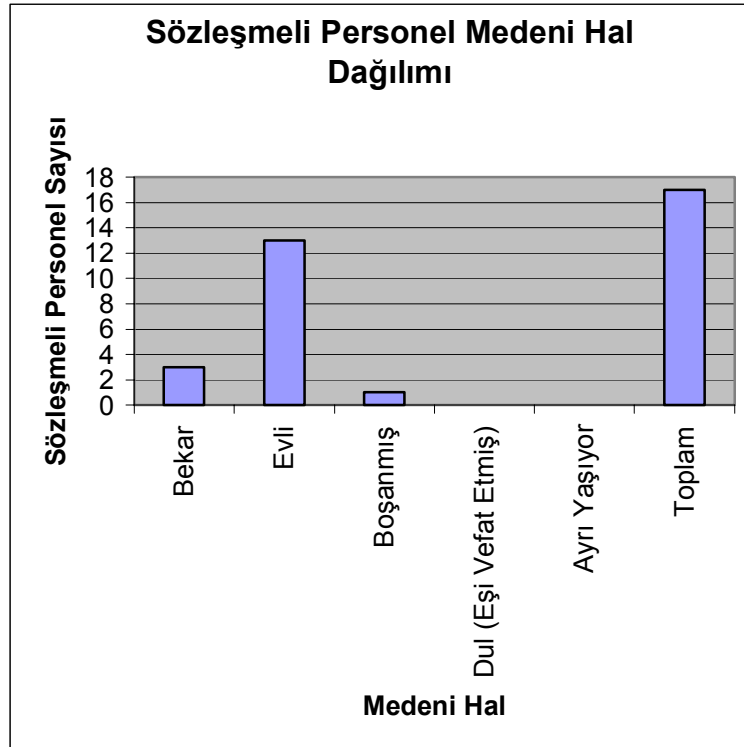
Sözleşmeli personelin görev etkinliğinin, görev bölgelerine göre ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek üzere yapılan varyans analizi sonucunda, her bir bölgede görev yapan sözleşmeli personelin görev etkinlikleri arasında anlamlı farklılık olduğu ($F_{(4-168)}=3,393$; $p<.05$) tespit edilmiştir. Bu farklılık incelendiğinde, sözleşmeli personelin görev etkinlik algılamalarının, mahrumiyet bölgelerine doğru arttığı gözlenmektedir.

2.2.2. Ailevi ve Kişisel Değişkenlere Ait Demografik Bilgiler

Analize dahil edilen 17 sözleşmeli personelin medeni durum dağılımı ve yüzdesi Tablo 27’de, grafiği ise Şekil 3’te sunulmuştur.

Tablo 27: Sözleşmeli Personel Medeni Hal Dağılımları

Medeni Hal	Sayı	Yüzde
Bekar	3	17,8%
Evli	13	76,4%
Boşanmış	1	5,8%
Dul (Eşi Vefat Etmiş)	-	-
Ayrı Yaşiyor	-	-
Toplam	17	100,0%



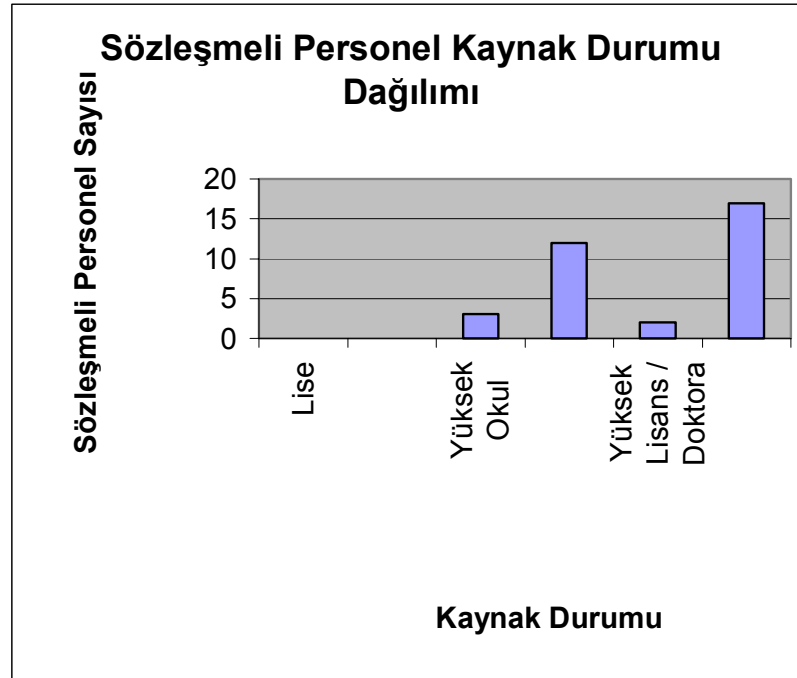
Şekil 3: Sözleşmeli Personel Medeni Hal Dağılımı Grafiği

Sözleşmeli personelin medeni hal bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı 0,025 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu medeni hal ile görev etkinliği arasında anlamlı ($p=0,730$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Analize dahil edilen anketlerden 17 sözleşmeli personelin kaynak dağılımı ve yüzdesi Tablo 28’de, grafiği de Şekil 4’te sunulmuştur.

Tablo 28: Sözleşmeli Personel Kaynak Durumu Dağılımları

Kaynak Durumu	Sayı	Yüzde
Lise	-	-
Meslek Lisesi	-	-
Yüksek Okul	3	17,6%
Üniversite	12	70,6%
Yüksek Lisans / Doktora	2	11,8%
Toplam	17	100,0%



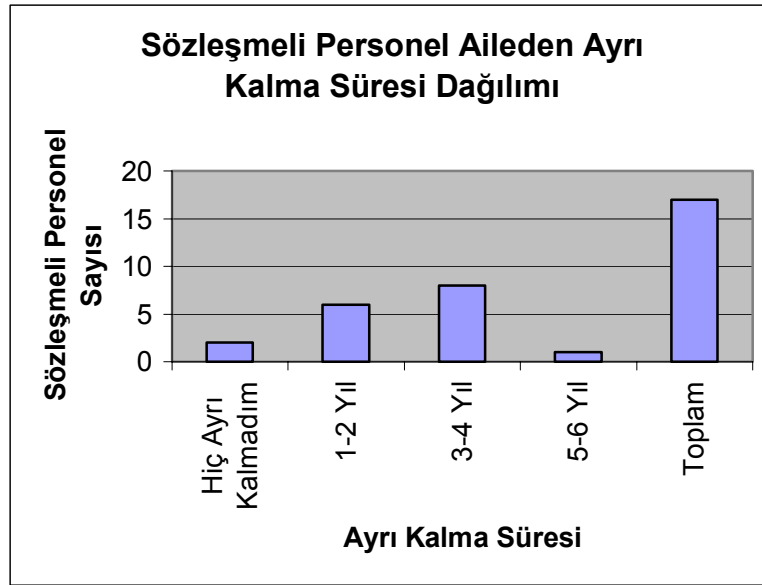
Şekil 4: Sözleşmeli Personel Kaynak Durumu Dağılımı Grafiği

Sözleşmeli personelin kaynak bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki -0,066 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu kaynak durumu ile görev etkinliği arasında anlamlı ($p=0,365$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Sözleşmeli personelin ailesinden ayrı kalma süresi durumunu gösteren dağılım ve yüzde Tablo 29'da, grafik ise Şekil 5'te sunulmuştur.

Tablo 29: Sözleşmeli Personel Aileden Ayrı Kalma Süresi Dağılımları

Ayrı Kalma Süresi	Sayı	Yüzde
Hiç Ayrı Kalmadım	2	11,7%
1-2 Yıl	6	35,2%
3-4 Yıl	8	47,3%
5-6 Yıl	1	5,8%
Toplam	17	100,0%



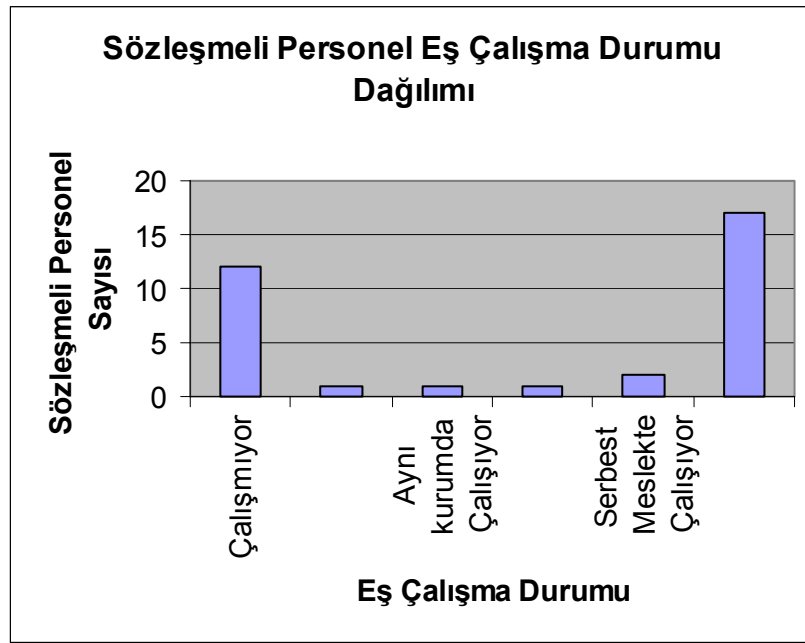
Şekil 5: Sözleşmeli Personel Aileden Ayrı Kalma Süresi Grafiği

Sözleşmeli personelin ailelerinden ayrı kalma süreleri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki -0,073 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu aileden ayrı kalma süresi ile görev etkinliği arasında anlamlı ($p=0,351$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Sözleşmeli personelin eş çalışma durumunu gösteren dağılım ve yüzde Tablo 30'da, grafiği Şekil 6'da sunulmuştur.

Tablo 30: Sözleşmeli Personel Eş Çalışma Durumu Dağılımları

Eş Çalışma Durumu	Sayı	Yüzde
Çalışmıyor	12	70%
Özel Sektörde Çalışıyor	1	6%
Aynı kurumda Çalışıyor	1	6%
Kamuda Çalışıyor	1	6%
Serbest Meslekte Çalışıyor	2	12%
Toplam	17	100,0%



Şekil 6: Sözleşmeli Personel Eş Çalışma Durumu Grafiği

Sözleşmeli personelin eş çalışma durum bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı -0,490 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu eş çalışma durumu ile sözleşmeli personelin görev etkinliği arasında anlamlı ($p=0,000$; $p<,05$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sözleşmeli personelin, eş çalışma durumlarına göre görev etkinlik ortalamaları ve istatistiki değerleri Tablo 31–32 ve Tablo 35’de verilmiştir.

Tablo 31: Görev Etkinliğinin Eş Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

	N	Ort	Std.	Std.	Ortalama İçin 95%		Min	Max
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Çalışmıyor	12	3,8461	,48859	,05799	3,7304	3,9617	2,83	4,82
Özel Sektörde Çalışıyor	1	3,8182	,40378	,11656	3,5616	4,0747	3,19	4,42
Aynı kurumda çalışıyor	1	3,5015	,41836	,14791	3,1518	3,8513	3,08	4,33
Kamuda Çalışıyor	1	3,0837	,49522	,11073	2,8520	3,3155	2,27	4,02
Serbest Meslekte	2	3,2772	,83085	,33919	2,4053	4,1491	2,21	4,21
Toplam	17	3,6602	,57477	,05314	3,5549	3,7654	2,21	4,82

İstatistiksel Değerleri;**Tablo 32: Görev Etkinliğinin Eş Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi**

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig.
Gruplar Arası	10,481	4	2,620	10,541	,000
Grup İçi	27,841	112	,249		
Toplam	38,321	116			

Tablo 33: Görev Etkinliğinin Eş Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırma Analizi

Eş Çalışma Durumu		Ortalamalar Arası Fark	Sig.
Özel Sektörde Çalışıyor	Çalışmıyor	,76235(*)	,000
	Kamuda Çalışıyor	,73447(*)	,001

Sözleşmeli personelin görev etkinliği ile eş çalışma durumları arasında yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark ($F_{(4-112)}=10,541$; $p<.05$) olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık incelendiğinde, eşleri özel sektörde çalışanlar ile eş çalışmayan ve eş kamuda çalışan sözleşmeli personelin görev etkinlik algılamalarında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir.

Çocuk sayısı durumunu gösteren dağılım ve yüzde Tablo 34'da, grafiği Şekil 7'de sunulmuştur.

Tablo 34: Sözleşmeli Personel Çocuk Sayısı Dağılımları

Çocuk Sayısı	Sayı	Yüzde
Çocuğum Yok	8	58%
1	3	21%
2	2	14%
3 ve daha fazla	1	7%
Toplam	14	100%



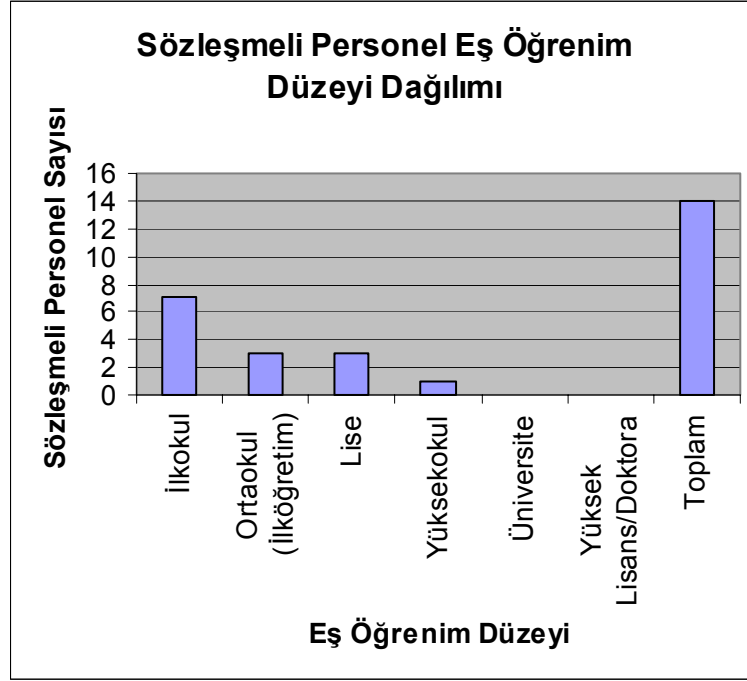
Şekil 7: Sözleşmeli Personel Çocuk Sayısı Dağılımı Grafiği

Sözleşmeli personelin çocuk sayısı ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki 0,063 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu çocuk sayısı ile görev etkinliği arasında anlamlı ($p=0,443$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Sözleşmeli personelin eş öğrenim durumunu gösteren dağılım ve yüzde Tablo 35’de, grafiği Şekil 8’de sunulmuştur.

Tablo 35: Sözleşmeli Personel Eş Öğrenim Düzeyi Dağılımları

Eş Öğrenim Düzeyi	Sayı	Yüzde
İlkokul	7	50%
Ortaokul(İlköğretim)	3	21%
Lise	3	21%
Yüksekokul	1	8%
Üniversite	-	-
Yüksek Lisans/Doktora	-	-
Toplam	14	100,0%



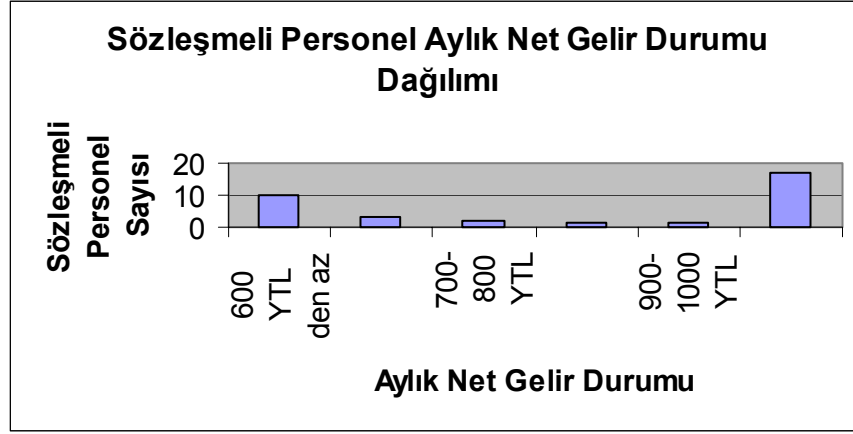
Şekil 8: Sözleşmeli Personel Eş Öğrenim Düzeyi Grafiği

Sözleşmeli personelin eş öğrenim düzeyi ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki -0,233 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu eş öğrenim düzeyi ile görev etkinliği arasında anlamlı ($p=0,076$; $p>,05$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Analize dahil edilen 17 personelin aylık gelir durumunu gösteren dağılım ve yüzde Tablo 36'da, grafiği Şekil 9'da sunulmuştur.

Tablo 36: Sözleşmeli Personel Aylık Net Gelir Durumu Dağılımları

Aylık Net Gelir Durumu	Sayı	Yüzde
600 YTL den az	10	59%
600-700 YTL	3	17,5%
700-800 YTL	2	11,7%
800-900 YTL	1	5,9%
900-1000 YTL	1	5,9%
Toplam	17	100,0%



Şekil 9: Sözleşmeli Personel Aylık Net Gelir Durumu Grafiği

Sözleşmeli personelin aylık net gelir durum bilgileri ile görev etkinlikleri arasındaki ilişki katsayısı -0,197 olarak bulunmuştur. Yapılan t testi sonucu aylık net gelir durumu ile sözleşmeli personelin görev etkinliği arasında anlamlı ($p=0,003$; $p<,05$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sözleşmeli personelin, aylık net gelir durumlarına göre görev etkinlik ortalamaları ve istatistiki değerleri Tablo 37–38 ve Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 37: Görev Etkinliğinin Aylık Net Gelire Göre İstatistiksel Değerleri

	N	Ort	Std.	Std.	Ortalama İçin 95%		Min	Max
					Alt Sınır	Üst Sınır		
600 YTL den	10	3,7023	,57385	,05153	3,6003	3,8043	2,07	4,82
600-700 YTL	3	3,3652	,54177	,09158	3,1791	3,5513	2,27	4,42
700-800 YTL	2	3,6467	,38973	,09743	3,4390	3,8544	2,98	4,17
800-900 YTL	1	3,4696	,62456	,31228	2,4758	4,4634	2,81	4,01
900-1000 YTL	1	2,8005	,23895	,13796	2,2069	3,3941	2,65	3,08
Toplam	17	3,6126	,57222	,04242	3,5289	3,6963	2,07	4,82

Tablo 38: Sözleşmeli Personel Görev Etkinliğinin Aylık Net Gelir Durumuna Göre Varyans Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Sig
Gruplar Arası	5,219	4	1,305	4,273	,003
Grup İçi	54,046	177	,305		
Toplam	59,265	181			

Sözleşmeli personelin görev etkinliği ile aylık net gelir durumları arasında yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark ($F_{(4-177)}=4,273$; $p<,05$) olduğu tespit

edilmiştir. Bu farklılık incelendiğinde, aylık net geliri 600 YTL'den az olanlar ile 600-700 YTL arasında olan sözleşmeli personelin görev etkinlik algılamalarında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir.

2.2.3. Sözleşmeli Personelin Anket Alt Boyutları İle Görev Etkinlikleri Arasındaki İlişkiler

Sözleşmeli personele uygulanan görev etkinliği anketinde yer alan on adet alt boyutun anketin bütünüyle olan ilişkisini gösteren ilişki katsayıları (r) ve anketin tamamında meydana gelen değişkenliğin ne kadarının hangi alt boyutlar tarafından kaynaklandığını gösteren açıklama katsayıları (r^2) Tablo 39'da sunulmuştur.

Tablo 39: Sözleşmeli Personel Görev Etkinlik Anketi İlişki ve Açıklama Katsayıları

Sözleşmeli Personel Görev Etkinlik Anketi		
	İlişki Katsayısı (r)	Açıklama Katsayısı (r^2)
Tanıtım	0,596	0,355
İş Doyumu	0,877	0,768
Verimlilik	0,867	0,752
Kuruma Bağlılık	0,711	0,505
Tükenmişlik ve Stres	0,782	0,612
Motivasyon	0,865	0,749
İletişim	0,814	0,662
Göreve Yönelik Faktörler	0,850	0,722
Kişisel Nitelikler	0,692	0,478
Görev Dışı Faktörler	0,79	0,624

Tablo 39'daki ilişki katsayıları incelendiğinde ankette yer alan Tanıtım, Göreve Yönelik Faktörler ve Kişisel Nitelikler ölçeklerinin anketin bütünüyle orta düzeyde, diğer tüm ölçeklerin ise yüksek düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Açıklama katsayıları incelendiğinde ise, Tanıtım Ölçeği Görev Etkinliğinin %35,5'ini, İş Doyumu %76,8'ini, Verimlilik %75,2'sini, Kuruma Bağlılık %50,5'ini, Tükenmişlik ve Stres %61,2'sini, Motivasyon %74,9'unu, İletişim %66,2'sini, Göreve Yönelik Faktörler %72,2'sini, Kişisel Nitelikler %47,8'ini ve Görev Dışı Faktörler de %62,4'ünü açıklayabilmektedir. Yüksek düzeyde tespit edilen bu ilişki ve açıklama katsayıları, ankette yer alan ölçeklerin görev etkinliği seviyesi ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

2.2.4. Sözleşmeli Personelin Her Ölçek İçin Ankete Verdikleri Cevaplar

Bu kısımda ankete katılan sözleşmeli personelin verdikleri cevaplar ölçek bazında incelenmiş ve ortalamalar hesaplanmış ve o ölçekteki genel durum ortaya çıkarılmıştır.

Ankette yer alan soru ve ölçek ortalamaları;

0-2,5 arası düşük,

2,5-3,5 arası orta,

3,5-5 arası yüksek olarak değerlendirilmiştir.

Tanıtım ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 40’da sunulmuştur.

Tablo 40: Sözleşmeli Personel Tanıtım Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

TANITIM		Ort
01	Kamu personel alım sınav duyuruları yeterlidir.	3,39
02	Kamu personeli olmak isteyen adayların başvuru şartlarını bildiğini düşünüyorum.	3,52
03	Aday başvuru kılavuzlarına kolaylıkla ulaşılmaktadır.	3,61
04	Aday başvuru kılavuzlarındaki doldurma talimatının açık ve kolay anlaşılır olduğunu	4,52
05	Giriş sınav sonuçları zamanında duyurulur.	4,55
06	Görevli personel tarafından kayıt kabul faaliyetleri esnasında adaylara olumlu	4,62
07	İşe başlamadan önce, yapacağım görev konusunda yeterli bilgiye sahiptim.	2,94
08	İşe başlamadan önce, mesleğimle ilgili yükselme imkanları konusunda bilgi sahibiydim.	2,68
Toplam		3,729

Sözleşmeli personelin tanıtım ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, başvuru kılavuzlarına ulaşma ve kılavuzların doldurulması, sınav sonuçlarının adaylara duyurulması ve temin faaliyetleri esnasında görevli personelin davranışları konularında yüksek düzeyde memnun oldukları, personel alımı duyuruları, yapacakları görev ve mesleki yükselme konularında ise orta düzeyde bilgi sahibi oldukları tespit edilmiştir. Genel olarak tanıtım ölçeğindeki algılamının yüksek düzeyde(3,73) olduğu değerlendirilmiştir.

İş Doyumu ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 41’de sunulmuştur.

Tablo 41: Sözleşmeli Personel İş Doyumunu Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

İŞ DOYUMU		Ort
09	İşimde kişisel gelişme ve yükselme olanakları mevcuttur.	2,74
10	Mesaide birlikte çalıştığım ve ilişki içinde olduğum kişilerden memnunum.	4,14
11	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları adil ve saygılıdır.	4,02
12	İşimi yaparken, takdir edileceğim duygusu taşıyorum.	3,38
13	İş yerinde birlikte çalıştığım arkadaşlarımla yakın ilişki içindeyim.	4,03
14	İdarecilerimden gördüğüm destek ve yardımdan memnunum.	3,80
15	İşimi yaparken inisiyatif kullanabiliyorum.	2,92
16	İş yerimde birlikte çalıştığım insanlarla düşüncelerimi paylaşma olanağı buluyorum.	3,76
17	İşimde başarı gösterme ve yarışma fırsatı mevcuttur.	2,82
18	Kurumumda çalışmakla başka yerde ulaşamayacağım iş doyumuna ulaştım.	3,25
19	Bu kurumun mensubu olduğum için kendimi ve ailemi daha güvende hissediyorum.	4,26
Toplam		3,554

Sözleşmeli personelin iş doyumunu ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, Kamu mensubu olmaktan duyulan güven ve birlikte çalışılan arkadaşlar ile amirlerle ilişkilerdeki memnuniyet yüksek düzeyde, kişisel gelişim ve yükselme olanakları, inisiyatif kullanma ve rekabet konularındaki memnuniyet orta düzeyde tespit edilmiştir. Genel olarak iş doyumunu ölçeğindeki memnuniyetin yüksek düzeyde (3,55) olduğu değerlendirilmiştir.

Verimlilik ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 42’de sunulmuştur.

Tablo 42: Sözleşmeli Personel Verimlilik Ölçeği Soru ve Boyut Değerleri

VERİMLİLİK		Ort
20	Kurumumda kaynakların (işgücü, zaman, malzeme vb.) etkin olarak kullanıldığını	3,77
21	Görevi dikkate alındığında, kurumumun verimli olarak çalıştığına inanıyorum.	4,34
22	Mesai içinde zamanımı verimli olarak kullanabiliyorum.	4,30
23	Çoğu zaman gereksiz olduğumu düşündüğüm işlerle uğraşıyorum.	3,63
24	Verimli bir şekilde çalışmaktayım.	4,19
25	Verilen görevleri ifa etmek için yeterli isteğe ve motivasyona sahibim.	4,22
26	Amirlerimin işe yönelik tutumları benim verimliliğimi artırmaktadır.	3,81
27	Kurumumdaki insan ilişkileri verimliliğimi artırmaktadır.	3,56
28	Verimliliğimi artırmak için Psikolojik Danışma Rehberlik(PDR) desteğine ihtiyaç	3,64
29	Rutin çalışmak verimliliğimi olumsuz etkiliyor.	2,98
30	Şu an atandığım kadro görevinde çalışmaktayım.	3,84
31	Atandığım kadro görevi veya görevlendirme ile çalıştığım görev yerinde ilave	3,14
Toplam		3,784

Sözleşmeli personelin verimlilik ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, verimliliği etkileyen zaman, malzeme, işgücü gibi kaynakların kullanımı, istek ve

motivasyon, amirlerin tutumları, insan ilişkileri, kadro görevinde çalışma konularındaki memnuniyet yüksek düzeyde, rutin çalışma ve ilave görev yapma konularındaki memnuniyet orta düzeyde tespit edilmiştir. Genel olarak verimlilik ölçeğindeki memnuniyetin yüksek düzeyde (3,78) olduğu değerlendirilmiştir.

Kuruma Bağlılık ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 43’de sunulmuştur.

Tablo 43: Sözleşmeli Personel Kuruma Bağlılık Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

KURUMA BAĞLILIK		Ort
32	Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olarak hissediyorum.	3,90
33	Başka işlerde çalışma imkanım olsa bile yine bu kurumda çalışmak isterim.	3,66
34	Çalıştığım kurumun başarılı olması için benden beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	4,35
35	Özel sektörde mesleğimi sürdürebileceğim bir iş arayışı içindeyim.	4,43
36	Bugün ayrılısam çok kısa zamanda iş bulabilirim.	3,37
38	Çalışma yaşamımın geri kalan kısmını da kurumumda sürdürmek beni çok mutlu	3,79
39	Başka bir iş yerine de, kurumuma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabilirim.	2,63
40	Kurumumdan ayrıldığım takdirde daha uygun bir iş bulma konusunda zorlanacağımı	3,35
41	Başkalarıyla işyerim hakkında konuşmaktan hoşlanıyorum.	1,82
42	İşyerimin sorunlarını sanki benim kendi sorunlarımı gibi hissediyorum.	4,15
43	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verseydim, yaşamımda pek çok şey altüst	3,67
44	Başka bir iş bulmadan bu işi bırakırsam başıma gelebileceklerden korkuyorum.	3,50
45	Fedakarlıklarım karşılıksız kalsa da yine fedakar şekilde çalışmaya devam ederim.	4,27
46	Yeniden doğsam yine aynı mesleği seçerdim.	3,23
47	Çocuğumun da kamu çalışanı olmasını isterim.	3,43
Toplam		3,569

Sözleşmeli personelin kuruma bağlılık ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, kendilerini Kamu’nun bir parçası olarak hissetme, Kamu’da fedakâr şekilde çalışma, başka iş arayışı içinde olmama konularındaki algılama yüksek düzeyde, tekrar kamu personeli olma ve çocuğunun da kamu personeli olarak çalışmasını isteme konularındaki algılama orta düzeyde tespit edilmiştir. Genel olarak kuruma bağlılık algılamasının yüksek düzeyde olduğu değerlendirilmiştir. Kırk birinci soru, işyerini sevme ve kurumuna bağlılık düzeyini tespit etmek amacıyla sorulmuş olmasına rağmen, yapılan analiz sonucunda, bu sorunun ankete katılanlar tarafından istihbarat kapsamında algılandığı değerlendirilmiştir.

Tükenmişlik ve Stres ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 44’de sunulmuştur.

Tablo 44: Sözleşmeli Personel Tükenmişlik ve Stres Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

TÜKENMİŞLİK VE STRES		Ort
48	İşimin beni insanlara karşı gittikçe sertleştirdiğini düşünüyorum.	3,43
49	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	4,03
50	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	3,42
51	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	2,51
52	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	4,44
53	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	3,68
54	İş ortamım bende oldukça fazla stres yapıyor.	3,21
55	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	3,74
56	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	3,79
57	İşimdeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.	3,91
58	Yaptığım görev gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben	3,48
59	İşim ile ilgili sorunlar ve düşüncelerden mesai dışında da kurtulamadığımı	3,14
60	Son zamanlarda iş yerimde kendimi hiç mutlu hissetmiyorum.	3,43
61	Sabah kalktığımda bu işe bir gün daha katlanamayacağımı düşünüyorum.	4,32
62	İşimi kendim için oldukça yıpratıcı buluyorum.	3,64
Toplam		3,612

Sözleşmeli personelin tükenmişlik ve stres ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, yaptıkları işten yılgınlık hissetmeme, sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşma, rahat bir iş ortamı yaratma ve birlikte çalıştığı kişilere karşı duyarlılık konularındaki algılama yüksek düzeyde; çalışma temposunun ve iş ortamı stresinin normal olması, mesai dışına da iş stresi taşımama, iş yerinde kendini mutlu hissetme konularındaki algılama orta düzeyde tespit edilmiştir. Genel olarak tükenmişlik ve stres algılaması düşük (müspet) düzeyde (3,61) olduğu değerlendirilmiştir.

Motivasyon ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 45’de sunulmuştur.

Tablo 45: Sözleşmeli Personel Motivasyon Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

MOTİVASYON		Ort
63	Çalıştığım kurumda çalışkan ve disiplinli personel amirleri tarafından desteklenmekte ve	3,39
64	Çalıştığım kurumda, moral ve motivasyon faaliyetlerine gereken önem verilmektedir.	3,12
65	Ödüllendirmenin amirler tarafından uygun kullanılmadığı kanaatindeyim.	3,31
66	Maddi ve manevi ödüllerin artırılması ve geliştirilmesi gerekmektedir.	1,64
67	Kuruma faydalı olmayan ve görevini iyi yapmayan personelin layık olduğu muameleyi	2,41
68	İş yükü, görevini iyi yapan ve fedakârlık gösterenler üzerine yıkılmış durumdadır.	2,30
69	Amirim karar verirken bizlerin fikirlerini de alır.	3,61
70	İşe ilk başladığımda karşılaştığım olumlu ortam daha sonraki iş hayatıma olumlu yön	3,74
71	Kendime, sevdiğime ve sevdiğim şeyleri yeterli zaman ayırabiliyorum.	3,33
72	Emeğime ve niteliklerime göre yeterli maaş aldığımı düşünüyorum.	2,43
73	Aldığım maaş benim için yeterli bir yaşam düzeyi sağlamaktadır.	2,07

74	Kendi kategorimde (memur, sözleşmeli personel, idareci) tanınan yükselme imkânlarının	2,25
75	Kariyer yapmak isteyen personele yeterince destek sağlanmakta ve kolaylık	3,32
76	Bugüne kadar gördüğüm atamalardan memnunum.	3,65
77	Bugüne kadar atandığım yerlerde uzmanlık alanıma uygun görevler yaptım.	3,65
78	Atamalarda tercihim dikkate alınmaktadır.	3,44
79	Atamalarda ailevi durumum dikkate alınmaktadır.	3,24
Toplam		2,994

Sözleşmeli personelin motivasyon ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, amirlerin karar almada astların fikirlerini alması, ilk görev yerinde karşılaşılan olumlu ortamın iş hayatına etkisi, atamalardan memnuniyet ve uzmanlık alanına uygun görevler yapma konularındaki algılama yüksek düzeyde; disiplinli ve çalışkan personelin amirleri tarafından desteklemesi, moral ve motivasyona verilen önem, ödüllendirmenin amirlerce uygun kullanılması, atamalarda aile durumunun ve tercihin dikkate alınması, kendine yeterli zaman ayırma konularındaki algılama orta düzeyde; yükselme imkanlarının yeterliliği, maaşın emeğe, niteliklere uygun olması ve yeterli yaşam düzeyi sağlaması, iş yükünün adil dağıtılması ve ödüllerin yeterli olması konularındaki algılama düşük düzeyde tespit edilmiştir. Genel olarak motivasyon algılaması orta düzeyde (2,99) olduğu değerlendirilmiştir.

İletişim ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 46’da sunulmuştur.

Tablo 46 Sözleşmeli Personel İletişim Ölçeği ve Ölçek Değerleri

İLETİŞİM		Ort
80	Kurum içinde üstlerimle uyum içinde çalışmaktayım.	4,32
81	Kurum içinde denklemlerimle uyum içinde çalışmaktayım.	4,39
82	Amirlerim uyumlu ve başarılı bir kurum atmosferi için ellerinden gelen çabayı	3,79
83	Kurumumdaki insan ilişkileri, verimliliği ve etkinliği olumlu etkilemektedir.	3,74
84	Kurumların gerçek durumları ve sorunları, bilmesi gereken en üst makama kadar	3,32
85	Bilinmesi gereken hususların üst kademedeki ast kademeye kadar iletildiğini	3,73
Toplam		3,883

Sözleşmeli personelin iletişim ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, iş yerindeki üstler ve denklemlerle uyum içinde çalışma, amirlerin uyumlu bir kurum atmosferi oluşturma ve sorumlulukları paylaşma, bilgilendirmenin en üstten en alt kademeye kadar yapılması, amirler tarafından kanuna aykırı taleplerin olmaması, işte sahip olunan imkan, haklar, sorumluluklar ve yetkilerin bilinmesi konularındaki

algılama yüksek düzeyde; işyerindeki mevcut durum ve sorunların üst makamlara zamanında ve doğru iletilmesi, işte yükselme için yapılması gerekenler konularındaki algılama orta düzeyde tespit edilmiştir. Genel olarak iletişim algılamasının yüksek düzeyde (3,88) olduğu değerlendirilmiştir.

Göreve Yönelik Faktörler ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 47’de sunulmuştur.

Tablo 47: Sözleşmeli Personel Göreve Yönelik Faktörler Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

GÖREVE YÖNELİK FAKTÖRLER		Ort
86	İşyerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğini biliyorum.	3,44
87	Mevcut yönerge, talimat ve emirlerin dışında hareket etmem istenebiliyor.	4,16
88	İşimdeki sorumluluklarımın neler olduğunu biliyorum.	4,66
89	İşimde ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum.	4,39
90	İşimde ne zaman ne yapacağım bellidir.	3,78
91	Kamu'da sahip olduğum imkanlar ve haklar konusunda bilgi sahibiyim.	3,60
92	Çalıştığım birimde görev ve sorumlulukların paylaşımı konusunda iyi bir uyum söz	3,68
93	Kurumumda bina ve tesisler görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için yeterlidir.	3,87
94	Kurumumda araç, malzeme ve kaynaklar, görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için	3,75
95	Bugüne kadar gördüğüm kurslar mesleki gelişimim ve başarıyı olumlu etkilemiştir.	3,49
96	Kurslar, kadro görevim için gerekli nitelikleri, ben göreve başlamadan önce bana	2,91
97	Uygulanan mesai saatleri ve istirahat süreleri görevin etkin yerine getirilmesi için	3,95
Toplam		3,807

Sözleşmeli personelin göreve yönelik faktörler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, birlikteki bina, tesis, araç, malzeme, kaynaklar mesai saatleri ve istirahat sürelerinin görevin etkin yapılması için yeterli olması konularındaki algılama yüksek düzeyde, görev öncesi kursların uygun planlanması ve bu kursların mesleki gelişime katkısının olumlu olması konularındaki algılama orta düzeyde tespit edilmiştir. Genel olarak göreve yönelik faktörler algılamasının yüksek düzeyde (3,81) olduğu değerlendirilmiştir.

Kişisel Nitelikler ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 48’de sunulmuştur.

Tablo 48: Sözleşmeli Personel Kişisel Nitelikler Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

KİŞİSEL NİTELİKLER		Ort
98	Kurumumun ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olduğumu düşünüyorum.	4,68
99	Sınıf/branşım ile ilgili olarak yeterli teknik bilgiye sahibim.	4,28
100	Sınıf/branşım ile ilgili olarak yeterli teknik beceriye sahibim.	4,38
101	Yaptığım göreve yönelik bilgi ve becerilerim yeterlidir.	4,35
102	İşimi yaparken karşılaştığım sorunlara farklı ve yaratıcı çözümler bulabiliyorum.	4,21
103	Başka bir iş bulamadığım ve maddi imkanlarımızın yetersizliğinden dolayı bu mesleği	3,82
104	Kurumumda kişisel gelişimi destekleyecek zaman, tesis ve imkanlar mevcuttur.	2,99
105	Kişisel gelişim çabalarım amirlerim ve diğer personel tarafından destekleniyor.	3,49
Toplam		4,027

Sözleşmeli personelin kişisel nitelikler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, yapılan göreve yönelik bilgi ve becerinin yeterli olması, farklı ve yaratıcı çözüm bulma, Kamu personeli olmayı kendi isteğiyle seçme konularındaki algılama yüksek düzeyde, birlikteki kişisel gelişimi destekleme imkânlarının bulunması ve amirlerin kişisel gelişime destek olması konularındaki algılama orta düzeyde tespit edilmiştir. Genel olarak kişisel nitelikler algılamasının yüksek düzeyde(4,03) olduğu değerlendirilmiştir.

Görev Dışı Faktörler ölçeği için hesaplanan değerler Tablo 49’da sunulmuştur.

Tablo 49: Sözleşmeli Personel Görev Dışı Faktörler Ölçeği Soru ve Ölçek Değerleri

GÖREV DIŞI FAKTÖRLER		Ort
107	Kurumumdaki personelin aileleri birbirleriyle dayanışma içindedir.	3,09
108	Kurumumda, personelin sosyal yaşamını destekleyici faaliyetler (moral geceleri,	3,22
109	Aileler arası ilişkiler ve sosyal yaşam, verimlilik ve etkinliği olumlu etkilemektedir.	3,48
110	Atamalar, görev özellikleri ve personelin yeterliliği esas alınarak yapılmaktadır.	3,68
111	Görevde yükselme ile ilgili mevzuatı adil buluyorum.	3,43
112	Kamu sektöründe sosyal yaşam ve aile ilişkilerinin iyi olduğunu düşünüyorum	3,50
113	Ailem, benim çalıştığım konumdan memnundur.	4,58
114	Aile ve sosyal yaşamda stresler beni iş ortamında da olumsuz etkiliyor.	3,45
Toplam		3,555

Sözleşmeli personelin görev dışı faktörler ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, atamaların personel yeterliliğinin esas alınarak yapılması, sosyal yaşam ve aile ilişkilerinin iyi olması, Kamu mensubu olmaktan duyulan memnuniyet konularındaki algılama yüksek düzeyde; sosyal yaşamı destekleyici faaliyetlerin yeterli olması, aileler arası dayanışma, konularındaki algılama orta düzeyde ve genel olarak kuruma bağlılık algılaması yüksek düzeyde (3,56) tespit edilmiştir.

Sözleşmeli Personelin Görev Etkinliği Anketi için hesaplanan değerler Tablo 50’de sunulmuştur.

Tablo 50: Sözleşmeli Personel Görev Etkinlik Anketi Değerleri

Sözleşmeli Personel Görev Etkinlik Anketi		
Soru Sayısı	5’li Ölçekteki Değeri	Açıklama
114	3,618	Yüksek

Ankete katılan sözleşmeli personelin, Görev Etkinlik Anketinde, 114 soruya verdikleri cevapların ortalaması $\bar{X}=3,618$ olarak bulunmuştur. Bu değer ile ankete katılan sözleşmeli personelin, görev etkinlik anketinde yer alan sorulara çoğunlukla katıldıkları tespit edilmiştir.

2.2.5. Sözleşmeli Personel Amirlerinin Görev Etkinlik Değerlendirmeleri

Bu kısımda ankete katılan amirlerin sözleşmeli personel için verdikleri cevaplar incelenmiş ve hesaplanan değerler Tablo 51’de sunulmuştur.

Tablo 51: Amirlerin Sözleşmeli Personel İçin Doldurdıkları Görev Etkinlik Anketi Değerleri

GÖREVE ETKİNLİK ANKETİ		Ort
1	Gerek iş içinde gerekse iş dışında mesai arkadaşlarıyla yakın ilişki içindedir.	4,30
2	İşini yaparken inisiyatif kullanabilmektedir.	4,00
3	Mesai içinde zamanımı verimli olarak kullanabilmektedir.	4,22
4	Verimli bir şekilde çalışmaktadır.	4,31
5	Psikolojik Danışma Rehberlik (PDR) desteğine ihtiyaç duymaktadır.	4,27
6	Görevine ek olarak başka görevler de yapmaktadır.	2,44
7	Çalıştığı birimin başarılı olması için beklenenin ötesinde çaba göstermektedir.	4,00
8	İş ortamında oldukça fazla stres yapmaktadır.	4,05
9	İşindeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşmaktadır.	3,98
10	Verilen görevleri ifa etmek için yeterli isteğe ve motivasyona sahiptir.	4,24
11	Mesleki ve kişisel gelişime önem verir.	4,14
12	Aldığı maaş konusunda kanaatkardır.	3,82
13	Kurum içinde denkleleriyle uyum içinde çalışmaktadır.	4,45
14	Kurum içinde üstleriyle uyum içinde çalışmaktadır.	4,57
15	Görevindeki yetki ve sorumluluklarını bilmekte ve kullanmaktadır.	4,27
16	Yaptığı göreve yönelik bilgi ve becerileri yeterlidir.	4,19
17	İşini yaparken karşılaştığı sorunlara farklı ve yaratıcı çözümler bulabilmektedir.	4,00
18	Kamu mensubu olmaktan memnundur.	4,56
19	Moral ve motivasyon faaliyetlerine gereken önemi vermektedir.	4,20
20	Kontrol ve gözetim altında olmaksızın müstakil görev yapabilir.	4,14
21	Sorumluluğum altında çalışanları genel itibarıyla etkin ve verimli olarak	4,34
Toplam		4,118

Amirlere uygulan 21 soruluk anket ile sözleşmeli personelin görev etkinlikleri hakkındaki görüşleri alınmıştır. Amirler, sözleşmeli personelin kendi görevine ek olarak ilave görev yapmadıklarını belirtmektedirler. Ankete verilen cevapların ortalaması $\bar{X}=4,118$ olarak bulunmuştur. Soru bazında ve anketin genelinde, ankete katılan amirlerin, sözleşmeli personelin görev etkinliklerine yönelik algısının yüksek düzeyde olduğu değerlendirilmiştir

2.2.6. Amirler İle Sözleşmeli Personel Arasındaki Farklılaşma Analizi

Bu bölümde, hem sözleşmeli personele hem de bu personelin amirlerine uygulanan görev etkinlik anketi değerleri arasındaki farklılaşma incelenmiştir.

Tablo 52: Görev Etkinlik Anketi Puanlarının Sözleşmeli Personel ve Amirlere Göre t-Testi Sonuçları

Görev Etkinlik Anketi	N	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi	t	p
Sözleşmeli Personel	17	3,6188	0,56149	43	-7,724	0,000
İdareciler	28	4,1189	0,72888			

Personelin görev etkinliğine yönelik algılamaları sözleşmeli personel ile amirleri arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t(43) = -7,724, p < 0.05$]. Amirlerin, sözleşmeli memurların görev etkinliğine yönelik algılamaları ($\bar{X}=4,12$), sözleşmeli memurların kendi görev etkinliklerine yönelik algılamalarına ($\bar{X}=3,62$) göre daha olumludur.

2.2.7. Görev Etkinlik Anketi Sonuçları

Statüler göz önüne alınarak yapılan değerlendirmelere göre ortaya çıkan görev etkinlik değerleri Tablo 53'te sunulmuştur.

Tablo 53: Statülere Göre Görev Etkinlik Anketi Değerleri

Statü	5'li Ölçekteki Değeri		Açıklama
	Kendi	Amir	
İdareci	4,04	4,37	Yüksek
Memur	3,62	4,12	
Sözleşmeli Personel	3,72	4,30	

Bu sonuçlar ışığında; idareci statüsünden memur ve sözleşmeli personel statülerine doğru görev etkinliğinde ve memnuniyette bir azalma tespit edilmiştir.

2.3. Ankete Katılanların Görüşleri

Bu kısımda, anketleri dolduran personelin EK D'de sunulan anket kitapçıklarının sonunda yer alan açık uçlu sorulara yönelik görüş ve değerlendirmeleri sunulmuştur.

2.3.1. Memurların Görüşleri

- Tüm kamu personeline kariyer imkanı, liyakat sistemine dayalı terfi, ödüllendirme, görevlendirme gibi özlük haklarının eşit oranda verilmesini,
- Bir göreve personel temin edilirken kişinin yetenekleri, becerileri ve mezun olduğu bölüm dikkate alınırsa kişinin görevinde daha başarılı olacağını,
- Kurumlarda bir takım personele bazı kişisel özelliklerden dolayı ön yargıyla yaklaşıldığını,
- Sürekli olarak amirler tarafından cezalandırma tehdidine maruz kaldığını ve bu durumun personelin moral ve motivasyonunu olumsuz etkilediğini,
- İzin ve rapor konularında; amirlerin personele, suistimal yapıyormuş gibi davrandığını,
- Ücretlerde iyileştirme gerektiğini,
- Kalkınmamış bölgelerde çalışan personele ek ödeme yapılmasını,
- Görev dağılımlarında yeterince adil davranılmadığı, görevini iyi yapan personele daha çok görev verilmek suretiyle kuruma bağlılığının azaltıldığını,
- Zaman zaman personelin çalışma hızını azaltan resmi prosedürün bir baskı unsuru olarak kullanılmamasını,

-Göreve başlamadan önce oryantasyona önem verilmediğini,

-Personelin özlük hakları konusunda yeterince bilgilendirilmesini,

-Görev etkinliğinin artırılması için eşi çalışan personelin de yakın bir yerde görev yapmasının sağlanmasını belirtmişlerdir.

2.3.2. Amirlerin Görüşleri

-Kamuya personel alımında daha sıkı bir eleme yapılmasını,

-Personelle sık sık karşı karşıya geldikleri için sürekli önyargılara maruz kaldıklarını,

-Kurumların işleyiş şekillerinde ağır prosedürler bulunduğunu ve çoğu zaman bundan dolayı inisiyatif kullanamadıklarını,

-Çoğu zaman tecrübelerinin göz ardı edildiğini ve siyasi vb. nedenlerden dolayı daha genç ve tecrübesiz kişilerin kendilerine tercih edildiğini,

-Personelin aday memurluktan memurluğa geçişinde daha belirleyici bir sorumluluk taşımaları gerektiğini,

-Kurumlardaki ödenek harcamaları vb. mali sorumlulukların tamamen idarecilerde olmasının stres kaynağı olduğunu,

-Personelin çok farklı istek ve beklentilerinin herkesi memnun edecek şekilde karşılanma imkanının olmadığına çoğu kez anlayamadığını,

-Merkezi idarenin her zaman ağır bastığını ve yerel özelliklerin çoğu kez bu merkezîyetçi yaklaşıma uymadığını,

-Personelle aralarında amir-memur ilişkisi olduğundan çoğunlukla sosyal ilişkilerinin yapay ve samimiyetten uzak olduğunu,

-İdarecilerin mutlaka iyi eğitilmiş ve idarecilik kabiliyetine sahip kişiler arasından seçilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

2.3.3. Sözlüşmeli Personelin Görüşleri

-Özlük haklarının iyileştirilmesi gerektiğini,

-Kendilerini kamu personeli olarak göremedikleri ve iş güvencesi sağlanmasının çalışma verimliliğini daha çok etkileyeceğini,

-Amirlerinin kendilerine memurlardan daha farklı davrandıklarını ve onları geçici kişiler olarak gördüklerini,

-Çalışma arkadaşlarının da çoğunlukla amirleri gibi davranıp onları eşitleri gibi görmediklerini,

-Diğer memurlar gibi sözlüşmeli personele de tayin hakkının verilmesi gerektiğini,

-Çoğu kez angarya olarak görülen işlerin kendilerine yaptırıldığını,

-Yükselme ve kariyer imkanlarının olması gerektiğini belirtmişlerdir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

SONUÇLAR

Yapılan araştırma neticesinde; Mardin İli'nde görev yapan sözleşmeli ve memur statüsündeki kamu personelinin kişisel ve sosyal özelliklerinin bunların görev etkinliği üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu ölçmek için tasarlanan "Görev Etkinliği Anketi"nin gerek ölçekleri ve gerekse anketin diğer unsurları ile yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Memurların görev yeri, görev bölgesi, medeni hal, sınıf, eş çalışma durumu, eş öğrenim durumu demografik bilgileri ile görev etkinliği arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Başka bir ifadeyle demografik özelliklerin memurların görev etkinliğini doğrudan etkilemediği belirlenmiştir.

Tanıtım ölçeği ile görev etkinliği arasındaki ilişki katsayısı orta düzeyde tespit edilmiştir. Personelin görev etkinliğini ölçmek için tasarlanan ankette tanıtımın bir ölçek olarak yer almamasının uygun olduğu belirlenmiştir.

Yapılan analizler neticesinde görev etkinlik anketlerinin kuruma bağlılık ölçeğinde yer alan "Kamu'da çalışmaya devam etmemin başlıca nedenlerinden biri bu kurumun avantajlarından vazgeçemememdir" maddesi ile sözleşmeli personel anketinin kişisel nitelikler ölçeğinde yer alan "Yabancı dil seviyem şu an yeterli seviyededir" maddeleri uygulanan anketlerin güvenilirlik seviyesini düşürdüğü için değerlendirmeye alınmamıştır.

Yukarıda belirtilen anket sonuçlarını baz alarak farklı statüdeki kamu çalışanlarına ait değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur:

Sözleşmeli personelin görev bölgesi, eş çalışma durumu, aylık net gelir demografik bilgilerinin görev etkinliği ile yakından ilişkili olduğu,

- Mahrumiyeti olan bölgeye doğru etkinliğin arttığı,
- Eşi çalışmayanların eşi çalışanlara göre daha etkin olduğu,
- Eve giren aylık net gelir düzeyinin yüksek olmadığı durumlarda görev etkinliğinin yükseldiği tespit edilmiştir.

Personel tarafından kamuya personel alımı faaliyetleri kapsamında yer alan tanıtımın genelde yeterli görüldüğü fakat özellikle yapılacak görev ve meslekte yükselme konularında işe başlamadan önce personelin hemen hemen hiçbir bilgiye sahip olmadıkları ve bu konudan rahatsız oldukları belirlenmiştir.

Personel, iş doyumu kapsamında genelde kişisel gelişme ve yükselme imkânlarını yeterli görmemekte ve işteki başarısını gösterme fırsatının bulunmadığından yakınmaktadır.

Personelin rutin işlerde çalışmasının ve asıl görevi dışında ilave görevler verilmesinin verimliliğini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Personelin kuruma bağlılığının orta düzeyde olduğu ve daha iyi bir iş imkânı bulduğu takdirde personelin kurumdan ayrılma eğiliminde olduğu ve yeni iş yerine de kolaylıkla bağlanabileceği belirlenmiştir.

İş ortamının kendilerinde stres yaratması, ortaya çıkan sorunlarda kendilerini suçlu hissetmeleri, mesai dışında da iş sorunlarından kurtulamadıklarını ve mutsuzluklarının arttığını düşünmelerinden dolayı sözleşmeli personelin stres altında oldukları tespit edilmiştir.

Çalışmalarının amirleri tarafından desteklenmesi, motive edici sosyal faaliyetlere gereken önemin verilmesi, başarılı personelin ödüllendirilmesinde hakkaniyet, işi yapan ile yapamayanın adil bir şekilde ayrılması, çoğunlukla işlerin başarılı personelin üzerine yıkılması, alınan maaş ve meslekte yükselme imkânlarının

yetersiz olması konularındaki memnuniyetsizlik sonucunda personelin motivasyonunun olumsuz yönde etkilendiği belirlenmiştir.

İletişim konusunda sözleşmeli personelin karşılıklı ilişkilerden yüksek düzeyde memnun olduğu ancak kurum ve kurumu ilgilendiren önemli sorunların en üst makama kadar çarpıtılmadan iletilmediğini düşündükleri tespit edilmiştir.

Göreve yönelik olarak mesleğe başlamadan önce ve sonrasında gösterilen kursların sözleşmeli personel tarafından yeterli düzeyde bulunmadığı tespit edilmiştir.

Görev dışı faktörlerden de aileler arası dayanışma, sosyal yaşamı destekleyici faaliyetler konularında sözleşmeli personelin orta derecede memnun oldukları görülmüştür.

Bir bütün olarak “Görev Etkinlik Anketi” incelendiğinde, sözleşmeli personelin beşli ölçek üzerinden $\bar{X}=3,618$ ortalama ile yüksek seviyede ankette yer alan maddelere katıldıkları, genel anlamda verimli ve etkin olarak çalıştıklarını düşündükleri belirlenmiştir.

Amirlerin sözleşmeli personel hakkında doldurdıkları anket incelendiğinde de aynı durum ortaya çıkmış hatta amirlerin, sözleşmeli personelin görev etkinlikleri konusundaki düşüncelerini gösteren ortalama $\bar{X}=4,118$ ile daha yüksek seviyede bulunmuştur.

Memurların tanıtım, iş doyumu, iletişim ve görev dışı faktörler ölçeklerine verdikleri cevaplar incelendiğinde, söz konusu personelin bu ölçeklerde yer alan her husustan ve ölçeklerin genelinden yüksek düzeyde memnun olduğu tespit edilmiştir. Personelin, işe başlama öncesinde icra edilen tanıtım, duyuru, başvuru ve sınav faaliyetlerini yeterli buldukları, yaptıkları görevden tatmin oldukları, kurum içindeki insan ilişkilerini ve uyumu, aileler arası dayanışmayı olumlu buldukları değerlendirilmiştir.

Rutin çalışma ve atandığı kadro görev yerinde çalışmanın yanında ilave görevlerin verilmesi memurların verimliliğini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Personelin kuruma bağlılığının yüksek düzeyde olduğu, buna rağmen başka iş arayışı içinde olma ve yeni iş yerine de kolaylıkla bağlanabilme, kamudan ayrılma durumunda yaşam düzeninin bozulması ve kaygı içine girme konularındaki algılamanın orta düzeyde olması kuruma bağlılık düzeyini düşürdüğü değerlendirilmiştir.

Memurların, işte çok fazla çalıştıklarını hissetme, mesai dışına iş stresi taşıma ve mesleğin kendilerini insanlara karşı sertleştirdiğini düşünme konularında stres altında oldukları tespit edilmiştir.

Ödüllendirmenin amirlerce uygun kullanılması, iş yükünün adil dağıtılması ve ödüllerin yeterli olması, kendine yeterli zaman ayırma, yükselme imkânlarının yeterliliği, görevini yapmayan personelin layık olduğu muameleyi görmemesi, sicil sisteminin yetersizliği konularındaki memnuniyetsizlik sonucunda personelin motivasyonunun olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Araç, malzeme ve kaynakların görevin etkin yapılması için yeterli olmaması ve teftiş hazırlıkları safhasında aile ve sosyal yaşamda sorunlar yaşanması hususları memurların görev etkinliklerini olumsuz etkilemektedir.

Memurlar tarafından kendi yabancı dil seviyeleri ve kurumlardaki kişisel gelişimi destekleme imkânları yeterli seviyede görülmemektedir.

Bir bütün olarak “Görev Etkinlik Anketi” incelendiğinde, memurların beşli ölçek üzerinden $\bar{X}=4,043$ ortalama ile yüksek seviyede ankette yer alan maddelere katıldıkları, genel anlamda verimli ve etkin olarak çalıştıklarını düşündükleri tespit edilmiştir.

Amirlerin memurlar hakkında doldurdıkları anket incelendiğinde de aynı durum ortaya çıkmış hatta amirlerin, personelin görev etkinlikleri konusundaki düşüncelerini gösteren ortalama $\bar{X}=4,37$ ile daha yüksek seviyede bulunmuştur.

Bu sonuçlar görev etkinliği konusunda amirlerinin ve kendi düşüncelerinin aynı doğrultuda olduğu görülmüştür.

İdareciler, sınav duyurularını yeterli görmediklerini, adayların başvuru şartlarını bilmediklerini, başvuru kılavuzlarına ulaşma konusunda güçlük yaşadıklarını, başvuru safhasında yapacakları görev ve mesleki yükselme konularında yeterli bilgi sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir.

Personel, iş doyumu kapsamında işinde kişisel gelişme ve yükselme olanaklarından, işini yaparken taktir edilme duygusu taşımaktan ve inisiyatif kullanamamaktan, Kamu'da çalışmakla tatminkar bir iş doyumuna ulaşamamaktan yakınmaktadır.

Rutin çalışma, kadro görev yeri yanında ilave görevlerin verilmesi, çoğu zaman gereksiz işlerle uğraştıklarını düşünmenin idarecilerin verimliliğini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Başka iş arayışı içinde olma ve yeni iş yerine de kolaylıkla bağlanabilme, Kamu'dan ayrılma durumunda yaşam düzeninin bozulması ve kaygı içine girme, çocuklarının iyi bir konumda olmasını isteme konularındaki algılamının orta düzeyde olması personelin kuruma bağlılık düzeyini düşürdüğü değerlendirilmiştir.

İdarecilerin, işlerin kendilerini kısıtladığını ve yıprattığını hissetme, çok fazla çalıştıklarını düşünme, iş ortamında stresli olma, mesai dışına da iş stresi taşıma, mesleğin kendilerini insanlara karşı sertleştirdiğini düşünme, iş yerinde mutlu olma konularında stres altında oldukları tespit edilmiştir.

Moral ve motivasyona verilen önem, ödüllendirmenin amirlerce uygun kullanılması, iş yükünün adil dağıtılması ve ödüllerin yeterli olması, amirlerin karar almada astlarının fikirlerini de alması, terfi etmenin personeli motive etmesi, kendine yeterli zaman ayırma, yükselme imkânlarının yeterliliği, görevini yapmayan personelin layık olduğu muameleyi görmemesi, sicil sisteminin yetersizliği, maaşın emeğe, niteliklere uygun olması ve yeterli yaşam düzeyi sağlaması, yurt dışı görevlendirmelerde personel yeterliliğin esas alınması, atamalarda tercihin dikkate alınması konularındaki memnuniyetsizliğin personel motivasyonunu olumsuz yönde

etkilediği ve genel olarak idareci personelin motivasyonun orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir

İdarecilerin, iş yerindeki mevcut durum ve sorunların üst makamlara zamanında ve doğru iletildiği konusunda, ayrıca bilinmesi gereken hususların en ast kademeye kadar iletildiği konusunda şüpheleri bulunmaktadır.

Kurumdaki bina ve tesislerin görevin etkin yapılması için yeterli olmaması, mesleğe başlamadan önce verilen eğitim/öğretimin görevi etkin yapabilmesi için yeterli olmaması ve yoğun dönemlerde aile ve sosyal yaşamda sorunlar yaşanması hususları idarecilerin görev etkinliklerini olumsuz etkilemektedir.

İdareciler tarafından kendi yabancı dil seviyeleri çok düşük seviyede görölmekte ve kurumlardaki kişisel gelişimi destekleme imkânları yeterli seviyede bulunmamaktadır.

Aileler arasında dayanışma olması, sosyal yaşamı destekleyici faaliyetlerin yeterli olması, atamalarda görev özelliğinin ve personelin yeterliliğinin esas alınması, sosyal yaşam ve aile ilişkilerinin iyi olması, aile ve sosyal yaşamdaki streslerin iş ortamına yansınması konularındaki yetersizlikler personelin görev etkinliğini olumsuz etkilemektedir.

Bir bütün olarak “Görev Etkinlik Anketi” incelendiğinde, idarecilerin beşli ölçek üzerinden $\bar{X}=3,565$ ortalama ile ankette yer alan maddelere yüksek seviyede katıldıkları, genel anlamda verimli ve etkin olarak çalıştıklarını düşündükleri tespit edilmiştir.

Ortaya çıkan bu sonuçlar ile idarecilerin görev etkinlikleri konusunda amirlerinin ve kendi düşüncelerinin aynı doğrultuda olduğu görölmüştür. Personelin görevinde etkin olduğu değerlendirilmektedir.

Buraya kadar olan bölümde, Mardin İlinde görev yapan kamu personeline, uygulanan bir “Görev Etkinliği Anketi”nden elde edilen bulguların, istatistiki değerlendirme ve analizleri neticesinde, birtakım sonuçlara ulaşmak suretiyle,

sorunların gün yüzüne çıkarılması işlemine faydalı olacağı düşünülen veriler ortaya konmuştur. Bundan sonraki kısımda ise; çözüm ve iyileştirmelere yardımcı olacak verilere ulaşılması için bir yön göstereceği düşünülen öneriler sunulacaktır.

ÖNERİLER

-Yapılacak benzer çalışmalarda tanıtım ölçeğinin personelin görev etkinliğini ölçmede bir ölçek olarak kullanılmamasının, bununla birlikte tanıtım konusundaki yeterliliği tespit etmek maksadıyla anketlerde yer almasının uygun olacağı düşünülmektedir.

-Tanıtım faaliyetleri kapsamında yapılan duyurularda alınacak statü, yapılacak meslek ve yükselme imkânları ile ilgili bilgilere de yer verilmesinin, başvuru şartlarının daha açık ifade edilmesinin, sınav duyurularını daha geniş kitleye ulaşabilmesi için duyuru süresinin daha uzun tutulmasının ve değişik kitle iletişim vasıtalarının kullanılmasını ile daha verimli bir personel istihdamına ulaşılabileceği değerlendirilmektedir.

-Personelin yaptıkları işten doyum almalarını sağlamak maksadıyla, başarılarını gösterme ve kendilerini geliştirmelerine imkân tanıyacak düzenlemeler getirilmesinin personel açısından faydalı sonuçlar oluşturabileceği düşünülmektedir.

-Kuruma bağlılık düzeyinin yükseltilmesi maksadıyla, Kamu çalışanı olmayı özendirmeye yönelik manevi faaliyetler yanında maddi konularda da iyileştirmeler sağlanarak kişilerin başka meslek arayışı içinde olmalarının önüne geçilmesi, moral ve verim kriterlerinde yüksek değerlere ulaşılmasını sağlayabilecektir.

-Amirler tarafından iş ortamında yaşanan stresi azaltmaya ve mesai dışına iş sorunlarının taşınmasını engellemeye yönelik olarak, gerekli çalışma huzurunun sağlanmasının etkinlik üzerinde olumlu katkıları görülebilecektir.

-Personeli motive edici sosyal faaliyetlerin sayısının ve kapsamının artırılmasının personel ve aileleri üzerinde pozitif fayda sağlayabilecektir.

-Mevcut ödül sistemi içerisinde, başarılı personelin ödüllendirilmesi hususunun, hakkaniyet esaslarına göre yapılması ve başarılı personelin çalışma azmini kırmamak maksadıyla, kuruma faydalı olamayan ve görevini layıkıyla yapmayan personelin, kurumdan ayrılmasının sağlanması, çalışanların özgüvenlerini artırabilecektir.

-Personelin kendisine ve ailesine zaman ayırabilmesi maksadıyla işlerin mesai saatleri içerisinde bitirilmesi ve mesai sonrasına ilave iş verilmemesi kurum ve aile içi huzur üzerinde önemli faydalar sağlayabilecektir.

-Amirler tarafından görev dağıtımında her personele eşit davranılmasının ve işlerin sürekli başarılı personele yüklenmemesinin iş verimi ve etkinliği üzerinde olumlu katkılar yapabileceği değerlendirilmektedir.

-Personelin aldığı maaş ile personele tanınan yükselme imkânlarının iyileştirilmesinin ve mesleğin başlangıcından itibaren görevde yükselme esasları hususunda personelin bilgilendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

-Tayinlerde personel tercihinin ve ailevi durumunun dikkate alınmasının personelin kurum içindeki yaşayacağı birçok rahatsızlıkları önlemek açısından önemli olduğu ve buna ihtiyaç ihtiyacın yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

-Kurumlarda birimler arasındaki iletişimde her türlü bilginin çarpıtılmadan açık olarak ve zamanında iletilmesinin iş etkinliğini artıracıcağı, bunu sağlayabilmek için amirlere önemli görevler düştüğü düşünülmektedir.

-Meslek içi kursların görev öncesi uygun zamanda ve konu kapsamında verilmesinin, personelin iş konusunda düzenli bir safahat ve planlama içerisinde bulunmasını sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

-Eğitim ve öğretim etkinliğini artırmak maksadıyla, kurum ve kurumlardaki bina, tesis, araç, malzeme ve kaynakların geliştirilmesi, iş etkinlik ve verimi açısından önemli faydalar sağlayabilecektir.

-Personelin yabancı dil seviyesini yükseltmek maksadıyla kurum ve kurumlarda temel yabancı dil eğitimi verilmesinin, etkinliğin artmasına önemli faydalar sağlayabileceği düşünülmektedir.

-Aileler arası dayanışma ve sosyal yaşamı destekleyici faaliyetlere önem verilmesinin, personel ve ailesi üzerinde olumlu katkılar sağlayabileceği görülmektedir.

-Kamu personeli için bir yıllık adaylık süresinin daha ciddi değerlendirilmesinin, bu sürenin sonunda başarılı olduğu değerlendirilenlerin Kamu'ya alınmasının, başarılı olmayan personelin ise; kuruma dahil edilmemesinin, liyakat sistemini ortaya koyması açısından önemli olduğu ve iş verimini etkilediği değerlendirilmektedir.

-Tayin dönemlerinde personel için tercih yapabileceği boş kadroları belirten bir form gönderilmesinin, personelin kuruma olan güvenini sağlamak ve doğru tercih yapmak suretiyle, daha sonra ortaya çıkabilecek, bazı olumsuzlukları engelleyebileceği düşünülmektedir.

-Anketlerin sonuçlarından yararlanılmadığı yönündeki personel kanaatlerinin kırılması maksadıyla, çalışmanın sonuçlarının sistemin geri besleme bilgisi olarak personele yönelik yapılacak iyileştirme çalışmalarında kullanılmasının ve sonuçlarının yayımlanmasının, gelecek yıllarda yapılacak benzer çalışmaların güvenilirliğini artıracak değerlendirilmektedir.

BİBLİYOGRAFYA

AKAT, İ. (1984)

İşletme Yönetimi, Üçel Yayıncılık.

AKINCI, B. (2001)

İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinlikte İletişim Odaklı Bir Yaklaşım,
No:13, İzmir: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.

ALUTTO, J. A., HREBİNIAK, L. G., & ALONSO, R. C. (1973)

“On operationalizing the concept of commitment”, *Social Forces*.

ATAAY, İsmail Durak (1987)

İşletmelerde İnsangücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler, MESS
Yayınları, İstanbul.

[Ato.org.tr](http://www.ato.org.tr) (2002) : Stres (<http://www.ato.org.tr/konuk/austun/KY/stres.htm> -
[02.10.2002](http://www.ato.org.tr/konuk/austun/KY/stres.htm)).

BALCI, Ali (2001)

Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeleri, Pegem A
Yayıncılık, Ankara.

BAŞARAN, İ.E. (1991)

Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınevi, Ankara.

BAYSAL, Ayşe Can (1987)

“Örgütlerde Davranış Değişirme Tekniği: Edimsel Koşullanma ve
İşletmelere Uygulanması”, İstanbul İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, 15-16.

BAYSAL, Ayşe Can ve TEKARSLAN, Erdal (1987)

Davranış Bilimleri I. II, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

BİLGİN, Nuri (1987)

Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar, Sistem Yay., İstanbul.

BURSALIOĞLU, Z. (1994)

Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem Yayıncılık, Ankara.

COŞKUNER, Ayşe (1997)

“Sosyo – Ekonomik ve Kültürel Problemlerin Çalışanların Ruh Sağlığına Etkileri ve Stress”, Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Yayın Organı, Ankara,5-7.

CÜCELOĞLU, Doğan (1992)

Yeniden İnsan İnsana, Remzi Kitapevi,İstanbul

DAVİS, Keith (1988)

İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış), çev. Kemal Tosun vd. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.

DÜREN, A. Z. (2000)

2000’li Yıllarda Yönetim, Alfa Basım Yayım Dağıtım.

EREN, Erol (1984)

Yönetim Psikolojisi, Venüs Ofset.

GİLMORE, Sirley A. vd. (1999)

“Job Satisfaction and Service Quality Perceptions: University Food Service Employees.” http://www.nacufs.org/services/publications/journal_1999/gilmore.asp.

GÜLER, Birgül Ayman (2005)

Kamu Personeli Sistem ve Yönetim, İmge Kitabevi, Ankara.

GÜRGEN, H. (1997)

Örgütlerde İletişim Kalitesi, İstanbul, Der Yayınları, İstanbul.

HANKS, K. (1999)

İnsanları Motive Etme Sanatı, Alfa Yayınları, İstanbul.

HOPPER, J.R. (1966)

Yönetimde Beşeri İlişkiler, Çev. Ö. Özkaya, Ankara.

HOY, W. K., TARTAR, C. J., & BLISS, J. R. (1990)

“Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis”, *Educational Administration Quarterly*, 25, 260–279.

IŞIK, Metin (2002)

Kitle İletişim Teorilerine Giriş, Eğitim Kitapevi, İstanbul.

IŞIKHAN, Vedat (2002)

“Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları”,
(<http://www.tisk.org.tr/işverderg/0620001/çalışmah.htm> - 02.10.2002).

KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem, (1994)

İnsan ve İnsanlar, Evrim Yayınevi, İstanbul.

KOÇ, Saliha; YEĞEN, Öznur (2002)

“İşyeri Stresi, Hemşirelikte İşle İlgili Stres ve Stres Yönetimi”
(<http://www.acibademhastanesi.com.tr/TipBilgi/stres.htm> – 04.10.2002).

MAITLAND I. (1997)

İnsanları Motive Etmek, İstanbul, İlkaynak Yayınları, İstanbul.

MOWDAY, R., PORTER, L., & STEERS, R.

-(1979) "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*.

-(1982) P. Warr (Ed.), *Organizational and occupational psychology*. New York, Academic Press.

-(1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", *Journal of Applied Psychology*, pp. 603-609.

NEWMAN, William H. (1985)

Yönetim, İşletmelerde ve Kamu Yönetiminde Sevk ve İdare, Çev. Kenan Sürgit, Yetkin Yayınları, İstanbul.

ÖZTÜRK, Z., DÜNDAR H. (2003)

"Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2.

PORTER, L.W., LAWLER, E.E., ve HACKMAN, J.R. (1975)

Behaviour in Organizations, McGraw-Hill, New York.

QUARSTEİN, V.A., MCAFFEE, R.B. ve GALSSMAN, M. (1992)

"The situational occurrences theory of job satisfaction", *Human Relations*, 45 (8): 859-873.

RONEN, S. (1978)

"Job satisfaction and the neglected variable of job seniority", *Human Relations*, 31: 297.

ROSE, Michael, (2003)

"Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations", *Work, Employment and Society*, Vol:17 (3).

SİLAH, Mehmet (2000)

Çalışma Psikolojisi, Selim Kitabevi, Ankara.

TANG, T.L. ve **GİLBERT**, P.R. (1995).

“Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stres and work relted attitudes”, Personality and Individual Differances, 19(3): 327-332.

TELMAN, Nursel ve **ÜNSAL**, Pınar (2004)

Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınevi, İstanbul.

TUTUM, C. (1979).

Personel Yönetimi, TODAİ Yayınları, Ankara.

VROOM, H. Victor (1964)

The Determination of Job Satisfaction: Work and Motivation, John Wiley & Sons, Inc.

YETİM, Ünsal (2001)

Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri, Bağlam Yayınları, İstanbul.

WEBER, Max (1995)

Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, İmge Kitabevi, Ankara

EKLER

EK-A

GÖREV ETKİNLİĞİ ANKET ÇALIŞMASI

(Memur)

DOLDURMADAN ÖNCE LÜTFEN OKUYUNUZ

1. Bu ankette sizlere toplam 150 soru yöneltilmiştir. Bu soruların 137 adeti çoktan seçmeli, 12 adeti demografik bilgilerle ilgili çoktan seçmeli ve 1 adeti açık uçlu olarak hazırlanmıştır.
2. Cevaplarınızı, yumuşak siyah kurşun kalemle, cevap kartında gösterilen şekilde, cevap kartına işaretleyiniz. Her bir soru için verilen cevap şıklarından sadece birini işaretleyiniz. Cevap kartını hiçbir şekilde katlamayınız, bükmeyiniz ve kırıştırmayınız.
3. Sorularda doğru veya yanlış cevap söz konusu değildir, bu sebeple sadece size en uygun gelen cevap şikkını işaretleyiniz.
4. Anket formu “Kişiyeye Özel” olarak doğrudan şahsınıza gönderilmiştir. Bu sebeple, cevaplama için başkalarının yardımına başvurmayınız ve doldurduğunuz cevap kartlarını amirlerinizin onayına veya bilgisine sunmayınız.
5. Cevap kartının birinci bölümüne kendinize ait bilgileri, üçüncü bölümüne kitapçık grubunuzu işaretleyiniz. İkinci bölümü boş bırakınız.
6. Ankette kullanılan beşli cevaplama ölçeğindeki ifadelerin anlamları, sorulardan biri örnek alınarak aşağıda açıklanmıştır:

Soru A.011: Amirlerimin bana karşı davranışları adil ve saygılıdır.		
<i>A</i>	<i>Tamamen katılıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları tamamen adil ve saygılıdır.
<i>B</i>	<i>Çoğunlukla katılıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları büyük oranda adil ve saygılıdır.
<i>C</i>	<i>Ne katılıyorum ne de katılmıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışlarının adil ve saygılı olduğuna yarı yarıya katılıyorum, kararsızım.
<i>D</i>	<i>Pek katılmıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları pek adil ve saygılı değildir.
<i>E</i>	<i>Hiç katılmıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları hiç adil ve saygılı değildir.

7. Soru kitapçığını ve doldurduğunuz cevap kartını zarfına koyarak size anketi veren görevliye teslim ediniz.

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

SAĞ TARAFTAKİ
BEŞ ŞIKTAN SİZE
EN UYGUN
GELEN YALNIZ
BİR TANESİNİ
SEÇEREK CEVAP
KARTINA
İŞARETLEYİNİZ

Tamamen katılıyorum

Çoğunlukla katılıyorum

Orta derecede katılıyorum

Pek katılmıyorum

Hiç katılmıyorum

TANITIM

		A	B	C	D	E
01	Kamu personel alım sınav duyuruları yeterlidir.	A	B	C	D	E
02	Kamu personeli olmak isteyen adayların başvuru şartlarını bildiğini düşünüyorum.	A	B	C	D	E
03	Aday başvuru kılavuzlarına kolaylıkla ulaşılmaktadır.	A	B	C	D	E
04	Aday başvuru kılavuzlarındaki doldurma kurallarının açık ve kolay anlaşılır olduğunu düşünüyorum.	A	B	C	D	E
05	Giriş sınav sonuçları zamanında duyurulmuştur.	A	B	C	D	E
06	Başvuruları kabulde görevli personel tarafından kayıt kabul faaliyetleri esnasında adaylara olumlu davranıldığını düşünüyorum.	A	B	C	D	E
07	İşe başlamadan önce yapacağım görev konusunda yeterli bilgiye sahiptim.	A	B	C	D	E
08	İşe başlamadan önce mesleğimle ilgili yükselme imkanları konusunda bilgi sahibiydim.	A	B	C	D	E

İŞ DOYUMU

		A	B	C	D	E
09	İşimde kişisel gelişme ve yükselme olanakları mevcuttur.	A	B	C	D	E
10	Mesaide birlikte çalıştığım ve ilişki içinde olduğum kişilerden memnunum.	A	B	C	D	E
11	Amirlerimin bana karşı davranışları adil ve saygılıdır.	A	B	C	D	E
12	İşimi yaparken, takdir edileceğim duygusu taşıyorum.	A	B	C	D	E
13	İş yerinde birlikte çalıştığım arkadaşlarımla yakın ilişki içindeyim.	A	B	C	D	E
14	Amirlerimden gördüğüm destek ve yardımdan memnunum.	A	B	C	D	E
15	İşimi yaparken inisiyatif kullanabiliyorum.	A	B	C	D	E
16	İş yerimde birlikte çalıştığım insanlarla düşüncelerimi paylaşma olanağı buluyorum.	A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
17	İşimde başarı gösterme ve yarışma fırsatı mevcuttur.		A	B	C	D	E
18	Kamuda çalışmakla başka yerde ulaşamayacağım iş doyumuna ulaştım.		A	B	C	D	E
19	Kamu personeli olduğum için kendimi ve ailemi daha güvende hissediyorum.		A	B	C	D	E
VERİMLİLİK							
20	Kurumumda kaynakların (işgücü, zaman, malzeme vb.) etkin olarak kullanıldığını düşünüyorum.		A	B	C	D	E
21	Görevi dikkate alındığında, kurumumun verimli olarak çalıştığına inanıyorum.		A	B	C	D	E
22	Mesai içinde zamanımı verimli olarak kullanabiliyorum.		A	B	C	D	E
23	Çoğu zaman gereksiz olduğunu düşündüğüm işlerle uğraşıyorum.		A	B	C	D	E
24	Verimli bir şekilde çalışmaktayım.		A	B	C	D	E
25	Verilen görevleri ifa etmek için yeterli isteğe ve motivasyona sahibim.		A	B	C	D	E
26	Amirlerimin işe yönelik tutumları benim verimliliğimi artırmaktadır.		A	B	C	D	E
27	Kurumumdaki insan ilişkileri verimliliğimi artırmaktadır.		A	B	C	D	E
28	Verimliliğimi artırmak için Psikolojik Danışma Rehberlik (PDR) desteğine ihtiyaç duyuyorum.		A	B	C	D	E
29	Rutin çalışmak verimliliğimi olumsuz etkiliyor.		A	B	C	D	E
30	Şu an atandığım kadro görevinde çalışmaktayım.		A	B	C	D	E
31	Atandığım kadro görevi veya görevlendirme ile çalıştığım görev yerinde ilave görevlerim mevcuttur.		A	B	C	D	E
KURUMA BAĞLILIK							
32	Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olarak hissediyorum.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
33	Başka işlerde çalışma imkanım olsa bile yine bu kurumda çalışmak isterim.		A	B	C	D	E
34	Çalıştığım kurumun başarılı olması için benden beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.		A	B	C	D	E
35	Özel sektörde mesleğimi sürdürebileceğim bir iş arayışı içindeyim.		A	B	C	D	E
36	Bugün ayrılısam çok kısa zamanda iş bulabilirim.		A	B	C	D	E
37	Çalışma yaşamımın geri kalan kısmını da kurumumda sürdürmek beni çok mutlu edecektir.		A	B	C	D	E
38	Başka bir iş yerine de, kurumuma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabilirim.		A	B	C	D	E
39	Kurumumdan ayrıldığım takdirde daha uygun bir iş bulma konusunda zorlanacağımı düşünüyorum.		A	B	C	D	E
40	Başkalarıyla işyerim hakkında konuşmaktan hoşlanıyorum.		A	B	C	D	E
41	İşyerimin sorunlarını sanki benim kendi sorunlarımın gibi hissediyorum.		A	B	C	D	E
42	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verseydim, yaşamımda pek çok şey altüst olurdu.		A	B	C	D	E
43	Başka bir iş bulmadan bu işi bırakırsam başıma gelebileceklerden korkuyorum.		A	B	C	D	E
44	Fedakarlıklarım karşılıksız kalsa da yine fedakar şekilde çalışmaya devam ederim.		A	B	C	D	E
45	Yeniden doğsam yine aynı mesleği seçerdim.		A	B	C	D	E
46	Çocuğumun da kamu çalışanı olmasını isterim.		A	B	C	D	E
47	Başkalarıyla işyerim hakkında konuşmaktan hoşlanıyorum.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

SAĞ
TARAFTAKİ
BEŞ ŞIKTAN
SİZE
EN UYGUN
GELEN YALNIZ
BİR TANESİNİ
SEÇEREK
CEVAP
KARTINA
İŞARETLEYİNİZ

Tamamen katılıyorum

Çoğunlukla katılıyorum

Orta derecede katılıyorum

Pek katılmıyorum

Hiç katılmıyorum

TÜKENMİŞLİK VE STRES

48	İşimin beni insanlara karşı gittikçe sertleştirdiğini düşünüyorum.	A	B	C	D	E
49	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	A	B	C	D	E
50	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	A	B	C	D	E
51	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	A	B	C	D	E
52	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	A	B	C	D	E
53	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	A	B	C	D	E
54	İş ortamım bende oldukça fazla stres yapıyor.	A	B	C	D	E
55	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	A	B	C	D	E
56	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	A	B	C	D	E
57	İşimdeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.	A	B	C	D	E
58	Yaptığım görev gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	A	B	C	D	E
59	İşim ile ilgili sorunlar ve düşüncelerden mesai dışında da kurtulamadığımı hissediyorum.	A	B	C	D	E
60	Son zamanlarda iş yerimde kendimi hiç mutlu hissetmiyorum.	A	B	C	D	E
61	Sabah kalktığımda bu işe bir gün daha katlanamayacağımı düşünüyorum.	A	B	C	D	E
62	İşimi kendim için oldukça yıpratıcı buluyorum.	A	B	C	D	E

MOTİVASYON

63	Çalıştığım kurumda çalışkan ve disiplinli personel amirleri tarafından desteklenmekte ve ödüllendirilmektedir.	A	B	C	D	E
----	--	---	---	---	---	---

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
64	Çalıştığım kurumda, moral ve motivasyon faaliyetlerine gereken önem verilmektedir.		A	B	C	D	E
65	Ödüllendirmenin amirler tarafından uygun kullanılmadığı kanaatindeyim (herkese takdir verilmesi, aynı kişilerin ayın başarılı)		A	B	C	D	E
66	Maddi ve manevi ödüllerin artırılması ve geliştirilmesi gerekmektedir.		A	B	C	D	E
67	Kuruma faydalı olmayan ve görevini iyi yapmayan personelin layık olduğu muameleyi görmemesi benim şevkimi kırmaktadır.		A	B	C	D	E
68	İş yükü, görevini iyi yapan ve fedakarlık gösterenler üzerine yıkılmış durumdadır.		A	B	C	D	E
69	Amirim karar verirken bizlerin fikirlerini de alır.		A	B	C	D	E
70	Kuruma ilk katıldığımda karşılaştığım olumlu ortam daha sonraki iş hayatıma olumlu yön vermemi sağlamıştır.		A	B	C	D	E
71	Kendime, sevdiğime ve sevdiğim şeyleri yapmaya yeterli zaman ayırabiliyorum.		A	B	C	D	E
72	Çalıştığım kurumda yurtiçi ve yurtdışı geçici ve daimi görevlendirmelerde görev özellikleri ve personelin yeterliliği esas		A	B	C	D	E
73	Mevcut sicil sistemi liyakatli olan ile olmayana doğru şekilde ayırt etmektedir.		A	B	C	D	E
74	Mevcut sicil sistemi, personel arasında görevi başarmak için olumlu bir yarışma ortamı yaratmaktadır.		A	B	C	D	E
75	Mevcut sicil sistemi, beni yalnız işimi yapmaya ve görevimi başarmaya yöneltmektedir.		A	B	C	D	E
76	Emeğime ve niteliklerime göre yeterli maaş aldığımı düşünüyorum.		A	B	C	D	E
77	Aldığım maaş benim için yeterli bir yaşam düzeyi sağlamaktadır.		A	B	C	D	E
78	Kalmak istemeyen personelin mecburi hizmet uygulaması ile zorla kurumda tutulması, tüm personelin performansını olumlu		A	B	C	D	E
79	Kendi kategorimde (memur, sözleşmeli personel, idareci) tanınan yükselme imkânlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
	İLETİŞİM						
80	Normal süresi sonunda terfi etmek beni her zaman heyecanlandırmış ve motive etmiştir.		A	B	C	D	E
81	Uygulanan erken terfi sisteminin kriterlerini biliyorum.		A	B	C	D	E
82	Erken terfi sistemi adil olarak uygulanmaktadır.		A	B	C	D	E
83	Kariyer avantajı sağlayan çeşitli görevlere personel seçimi hakkaniyetle yapılmaktadır.		A	B	C	D	E
84	Kariyer yapmak isteyen (lisans üstü öğrenim gibi) personele yeterince destek ve kolaylık sağlanmaktadır.		A	B	C	D	E
85	Bugüne kadar gördüğüm atamalardan memnunum.		A	B	C	D	E
86	Bugüne kadar atandığım yerlerde uzmanlık alanıma uygun görevler yaptım.		A	B	C	D	E
87	Atamalarda tercihim dikkate alınmaktadır.		A	B	C	D	E
88	Atamalarda ailevi durumum dikkate alınmaktadır.		A	B	C	D	E
89	Kurum içinde üstlerimle uyum içinde çalışmaktayım.		A	B	C	D	E
90	Denklerimle uyum içinde çalışmaktayım.		A	B	C	D	E
91	Sorumlu olduğum kişilerle uyumlu çalışmaktayım.		A	B	C	D	E
92	Amirlerim uyumlu ve başarılı bir kurum atmosferi için ellerinden gelen çabayı göstermektedir.		A	B	C	D	E
93	Birliğimdeki insan ilişkileri, verimliliği ve etkinliği olumlu etkilemektedir.		A	B	C	D	E
94	Kurumların gerçek durumlarının ve sorunların, bilmesi gereken en üst makama kadar çarpıtılmadan iletilildiğini düşünüyorum.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

SAĞ
TARAFTAKİ
BEŞ ŞIKTAN
SİZE
EN UYGUN
GELEN YALNIZ
BİR TANESİNİ

SEÇEREK
CEVAP
KARTINA
İŞARETLEYİNİZ

Tamamen katılıyorum

Çoğunlukla katılıyorum

Orta derecede katılıyorum

Pek katılmıyorum

Hiç katılmıyorum

GÖREVE YÖNELİK FAKTÖRLER

		A	B	C	D	E
95	Bilinmesi gereken hususların üst kademeden ast kademeğe kadar iletildiğini düşünüyorum.					
96	İşyerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğini biliyorum.					
97	Mevcut yönerge, talimat ve emirlerin dışında hareket etmem istenebiliyor.					

KİŞİSEL NİTELİKLER

		A	B	C	D	E
98	Kurumumdaki memurları sevk ve idare edecek yeterliliğe sahibim.					
99	İşimdeki sorumluluklarımın neler olduğunu biliyorum.					
100	İşimde ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum.					
101	İşimde ne zaman ne yapacağım bellidir.					
102	Kurumda sahip olduğum imkanlar ve haklar konusunda bilgi sahibiyim.					
103	Çalıştığım birimde görev ve sorumlulukların paylaşımı konusunda iyi bir uyum söz konusudur.					
104	Kurumumda bina ve tesisler görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için yeterlidir.					
105	Kurumumda araç, malzeme ve kaynaklar, görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için yeterlidir.					
106	Mesleğe başlamadan önce aldığım eğitim/öğretim, mesleğimi, işimi ve görevlerimi başarıyla ifa etmem için yeterli düzeydedir.					

GÖREV DIŞI FAKTÖRLER

		A	B	C	D	E
107	Bugüne kadar gördüğüm kurslar mesleki gelişimim ve başarıma olumlu etkilemiştir.					
108	Kurslar, kadro görevim için gerekli nitelikleri, ben göreve başlamadan önce bana kazandıracak şekilde düzenlenmektedir.					

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katlıyorum	Çoğunlukla katlıyorum	Orta derecede katlıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
109	Yapılan denetlemeler, işimizdeki kaliteyi yükseltmektedir.		A	B	C	D	E
110	Teftiş zamanlarında yoğunlaşan mesai sonucu aile ve sosyal yaşamımda sorunlar yaşıyorum.		A	B	C	D	E
111	Kurum içi teftişleri eğitici ve öğretici buluyorum.		A	B	C	D	E
112	Uygulanan mesai saatleri görevin etkin yerine getirilmesi için yeterlidir.		A	B	C	D	E
113	Kurumumda, işim tüm faaliyetlerden daha öncelikli bir yere sahiptir.		A	B	C	D	E
114	Kurumdaki sosyal faaliyetler iş başarımlı olumlu yönde etkilemektedir.		A	B	C	D	E
GÖREVE YÖNELİK FAKTÖRLER							
115	Kurumumda iş dışındaki sosyal, sportif vb. faaliyetler için yeterli imkanlar vardır.		A	B	C	D	E
116	Kendi yaptığım işle ilgili eğitimlik yapabilecek düzeydeyim.		A	B	C	D	E
117	İşim için gerekli olan niteliklere sahip olduğumu düşünüyorum.		A	B	C	D	E
118	İşimle ilgili olarak yeterli teknik bilgiye sahibim.		A	B	C	D	E
119	İşimle ilgili yeterli teknik beceriye sahibim.		A	B	C	D	E
120	Yaptığım göreve yönelik bilgi ve becerilerim yeterlidir.		A	B	C	D	E
121	İşimi yaparken karşılaştığım sorunlara farklı ve yaratıcı çözümler bulabiliyorum.		A	B	C	D	E
122	Bir kamu çalışanı olarak performans açısından yeterli seviyedeyim.		A	B	C	D	E
123	Mevzuat bilgisi konusunda yeterli seviyedeyim.		A	B	C	D	E
124	Şu an yaptığım mesleği sevdiğim için seçtim.		A	B	C	D	E
125	Mesleğimi seçmemde işimin toplumdaki saygınlığı etkili oldu.		A	B	C	D	E
126	Başka bir iş bulamadığım ve maddi imkanlarımızın yetersizliğinden dolayı bu mesleğini seçtim.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
127	Kurumumda kişisel gelişimi destekleyecek zaman, tesis ve imkanlar mevcuttur.		A	B	C	D	E
128	Kişisel gelişim çabalarım amirlerim ve diğer personel tarafından destekleniyor.		A	B	C	D	E
129	Yabancı dil seviyem şu an için yeterli seviyededir.		A	B	C	D	E
130	Kurumumdaki personelin aileleri birbirleriyle dayanışma içindedir.		A	B	C	D	E
131	Kurumumda personelin sosyal yaşamını destekleyici faaliyetler (moral geceleri, piknikler, aile toplantıları vb.) yeterli miktarda düzenlenir.		A	B	C	D	E
132	Aileler arası ilişkiler ve sosyal yaşam, kurumumuzun verimlilik ve etkinliğini olumlu etkilemektedir.		A	B	C	D	E
133	Personel atamaları, görev özellikleri ve personelin yeterliliği esas alınarak yapılmaktadır.		A	B	C	D	E
134	Yeni bir takım mevzuat düzenlemelerini eskiye nazaran daha adil buluyorum.		A	B	C	D	E
135	Kamu personeli olarak sosyal yaşam ve aile ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum		A	B	C	D	E
136	Ailem, benim kamu personeli oluşumdan memnundur.		A	B	C	D	E
137	Aile ve sosyal yaşamdaki stresler beni iş ortamında da olumsuz etkiliyor.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.			
DEMOGRAFYA VE HİZMET BİLGİLERİ			
138	Medeni haliniz: A. Bekar B. Evli C. Boşanmış D. Dul (Eşi vefat etmiş) E. Ayrı yaşıyor	144	Lisans üstü eğitiminiz : A. Yüksek Lisans B. Doktora C. Lisansüstü eğitimim yok
139	Kaynağınız: A. Lise B. Meslek Lisesi C. Yüksekokul D. Üniversite E. Yüksek Lisans F. Doktora	145	Eşinizin çalışma durumu: A. Çalışmıyor B. Kamuda çalışıyor C. Aynı kurumda çalışıyor D. Özel sektörde çalışıyor E. Serbest meslek icra ediyor F. Emekli
140	Görev yerinizi tanımlayınız:	146	Sahip olduğunuz çocuk sayısı: A. Çocuğum yok B. 1 C. 2 D. 3 E. 4 veya daha fazla
141	Görev yaptığınız bölge	147	Hizmet süresince toplam ev taşıma sayısı: A. Hiç ev taşımadım B. 1-3 defa C. 4-6 defa D. 7-9 defa E. 10 defa veya daha fazla
142	Görev yerleri nedeniyle eş ve/veya çocuklardan ayrı kalınan toplam süre: A. Hiç ayrı kalmadım B. 1-2 yıl C. 3-4 yıl D. 5-6 yıl E. 7-8 yıl	148	Eşinizin öğrenim düzeyi: A. İlkokul B. Ortaokul (ilköğretim okulu) C. Lise D. Yüksekokul E. Üniversite F. Yüksek Lisans/Doktora
143	Lojmanda oturuş toplam süre: A. Hiç oturmam B. 1-4 yıl C. 5-8 yıl D. 9-12 yıl E. 13-16 yıl F. 17-20 yıl	149	Aylık net geliriniz: A. 600 YTL den az B. 600-700 YTL C. 700-800 YTL D. 800-900 YTL E. 900-1000 YTL F. 1000YTL veya daha fazla

150. Temini gerçekleşen personelin görev etkinliğini artırmak için sizce alınabilecek tedbirler nelerdir?
(150 nci soruya vereceğiniz cevabı ve varsa ankete ilişkin görüşlerinizi boş bırakılmış müteakip sayfaya yazabilirsiniz.)

EK-B

GÖREV ETKİNLİĞİ ANKET ÇALIŞMASI

(İdareci)

DOLDURMADAN ÖNCE LÜTFEN OKUYUNUZ

1. Bu ankette sizlere toplam 33 soru yöneltilmiştir. Bu soruların 24 adeti çoktan seçmeli, 8 adeti demografik bilgilerle ilgili çoktan seçmeli ve 1 adeti açık uçlu olarak hazırlanmıştır.
2. Cevaplarınızı, yumuşak siyah kurşun kalemle, cevap kartında gösterilen şekilde, cevap kartına işaretleyiniz. Her bir soru için verilen cevap şıklarından sadece birini işaretleyiniz. Cevap kartını hiçbir şekilde katlamayınız, bükmemeniz ve kırıştırmayınız.
3. Sorularda doğru veya yanlış cevap söz konusu değildir, bu sebeple sadece size en uygun gelen cevap şikkını işaretleyiniz.
4. Anket formu “Kişiyeye Özel” olarak doğrudan şahsınıza gönderilmiştir. Bu sebeple, cevaplama için başkalarının yardımına başvurmayınız ve doldurduğunuz cevap kartlarını amirlerinizin onayına veya bilgisine sunmayınız.
5. Cevap kartının birinci bölümüne kendinize ait bilgileri, üçüncü bölümüne kitapçık grubunuzu işaretleyiniz. İkinci bölümü boş bırakınız.
6. Ankette kullanılan beşli cevaplama ölçeğindeki ifadelerin anlamları, sorulardan biri örnek alınarak aşağıda açıklanmıştır:

Soru A.011: Amirlerimin bana karşı davranışları adil ve saygılıdır.		
<i>A</i>	<i>Tamamen katılıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları tamamen adil ve saygılıdır.
<i>B</i>	<i>Çoğunlukla katılıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları büyük oranda adil ve saygılıdır.
<i>C</i>	<i>Ne katılıyorum ne de katılmıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışlarının adil ve saygılı olduğuna yarı yarıya katılıyorum, kararsızım.
<i>D</i>	<i>Pek katılmıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları pek adil ve saygılı değildir.
<i>E</i>	<i>Hiç katılmıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları hiç adil ve saygılı değildir.

7. Soru kitapçığını ve doldurduğunuz cevap kartını zarfına koyarak size anketi veren görevliye teslim ediniz.

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ				
		Tamamen katlıyorum	Çoğunlukla katlıyorum	Orta derecede katlıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
1	Sorumluluğu altındakilere karşı adil ve saygılı davranır	A	B	C	D	E
2	iş içinde ve iş dışında mesai arkadaşlarıyla yakın ilişki içindedir.	A	B	C	D	E
3	İşini yaparken inisiyatif kullanabilmektedir.	A	B	C	D	E
4	Mesai içinde zamanını verimli olarak kullanabilmektedir.	A	B	C	D	E
5	Verimli bir şekilde çalışmaktadır.	A	B	C	D	E
6	Psikolojik Danışma Rehberlik (PDR) desteğine ihtiyacı vardır.	A	B	C	D	E
7	Ek görevler de (ikiz,üçüz vb.) yapmaktadır.	A	B	C	D	E
8	Başarılı olmak için beklenenin ötesinde çaba göstermektedir.	A	B	C	D	E
9	İş ortamında oldukça fazla stres yapmaktadır.	A	B	C	D	E
10	İşindeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşmaktadır.	A	B	C	D	E
11	Verilen görevleri ifa etmek için yeterli isteğe ve motivasyona sahiptir.	A	B	C	D	E
12	Astlarını motive etme becerisi yüksektir.	A	B	C	D	E
13	Karar verirken astlarının fikirlerini de alır.	A	B	C	D	E
14	Mesleki ve kişisel gelişime önem verir.	A	B	C	D	E
15	Aldığı maaş konusunda kanaatkardır.	A	B	C	D	E
16	Kurum içinde astlarıyla uyum içinde çalışmaktadır.	A	B	C	D	E
17	Kurum içinde denkleleriyle uyum içinde çalışmaktadır.	A	B	C	D	E
18	Kurum içinde üstleriyle uyum içinde çalışmaktadır.	A	B	C	D	E
19	Etkin sevk ve idare edebilmektedir.	A	B	C	D	E
20	Görevindeki yetki ve sorumluluklarını bilmektedir.	A	B	C	D	E
21	Kurumun eğitim seviyesine katkısı yüksektir.	A	B	C	D	E
22	Kurumun rekabet gücüne katkısı yüksektir.	A	B	C	D	E
23	Mesleki eğitim açısından yeterli seviyededir.	A	B	C	D	E
24	Yeterli teknik bilgi ve beceriye sahiptir.	A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

DEMOGRAFYA VE HİZMET BİLGİLERİ

25	Medeni haliniz: A. Bekar B. Evli C. Boşanmış D. Dul (Eşi vefat etmiş) E. Ayrı yaşıyor	29	Branşımız:
26	Kaynağımız: A. Lise B. Meslek Lisesi C. Yüksekokul D. Üniversite E. Yüksek Lisans F. Doktora	30	Hizmet süresi: A. 1-5 yıl B. 6-10 yıl C. 11-15 yıl D. 16-20 yıl E. 21 yıl ve üzeri
27	Görev yerinizi tanımlayınız:	31	Görev yaptığımız bölge A. 1 nci Bölge B. 2 nci Bölge C. 3 ncü Bölge D. 4 ncü Bölge E. 5 nci Bölge
28	Lisans üstü eğitiminiz : A. Yüksek Lisans B. Doktora C. Lisansüstü eğitimim yok	32	Aylık net geliriniz: A. 600 YTL den az B. 600-700 YTL C. 700-800 YTL D. 800-900 YTL E. 900-1000 YTL F. 1000YTL veya daha fazla

33. Söz konusu çalışmanızın görev etkinliği ile ilgili görüş ve önerileriniz nelerdir? Çok iyi gördüğünüz veya geliştirmesi gereken yönleri nelerdir?

(33. soruya vereceğiniz cevabı ve varsa ankete ilişkin görüşlerinizi boş bırakılmış müteakip sayfaya yazabilirsiniz.)

EK-C

GÖREV ETKİNLİĞİ ANKET ÇALIŞMASI

(Sözleşmeli Personel)

DOLDURMADAN ÖNCE LÜTFEN OKUYUNUZ

1. Bu ankette sizlere toplam 127 soru yöneltilmiştir. Bu soruların 114 adeti çoktan seçmeli, 12 adeti demografik bilgilerle ilgili çoktan seçmeli ve 1 adeti açık uçlu olarak hazırlanmıştır.
2. Cevaplarınızı, yumuşak siyah kurşun kalemle, cevap kartında gösterilen şekilde, cevap kartına işaretleyiniz. Her bir soru için verilen cevap şıklarından sadece birini işaretleyiniz. Cevap kartını hiçbir şekilde katlamayınız, bükmemeniz ve kırıştırmayınız.
3. Sorularda doğru veya yanlış cevap söz konusu değildir, bu sebeple sadece size en uygun gelen cevap şikkını işaretleyiniz.
4. Anket formu “Kişiyeye Özel” olarak doğrudan şahsınıza gönderilmiştir. Bu sebeple, cevaplama için başkalarının yardımına başvurmayınız ve doldurduğunuz cevap kartlarını amirlerinizin onayına veya bilgisine sunmayınız.
5. Cevap kartının birinci bölümüne kendinize ait bilgileri, üçüncü bölümüne kitapçık grubunuzu işaretleyiniz. İkinci bölümü boş bırakınız.
6. Ankette kullanılan beşli cevaplama ölçeğindeki ifadelerin anlamları, sorulardan biri örnek alınarak aşağıda açıklanmıştır:

Soru A.011: Amirlerimin bana karşı davranışları adil ve saygılıdır.		
A	<i>Tamamen katılıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları tamamen adil ve saygılıdır.
B	<i>Çoğunlukla katılıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları büyük oranda adil ve saygılıdır.
C	<i>Ne katılıyorum ne de katılmıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışlarının adil ve saygılı olduğuna yarı yarıya katılıyorum, kararsızım.
D	<i>Pek katılmıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları pek adil ve saygılı değildir.
E	<i>Hiç katılmıyorum</i>	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları hiç adil ve saygılı değildir.

7. Soru kitapçığını ve doldurduğunuz cevap kartını zarfına koyarak size anketi veren görevliye teslim ediniz.

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ		Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
TANITIM						
01	Kamu personel alım sınav duyuruları yeterlidir.	A	B	C	D	E
02	Kamu personeli olmak isteyen adayların başvuru şartlarını bildiğini düşünüyorum.	A	B	C	D	E
03	Aday başvuru kılavuzlarına kolaylıkla ulaşılmaktadır.	A	B	C	D	E
04	Aday başvuru kılavuzlarındaki doldurma talimatının açık ve kolay anlaşılır olduğunu düşünüyorum.	A	B	C	D	E
05	Giriş sınav sonuçları zamanında duyurulur.	A	B	C	D	E
06	Görevli personel tarafından kayıt kabul faaliyetleri esnasında adaylara olumlu davranıldığını düşünüyorum.	A	B	C	D	E
07	İşe başlamadan önce, yapacağım görev konusunda yeterli bilgiye sahiptim.	A	B	C	D	E
08	İşe başlamadan önce, mesleğimle ilgili yükselme imkanları konusunda bilgi sahibiydim.	A	B	C	D	E
İŞ DOYUMU						
09	İşimde kişisel gelişme ve yükselme olanakları mevcuttur.	A	B	C	D	E
10	Mesaide birlikte çalıştığım ve ilişki içinde olduğum kişilerden memnunum.	A	B	C	D	E
11	Amirlerimin ve üstlerimin bana karşı davranışları adil ve saygılıdır.	A	B	C	D	E
12	İşimi yaparken, takdir edileceğim duygusu taşıyorum.	A	B	C	D	E
13	İş yerinde birlikte çalıştığım arkadaşarımla yakın ilişki içindeyim.	A	B	C	D	E
14	İdarecilerimden gördüğüm destek ve yardımdan memnunum.	A	B	C	D	E
15	İşimi yaparken inisiyatif kullanabiliyorum.	A	B	C	D	E
16	İş yerimde birlikte çalıştığım insanlarla düşüncelerimi paylaşma olanağı buluyorum.	A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
17	İşimde başarı gösterme ve yarışma fırsatı mevcuttur.		A	B	C	D	E
18	Kurumumda çalışmakla başka yerde ulaşamayacağım iş doyumuna ulaştım.		A	B	C	D	E
19	Bu kurumun mensubu olduğum için kendimi ve ailemi daha güvende hissediyorum.		A	B	C	D	E
VERİMLİLİK							
20	Kurumumda kaynakların (işgücü, zaman, malzeme vb.) etkin olarak kullanıldığını düşünüyorum.		A	B	C	D	E
21	Görevi dikkate alındığında, kurumumun verimli olarak çalıştığına inanıyorum.		A	B	C	D	E
22	Mesai içinde zamanımı verimli olarak kullanabiliyorum.		A	B	C	D	E
23	Çoğu zaman gereksiz olduğunu düşündüğüm işlerle uğraşıyorum.		A	B	C	D	E
24	Verimli bir şekilde çalışmaktayım.		A	B	C	D	E
25	Verilen görevleri ifa etmek için yeterli isteğe ve motivasyona sahibim.		A	B	C	D	E
26	Amirlerimin işe yönelik tutumları benim verimliliğimi artırmaktadır.		A	B	C	D	E
27	Kurumumdaki insan ilişkileri verimliliğimi artırmaktadır.		A	B	C	D	E
28	Verimliliğimi artırmak için Psikolojik Danışma Rehberlik(PDR) desteğine ihtiyaç duyuyorum.		A	B	C	D	E
29	Rutin çalışmak verimliliğimi olumsuz etkiliyor.		A	B	C	D	E
30	Şu an atandığım kadro görevinde çalışmaktayım.		A	B	C	D	E
31	Atandığım kadro görevi veya görevlendirme ile çalıştığım görev yerinde ilave görevlerim mevcuttur.		A	B	C	D	E
KURUMA BAĞLILIK							
32	Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olarak hissediyorum.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
33	Başka işlerde çalışma imkanım olsa bile yine bu kurumda çalışmak isterim.		A	B	C	D	E
34	Çalıştığım kurumun başarılı olması için benden beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.		A	B	C	D	E
35	Özel sektörde mesleğimi sürdürebileceğim bir iş arayışı içindeyim.		A	B	C	D	E
36	Bugün ayrılısam çok kısa zamanda iş bulabilirim.		A	B	C	D	E
37	Çalışma yaşamımın geri kalan kısmını da kurumumda sürdürmek beni çok mutlu edecektir.		A	B	C	D	E
38	Başka bir iş yerine de, kurumuma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabilirim.		A	B	C	D	E
39	Kurumumdan ayrıldığım takdirde daha uygun bir iş bulma konusunda zorlanacağımı düşünüyorum.		A	B	C	D	E
40	Başkalarıyla işyerim hakkında konuşmaktan hoşlanıyorum.		A	B	C	D	E
41	İşyerimin sorunlarını sanki benim kendi sorunlarımmış gibi hissediyorum.		A	B	C	D	E
42	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verseydim, yaşamımda pek çok şey altüst olurdu.		A	B	C	D	E
43	Başka bir iş bulmadan bu işi bırakırsam başıma gelebileceklerden korkuyorum.		A	B	C	D	E
44	Fedakarlıklarım karşılıksız kalsa da yine fedakar şekilde çalışmaya devam ederim.		A	B	C	D	E
45	Yeniden doğsam yine aynı mesleği seçerdim.		A	B	C	D	E
46	Çocuğumun da kamu çalışanı olmasını isterim.		A	B	C	D	E
47	Çocuğumun da kamu çalışanı olmasını isterim.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılıyorum	Hiç katılıyorum
TÜKENMİŞLİK VE STRES							
48	İşimin beni insanlara karşı gittikçe sertleştirdiğini düşünüyorum.		A	B	C	D	E
49	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.		A	B	C	D	E
50	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.		A	B	C	D	E
51	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.		A	B	C	D	E
52	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.		A	B	C	D	E
53	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.		A	B	C	D	E
54	İş ortamım bende oldukça fazla stres yapıyor.		A	B	C	D	E
55	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.		A	B	C	D	E
56	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.		A	B	C	D	E
57	İşimdeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.		A	B	C	D	E
58	Yaptığım görev gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.		A	B	C	D	E
59	İşim ile ilgili sorunlar ve düşüncelerden mesai dışında da kurtulamadığımı hissediyorum.		A	B	C	D	E
60	Son zamanlarda iş yerimde kendimi hiç mutlu hissetmiyorum.		A	B	C	D	E
61	Sabah kalktığımda bu işe bir gün daha katlanamayacağımı düşünüyorum.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
62	İşimi kendim için oldukça yıpratıcı buluyorum.		A	B	C	D	E
MOTİVASYON							
63	Çalıştığım kurumda çalışkan ve disiplinli personel amirleri tarafından desteklenmekte ve ödüllendirilmektedir.		A	B	C	D	E
64	Çalıştığım kurumda, moral ve motivasyon faaliyetlerine gereken önem verilmektedir.		A	B	C	D	E
65	Ödüllendirmenin amirler tarafından uygun kullanılmadığı kanaatindeyim.		A	B	C	D	E
66	Maddi ve manevi ödüllerin artırılması ve geliştirilmesi gerekmektedir.		A	B	C	D	E
67	Kuruma faydalı olmayan ve görevini iyi yapmayan personelin layık olduğu muameleyi görmemesi benim şevkimi kırmaktadır.		A	B	C	D	E
68	İş yükü, görevini iyi yapan ve fedakârlık gösterenler üzerine yıkılmış durumdadır.		A	B	C	D	E
69	Amirim karar verirken bizlerin fikirlerini de alır.		A	B	C	D	E
70	İşe ilk başladığımda karşılaştığım olumlu ortam daha sonraki iş hayatıma olumlu yön vermemi sağlamıştır.		A	B	C	D	E
71	Kendime, sevdiklerime ve sevdiğim şeyleri yeterli zaman ayırabiliyorum.		A	B	C	D	E
72	Emeğime ve niteliklerime göre yeterli maaş aldığımı düşünüyorum.		A	B	C	D	E
73	Aldığım maaş benim için yeterli bir yaşam düzeyi sağlamaktadır.		A	B	C	D	E
74	Kendi kategorimde (memur, sözleşmeli personel, idareci) tanınan yükselme imkânlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
75	Kariyer yapmak isteyen personele yeterince destek sağlanmakta ve kolaylık gösterilmektedir.		A	B	C	D	E
76	Bugüne kadar gördüğüm atamalardan memnunum.		A	B	C	D	E
77	Bugüne kadar atandığım yerlerde uzmanlık alanıma uygun görevler yaptım.		A	B	C	D	E
78	Atamalarda tercihim dikkate alınmaktadır.		A	B	C	D	E
79	Atamalarda ailevi durumum dikkate alınmaktadır.		A	B	C	D	E
İLETİŞİM							
80	Kurum içinde üstlerimle uyum içinde çalışmaktayım.		A	B	C	D	E
81	Kurum içinde denklemlerimle uyum içinde çalışmaktayım.		A	B	C	D	E
82	Amirlerim uyumlu ve başarılı bir kurum atmosferi için ellerinden gelen çabayı göstermektedir.		A	B	C	D	E
83	Kurumumdaki insan ilişkileri, verimliliği ve etkinliği olumlu etkilemektedir.		A	B	C	D	E
84	Kurumların gerçek durumları ve sorunları, bilmesi gereken en üst makama kadar çarpıtılmadan iletildiğini düşünüyorum.		A	B	C	D	E
85	Bilinmesi gereken hususların üst kademedeki ast kademe kadar iletildiğini düşünüyorum.		A	B	C	D	E
86	İşyerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğini biliyorum.		A	B	C	D	E
87	Mevcut yönerge, talimat ve emirlerin dışında hareket etmem istenebiliyor.		A	B	C	D	E
88	İşimdeki sorumluluklarımın neler olduğunu biliyorum.		A	B	C	D	E
89	İşimde ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
90	İşimde ne zaman ne yapacağım bellidir.		A	B	C	D	E
91	Kamu'da sahip olduğum imkanlar ve haklar konusunda bilgi sahibiyim.		A	B	C	D	E
92	Çalıştığım birimde görev ve sorumlulukların paylaşımı konusunda iyi bir uyum söz konusudur.		A	B	C	D	E
93	Kurumumda bina ve tesisler görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için yeterlidir.		A	B	C	D	E
94	Kurumumda araç, malzeme ve kaynaklar, görevlerin etkin olarak yerine getirilmesi için yeterlidir.		A	B	C	D	E
GÖREVE YÖNELİK FAKTÖRLER							
95	Bugüne kadar gördüğüm kurslar mesleki gelişimim ve başarıyı olumlu etkilemiştir.		A	B	C	D	E
96	Kurslar, kadro görevim için gerekli nitelikleri, ben göreve başlamadan önce bana kazandıracak şekilde		A	B	C	D	E
97	Uygulanan mesai saatleri ve istirahat süreleri görevin etkin yerine getirilmesi için yeterlidir.		A	B	C	D	E
KİŞİSEL NİTELİKLER							
98	Kurumumun ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olduğumu düşünüyorum.		A	B	C	D	E
99	Sınıf/branşım ile ilgili olarak yeterli teknik bilgiye sahibim.		A	B	C	D	E
100	Sınıf/branşım ile ilgili olarak yeterli teknik beceriye sahibim.		A	B	C	D	E
101	Yaptığım göreve yönelik bilgi ve becerilerim yeterlidir.		A	B	C	D	E
102	İşimi yaparken karşılaştığım sorunlara farklı ve yaratıcı çözümler bulabiliyorum.		A	B	C	D	E
103	Başka bir iş bulamadığım ve maddi imkanlarımızın yetersizliğinden dolayı bu mesleği seçtim.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.

		SAĞ TARAFTAKİ BEŞ ŞIKTAN SİZE EN UYGUN GELEN YALNIZ BİR TANESİNİ SEÇEREK CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ	Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Pek katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
104	Kurumumda kişisel gelişimi destekleyecek zaman, tesis ve imkanlar mevcuttur.		A	B	C	D	E
105	Kişisel gelişim çabalarım amirlerim ve diğer personel tarafından destekleniyor.		A	B	C	D	E
106	Yabancı dil seviyem şu an için yeterli seviyededir.		A	B	C	D	E
GÖREV DIŞI FAKTÖRLER							
107	Kurumumdaki personelin aileleri birbirleriyle dayanışma içindedir.		A	B	C	D	E
108	Kurumumda, personelin sosyal yaşamını destekleyici faaliyetler (moral geceleri, piknikler, aile toplantıları vb.) yeterli miktarda düzenlenir.		A	B	C	D	E
109	Aileler arası ilişkiler ve sosyal yaşam, verimlilik ve etkinliği olumlu etkilemektedir.		A	B	C	D	E
110	Atamalar, görev özellikleri ve personelin yeterliliği esas alınarak yapılmaktadır.		A	B	C	D	E
111	Görevde yükselme ile ilgili mevzuatı adil buluyorum.		A	B	C	D	E
112	Kamu sektöründe sosyal yaşam ve aile ilişkilerinin iyi olduğunu düşünüyorum		A	B	C	D	E
113	Ailem, benim çalıştığım konumdan memnundur.		A	B	C	D	E
114	Aile ve sosyal yaşamda stresler beni iş ortamında da olumsuz etkiliyor.		A	B	C	D	E

CEVAPLARINIZI CEVAP KARTINA İŞARETLEYİNİZ.	
DEMOGRAFYA VE HİZMET BİLGİLERİ	
115	Medeni haliniz: A. Bekar B. Evli C. Boşanmış D. Dul (Eşi vefat etmiş) E. Ayrı yaşıyor
116	Kaynağınız: A. Lise B. Meslek Lisesi C. Yüksekokul D. Üniversite E. Yüksek Lisans F. Doktora
117	Görev yerinizi tanımlayınız:
118	Görev yaptığınız bölge
119	Görev yerleri nedeniyle eş ve/veya çocuklardan ayrı kalınan süre: A. Hiç ayrı kalmadım B. 1-2 yıl C. 3-4 yıl D. 5-6 yıl E. 7-8 yıl
120	Lojmanda oturuş toplam süre: A. Hiç oturmam B. 1-4 yıl C. 5-8 yıl D. 9-12 yıl E. 13-16 yıl F. 17-20 yıl
121	Lisans üstü eğitiminiz : A. Yüksek Lisans B. Doktora C. Lisansüstü eğitimim yok
122	Eşinizin çalışma durumu: A. Çalışmıyor B. Kamuda çalışıyor C. Aynı kurumda çalışıyor D. Özel sektörde çalışıyor E. Serbest meslek icra ediyor F. Emekli
123	Sahip olduğunuz çocuk sayısı: A. Çocuğum yok B. 1 C. 2 D. 3 E. 4 veya daha fazla
124	Hizmet süresince toplam ev taşıma sayısı: A. Hiç ev taşımadım B. 1-3 defa C. 4-6 defa D. 7-9 defa E. 10 defa veya daha fazla
125	Eşinizin öğrenim düzeyi: A. İlkokul B. Ortaokul (ilköğretim okulu) C. Lise D. Yüksekokul E. Üniversite F. Yüksek Lisans/Doktora
126	Aylık net geliriniz: A. 600 YTL den az B. 600-700 YTL C. 700-800 YTL D. 800-900 YTL E. 900-1000 YTL F. 1000YTL veya daha fazla

127. Temini gerçekleşen personelin görev etkinliğini artırmak için sizce alınabilecek tedbirler nelerdir?

(127. soruya vereceğiniz cevabı ve varsa ankete ilişkin görüşlerinizi boş bırakılmış müteakip sayfaya yazabilirsiniz.)

ÖZGEÇMİŞ

Ahmet Levent Ateş 1965 yılında Konya’da doğmuş, ilk ve orta öğrenimini Ankara’da tamamlamıştır. 1979-1983 yılları arasında Bursa Işıklar Askeri Lisesinde öğrenim gören Ahmet Levent Ateş 1983 yılında girdiği Kara Harp Okulu’ndan 1987 yılında Teğmen rütbesi ile mezun olmuştur.

Kara Kuvvetleri Komutanlığı’nın çeşitli birlik, karargah ve kurumlarında çalışan Ahmet Levent Ateş 2005 yılı Bahar Döneminde Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Eğitimine başlamıştır. Evli olan Ahmet Levent Ateş, bir erkek ve bir kız babasıdır.