



**İĞDIR ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARININ
PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
PARAMETRİK VE NON-PARAMETRİK TESTLER İLE
İRDELENMESİ**

EROL AKYILDIRIM

Yüksek Lisans Tezi

ZOOTEKNİ ANABİLİM DALI

1.Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Kazım KARA

2.Danışman: Prof. Dr. Ömer AKBULUT

2017

Her hakkı saklıdır

**İĞDIR ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İĞDIR ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARININ PERFORMANSINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN PARAMETRİK VE NON-PARAMETRİK TESTLER İLE
İRDELENMESİ**

EROL AKYILDIRIM

ZOOTEKNİ ANABİLİM DALI

İĞDIR

2017

Her hakkı saklıdır

Prof. Dr. Ömer AKBULUT ve Yrd. Doç. Dr. Mehmet Kazım KARA danışmanlığında Erol AKYILDIRIM tarafından hazırlanan bu çalışma 15/08/2017 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından Zootekni Anabilim Dalı'nda Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof.Dr. Ömer AKBULUT

İmza:

Üye: Doç.Dr. Ecevit EYDURAN

İmza:

Üye: Yrd.Doç.Dr. Mehmet Kazım KARA

İmza:

Üye: Yrd.Doç.Dr. İsa YILMAZ

İmza:

Üye: Yrd.Doç.Dr. Şenol ÇELİK

İmza:

Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../2017 tarih ve 2017/ sayılı kararı ile onaylanmıştır.

(İmza)

.....

Doç. Dr. Süleyman TEMEL

Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.



Erol AKYILDIRIM

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖZET

İĞDIR ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARININ PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN PARAMETRİK VE NON-PARAMETRİK TESTLER İLE İRDELENMESİ AKYILDIRIM, Erol

İğdır Üniversitesi

Yüksek Lisans Tezi, Zootekni Anabilim Dalı

1. Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Kazım KARA

2. Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ömer AKBULUT

Ağustos 2017, 66 Sayfa

Günümüzde bilimsel araştırmalar için kullanılan araç ve gereçlerin sahip olduğu ileri teknoloji yanında, kullanılan araştırma teknikleri de büyük önem arz etmektedir. Aslında araştırmalarda kullanılan tekniklerdeki hatanın ileri teknolojiye sahip araç ve gereçlerle giderilemeyeceği malumdur. Onun için araştırma yöntemleri, araç ve gereçlerden daha önemli olmaktadır. Maalesef araştırmalarda kullanılan teknolojinin zaman ve imkân açısından sağladığı büyük kolaylıklar yüzünden de yöntem konusu ihmal edilebilmektedir. Bu yüzden böyle bir çalışma yapmayı pek lüzumlu görerek, idari personel üzerinde parametrik ya da non-parametrik istatistik testleri bizzat uygulamış olarak, ayrıca üniversitedeki idari konulara ışık tutulması amaçlanmıştır. Gerek araştırmacıların gerekse yükseköğretim ile ilgili otoritenin faydalanması açısından da bu araştırma yararlı olabilir. Analiz sonuçları ile ilgili olarak verilen tablolar da detaylı olarak sunuldu ve böylece hangi yöntemin niçin kullanıldığı açık olarak gösterilmiş oldu. Burada çalışanların performansını etkileyen hususların genellikle cinsiyete göre farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Çalışanların yaş ve görevlerine göre de farklılıklar olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Parametrik, Non-Parametrik, Regresyon, Korelasyon, t- testi.

ABSTRACT

EXAMINING FACTORS THAT AFFECT İĞDIR UNIVERSITY STAFF'S PERFORMANCE WITH PARAMETRIC AND NON-PARAMETRIC TESTS

AKYILDIRIM, Erol

İğdir University
Master Thesis, Department of Animal Science

1st Advisor: Assoc. Yrd. Doç. Dr. Mehmet Kazım KARA

2nd Advisor: Prof. Dr. Ömer AKBULUT

August 2017, 66 pages

Today, besides advanced technology, which is used for scientific research tools, research techniques are very important. In fact, it is known that the error used in research techniques cannot be overcome with high-tech equipments and devices. For this reason, the methods used in the research are more important than the tools and equipment. Unfortunately, methodology can be neglected because of the great facilities provided by the technology used in researches in terms of time and opportunities. This is why it is highly desirable to conduct such a study and it is aimed to shed light on the administrative issues in the university, as well as the parametric or non-parametric statistical tests on the administrative staff themselves. This research may also be useful in terms of both researchers and the authority of higher education authorities. The tables on the results of the analysis are also presented in detail, by this way it is showed clearly which method and why it was used. It has been understood that the factors that affect the performance of the employees here do not generally vary by sex. It is seen that there are differences according to age and the duties of the employees.

Key words: Parametric, Non-Parametric, Regression, correlation, t- test.

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Araştırma süresince yapmış olduğu rehberlik, bilgi ve tecrübelerinden dolayı Yrd. Doç. Dr. Mehmet Kazım KARA, Prof. Dr. Ömer AKBULUT ve Doç. Dr. Ecevit EYDURAN'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca beni bu eğitim sürecine teşvik eden Yrd. Doç. Dr. Mustafa Kenan GEÇER ve Yrd. Doç. Dr. İsa YILMAZ hocalarıma da teşekkür ederim. Bunun yanında Iğdır Üniversitesi idari çalışan arkadaşlarım başta olmak üzere, ismini sayamadığım fakat görüş ve emekleriyle beni aydınlatan tüm meslektaşlarıma sonsuz saygı ve en içten teşekkürlerimi sunarım. Hayatımın her döneminde yanımda olan, maddi-manevi hiçbir desteğini esirgemeyen ve tüm çalışmalarında beni yüreklendirip emek veren sevgili aileme teşekkür ederim. Sevgili Eşime, çalışmalarım esnasında göstermiş olduğu sabır, özveri, maddi ve manevi desteklerinden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Erol AKYILDIRIM

Temmuz, 2017

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa No |
|--|-----------|
| ÖZET..... | i |
| ABSTRACT..... | ii |
| ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR..... | iii |
| İÇİNDEKİLER..... | v |
| SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ..... | vii |
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 2. KAYNAK ÖZETLERİ..... | 3 |
| 3. MATERYAL ve METOT..... | 11 |
| 3.1. Materyal..... | 11 |
| 3.2. Metot..... | 11 |
| 3.2.1. Parametrik Testler..... | 12 |
| 3.2.1.a. t testi..... | 13 |
| 3.2.1.b. Bağımsız iki örneklem t-testi..... | 13 |
| 3.2.1.c. Bağımlı iki örneklem t testi | 13 |
| 3.2.1.ç. İki'den fazla grup ortalamalarının karşılaştırılması..... | 14 |
| 3.2.1.d. Tekrarlı ölçümler..... | 14 |
| 3.2.1.e. Regresyon | 15 |
| 3.2.1.f. Korelasyon..... | 16 |
| 3.2.2. Non Parametrik Testler..... | 16 |
| 3.2.2.a. Mann Whitney U testi | 17 |
| 3.2.2.b. Wilcoxon İşaretli sıra testi | 18 |
| 3.2.2.c. Kruskal Wallis testi | 19 |
| 3.2.2.ç. Friedman testi..... | 19 |
| 3.2.2.d. Ki-kare (χ^2) testi | 20 |
| 3.2.2.e. Lojistik ve nominal regresyon..... | 21 |
| 3.2.2.f. Spearman sıra korelasyon testi..... | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 4.ARAŞTIRMA BULGULARI ve TARTIŞMA..... | 23 |
| 5. SONUÇ ve ÖNERİLER | 55 |
| KAYNAKLAR..... | 57 |
| EKLER..... | 62 |
| ÖZGEÇMİŞ | 67 |



SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler

| | |
|------------------|-----------------------------|
| % | Yüzde |
| σ^2 | Varyans |
| σ | Standart Sapma |
| σ_x | Ortalamanın standart hatası |
| β | Regresyon Katsayısı |
| ρ | Korelasyon Katsayısı |

Kısaltmalar

| | |
|----------------|---------------------|
| f_i | i.sınıfın frekansı |
| i,j,k | İndisler |
| P | İhtimal |
| SD | Serbestlik Derecesi |
| X,Y,Z | Değişkenler |
| χ^2 | Ki kare |

ÇİZELGELER DİZİNİ

| | Sayfa No |
|---|----------|
| Çizelge 4.1. Likert tipi soruların cinsiyete göre karşılaştırılması..... | 24 |
| Çizelge4.2. Likert tipi soruların, Üniversitedeki çalışanların kendi memleketlerinde olmamalarının tatminsizliğe sebep olduğu görüşüne göre karşılaştırılması..... | 26 |
| Çizelge 4.3. Önceki ve sonraki dönemde ayrı ayrı uygulanan Likert tipi sorular için yapılan karşılaştırma sonuçları | 28 |
| Çizelge 4.4. Likert tipi soruların çalışanların yaşlarına göre karşılaştırılması | 30 |
| Çizelge 4.5. Üniversitede çalışma memnuniyeti..... | 32 |
| Çizelge 4.6. Teknolojik aletlerin yeterliliği (evet/hayır) konusundaki soru ile likert tipi sorular arasındaki Nominal Regresyon analizi sonuçları | 35 |
| Çizelge 4.7. Üniversitede çalışanların cinsiyet, görev ve çalışma memnuniyetleri ile diğer nominal değişkenler arasındaki Ki-kare test sonuçları..... | 37 |
| Çizelge 4.8. İdari personel için cinsiyet, yaş, kadro ve çalışma sürelerinin likert tipi sorularla karşılaştırılması..... | 42 |
| Çizelge 4.9. Pearson Korelasyon | 48 |
| Çizelge 4.10. Sperman Korelasyon..... | 49 |

1. GİRİŞ

Dünya üzerindeki her bilimsel ve kurumsal alan için insan kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılması temel esastır. İnsan aklının maksimum ölçüde kullanma imkânı için ortam oluşturulması gerekli görülmektedir.

Bu çalışmada Iğdır Üniversitesi idari personelinin gerek kurum içi gerekse kurum dışı sorunlarına değinildi. Burada, çalışan memurların performansını etkileyen hususları tespit edip, iş gücünden maksimum düzeyde verim elde edilmesi için gerekli çözüm önerilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırmalarda kullanılan tekniklerdeki hatanın aslında ileri teknolojiye sahip araç ve gereçlerle giderilemeyeceği malumdur. Onun için araştırma yöntemleri, araç ve gereçlerden daha önemli olmaktadır. Araştırmalarda kullanılan teknolojinin zaman ve imkân açısından sağladığı büyük kolaylıklar yüzünden, çoğu zaman yöntem konusu ihmal edilebilmektedir. Bu yüzden böyle bir çalışma yapmayı çok lüzumlu görerek, idari personel üzerinde istatistik testleri bizzat uygulamış olarak, ayrıca üniversitedeki idari konulara ışık tutulması amaçlanmıştır.

İnsanlar gelişen bu teknoloji sırasında sürekli kendisini yenilemesi gerektiği bir gerçektir. Kurumdaki çalışan memurların üniversitemizde mevcut teknolojik imkânların var olup olmaması da performansını etkileyen bir başka husustur ve mevcut teknolojik imkânların pozitif yönde etki yaptığı ortaya konmuştur.

Üniversitedeki yöneticiler, idarelerinde olan memurlarla gerçekten birlikteliğe riayet ediyor mu? Birim amiri memurun bütün yapılması gereken bilgiye sahip olup olmadığı durumu büyük ölçüde önem arz etmektedir. Bunun için yapılması gereken ne tür çözümleyici, kalıcı öneriler olmalı. Kurumdaki iş akışının da verimli ve sağlıklı bir biçimde akması için çözümlerin, reçetelerin var olduğu bizce ve özelliklede toplum, sosyal bilimcilerin bildiği gerçektir. Eğer bir toplulukta bir tıkanıklık varsa bilinmesi gereken şu ki insan doğasına aykırı uygulama vardır.

Bir kurumda çalışanların performanslarını etkileyen tutum ve davranışlar vardır ki; bunları arzu, gereksinim ve ihtiyaçların layıkıyla karşılanmaması veya bu konuda bir çabanın varlığının görülmemesi, idareciler karşı duyulan güvensizlik, kurumda yapılan

adaletsiz uygulamalar kurum içi iletişimsizlik, çalışma ortamının kötüleşmesi ve benzeri farklı bileşenler; çalışanların mutsuz olması, motivasyonlarının ve performanslarının azalması, yabancı kalama, bıkkınlık, iş tatmininin azalması, güvenin sarsılması gibi birçok olumsuz düşünce ve tutumların oluşmasını tetikleyebilir (Dean et al, 1998; Cartwright and Holmes, 2006).

Yapılan bir iş eğer sevilerek, hoşlanılarak yapılıyorsa o iş hem kurum hem de ülke açısından verimli ve sağlam olur. Eğer kurumda yapılan iş ilgili kişi tarafından sevilmeden yapılıyorsa sorunun kaynağına inilip çözüm üretilmesi gereklidir. Örneğin, sevilmeden yapılan iş kişinin kabiliyetine uygun olmayan bir iş olabilir. Böyle bir durumda kurum amiri tarafından derhal müdahale edilmeli ve kabiliyete uygun işte çalıştırılması için gereken yapılmalıdır. Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, verilen sözlerin tutulmadığı ve güvensizliğin olduğu zamanlarda çalışanların sinizme eğilim gösterdiği belirtilmiştir (Dean and et al, 1998; Nafei and Kaifi, 2013). Bu psikolojik durumun sebepleri araştırılarak gerekli tespitlerin ve düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu sebeple yönetici konumundaki kişilerin işi sevdirmesi, problemleri tespit etmesi ve çözüm üretmesi gerekir. Bunun için başta devlet yöneticileri ve idare amirleri insan kaynağından doğru ve kaliteli bir şekilde yararlanmalıdır. Aksi takdirde çoklu bir insan yığınından, ekonomik zaaftan başka bir şey elde edilemez. Hem bireysel hem de kurumsal pek çok olumsuz sonucu bulunan kuruma karşı güvensizliğin uzun süre devamı halinde kurumun etkililiği ve devam edebilirliğinin tehlikeye girebilir (Naus., 2007). Bu nedenle kuruma karşı güvensizliğin olması ve iş gereği insanlarla sürekli iletişim ve etkileşim içerisinde olan kişilerde sıklıkla açığa çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi olumsuz sonuç olarak tükenmişlik ve isteksizliktir doğurur (Johnson and O'Leary-Kelly., 2003; Naus., 2007; Maslach and Jackson., 1985). Çalışmanın bu bölümünde memurların performansına olumsuz etki eden birkaç hususa kısaca değinilmiştir. İleriki bölümlerde analiz sonuçları doğrultusunda, asıl konulara işaret edilecektir.

2. KAYNAK ÖZETLERİ

Günümüzde özellikle de sosyal bilimcilerin kullandığı non-parametrik testler yanında parametrik testler her alanda kullanılmaktadır. Bu testler birçok çalışmada gözlemlenebilir. Bu çalışmada parametrik test ve non-parametrik testlerle İğdır Üniversitesindeki çalışan memurlara yöneltilen anket verilerini kullanarak, bilimsel bir sonuca ulaşmak amaçlanmıştır. Çalışmamızda kullanılan testler başka araştırmacılar tarafından çeşitli çalışmalarda kullanılmaktadır. Bu çalışmalarını kısa özetler halinde sunacak olursak;

Oktay (2007), ilköğretim ve ortaöğretim okullarında eğitim veren sınıf ve branş öğretmenlerinin motivasyonları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya konmasını hedeflemiştir. Çalışmanın yapıldığı yer İstanbul ili merkez ilköğretim ve lise okullarında çalışan 392 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada kullandığı yöntemler; Non parametrik teknikler, parametrik analiz teknikleri, bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Post-Hoc Scheffe testleri, Kruskal Wallis testi, Mann Whitney-U testi kullanmış ve anlamlılık düzeyi 0.05 düzeyinde bulmuştur. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında eğitim veren sınıf ve branş öğretmenlerinin kişilik özellikleri, demografik özellikleri ile motivasyonu arasındaki ilişkinin var olduğu burada ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin kişilik ölçeği ve motivasyon ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, motivasyon ölçeğinin avantajlar ve okul içi ortam alt boyutu ile yeniliklere açık olma kişilik özelliği arasında, anlamlı bir ilişkin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Tokalı (2007), İstanbul Anadolu yakası endüstri meslek liselerinin onuncu sınıfında ki 333 kişilik örnekleme, meslek seçimine neden olan durumları ele almıştır. Türkiye'deki sanayinin gelişememe sorununun asıl nedenlerinden olan insan gücünden verimli bir şekilde yararlanılmamasıdır. Alanında yetişmiş olan insan gücünün başka mesleklerde çalıştırılması da ayrı bir problem çıkarıyor. Bu da çalışanların işlerinde verimsizliğe, iş sevmeme vb. benzeri sorunlara yol açıyor. Yöntem olarak; bağımsız grup t testi, non-parametrik Kruskal Wallis testi, Mann Whitney-U testi, Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi kullanılmış ve manidarlıklar 0,05 düzeyinde

bulmuştur. Mesleki eğitim, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde öneme ulaşmış, bu çalışma ilgili otoriteler kadar ilgili kesimler tarafından da benimsenmiştir. Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitim sahasındaki çalışmalar, ülke ihtiyaçlarını karşılama yerine, genel itibariyle az değişim göstermiştir.

Aktay (2008), Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki bağlantının ortaya çıkmasını amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Bu çalışma İstanbul ili, Avrupa yakasındaki eğitim kurumlarında görev yapan 252 yönetici ve öğretmenden oluşmaktadır. Burada tarama yöntemi kullanmıştır. Aynı zaman da Schwartz değerler ölçeği ve Yücel örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği yer almaktadır. Burada; Parametrik teknikler, non parametrik teknikler, bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova), post-hoc Scheffe testi, non parametrik Kruskal Wallis-H testi, non parametrik Mann Whitney-U testi, Pearson Çarpım Moment korelasyon analizleri kullanılmış ve anlamlılık 0.05 düzeyinde sorgulanmıştır.

Değerler ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan analizler sonucunda eğitim yöneticilerinin değer tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında istatistiksel olarak 0.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu tespit etmiştir. Burada Aktay elde ettiği sonuca göre değerlere verilen önem arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı artmakta olduğunu ortaya koymuştur.

Uncu (2008), öğretmen ve eğitim yöneticilerinin değer yönelimlerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma başlıca: Giriş, İlgili Literatür, Yöntem, Bulgular ve Yorum ile Sonuç, Tartışma ve Öneriler olmak üzere beş ana bölümden oluşmaktadır.

Bu çalışmanın evrenini İstanbul ilindeki öğretmen ve eğitim diğer yönelimlerini incelemiştir. İstanbul ilinde 8 ilçede görev yapan 465 sınıf ve branş öğretmeni ile okul yöneticisi üzerinde araştırma yapılmıştır. Tarama modeli kullanılan araştırmada demografik değişkenlerin toplanmasına yönelik kişisel bilgi formu ve Schwartz Değerler Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada; t-testi, ANOVA, Kruskal Wallis, Mann Whitney-U test analizleri kullanılmış olup manidarlık 0,05 düzeyinde bulunmuştur.

Altunbaş (2008), çalışmasında toplumda birlik olmada temel gücün insan olduğu ve zekâ da bunun temelini oluşturduğunu ifade etmektedir. İnsan topluluklarından oluşan gruplar çeşitli zekâyâ sahiptirler. Bu topluluklar zekâ ile büyür, rekabet eder ve varlıklarını sürdürürler. Bunun için okulların yükselişleri için, sorunların üstesinden daha kolay bir şekilde gelinebilmesi için örgütsel zekay kavramını ele almıştır. İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Zekâ Düzeylerini ele almak ve okullarda örgütsel zekânın kullanılması amaçlanmıştır. Ankete dayalı Bu çalışmada, İstanbul'un Fatih-Bayrampaşa-Bağcılar-Zeytinburnu ilçelerinde görevli 60 yönetici ve 230 üzerine uygulanmıştır. Burada Non parametrik teknikler, parametrik analiz teknikleri, bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi, Post-Hoc Scheffe testleri, non parametrik Kruskal Wallis testi, non parametrik Mann Whitney-U testi, Pearson çarpım Moment korelasyon analizleri kullanılmış olup, anlamlılık .05 düzeyinde sonuçlara ulaşmıştır. Araştırma sonucunda: İlköğretim Okullarındaki Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Zekâ özelliklerini yansıtan düzeylerinin teoride yeterli, fakat uygulamada yeterli olmadığı; okulların kendi zekâlarını gereği gibi kullanmadığını anlamıştır.

Bekçi (2009), mesleki ve teknik eğitim veren liselerde eğitim alan öğrencilerin MEGEP ile birlikte ortaya çıkan, alan-dal seçimlerin etkileyen faktörlerin etkisini araştırmıştır. Bu seçim için düşünülen en önemli faktörlerden mesleki yönelimler ve öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin, meslek seçimi ile ilişkisi incelemiştir.

Bu araştırma, İstanbul ili Şişli ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören (66)'ü kız, (509)'i erkek olmak üzere toplam (575) öğrenci oluşturmaktadır. Burada betimsel tarama yöntemi, normal dağılım özelliği göstermeyen dağılımlar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar için ise parametrik analiz teknikleri, bağımsız grup t testi, Mann Whitney-U testi, tek boyutlu varyans analizi (ANOVA), Kruskal Wallis testi, Pearson Korelasyon Analizi kullanılmış olup, 0.05 önem düzeyinde bulmuştur.

Rosenbaum (1983), öğrenilmiş güçlülüğü bilişsel bir beceri olarak nitelendirmektedir. Bu bilişsel becerilerin kişide güçlü bir dağarcık halinde bulunduğunu ve tüm bu becerilerin şartlanma, model alma, talimatla öğrenme gibi öğrenme yaşantılarıyla ortaya çıktığını ifade etmektedir. Konu ile ilgili kapsamlı bir

taraması yapılmıştır. Araştırma İstanbul ili Şişli ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören (66)'ü kız, (509)'i erkek olmak üzere toplam (575) öğrenciden oluşmaktadır.

Bu araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmış, normal dağılım özelliği göstermeyen dağılımlar için non-parametrik teknikler kullanılmıştır. Normal dağılım özelliği gösteren durumlarda ise parametrik analiz teknikleri, bağımsız grup t testi, Mann Whitney-U testi, tek boyutlu varyans analizi (ANOVA), Kruskal Wallis testi, Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi kullanılmış olup, Anlamlılık, 0.05 olarak kabul edilmiş. Öğrencilerin öğrenilmiş güçlülükleri cinsiyet, sınıf ve ailesinin sosyo-ekonomik yapısı ile ilgili olduğunu anlamıştır. Burada öğrencilerin mesleki yönelim puanları ve alt boyutlarında, öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük puanlarını arasında önemli bir farklılık bulmuştur.

Bayraktar (2009), lise son sınıf öğrencilerin değer tercihleri ile meslek tercihleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Aynı zamanda değer tercihlerinde, cinsiyet, eğitim gördükleri lise türü, öğrenim gördükleri alan, ailelerinin gelirini algılama düzeyi, anne ve babalarının eğitim durumu gibi değişkenlerin öğrencilerin değer tercihlerinin farklılaştırıp farklılaşmadığını belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın evrenini, 2008-2009 Eğitim Öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesi özel dershanelerinde hazırlık kursu gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda 274 öğrenciye ulaşılmıştır.

Yöntem olarak bağımsız grup t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Scheffe testi, Tamhane's T2 testi, Kruskal Wallis-H testi, non parametrik Mann Whitney-U testi kullanılmış olup sonuçların anlamlılığı 0.05, 0.01 ve 0.001 düzeyinde test etmiştir. Yapılan analizler sonucunda lise son sınıf öğrencilerin meslek tercihleri ile değer tercihleri arasında anlamlı farklar bulmuştur.

Kayaş (2009), mesleki ve teknik eğitimi olan liselerdeki bilişim teknolojileri bölümlerindeki öğrencilerin, meslek seçimlerine, öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin etkisini araştırmıştır. Ayrıca öğrenci ailelerinin buradaki meslek ve dal belirlenmesindeki etkisi araştırmıştır. Araştırmayı İstanbul ili Şişli ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören (153)'ü kız, (421)'i erkek olmak üzere toplam (574) öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada öğrencilerin

mesleki olgunluk düzeyleri düşük bulmuştur. Meslek seçiminde aile baskıcı davranırken dal seçiminde ise duyarsız davranıyor. Bunun nedeni ise aile MEGEP ile değişen eğitim sistemi hakkında çok az şey bilmektedir. Aileler alanların altında bulunan dallar hakkında bilgi sahibi olmadıkları için dal seçimlerinde öğrenciye ilgisiz kalmaktadırlar.

Doğan (2009), Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin üst biliş becerileri ile sosyal uyum düzeylerinin demografik değişkenlerinde farkın olup olmadığını belirlemeyi hedeflemiştir. Bura da tarama modeli kullanmıştır. Araştırmanın popülasyonu, 2008-2009 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Anadolu Yakası'ndaki resmi Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul İli Anadolu Yakasında bulunan Ümraniye, Kartal, Sultanbeyli, Kadıköy, Üsküdar, Beykoz, Pendik, Tuzla ve Maltepe ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. İlçe ve okullar belirlenirken iki aşamalı tesadüfi örnekleme yöntemi kullanmıştır. İlkinde Anadolu Yakası'nda bulunan 10 ilçeden 6'sı, ikinci aşamada belirlenen 6 ilçeden 11 değişik program uygulayan meslek lisesinden 8 tür Meslek Lisesinde görev yapan toplam 270 öğretmen seçmiştir. Burada; normal dağılım göstermeyen dağılımlar için non-parametrik testler, normal dağılım gösteren dağılımlar için ise parametrik analiz teknikleri; bağımsız grup t testi, non-parametrik Mann Whitney-U testi, tek boyutlu varyans analizi (ANOVA) ve non-parametrik Kruskal Wallis testi kullanmış olup, manidarlık.0.05 düzeyinde bulmuştur.

Cesur (2009), ortaöğretim okul müdürlerinin liderlik stilleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada BASS (1985) tarafından, liderlik stillerini çoklu faktörlere göre ortaya çıkarmak üzere hazırlanan ve orijinali İngilizce'den Türkçe'ye Akdoğan (2002) tarafından uyarlanan 36 maddeden oluşan Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ile Şimşek (2003) tarafından uzman görüşlerine başvurularak hazırlanan 36 maddelik İletişim Becerileri Ölçeğini kullanmıştır. Araştırma İstanbul ili Şişli ilçesindeki genel ortaöğretim kurumlarında görev yapan 87'si bayan, 81'i erkek olmak üzere toplam (168) öğretmenden oluşturmaktadır. Burada ilişkiyel yöntem kullanılmış, normal dağılım özelliği göstermeyen dağılımlar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar için ise parametrik analiz teknikleri, bağımsız grup t testi, non-parametrik Kruskal Wallis testi, non-parametrik Mann Whitney-U testi ve liderlik stilleri ile iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını

belirlemek üzere Pearson momentler çarpımı korelasyon analizini kullanmış olup, anlamlılık, 0.05 olarak kabul edilmiş. Buna göre, buldukları okulda görev süresi açısından yeni atanan öğretmenler, müdürleri tarafından iyi anlaşılmadıkları, müdürlerinin olumlu duygular göstermedikleri, cinsiyet faktörünü öne çıkardıkları, iletişimde yeterince dönüte önem vermedikleri ve iletişimde alıcıları yanlış seçtiklerini düşünmektedirler. Ayrıca, okul müdürlerinin liderlik stilleri ile iletişim becerileri arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Durgun (2010), ilköğretimde görev yapan kaynaştırma öğrencisi bulunan sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin bazı değişkenler noktasında ele almayı hedeflemiştir. Bu hedefini, İstanbul Sancaktepe ilçesindeki okullarında 148 kişiyle gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada tarama modeli kullanmıştır. Demografik değişkenlerin bir araya getirilmesine yönelik yazarın geliştirmiş olduğu Kişisel Bilgi Formu ve Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeğini kullanmıştır. Bu çalışmada yazar; normal dağılım özelliği göstermeyen dağılımlar için non-parametrik testler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar için ise parametrik analiz testini, bağımsız grup t testi, non-parametrik Mann Whitney-U testi, non-parametrik Kruskal Wallis testi, kullanmış olup. 0.05 düzeyinde bir anlamlılık düzeyi bulmuştur.

Karakoyun (2011), ilköğretim öğretmenlerinin, Kulüp Faaliyetlerine İlişkin tutumları ile empati Eğilimleri Arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlerle incelemiştir. Çalışma, İstanbul Bağcılar ilçesindeki resmi ilköğretim okullarında görevli 290 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilişkisel tarama tekniğinden faydalanmıştır. Demografik değişkenlerin bir araya getirilmesine ilişkin yazarın geliştirdiği Kişisel Bilgi Formu, empati eğilim ölçeği ve tutum ölçeği kullanmıştır. Buradaki çalışmada; normal dağılım özelliği belirtmeyen dağılımlar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar için ise parametrik analiz teknikleri kullanmıştır. Bunlar; bağımsız grup t testi, non-parametrik Mann Whitney-U testi, tek boyutlu varyans analizi (ANOVA), non-parametrik Kruskal Wallis-H testi, Pearson Korelasyon Analizini kullanmış olup, anlamlılığı. 05 düzeyinde bulunmuştur. Empatik eğilim cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kulüp Faaliyetlerine İlişkin Tutumları ile empati eğilimleri arasındaki ilişki de incelenmiş olup, sonuç olarak; Kulüp Faaliyetlerine İlişkin Tutumları ile empati eğilimleri arasında hiçbir ilişki bulunmuştur.

Şirin (2011), ilköğretimde çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin okul kültür algıları ve örgütsel sinizm davranışlarındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu çalışmada tarama modelini kullanmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerin okul kültürüne ait algıları ortaya çıkartmak için Okul Kültürü Ölçeği (OKÖ), okullarına ait tutumlarını belirlemek için Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) kullanmıştır. Aynı zaman da demografik değişkenler için ise yazar Kişisel Bilgi Formu hazırlamıştır. Bu çalışma 2010-2011 eğitim öğretim yılında İstanbul Esenyurt ilçesindeki 11 ilköğretim okullunda çalışan 222 sınıf ve branş öğretmeniyle gerçekleştirmiştir. Burada teknik olarak; non parametrik teknikler, parametrik analiz teknikleri, bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova), Post-Hoc Scheffe testleri, non parametrik Kruskal Wallis testi, non parametrik Mann Whitney-U testi, Pearson Korelasyon analizlerini kullanmış olup, manidarlık 0.05 düzeyinde bulmuştur. Araştırma sonuçlarında, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü ölçeği toplam puanları ile örgütsel sinizm ölçeği toplam puanları arasında olumsuz olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Uğur (2012), meslek dersi öğretmenlerinin özdenetim yeterliliğinin, öğrencinin cinsiyeti, sınıfı, alanı, alan memnuniyeti, okul memnuniyeti, meslek dersi notu ve aile gelir durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak üzere çalışma yapmıştır. Tarama modeli kullanılmış. Bu çalışma, Beyoğlu ve Fatih ilçelerinde, önceden belirlenmiş beş farklı alanın hepsinde eğitim veren KTML 10,11 ve 12. Sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu çalışmada meslek ders öğretmenlerinin özdenetim yeterliliğini ölçmek için 41 soruluk anket 710 öğrenciye uygulanmıştır

Dağılımların parametrik ya da non-parametrik özellikler gösterip göstermediğine bakılmış; bağımsız grup t testi, non-parametrik Mann Whitney-U testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), non-parametrik Kruskal Wallis testini kullanmıştır. SPSS 15. programı ile analizleri uygulamış ve anlamlılık 0.05 olarak bulmuştur.

Malak (2012), anaokulu ve ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin sınıfta yapmış oldukları disiplin şeklinin; cinsiyet, çocuk sayısı, çalışma yılı, öğrenci sayısı, medeni durum, ve görev yaptıkları okula bağlı bir farklılaşma olup olmadığını ortaya çıkarmak, bunun yanında yaptıkları sınıftaki disiplin şekliyle ile kişilikleri arasındaki farklılığın belirlenmesi hedeflemiştir. Bu çalışma İstanbul ili, Sarıyer ilçesi anaokulu ve ilköğretim okullarında görev yapan 240 sınıf ve

branş öğretmeniyle gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada ilişkiisel tarama modellerinden karşılaştırma türü tarama tekniği kullanmıştır. Bu araştırmada veriler araştırmacı tarafından geliştirilen ve demografik değişkenleri içine alan bir bilgi formu, Eysenck Kişilik Ölçeği ve Sınıf İçi Disiplin Yöntemleri Ölçeğiyle bulmuştur. Bu çalışmasında yazar teknik olarak; non parametrik teknikler, parametrik analiz teknikleri, bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), non parametrik Mann Whitney-U testi, non parametrik Kruskal Wallis testi, Pearson Çarpım Moment korelasyon analizleri kullanmış ve 0.05 düzeyinde anlamlı bulmuştur.

Öğretmenlerin kişilik ölçeği ve sınıf içinde uyguladıkları disiplin yöntemleri ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çalışma sonucunda; dışa dönük olma ile psikolojik ödül ve maddi ödül kullanma arasında olumlu yönde bir ilişki çıkmıştır. Yalan ile psikolojik ceza, sosyal ceza ve fiziksel ceza arasında olumsuz yönde; nörotisizm ile psikolojik ceza ve sosyal ceza arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Neticede öğretmenlerin yapmış oldukları sınıf içi disiplin şeklinin, kişilik özellikleri ile bağlantılı olduğu bilgisine varmıştır.

Özsarı (2015), ilkokul birinci sınıf öğrencilerinin görsel okuma eğitim programının değerlendirilmesidir. Öğrencinin sonraki eğitim sürecini etkileyen, cinsiyet, anne-baba çalışma durumu, bilgisayar kullanma ve televizyon izleme gibi faktörlerin öğrencilere verilen eğitimin düzeyini etkileyip etkilemediği incelemiştir. Araştırmada, verileri toplamak amacı ile Obalar (2009) tarafından geliştirilen Görsel Okuma Ölçeği ve araştırmacı tarafından yapılandırılan Kişisel Bilgi Formunu kullanmıştır.

3. MATERYAL ve METOT

3.1. Materyal

Araştırma, Iğdır Üniversitesi idari personeline (memurlara) Eylül 2016 yılında uygulanmıştır. Uygulanan ankette toplamda 46 soru yer almış ve 150 personel üzerinde yüz yüze uygulanmıştır. Veri setinde memurların özel bilgileri yer almamıştır. Demografik sorulara göre araştırmaya konu olan çalışanların;

- % 82.7'si erkek, % 17.3'ü kadın,
- % 62'si 33 yaştan az, % 28'i 33 – 44 yaş ve % 15'i de 44 yaştan fazla,
- % 6.7'si şef veya şube müdürü, % 16.7'si teknik personel, % 6.7'si şoför ve % 70'i de memurdur.

3.2. Metot

Öncelikle gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen ve varyansları homojen olmayan gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren ve varyansları homojen olan gruplar için de parametrik test teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayar SPSS paket programının 22. versiyonuyla gerçekleştirilmiştir.

Bağımsız iki grup arasında, sayısal değişimler açısından fark olup olmadığı, normal dağılan veriler için 2 ortalama arasındaki farklılık t-testi, normal dağılım göstermeyen veriler için Mann-Whitney U testi kullanılarak incelenmiştir. Bağımlı 2 grup arasındaki farklılık normal dağılan veriler için eşleştirilmiş iki örneklem için t testi ile normal dağılım göstermeyen veriler de Wilcoxon testi ile incelenmiştir. İki'den fazla bağımsız grup arasında farklılık olup olmadığı, normal dağılan veriler için ANOVA analiz yöntemi ve F testi ile, normal dağılım göstermeyen veriler için Kruskal Wallis testi kullanılarak incelenmiştir. İki grup arasında nitelik değişkenleri açısından değişim χ^2 testi kullanılarak yapılmıştır. Normal dağılım gösteren değişkenler arasındaki ilişki Pearson'un Korelasyon ile normal dağılım göstermeyen değişkenlerde ise, Spearman'ın korelasyon yöntemi ile test edilmiştir. Tüm incelemeler için $p < 0.05$ istatistik olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Anket toplam 21 çoktan seçmeli ve 25 de likert tipi sorudan oluşmaktadır. Likert tipi sorular çalışmaya konu olan personele, Eylül 2016'da uygulandıktan sonra meydana gelen yönetim değişikliği dikkate alınarak, personelden bir kısmına Haziran 2017'de tekrar uygulanmıştır.

3.2.1. Parametrik testler

Ölçülü ve süreklilik gösteren veriler için ele alınan bir testte ortalama, varyans, oran vb. ölçüler kullanıldığında söz konusu test parametrik bir testtir. Bunlara ait özellikler ise, uzunluk, ağırlık, yaş, vb.dir. Parametrelerde verilerin normal dağılıma uygun olması ve varyansların homojen olması temel esastır. Non-Parametrik testler Parametrik testlere göre daha güçsüzdür. Parametrik testler daha güçlüdür ve esneklik oranı daha fazladır. Bağımsız bir değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemede yardımcı olur. Veriler nicel ve aynı yapıda olmalıdır. Örnek birim sayıları yeterli olmalıdır. Sayımla elde edilen Binom, Poisson, değişkenlerin normale yaklaşım şartlarının da gerçekleşmesi gerekiyor. Binom için normale yaklaşım $\mu \geq 10$ ve $n(1-p) \geq 10$, Poisson için normale yaklaşım $\bar{x} \geq 20$ olmalıdır (Yıldırım, HASAN).

Karagöze (2010) göre parametrik bir testte analizin yapılabilmesi için verilerin; rassal ve bağımsız olarak elde edilmesi, normal dağılması, en az aralıklı ölçek kullanılması, ana kitle varyanslarının homojen olması gibi durumlarla birlikte, her testin kendine göre ek koşulları vardır. Parametrik testleri kullanmadan önce kabullenme testi yapılmalıdır. Çünkü örneklem yoluyla popülasyon parametreleri hakkında tahminlerde bulunulduğu için kullanılan örneklemin popülasyonu temsil ettiğine yönelik dönük kabullenmenin yapılması gerekir. Bağımlı değişken kitleden rastgele seçilen bir örneklem, kitlenin vasıflarını bildirir. Merkezi limit teoremine göre böyle bir örneklem çekildiği evren gibi normal dağılım gösterir.

Burada Parametrik testlerin tercih edilme sebebine gelince; Parametrik testler daha çok istatistiksel güce sahiptir ve bu nedenle bu testler genelde tercih edilir.

Parametrik testlerin artılarını kısaca aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz;

- Çok daha fazla istatistiksel güç ve etkiye sahiptir.
- Çok daha fazla geliştirilmiş tabloları vardır.
- Kullanılan veriler en üst düzeyde bilgi verir.

Parametrik testlerin varsayımları;

- Gözlemler eşit aralıklı ölçekte olmalıdır.
- Gözlemler birbirinden ayrı olmalıdır.
- Gözlemler normal dağılım göstermelidir ki, popülasyonu temsil edebilmelidir.
- Popülasyon varyanslarının gruplarda da homojen olması gerekir.
- Normal ve homojen ortalamalar veren popülasyonların satır ve sütun bileşimleri doğrusaldır.

3.2.1.a. t- testi

Parametrik bir testtir. t-testi, bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan önemli derecede farklı olup olmadığını belirler.

3.2.1.b. Bağımsız iki örnek t testi (Independent-Samples t-test)

İki örneklem arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak amacıyla kullanılır. İki gruba ait üniteler birbirinden farklıdır. Gruplar arasında aynı özelliğe sahip ünite bulunmaması gerekir. Mesela evli-bekâr arasındaki farklılığa bakmak için bağımsız iki örnek t testi kullanılır.

Bağımsız örneklem t-testi, parametrik bir test olduğu için aşağıdaki özellikleri barındırması gerekir: İki farklı örneklem grubundaki bağımsız değişkenin varyansların homojen olması gerekir. Grup varyansları eşit olmalıdır. Bağımsız değişken normal dağılım göstermelidir. Veriler birbirlerinden bağımsız olması gerekir.

3.2.1.c. Bağımlı örneklem için Paired t-testi

Testler içerisinde en kolay olanı sadece iki periyotta aynı bireylerden ölçümlerin alınmış olduğu deneme düzenleridir. Aynı şahıslardan seçilen n bireylik bir örneğe, iki aralıklı dönemde uygulanırsa eş yapma t-testi kullanılır. Bunun sonucu olarak iki farklı zamanda aynı bireylerden tespit edilen ölçüm ortalamaları arasındaki farkın önemli olmadığına dair kurulan hipotez kontrol edilmiş olur. Bu testin uygulanabilmesi için gerekli ön şart sadece, aynı bireylerden elde edilen iki bağımlı ölçümün iki değişkenli normal dağılım göstermesidir. Bunun dışında herhangi bir ön şarta ihtiyaç duyulmaz.

Dağılımın normallliği şartını sağlamak kaydıyla, iki bağımlı grubun ünitelerine ait değerlerin farklarının aritmetik ortalamasının anlamlılığını sınamak amacıyla kullanılan bir tekniktir.

3.2.1.ç. İki den fazla grup ortalamasının karşılaştırılması varyans analizi

Araştırmada iki grup ele alınmışsa ve grupların ortalamaları karşılaştırılacaksa t ve z testlerinin kullanılması şeklindedir. Ama ikiden daha fazla grup ortalaması karşılaştırılacaksa varyans analizi kullanılması gerekir. Grup sayısı ikiden fazla olduğu durumlarda, t-testi kullanılarak grupların ikişerli olarak karşılaştırılması, yapılan en büyük hatalardan biridir. Bunun bir misalle açıklanması gerekirse; bir çalışmada A,B,C,D gibi dört ayrı grupta hesaplanan ortalama değerler birbirleri ile ikişerli olarak karşılaştırılmak istensin. Bunlar 6 defa t-testi kullanarak karşılaştırılabilir. Her karşılaştırmada araştırmacı $\alpha = 0.05$ yanılma düzeyinde karar verecek olursa gerçek p değeri $6 \times 0,05 = 0,30$ olur. Yani %30 yanılma düzeyinde bir araştırma yapılmıştır. Bu durum araştırmacıya tanınan %5 yanılma düzeyinin 6 katıdır. Bu nedenle böyle bir durumda araştırmacının “varyans analizini” kullanması daha yerinde olur. Varyans analizi genel olarak 2 başlık altında incelenebilir:

-Tek yönlü varyans analizi

İki den çok bağımsız örnek ortalamasının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi (one-way Analysis Of Variance: One Way: ANOVA) ile yapılır. “Tek yönlü” terimi grupları birbirinden ayıran tek özellik olduğu, ya da grupların tek değişkenin değerleri ile ayrıldığı anlamına gelmektedir. K kitlesinden n hacimli k tane rastgele örnek alındığında k toplum μ_1, μ_2, μ_k ortalamalı ve σ^2 ortak varyanslı normal dağılım göstermektedir. Parametreleri belirli Normal dağılım gösteren kitlelerin her birinden alınan k örnek verileri aracılığı ile kitle parametrelerine dayalı olarak kurulan hipotezler tek yönlü varyans analizi ile test edilir. Bu testte F dağılımı kullanılır.

-F testi

İki den fazla bağımsız grup için kullanılan bu test parametrik olup, birden fazla faktör için de uygulanabilmektedir. F değeri sadece pozitif değerler alır. F ki kareden (χ^2) farklı bir değişkendir ve farklı bir olasılık dağılımına sahiptir.

3.2.1.f. Tekrarlı Ölçümler

Tekrarlı ölçümler ANOVA üç veya daha çok grup ortalamalarının karşılaştırılmasında kullanılmaktadır. Burada her grup verisi aynı elemanlardan toplanmış olmalıdır. Bu genelde iki durumda ortaya çıkar: Bir deney de müdahalenin etkisini görmek amacıyla katılımcılardan birden fazla zaman noktasında veri

toplandığında, katılımcılar birden fazla deneye ya da duruma maruz kaldıklarında ve bu farklı durumlara verilen cevaplar karşılaştırılmak istendiğinde yapılır (Şen, 2016).

Başka bir deyişle aynı veya ilişkili örneklem tekrarlı ölçümlerin ortalamalarının aynı olup olmadığını test eder. Farklı zamanlardaki ölçümlerde aynı (ilişkili) kişiler yer aldığı için hata varyansındaki bireysel farklılıklar katkısı azaltılmış oldu. Aynı kişilerin ölçülmesinden dolayı araştırma daha az katılımcı ile gerçekleştirildiğinden daha ekonomiktir. Örneğin sigara tiryakilerine uygulanan hipnoterapi programı üzerinde araştırma yapmak isteyen bir araştırmacı, hipnoterapi programı başlamadan önce, başladıktan 1 ay sonra ve başladıktan 6 ay sonra içilen sigara miktarını not etmesi ve programın etkisinin olup olmadığına bakması tekrarlı ölçümler ANOVA ile cevaplanacak bir araştırma durumuna örnek verilebilir. Burada sigara tüketimi bağımlı deyişken ve zaman bağımsız deyişken olarak alınır.

3.2.1.g. Regresyon

İşleme alınan deyişkenlerin birinin bağımlı (Y), diğersinin bağımsız (X) olması durumunda y'nin x'in bir fonksiyonu olarak ifade edilen ilişki regresyon olarak ifade edilir. $Y=f(x)$ fonksiyonu ile gösterilir (Yıldız ve ark., 2006).

Bir kitlede gözlenen X ve Y deyişkenleri arasındaki doğrusal ilişki aşağıdaki “Doğrusal Regresyon Modeli” ile verilebilir;

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

Burada;

X: Bağımsız (Açıklayıcı) Deyişken

Y: Bağımlı (Açıklanan; Etkilenen; Cevap) Deyişken

β_0 : X=0 olduğunda bağımlı deyişkenin alacağı değer(kesim noktası)

β_1 : Regresyon Katsayısı

e: Hata payı

Güvenilir bir regresyon modelinde gaye, gerçek gözlem değerı ile tahmin değerı arasında fark olmaması ya da farkın minimum olmasıdır. Bunun için çeşitli tahmin yöntemleri geliştirilmiştir. Bu yöntemlerden biri “En Küçük Kareler” şeklindedir.

3.2.1.ğ. Korelasyon

Bir değişkenin değeri değişirken diğer bir değişken bununla birlikte ilişkili olarak değişiyorsa burada korelasyon vardır denilebilir. Bir örnekteki x ve y ikili değerleri arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü ölçmektedir. Başka bir ifadeyle değişken arasındaki ilginin doğrudan ifadesine korelasyon denir. Diğer bir ismi, Carl Pearson çarpımlı-moment katsayısı olan doğrusal korelasyon katsayısı örnekte r, popülasyonda ρ ile gösterilmektedir. Değişken sayısının ikiden fazla olması halinde çoklu korelasyon veya kısmi korelasyon katsayılarından bahsedilir (Yıldız ve ark., 2006).

3.2.2. Non-Parametrik Testler

Parametrik olmayan testlerin artıları; Pek çok veri düzeyinde kullanılabilir (sınıflama, sıralama ve eşit aralıklı). Daha az varsayım sahiptir. Daha kolay hesaplanır. Popülasyon parametreleri gerektirmezler. Bu nedenle parametresiz istatistikler olarak adlandırılır. Doğru uygulandığında parametrik testlerle aynı sonucu verir. Parametrik olmayan testlerin varsayımları; Gözlemler bağımsız olmalıdır. Dağılımın şekli hakkında bir varsayımda bulunulmaz. Her düzeyde veri kullanılır. Değişkenin süreklilik arz etmesi yeterlidir (normal dağılmasa da). Parametrik olmayan testlerin eksileri; Düşük ölçüme dönüştürüldüğünde bilgi kaybı yaşanır. Örneğin eşit aralıktan sıralamaya, sıralamadan sınıflamaya vb. Büyük gruplar için hesaplaması zordur. Bu testler için geliştirilmiş tablolar sınırlıdır. Parametrik tekniklerinin uygulanma koşulları çoğu zaman yerine getirilememekte ve bu sebeple, parametrik tekniklerin alternatifi olan Non-Parametrik tekniklerin kullanılması kaçınılmaz olmaktadır. Non-parametrik teknikler kullanıldığında ise güç kaybı meydana gelmektedir (Doymuş, 2010).

Non-parametrik testlerin dezavantajları da vardır. Meselâ, aynı şartlar altındaki parametrik testlerden daha az güçlüdür. Yani, II. Tip bir hata ihtimali non-parametrik testte daha büyüktür. Buna ilaveten, çoğunlukla, gözlenen değerler arasındaki farkın büyüklüğündense sadece yönü ile ilgilenir. Yani, gözlenen değerin belli bir değerden büyük veya küçük olup olmadığına bakar, ne kadar büyük veya küçük olduğu ile pek ilgilenmez. Bu sebeple non-parametrik testin etkinliği parametrik teste göre daha azdır. Ancak örnek hacmi arttırılmak suretiyle non-parametrik bir testin gücü ve etkinliği parametrik test seviyesine çıkarılabilir (Anonim,2012).

Veri Normal dağılım gösteriyorsa ve eşit aralıklı ölçek düzeyindeyse parametrik testler test edilmelidir. Örneklem büyüklüğü 30'un üzerindeyse parametrik testler tercih edilmelidir (Merkezi Limit Teoremi).Veri normal dağılım göstermiyorsa ve sınıflama veya sıralama ölçeğindeyse parametrik olmayan testler kullanılır. Bağımsız değişkenin her bir kategorisi için örneklem büyüklüğü 30'un altındayken yine parametrik olmayan testler tercih edilmelidir.

3.2.2.a. Mann Whitney U testi

İki bağımsız örneğin aynı ana kütlede gelip gelmediğinin araştırılmasına dayanan çift taraflı bir testtir. İki örnek ortalaması arasında fark olup olmadığını parametrik olarak t testi ile test edemiyorsak Mann-Whitney U testinden yararlanabiliriz (Bilge, 1997). İki alt grubu olan bir bağımsız değişken ile bağımlı değişkenin sıralı (sürekli de olabilir) veri tipinde olması durumunda temelde Mann-Whitney U Testi yapılır. Bu koşulda bağımlı değişkenin veri tipi "sürekli" olduğunda anımsayacağınız gibi bağımsız- örneklem t testi yapıyordu. Mann-Whitney U Testi aynı zamanda t testinin çeşitli nedenlerle yapılamadığı durumda kullanılabilen bir yardımcı testtir. Dolayısıyla bu test t testinin parametrik olmayan bir alternatifidir.

Bu test iki bağımsız grup için elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için uygulanır. Mann Whitney U-Testi grupların ortanca(medyan) değerlerini karşılaştırır. Sürekli değişkenlerin, iki grup içerisinde değerlerini sıralı hale dönüştürür. Böylece iki grup arasındaki sıralamanın farklı olup olmadığını değerlendirir. "Mann-Whitney U" ve "Wilcoxon T" testleri parametrik olmayan testlerdir. Mann-Whitney U testi, bağımsız örneklerde t testinin, Wilcoxon T testi ise eşleştirilmiş ya da diğer adıyla bağımlı örneklerde t testinin parametrik olmayan alternatifleridir. Parametrik olmayan test, herhangi bir dağılım varsayımı içermeyen, analizi gerçekleştirilecek verilerin herhangi bir dağılımdan geldiğini (mesela elde edilen veriler normal dağılım gösteren toplumdaki verilerden elde edilmiştir, ya da veriler normal dağılıma uygunluk göstermektedir gibi) varsaymayan yöntemdir. Örneğin bağımsız örneklerde t testinin ya da eşleştirilmiş t testinin en temel varsayımı verilerin normal dağılıma uygunluk göstermesidir. Bu nedenle, bu iki test parametrik testlerdir. Burada bağımlı ya da bağımsız iki grup karşılaştırmalarında; veriler aralıklı ve oransal ölçekle elde edilmiş. Ancak normal dağılıma uygunluk göstermiyor ise,

Veriler skor değerler olarak kompozit bir ölçekle hesaplanmış ise, veriler sıralı ölçekle hesaplanmış ise, Örneklem büyüklüğü (bir grup için) $n < 7$ ise, t testleri yerine Mann-Whitney U testi ve Wilcoxon T testleri kullanılmalıdır. Örnek: Sıçanlar üzerinde yeni geliştirilen düşük proteinli ve yüksek proteinli iki farklı diyet deneniyor. Bir grup sıçan üzerinde düşük protein içerikli diyet, diğer grup üzerinde ise yüksek protein içerikli diyet sıçanlar 28günlükten 84 günlük olana kadar uygulanıyor. Sonuçta ne kadar kilo aldıkları gram olarak kaydediliyor. Acaba gruplar arasında kilo alımı bakımından bir fark var mı? Yüksek protein içerikli diyet daha çok kilo alımına neden olmakta mıdır? n_1 ve n_2 hacimli bağımsız iki örneğin aynı medyanlı popülasyondan alınmış rastgele örnekler olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testi uygulanır. Bağımsız iki örneklem t testinin parametrik olmayan alternatifidir. Uygulamada; n_1 ve n_2 dizisine birlikte sıralama puanları verilir.

3.2.2.b. Wilcoxon işaretli sıralar testi

Wilcoxon testi, bağımlı iki örnek testidir. Eşleştirilmiş (paired) t testinin parametrik olmayan alternatifidir. n birimlik örnekten elde edilen iki gözlem seti farkının ortancası sıfır olan toplumdaki çekilmiş rastgele örnek olup olmadığını test eder.

Negatif farkların toplamı pozitif farkların toplamına göre çok küçüktür ya da büyüktür. Eş deneme sonuçları arasındaki farklar cebirsel olarak belirlenir bu farklar işaretlerine bakılmaksızın önce büyüklük sırasına konur ve bu sıra her farkın sıralama puanı olarak alınır. Pozitif ve negatif değerli sıralama puanları ayrı ayrı toplanır. Bu toplamlardan mutlak olarak küçük olanına T istatistiği adı verilir. Farkların sıralaması yapılırken, farklardan birbirine eşit olanlara sıralama değerlerinin ortalaması verilir.

T istatistiğinin gözlenme olasılığı ve önemliliği belirlenir. T'nin gözlenme olasılığı birim sayısına bağlı olarak iki şekilde belirlenir. Eğer birim sayısı $6 \leq n \leq 25$ ise Wilcoxon T kritik değerleri tablosundan yararlanılır. Bu T α kritik değerleri dikkate alınarak T'nin önemliliği belirlenir. Eğer $n > 25$ ise T istatistiğinin μ_T ve σ^2_T parametrelili normal dağılım gösterdiği varsayımından yararlanılarak T'nin gözlenme olasılığı ve önemliliği belirlenir.

3.2.2.c. Kruskal–Wallis testi

Kruskal-Wallis testi (KWH) parametrik olmayan tek yönlü varyans analizi yöntemidir. K bağımsız örneğin benzer ortanca değerli toplumların rastgele örnekleri olup olmadığını test eder. KW testi uygulanacak verilerin aralıklı ya da oransal ölçekli olması gerekir

Kruskal-Wallis testi, ($k > 2$ olmak üzere) k farklı, bağımsız ana kütlelerden elde edilen örneklerle, ana kütlelerin benzer yapıda olup olmadığının araştırılmasına dayanır. Ana kütlelerden alınan bağımsız örnekler bir araya getirilerek sıralanır ve her örneğin sıra toplamıyla H istatistiği hesaplanır. Her örnekteki birim sayısı 5'ten büyük olduğunda, H istatistiği, $c-1$ (c, ana kütle sayısını göstermektedir) serbestlik dereceli χ^2 dağılımına yaklaşmaktadır. Bu sınama için veriler k sayıda birbirine eşlenen örneklem halindedir. Örneğin aynı örneklem elemanları k değişik koşullar altında ölçülebilir veya k tane eleman bulup bunları değişik koşullar altına rastgele dağıtarak ölçümler yapmak suretiyle olabilir. Bu çeşit deneysel tasarım için benzer parametrik sınama tekrar edilir, ölçümler varyans analizi adını taşır. Aynı zamanda tamamlanmış blok tasarımı adlı deneysel tasarım verileri için kullanılan parametrik testler Durbin testine benzer (Kruskal ve Ark., 1952).

Veri girişinin ardından menüler içinden aşağıda gösterilen yolla Kruskal Wallis seçeneğine ulaşılır. Gruplar arasındaki sıra ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını belirlemek için yapılır.

3.2.2.ç. Friedman Testi

Friedman testi için örneklem verisi n satırlı k sütunlu bir veri tablosu halindedir. Her bir satır bir elemanı veya bloku ve her bir sütun da bu satır nesnelere tabi oldukları değişik koşulları gösterir. Ancak analiz yapmak için bu veriler değiştirilip yeni bir tablo kurulur. Bu her bir satır için sıralama düzeni uygulanması suretiyle başarılır; yani her bir satır elemanının sütunları 1, k arasında bir sıra numarası verilerek sıralanır. Friedman sınamasının amacı, her değişik koşul için sıralama düzeninin tek bir ana kütlede mi geldiğini yoksa ayrı ana kütlelerden mi geldiğini incelemektir. Bu sınamayı sağlamak için her sütun için sıralama numaraları toplamalarının birbirine benzer mi yoksa birbirinden çok değişik mi olduğu incelenir (Friedman, 1937). Parametrik olarak

eşleştirilmiş örneklem tek yönlü varyans analizine karşılık gelen Friedman sınaması sıralama düzeni kullanılması nedeniyle Kruskal-Wallis sıralamalı tek-yönlü varyans analizi hesaplarına da benzemektedir. Örneğin n sayıda besici k sayıda değişik yem kullanmaktadırlar ve ürettikleri ürünler merkezsel kalite kontrolü tarafından tekrar kontrol edilmektedir. Diğerlerinden daha iyi ürünler ortaya çıkartan özel bir yem bulunmakta mıdır şeklindeki bir soruya bu testi kullanarak cevap bulunabilmektedir.

Bu test, çift yönlü varyans analizinin (tesadüf blokları deneme deseninin) parametrik olmayan karşılığıdır. 2 den fazla populasyon karşılaştırılırken, blok adı verilen deneme birimlerinden elde edilen veriler kullanılır. Tesadüf blokları deneme deseninde varyans analizi testinde verilerin aralıklı tipte olması ve normal dağılım göstermeleri gerekmektedir. Veriler normal dağılım göstermediğinde veya sıralı tipte olduğunda, varyans analizi yerine, tesadüf blokları deneme deseninde Friedman testi uygulanmalıdır. Friedman Testi aşağıdaki özelliklere sahip problemlere uygulanır.

1- Problemin amacı iki veya daha fazla populasyonun karşılaştırılmasıdır.

2- Veri tipi sıralı veya aralıklı olabilir. Veri tipi aralıklı olduğunda, değişken normal dağılım göstermediği zaman Friedman Testi uygulanır.

3- Veriler tesadüf blokları deneme deseninden (çift yönlü değişkene sahip deneme deseninden) elde edilir. Bu testte hipotez VARYANS analizine benzerdir. Veri tipi sıralı olabilir.

3.2.2.d. Ki-kare (χ^2) testi

İstatistiksel araştırmalarda kullanılan değişkenlerin genellikle hepsinin nitel (sayısal olmayan) ya da birinin nicel, diğerinin nitel olması durumlarında uygulanan ve uygulama kolaylığı nedeniyle tercih edilen bir testtir. Parametrik testlerden tesadüf parselleri deneme planına karşılık gelen ki-kare testleri pazarlama araştırmalarında çok yaygın olarak kullanılan bir istatistiksel analiz türüdür. Bu yaygın kullanımın en önemli nedenleri, çok basit bir analiz türü olması, varsayımlarının azlığı ve çok güçsüz değerlerde ölçülmüş verilere uygulanabilmesidir.

Bağımsız iki grup oranının karşılaştırılmasında en sık kullanılan testtir. Ki-kare testinde bir sembolik değişkenin diğer bir sembolik değişkenle ilişkili olup olmadığı araştırılır. Değişkenlerden birinin ya da ikisinin ölçülemeyen olduğu durumlarda da ki-kare testi uygulanabilir.

- Ki-kare (χ^2) Testinin Kullanıldığı Yerler;

1-Örnekleme ya da tam sayım ile elde edilen bir veri kümesinin belirli bir teorik dağılıma uygun olup olmadığının araştırılmasında kullanılır.

2-İki olay arasında bağımsızlığın olup olmadığının araştırılmasında kullanılır.

3-İki veya daha fazla örneğin aynı kitleden gelip gelmediğinin araştırılmasında kullanılır.(Köseoğlu ve Yamak, 2004).

Bu testin beş farklı uygulama alanı vardır:

1. Ki-kare bağımsızlık testi, 2. Ki-kare uygunluk testi, 3. Homojenlik testi, 4. Ana kütle varyanslarının testleri ve tahminleri; 5. İki'den fazla ana kütle oranının birbirine eşit olup olmadığının ve çeşitli ana kütle oranlarının birbirine eşit olup olmadığının araştırılması.

Bu bölümde χ^2 bağımsızlık, uygunluk ve homojenlik testleri incelenecektir.

Ki-kare (χ^2) Bağımsızlık Testi; İki değişken arasında ilişki ve bağımlılık olup olmadığının tespit edilmesinde kullanılır. Değişkenlerin biri nitel, biri nicel olabileceği gibi, her ikisi nitel, her ikisi nicel de olabilir.

Ki-kare (χ^2) Homojenlik Testi; Homojenlik testleri iki ya da daha fazla bağımsız rastsal örneğin aynı ana kitleden gelip gelmediğinin test edilmesinde kullanılır. *Ki-kare (χ^2) Uygunluk Testi* χ^2 uygunluk testinde teorik frekanslara göre hesaplanan dağılımın, gerçek frekans, yani gözlemlenen frekanslara ait olup olmadığı araştırılır. Eğer gerçek frekanslarla teorik frekanslar birbirine yakınsa χ^2 istatistiğinin değeri küçük çıkacak, dolayısıyla testin sonucunda seçilen dağılımın teorik dağılımla uyumlu olduğu sonucuna varılacaktır (Lundbrook ve Dudley, 1998).

-Yates düzeltmesi;

Bilindiği üzere χ^2 sürekli bir dağılımdır. Uygulandığı olaylar ise genelde sayı ya danielik gösteren kesikli özelliklerdir. Uygulamadaki kesikli χ^2 dağılımlarından ileri gelen bu hayayı düzeltmek için, 2×2 'lik kontenjans tabloları için bağımsızlık testinde, χ^2 testi hesaplanırken Yates düzeltmesi kullanılır.

3.2.2.e. Lojistik ve nominal regresyon

Lojistik ve nominal regresyon analizinin kullanım amacı, istatistikte kullanılan diğer model yapılandırma teknikleriyle aynıdır. Bu tür analizlerde temel amaç bağımlı

ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi, en az değişken ile en iyi uyuma sahip olacak biçimde tanımlayabilen, kabul edilebilir bir model kurmaktır (Atasoy, 2001).

Başka bir ifadeyle Lojistik regresyon da bağımlı değişkenin dichotomus, bağımsız değişkenlerin ise kategorik veya sürekli olduğu bir çoklu regresyondur.

3.2.2.f. Spearman sıra korelasyon testi

Spearman'ın ρ (rho), sıralanan iki değişken arasındaki ilişkinin parametrik olmayan bir korelasyon ölçümüdür. Pearson korelasyon katsayısı r , iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin kuvveti ve yönü hakkında bilgi verir. Ayrıca; Verilerin kesikli sayısal ve nitelik olduğu durumlarda kullanılanılabilecek olan test Spearman's Rho testi kullanılır. Spearman's ρ katsayısı hesaplanırken, verilerin kendi değerli üzerinden değil de verilerin sıra rank sayıları üzerinden işlemler yürütülür. Spearman sıra korelasyon katsayısı (r_s) doğrudan sıralı (Ordinal) olarak elde edilen ya da belli bir kritere göre sıralanmış olan iki değişkenin ilişki miktarını belirlemek amacıyla kullanılır. r Pearson korelasyon katsayısının (r_s) parametrik olmayan karşılığıdır. Spearman sıra korelasyon katsayısı (r_s) (Satici, 2011).

4. ARAŞTIRMA BULGULARI ve TARTIŞMA

Üniversitemiz alıŐanlarının performanslarını etkileyen hususlara ait yaptığımız araştırma için hazırlanan anket formunda yer alan nominal ve likert tipi sorular idari personele uygulanmıştır. Demografik soruların da yer aldığı nominal değişkenler ile birlikte esas olarak, performansa ait likert ölçeğine göre belirlenmiş 25 adet soru araştırmada kullandığımız parametrik ve non-parametrik test yöntemlerinde önemli rol oynamıŐtır. Aslında birçok nominal karakterdeki sorular ile likert tipi sorular birlikte deęerlendirilmiŐtir. Bu Şekilde elde edilen araştırma sonuçları bu bölümde tartıŐılmaktadır.

Likert tipi sorular önce, çalışanların cinsiyetine göre karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma için grup varyanslarının homojenliği test edilmiş ve ayrıca normallik testi yapılmıştır. Burada, Őartlar sağlandığı durumda parametrik bir yöntem olan t-testi, sağlanmadığı durumda da non-parametrik yöntem olan Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Çizelge 4.1’de söz konusu bulgular yer almaktadır.

Çizelge 4.1. Likert tipi sorulara ait ortalamaların cinsiyete göre karşılaştırılması

| Cinsiyet | Aritmetik Ortalama \pm Standart Sapma | | | | Leven F testi (p) | t-testi (p) | | Mann-Whitney U (P) |
|---|---|-------------------------------|-------|-------------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| | Erkek | | Kadın | | | Varyanslar Homojen | Varyanslar Heterojen | |
| | n | Ortalama \pm Standart Sapma | n | Ortalama \pm Standart Sapma | | K-S (P) | | |
| 1.Yuva ve kreş imkânı sağlanmalı mı? | 122 | 4.11 \pm 1.21 <0.001 | 26 | 4.47 \pm 1.10 <0.001 | 0.545 | 0.182 | 0.161 | 0.590 |
| 2.Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapılmasını nasıl buluyorsunuz? | 122 | 4.36 \pm 0.10 <0.001 | 25 | 4.49 \pm 0.92 0.004 | 0.420 | 0.680 | 0.590 | 0.664 |
| 3.Yemekhane ve aşçımızın olmasını nasıl buluyorsunuz? | 121 | 4.00 \pm 1.24 <0.001 | 25 | 3.76 \pm 1.20 0.224 | 0.909 | 0.288 | 0.282 | 0.165 |
| 4.Amirle İş konusundaki birlikteliğinizi nasıl buluyorsunuz? | 122 | 3.52 \pm 1.26 <0.001 | 24 | 3.54 \pm 1.22 0.442 | 0.898 | 0.951 | 0.951 | 0.946 |
| 5.Performansınızı etkileyen kurum dışı etkenlerdir fikrine katılıyor musunuz? | 121 | 3.16 \pm 1.34 <0.001 | 25 | 2.96 \pm 1.27 0.133 | 0.503 | 0.501 | 0.490 | 0.466 |
| 6.Sosyal aktiviteler eksiktir fikrine katılıyor musunuz? | 122 | 3.86 \pm 1.44 <0.001 | 25 | 4.00 \pm 1.44 0.014 | 0.815 | 0.642 | 0.644 | 0.506 |
| 7.Sosyal aktivitelerden memurlarda yaralanmalı fikrine katılıyor musunuz? | 122 | 4.43 \pm 1.06 <0.001 | 25 | 4.28 \pm 1.24 <0.001 | 0.209 | 0.543 | 0.587 | 0.822 |
| 8.İlin sosyal aktivitelerin az olması performansınızı olumsuz etkiliyor mu? | 122 | 3.73 \pm 1.38 <0.001 | 25 | 3.76 \pm 1.23 0.116 | 0.272 | 0.919 | 0.913 | 0.865 |
| 9.Birimler arası diyalog azdır fikrine katılıyor musunuz? | 120 | 3.50 \pm 1.24 <0.001 | 24 | 3.42 \pm 1.10 0.165 | 0.497 | 0.760 | 0.742 | 0.638 |
| 10.Kantin hizmeti yeterli fikrine katılıyor musunuz? | 121 | 2.55 \pm 1.47 <0.001 | 24 | 2.71 \pm 1.46 0.003 | 0.820 | 0.638 | 0.639 | 0.576 |
| 11.Ulaşım yetersizliği yaşıyor musunuz? | 121 | 3.87 \pm 1.37 <0.001 | 25 | 3.84 \pm 1.62 0.017 | 0.105 | 0.929 | 0.937 | 0.699 |
| 12.Spor tesislerinden memurlar ayrıcalıklı olarak yararlanmalı mıdır? | 123 | 3.50 \pm 1.44 <0.001 | 25 | 3.92 \pm 1.35 0.116 | 0.442 | 0.186 | 0.174 | 0.141 |
| 13.Memurların çalışmalarını denetleyen bir mekanizma olmalı mı? | 120 | 3.71 \pm 1.31 <0.001 | 25 | 3.36 \pm 1.38 0.140 | 0.470 | 0.231 | 0.255 | 0.223 |
| 14.İdari çalışanlar rotasyona tabi tutulmalı mı? | 123 | 3.54 \pm 1.52 <0.001 | 25 | 3.16 \pm 1.43 <0.001 | 0.679 | 0.257 | 0.244 | 0.209 |
| 15.Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | 121 | 2.12 \pm 1.04 <0.001 | 25 | 1.48 \pm 0.77 0.163 | 0.009 | 0.004 | 0.001 | 0.005 |
| 16.Yemeklerin kalori miktarı yeterli mi? | 119 | 2.47 \pm 0.89 0.001 | 25 | 2.48 \pm 1.29 0.042 | 0.008 | 0.965 | 0.973 | 0.816 |
| 17.Yemeklerde temizliğe dikkat ediliyor mu? | 121 | 2.44 \pm 1.07 <0.001 | 24 | 1.88 \pm 1.12 0.010 | 0.750 | 0.021 | 0.030 | 0.012 |
| 18.Yemek ücreti sizce fazla mı? | 119 | 3.03 \pm 0.96 0.001 | 23 | 2.78 \pm 0.85 0.190 | 0.953 | 0.243 | 0.213 | 0.266 |
| 19.Çalışanların tayinle gitmesi çalışmanızı olumsuz etkiliyor mu? | 121 | 4.54 \pm 1.34 0.002 | 24 | 3.13 \pm 1.54 0,377 | 0.272 | 0.058 | 0.092 | 0.087 |
| 20.Eğitiminiz engelleniyor mu? | 123 | 2.74 \pm 1.43 <0.001 | 26 | 2.69 \pm 1.19 <0.001 | 0.059 | 0.875 | 0.860 | 0.963 |
| 21.Memura verilen yıllık izin yeterli mi? | 119 | 2.02 \pm 0.95 <0.001 | 25 | 1.40 \pm 0.82 0.044 | 0.150 | 0.003 | 0.002 | 0.001 |
| 22.Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz? | 118 | 2.29 \pm 1.05 <0.001 | 25 | 1.80 \pm 0.82 0.044 | 0.063 | 0.030 | 0.014 | 0.324 |
| 23.Sağlık ekiplerinin olmaması performansınızı etkiliyor mu? | 120 | 2.72 \pm 1.22 0001 | 24 | 2.63 \pm 1.13 0.111 | 0.388 | 0.734 | 0.723 | 0.702 |
| 24.Döner sermayeden faydalanmanız performansınızı artırır mı? | 120 | 4.10 \pm 1.27 <0.001 | 25 | 4.20 \pm 1.15 0.014 | 0.388 | 0.717 | 0.701 | 0.891 |
| 25.Birim içinde arkadaşlar arası diyalogunuz nasıl? | 121 | 3.82 \pm 1.06 <0.001 | 25 | 3.56 \pm 1.19 0.494 | 0.252 | 0.281 | 0.323 | 0.308 |

Bu karşılaştırmada kullanılan t-testi için öngörülen grup varyanslarının homojenliği için Leven's F testi sonuçları çizelge 4.1'de yer almaktadır. Bu sonuçlara göre kurumda verilen yemekle ilgili sorular hariç diğer sorularda homojenliğin sağlandığı ($p>0.05$) görülmektedir. Homojenliğin sağlandığı durumda hesaplanan t-testi sonuçlarının yanında homojenliğin sağlanamadığı durumda hesaplanan t-testi sonuçları tabloda ayrı ayrı verilmiştir. Ancak normallik testinde genellikle bu şartın sağlanmadığı ($p<0.05$) anlaşılmaktadır. Bilhassa erkekler için bu soruların hiç birinde normallik sağlanmadığı görülmektedir ($p<0.001$). Bu durumda parametrik yöntem olan t-testine alternatif olarak geliştirilmiş non-parametrik yöntem olan Mann Whitney U testi sonuçları dikkate alınmaktadır.

Burada sonuç olarak, sorulara verilen cevapların çoğunun cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak yemeklerin temizliğine dikkat edilmesi hususundaki soruda cinsiyete göre farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Burada yemeklerin temizliğine dikkat edilmesi açısından erkeklerden farklı olarak, kadınların anlamlı seviyede ($p<0.05$) temizliğe dikkat edilmediği kanaatine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Aynı şekilde yıllık izin yeterliliği konusunda da yine kadınların erkeklerden daha çok yıllık izin yeterli olmadığı yönünde görüş bildirdikleri anlaşılmaktadır. Aslında burada erkeklerin de izin yeterliliği konusundaki görüşleri olumsuz yöndedir.

Çizelge 4.2. Likert tipi sorulara ait ortalamaların, üniversitedeki çalışanların kendi memleketlerinde olmamalarının tatminsizliğe sebep olduğu görüşüne göre karşılaştırılması

| Memleketinizde olmamanız çalışmanızda tatminsizliğe sebep oluyor mu? | Aritmetik Ortalama ± Standart Sapma | | | | Leven F testi (p) | t-testi (p) | | Mann Whitney U (P) |
|---|-------------------------------------|----------------------|-----------------|---------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|--------------------|
| | K-S (p) | | Normallik testi | | | Varyans lar Homojen | Varyans lar Heterojen | |
| | n | Evete | n | Hayır | | | | |
| 1.Yuva ve kreş imkânı sağlanmalı mı? | 71 | 4.11±1.133 <0.001 | 64 | 4.13±1.13 <0.001 | 0.180 | 0.954 | 0.954 | 0.561 |
| 2.Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapılmasını nasıl buluyorsunuz? | 70 | 4.49±1.00 <0.001 | 64 | 4.25±1.02 <0.001 | 0.590 | 0.181 | 0.181 | 0.046 |
| 3.Yemekhane ve aşçımızın olmasını nasıl buluyorsunuz? | 71 | 4.20±1.19 <0.001 | 62 | 3.73±1.33 0.002 | 0.110 | 0.033 | 0.034 | 0.023 |
| 4.Amirle İş konusundaki birlikteliğinizi nasıl buluyorsunuz? | 70 | 3.41±1.34 0.018 | 64 | 3.67±1.14 0.001 | 0.054 | 0.234 | 0.231 | 0.306 |
| 5.Performansınızı etkileyen kurum dışı etkenlerdir fikrine katılıyor musunuz? | 70 | 3.13±1.44 0.001 | 63 | 3.08±1.24 0.005 | 0.022 | 0.834 | 0.833 | 0.721 |
| 6.Sosyal aktiviteler eksiktir fikrine katılıyor musunuz? | 70 | 4.29±1.26 <0.001 | 64 | 3.44±1.48 <0.001 | 0.013 | 0.000 | 0.001 | 0.000 |
| 7.Sosyal aktivitelerden memurlarda yaralanmalı fikrine katılıyor musunuz? | 70 | 4.44±1.15 <0.001 | 64 | 4.36±1.06 <0.001 | 0.830 | 0.664 | 0.663 | 0.233 |
| 8.İlin sosyal aktivitelerin az olması performansınızı olumsuz etkiliyor mu? | 70 | 4.13±1.28 <0.001 | 64 | 3.23±1.35 0.013 | 0.110 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| 9.Birimler arası diyalog azdır fikrine katılıyor musunuz? | 69 | 3.67±1.20 0.078 | 62 | 3.29±1.23 0.001 | 0.496 | 0.79 | 0.790 | 0.078 |
| 10.Kantin hizmeti yeterli fikrine katılıyor musunuz? | 68 | 2.54±1.59 0.001 | 64 | 2.64±1.37 0.003 | 0.042 | 0.710 | 0.709 | 0.479 |
| 11.Ulaşım yetersizliği yaşıyor musunuz? | 70 | 3.90±1.43 <0.001 | 64 | 3.70±1.47 <0.001 | 0.530 | 0.432 | 0.433 | 0.386 |
| 12.Spor tesislerinden memurlar ayrıcalıklı olarak yararlanmalı mıdır? | 71 | 3.65±1.51 <0.001 | 64 | 3.47±1.32 0.002 | 0.096 | 0.467 | 0.464 | 0.243 |
| 13.Memurların çalışmalarını denetleyen bir mekanizma olmalı mı? | 69 | 3.62±1.38 0.003 | 63 | 3.63±1.31 <0.001 | 0.415 | 0.960 | 0.960 | 0.906 |
| 14.İdari çalışanlar rotasyona tabi tutulmalı mı? | 71 | 3.55±1.57 0.001 | 64 | 3.44±1.45 0.010 | 0.293 | 0.667 | 0.668 | 0.548 |
| 15.Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | 70 | 1.87±2.13 <0.001 | 63 | 0.95±1.07 <0.001 | 0.124 | 0.146 | 0.149 | 0.181 |
| 16.Yemeklerin kalori miktarı yeterli mi? | 68 | 2.53±1.06 <0.001 | 63 | 2.43±0.89 0.002 | 0.183 | 0.558 | 0.555 | 0.514 |
| 17.Yemeklerde temizliğe dikkat ediliyor mu? | 69 | 2.14±1.00 0.006 | 63 | 2.52±1.16 0.006 | 0.210 | 0.047 | 0.048 | 0.066 |
| 18.Yemek ücreti sizce fazla mı? | 69 | 2.99±0.90 <0.001 | 62 | 4.13±1.13 <0.001 | 0.190 | 0.710 | 0.712 | 0.808 |
| 19.Çalışanların tayinle gitmesi çalışmanızı olumsuz etkiliyor mu? | 70 | 2.93±1.41 0.082 | 63 | 4.25±1.02 0.004 | 0.900 | 0.017 | 0.017 | 0.016 |
| 20.Memura verilen yıllık izin yeterli mi? | 70 | 1.79±0.96 <0.001 | 61 | 3.67±1.14 0.001 | 0.596 | 0.054 | 0.054 | 0.037 |
| 21.Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz? | 70 | 2.04±1.03 <0.001 | 60 | 3.08±1.24 0.001 | 0.836 | 0.049 | 0.049 | 0.035 |
| 22.Sağlık ekiplerinin olmaması performansınızı etkiliyor mu? | 70 | 2.76±1.20 0.012 | 62 | 3.44±1.48 0.035 | 0.650 | 0.409 | 0.410 | 0.414 |
| 23.Döner sermayeden faydalanmanız performansınızı artırır mı? | 70 | 4.26±1.20 <0.001 | 62 | 4.36±1.06 0.001 | 0.334 | 0.073 | 0.074 | 0.032 |
| 24.Birim içinde arkadaşlar arası diyalogunuz nasıl? | 70 | 3.73±1.14 0.004 | 63 | 3.23±1.35 0.001 | 0.220 | 0.993 | 0.993 | 0.979 |

Çizelge 4.2 de yer alan, çalışanların kendi memleketlerinde olmamalarının performansa etkisi (Evet/Hayır) dikkate alınarak yapılan karşılaştırma için genellikle varyansların homojenliği sağlanmaktadır ($p>0.05$). Ancak soruların tamamında normallik testi şartının sağlanmadığı ($p<0.01$) görülmektedir.

Burada kendi memleketinde bulunmamanın çalışmalarda tatminsizliğe sebep olduğu şeklinde görüş bildiren üniversite çalışanlarının, rektör ve daire amirleriyle toplantı yapılması hususundaki görüşe katıldıkları anlaşılmaktadır.

Kendi memleketinde bulunmamanın çalışmalarda tatminsizliğe sebep olduğu görüşüne evet diyen üniversite çalışanları;

Kurumda yemekhane ve aşçı olmaması hususuna katıldıkları ($p<0.05$),
Sosyal aktiviteler eksiktir fikrine katıldıkları ($p<0.05$),

İlin sosyal aktivitelerinin az olması performansa olumsuz etki yaptığı ($p<0.05$),
Üniversitemiz çalışanlarının tayinle gitmesinin çalışmaları olumsuz etkilediği ($p<0.05$),

Yıllık izin yetersizliği ($p<0.05$),

Ücretin yetersizliği ($p<0.05$) şeklinde görüş bildirdikleri anlaşılmaktadır.

Kendi memleketinde olmamanın çalışmalarda tatminsizliğe sebep olduğu veya olmadığı yönünde cevap veren üniversite çalışanlarının her iki kısmında da döner sermayeden faydalanmanın performansı artırdığı yönünde görüş bildirdikleri, ancak kendi memleketlerinde olmamanın çalışmalarda tatminsizliğe sebep olmadığı görüşüne sahip olanlarda döner sermayeden faydalanmanın performansı artıracığı görüşüne katılım daha yüksek çıktığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.3: Önceki ve sonraki dönemde ayrı ayrı uygulanan Likert tipi sorular için yapılan karşılaştırma sonuçları

| Likert Tipi Sorular | Ortalama ± St. Sapma ve K-S testi | | | | | | Eşleme test Önceki sonraki (P) | Wilcoxon Önceki sonraki (P) |
|---|-----------------------------------|---|------------|--|------------|-------|---|--------------------------------------|
| | Önceki cevaplar | | | Sonraki cevaplar | | | | |
| | n | Aritmetik ortalama ± standart sapma | K-S (P) | Aritmetik ortalama ± standart sapma | K-S (P) | | | |
| 1.Yuva ve kreş imkânı sağlanmalı mı? | 31 | 4.19±1.22 | <0.001 | 4.39±0.88 | <0.001 | 0.476 | 0.41 | |
| 2.Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapılmasını nasıl buluyorsunuz? | 32 | 4.43±1.08 | <0.001 | 4.43±0.67 | <0.001 | 1.000 | 0.90 | |
| 3.Yemekhane ve aşçımızın olmasını nasıl buluyorsunuz? | 32 | 4.06±1.13 | <0.001 | 4.00±1.02 | <0.001 | 0.818 | 0.79 | |
| 4.Amirle İş konusundaki birlikteliğinizi nasıl buluyorsunuz? | 31 | 3.48±1.36 | <0.001 | 3.81±0.87 | <0.001 | 0.370 | 0.32 | |
| 5.Performansınızı etkileyen kurum dışı etkenlerdir fikrine katılıyor musunuz? | 31 | 3.06±1.39 | <0.001 | 3.48±1.18 | <0.001 | 0.231 | 0.22 | |
| 6.Sosyal aktiviteler eksiktir fikrine katılıyor musunuz? | 31 | 3.65±1.58 | <0.001 | 3.81±1.30 | <0.001 | 0.674 | 0.71 | |
| 7.Sosyal aktivitelerden memurların yararlanmasını fikrine katılma durumu. | 31 | 4.68±0.83 | <0.001 | 4.32±0.87 | <0.001 | 0.046 | 0.14 | |
| 8.İlin sosyal aktivitelerin az olması performansınızı olumsuz etkiliyor mu? | 32 | 4.03±1.23 | <0.001 | 3.47±1.29 | <0.001 | 0.124 | 0.54 | |
| 9.Birimler arası diyalog azdır fikrine katılıyor musunuz? | 31 | 3.32±1.35 | <0.001 | 3.61±1.31 | <0.001 | 0.393 | 0.99 | |
| 10.Kantin hizmeti yeterli fikrine katılıyor musunuz? | 26 | 2.62±1.55 | <0.001 | 2.62±1.31 | 0.003 | 1.000 | 0.12 | |
| 11.Ulaşım yetersizliği yaşıyor musunuz? | 32 | 4.31±1.18 | <0.001 | 3.78±1.34 | <0.001 | 0.114 | 0.60 | |
| 12.Spor tesislerinden memurlar ayrıcalıklı olarak yararlanmalı mıdır? | 32 | 3.72±1.46 | <0.001 | 3.88±1.18 | <0.001 | 0.645 | 0.64 | |
| 13.Memurların çalışmalarını denetleyen bir mekanizma olmalı mı? | 31 | 3.71±1.38 | <0.001 | 3.84±1.93 | <0.001 | 0.684 | 0.65 | |
| 14.İdari çalışanlar rotasyona tabi tutulmalı mı? | 32 | 3.44±1.52 | <0.001 | 3.63±1.31 | 0.001 | 0.622 | 0.68 | |
| 15.Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | 31 | 2.00±1.06 | <0.001 | 2.16±1.40 | <0.001 | 0.604 | 0.49 | |
| 16.Yemeklerin kalori miktarı yeterli mi? | 30 | 2.57±0.77 | <0.001 | 2.40±1.25 | 0.015 | 0.544 | 0.14 | |
| 17.Yemeklerde temizliğe dikkat ediliyor mu? | 31 | 3.61±1.12 | <0.001 | 2.19±1.30 | <0.001 | 0.141 | 0.01 | |
| 18.Yemek ücreti sizce fazla mı? | 31 | 3.06±0.85 | <0.001 | 2.81±0.87 | <0.001 | 0.223 | 0.92 | |
| 19.Çalışanların tayinle gitmesi çalışmanızı olumsuz etkiliyor mu? | 30 | 2.63±1.27 | <0.001 | 2.70±1.26 | 0.006 | 0.856 | 0.08 | |
| 20. Eğitiminiz engelleniyor mu? | 30 | 2.70±1.51 | <0.001 | 2.73±1.17 | 0.002 | 0.931 | 0.58 | |
| 21.Memura verilen yıllık izin yeterli mi? | 30 | 2.00±1.07 | <0.001 | 2.50±1.04 | <0.001 | 0.058 | 0.069 | |
| 22.Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz? | 29 | 2.31±0.81 | <0.001 | 2.52±0.95 | <0.001 | 0.375 | 0.458 | |
| 23.Sağlık ekiplerinin olmaması performansınızı etkiliyor mu? | 31 | 2.58±1.12 | <0.001 | 2.58±1.06 | 0.001 | 1.000 | 0.915 | |
| 24.Döner sermayeden faydalanmanız performansınızı artırır mı? | 31 | 4.39±1.12 | <0.001 | 3.58±1.18 | 0.006 | 0.014 | 0.017 | |
| 25.Birim içinde arkadaşlar arası diyalogunuz nasıl? | 31 | 3.77±0.99 | <0.001 | 3.55±0.99 | <0.001 | 0.401 | 0.579 | |

Eylül 2016’da Iğdır üniversitesindeki kamu çalışanlarına uygulanan anket Haziran 2017 tarihlerinde aynı kişilere dağıtılmış ve karşılaştırma için önce normallik testi yapılmıştır. Burada, normallik şartının sağlanmaması sebebiyle non-parametrik yöntem olan Wilcoxon testi uygulanmıştır.

Çizelge 4.3’te Sosyal aktivitelerden memurların yararlanması fikrine katılma durumu anketin sonraki uygulamasında düşüş göstermiştir. Yani yeni dönemde personel sosyal aktivitelilere katılma konusunda önceki duruma göre çekimser davranmıştır. Bu husus yeni yönetimden sosyal aktiviteler konusunda beklenti içerisinde olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

“Yemeklerde temizliğe dikkat ediliyor mu?” hususunda da anketin sonraki uygulamasında önemli ($p<0.05$) düşüş olduğu görülmektedir. Bu husus da üstteki gibi yemek konusunda personelin beklenti içerisine girmesine bağlanabilir.

Çalışanların tayinle gitmesinin çalışmaları olumsuz etkileyip etkilememesi konusunda anketin sonraki uygulamasında anlamlı ($p<0.05$) artış olduğu görülmektedir. Bu sonuç ise personelin yeni yönetimden bir beklentisi olduğu şeklinde ortaya çıkmış olabilir.

Yıllık izin konusunda da marjinal anlamlı ($p=0.069$) artış olduğu anlaşılmaktadır. Yine bu hususta bir beklenti olabilir.

Döner sermayeden faydalanma konusunda anketin sonraki uygulamasında önlemleri ($p<0.05$) düşüş olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.4. Likert tipi sorulara ait ortalamaların yaşlara göre karşılaştırılması

| YAŞ | Aritmetik Ortalama ± Standart Sapma | | | | | | Leven testi (P) | F-testi (P) | Kruskal Wallis testi (P) |
|---|-------------------------------------|---------------------|----|---------------------|----|--------------------|-----------------|-------------|--------------------------|
| | Normallik testi (K-S) (P) | | | | | | | | |
| | n | <33 | n | 33-44 | n | 44> | | | |
| 1.Yuva ve kreş imkânı sağlanmalı mı? | 93 | 4.28±1.11 <0.001 | 40 | 4.30±1.20 <0.001 | 15 | 3.20±1.37 0.093 | 0.181 | 0.003 | 0.001 |
| 2.Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapılmasını nasıl buluyorsunuz? | 93 | 4.40±0.92 <0.001 | 40 | 4.50±1.06 <0.001 | 14 | 4.00±1.11 0.203 | 0.974 | 0.259 | 0.058 |
| 3.Yemekhane ve aşçımızın olmasını nasıl buluyorsunuz? | 62 | 4.05±1.16 <0.001 | 39 | 3.97±1.39 0.001 | 15 | 3.73±1.33 0.325 | 0.472 | 0.644 | 0.575 |
| 4.Amirle İş konusundaki birlikteliğinizi nasıl buluyorsunuz? | 91 | 3.63±1.22 <0.001 | 40 | 3.30±1.36 0.040 | 15 | 3.53±1.13 0.080 | 0.244 | 0.390 | 0.466 |
| 5.Performansınızı etkileyen kurum dışı etkenlerdir fikrine katılıyor musunuz? | 91 | 3.36±1.32 <0.001 | 40 | 2.80±1.30 0.016 | 15 | 2.53±1.13 0.489 | 0.504 | 0.015 | 0.013 |
| 6.Sosyal aktiviteler eksiktir fikrine katılıyor musunuz? | 93 | 4.02±1.38 <0.001 | 39 | 3.74±1.52 0.004 | 15 | 3.33±1.50 0.551 | 0.516 | 0.181 | 0.096 |
| 7.Sosyal aktivitelerden memurlarda yaralanmalı fikrine katılıyor musunuz? | 93 | 4.47±0.96 <0.001 | 39 | 4.41±1.14 <0.001 | 15 | 3.93±1.58 0.098 | 0.089 | 0.205 | 0.381 |
| 8.İlin sosyal aktivitelerin az olması performansınızı olumsuz etkiliyor mu? | 93 | 3.86±1.34 <0.001 | 39 | 3.41±1.48 0.007 | 15 | 3.80±0.94 0.097 | 0.024 | 0.215 | 0.167 |
| 9.Birimler arası diyalog azdır fikrine katılıyor musunuz? | 91 | 3.58±1.21 <0.001 | 39 | 3.44±1.27 0.197 | 14 | 3.00±0.96 0.541 | 0.128 | 0.236 | 0.167 |
| 10.Kantin hizmeti yeterli fikrine katılıyor musunuz? | 90 | 2.52±1.46 0.001 | 40 | 2.55±1.52 0.019 | 15 | 3.00±1.36 0.130 | 0.696 | 0.503 | 0.366 |
| 11.Ulaşım yetersizliği yaşıyor musunuz? | 92 | 3.64±1.49 <0.001 | 39 | 4.23±1.25 <0.001 | 15 | 4.27±1.10 0.187 | 0.004 | 0.045 | 0.058 |
| 12.Spor tesislerinden memurlar ayrıcalıklı olarak yararlanmalı mıdır? | 93 | 3.45±1.49 <0.001 | 40 | 3.80±1.44 0.011 | 15 | 3.73±0.97 0.203 | 0.009 | 0.395 | 0.440 |
| 13.Memurların çalışmalarını denetleyen bir mekanizma olmalı mı? | 91 | 3.60±1.35 <0.001 | 39 | 3.84±1.16 0.007 | 15 | 3.40±1.55 0.097 | 0.053 | 0.474 | 0.636 |
| 14.İdari çalışanlar rotasyona tabi tutulmalı mı? | 93 | 3.37±1.50 0.001 | 40 | 3.73±1.52 0.005 | 15 | 3.40±1.55 0.690 | 0.949 | 0.468 | 0.407 |
| 15.Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | 91 | 1.97±0.97 <0.001 | 40 | 1.98±1.17 <0.001 | 15 | 2.33±0.98 0.172 | 0.150 | 0.432 | 0.356 |
| 16.Yemeklerin kalori miktarı yeterli mi? | 89 | 2.33±0.96 <0.001 | 40 | 2.70±0.97 0.002 | 15 | 2.73±0.88 0.471 | 0.818 | 0.068 | 0.041 |
| 17.Yemeklerde temizliğe dikkat ediliyor mu? | 91 | 2.38±1.17 <0.001 | 39 | 2.10±0.91 0.025 | 15 | 2.73±0.96 0.203 | 0.015 | 0.141 | 0.117 |
| 18.Yemek ücreti sizce fazla mı? | 89 | 2.94±1.02 <0.001 | 38 | 3.03±0.82 <0.001 | 15 | 3.20±0.77 0.069 | 0.202 | 0.605 | 0.426 |
| 19.Çalışanların tayinle gitmesi çalışmanızı olumsuz etkiliyor mu? | 90 | 2.68±1.44 0.001 | 40 | 2.63±1.33 0.117 | 15 | 2.40±0.24 0.469 | 0.490 | 0.775 | 0.846 |
| 20. Eğitiminiz engelleniyor mu? | 92 | 2.81±1.37 0.020 | 42 | 2.69±1.54 0.013 | 15 | 2.33±0.98 0.134 | 0.005 | 0.451 | 0.481 |
| 21.Memura verilen yıllık izin yeterli mi? | 90 | 1.77±0.89 <0.001 | 39 | 2.10±1.12 0.017 | 15 | 2.27±0.70 0.300 | 0.027 | 0.056 | 0.050 |
| 22.Aldığımız ücreti yeterli buluyor musunuz? | 89 | 1.98±1.01 <0.001 | 39 | 2.59±0.94 0.029 | 15 | 2.53±0.99 0.296 | 0.461 | 0.003 | 0.003 |
| 23.Sağlık ekiplerinin olmaması performansınızı etkiliyor mu? | 89 | 2.82±2.70 0.006 | 40 | 2.40±1.13 0.089 | 15 | 2.80±0.86 0.160 | 0.267 | 0.175 | 0.198 |
| 24.Döner sermayeden faydalanmanız performansınızı artırır mı? | 90 | 4.03±1.28 <0.001 | 40 | 4.28±1.26 <0.001 | 15 | 4.20±1.01 0.096 | 0.680 | 0.578 | 0.405 |
| 25.Birim içinde arkadaşlar arası diyalogunuz nasıl? | 91 | 3.73±1.60 0.002 | 40 | 3.78±0.97 0.047 | 15 | 4.07±0.96 0.383 | 0.158 | 0.533 | 0.574 |

Çizelge 4.4'te araştırmaya alınan üniversitemiz idari personelinin performansını da belirleyen likert tipi sorular yaş gruplarına göre karşılaştırılmıştır. Burada grup varyanslarının homojenliği için leven'in F testi ve ayrıca normallik testleri yapılmıştır. Burada üç yaş grubuna göre karşılaştırma non-parametrik yöntem olan Kruskal-Wallis test yöntemine göre yapılmıştır. Aslında normallik şartının sağlanmadığı diğer sorularda da Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Bu testin sonuçlarında;

Yuva ve kreş imkânı sorusunda, 45 altı yaş grubunun 45 ve üstü yaş grubundan daha fazla katılım olduğu,

Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapılması konusunda ise, 45 altı yaş gruplarının daha fazla katılım gösterdikleri,

Performansın etkilendiği kurum dışı faktörlerde, daha çok 32 yaş altı yani genç grupların daha fazla katılım gösterdiği,

Sosyal aktivitelerin eksik olduğu fikrinde 45 yaş altı grupların daha çok katılım gösterdiği,

Ulaşımın yetersizliği konusunda ise, 32 yaş üstü grupların daha çok katılım gösterdiği,

Yemeklerin kalori miktarının yetersizliği ile ilgili soruda genel olarak tüm yaş guruplarının bu hususa fazla katılım göstermedikleri, 32 yaş gurubunun da en az katılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Memura verilen yıllık izin yetersizliği konusunda genel olarak bütün yaş guruplarının olumsuz görüş bildirdikleri ve 32 yaş gurubunun bu konuda en olumsuz grup olduğu, ücretin yeterliliği konusunda da yıllık iznin yetersizliğine benzer bir sonuç çıktığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.5. Üniversitede çalışma memnuniyeti

| Üniversitede çalışma memnuniyeti | Aritmetik Ortalama ± Standart Sapma Normallik testi(K-S) (P) | | | | | | Leven testi (P) | F-testi (P) | Kruskal Wallis testi (P) |
|---|--|---------------------|----|----------------------|----|----------------------|-----------------------|----------------|-----------------------------------|
| | n | Evet | n | Hayır | n | Kısmen | | | |
| 1.Yuva ve kreş imkânı sağlanmalı mı? | 56 | 4.28±0.15 <0.001 | 34 | 3.91±0.225 <0.001 | 55 | 4.20±0.160 <0.001 | 0.679 | 0.352 | 0.186 |
| 2.Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapılmasını nasıl buluyorsunuz? | 57 | 4.12±0.13 <0.001 | 32 | 4.41±0.179 0.001 | 55 | 4.33±0.132 <0.001 | 0.896 | 0.879 | 0.738 |
| 3.Yemekhane ve aşçımızın olmasını nasıl buluyorsunuz? | 56 | 4.07±0.16 0.008 | 33 | 4.00±0.23 0.008 | 54 | 3.93±0.169 <0.001 | 0.628 | 0.831 | 0.832 |
| 4.Amirle İş konusundaki birlikteliğiniz iyidir fikrine katılıyor musunuz? | 57 | 3.89±0.16 0.003 | 32 | 3.16±0.229 0.116 | 54 | 3.33±0.165 0.018 | 0.621 | 0.011 | 0.007 |
| 5.Performansınızı etkileyen kurum dışı etkenlerdir fikrine katılıyor musunuz? | 56 | 3.11±0.18 0.001 | 33 | 2.01±0.251 0.062 | 54 | 3.26±0.176 0.012 | 0.354 | 0.498 | 0.547 |
| 6.Sosyal aktiviteler eksiktir fikrine katılıyor musunuz? | 57 | 3.61±0.20 0.001 | 32 | 4.00±1.503 0.001 | 55 | 4.05±0.182 <0.001 | 0.264 | 0.233 | 0.153 |
| 7.Sosyal aktivitelerden memurlarda yararlanmalı fikrine katılıyor musunuz? | 55 | 4.37±0.16 <0.001 | 31 | 4.47±0.185 <0.001 | 55 | 4.40±0.144 <0.001 | 0.615 | 0.919 | 0.970 |
| 8.İlin sosyal aktivitelerin az olması performansınızı olumsuz etkiliyor mu? | 57 | 3.51±0.17 0.001 | 32 | 4.09±0.247 <0.001 | 55 | 3.73±0.188 0.002 | 0.869 | 0.151 | 0.032 |
| 9.Birimler arası diyalog azdır fikrine katılıyor musunuz? | 55 | 3.18±0.16 0.007 | 31 | 4.00±1.291 0.008 | 55 | 3.51±0.153 0.006 | 0.782 | 0.011 | 0.005 |
| 10.Kantin hizmeti yeterli fikrine katılıyor musunuz? | 54 | 2.81±0.21 0.021 | 33 | 2.52±0.260 0.049 | 55 | 2.44±0.189 0.009 | 0.560 | 0.383 | 0.378 |
| 11.Ulaşım yetersizliği yaşıyor musunuz? | 56 | 3.84±0.19 <0.001 | 33 | 3.91±0.240 0.005 | 54 | 3.89±0.197 <0.001 | 0.946 | 0.971 | 0.970 |
| 12.Spor tesislerinden memurlar ayrıcalıklı olarak yararlanmalı mıdır? | 57 | 3.51±0.19 0.023 | 33 | 3.33±0.278 0.048 | 55 | 3.78±0.183 0.002 | 0.170 | 0.334 | 0.352 |
| 13.Memurların çalışmalarını denetleyen bir mekanizma olmalı mı? | 56 | 3.63±0.17 0.003 | 31 | 3.94±0.24 0.022 | 55 | 3.49±0.185 0.003 | 0.597 | 0.332 | 0.244 |
| 14.İdari çalışanlar rotasyona tabi tutulmalı mı? | 57 | 3.14±0.20 0.035 | 33 | 3.91±0.266 0.001 | 55 | 3.62±0.192 0.003 | 0.746 | 0.048 | 0.039 |
| 15.Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | 57 | 2.14±0.14 0.001 | 32 | 1.01±0.192 0.007 | 55 | 1.96±0.127 <0.001 | 0.419 | 0.515 | 0.503 |
| 16.Yemeklerin kalori miktarı yeterli mi? | 56 | 2.52±0.13 0.005 | 32 | 2.50±0.174 0.010 | 54 | 2.44±0.137 0.007 | 0.727 | 0.921 | 0.872 |
| 17.Yemeklerde temizliğe dikkat ediliyor mu? | 57 | 2.53±0.16 0.009 | 31 | 2.13±0.195 0.061 | 55 | 2.31±0.135 0.015 | 0.420 | 0.248 | 0.301 |
| 18.Yemek ücreti sizce fazla mı? | 56 | 3.02±0.13 <0.001 | 31 | 3.03±0.182 0.001 | 53 | 2.92±0.126 <0.001 | 0.970 | 0.836 | 0.718 |
| 19.Çalışanların tayinle gitmesi çalışmanızı olumsuz etkiliyor mu? | 57 | 2.25±0.17 0.014 | 31 | 2.74±0.258 0.327 | 54 | 2.96±0.191 0.144 | 0.703 | 0.020 | 0.021 |
| 20.Eğitiminizi engelleniyor mu? | 58 | 2.21±0.17 0.005 | 33 | 3.21±0.260 0.092 | 55 | 2.93±0.174 0.043 | 0.177 | 0.001 | 0.001 |
| 21.Memura verilen yıllık izin yeterli mi? | 56 | 4.07±0.35 0.002 | 31 | 1.94±0.179 0.048 | 54 | 1.74±0.116 <0.001 | 0.357 | 0.190 | 0.227 |
| 22.Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz? | 54 | 2.43±0.13 0.001 | 31 | 1.90±0.99 0.005 | 55 | 2.16±0.137 0.013 | 0.695 | 0.072 | 0.039 |
| 23.Sağlık ekiplerinin olmaması performansınızı etkiliyor mu? | 56 | 2.91±0.17 0.018 | 31 | 2.65±0.210 0.349 | 54 | 2.52±0.154 0.032 | 0.799 | 0.228 | 0.334 |
| 24.Döner sermayeden faydalanmanız performansınızı artırır mı? | 56 | 4.30±0.14 <0.001 | 31 | 4.00±0.258 0.002 | 55 | 3.96±0.178 <0.001 | 0.154 | 0.318 | 0.387 |
| 25.Birim içinde arkadaşlar arası diyalogunuz nasıl? | 57 | 4.04±0.13 0.003 | 31 | 3.45±0.212 0.188 | 55 | 3.69±0.149 0.072 | 0.314 | 0.043 | 0.051 |

Burada personelin performansını da belirleyen likert tipi sorular çalışma memnuniyetine göre karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalar, homojenlik ya da normallik sağlanmadığı durumlarda çoğunlukla Kruskal-Wallis test yöntemiyle yapılmıştır.

Buna göre amirle iş konusundaki birliktelik konusuna oldukça yüksek seviyede katılan çalışanların tamamen veya kısmen üniversitede çalışmaktan memnun oldukları,

Amirle iş konusundaki birlikteliğin üniversitede çalışma memnuniyetini de olumlu etkilediği ($p<0.01$) tespit edilmiştir.

İlde sosyal aktivitelerin az olmasının performansı olumsuz etkilemesi konusunda yüksek derecede katılım gösteren çalışanların üniversitede çalışmaktan memnuniyet duymadıkları,

Birimler arası diyalogun az olduğu fikrine yüksek derecede katılan çalışanların üniversitede çalışmaktan memnuniyet duymadıkları,

İdari çalışanların rotasyona tabi tutulması görüşüne oldukça yüksek derecede katılan çalışanların üniversitede çalışma memnuniyeti duymadıkları,

Çalışanların tayinle üniversiteden ayrılmalarının olumsuz etkisinin üniversitede çalışma memnuniyetine göre karşılaştırılması tek yönlü varyans analizine göre yapılmıştır. Çünkü çalışma memnuniyetine ait 'Hayır' ve 'Kısmen' seçeneklerinde 0.05 önem seviyesinde normalliğin sağlandığı, 'Evet' seçeneğinde ise 2. Tip hata yapma ihtimaline göre 0.01 önem seviyesinde normalliğin sağlandığı anlaşılmaktadır. Bu soruda yüksek seviyede varyansların homojenlik şartının sağlandığı da anlaşılmaktadır. Buna göre yapılan varyans analizi sonucunda, çalışanların tayinle gitmesinin olumsuz etkisine nispeten katılım gösteren çalışanların üniversitede çalışmaktan da memnun olmadıkları anlaşılmaktadır.

“Eğitiminiz engelleniyor mu?” sorusuna katılım gösteren çalışanların üniversitede çalışmaktan memnun oldukları,

Çalışanların aldıkları ücret konusunda olumsuz yönde katılım gösterenlerin Üniversitede çalışmaktan da memnun olmadıkları,

“Sağlık ekiplerinin olmaması performansınızı etkiler mi?” sorusu, ‘üniversitede çalışma memnuniyetine’ göre karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada ön görülen F testi için grup varyanslarının homojenliği şartı sağlanmış ($p>0.05$), normallik şartı ise 2.tip

hata yapma durumuna göre 0.01 önem seviyesinde sağlanmıştır. Burada F testi sonucunda p değeri 0.228 çıkmıştır. Yani alışma memnuniyetine göre, üniversitede sağlık ekiplerinin bulunmamasının performansı etkilemesi hususunda her hangi bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

Birim içinde arkadaşlarıyla diyalog konusuna yüksek derecede katılım gösteren çalışanların kısmen ya da tamamen üniversitede çalışmaktan memnun oldukları anlaşılmaktadır.



Çizelge 4.6. Mobinge maruz kalma ve teknolojik aletlerin yeterliliği konusundaki sorular ile likert tipi sorular arasındaki nominal regresyon analizi sonuçları

| Değişkenler | Nominal Regresyon | | | | | | | | |
|---|--------------------------------|--------|------|-------|-------|------|----------------------------------|-------|------|
| | Psikolojik Mobinge maruz kalma | | | | | | Teknolojik aletlerin yeterliliği | | |
| | Evet | | | Hayır | | | Evet | | |
| | n | B | P | n | B | P | n | B | P |
| 1.Yuva ve kreş imkânı sağlanmalı mı? | 21 | -0.254 | 0.70 | 89 | -0.66 | 0.11 | 116 | 0.46 | 0.25 |
| 2.Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapılmasını nasıl buluyorsunuz? | 21 | 0.50 | 0.31 | 89 | 0.31 | 0.51 | 116 | -0.27 | 0.62 |
| 3.Yemekhane ve aşçımızın olmasını nasıl buluyorsunuz? | 21 | -1.267 | 0.02 | 89 | -0.13 | 0.67 | 115 | -0.35 | 0.29 |
| 4.Amirle İş konusundaki birlikteliğinizi nasıl buluyorsunuz? | 21 | 0.448 | 0.28 | 89 | 0.52 | 0.05 | 115 | 0.60 | 0.07 |
| 5.Performansınızı etkileyen kurum dışı etkenlerdir fikrine katılıyor musunuz? | 21 | -0.150 | 0.67 | 89 | -0.22 | 0.40 | 114 | 0.10 | 0.74 |
| 6.Sosyal aktiviteler eksiktir fikrine katılıyor musunuz? | 20 | 0.244 | 0.55 | 90 | -0.14 | 0.62 | 115 | 0.14 | 0.64 |
| 7.Sosyal aktivitelerden memurlarda yararlanmalı fikrine katılıyor musunuz? | 20 | 0.527 | 0.55 | 90 | 0.08 | 0.85 | 115 | 0.09 | 0.85 |
| 8.İlin sosyal aktivitelerin az olması performansınızı olumsuz etkiliyor mu? | 21 | 0.410 | 0.38 | 90 | 0.09 | 0.90 | 116 | -0.59 | 0.13 |
| 9.Birimler arası diyalog azdır fikrine katılıyor musunuz? | 21 | 0.510 | 0.25 | 87 | -0.18 | 0.50 | 114 | -0.34 | 0.32 |
| 10.Kantin hizmeti yeterli fikrine katılıyor musunuz? | 21 | -0.570 | 0.14 | 87 | 0.10 | 0.62 | 114 | 0.27 | 0.30 |
| 11.Ulaşım yetersizliği yaşıyor musunuz? | 21 | -0.300 | 0.93 | 88 | -0.13 | 0.52 | 114 | -0.31 | 0.24 |
| 12.Spor tesislerinden memurlar ayrıcalıklı olarak yararlanmalı mıdır? | 21 | 0.050 | 0.88 | 90 | 0.28 | 0.20 | 116 | -0.87 | 0.01 |
| 13.Memurların çalışmalarını denetleyen bir mekanizma olmalı mı? | 20 | 0.160 | 0.66 | 89 | -0.05 | 0.83 | 113 | 0.11 | 0.70 |
| 14.İdari çalışanlar rotasyona tabi tutulmalı mı? | 21 | -0.120 | 0.72 | 90 | -0.27 | 0.21 | 116 | -0.35 | 0.22 |
| 15.Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | 19 | -0.110 | 0.86 | 90 | 0.34 | 0.34 | 117 | 0.03 | 0.99 |
| 16.Yemeklerin kalori miktarı yeterli mi? | 19 | -0.010 | 0.98 | 90 | -0.94 | 0.02 | 115 | 0.08 | 0.98 |
| 17.Yemeklerde temizliğe dikkat ediliyor mu? | 19 | 0.060 | 0.91 | 90 | 0.07 | 0.82 | 116 | 0.40 | 0.38 |
| 18.Yemek ücreti sizce fazla mı? | 19 | -0.540 | 0.44 | 87 | 0.48 | 0.20 | 113 | 0.02 | 0.95 |
| 19.Çalışanların tayinle gitmesi çalışmanızı olumsuz etkiliyor mu? | 19 | 0.110 | 0.77 | 89 | 0.50 | 0.05 | 115 | -0.02 | 0.95 |
| 20. Eğitiminiz engelleniyor mu? | 20 | -0.340 | 0.32 | 91 | -0.44 | 0.05 | 117 | -0.11 | 0.69 |
| 21.Memura verilen yıllık izin yeterli mi? | 19 | -0.770 | 0.20 | 89 | 0.20 | 0.60 | 115 | -0.30 | 0.57 |
| 22.Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz? | 19 | -0.010 | 0.98 | 87 | -0.28 | 0.32 | 113 | 0.10 | 0.77 |
| 23.Sağlık ekiplerinin olmaması performansınızı etkiliyor mu? | 19 | -0.350 | 0.43 | 88 | 0.20 | 0.47 | 114 | -0.37 | 0.24 |
| 24.Döner sermayeden faydalanmanız performansınızı artırır mı? | 19 | 0.930 | 0.10 | 89 | -0.13 | 0.68 | 115 | 1.00 | 0.01 |
| 25.Birim içinde arkadaşlar arası diyaloğunuz nasıl? | 19 | -1.240 | 0.04 | 90 | 0.03 | 0.93 | 116 | 0.19 | 0.57 |

Çizelge 4.6. da Psikolojik mobinge maruz kalma, teknolojik aletlerin yeterliliği konularında ayrı ayrı regresyon katsayıları ve bunlara ait p değerleri verilmiştir. Burada önce personele sorulan mobinge maruz kalma (Evet/Hayır/Kısmen) konusundaki soru ile Likert tipi sorular arasındaki Nominal Regresyon analizi sonuçlarına göre, açıklama yüzdesi (R^2) 0.51 olarak bulunmuştur. Burada Likelihood Ratio Ki-kare testine göre, $p=0.066$ önem derecesinde model uyumu olduğu da anlaşılmıştır. Katsayıları negatif (-) çıkanlar için çalışanların mobinge maruz kalma konusunda ters yönde görüş bildirdikleri anlaşılmaktadır. Psikolojik mobinge maruz kalmadıklarını belirten çalışanların;

-Yuva ve kreş imkânı sağlanmalıdır görüşüne ise, nispeten katılmadıkları ($p<0.11$) anlaşılmaktadır.

-Amirle iş konusundaki birliktelik hususuna katıldıkları ($p<0.05$),

-Yemeklerin kalori miktarının yeterliliği konusuna katılmadıkları ($p<0.05$),

-Çalışanların tayinle gitmelerinin olumsuz etkisine katıldıkları ($p<0.05$),

-Eğitimlerinin engellendiği konusuna katılmadıkları ($p<0.05$),

-Psikolojik mobinge maruz kaldıklarını belirten çalışanların birim içinde arkadaşlar arasındaki diyalog konusuna katıldıkları ($p<0.05$) anlaşılırken,

Personele sorulan teknolojik aletlerin yeterliliği (evet/hayır) konusundaki soru ile likert tipi 25 soru arasında nominal regresyon analizi yapılmış ve buradaki açıklama yüzdesi (R^2); 0.44 olarak bulunmuştur. Likelihood Ratio testine göre $p=0.054$ önem derecesinde model uyumu olduğu da anlaşılmaktadır.

-Üniversitedeki teknolojik araçların yeterliliği konusunda, katsayıları negatif (-) çıkanlar için cevap seçeneklerine göre çalışanların ters yönde görüş bildirdikleri anlaşılmaktadır.

Buna göre, üniversitede kullanılan teknolojik aletleri yeterli bulan çalışanlar spor tesislerinden memurların ayrıcalıklı olarak yaralanmaları hususuna katılmadıkları ($p<0.01$),

İlde sosyal aktivitelerinin az olmasının performansı olumsuz etkilediği görüşüne de nispeten katılmadıkları ($P<0.13$) anlaşılmaktadır.

Ancak amirle iş konusundaki birliktelik hususuna katıldıkları ($p<0.05$),

Çalışanların döner sermayeden faydalanmasının performansı artırdığı görüşüne de katıldıkları ($p<0.01$) anlaşılmaktadır.

Çizelge 4.7. Üniversitede çalışanların cinsiyet, kadro ve çalışma memnuniyetleri ile bazı nominal değişkenler arasındaki Ki-kare test sonuçları.

| Nominal Değişkenler | Khi-Kare | | | | | | | | |
|---|----------------------------|----|-------|------------------|----|-------|------------------|----|--------|
| | Pearson / Likelihood Ratio | | | | | | | | |
| | Cinsiyet | | | Kadro | | | Memnuniyet | | |
| | f<5 ^a | sd | p | f<5 ^a | sd | p | f<5 ^a | sd | p |
| 1.Yaşınız | 1 | 2 | 0.174 | 5 | 6 | 0.965 | 2 | 4 | 0.039 |
| 2.Seçtiğiniz meslek kabiliyetinizle uyuyor mu? | 0 | 1 | 0.051 | 1 | 3 | 0.027 | 0 | 2 | 0.054 |
| 3.Mobinge maruz kalıyor musunuz? | 1 | 2 | 0.469 | 4 | 6 | 0.531 | 1 | 4 | <0.001 |
| 4. Üniversitemiz de yeterli teknolojik aletler kullanılıyor mu? | 1 | 1 | 0.289 | 2 | 3 | 0.490 | 0 | 2 | 0.004 |
| 5. İş taksimatı eşit bir şekilde yapılmış mı? | 0 | 1 | 0.376 | 1 | 3 | 0.024 | 0 | 2 | 0.030 |
| 6. Birim personelleri birim amiriyle toplantı yapmalı mı? | 1 | 1 | 1.000 | 4 | 3 | 0.661 | 3 | 2 | 0.696 |
| 7. Yapılacak bir konut desteği performansınızı olumlu etkiler mi? | 1 | 1 | 0.766 | 3 | 3 | 0.794 | 0 | 2 | 0.992 |
| 8. Aldığınız ücreti nasıl buluyorsunuz? | 3 | 4 | 0.116 | 12 | 12 | 0.516 | 5 | 8 | 0.015 |
| 9. Memura performans değerlendirme sistemi getirilmeli mi? | 0 | 2 | 0.734 | 3 | 3 | 0.269 | 0 | 4 | 0.471 |

^a İlgili sütunda frekansı 5'ten az olan gözelerin sayıları verilmektedir.

Nominal değişkenlere uygulanan Ki-kare test yöntemi aslında non-parametrik bir yöntemdir. Çizelge 4.7 de çalışanların cinsiyet, görev ve çalışma memnuniyetleri ile yaş, görevin mesleğe uygunluğu, mobinge maruz kalma, teknolojik aletlerin kullanımı, iş taksimi, personelin birim amirleri ile toplantı yapmaları, ildeki sosyal aktivitelerinin yetersizliği, konut desteği ve memura performans değerlendirme sisteminin getirilmesi konuları arasındaki bağlantıları tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu tabloda uygulanan Ki kare test yöntemi için 5 ten daha az olan frekans sayılarına göre Pearson ya da Likelihood ratio yöntemlerinden birisi dikkate alınmış ve 2x2'lik tablolar için gerekli düzeltmenin (Yates) de yapıldığı Ki-kare test sonuçları çizelge 4.7 de verilmiştir.

Araştırmaya alınan erkek çalışanların % 61'i 32 yaştan daha küçük, %27'si 33-44 yaş arasında, % 12'si de 45 yaştan büyük, kadınların ise % 69'u 32 yaştan küçük iken, % 31'i 33-44 yaş arasında bulunmuştur. 45 yaştan büyük bayan bulunmamaktadır.

Cinsiyete Göre Çalışanların Mesleğinin Kabiliyetleriyle Uyuşması

Erkeklerin % 47'si mesleklerinin kabiliyetlerine uygun olduğunu belirtirken, bayanlarda bu oran % 20'ye düşmüştür.

Cinsiyete Göre Mobing

Mobinge maruz kalma sorusuna kadın ve erkekler aynı şekilde cevap vermişlerdir. Ancak erkeklerin % 40'ı mobinge maruz kalmaları konusuna evet ya da kısmen olarak katılırken, bu oran kadınlarda % 28 olarak bulunmuştur.

Cinsiyet Göre Üniversitedeki Teknolojik Alet Kullanımı

Erkeklerin % 72'si yeterli teknolojik alet kullandığını belirtirken, kadınlar daha yüksek oranda (88) teknolojik aletlerin yeterli olarak kullandığını belirtmişlerdir.

Cinsiyet Göre İş Taksimatı

Erkeklerin % 44'ü iş taksimatının eşit şekilde yapılmadığını belirtirken, kadınlar daha yüksek olarak (% 54) iş taksimatının eşit şekilde yapılmadığını belirtmişlerdir.

Cinsiyet Göre Konut Desteğinin Performansa Etkisi

Erkeklerin % 84'ü yapılacak bir konut desteğinin performansı olumlu etkilediğini belirtirken, kadınlarda bu oran; % 88 olarak nispeten yüksek çıkmıştır.

Cinsiyet Göre Ücret

Erkeklerin % 49'u ücretleri yeterli bulurken, kadınlarda bu oran % 24 olarak çıkmıştır.

Üniversitede Çalışma Memnuniyetine Göre Yaş

32 yaştan küçük ve 45 yaştan büyük çalışanların her ikisinde de memnuniyetsizlik % 20 çıkarken, 33-44 yaş arasındaki çalışanlarda memnuniyetsizlik artmıştır (%33).

Üniversitede Çalışma Memnuniyetine Göre Mesleğin Kabiliyete Uyumu

Seçtikleri mesleğin kabiliyetlerine uymadığını düşünen çalışanların % 16'sı üniversitede çalışmaktan memnun olmadıklarını belirtirken, mesleklerin kabiliyetlerine uygun olduklarını söyleyen çalışanların % 36'sı Üniversitede çalışmaktan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum mesleklerin kabiliyetlerine uygun olduğunu düşünen idari personelin yaptıkları işten memnun olmadıkları sebebiyle meydana gelmiş olabilir.

Üniversite'de çalışma memnuniyetine göre Mobing

Mobinge maruz kaldıklarını söyleyen çalışanların % 52'si üniversitede çalışmaktan memnun olmadıklarını belirtirken, mobinge maruz kalmadıklarını söyleyen çalışanların sadece % 14'ü üniversitede çalışmaktan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Üniversitede Çalışma Memnuniyetine Göre Yeterli Teknolojik Alet Kullanımı

Üniversite'de yeterli teknolojik alet kullanılmadığını belirtenlerin % 45'i üniversitede çalışmaktan memnun olmadıklarını belirtirken, bu oran üniversitede yeterli teknolojik alet kullanıyor diyenlerde oldukça düşük çıkmıştır (% 17). Yani üniversitede çalışma memnuniyetsizliğin başka bir sebebi de yeterli teknolojik alet olmaması şeklinde yorumlanabilir.

Üniversitede Çalışma Memnuniyetine Göre İş Taksimatı

İdari personelin iş taksimatının eşit şekilde yapıldığını söyleyenlerin % 80'ni az ya da çok üniversitede çalışmaktan memnun iken, iş taksimatının eşit şekilde yapılmadığını düşünenlerin % 27'si üniversitede çalışmaktan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Üniversitede Çalışma Memnuniyetine Göre Ücret

Üniversitede çalışmaktan memnun olmayan idari personelin % 94'ü aldıkları ücreti de yetersiz bulmuşlardır.

Kadroya Göre Mesleğin Kabiliyete Uyumu

Seçtikleri mesleğin kabiliyetleriyle uyumlu olduğunu belirten çalışanların % 22'si teknik personel, % 72'si de memurdur. Burada şoförlerin oranı % 5 olarak çok düşük çıkmıştır. Bu durum şoförlerin bu işi değil de, büro hizmeti yapmak istemelerinden kaynaklanmış olabilir.

Kadroya göre Mobing

Mobinge maruz kaldıklarını söyleyen çalışanların çoğu memur (% 52) ve teknik personel (% 33) olarak bulunmuştur. Bu oran şoförlerde düşük çıkmıştır. Zaten şube müdürü ve şeflerde de bu oran oldukça düşüktür.

Kadroya Göre Yeterli Teknolojik Alet

Üniversitede kullanılan teknolojik aletlerin yeterli olduğunu söyleyen çalışanların % 69'u memur, yeterli olmadığını söyleyenlerin de % 71'i memur ve kısmen (% 23) teknik personel olarak bulunmuştur.

Kadroya Göre İş Taksimatı

Üniversitede iş taksimatının çalışanlar arasında eşit şekilde yapıldığını belirtenlerin % 77'si memurdur. İş taksimatının eşit şekilde yapılmadığını söyleyenlerin ise % 61'ni memur ve kısmen (% 30) teknik personel oluşturmaktadır.

Kadroya Göre Ücret

Şube müdürü ve şeflerle, şoförlerin tamamı aldıkları ücreti yetersiz bulurken, teknik personel ve memurlarda bu oran % 92 olmuştur.

Mesleğe Göre Memur Performans Değerlendirme Sistemi

Memura performans sistemi olmasını isteyenlerin % 68'ni memurlar oluşturmuştur. şube müdürü-şef ve şoförlerde bu oran düşük çıkarken, performans sistemi isteyenlerde teknik personelin oranı % 17 olarak bulunmuştur.



Çizelge 4.8. İdari personel için kadro, cinsiyet, yaş ve çalışma sürelerinin likert tipi sorularla karşılaştırılması

| Nominal Değişkenler | Ki-Kare | | | | | | | |
|---|------------------|-------|----------------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|
| | Kadro | | Pearson / Likelihood Ratio | | Yaş | | Çalışma Süresi | |
| | (sd=12) | | (sd=4) | | (sd=8) | | (sd=12) | |
| | f<5 ^a | p | f<5 | p | f<5 ^a | p | f<5 ^a | p |
| 1.Yuva ve kreş imkânı sağlanmalı mı? | 11 | 0.186 | 4 | 0.013 | 8 | 0.006 | 12 | 0.670 |
| 2.Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapılmasını nasıl buluyorsunuz? | 14 | 0.622 | 4 | 0.774 | 8 | 0.152 | 12 | 0.621 |
| 3.Yemekhane ve aşçımızın olmasını nasıl buluyorsunuz? | 13 | 0.385 | 2 | 0.428 | 7 | 0.339 | 7 | 0.945 |
| 4.Amirle iş konusundaki birlikteliğinizi nasıl buluyorsunuz? | 12 | 0.234 | 2 | 4.480 | 4 | 0.485 | 7 | 0.267 |
| 5.Performansınızı etkileyen kurum dışı etkenlerdir fikrine katılıyor musunuz? | 12 | 0.272 | 3 | 0.847 | 5 | 0.057 | 7 | 0.099 |
| 6.Sosyal aktiviteler eksiktir fikrine katılıyor musunuz? | 12 | 0.103 | 3 | 0.828 | 7 | 0.539 | 8 | 0.162 |
| 7.Sosyal aktivitelerden memurlarda yararlanmalı fikrine katılıyor musunuz? | 13 | 0.650 | 5 | 0.112 | 9 | 0.102 | 14 | 0.051 |
| 8.İlin sosyal aktivitelerin az olması performansınızı olumsuz etkiliyor mu? | 12 | 0.633 | 2 | 0.334 | 5 | 0.076 | 9 | 0.487 |
| 9.Birimler arası diyalog azdır fikrine katılıyor musunuz? | 13 | 0.273 | 3 | 0.192 | 4 | 0.123 | 7 | 0.050 |
| 10.Kantin hizmeti yeterli fikrine katılıyor musunuz? | 11 | 0.001 | 3 | 0.958 | 5 | 0.146 | 7 | 0.433 |
| 11.Ulaşım yetersizliği yaşıyor musunuz? | 11 | 0.133 | 4 | 0.337 | 6 | 0.140 | 8 | 0.624 |
| 12.Spor tesislerinden memurlar ayrıcalıklı olarak yararlanmalı mıdır? | 12 | 0.320 | 3 | 0.260 | 6 | 0.123 | 7 | 0.233 |
| 13.Memurların çalışmalarını denetleyen bir mekanizma olmalı mı? | 11 | 0.403 | 2 | 0.724 | 6 | 0.359 | 7 | 0.531 |
| 14.İdari çalışanlar rotasyona tabi tutulmalı mı? | 13 | 0.734 | 2 | 0.044 | 6 | 0.841 | 6 | 0.086 |
| 15.Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | 13 | 0.489 | 5 | 0.050 | 9 | 0.336 | 10 | 0.178 |
| 16.Yemeklerin kalori miktarı yeterli mi? | 11 | 0.369 | 4 | 0.003 | 6 | 0.071 | 9 | 0.083 |
| 17.Yemeklerde temizliğe dikkat ediliyor mu? | 13 | 0.587 | 4 | 0.089 | 6 | 0.027 | 9 | 0.077 |
| 18.Yemek ücreti sizce fazla mı? | 12 | 0.410 | 4 | 0.758 | 8 | 0.326 | 10 | 0.030 |
| 19.Çalışanların tayinle gitmesi çalışmanızı olumsuz etkiliyor mu? | 12 | 0.869 | 2 | 0.057 | 4 | 0.286 | 6 | 0,020 |
| 20.Eğitiminiz engelleniyor mu? | 11 | 0.399 | 2 | 0.417 | 5 | 0.006 | 6 | 0,589 |
| 21.Memura verilen yıllık izin yeterli mi? | 12 | 0.425 | 6 | 0.008 | 7 | 0.058 | 9 | 0.643 |
| 22.Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz? | 12 | 0.516 | 3 | 0.116 | 7 | 0.007 | 8 | 0.653 |
| 23.Sağlık ekiplerinin olmaması performansınızı etkiliyor mu? | 13 | 0.718 | 3 | 0.132 | 6 | 0.012 | 9 | 0.012 |
| 24.Döner sermayeden faydalanmanız performansınızı artırır mı? | 13 | 0.048 | 3 | 0.766 | 7 | 0.688 | 11 | 0.414 |
| 25.Birim içinde arkadaşlar arası diyalogunuz nasıl? | 12 | 0.055 | 3 | 0.696 | 6 | 0.776 | 7 | 0.265 |

^a İlgili sütunda frekansı 5'ten az olan gözelerin sayıları verilmektedir.

İğdır üniversite idari personeline uygulanan ankette çalışanların görev (kadro), cinsiyet, yaş ve çalışma süreleri ile kategorik olarak dikkate alınan likert tipi sorular arasındaki bağlantıları ortaya koymak amacıyla da iki yönlü tablolar oluşturulmuştur. Bu tablolarda uygulanan Ki kare test yöntemi için 5 ten daha az olan frekans sayılarına göre pearson ya da likelihood ratio yöntemlerinden birisi dikkate alınmıştır.

Kadro;

Şube müdürü ve şoförlerin % 70'i, teknik personelin % 67'si, memurların ise % 75'i üniversitede sosyal aktivitelerin eksik olduğu fikrine katılmışlardır.

Kantin hizmetinin yeterliliği konusundaki görüşlerin çalışanların görevlerine göre farklılık gösterdiği ($p<0.01$) de anlaşılmaktadır. Üniversite'de görev yapan şube müdürü ve şeflerin % 90'nı kantin hizmetlerinin yeterli olduğu fikrine katılmalarına karşın, teknik personelin % 63'ü, şoförlerin % 70'i, memurların ise % 60'ı bu fikre katılmadıklarını, yani kantin hizmetlerini yetersiz buldukları anlaşılmaktadır.

Üniversite'de görev yapan şube müdürü ve şeflerin tamamı ulaşım yetersizliği yaşadıklarını belirtirken, teknik personel ve şoförlerin % 80'ni, memurların % 61'i ulaşım konusunda yetersizlik yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Şube müdürü ve şeflerin % 70'i döner sermayeden memurların faydalandırılmasının performansı olumlu etkilediğini belirtirken, şoförlerin tamamı, memurların % 73'ü teknik personelin ise % 71'i aynı yönde görüş bildirmişlerdir.

Şube müdürü ve şeflerin % 70'i birim içindeki arkadaşlarıyla diyalogunun orta düzeyde ve daha az olduğunu belirtirken, teknik personelin %46'sı, şoförlerin % 10'u, memurların ise % 35'i aynı yönde görüş bildirmişlerdir.

Cinsiyet

Üniversite'de yuva veya kreş imkânı sağlanmalıdır görüşüne, daha çok kadın çalışanlar katılıyor ($p<0.05$).

İdari çalışanların rotasyona tabi tutulması görüşüne önemli ölçüde (% 58) erkekler katılmaktayken, kadınlarda bu görüşe katılmayanların oranı % 44 olarak bulunmuştur.

Üniversite’de çıkan yemekler konusunda kadınların % 84’ü çok az ya da az katılırken, bu oran erkeklerde % 56 da kalmıştır.

Yemeklerin kalori miktarının yeterliliği konusunda da kadınların % 32’si çok az katılırken, bu oran erkeklerde % 16 da kalmıştır.

Yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi konusunda kadınların % 75’i, erkeklerin ise % 48’i temizliğe dikkat edilmediğini ifade etmişlerdir.

Çalışanların tayinle ayrılmalarının olumsuz etkilerine; erkeklerin % 50’si çok az ya da az şekilde katılım gösterirken, bu oran kadınlarda % 42 de kalmıştır. Nitekim kadınların % 38’i bu görüşe katılırken, erkeklerin % 23’ü katıldıklarını belirtmişlerdir.

Memura verilen yıllık izin yeterliliği konusunda erkekler yetersiz olduğunu belirtirken, bu oran kadınlarda yükselmiştir (% 88).

Çalışanlar cinsiyete göre ücret konusunda da farklı görüş bildirmişlerdir. Nitekim erkeklerin % 52’si ücretleri yetersiz bulurken, bu oran kadınlarda % 76’ya çıkmıştır.

Yaş;

Yaşı 33’ten daha az olanlar ve 33-44 arasında olanların % 83’ü üniversitede yuva ve kreş imkânları sağlanmalıdır görüşüne katılırken, 45 yaş üstü çalışanlarda bu oran % 60’ta kalmıştır. Nitekim 45 yaş ve üstü çalışanların % 40’ı yuva veya kreş imkânı sağlanmalıdır düşüncesine katılmadıkları anlaşılmaktadır.

Yaşı 33’ten daha az olanların % 56’sı, yaşı 33-44 arasında olanların % 80’ni kurum dışı sorunların performanslarını etkilediğini belirtirken, 45 yaş ve üstü çalışanlarda bu oran % 27’de kalmıştır. Nitekim bu yaş grubunun % 53’ü kurum dışı sorunların performanslarını etkilemediğini belirtmiştir.

Yaşı 33’ten daha az olanların % 69’u, yaşı 33-44 arasında olanların da % 62’si ilin sosyal aktivite yönünde yetersiz olmasının performanslarını etkilediğini belirtirken, 45 yaş üstü çalışanların %73’ü de bu görüşe katılmışlardır.

Yaşı 33’ten daha az olanların % 62’si, yaşı 33-44 arasında olanların % 49’u birimler arası diyalog çok azdır fikrine kesinlikle katılıyorum ya da katılıyorum şeklinde

görüş bildirirken, 45 yaş ve üstü çalışanların % 36'sı bu görüşe sadece katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Yaşı 33'ten daha az olanların % 60'ı üniversiteye ulaşım yetersizliği yaşadıklarını belirtirken, yaşı 33-44 arasında olanların % 80'ni, 45 yaş ve üstü çalışanların % 87'si bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Yani yaş arttıkça ulaşım yetersizliği konusuna katılımında önemli artışlar olduğu görülmektedir.

Yaşı 33'ten daha az olanların % 55'i, spor tesislerinde memurlar ayrıcalıklı olarak faydalanmalı görüşüne katılırken, yaşı 33-44 arasında olanların % 70'i, 45 yaş ve üstü çalışanları % 67'si bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Yani yaş arttıkça spora olan talepte de artış olduğu görülmektedir.

Yaşı 33'ten daha az olanların % 94'ü yemeklerdeki kalori miktarının, orta ya da daha az düzeyde olduğunu belirtirken, yaşı 33-44 arasında olanlarında % 85'i, 45 yaş ve üstü olanların ise % 80'ni aynı yönde görüş bildirmişlerdir. Yani yaş arttıkça yemeklerin kalori miktarının yetersizliği görüşünde azalma olduğu anlaşılmaktadır.

Yaşı 33'ten daha az olanların % 87'si, yaşı 33-44 arasında olanların % 92'si, 45 yaş ve üstü olanların % 80'ni yemeklerde temizliğe dikkat edilmediğini belirtmişlerdir.

Yaşı 33'ten daha az olanların % 67'si, yaşı 33-44 arasında olanların % 62'si personelin eğimi engelleniyor görüşüne katılmazken, 45 yaş ve üstü olanların % 93'ü bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Yani 45 yaş ve üstü çalışanların büyük çoğunluğunun personelin eğitiminin engellendiğini belirtmektedirler. Gençlerde ise bu oran azalmıştır. Yani gençler eğitim konusunda 45 yaş üstü çalışanlara göre daha istekli görülmektedir.

Yaşı 33'ten daha az olanların % 98'i, yaşı 33-44 arasında olanların % 90'nı yıllık izinlerin yetersizliği yönünde görüş bildirirken, 45 yaş üstü çalışanların tamamı aynı yönde görüş bildirmişlerdir. Yani 45 yaş üstündeki çalışanların yıllık izin süresiyle ilgili şikâyetleri diğer yaş gruplarına göre daha fazla çıkmıştır.

Benzer şekilde yaşı 33'ten daha az olanların % 95'i, yaşı 33-44 arasında olanların % 87'si, aldıkları ücretin yetersiz olduğunu belirtirken, 45 yaş üstü çalışanlarında % 93'ü aynı görüşe katılmaktadırlar. Yani gençlerle yaşlıların ücret konusunda daha çok şikâyetçi oldukları anlaşılmaktadır.

Üniversite’de sağlık ekiplerinin bulunmamasının performansı olumsuz etkilemesi konusunda da gençler ve yaşlıların şikâyetçi oldukları anlaşılmaktadır.

Çalışma Süresi

Üniversite’de 4 yıldan daha az süreyle çalışanların % 37’si kurum dışı sorunların performanslarını etkilemediğini belirtirken, bu ora 4-6 yıl arsında çalışanlarda % 33 olmuş, 7 yıldan fazla çalışanlarında ise % 50’ ye çıkmıştır.

Üniversite’de 1 yıldan az süreyle çalışanların yaklaşık % 95 sosyal aktivitelerde memurların yararlanmaları görüşüne katılırken, 1-3 yıl süreyle çalışanların yaklaşık % 70’i aynı görüşe katılmışlardır. 3 yıldan fazla süreyle çalışanların ise yaklaşık % 90’nı bu görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Üniversite’de 1 yıldan az süreyle çalışanların yaklaşık % 50’si üniversitede birimler arasındaki diyalogun yetersiz olduğunu belirtirken, 1-3 yıl arasında çalışanlarda bu oran % 70’e çıkmıştır. 4 yıldan fazla çalışanlarda ise bu oran yine % 50 civarında çıkmıştır.

Üniversite’de 1 yıldan az süreyle çalışanların % 65’i idari çalışanların rotasyona tabi tutulması görüşüne katılırken, bu oran 1-3 yıl arsında çalışanlar için % 27’ye düşmüş, 4-6 yıl arasında çalışanlarda ise % 65’e çıkmıştır. Bu oran 7 yıldan fazla çalışanlarda ise yaklaşık % 50 olmuştur.

Üniversite’de 4 yıldan az süreyle çalışanların yaklaşık % 90’nı, 1-3 yıl arasında çalışanın tamamı, 4 yıl ve daha fazla süreyle çalışanların yaklaşık % 90’nı yemeklerin kalori miktarını yetersiz bulmuşlardır. Yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi konusunda da yemeklerin kalori miktarıyla benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Üniversite’de 4 yıldan az süreyle çalışanların yaklaşık % 90’nı yemek ücretlerini fazla bulmazken, 4-6 yıl arsında çalışanların % 89, 7 yıldan fazla çalışanların ise % 73’ü yemek ücretlerinin fazla olmadığını belirtmişlerdir. Yani 7 yıldan fazla çalışanlarda yemek ücreti konusundaki şikâyet, diğer çalışanlara göre daha az bulunmuştur.

Üniversite’de 1 yıldan daha az çalışanların % 82’si, 1-3 yıl arası çalışanların tamamı tayinle üniversiteden ayrılmalarının çalışanları olumsuz etkilemediğini

belirtirken, 4-6 yıl arasında çalışanlarda bu oran % 60'a düşmüştür. Yani 4-6 yıl arasında çalışmaların bu konudaki şikâyeti azalmıştır.

Üniversite'de 1 yıldan az süreyle çalışanların % 44'ü, üniversite'de sağlık ekiplerinin olmamasının performansı olumsuz etkilediğini belirtirken, bu oran 1-3 yıl arasında çalışanlarda % 28, 4-6 yıl arasında çalışanlarda % 19, 7 yıldan fazla çalışanlarda ise % 13'e düşmüştür. Yani çalışma süresi arttıkça üniversitedeki sağlık ekiplerini olmaması konusundaki şikâyet giderek azalmaktadır.



Çizelge 4.9. Pearson Korelasyon

| Pearson Korelasyon | Yuva veya kreş imkânı | Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapma | Amirle iş konusundaki birliktelik | Performansınızı etkileyen kurum dışı etkenler | Sosyal aktiviteler eksik fikri | Sosyal aktivitelerden memurların faydalanması | İlimizin sosyal aktivite yetersizliği | Birimler arasında diyalog çok azdır fikri | Kantin hizmeti yeterli fikri | Ulaşım yetersizliği | Spor tesislerinde memurların faydalanması | Memurların çalışmasını denetleme | İdari çalışanların rotasına tabi tutulması | Yemeklerinizi beğenme | Yemeklerin kalori miktarı | Yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi | Yemek ücreti yeterliliği | Çalışanların tayinlenmesi | Memurlara verilen yıllık izin | Aldığınız ücreti | Döner sermayede memurların faydalanması | Birim içindeki arkadaşlarınız arasındaki diyalog | |
|--|-----------------------|--|-----------------------------------|---|--------------------------------|---|---------------------------------------|---|------------------------------|---------------------|---|----------------------------------|--|-----------------------|---------------------------|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------------|------------------|---|--|---|
| Yuva veya kreş imkânı sağlanmalı mı? | r p | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapmayı nasıl buluyorsunuz? | r p | .564 <.001 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Amirle iş konusundaki birlikteliğiniz çok iyi fikrine katılıyor musunuz? | r p | .213 .010 | .324 <.001 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Performansınızı etkileyen kurum dışı olan sorunları mıdır? | r p | .270 .001 | .221 .008 | .121 .147 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sosyal aktiviteler eksik fikrine katılıyor musunuz? | r p | .270 .001 | .299 .000 | .089 .290 | .284 .001 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sosyal aktivitelerden memurlar yararlanmalı mı? | r p | .489 .000 | .529 .000 | .197 .018 | .259 .002 | .381 <.001 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| İlimizin sosyal aktiviteler de yetersiz olması | r p | .334 <.001 | .346 <.001 | .163 .050 | .242 .003 | .483 .000 | .462 .000 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Birimler arasında diyalog çok azdır fikrine katılıyor musunuz? | r p | -.068 .423 | .026 .755 | -.153 .070 | .150 .075 | .208 .013 | .114 .176 | .323 .000 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Kantin hizmeti yeterli fikrine katılıyor musunuz? | r p | -.157 .060 | -.165 .049 | .058 .489 | .062 .458 | -.080 .338 | -.133 .111 | -.041 .626 | -.051 .548 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Ulaşım yetersizliği yaşıyor musunuz? | r p | .140 .092 | .076 .361 | .009 .913 | .011 .893 | .199 .016 | .165 .048 | .252 .002 | .136 .108 | .117 .163 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| Spor tesislerinde memurlar ayrıcalıklı olarak faydalanmalı mı? | r p | .078 .348 | .056 .504 | .020 .807 | -.013 .875 | .140 .091 | .306 <.001 | .223 .007 | .174 .037 | -.069 .411 | .233 .005 | 1 | | | | | | | | | | | |
| Memurların çalışmasını denetleyen denetim mekanizması oluşturulmalı mı? | r p | .155 .063 | .269 .001 | .007 .933 | .125 .138 | .134 .109 | .325 <.001 | .149 .076 | .082 .330 | -.034 .684 | .015 .855 | -.014 .869 | 1 | | | | | | | | | | |
| İdari çalışanların öğretmenler gibi rotasyona tabi tutulmalı mı? | r p | .060 .468 | .187 .023 | .113 .174 | .023 .782 | -.086 .299 | .265 .001 | .114 .168 | .054 .522 | -.106 .204 | .044 .596 | .204 .013 | .315 <.001 | 1 | | | | | | | | | |
| Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | r p | -.088 .292 | .008 .920 | .043 .607 | -.037 .658 | -.159 .056 | .047 .575 | -.169 .043 | -.097 .255 | .187 .774 | .024 .395 | -.071 .305 | .087 .015 | .201 .015 | 1 | | | | | | | | |
| Yemeklerin kalori miktarı yeterli mi? | r p | -.050 .554 | .084 .320 | .049 .564 | -.104 .222 | -.092 .277 | .132 .118 | -.048 .573 | -.015 .860 | .086 .315 | .097 .255 | .053 .530 | .088 .300 | .165 .049 | .489 <.001 | 1 | | | | | | | |
| Yemeklerde temizliğe dikkat ediliyor mu? | r p | -.135 .106 | -.046 .586 | .027 .748 | -.076 .369 | -.179 .032 | -.006 .945 | -.163 .051 | -.142 .093 | .085 .315 | -.015 .860 | -.025 .768 | .078 .355 | .044 .596 | .440 .000 | .385 .000 | 1 | | | | | | |
| Yemek ücreti sizce fazla mı? | r p | -.045 .598 | -.086 .311 | -.064 .450 | -.028 .743 | .145 .087 | .017 .844 | .032 .710 | .176 .039 | -.076 .374 | .114 .178 | .175 .037 | -.179 .035 | -.136 .106 | -.080 .341 | -.051 .550 | .057 .499 | 1 | | | | | |
| Çalışanların tayinlenmesi kurumdaki çalışmanızı olumsuz etkiliyor mu? | r p | .164 .050 | .127 .128 | -.135 .108 | .005 .955 | .032 .701 | .054 .517 | .090 .284 | -.020 .810 | -.024 .780 | .004 .959 | .009 .914 | .060 .476 | .094 .259 | -.122 .146 | .142 .092 | .095 .256 | -.077 .359 | 1 | | | | |
| Memurlara verilen yıllık izin yeterli mi? | r p | -.069 .410 | .062 .465 | -.025 .769 | .114 .177 | -.033 .699 | .044 .605 | .036 .670 | .120 .156 | -.038 .653 | .121 .152 | -.030 .721 | .133 .117 | .082 .328 | .260 .002 | .200 .017 | .184 .028 | -.008 .926 | -.109 .194 | 1 | | | |
| Aldığımız ücreti nasıl buluyorsunuz? | r p | -.157 .062 | -.152 .071 | -.081 .341 | -.011 .894 | -.113 .180 | -.233 .005 | -.193 .021 | -.080 .346 | .012 .892 | .016 .853 | -.089 .291 | .042 .623 | -.022 .790 | .101 .234 | .153 .072 | .025 .767 | -.068 .428 | -.043 .608 | .377 <.001 | 1 | | |
| Döner sermayede memurların faydalandırılması | r p | .395 <.001 | .169 .043 | .072 .390 | .082 .332 | .073 .039 | .307 <.001 | .329 <.001 | .074 .381 | -.131 .120 | .238 .004 | .138 .098 | .067 .426 | -.090 .280 | -.100 .235 | -.090 .862 | -.115 .282 | -.090 .173 | -.115 .397 | -.071 .321 | -.094 .263 | 1 | |
| Birim içindeki arkadaşlarımız arasındaki diyalog | r p | .188 .023 | .117 .163 | .173 .039 | .019 .817 | .109 .193 | .172 .038 | .118 .159 | -.019 .819 | -.020 .813 | .063 .451 | .134 .106 | -.006 .943 | .088 .291 | .077 .356 | .083 .325 | .186 .025 | -.036 .669 | .135 .107 | -.053 .528 | -.103 .223 | .381 <.001 | 1 |

Cizelge.4.10. Spearman korelasyon

| Spearman Korelasyon | | Yuva veya kreş imkânı | Rektör ve daire amirleriyle toplantı yapma | Amirle iş konusundaki ittifak | Performansa etkili olan kurum dışı etkiler | Sosyal aktivite ler eksik fikri | Sosyal aktivite lerden memurların fayda lanması | İlimizin sosyal aktivite yetersiz liği | Birimler arası diyalog çok azdır fikri | Kantin hizmeti yeterli fikri | Ulaşım yetersizli ği | Spor tesis lerin den memurlar faydalan ması | Memurların çalışmas ını denet lenmesi | İdari çalışan ların rotasyon a tabi tutulması | Yemek lerinizi beğenm e | Yemek lerin kalori miktarı | Yemek lerde temiz liğe dikkat edilme | Yemek ücreti yeterli ği | Çalışan ların tayinle gitmesi | Memurla ra verilen yıllık izin | Aldığınız ücret | Döner sermaye de memurların fayda landırılması | Birim içindeki arkadaş ların arasındaki diyalog |
|---|---|-----------------------|--|-------------------------------|--|---------------------------------|---|--|--|------------------------------|----------------------|---|---------------------------------------|---|-------------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------|--|---|
| Yuva ve ya kreş imkân | r | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Rektör ve daire amirleriyle toplantı | r | .483 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Amirle iş konusundaki birlikteliğiniz | r | .193 | .226 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Performansınızı etkileyen kurum dışı sorunlar | r | .243 | .214 | .111 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sosyal aktiviteler eksik fikri | r | .301 | .296 | .039 | .269 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sosyal aktivitelerden memurlar yararlanmalı | r | .459 | .406 | .176 | .207 | .406 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| İlimizin sosyal aktiviteler de yetersiz olması | r | .300 | .320 | .135 | .235 | .535 | .492 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Birimler arasında diyalog çok azdır fikri | r | -.010 | .065 | -.140 | .155 | .247 | .099 | .356 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | |
| Kantin hizmeti yeterli fikri | r | -.151 | -.180 | .075 | .058 | -.119 | -.097 | -.081 | -.056 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | |
| Ulaşım yetersizliği | r | .207 | .170 | .039 | .026 | .281 | .225 | .253 | .102 | .086 | 1.000 | | | | | | | | | | | | |
| Spor tesislerinde memurların faydalandırılması | r | .156 | .090 | .013 | -.027 | .174 | .314 | .234 | .157 | -.106 | .241 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| Memurların çalışmasını denetleyen denetim mekanizması | r | .176 | .245 | -.035 | .103 | .113 | .222 | .163 | .120 | -.025 | .033 | -.002 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| İdari çalışanların rotasyona tabi tutulması | r | .031 | .166 | .122 | .007 | .082 | .202 | .140 | .048 | -.096 | .055 | .208 | .308 | 1.000 | | | | | | | | | |
| Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | r | -.072 | -.032 | .057 | -.049 | -.142 | .074 | -.172 | -.081 | .197 | -.016 | -.059 | .075 | .201 | 1.000 | | | | | | | | |
| Yemeklerin kalori miktarı yeterli mi? | r | -.020 | .114 | .045 | -.099 | -.110 | .132 | -.056 | .017 | .088 | .123 | .053 | .084 | .179 | .503 | 1.000 | | | | | | | |
| Yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi | r | -.156 | -.055 | .049 | -.091 | -.198 | -.016 | -.178 | -.146 | .082 | -.058 | -.041 | .065 | .065 | .442 | .382 | 1.000 | | | | | | |
| Yemek ücreti sizce fazla mı? | r | -.041 | -.065 | -.053 | -.059 | .144 | .050 | .052 | .146 | -.076 | .125 | .144 | -.154 | -.141 | -.074 | -.037 | .037 | 1.000 | | | | | |
| Çalışanların tayinle gitmesi | r | .170 | .204 | -.122 | .022 | .079 | .059 | .109 | .002 | -.028 | .033 | .017 | .062 | .079 | -.153 | .121 | .062 | -.071 | 1.000 | | | | |
| Memurlara verilen yıllık izin yeterli mi? | r | -.076 | .023 | -.001 | .105 | -.003 | .026 | -.005 | .084 | -.041 | .106 | -.057 | .117 | .069 | .292 | .224 | .219 | -.045 | -.097 | 1.000 | | | |
| Aldığımız ücreti nasıl buluyorsunuz? | r | -.133 | -.116 | -.077 | -.007 | -.182 | -.253 | -.233 | -.080 | .009 | -.009 | -.120 | .040 | -.058 | .087 | .170 | .044 | -.044 | -.003 | .394 | 1.000 | | |
| Döner sermayede memurların faydalandırılması | r | .180 | .133 | .231 | .024 | .138 | .186 | .118 | -.017 | -.023 | .083 | .121 | -.027 | .122 | .044 | .067 | .151 | -.036 | .115 | -.091 | -.096 | .325 | 1.000 |
| Birim içindeki arkadaşlarımız arasındaki diyalog | r | .031 | .111 | .005 | .772 | .098 | .025 | .159 | .839 | .788 | .321 | .144 | .751 | .142 | .602 | .427 | .069 | .673 | .170 | .279 | .254 | <.001 | |

Likert tipi soruların 22 tanesi kendi aralarında ilişkilendirilmiştir. Bu değişkenlerde normallik şartı gerçekleşmediği için non-paramerik yöntem olan spermanın korelasyon katsayıları değerlendirilmeye alınmıştır. Buna göre;

-Rektör ve daire amirleri ile toplantı konusuyla pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$),

-Amirle iş konusundaki birliktelik konusu ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.05$),

-Performansı etkileyen kurum dışı sorunlar ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$),

-Sosyal aktivitelerin eksik olduğu konusu ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$),

-Sosyal aktivitelerden memurların yararlanması konusu ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$),

-İlin sosyal aktivitelerde yetersizliği konusu ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$),

-Ulaşımın yetersizliği konusu ile anlamlı ($p<0.05$),

-Spor tesislerinden memurların faydalandırılması konusu ile pozitif yönde (+) marjinal anlamlı ($p=0.06$),

-Memurların çalışmasını denetleyen bir mekanizma olmalı konusu ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.05$) ilişki bulunmuştur.

-Yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi konusunda ise negatif yönde (-) anlamlı ($p<0.07$) ilişki bulunmuştur. Burada yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi konusu ile yuva ve kreş imkânı arasında ters yönde ilişki çıkmıştır. Nitekim ücret konusunda da buna benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır.

-Çalışanların tayinle gitmesi ile anlamlı ($p<0.05$),

-Döner sermayeden memurların faydalanması konusu ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$) ve

- Aynı birim içindeki çalışanların aralarındaki diyalog konusunda da pozitif yönde (+) anlamlı ($p < 0.05$) ilişki bulunmuştur.

- Amirle iş konusundaki birliktelik ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p < 0.01$),

- Kurum dışı sorunların performansı etkilemesi ile yine pozitif yönde (+) anlamlı ($p < 0.05$),

- Sosyal aktivitelerin eksikliği ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p < 0.001$),

- Sosyal aktivitelerden memurların yararlanması ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p < 0.001$),

- İlin sosyal aktivitelerde yetersiz olması ile çok anlamlı ($p < 0.001$),

- Kantin konusunun yeterliliği konusuyla pozitif yönde (+) anlamlı ($p < 0.05$),

- Ulaşımın yetersizliği konusuyla pozitif yönde (+) anlamlı ($p < 0.05$),

- Memurların çalışmasını denetleyen mekanizma olması konusuyla pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p < 0.01$),

- İdari çalışanların rotasyona tabi tutulması ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p < 0.05$),

- Çalışanların tayinle ayrılması konusuyla pozitif yönde (+) anlamlı ($p < 0.05$),

- Döner sermayede memurların faydalanması konusuyla pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p < 0.001$) ilişki bulunmuştur.

- Sosyal aktivitelerden memurların yararlanması ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p < 0.05$),

- Birim içinde çalışanlarla diyalog konusuyla pozitif yönde (+) çok anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.001$).

- Sosyal aktivitelerin eksik olduğu görüşüyle pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p < 0.01$),

- Sosyal aktivitelerden memurların yararlanması ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p < 0.05$),

- İlin sosyal aktivitelerde yetersiz olması görüşüyle pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$) ilişki bulunmuştur.

- Sosyal aktivitelerden memurların yararlanması ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$),

- Ulaşımın yetersizliği ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$) (Yani ulaşımı yetersiz bulanlar, üniversitedeki sosyal aktiviteyi de yetersiz buluyor),

- Memurların spor tesislerinden faydalanması ile de pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$) ilişki çıkmıştır,

- Yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi konusuyula negatif (-) yönde anlamlı ($p<0.05$) ilişki çıkmıştır.

- Döner sermayeden memurların yararlanması konusuyula pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$) ilişki bulunmuştur.

- İlin sosyal aktivitelerde yetersiz olmasıyla pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$),

- Ulaşımın yetersizliği ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$),

- Spor tesislerden memurların yararlanması ile çok anlamlı ($p<0.001$),

- Memurların çalışmasını denetleyen mekanizma olması ile pozitif yönünde (+) çok anlamlı ($p<0.01$),

- İdari çalışanların rotasyona tabi tutulması ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.05$) ilişki çıkarken,

- Ücret konusuyula negatif yönde (-) çok anlamlı ($p<0.01$) ilişki bulunmuştur. Yani memurların sosyal aktivitelerden yararlanmasını isteyen çalışanlar aldıkları ücreti yetersiz bulmaktadırlar.

- Döner sermayeden memurların faydalandırılması ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$) ve

- Birim içinde birlikte çalışanlar arasındaki diyalog konusuyla pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.05$) ilişki bulunmuştur.
- Birimler arasındaki diyalogun az olduğu görüşüyle pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$),
- Ulaşım yetersizliği konusuyla pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$)
- Spor tesislerinden memurların faydalanmasıyla pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$) ilişki bulunurken,
- Yemekler konusundaki beğeni ile negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani üniversitede çıkan yemekleri beğenmediklerini ifade eden çalışanlar Iğdır'ın sosyal aktiviteler yönünden yetersizliği görüşüne de sahiptirler.
- Ücret konusunda benzer bir sonuç bulunmuştur.
- Memurların döner sermayeden faydalanması konusunda ise pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki bulunmuştur.
- Spor tesislerinden memurların faydalanması ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$),
- Döner sermayeden memurların faydalanması ile de pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.01$) ilişki bulunmuştur.
- İdari çalışanların rotasyona tabi tutulması ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.05$),
- Döner sermayeden memurların faydalandırılması ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.05$) ilişki bulunmuştur.
- İdari çalışanların rotasyona tabi tutulması ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$) ilişki bulunmuştur.
- Yemekleri beğeni konusu ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.05$),
- Yemeklerin kalori miktarının yetersizliği ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.05$) ilişki bulunmuştur.

- Yemeklerin kalori miktarı konusuyla pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$),
- Yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ilişki ($p<0.001$) bulunmuştur. Yani yemeklerin kalori miktarının yetersizliği ve yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi hususları yemeklerde beğeniye sebep olmaktadır.
- Yemeklerde temizliğe dikkat edilmesi ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$),
- Memurlara verilen yıllık izin ile pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.001$)
- Ücret konusuyla da pozitif yönde (+) anlamlı ($p<0.05$) ilişki bulunmuştur.
- Memurlara verilen yıllık izin ile pozitif yönde anlamlı ($p<0.001$),
- Ücret konu ile pozitif yönde (+) çok anlamlı ($p<0.001$) ilişki bulunmuştur.
- Döner sermayeden yaralanma ile negatif yönde (-) anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0.07$). Yani aldıkları ücretin yetersiz olduklarını belirten idari personel döner sermayeden yararlandırılmak istemektedir.
- Birim içindeki çalışanların aralarındaki diyalog ile pozitif yönde (+) çok anlamlı şekilde ilişkili bulunmuştur ($p<0.001$)

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Ölçüm değerlerine uygulanan parametrik testler için gerekli olan varsayımların sağlanması beklenir. Gözlemlerin normal dağılım göstermesi, popülasyon varyanslarının gruplarda da homojen olması gibi varsayımların sağlanmadığı durumlarda, mümkünse gözlem değerleri transformasyona tabi tutulur. Bu mümkün olmuyorsa da, non-parametrik testler kullanılır.

Bu çalışmada parametrik testler için gerekli olan varsayımların sağlanıp sağlanmadığına bakılarak, parametrik ya da non-parametrik testlerin kullanımına karar verildi ve ilgili testler uygulandı. Bütün bulgular analiz sonuçları ile ilgili olarak verilen tablolarda detaylı olarak sunuldu ve böylece hangi yöntemin niçin kullandığı açık olarak gösterildi. Bu çalışma parametrik ve non parametrik analiz sonuçlarının birlikte ele alındığı bir çalışma niteliğindedir.

Üniversitede sosyal aktivitelerin yetersiz olması, ilin sosyal aktivitelerde yetersiz olması, üniversitede birimler arası diyalogun yetersiz olması, yemekhanede aşçı bulunmaması gibi hususlarda olumsuz görüş bildiren çalışanlar memleketlerinde olmamalarının çalışmalarında tatminsizliğe sebep olduğunu belirtmişlerdir. Giriş bölümünde de ifade edildiği gibi buradaki temel amaç idari çalışanların performansı ile ilgili hususları belirlemektir. Bu çalışmada ‘kendi memleketinde olmama hususu’ personelin çalışmasını olumsuz etkilediği görülmüştür. Ülkemizde farklı yerlerde istihdam edilen idari çalışanların çalışma süreleri kısa tutulmalı ve mümkün mertebe bu süre üç yılı geçmemesi uygun olabilir. Özellikle de gelişmişlik düzeyi az olan illerde istihdam olunan memurlara ekonomik manada destek verilmesi de uygun olur. Burada akademik personele geliştirme ödeneği verildiği gibi, buna paralel olarak memurlar da bu konuda dikkate alınmalıdır. Aksi takdirde, bu ve buna benzer hususlar sebebiyle sürekli olarak doğu illerimizde çalışan memur sayısında azalma ya da liyakat sorunu yaşanabilir.

Çalışanların yuva ve kreş imkânı ve kurum dışı etkenlerin performansı etkilemesi konularında genç çalışanlar olumlu görüş bildirirken, ulaşımın yetersizliği konularında yaşlı çalışanlar olumsuz görüş bildirmişler, yemeklerin kalori miktarının yeterliliği ve yıllık

izinlerin yeterliliği konularında ise yaşlı çalışanlar olumlu görüş bildirmişlerdir. Türkiye de kamu kurumlarında çalışanların talepleri mümkün mertebe giderilmeye çalışılmalıdır. Örneğin çalışan bir çiftin kendi kurumlarında çocuklarıyla beraber olmaları ile olmamaları arasında büyük ölçüde fark vardır. Çünkü çalışan anneye kendi kurumunda kreş imkânı sağlanarak ondan daha verimli bir şekilde performans elde edilebilir.

İldeki sosyal aktivitelerin az olması, birimler arası diyalog, eğitimin engellenmesi hususlarında üniversite çalışanları memnuniyetsizlik bildirmezken, amirlerle iş konusundaki birliktelik hususunda olumsuz görüş bildirmişlerdir. İdari çalışanların rotasyona tabi tutulması ve birimler arasındaki diyalog konusunda da çalışanlar memnuniyetsizlik bildirmişlerdir. Aslında iş konusundaki birliktelik önemli bir husustur. Amir memurun ne yaptığını, ilgili kanun/maddelerle ilgili ne bildiğini bilmelidir. Bunun yanında birim amirleri birimler arasındaki diyalogu geliştirmelidir.

Mobinge maruz kaldıklarını söyleyen çalışanların çoğu memurdur. Teknik personel, şoför, şube müdürü ve şeflerde bu oran oldukça düşük çıkmıştır. Yani daha çok düz memurlar mobing şikâyetinde bulunmaktadır. Eğer baskı varsa orada sağlıklı bir çalışma beklenemez. Psikolojik baskının olmaması gerekir. Böyle bir durumla karşılaşan idari çalışanlar ilgili mercilere başvurmalıdır.

Bütün bu bulgular ışığında da görüldüğü gibi idari çalışanlardaki verimin maksimum olması için, performans düşürücü ve artırıcı olan hususlar tespit edilip çözüm bulunmalıdır. Özellikle maddi konuların iyileştirilmesi lazımdır. Aksi takdirde çalışanın gözü ek bir gelir sağlamada olursa, bu çalışandan tam verim alınamaz. Bu nedenle çalışan memur sayısı yeterli seviyede olmalıdır. Yani kamu liyakatli çalışanlardan oluşmalıdır. Çünkü tüketim toplumuna sürüklendiğimiz bir asırda özellikle de memur maaşları artırılmalı, liyakate ehemmiyet verilmelidir. Böylelikle kamu görevleri, işini seven ve liyakatli bir ekiple yürütülmüş olur.

KAYNAKLAR

- Aktay, A., 2008. *Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 278.
- Altunbaş, A., 2008. *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Zekâ Düzeylerinin Çok Boyutlu Analizi* (İstanbul İli-Avrupa Yakası Örneği). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 225.
- Ananim, (2012). <https://spssegitimi.wordpress.com/.../parametrik-ve-non-parametrik-testlerin-karsilastir>. (Erişim tarihi 10.02.2017)
- Atasoy, D., 2001. Lojistik regresyon analizinin incelenmesi ve bir uygulaması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Bayrakdar, M., 2009. *Lise Son Sınıf Öğrencilerin Değer Tercihleri ve Meslek Tercihleri Arasındaki İlişki*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı. 200.
- Bekçi, V., 2009. *Mesleki ve Teknik Eğitim Gören Öğrencilerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Megep'de Alan-Dal Seçimi İle İlişkisinin İncelenmesi* (Şişli İlçesi Örneği). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 239.
- Bilge, O., N., 1997. *Örnekleme Yöntemleri ve Hipotez Testleri*. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 270: İstanbul.
- Cartwright, S., Holmes, N., 2006. The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208. doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.012.
- Cesur, H., 2009. *Ortaöğretim Müdürlerinin Liderlik Stilleri ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algularına Göre Değerlendirilmesi*. Yeditepe

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 175.
- Dean JR., J.W., Brandes, P., Dharwadkar., R. 1998. Organizational cynicism. The Academy of Management Review, 23(2), 341-352.
- Doğan, E., 2009. *Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Üst Biliş Becerileri İle Sosyal Uyumları Arasındaki İlişki* (İstanbul Anadolu Yakası Örneği). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 175.
- Doymuş, K., 2009. **Non parametrik testler.** <https://Kemaldoymus.Files.Wordpress.Com/2009/12/Non-Parametrik-Testler1.Ppt>
- Durgun, B., 2010. *Sınıfında Kaynaştırma Öğrencisi Bulunan Sınıf Öğretmenlerinin, Sınıf Yönetimi Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Sancaktepe İlçesi Örneği). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 139.
- Field, A., 2005. *Discovering Statistics Using SPSS*, Sage Publications, London 218. ISBN 978-1-84787-907-3
- Friedman, M., 1937. "The Use Of Ranks To Avoid The Assumption Of Normality İmplicit In The Analysis Of Variance", *Journal Of The American Statistical Association* C.32 No.200 Say.675-701
- Johnson, J.L., O'Leary-Kelly., A.M. 2003. The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not All social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627647. doi: 10.1002/job.207.
- Karakoyun, Y., 2011. *İlköğretim Öğretmenlerinin, Kulüp Faaliyetlerine İlişkin Tutumları İle Empati Eğilimleri Arasındaki İlişki* (Bağcılar İlçesi Örneği). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 148.
- Kayaş, S., 2009. *Meslek Liselerinin Bilişim Teknolojileri Alanındaki Öğrencilerin Dal Seçimlerine, Öğrencilerin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ve Öğrenci Ailelerinin*

- Tutumlarının Etkisinin İncelenmesi.*** Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 174.
- Köseoğlu, M., Yamak, R., 2004. ***Uygulamalı İstatistik.*** Derya Kitabevi, 2004-9.
- Kruskal, W. H., ve Wallis, W. A., 1952. ***Use Of Ranks In One-Criterion Variance Analysis Journal Of The American Statistical Association*** Cilt 47 No.26 Say. 583-621.
- Lundbrook, J., Dudley, H., 1998. ***Why permutation tests are superior to t and F tests in biomedical research.*** American Statistician 52, 127-132
- Malak, E., 2012. ***Bir Grup Öğretmenin Kişilik Özellikleri İle Sınıf İçinde Kullandıkları Disiplin Yöntemleri Arasındaki İlişki: Sarıyer İlçesi Örneği.*** Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.126.
- Mete, C., 2006. ***İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.*** Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 167.
- Nafei, W. A., Kaifi, B. A. 2013. The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. ***European Journal of Business and Management.*** 5(12). 131-147.
- Naus, A., J. A. M. 2007. Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. (Doctoral Dissertation, Maastricht University, Holland). Retrieved from <http://digitalarchive.maastrichtuniversity.nl/fedora/get/guid:32222f96-94de-4349-b04d-5c07eb18d3ae/ASSET1>
- Oğur, S., 2012. ***Kız Teknik ve Meslek Liselerinde Görev Yapan Meslek Dersi Öğretmenlerinin Özdenetim Yeterliliğinin Öğrenciler Tarafından Değerlendirilmesi.*** Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 252.

- Oktay, H., 2007. *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi. 153.
- Özsarı, İ., 2015. *İlkokul Birinci Sınıf Öğrencilerine Yönelik 'Görsel Okuma Eğitim Programı' Geliştirilmesi ve Etkililiğinin Sınanması*. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı. 179.
- Satıcı, Ö., 2011-2012 Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Biyoistatistik Anabilim Dalı *İki Yönlü Anova, Friedman Anova*.
- Şen, S., 2016. Repeated Measures Anova (Tekrarlı Ölçümler Anova) <https://Sedatsen.Files.Wordpress.Com/2016/11/6-Sunum.Pdf>.
- Şirin, E., 2011. *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği). 138.
- Tokalı, T., 2007. *Endüstri Meslek Lisesi Modüler Eğitim Sistemi İle Eğitim Gören İkinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Yönelimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 148.
- Uncu, Ü., 2008. *Öğretmen ve Eğitim Yöneticilerinin Değer Yönelimlerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi* (İstanbul İli Örneği). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 149.
- www.Dicle.Edu.Tr/Contents/05ec89ab-2b9b-492d-A161Effe635296f9.Pdf.
- Yıldırım, H., 2016. *İstatistik Veri Analizi*. Ders 4- Parametrik ve Nonparametrik Testlerin Farkları Nelerdir?/SPSS ile Veri Analizi 2016. <https://www.youtube.com/watch?v=5DL1DhrxhH0>.
- Yıldız, N., Akbulut, Ö., Bircan, H., 2006 *İstatiğe Giriş Uygulamalı Temel Bilgiler Çözümlü ve Cevaplı Bilgiler* Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Zootekni Bölümü 247-257.

Yüksel, M., 2007. *İneklerde Klitoris Koterizasyonunun LH Salınımı Üzerine Etkisinin Araştırılması*. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doğum ve Jinekoloji Ana Bilim Dalı. Doktora Tezi. Elazığ.



EKLER

İĞDIR ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARININ PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN PARAMETRİK VE NON-PARAMETRİK TESTLER İLE İRDELENMESİ

Değerli çalışma arkadaşlarım biz idari personeller, Yrd. Doç. Dr. Mehmet Kazım KARA hocamızın bizler için dile getirdiği “Görünmeyen Kahramanlar” ifadesi tam yerinde ve kesinlikle abartılmış bir söz değildir. İdari personelin olmadığı hiçbir kurum yürüyemez. Bu açıdan bende bir idari personel olarak buradaki siz değerli arkadaşlarımdan performans düşürücü ekonomik, sosyal vb. sorunlarına ışık tutmaya çalıştım. Araştırmanın başarılı olabilmesi için vereceğiniz cevapların içten ve güvenilir olması çok önem arz etmektedir. Cevaplarınız bilimsel amaçlar çerçevesinde, bilimsel yöntem teknikler kullanılarak değerlendirilecektir. Üniversitemiz ve bizler için önem teşkil eden, aşağıdaki yer alan soruların sizler tarafından cevaplanması büyük önem taşımaktadır.

Bu konuda göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Adı Soyadı: Erol AKYILDIRIM

Unvanı: Iğdır Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesinde Bilg. İşt
Yüksek Lisans: Zootekni (Biyometri ve Genetik)

1. Cinsiyetiniz?

() Erkek () Kadın

2. Yaşınız?

1. <32 ()
2. 33-44 ()
3. 45-56 ()
4. 57> ()

3. Memleketiniz?

() Iğdır () Çevre İller(Kars, Ardahan, Ağrı, Erzurum, Van) ()
Başka

4. Seçtiğiniz meslek kabiliyetinizle uyuyor mu? Bu problemden dolayı mesleğinizden ayrılmayı düşündüğünüz oldu mu?

() Evet () Hayır

5. Bu kurumda toplam çalışma süreniz ne kadar?

a) <1 ()

b) 1-3 yıl ()

c) 4-6 yıl ()

d) 7> ()

6. Üniversitemizde çalışmaktan memnun musunuz?

() Evet () Hayır

7. İlimizin Sosyal aktive gibi çeşitli etkinliğinin az olması çalışmanızı olumsuz etkiliyor mu?

() Evet () Hayır

8. Üniversitemizde memurların verimli çalışması için yeterli düzeyde teknolojik aletler(bilgisayar, yazıcı vb.) kullanılıyor mu?

() Evet () Hayır

9. Sizce zorunlu hizmet süresi üniversitemizde kaç yıl olmalı?

(.....)

10. Mobinge(Psikolojik Taciz) maruz kalıyor musunuz?

() Evet () Hayır () Kısmen

11. Kalıyorsanız nasıl bir mobinge (Psikolojik Taciz) maruz kalıyorsunuz.

.....

12. Kendi memleketinizde olmamanız çalışmanızda tatminsizliğe sebep oluyor mu?

() Evet () Hayır

13. Haftalık mesai süresinden daha fazla çalışıyor musunuz?

() Evet () Hayır

14. Üniversitemiz tarafından işini düzgün yapan ve işinde başarılı personel ödüllendirilmeli mi?(teşekkür yazısı, terfi, ödeme v.b)

() Evet () Hayır

15. Çalıştığınız birimde iş taksimatı eşit bir şekilde yapılmış mı?

() Evet () Hayır

16. Üniversitemizde siyasi ve toplumsal konular çok konuşuluyor mu? Bu tür konuşmalar sizi rahatsız ediyor mu?

() Evet () Hayır

17. Üniversitemiz internet sayfasında haber sitelerine filtre konulmalı mı?

() Evet () Hayır

18. Belli aralıklarla, birim personelleri birim amiriyle toplantı yapmalı mı?

() Evet () Hayır

19. Üniversitemizin memurlara yönelik yapacağı bir konut desteği performansınızı olumlu etkiler mi?

() Evet () Hayır

20. Üniversitemiz tarafından tüm çalışanlara kamu etik eğitimi verilmeli mi?

() Evet () Hayır

21. Üniversitemiz çalışanlarına performans değerlendirme sistemi getirilmeli mi?

() Evet () Hayır

| <p>Aşağıdaki ifadelere vereceğiniz cevapları 1'den 5'e kadar sıralanan, 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2 -Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum, açıklamalardan birini seçerek (x) işareti ile belirtmeniz gerekiyor.</p> | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 22.Üniversitemizde çocuklu çalışanlar için yuva veya kreş imkânı sağlanmalı mı? | | | | | |
| 23.Üniversitemiz Rektörü ve Daire amirleri ile belli aylarda sorunlarınızı dile getirebileceğiniz bir toplantı yapılmasını nasıl buluyorsunuz? | | | | | |
| 24. Kendi yemekhane ve aşçımızın olmasını nasıl buluyorsunuz? | | | | | |
| 25. Birim amiriyle iş konusundaki birlikteliğiniz çok iyi olduğu fikrine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 26. Performansınızı etkileyen etkenler kurum dışı (aile, ev arkadaşı vb.) olan sorunlardır ifadesine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 27. Üniversitemizin sosyal faaliyetleri eksik ibaresine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 28. Üniversitemizde açılacak olan spor sahası, basketbol, yüzme havuzu vb. aktivitelerden memurlarda yararlanmalı fikrine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 29.İğdır ilinin sosyal aktiviteler konusunda yetersiz olması çalışma performansınızı olumsuz etkiliyor mu? | | | | | |
| 30. Üniversitemizde birimler arasında diyalog çok azdır fikrine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 31. Üniversitemizin kantin hizmeti yeterlidir fikrine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 32.Üniversiteye ulaşmada ulaşım yetersizliği yaşıyor musunuz? | | | | | |
| 33. Üniversitemizin spor tesislerinden memurlar ayrıcalıklı olarak faydalanmalı fikrine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 34. Üniversitemizde memurların çalışmalarını kontrol eden bir denetim mekanizması oluşturulmalı mı? | | | | | |
| 35.İdari çalışanların öğretmenler gibi rotasyona tabi tutulması fikrine katılıyor musunuz? | | | | | |

| | Çok az | Az | Orta | Çok | Çok fazla |
|--|---------------|-----------|-------------|------------|------------------|
| 36.Yemeklerinizi beğeniyor musunuz? | | | | | |
| 37. Yemekler kalori miktarı olarak yeterli miktarda mı? | | | | | |
| 38. Yemeklerin yapılmasında ve dağıtımında temizliğe dikkat ediliyor mu? | | | | | |
| 39. Yemek ücreti sizce fazla mı? | | | | | |
| 40. Üniversitemiz, personelin eğitimini engelliyor mu? | | | | | |
| 41. Memurlara verilen yıllık izin yeterli mi? | | | | | |
| 42. Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz? | | | | | |
| 43. Üniversitemizde sağlık ekiplerinin olmaması performansınızı olumsuz etkiliyor mu? | | | | | |
| 44. Üniversitemiz döner sermayesinde memurların faydalandırılması performansınıza pozitif etki yapar mı? | | | | | |
| 45. Birim içindeki arkadaşlarınız arasındaki diyalogunuz nasıl? | | | | | |

ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında Kars ili Kağızman İlçesinde doğdu. İlköğretimin ilk 6 senesini Iğdır Hoşhaber İlköğretim okulunda, 7. ve 8. Sınıfı Kağızman Y.İ.B.O okulunda okudu. Liseyi Iğdır Atatürk Lisesinde bitirdi. 2006-2007 yılları arasında Bakü Devlet Üniversitesinde 2 yıl Sosyoloji Bölümünü okuyup yatay geçişle kalan eğitimini Atatürk Üniversitesinde pedagojik formasyon olarak 2012-2013 yılında tamamladı. 2014 yılında Iğdır Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Zootekni (Biyometri ve Genetik) Anabilim Dalında Lisansüstü öğrenimine başladı. Evli olup, iki çocuk babasıdır.