

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT İKLİMİ ALGILAMALARI VE İSTANBUL
EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ NARKOTİK SUÇLARLA MÜCADELE
ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SÜLEYMAN CANPOLAT

İSTANBUL 2007

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT İKLİMİ ALGILAMALARI VE İSTANBUL
EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ NARKOTİK SUÇLARLA MÜCADELE
ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜNDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN: SÜLEYMAN CANPOLAT
ÖĞRENCİ NO: EYO2451-002

DANIŞMAN: PROF. DR. MÜNEVVER ÇETİN

İSTANBUL 2007

ÖZET

İnsanlar çalıştıkları ortamda mutlu olduklarında hem kendi performansları hem de çevrelerindeki insanların performansın da olumlu yönde artış olacaktır.

İnsanlar kendi beklenti ve gereksinimleri ile uyumlu olan örgüt iklimlerinde çok daha yaratıcıdırlar.

Örgüt Kültürü ve örgüt yaşamına ilişkin, inançlar ve beklentilerin doğası hakkında bilgi verirken; örgüt iklimi bu inançlar ve beklentilerin doyuma ulaşıp ulaşmadığının göstergesidir.

Örgütlerin en iyi işlevsel performansına ulaşabilmesi ve üyelerinin iyi niyetle ve verimli çalışabilmesi için olumlu bir örgüt iklimi oluşturmaları gerekir.

Bu çalışmada, çalışanların örgüt iklimi algılamaları incelenirken örgüt, örgüt kültürü kavramlarına da yer verilerek konu geniş bir boyutta araştırılmıştır.

Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde çalışan personelle anket yapılarak sonuçlar tablolara yansıtılmış ve çalışanların örgüt iklimi algıları tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmaların amacı İstanbul Emniyet Müdürlüğü Narkotik Şube çalışanlarının buldukları kurumdaki ortamı nasıl algıladıklarını ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu çalışmada ilgili verileri toplamak için anket geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgüt Kültürü, Örgüt İklimi

ABSTRACT

When people are satisfied at their working environment, both their own performance and the other people's might be expanded positively.

People are much more creative at the organisational climates orchestrated with their expectations and requests.

While Organisational Culture was giving some informations about organisational live, beliefs and expectations organisational climate is a reference of this beliefs and expectations satisfaction.

To establish a positive organisational climate is a need, to reach the best performance and to make and organisation members working kindly and productive.

At this study, while employees' absorbtion of organisational climate was questioning, the subject researched widely by adding organisation and organisational culture concepts.

By making several ankets on employees working with Narcotic Crimes Enforcement Department, their organisational climate absorbsion revealed and scheduled.

The aim of studies is to reveal about employees' organisational climate absorbsion working at İstanbul Police Headquarter's Narkotic Crimes Enforcement Department. An anket had developped to info colletion for this study.

Keyword: Organization, Organization Culture, Organization Climate.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Türkçe Özet	III
İngilizce Özet (Abstract)	IV
Tablolar Listesi	VIII
Şekiller Listesi	IX
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM 1 ÖRGÜTLER

1.1. GENEL OLARAK ÖRGÜT.....	1
1.2. YAPI OLARAK ÖRGÜT.....	6
1.3. ÖRGÜT TİPLERİ.....	7
1.3.1. Otorite Yapısına Göre Örgütler.....	7
1.3.2. Amaç Yada İşlevlerine Göre Örgütler.....	8
1.3.3. Kullanılan Teknolojiye Göre Örgütler.....	9
1.3.4. Denetim ve Düzenlemeye Dayanan Örgüt Tipleri.....	10
1.3.5. Önemli Yapısal Özelliklerine Göre Örgütler.....	10
1.4. YÖNETSEL İŞLEVLERE GÖRE YAPISAL SINIFLANDIRMALAR.....	11
1.4.1. Thomson-Tuden Modeli.....	11
1.4.2. Larss-Engguvist'in Tipolojisi.....	11
1.4.3. Diğer Sınıflandırmalar.....	12
1.5. ÖRGÜT TÜRLERİ.....	13
1.5.1. Somut Yapıları İtibari ile Örgütler.....	13
1.5.2. Amaç ve İşlevlerine Göre Örgütler.....	16
1.6. ÖRGÜT VE ÇEVRE.....	17
1.6.1. Örgütü Etkileyen Çevresel Öğeler.....	18
1.6.2. Çevrenin Örgüt Üzerindeki Etkisi.....	18
1.6.3. Çevrenin Belirsizlik Derecesi.....	20
1.6.4. Nedensel Doku.....	20
1.6.5. Dış Çevreyi Denetleme Yolları.....	21
1.7. İYİ BİR ÖRGÜT NASIL GERÇEKLEŞTİRİLEBİLİR.....	22

1.8.	ÖRGÜTLERİN AÇIK BİR SİSTEM OLARAK ÖZELLİKLERİ.....	24
1.9.	ÖRGÜTLERDE İLETİŞİM.....	24
1.10.	ÖRGÜTLEME FAALİYETLERİNİN AŞAMALARI.....	25
1.11.	ÖRGÜTLENMENİN YARARLARI.....	26
1.12.	ÖRGÜTTE BÜYÜME.....	27
1.13.	ÖRGÜTSEL ÇATIŞMANIN TANIMI.....	28
1.13.1.	Örgütlerde Çatışmaları Önleyici ve Çözümleyici Yöntemler.....	28
1.13.2.	Örgütsel Çatışma ve Örgüt İklimi.....	28
1.13.3.	Örgütsel Çatışmanın Yararları ve Sakıncaları.....	29
1.13.4.	Örgütsel Çatışmanın Kaynakları.....	29
1.13.5.	Örgütlerde Çatışma Türleri.....	30
1.14.	ÖRGÜT İLE ÖZDEŞLEŞME.....	30

BÖLÜM 2

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ

2.1.	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ.....	32
2.1.1.	Örgüt Kültürünün Temelini Oluşturan Özellikler.....	35
2.1.2.	Örgüt Kültürünün Oluşumu.....	37
2.1.3.	Kültür Ne Değildir?.....	39
2.1.4.	Örgüt Kültürüne İlişkin On Nitelik.....	40
2.1.5.	Örgüt Kültürü ve Kontrol.....	41
2.1.6.	Öznel ve Nesnel Örgüt Kültürü.....	44
2.1.7.	Kültürün Bir Örgüt Bakımından Bazı İşlevleri.....	44
2.1.8.	Örgüt Kültürü ve Sosyalleşme.....	45
2.1.9.	Örgütsel Kültüre İlişkin Stres Faktörleri.....	46
2.2.	ÖRGÜT İKLİMİ.....	46
2.2.1.	Sağlıklı Bir Örgüt İkliminin Nitelikleri.....	48
2.2.2.	Uygun Bir Örgütsel Ortamın (İklimin) Oluşturulması.....	50
2.2.3.	Örgüt İklimi Boyutları.....	51
2.2.4.	Örgüt İklimi Neleri Yansıtır.....	52
2.2.5.	Olumlu ve Olumsuz Örgüt İklimi ve Sonuçları.....	52
2.2.6.	Olumlu Bir Kurum İkliminin Koşulları.....	54
2.2.7.	Örgüt İklimi İle İlgili Sorunlar.....	55

2.2.8. Örgüt İklimini Etkileyen Kişisel Faktörler ve Çalışanların Morali.....	56
2.2.9. Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	57
2.3. ÖRGÜTSEL İKLİM.....	58
2.3.1. Örgütsel İklimin Yarattığı Sonuçlar.....	58
2.4. ÖRGÜTSEL DEĞİŞME VE GELİŞME.....	61
2.5. ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ FARKLAR.....	62
2.6. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİNİN BENZE TARAFLARI.....	63

BÖLÜM 3

İSTANBUL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ NARKOTİK SUÇLARLA MÜCADELE ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜNDE ÖRGÜT İKLİMİ UYGULAMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI.....	65
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ ÖRNEKLEM VE SINIRLAMALARI.....	66
3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	66
3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMÜ VE YORUMLANMASI.....	66
3.5. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ BULGULAR.....	74
3.5.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Bulgular.....	77
3.5.2. Cinsiyet İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular.....	83
3.5.3. Yaş İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular.....	108
3.5.4. Mezuniyet İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular.....	134
3.5.5. Rütbe İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular.....	161
3.5.6 Çalıştığı Büro İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular.....	190
3.5.7. Çalışma Süresi İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular.....	215
SONUÇ.....	241
KAYNAKLAR.....	244
ÖZGEÇMİŞ.....	247
EK: ANKET SORULARI.....	248

TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo.A.Klasik örgüt teorisinin varsayımları.....	14
Tablo B.İklim ve Kültür Arasındaki Farklar.....	63
Veri Tabloları.....	67
Bulgularla İlgili Tablo.....	77
Anket Tabloları.....	83

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil.A.Örgütsel iklim değişkenlerine göre örgüt tipleri.....	11
Şekil.B.İş Tatmini, Örgüt İklimi ve Gerçek Arasındaki İlişkiler.....	60

GİRİŞ

Örgüt fikrinin her şeyden önce bireyin ihtiyaç ve isteklerini tek başına karşılayamayacağı gerçeğinden çıktığını kabul etmek gerekir.

İnsanlar tek başına davranma eğilimlerine rağmen şu veya bu sebeplerle bir arada yaşamak ve kümeler halinde bir arada çalışmak ihtiyacındadırlar. Bu yüzden dolayı örgütleri her yerde görmek mümkündür ve bireyler zamanların büyük bir kısmını örgütler içinde geçirmektedirler.

Uzun yıllar örgüt kültürü ve örgüt iklimi eş anlamda kullanılmıştır. Oysa örgüt iklimiyle örgüt kültürü arasında farklar vardır. Örgüt kültürü, daha çok sosyoloji ve antropoloji bilimlerinin katkılarıyla gelişmiş bir kavramdır. Örgüt iklimi ise daha çok sosyal psikoloji bilimin etkisi altındadır. Örgüt kültürü, örgüt yaşamına ilişkin inançlar hakkında bilgi verirken, örgüt iklimi, bu inançlar ve beklentilerin doyuma ulaşp ulaşmadığının göstergesidir. Örgüt kültürü, çalışanlar tarafından paylaşılan ve geliştirilmiş bir takım değerlerden oluşurken örgüt iklimi, bireylerin algıladığı ve davranışlarda bulunduğu psikolojik çevreyi ifade eder. Örgüt kültürü örgütün ne olduğunu açıklarken örgüt iklimi, örgütün ne olduğuna dair çalışanların duygu ve inançlarının göstergesidir. İklim daha çok bireysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır. Kültür ise daha çok örgütün görünen öğelerini ortaya koymaktadır.

Örgütsel kültür bir kavram olarak oldukça yeni bir kökene sahiptir.”grup normları “ ve “ iklim “ kavramları uzun bir süredir psikologlar tarafından kullanılmakta ise de “kültür” kavramı belirgin olarak son birkaç on yıldır kullanılmaktadır. Kültür, insanların içinde yaşadığı sosyal çevre ve şartlardır.

İnsanın her etkinliği bir örgüt içindedir veya örgütle ilişkilidir. Örgütsel kültür; üyelerine farklı bir kimlik veren örgüte bağlanmalarına yardımcı olan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkenleri sunmaktadır. Örgütsel iklim ise örgütün psikolojik ortamıdır. İş görenlerde ve tüm diğerlerinde iyi duygular uyandıran bir ortam olumlu bir örgüt iklimini ifade eder, bunun karşısında olan olumsuz örgüt iklimi de sıkıcı bunaltıcı bir havanın yaşandığı durumdur.

Her örgüt, iklimini ve kültürünü kendisi geliştirir. Örgütsel kültür örgütsel iklimin ortaya çıkmasında önemli rol oynar.

Örgütlerde üyelerin birbiriyle ilişkileri, bu ilişkilerin algılanması alt üst arasında bağlantılar, örgütteki bireylerin olumlu örgüt iklimi algılamaları örgütlerin performansında büyük rol oynamaktadır.

Bu araştırmada çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve İstanbul Emniyet Müdürlüğü Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde bir uygulama ele alınmıştır. Araştırma üç bölüm halinde olup birinci bölümde; genel olarak örgüt yapısı, tipleri, özellikleri, çevre ile olan özellikleri, türleri, örgütte büyüme, özdeşleşme , örgütlenmenin faydaları gibi konular ele alınarak örgüt ile ilgili genel bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde; örgüt ile ilgili temel kavramlardan faydalınalarak örgüt kültürü , örgüt kültürün temelini oluşturan özellikler, örgüt kültürün oluşumu , örgüt kültürü ve kontrol , örgüt kültürü ve sosyalleşme, örgüt kültürüne ilişkin stres faktörleri, örgüt iklimi, örgüt iklimi boyutları, sağlıklı bir örgüt iklimin nitelikleri, olumlu olumsuz örgüt iklimi sonuçları, örgütsel iklim ve yarattığı sonuçlar örgütsel iklim ve örgüt kültürü arasındaki benzerlikler ve farklar gibi konular incelenmiştir.

Üçüncü bölümde; anketlerden faydalanılarak İstanbul Emniyet Müdürlüğü Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde çalışan personele örgüt iklimi uygulaması yapılmış tablolar aracılığıyla Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde çalışan personelin yaş, cinsiyet mezuniyet, rütbe, çalıştığı büro ve çalışma süresi ile şubenin genel yapısına ilişkin bulgular elde edilmiş bu bulgular yardımı ile Narkotik Suçlar Şube Müdürlüğünün ve şubede çalışan personelin performansının artırılması ve başarısı için yapılan anket sonucunda olumlu ve olumsuz örgüt iklimi algılamaları tespit edilmiş, olumlu örgüt iklimi algılamalarının artırılması için çözüm yolları sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

1.1. GENEL OLARAK ÖRGÜT

Bir örgüt bireylerin amaçlarına ulaşmak için karşılıklı davranışlarda buldukları yapısal bir süreçtir. Bu süreci yönetici işletir. Örgütte meydana gelen olaylar, karşılıklı (interaktif) olarak birbirine bağımlıdır.

Örgüt; insanlar, iş ve kaynaklar arasında ilişki kurar. Ortak bir çaba içinde olan insan gruplarının bulunduğu bir yerde verimli bir sonuç alabilmek için örgütleme yapılmalıdır.¹

Örgüt; çok yönlü amaçları ve fonksiyonları olan bir sistem olarak kabul edilmelidir. Örgüt; birbirleriyle dinamik bir etkileşim halinde olan pek çok alt sistemden oluşmaktadır.

Örgüt; çevreden aldığı hammadde, insan, enerji ve bilgiyi dönüştürerek veya değiştirerek mal veya hizmetler şeklinde çevreye ihraç eden ve çevresiyle sürekli etkileşimde bulunan bir bütündür.²

Kavram olarak örgüt, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulmuş yapıyı, yönetim bu yapının planlar, politikalar ve stratejiler çerçevesinde işletilmesini ifade eder.³

Örgüt; genel ya da özgül belli bir takım amaçları gerçekleştirmek için iş birliğinde bulunan insanlardan kurulmuş toplumsal birimlerdir.⁴

Schein'e göre örgüt; iş ve işlev bölümü yapılarak bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde ortak ve açık bir maksat yada amacın gerçekleştirilebilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümü iken bazı psikologlara göre örgüt karmaşık bir sosyal sistemdir.⁵

¹ Davis, K., Çeviren: Kemal Tosun, **İşletmede İnsan Davranışı, Örgütsel Davranış**, 1984, s.257.

² Schein, E. H., Çeviren: A. Sağtürk – Ş. Özalp, **Örgütsel Psikoloji**, Eskişehir, 1976.

³ Can, H., **Organizasyon ve Yönetim**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2005, s.5.

⁴ Onaran, O., **Örgütlerde Karar Verme**, Ankara, 1975, s.10.

⁵ Genç, N., Karcıoğlu, F., **Örgüt İkliminin Gücü**, Karizma Yayınları, 2000, s.13.

Bir örgütün varlık nedeni belirli amaçların ancak birden fazla kişi ile ve bir grup olarak gerçekleştirilebilmesidir. Örgütler, modern yaşamda açık bir sistem olarak ele alınmaktadır. Örgütlerin bir sistem olarak ele alınması Bertalanffy'nin görüşlerine dayanır. Yazar doğal bilimlerdeki sistem yaklaşımını toplumsal bilimlere yansıtmaya çalışır.⁶

Örgüt, belirli amaçlara ulaşmak için bilinçli bir şekilde kurulmuş, toplumsal birimler veya toplum kümeleridir veya örgüt, bireylerin ve işlevlerin, üretici bir ilişki içerisinde yapılandırılmasıdır.

Sosyologlar mikro bir yaklaşımla örgütü bir sistem olarak ele alırken, psikologlar ise örgütü birey-örgüt etkileşimi açısından incelemişlerdir. Bazı düşünürler tarafından bir yetki ve sorumluluk ilişkisi olarak tanımlanan örgüt, bazıları tarafından ise iç içe geçmiş formal ve informal grupların oluşturduğu bir sistem olarak görülmektedir. Örgütler küçük bir toplumsal birim olarak kabul edilmektedir.

İnsanlar tek başına davranma eğilimlerine rağmen şu veya bu sebeplerle bir arada yaşamak ve kümeler halinde bir arada çalışmak ihtiyacındadırlar. Bu yüzden dolayı her yerde örgütleri görmek mümkündür.

Diğer bir tanımla örgüt, bireylerin ve işlevlerin, üretici bir ilişki sistemi içerisinde yapılandırılmasıdır.

Örgüt kavramı; sosyoloji, antropoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, kamu yönetimi, siyaset bilimi, sibernetik v.b değişik bilim dallarından ilgi alanlarına girmiş böylece bu bilimlerin her birinin kendi bakış açısından anlam kazanmış ve değişik pek çok tanımları yapılmış olan bir kavramdır.⁷

Örgütler, çevreden bir takım girdileri alarak bunları işleyen ve enerjiye dönüştüren ve bu çıktıları yine girdi olarak çevreye sunan yapılardır. Örgütler yapılarına göre, “açık sistemler” ve “kapalı sistemler” olarak örgütlenirler. Bunlardan, çevreleri ile input-output alışverişi yüksek olanlar açık sistemlerdir, düşük olanlar ise kapalı sistemlerdir.

⁶ Can, H., a.g.k., s.4-5.

⁷ Genç, N., Karcıoğlu, F., a.g.k., s.13.

Örgütler içinde buldukları toplumun tarihsel gelişme sürecini sosyo-ekonomik özelliklerini, sosyal bölümlerini, çatışmalarını, kültürel değerlerini ve kurumsal yapısını yansıtırlar.

Örgütler çağdaş insanın yaşamında çok önemli bir yer tuttuğundan ve insanlar hemen hemen bütün ortak gereksinmelerini örgütler yoluyla giderdiklerinden çeşitli yazarlar bu konuyla ilgilenmiş, dolayısıyla çeşitli modeller, kuramlar, ilkeler ortaya konmuştur.

Örgüt kavramı iki değişik anlamda kullanılabilir; birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüt; ikinci anlamda ise bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti, örgütlenmeyi ifade eder.

Örgütleri sistem olarak görmenin doğal sonucu, onların durağan özellikleri ile ilgilenmek yerine, parçaların karşılıklı ilişkileri, yapı ve karşılıklı bağımlılığın doğurduğu sorumluluklarla ilgilenmektir.

Örgütler birbirleriyle etkileşim halindeki insanlardan kurulur ve bunlar toplumumuzun merkezi eşgüdüm sistemine benzer en büyük birimlerdir.⁸

Örgütler, birbirlerine benzemezler. Her örgüt, tektir. Her örgütün teknik unsurları, yapısal ve psikososyal amaçları ve hedefleri, yönetsel uygulamaları, bireyler arası ilişkileri farklıdır. Benzer örgütleri ortak kuralları, uygulamaları olsa da her örgütün kendine özgü, ayırt edici nitelikleri mevcuttur. Dolayısı ile bir örgütün çalışma ortamı ve çalışanların örgütlerine ilişkin psikolojik yaklaşım ve değerlendirmeleri de, bir başka örgütün ortam ve yaklaşımlarından farklı olacaktır. Örgüt bir yandan üyelerin davranışlarını etkilerken diğer yandan üyeleri ile birlikte deneyim kazanır ve kendi özel niteliklerinin değerleri ile tanımlanabilir.

Örgütler; toplumsal sistemin unsurlarıdır, sistem kavramı aralarında karşılıklı bağımlılık olan unsurlardan kurulu bir bütünü belirtir.⁹

Dar anlamda örgüt; herhangi bir amaç için gerekli çalışmaları belirlemek ve bu çalışmaları grup ilişkileri içerisinde düzenlemektir. Geniş anlamda örgüt ise; insanların

⁸ March, J.G., ve Simon, H.A., Çevirenler: Ömer Bozkurt, Oğuz Onaran, **Örgütler**, Todaie, Ankara, 1975, s.3-4.

⁹ Öncü, A., **Örgüt Sosyolojisi**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1982, s.35.

fiziksel araç ve olanaklarını, belirli bir amacı gerçekleştirecek biçimde bir araya getiren yapıdır.

Örgütlenme; yönetim unsurlarından birisi ve en önemlilerindedir. Bir insanın yalnız başına bütün gereksinmelerini karşılamasına olanak yoktur. Aristo'nun belirttiği gibi insan toplumsal bir varlıktır bu nedenle örgütlenme bir gereksinmeden doğmaktadır. İnsanlar toplu olarak yaşadıkları zaman ussal bir biçimde örgütlenmek zorundadırlar.¹⁰

Örgütler, insanın çok farklı nitelikteki ihtiyaçlarını karşılarlar ve bazı amaçlara ulaşmak için kurulurlar. Örgütler, belli amaçları gerçekleştirmek için kurulan araçlardır.

1.2.YAPI OLARAK ÖRGÜT

Örgüt yapısı çevreye adapte olmak ve dâhili süreçlerle birleşmek için örgütün ihtiyaçlarına bağlı olarak geçici ve sürekli biçimde değişir.

Bir örgütün yapısı, onun gücüne yardımcı olur. Örgüt yapısı örgütsel planın ilk basamağıdır. Örgütsel yapıyı belirleyen faktörler, örgütün hem somut ve fiziksel yanları, hem de örgüt kültürü ve örgüt ikliminden oluşan soyut değerlerdir.

Bir örgütün yapısı amaçları ulaşmak için gerekli etkinliklerin çalışanlar arasında nasıl bir iş bölümü ile dağıtıldığını, bireyler ve örgütsel birimlerin örgütsel amaçların başarılması doğrultusunda nasıl birbirleri ile ilişkilendirdiğini gösterir.

Örgüt; çok yönlü amaçları ve fonksiyonları olan bir sistem olarak kabul edilmelidir.

Örgüt; birbirleriyle dinamik bir etkileşim halinde olan pek çok alt sistemden oluşmaktadır.¹¹

Örgüt; tek başlarına ihtiyaçlarını karşılayamayan insanların bir araya gelmesiyle oluşturdukları belirli bir ortak amaca sahip ve bu amacı gerçekleştirmek üzere maddi, manevi, yetenek, güç, bilgi, beceri ve benzeri bütün kaynaklarını belirli bir düzene göre paylaştıkları dinamik, açık ve sosyal birim olarak tanımlanır.¹²

¹⁰ Tortop, N., **Yönetim Biliminin Temel İlkeleri**, Todaie, Ankara, 1990, s.71.

¹¹ Schein, E.H., **a.g.k.**

¹² Genç, N., Karcioğlu, F., **a.g.k.**, s.13.

Örgüt yapısının değişim için esnekliğine gerek vardır. Yapı, amaçları gerçekleştirmek için bir araçtır kendi başına bir sonuç değildir.

Örgütlenme; görev ve yetkilerin personel arasında dağıtılmasına ve personelin çalışma çerçevesinin kurulması işlemlerini kapsar.¹³

Çoğu örgütler yapılarını kurarken büyük ölçüde klasik örgüt kuramına dayanırlar. Çünkü bu kuram güç, sorumluluk, iş bölümü, uzmanlaşma ve kısımların karşılıklı bağımlılıkları gibi bir kuruluşun temel öğelerini ele almaktadır.¹⁴

1.3.ÖRGÜT TIPLERİ

1.3.1.Otorite Yapısına Göre Örgütler

Otorite yapısına göre örgütleri hiyerarşik ve demokratik örgütler diye ikiye ayırabiliriz. Bu sınıflandırma oldukça genel ve basit bir ayrıma dayanır. Otorite piramidini ve dolayısıyla hiyerarşik örgütü, ortaya çıkaran güçlerden birisi, örgütün yerine getirilmesi gerekli her bir işlevin uzmanlaşmış bir role verilmesidir. Bu temele göre her örgütün başında birinin bulunması gerekir. Ama işler çoğaldıkça örgütlenme bölümünde, bu kişi bazı görevleri yapması için kendi emri altında belli sayıda kişiyi yetkilendirir. Böylece zamanla örgüt içerisinde, aşağıdan yukarıya doğru artan biçimde otorite ile donatılmış örgütsel kademeler oluşur.

Hiyerarşik örgütlerin alternatifi sendikalar, gönüllü kuruluşlar, siyasi partiler ve devlet gibi demokratik örgütlerdir. Hiyerarşik örgüt, statü, saygınlık, ödül ve erkin kaynaşmasından ibarettir.

Üst basamaklara çıktıkça bunlar artarak tepede en üst düzeye ulaşır.

Demokratik örgütler bireysel iradeye göre değil kolektif akılla yönetilir.

Siyasi partiler ve sendikalar gibi demokratik örgütleri inceleyen Robert MİCHELS bu olguyu oligarşinin tunç yasası kavramı ile açıklamaktadır.¹⁵

¹³ Tortop N., a.g.k., s.72.

¹⁴ Davis, K., a.g.k., s.258.

¹⁵ Can, H., a.g.k., s.21.

Yazara göre (hiyerarşik eğilimleri benimseme) demek olan bürokratikleşme, bütün demokratik örgütlerde şu ya da bu biçimde ortaya çıkar, çünkü demokrasinin bünyesinde oligarşik eğilimler vardır ve zamanla çeşitli nedenlerle demokrasi oligarşiye dönüşür. Örgütten söz etmek oligarşiden söz etmektir.

Örgütler çağdaş insanın yaşamında çok önemli bir yer tuttuğundan ve insanlar hemen hemen ortak gereksinmelerini örgütler yoluyla giderdiklerinden çeşitli yazarlar bu konu ile ilgilenmiş dolayısıyla çeşitli modeller, kuramlar, ilkeler ortaya konmuştur.¹⁶

1.3.2.Amaç ya da İşlevlerine Göre Örgütler

Örgütün hizmet ettiği işlev ya da amacın türüne göre yapılan sınıflandırmaların en genel ve en basitini Talcott Parsons'da görürüz. Parsons dört tip örgütten söz eder.¹⁷

- Mal ve hizmet üreten örgütler.
- Politik amaçlara yönelik örgütler.
- Birleştirici örgütler.
- Varlık koruyucu örgütler.

Benzer bir sınıflandırma da Katz ve Kahn'ın yaptığı sınıflandırmadır. Yazarlara göre dört temel örgüt türünden söz edilebilir.¹⁸

- Üretim yada ekonomi örgütleri
- Varlık sürdürme örgütleri
- Uyarıcı örgütler
- Yönelimsel yada politik örgütler

Örgütün varlığından temel olarak kimin yararlandığı ölçütüne göre bir sınıflandırmaya giden Blau ve Scott örgütlerin yaptığı işlerden yararlanan dört grup insan bulunduğunu söyler. Bunlar;¹⁹

¹⁶ Onaran, O., **a.g.k.**, s.10.

¹⁷ Can, H., **a.g.k.**, s.22-23.

¹⁸ Can, H., **a.g.k.**, s.22-23.

¹⁹ Can, H., **a.g.k.**, s.24-25.

Örgüt üyeleri ya da çalışanlar, örgüt sahip ve yöneticileri, müşteriler ve ilişkide bulunduğu kişiler ile genel halktır. Örgütten yararlanan bu kişilere göre örgütleri de dört grupta sınıflandırmak mümkündür.

- Karşılıklı yarar sağlayan örgütler:

Siyasal partiler, sendikalar, kulüpler ve mesleki kuruluşlar gibi.

- İşletme örgütleri:

Endüstriyel işletmeler, toptancı ve perakendeciler, banka ve sigorta işletmeleri.

- Hizmet örgütleri:

Sosyal hizmet kurumları hastaneler ve okullar gibi

- Kamu çıkarı örgütleri:

Askeri örgütler, Polis itfaiye ve vergi toplama kurumları gibi.

Örgütlerin toplumun her kesiminde ve bütün faaliyet alanlarında mevcut olduğunu belirten Bozkurt, bu örgütlerin faaliyet alanlarının toplumsal yapının şeklini verme dönüşüme yöneltme ya da dönüşüme engel olma açısından farklı özellikler gösterdiğini söyler.²⁰

1.3.3. Kullanılan Teknolojiye Göre Örgütler

Örgütleri biçimlendiren değişkenlerden biriside teknolojidir. Örgütler çevrelerine belli girdiler alarak bunları kendi içlerinde bir değişimden geçirir tekrar çevreye verirler bu değişme için gerekli bilgi işlem ve araçların tümü örgütün teknolojisini oluşturur.²¹

Teknolojideki hızlı ilerleme, pazarların genişlemesi, hızlı sosyal ve politik değişiklikler, örgütlerin sürekli olarak çevre koşullarına uymaları için değişmeleri ve büyümeleri için zorlayıcı birer etken olmaktadır.²²

²⁰ Can, H., a.g.k., s.24-25.

²¹ Öncü, A., a.g.k., s.35.

²² Schein, E.H., a.g.k., s.111.

203 İngiliz imalat işletmesinde yaptığı karşılaştırmalı çalışmadan elde ettiği vurguları değerlendiren Joan Woodward, örgütleri kullanılan teknolojinin karmaşıklık derecesine göre üç grupta toplamıştır.²³

Küçük miktarda ve birim iletiminde bulunan örgütler

Büyük miktarda ve kitle üretimi yapan örgütler

Süreç üretiminde bulunan örgütler

Bunlardan kitle üretimi, oldukça aşırı bürokratik örgüt tipi doğurur.

Örgütsel yapı ile teknoloji arasındaki ilişkileri inceleyen bir diğer yazar da James Thompson'dur. Thompson'a göre kullanılan temel teknoloji, bir örgütün girdileri çıktıya dönüştürerek çevrede kullanıma sunduğu süreçtir.

1.3.4.Denetim ve Düzenlemeye Dayanan Örgüt Tipleri

Örgüt; belirli bir görevi sürekli olarak yüklenmek üzere tek bir otoritenin emrinde birleşmiş birbirine bağlı insanlar topluluğudur.²⁴

1.3.5.Önemli Yapısal Özelliklerine Göre Örgütler

Pugh, Hickson ve Hinigs'in deneylere dayanan ve üç temel boyuta göre yaptığı sınıflandırmadır. Bu yapısal boyutlar şunlardır.

- Faaliyetlerin planlaması, ya da rutin işlerin standart haline getirilmesi, usullerin biçimselleştirilmesi, rollerin belirlenmesi ve örgütçe belirli davranışın kayıt ve şarta bağlanması.
- Otoritenin toplanması ya da otoritenin hiyerarşinin üst düzeylerinde merkezileşmesi.
- İş akışının komite elemanlarınca kontrolü.

²³ Can, H., a.g.k., s.24-25.

²⁴ Ülgen, H., *İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması*, İstanbul 1997, s.43.

1.4. YÖNETSEL İŞLEVLERE GÖRE YAPILAN SINIFLANDIRMALAR

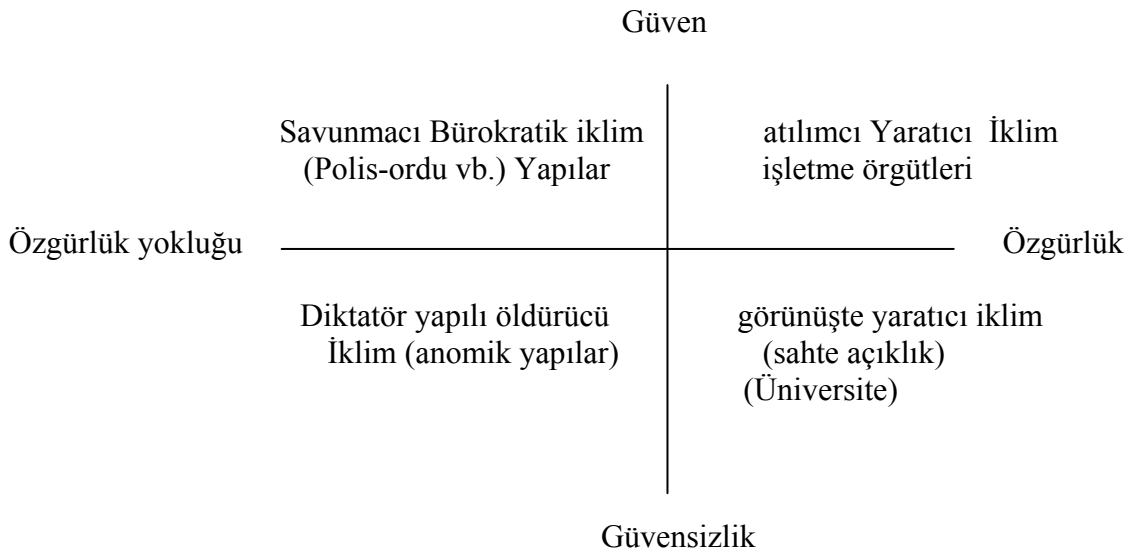
1.4.1.Thompson-Tuden Modeli

Karar vermenin temel öğeleri olarak eylem seçenekleri, bu seçeneklerden her birinin farklı sonuçları ve bu sonuçların arzu edilebilirliğini ele alan Thompson ve Tuden bu öğelerden eylem seçeneklerini bir kıyıya iterek diğer iki öğeyi sınıflandırmalarına temel olacak boyutlar olarak ele alırlar. Burada kararlar aynen bilgisayarca programlanmış gibi ele alınır. Böyle kararların alındığı örgütler uzmanlardan oluşmuş örgütlerdir. Büyük işletme örgütlerinin büyük bir bölümü kamu kurumları ve ordu örgütleri bu tipe girerler.²⁵

1.4.2. Larss-Engguvist'in Tipolojisi

Sınıflandırmasına yönetsel işlevlerden biri olan yöneltmenin bir bölümünü oluşturan örgütsel iklimi, temel olarak alan İsveçli yönetim bilimci Engguvist, kişilerin içinde bulunduğu örgüt ikliminin temel iki boyutunu ele alır. Bunlar özgürlük ve güvendir. Bu iki boyut üzerinde yazara göre dört ayrı tip örgüt iklimi ve bunlara uygun örgüt türü ortaya çıkar.

Şekil A. Örgütsel iklim değişkenlerine göre örgüt tipleri



Kaynak: Halil Can, Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005, s.30.

²⁵ Can, H., a.g.k., s.26-27-30

En yıkıcı tip örgüt, kişilerin kendilerini hem güven içinde hissetmedikleri, hem de özgürlüklerinin bulunmadığı yapılardır. Bu tür örgütler, Thompson ve Tüdan'ın modelindeki anomik nitelikli olup işlerin üstesinden gelecek bin öndere (bir diktatöre) yönelirler. Yaratıcılık ortadan kalkmıştır. Kişiler yeni yollar bulmaya ne cesaret edebilirler ne de bunun için isteklidirler.²⁶

Emin ama özgür olmayan iklime sahip örgütler, çoğu kez faaliyetlerinde savunmacıdır. Kişilerde bağımlılık, tek tiplilik ve rasyonellik (ussallık) eğilimi doğururlar. Ordu, polis örgütleri gibi merkezci otoritenin egemen olduğu bürokratik yapılar bunun belirgin örnekleridir.

Özgür ama güven içinde olmayan örgütler, güçlüler için uyarıcı niteliktedir.

Ama zayıflar için daha dikkatli davranmaya yönelticidir. Risk üstlenmeyi teşvik edicidir. Engquist'e göre bugünün örgütlerinin çoğu sahte demokratik örgüt dediğimiz bu niteliktedir ama tipik örneğini üniversitelerde görebiliriz.

Gerek özgürlük gerekse güven verici ortam sağlayan örgütler, insan yaratıcılığında en üst düzeyde yararlanan yapılardır. Modern işletmelerin çoğu bu tip örgütlere örnek gösterilebilir.

1.4.3.Diğer Sınıflandırmalar

Örgüt fikrinin her şeyden önce bireyin bütün ihtiyaç ve isteklerini tek başına karşılayamayacağı gerçeğinden çıktığını kabul etmek gerekir. Yaratılışları gereği insanlar bir arada yaşamak zorunda olduklarından örgüt kurma ihtiyacı duymuşlardır.²⁷

Haas, Hall ve Johnson 75 örgüt üzerinde yaptıkları inceleme sonucunda dokuz ana örgüt türü oluşturmaya çalışmışlardır. Diğer yandan çevresel değişikliği ana değişken olarak ele alan yazarlardan Burns ve Staller, teknik ve Pazar durumunun durağan olduğu çevredeki örgütlerin mekanik, değişken ortamda çıkan örgütleri organik olarak nitelendirmişlerdir. Emesly ve Trist, dört tip ortamı birbirinden ayırarak bunlara uygun örgüt tipolojisi geliştirmişlerdir. Örgütlerin üyelerine sağladığı isteklendiricilerin türlerine göre bir sınıflandırmaya giden Clark ve Wilson üyelerine madde isteklendiriciler sunan

²⁶ Can, H., a.g.k., s.26-27-30.

²⁷ Genç, N., Karcıoğlu, F., a.g.k., s.15.

hiyerarşi örgütlerle manevi ödüller sunan dayanışma örgütlerini ve amacın elde edilmesinden dolayı üyelerini tatmin eden amaçsal örgütleri birbirinden ayırmaya çalışmıştır. Buna benzer bir sınıflandırma da Goffman'ın çalışmasında görülür. Buna benzer daha birçok yazar çeşitli sınıflandırmalar yapmıştır.²⁸

1.5. ÖRGÜT TÜRLERİ

Örgüt literatüründe sınıflandırma denemeleri uzun bir geleneğe dayanır Max Weber den günümüze dek bir çok incelemeci örgütler arasındaki çok yönlü farkları bir yada birkaç temel etkene indirgeyerek genel bir sınıflandırma içinde birleştirmeye çalışmıştır.²⁹

Örgütleri, otorite yapısına göre örgütler, hiyerarşik örgütler ve demokratik örgütler olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Bu sınıflandırma oldukça genel ve basit bir ayrıma dayanır. Otorite piramidini ve dolayısıyla hiyerarşik örgütü, örgütün yerine getirmesi gerekli her bir işlevin uzmanlaşmış bir role verilmesi olarak tanımlayabiliriz. Buna göre, her örgütün başında birinin bulunması gerekir.

Literatürde birçok örgüt türü tanımlanmıştır. Bunlar kısaca; biçimlerine göre; formel – informel örgütler, amaçlarına göre; üretim örgütleri, politik örgütler, birleştirici ve sosyal örgütler, ekonomik amaçlı örgütler, karma amaçlı örgütler (ordu, polis, sendika, vb.), birlik sağlayıcı örgütler (kulüp, dernek vb.) kamu hizmeti amaçlı örgütler (hastane, vakıf, mahalli idareler), dini örgütler, ölçeklerine göre (ölçeklerine göre ayırım genelde ekonomik amaçlı işletmeleri anlatır). Küçük ölçekli, orta ölçekli, büyük ölçekli işletmeler, mülkiyetlerine göre: kamu sektörü, özel sektörlerdir.³⁰

1.5.1. Somut Yapıları İtibari ile Örgütler

- Biçimsel (Resmi-Formel) örgütler,
- Biçimsel olmayan (Gayri resmi-İnformel, doğal) örgütler şeklinde iki temel gruba ayırabiliriz.
- **Biçimsel örgüt yapısı:**

²⁸ Can, H., a.g.k., s.30-31.

²⁹ Öncü, A., a.g.k., s.39.

³⁰ Genç, N., Karcıoğlu, F., a.g.k., s.17.

Biçimsel ya da resmi örgütler; iş bölümü, fonksiyonların belirlenmesi ve sorumlulukların dağıtımını yolu ile açıkça belirlenmiş ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için, çalışanların çabalarını koordine edilmesi sonucunda ortaya çıkan örgütlerdir.³¹

Biçimsel örgüt personelin görev veya yetkilerini belirleyen emirler, yönerge, ilke, kural ve yöntemlerden oluşur.³²

Klasik örgüt teorisinin biçimsel yaklaşımı, aşağıdaki tabloda olduğu gibi gösterilebilir.³³

Tablo A. Klasik örgüt teorisinin varsayımları

<p>I.Yapı</p> <p>1.a) İş bölümü;</p> <p>b) Emir-Komite zinciri ve fonksiyonel süreçler;</p> <p>c)Formel yapı;</p> <p>d)Denetim alanı kavramlarına dayanır;</p> <p>2. Varsayımları bellidir;</p> <p>3. İlkelere önem verir.</p> <p>III. Liderlik</p> <p>1. Tek lider,</p> <p>2. Liyakate göre seçilir.</p> <p>3. Üstler tarafından seçilir.</p> <p>4. Otoriteye dayanır.</p> <p>5. Gücünü klasik organizasyonun mantiki kökenlerinden</p> <p>6. Liderin görevi organizasyon amaçlarına ulaşılmasını sağlamaktır. (Astların ya da grubun amaçlarına değil),</p> <p>7. Tek amaç söz konusudur.</p>	<p>II. İnsan Unsuru</p> <p>1. İnsana makine gözüyle bakar; duyguları dikkate almaz.</p> <p>2. Sadece ekonomik-güdüler söz konusudur;</p> <p>3. İnsan çalışmayı sevmez;</p> <p>4. İnsan işe intibak etmelidir;</p> <p>5. İş arkadaşlarının işçi üzerinde-etkisi yoktur.(Grup unsuru dikkate alınmıştır).</p> <p>6. İşçi, ihtiyaca göre, işe alınıp işine son verilebilen bir varlıktır.</p> <p>IV. Karar Verme</p> <p>1. Bilinçli olarak rasyoneldir.</p> <p>2. Alternatifler ve sonuçlar hakkında tam bir bilginin varlığı söz konusudur.</p> <p>3. Etkinlik tek değer kriteridir.</p> <p>4. Karar sürecinde amaç en çok faydayı sağlamaktır.</p>
---	---

Kaynak: İsmail Efil İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon Alfa Aktüel 2006-İstanbul s.289

³¹ Can, H., a.g.k., s.31.

³² Tosun, K., **İşletme Yönetimi Genel Esaslar**, İstanbul, 1990.

³³ Efil, İ., **İşletmelerde Yönetim Organizasyon**, Alfa Aktüel, İstanbul, 2006, s.289.

Klasik yönetim kuramına göre örgütler “bir iş başarmak amacıyla kurulmuş sosyal araçlar” olarak tanımlanırken, olumsuzluk kuramına göre “çevreyle karşılıklı değişim süreçlerinde uyum sağlayıcı organizmalar” olarak görülmüş, bilişsel örgüt kuramına göre “paylaşılan bilgi sistemleri” ve sembolik örgüt kuramına göre de “sembolik konuşma örüntüleri” olarak tanımlanmıştır.³⁴

- **Biçimsel olmayan (informal gayri resmi, doğal) örgütler:**

Biçimsel olmayan örgüt biçimsel örgüt içerisinde oluşmaktadır. Biçimsel olmayan örgütün özünü biçimsel örgüt içerisindeki gruplaşmalar oluşturmaktadır. Bu oluşumda, hiyerarşik temellere dayanmayan türde ilişkiler esastır. Bireylerin birbirleri ile ilişkisi biçimsel olmayan ilişkilerin gelişmesini sürekli hale getirir. Kendiliğinden oluşan bu ilişkiler biçimsel olmayan örgütü meydana getirir. İnfomal örgütlerde sadece belirli temel faaliyetler koordine edilir, diğer rollerin yerine getirilmesi konusunda çalışanlara hareket serbestisi sağlanır.

- **Biçimsel olmayan örgütün temel unsurları:**

-Yöre

Yöre, insanların bir araya gelmesinde en önemli etkidir. Günlük yaşantılarında insanlar kafalarının uyuştugu kişilerle birlikte olmak için belli yöreleri tercih ederler. İşletmelerde fiziksel yöre bireylerin bir araya gelmesini ve gruplaşmalarını sağlar.

-Çıkarlar

Bireyler ortak çıkarlar söz konusu olduğunda bir araya gelebilirler. Bireyler aynı meslek ve yöreden de olsalar çıkarlar aynı olduğundan aynı grup içerisine girerler.

-Meslek

Aynı veya benzeri mesleği yapan bireyler kendi sorunları veya mesleki konuları tartışmak için bir araya gelebilirler.

³⁴ Genç, N., Karcioğlu, F., a.g.k., s.14.

-Özel durumlar

Bazen işletmelerde özel nedenlerle veya yöre farkı gözetmeksizin biçimsel olmayan bir örgüt doğabilir.³⁵

1.5.2. Amaç ve İşlevlerine Göre Örgütler

Örgütün hizmet ettiği işlev ya da amacın türüne göre yapılan sınıflandırmaların en genel ve basitini, Talcott Parsons'da görürüz. Parsons analizlerinde örgüt ile içinde bulunduğu toplum arasındaki ilişkilere eğilir. Toplumla katkılarına göre dört tip örgütten söz eder.³⁶

- Mal ve hizmet üreten örgütler: toplumun tükettiği mal ve hizmet üretimini faaliyet alanı olara seçen örgütlerdir.
- Politik amaçlara yönelik örgütler: Bu örgütler toplumca değerli amaçları sağlamaya ve toplum içindeki iktidarı oluşturma ve dağıtmaya yönelik örgütlerdir.
- Birleştirici örgütler: Bu örgütlerin amacı, uyumsuzlukları ortadan kaldırmak, kurumsal beklentilerin yerine getirilmesi yönünde yönlendirmek ve toplumun çeşitli parçalarının birlikte çalışmasını sağlamaktır.
- Varlık koruyucu örgütler:

Benzer bir sınıflandırma da Katz ve Kahn'ın yaptığı sınıflandırmadır.³⁷

- Üretim yada ekonomi örgütleri: Refahın yaratılması, malların üretilmesi, halka yada belli bir bölüme hizmet verilmesi amacıyla olan bu örgütlere tipik örnek işletmelerdir.
- Varlık Sürdürme Örgütleri: Kişilerin diğer ölçütlerde ki ve toplumlarda ki rolleri için sosyalizasyon görevini üstlenen örgütlerdir.

³⁵ Efil, İ., a.g.k., s.290.

³⁶ Genç, N., a.g.k., s.109.

³⁷ Genç, N., a.g.k., s.109-110..

- Uyarlayıcı örgütler: Bilgi yaratan, kuram geliştiren ve sınyan ve belli bir derece de karşılaşılan sorunlara bilgileri uygulayan örgütlerdir. Örnek Üniversite.
- Yönetmel yada Politik örgütler: Kaynakların insanların ve alt sistemlerin planlama, eşgüdümleme ve denetimi ile ilgili olan örgütlerdir. Örnek Devlet.

Örgütlerin yaptığı işlerden yararlanan dört grup insanın bulunduğunu söyleyebiliriz.³⁸ Bunlar;

Örgüt üyeleri ya da çalışanları, örgüt sahip ve yöneticileri, müşteriler ve ilişkide bulunduğu kişiler ile genel halktır. Örgütten yararlanan bu kişilere göre örgütleri de dört grupta sınıflandırmak mümkündür.

- Karşılıklı yarar sağlayan örgütler: Siyasi partiler, sendikalar, kulüpler, mesleki kuruluşlar gibi.
- İşletme örgütleri: Endüstriyel işletmeler, toptancı ve perakendeciler, banka ve sigorta işletmeleri.
- Hizmet örgütleri: Sosyal hizmet kurumları, hastaneler, okullar gibi.
- Kamu çıkarı örgütleri: Polis, İtfaiye ve vergi toplama kurumları gibi.

1.6. ÖRGÜT VE ÇEVRE

Örgüt kavramı; sosyoloji, antropoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, kamu yönetim, siyaset bilimi, sibernetik vb. değişik bilim dallarının ilgi alanlarına girmiş böylece bu bilimlerin her birinin kendi bakış açısından anlam kazanmış ve değişik pek çok tanımları yapılmış olan bir kavramdır.³⁹

Örgüt bazıları kendisinden büyük bazıları ise küçük olan başka sistemlerin oluşturduğu dinamik bir çevre içinde bulunmaktadır.⁴⁰

³⁸ Genç, N., a.g.k., s.109-110.

³⁹ Genç, N., a.g.k., s.13.

⁴⁰ Schein, E.H., a.g.k., s.120.

Örgütler içinde faaliyet gösterdikleri çevreden etkilenirler ve çıktuları ile çevreyi etkilerler. Genel anlamı ile çevre bireyin, örgütün ya da toplumun yaşamını etkileyen toplumsal, kültürel, ekonomik ve fiziksel koşulların toplamıdır.

Dış çevreyi anlama yaklaşımları, açık sistem kavramının örgütlere uygulanması ile önem kazanmıştır. Örgüt, çevre ile sürekli alışveriş halindedir.

1.6.1. Örgütü Etkileyen Çevresel Öğeler

- Endüstri
- Hammadde
- İnsan kaynakları
- Finansal kaynaklar
- Pazar
- Teknoloji
- Ekonomik koşullar
- Hükümet
- Kültür

1.6.2. Çevrenin Örgüt Üzerindeki Etkisi

Çevrenin örgüt üzerindeki etkisini yazarlar şu şekilde açıklamışlardır.⁴¹

- Kaynak bağımlılığı

Örgütle çevre kaynak yönünden karşılıklı bağımlılık içindedir. Çevre, örgütün ürettiği mal ve hizmetleri kullanırken, örgüte hammadde, parasal kaynak, iş gücü ve teknolojik bilgi sağlar. Çevre ile olan karşılıklı alışveriş tehlikeli duruma geldiğinde örgüt dış çevrenin etkilerine karşı korumasız kalır. Dışa bağımlılık büyük ve değişken olduğunda bu bağımlılığın azaltılması için bazı girişimlerde bulunmak gerekecektir. Bu konuda kullanılacak iki teknikten söz edilebilir. Bunlardan ilki iç değişimdir. Böylece örgüt yapısı, faaliyetler, politikalar, planlama ve öngörüler değiştirilerek çevreye uyum sağlanabilir. İkinci yol ise daha zor olan dış çevreyi değiştirmeye çalışmaktır.

⁴¹ Can, H., a.g.k., s.67-68-69.

- Yapısal Karmaşıklık

Daft'a göre dış çevrede karmaşıklık arttıkça örgütteki karmaşıklıkta artar.

- Tampon kurumlar

Thompson, örgütleri tampon kuruluşlar tarafından çevrelenen teknik merkez olarak tanımlamaktadır. Bu tampon kuruluşların görevi çevresel belirsizlikleri emmektir.

- Sınır bağlantı rolleri

Bu roller örgütü dış çevredeki öğelere bağlamak ve uyarmaktır. Sınır rolü çevredeki birey ve örgütlerle ilişkiyi kurar; örgüt ile çevre arasındaki bilgi alışverişini sağlayarak planların ve faaliyetlerin eşgüdümleşmesine yardımcı olarak belirsizliği azaltır.

- Farklılaşma ve Bütünleşme

Örgütsel farklılaşma, farklı işlevsel bölümlerin biçimsel yapıları ile bu bölümlerdeki yöneticiler arasındaki bilişsel ve duygusal farklılıklar demektir.

Bütünleştirme bölümler arası işbirliğinin sonucudur. Lavrenc ve Lorsh'a göre bir örgütün içyapısı (farklılaşma ve bütünleşme) ilgili çevre öğelerinin durumuna bağlı olarak biçimlenecektir.

- Mekanik ve organik yapılar

İngiltere'de 20 örgütü inceleyen ve çevre ile iç yönetim yapısı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran Burns ve Stalker; durağan çevrede faaliyet gösteren örgütlerin oldukça biçimsel ve merkezleşmiş yapıya sahip olduklarını kurallar, usuller ve açık yetki düzeni ile çalıştıklarını görmüştür. Yazarlar bu tür örgüte mekanik örgüt sistemi adını vermektedirler.

- Planlama ve kontrol

Hareketli çevrede faaliyet yapan örgütlerde ayrı bir planlama bölümü gerekli olmaktadır.

1.6.3. Çevrenin Belirsizlik Derecesi

Richard Daft'a göre, çevrenin örgüt üzerindeki etkisi iki boyutta incelenebilir.⁴² Bunlardan ilki dış çevre öğelerinin basit ya da karmaşıklığı, ikincisi ise durağan ya da hareketliliği boyutu. Bu boyutlar örgütün çevreye başarılı bir biçimde uyarlanabilmesi ve belirsizliğin üstesinden gelmesine bağlıdır.

Çevre karmaşık olduğu oranda çevresel öğelerin sayısı da fazla olacak ve bu öğeler örgütle etkileşimde bulunarak onu etkileyecektir.

Çevresel öğeler belirli bir zaman diliminde fazla bir değişiklik göstermiyorsa durağandır.

Bireyler zamanlarının çok büyük bir kısmını örgütlerin içinde geçirmektedirler. Örgütler her yerde bulunabilirler. Örgüt içindeki bildirişimler sadece izledikleri kanallar açısından özgül bir nitelik göstermezler. Muhtevaları açısından da büyük bir ölçüde özgüdürler. Bu noktada örgütsel bildirişimle kitle haberleşme araçları aracılığı ile gerçekleşen bildirişim arasındaki güçlü zıtlık ortaya çıkmaktadır.⁴³

1.6.4. Nedensel Doku

Çevresel öğelerin kendisi belirsiz bir ortam yaratabileceği gibi, örgüt içindeki belirsizlik derecesini de etkiler. Emery ve Trist birbirleri ile bağımlı olan çevresel öğelerin örgüt için oluşturduğu tehdit ve olanakları tanımak için (nedensel doku) kavramını geliştirmiştir.⁴⁴

Çevresel değişimler birçok örgütü etkilemekte ve karşı konulmaz olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu değişiklikler çoğu kez örgütlerin yok olması sonucunu da doğurabilmektedir. 1980 yıllarda bankerlik faaliyetleri sonucu bu tür kurumlarla birlikte bazı bankaların yıkılması (çalkantılı alan) çevreye örnek verilebilir.

Çevresel öğeler birbirleri ile bağlantılıdır, birlikte değişerek ve etkileşerek örgüte etkileri katlanarak artar.

⁴² Can, H., a.g.k., s.67-68-69.

⁴³ March J.G. ve Simon, H.A., a.g.k., Ankara, 1975, s.3.

⁴⁴ Can, H., a.g.k., s.65.

1.6.5. Dış Çevreyi Denetleme Yolları

Dış Çevreyi Denetleme Yolları Şunlardır:⁴⁵

- İstenen ilişkiler kurma

- Birleşme;

Birleşmede bir örgüt belirsizlik yaratan bir etki alanındaki bir başka örgütü ele geçirir, birleşme en etkili bağlantı stratejidir. Örneğin alkolsüz içki üreten bir örgüt, şişe üreticisi bir örgütü satın alabilir. Bu tür birleşmelere dikey birleşme denir.

- Sözleşme ve ortak girişim

Bir başka örgütle yasal ve bağlayıcı bir ilişki kurulması yolu ile belirsizlik azaltılır. Ortak girişimde örgütler hep birlikte büyük bir yenilginin risk ve maliyetini paylaşmaktadır. Sözleşmede ise hem hammadde sunumu hem de çıktılarının tüketimi için uzun dönemli güvence sağlar. Tüketici ve üreticilerin belirli bir miktar ve fiyat için anlaşmaya varması da risk azaltılır.

- Kooptasyon ve aynı yöneticiyi kullanma

Kooptasyon çevredeki belirli etki alanlarındaki önderlerin örgütün karar mekanizmalarına alınması demektir.

- Yönetici istihdamı

Dış çevre ile istenen ilişkilerin kurulmasının bir diğer yolu yönetici alışveriştir.

- Reklam ve Halkla ilişkiler

İstenen ilişkilerin kurulmasının geleneksel bir yolu reklâm vermedir. Örgütler tüketicilerin isteklerini etkilemek için oldukça fazla miktarda parayı harcamaktadır.

- Çevresel öğelerin kontrolü

Çevresel öğelerin etkilenmesi için üç teknik vardır.

⁴⁵ Can, H., a.g.k., s.65.

- Öğelerin değiştirilmesi
- Siyasal faaliyet ve düzenleme
- Ticaret dernekleri ve meslek odaları

1.7. İYİ BİR ÖRGÜT NASIL GERÇEKLEŞTİRİLEBİLİR

İyi bir örgüt şu şekilde gerçekleştirilir.⁴⁶

Örgütün bütün öğeleri aynı amaca dönük olmalıdır. Birbirine karşıt yargı ve kurallar etkinlik ve rasyonelliğin en büyük düşmanlarıdır.

Yöneticilerin yetenek, görüş ve kavrama alanlarını aşan görev ve sorumluluklarla yükletilmemelerine özen gösterilmelidir. Yönetimsel iş bölümünden olanak olduğu kadar yararlanmaya çalışılmalıdır.

İş yetki ve sorumluluk, karşılıklar açık ve kesin olarak belirlenmiş olmalıdır.

Alt basamak yöneticilerinin üstleriyle buluşmadan birbirleriyle ilişki ve buluşmalarına izin verilmelidir. Yüksek yönetim basamakları ancak aylık olağan üstü durumlarla meşgul edilmeli, günlük ve sıradan işlerden uzak tutulmalıdır.

Her astın yalnız bir üstten emir almasını sağlamalı böylece komuta birliği ilkesine uyum sağlamalıdır.

Aynı amaca yöneltilmiş bir faaliyetler grubu için tek bir üst saptanmalıdır.

Her üst astının faaliyetlerinden sorumlu olduğu gibi astlarda üstlerine karşı sorumlu olmalıdır.

Yetki ve sorumluluk ile karşılıklar paralel gitmelidir.

Örgütün çeşitli öğeleri arasında dengeler sağlamak ve örgütün süreklilik ile esneklik niteliklerini bağdaştırmakta etkinlik ve rasyonelliği arttıran etmenlerdendir.

İyi bir örgüt merkezci yönetim ile, merkez kaç yönetimi arasında optimal bir denge sağlar. İyi bir örgüt, yönetici, anamalcı, girişimci, alıcılar, satıcılar, personel, sendikalar,

⁴⁶ Tosun, K., a.g.k., s.234-235.

rakip firmalar, kredi kurumları gibi çeşitli çıkar gruplarının işletmede simgelenmesine olanak sağlar.

Emir-komuta, kurmay, denetim vb. gibi başlıca personel sınıflarının yetki ve sorumlulukları arasında kesin bir ayırım yapmakta iyi bir örgütün niteliklerindedir.

İyi bir örgütün en önemli niteliklerinden biri de planlama, uyum, yürütme ve kontrol gibi temel yönetim etmenlerinin etkin ve verimli bir biçimde başarılabilmesi için gerekli olan önlem ve düzenleri de beraberinde getirmesidir.⁴⁷

İyi bir örgüt işler ile işgörenler arasında nicelik ve nitelik yönlerinden uyumlaşma sağlar.

İş bölümü ile uzmanlaşma dereceleri optimal olmalıdır.

Örgüt işletme-içi ve dışı dinamik koşullara uyum niteliğinde olmalı. Esneklik niteliğine sahip bulunmalıdır.

Grupların Örgütsel açıdan yararları

Grupların örgütsel açıdan yararları şunlardır:

- İşlerin görülmesinde etkinlik.
- İş yükünü hafifletme
- Yönetici zayıflığını giderme
- İş tatmini ve istikrar sağlama
- Üyeler için uygun bir iletişim kanalı oluşturma

Grupların örgütsel açıdan sakıncaları

Grupların örgütsel açıdan sakıncaları şunlardır.⁴⁸

- Değişime direnç
- Rol çatışması
- Söylentiler

⁴⁷ Genç, N., a.g.k., s.112.

⁴⁸ Genç, N., a.g.k., s.112

- Uyum

1.8. ÖRGÜTLERİN AÇIK BİR SİSTEM OLARAK ÖZELLİKLERİ

Katz ve Kahn bu ortak özellikleri şu şekilde açıklamaktadır.⁴⁹

- Enerji alma
- Enerjiyi işleme
- Çıktı
- Döngüsel özellik
- Bilgi girdisi, olumsuz geri bildirim ve kodlama süreci
- Olumsuz entropi

1.9. ÖRGÜTLERDE İLETİŞİM

Bütün toplumsal etkileşimler iletişimi içerir. Etkileşimin olmadığı yerlerde örgütler olmayacağından iletişim bir örgütün can damarıdır.

İşgörenler işleri ve işleri ile ilgili tutumlar hakkında bilgi edinmek isterler. Örgütte yeni göreve başlayan kişi örgütün amaçlarını davranışlarını hangi kurallara göre ayarlayacağını, sorunlara çözüm bulurken dayanacağı öncülerin neler olacağını iletişim yolu ile öğrenecektir.

Geçmişte yöneticiler hedefleri başarmak için gerekli emirlerin dışında iletişim yama eğiliminde değillerdi. Bugün ise iletişimin kapsamı çok genişlemiştir. ABD’de ulusal üreticiler derneği bir örgütün şu konularda bilgi vermesi gerektiğini söyler:⁵⁰

-Örgüt faaliyetlerinde, ürünleri ve geleceği hakkında bilgiler.

-Tatil, kıdem ve ödeme sistemi gibi personelin işlerine ilişkin örgüt politika ve uygulamaları hakkında bilgiler

-Yönetimde yada örgütün yapısında yapılan değişiklikler gibi, örgütün durumundan doğan değişiklikler hakkında bilgiler.

⁴⁹ Genç, N., a.g.k., s.112

⁵⁰ Eren, E., **Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar**, Beta, İstanbul, 2003, s.436.

-Örgütün ve personelin faaliyetlerini sürdürdükleri genel ekonomik sistem hakkındaki bilgiler.

Toplumsal kurum olarak örgütler çok önemlidir. Bireyler zamanlarının çok büyük bir kısmını örgütlerin içinde geçirmektedirler. Örgütler her yerde bulunabilirler.

Örgüt içindeki bildirişimler sadece izledikleri kanallar açısından özgül bir nitelik göstermezler, muhtevaları açısından da büyük bir ölçüde özgüdürler. Bu noktada örgütsel bildirişim ile kitle haberleşme araçlarıyla gerçekleşen bildirişim arasındaki güçlü zıtlık ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel emirler genellikle ayrıntılıdır ve güdülenme çoğu zaman varsayılmaktadır. Örgüt içindeki roller, bireyin oynadığı başka rollere kıyasla çok daha fazla kesinleşmiş, görelî olarak daha da durgun ve oldukça geniş ölçüde açık, hatta kimi zaman yazılı olarak belirlenmiş rollerdir. Üstelik rol sadece onu oynayan kişi için belirlenmiş değildir. Örgüt içinde onunla ilişkide bulunanlar tarafından da ayrıntılı olarak bilinmektedir.⁵¹

Örgütsel İletişim, örgüte yeni katılan üyelerin örgüt kültürü ile bütünleşmelerinde önemli bir kanaldır. Örgüt Kültürü yeni üyelerin formal ve informal iletişimini sağlar. Formal iletişim, iş tanımları ve yöneltme toplantıları, informal iletişim ise hikâye ve dedikoduları kapsar. Örgüt Kültürü yeni üyelerin sosyalizasyonu için son derece önemlidir.⁵²

1.10. ÖRGÜTLEME FAALİYETLERİNİN AŞAMALARI

Örgütlenme faaliyetlerinin aşamaları şunlardır:⁵³

- Örgütsel yapının kurulması: Bu evrede görülecek işler belirlenir, çeşitli ölçütlere göre bölümlere ayrılır ve örgütün yapısal düzeni kurulur.
- İlişkilerin saptanması: Örgütlemenin ikinci evresinde yönetim birimleri arasında haberleşme kanalları kurulur, eşgüdümü kolaylaştırmak amacıyla bağlantılar belirlenir.

⁵¹ March J.G. ve Simon, H.A., **a.g.k.**, s.3-4.

⁵² Schein, E.H., Çev. Atilla Akbaba, **Örgütsel Kültür**, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002. <http://www.sbe.dev.edu.tr/Yayinlar/dergi/2002sayi3PDF/akbaba.pdf> (20.4.2007).

⁵³ Can, H., **a.g.k.**, s.72-73.

- Görev tanımlarının yapılması: Bu evrede ise mevkilerin temel işleri, yetki ve sorumlulukları belirlenir, yönetim alanları ayarlanır işletme içi ve dışı ilişkileri saptanır. Bu arada görev tanımları, grup organları ve danışman organlar içinde yapılmalıdır.
- Görevin gerektirdiği niteliklerin tanımlanması: Örgütlemenin bu son aşamasında her görevi yüklenecek olan kişinin eğitim durumu, iş tecrübesi ve kişisel nitelikleri tanımlanır. Bu tanımlamanın yöneticiyi seçme, işe alma ve eğitime ile değerlendirme açısından bir ölçüt oluşturması nedeniyle yararı büyüktür.

Organizasyon dizaynı, organize etme veya örgütlenme kavramıyla aynı anlama gelir. Organizasyon dizaynının da takip edilecek bazı başarı faktörleri vardır. Bu faktörler;

-Amaçların açık biçimde tespiti ve verimli biçimde gerçekleştirilmesi, maliyetlerin düşürülmesi,

-Örgütsel kademelerin tespiti ve faydasının anlaşılması, süreçlerin tüm aşamalarına çalışanları katmak,

-Amaçların tümünü bir bütün olarak düşünmek, bilgi teknolojilerinden, yararlanmak ve iç dizaynı buna göre yapmak,

-Gelecekteki gereklilikleri karşılamak için açık ve esnek olmaktır.

1.11. ÖRGÜTLENMENİN YARARLARI

Bir kuruluşta görev, yetki ve sorumlulukların iyi bir biçimde dağıtılması ve belirtilmesi, ancak iyi bir örgütlenme sayesinde sağlanabilir. Personel arasındaki, üst ve astlar arasındaki ilişkiler örgüt şemalarında açık olarak görülebilir. Çalışanlar kimden emir alacaklarını ve kimlere emir vereceklerini daha iyi bilirler. Sorumlu alanlarında sorumlu kişiler bulmak kolaylaşır.

Örgütlenme yetki ve sorumluluk sınırlarının saptanmasına, emirlerin kimden kime gideceğinin belirtilmesine ve yönetmenin, işlerin yürütülmesinin kolaylaştırılmasına yarar. Örgütlerin büyütülmesi ve küçültülmesi kolaylaşır. İyi düzenlenmiş bir örgütlenme teknik gelişmelere ayak uydurmak ve yenilikleri yakından izlemek olanağı verir. Aynı örgütte

çalışanlar arasında sıkı bir ilişki kurulur ast-üst ilişkileri açıklık kazanır. Verimli bir çalışma sağlanması olanağı bulunur. Yaratıcılık ve yapıcılık ruhu kamçılanmış olur.⁵⁴

1.12. ÖRGÜTTE BÜYÜME

Bir işletme genişledikçe o işletmenin örgütsel yapısı hem dikine hem de yatay doğrultularda büyüme gösterir. Örgütte büyüme iki şekilde olur.⁵⁵

Dikey büyüme; bir örgütün yapısına yeni düzeyler eklenmesidir.

Yatay büyüme; işlevlerinin ayrıştırılması ya da örgütsel düzeylerin sayısı arttırılmaksızın yeni görev yerleri eklenmesidir.

1.13. ÖRGÜTSEL ÇATIŞMANIN TANIMI

Örgütsel çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup veya birim arasında ya da örgütler (kuruluşlar) arasında çeşitli nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlıklardır. Çatışma bireysel açıdan; aynı ya da karşıt olan iki durumdan birini seçmek zorunda kalan insanın yaşadığı kararsızlık veya uyuşmazlık halidir. İkili ilişkiler bakımından ise çatışma, birbirlerinin amacına ulaşmada gösterilen düşmanlık ya da kavga halidir. Örgütsel çatışma ise, bağdaştırılamaz ayrılıkları ya da uzlaşmaz özellikleri olan iş görenler ve kümeler arasındaki etkileşim durumu; çatışma davranışını ise birbirleriyle etkileşen kişilerin bilişsel ve duygusal güçlerini etkileyen olaylara ve durumlara karşı, denetimlerinin dışında yaptıkları bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Çatışma örgüt içinden ya da örgüt dışından kaynaklanabilir.⁵⁶

Çatışma; örgüt kuramcıları, araştırmacılar, uygulayıcılar ve yöneticiler için giderek önem kazanan ve daha çok tartışılan bir konu görünümündedir. Genel olarak her karşı koyuş ve karşılıklı olumsuz ilişki çatışma anlamına gelebilir. Çatışma sözcüğü bazen rol çatışmasını anlatmak içinde kullanılabilir.⁵⁷

⁵⁴ Tortop, N., **a.g.k.**, s.72.

⁵⁵ Kazmier, L.J., **İşletme Yönetimi İlkeleri**, Todaie, Ankara, 1979, s.138.

⁵⁶ Genç, N., **a.g.k.**, s.254-255.

⁵⁷ Ergun, T., Ertekin, Y., **Yönetim Psikolojisi II**, Ankara 1981, s.471.

1.13.1 Örgütlerde Çatışmaları Önleyici ve Çözümleyici Yöntemler

Örgütlerde çatışmaları önleyici ve çözümleyici yöntemler şunlardır.⁵⁸

- Kaçınma ve bağlanma
- Dondurma
- Sorun çözme yaklaşımı
- Yumuşatma
- Güç ve otorite kullanma
- Amaç belirleme
- Ödün verme
- Kişileri değiştirme
- Örgütsel ilişkileri değiştirme
- Cezalandırma
- Arabulma
- Ayak uydurma
- Rekabet
- İşbirliği

1.13.2. Örgütsel Çatışma ve Örgüt İklimi

Litwin ve Stringer'a göre çatışma örgüt iklimini etkileyen sekiz boyuttan biridir. Çatışmaların karşılıklı konuşularak çözüme kavuşturulduğu bir iklim, değişik yollardan başarı güdülenmesi yaratabilmektedir. Çatışmaların karşılıklı konuşma ile çözülmesi etkinlikle ilgili geri bildirim keskinlikle doğruluğunu artırabilir. Eylem için seçenekler ve başarıyı engelleyen güçlükler açıklığa kavuşur. Örgüt iklimi araştırmalarında örgütsel çatışmaya ilişkin birçok değişkeni aynı adlar altında olsa da bulmak olanağı vardır. Örneğin; örgütün amaç ve yöntemlerinin belirginliği, birimler arası çekişmeler, baskı, sıkı gözetim, soğuk çalışma ilişkileri, örgütle bağdaşmazlık, örgüt içi uzaklık duygusu, tedirgin

⁵⁸ Genç, N., a.g.k., s.254-255.

edici davranış, araya uzaklık koyma, sistemin karmaşıklığı, örgütteki bireylere karşı beslenen duyarlılık düzeyi, işin yaptığı baskı vb. gibi.⁵⁹

1.13.3. Örgütsel Çatışmanın Yararları Ve Sakıncaları

Örgütsel çatışmanın yararları ve sakıncaları aşağıda açıklanmıştır.⁶⁰

Çatışma iş için harcanacak enerjiyi başka yönlere çeker, moral düzeyini düşürür, birey ve grupları kutuplaştırır. Farklılıkları derinleştirir, işbirliğini engeller, kuşku ve güvensizlik yaratır, verimliliği düşürür. Bireyler ve gruplar kendi çıkarları üzerine odaklanırlar, takım çalışması yerine karşı koyma gelişir ve iş gören devir hızı artar.

Çatışmanın örgütlere sağlayacağı yararları ise şunlardır;

Sorunun karşılıklı tartışılmasını ve sorunun açıklığa kavuşturulmasını sağlar, soruna karşı ilgiyi artırır, sorun çözme yeteneğini geliştirir. İletişimin kendiliğinden başlamasını sağlar, yapıcı/işlevsel bir şekilde yönetildiğinde ilişkileri güçlendirir. Örgütte yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlar, değişime uyum sağlamak için insanları yeni yaklaşımlar aramaya iter. Uzun zamandan beri süregelen sorunlar su yüzüne çıkartılır ve çözülür.

1.13.4. Örgütsel Çatışmanın Kaynakları

Örgütsel çatışmanın olası kaynakları Bryans ve Cronin tarafından aşağıdaki gibi özetlenmiştir.⁶¹

- Ortak ve bireysel hedefler arasındaki farklılık,
- Örgütte farklı departman ve gruplar arasında çatışma,
- Formel ve informel organizasyon arasında çatışma,
- Yöneten ve yönetilen arasında çatışma,
- Birey ve iş arasında çatışma,
- Bireyler arasında çatışma.
- İşlevsel ve görevsel bağlılık,

⁵⁹ Ergun, T., Ertekin, Y., **a.g.k.**, s.478.

⁶⁰ Eren, E., **a.g.k.**, s.498.

⁶¹ Genç, N., **a.g.k.**, s.255-256-257.

- Kaynakların paylaşımı
- Amaç farklılıkları
- Algılama ve yorumlama farklılıkları
- Yönetimsel belirsizlikler
- İletişim engelleri
- Yönetim biçimleri
- Çıkar farklılıkları
- Bireysel özellikler
- Liderlik stili
- Örgütsel yapı ve iklim.

1.13.5. Örgütlerde Çatışma Türleri

Daniel Katz'a göre organizasyonel temelli üç çatışma türü vardır; bunlardan ilki organizasyon içindeki çeşitli alt sistemlerin sebep olduğu fonksiyonel çatışmadır. Bu tür çatışmanın nedeni, bir organizasyonun çeşitli alt sistemi ayrı fonksiyon, norm ve değerlerini geliştirir ve kendi dinamikleri tarafından karakterize edilir. Bu farklı norm ve değerler, çatışmanın kaynağıdır. Çatışmanın ikinci kaynağı, fonksiyonel birimler arasındaki çatışmadır. Örgütsel temelli çatışmanın son biçimi statü, prestij ve parasal ödül durumlarının ortaya çıkardığı hiyerarşik çatışmadır. Örgütsel çatışma; bireyler arası çatışmalar, gruplar arası çatışma, bölümler arası çatışma, örgüt dışı kurumsal çatışma, örgüt içi hiyerarşik çatışma, yatay çatışmalar, işlevsel-görevsel çatışma.⁶²

1.14. ÖRGÜT İLE ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel özdeşleşme aşağıda şu şekilde açıklanmıştır.⁶³

Örgütsel özdeşleşme biçimsel bağlılıktan farklıdır. Biçimsel bağlılık kavramı örgüte karşı olumlu bir tutumu yansıtmamaktadır.

Özdeşleşmenin ana ögesi bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması, onları kabul etmesidir. Özdeşleşmenin ikinci ögesi bireyin örgütsel rolünü

⁶² Genç, N., **a.g.k.**, s.254-255.

⁶³ Tosun, N., **Örgütsel Etkinlik**, Todaie, Ankara, 1981, s.145-149-150.

oluşturan eylemleri isteyerek yapmasıdır. Özdeşleşmenin üçüncü öğesi görevlilerin örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olmalarıdır.

Üyeliği sürdürme yada ayrılma kararı bekleyişler ile özdeşleşmenin sağladığı yada sağlayacağı umulan ödüller arasında bir denge kurulması sürecidir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR, ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE İKLİMİ

2.1.ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Kültürün çeşitli tanımları yapılmıştır.⁶⁴

XVIII yüzyıldan önce cultura sözcüğü ekip-biçmek anlamında kullanılıyordu. Fransızcada da aynı anlamda kullanılan bu sözcük ilk kez Voltaire tarafından insan zekasının oluşumu, gelişimi ve geliştirilmesi anlamında kullanılmıştır. Sözcük buradan Almancaya geçmiş 1793 tarihli bir alman dili sözlüğünde cultur olarak kullanılmış daha sonradan kültür haline gelmiştir.

Kültür terimi sosyal ilimlerde genellikle bilgi, iman ve adetleri içine alan bir kalıtım olarak tanımlanır.

Antropologlara göre kültür; insanın estetik zevkinin ötesinde giden bir anlam taşır. Kültür, toplumun özelliğini veren bilimsel inançları, mucizelerle ilgili inançları, dinsel inançları, otorite, örgüt, iş gibi inançları kapsar.

Bumin'e göre kültür; bir toplumun yaşama biçimini sürdürmek, örgütleri düzenlemek, öğrenilmiş davranış biçimlerini bilgi, inançlar ve insani birliklerde oluşan tüm etkinliklerini karşılamak ve gereksinimlerini yerine getirmek için geliştirdiği bir yaşam biçimidir.⁶⁵

Kültür belirli bir toplumun yaşamlarından doyum sağlayabilmesi için başardığı tüm maddi ve davranışsal düzenlemelerinin bir bütünüdür.

Örgüt kültürü ile ilgili aşağıda birçok tanım yapılmıştır.⁶⁶

Örgüt kültürü; örgüt içinde çalışan grupların keşfettiği, geliştirdiği temel fikirler ve düşüncelerdir.

⁶⁴ Erdoğan, İ., **Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi**, Faktör Analizi Yönetimi ile Bir Araştırma, İstanbul, 1975, s.8-9.

⁶⁵ Tortop, N., **a.g.k.**, s.79.

⁶⁶ Özkalp, E., **Örgütsel Davranış**, Eskişehir, 1996, s.97-98-118.

Örgüt kültürü; baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan örgüt içindeki hikayeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapıdır.

Örgüt kültürü; bir takım değerlerden oluşmuş bu değerlerin olduğu gibi kabul edildiği ve örgüt içinde çalışanlar tarafından ortaya atıldığı bir kavramdır.

Örgüt kültürünü ifade eden belirli elementler vardır. Bunlar seronomiler, tören veya ayinler, hikayeler, kahramanlar, süperstarlar, sembol ve kullanılan dildir.

Örgütsel Kültür bir kavram olarak oldukça yeni bir kökene sahiptir. “Grup Normları” ve “iklim” kavramları uzun bir süredir psikologlar tarafından kullanılmakta ise de (e.g. lewin , lipit&white1939)”kültür” kavramı belirgin olarak yalnızca son birkaç on yıldır kullanılmaktadır. Katz ve Kahn(1978) Örgütlerin Sosyal Psikolojisinin ikinci baskısında roller, normlar ve değerlere değinmiş fakat iklim veya kültürün hiç birisini belirgin olarak sunmamıştır.⁶⁷

Örgüt Kültürü kavramı 1980’lerde Amerikan işletme yönetimi bilim adamlarının kaleme aldıkları bir kavram olarak yönetim literatürüne girmiştir.

Örgütsel Kültür örgüt üyeleri arasında iletişim sağlar, diğer informal mesajlar, işgörenler arasında anlatılan hikâyeler, dedikodular, formal iletişim yoluyla işleyen mesajlar sloganlar örgütsel dökümanlar grup toplantıları ve halka yönelik toplantılar iletişim sürecinin işletilmesiyle anlam kazanır. Bir Örgüt iklimliğinin ortaya çıkması örgüt üyelerinin geçmişi bugünü ve geleceği yorumlanmasına ve örgütsel yaşam hakkındaki gerçekleri ve hikâyeleri algılamasına paralel olarak gerçekleşir.⁶⁸

Örgüt Kültürünün anlamlı kılınması ise ancak iletişim sağlanmasıyla gerçekleşir. Bu nedenle örgüt Kültürü ile iletişim arasında çok yakın bir ilişki vardır. İletişim yoluyla

⁶⁷ Schein, E.H., Çev. Atilla Akbaba, **Örgütsel Kültür**, Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler, Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, <http://www.sbe.dev.edu.tr/Yayinlar/dergi/2002sayi3PDF/akbaba.pdf>, (20.04.2007)

⁶⁸ Schein, E.H., Çev. Atilla Akbaba, **Örgütsel Kültür**, Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler, Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, <http://www.sbe.dev.edu.tr/Yayinlar/dergi/2002sayi3PDF/akbaba.pdf>, (20.04.2007)

örgüt kültürünün temel öğeleri olan değerler, normlar, hikâyeler, tarih, gelenekler diğer bir deyişle örgütün sembolik dünyası yorumlanabilir.⁶⁹

Örgüt kültürü, organizasyonlarda davranış, düşünüş, algılayış ve değerlerin ortak paylaşım biçimlerini gösterir ve örgütsel gücün kullanımı açısından örgüt kültürü, karar yapıcılarının önemli bir silahı durumundadır. Firma objektiflerinde, çalışanları motive etmenini en önemli araçlarından biri “Örgüt kültürüdür ve bunu kültür, çalışanların değerlerinin asgari müşterek noktalarında oluşur. Ortak noktalara dayalı bir zeminde oluşan örgüt kültürü, sadece çalışanları motive edici etkisi olan bir araç değil, aynı zamanda, değişik alt kültür gruplarını bir arada uyum içinde tutan örgütsel bir yapının da temelini oluşturur.⁷⁰

Bu sayede organizasyon ölçeğinde farklı çıkarlar, değer yargıları ve düşünsel ayrılıklar, oluşturulacak homojen bir örgüt kültürü ile maniple edilir.

Geniş anlamda kültür insanların içinde yaşadığı sosyal çevre ve şartlara denir. Kültür insan gruplarının özel başarılarını içeren sembollerle nakledilen kalıplaşmış düşünce tarzı, hisler ve reaksiyonlardır.⁷¹

Örgüt kültürüne ilişkin pek çok tanım gerçekleştirilmiştir. Örgüt kültürü, örgütün tarihsel gelişim süresi içinde biçimlenmiş gelenekler, inançlar, beklentiler ve değerler örüntüsüdür. Örgüt kültürü, örgütün kişiliğinin bir yansımasıdır.⁷²

Bir örgüt çalışanları kendi örgütlerinin kültürü aracılığı ile bir yandan dış çevreye uyum sağlarken diğer yandan iç çevre ile bütünleşirler.

Kültür, örgütü topluma bağlayan onun toplum içinde yerini önemini belirleyen en önemli araçlardan biridir. Kültür, örgüt içindeki ortak bir anlayışı ortak bir dili ve simgesel araçları ortaya koymaktadır.

⁶⁹ Schein, E.H., Çev. Atilla Akbaba, **Örgütsel Kültür**, Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler, Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, <http://www.sbe.dev.edu.tr/Yayinlar/dergi/2002sayi3PDF/akbaba.pdf>, (20.04.2007)

⁷⁰ Karaarslan, A., **Takım Ruhü**, T.C. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, <http://www.rehberlikportali.com/yazi.asp?ID=558>, (22.04.2007)

⁷¹ Ölçüm Çetin, M., **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, 2004, s.6.

⁷² Tınaz, P., **Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar**, Beta, İstanbul, 2005, s.115.

Örgüt kültür herkese ortak çalışma sonucunda ulaşabilecekleri hedefleri göstermesi, o hedeflere ulaşmak için günlük karar ve davranışlarında bağlı kalmaları gereken asgari müşterekleri göstermesi bakımından da son derece önemlidir.

Örgütsel kültür örgüt üyelerinin sahip oldukları ortak bir algılayışı temsil etmektedir. Güçlü kültürün özelliği, örgütün çekirdek değerlerinin yoğun olarak kabul edilmesi ve yaygın olarak paylaşılmasıdır.⁷³

2.1.1.Örgüt Kültürünün Temelini Oluşturan Özellikler

Örgüt kültürünün temelini oluşturan özellikler aşağıda sıralanmıştır.⁷⁴

- Kişisel Özerkliklik: İnsanların sahip olduğu sorumluluk, bağımsızlık derecesi ve kişisel teşebbüs fırsatları
- Yapı: Personelin davranışını kontrol ve idare etmek için mevcut kuralların düzenlemelerin derecesi ve doğrudan gözetim miktarı
- Destek: Yöneticilerin astlarına sağladıkları yardımın ve samimiyetin derecesi
- Kimlik: Üyelerin kendi çalışma grupları ya da profesyonel uzmanlık alanları yerine örgütle bir bütün olarak özdeşleşme derecesi
- Performansa Ödül: Örgüt içindeki ödüllerin personelin verimliliklerine göre dağıtılması
- Çalışma Toleransı: Personel ve çalışma grupları arasındaki ilişkilerde var olan çalışma düzeyi ve aynı zamanda konusunda dürüst ve açt olma istekliliği
- Risk Toleransı: Personelin atılgan, yenilikçi ve risk almaya teşvik edilme derecesi

Diğer bir tanımda Örgüt Kültürünün Özellikleri şu şekilde sıralanmıştır.⁷⁵

Normlar, hakim değerler, felsefe, kurallar ve örgüt iklimi

⁷³ Karcioğlu, F., Genç, N., **Örgüt İkliminin Gücü**, Karizma Yayınları, 2000, s.83.

⁷⁴ Hasanoğlu, M., **Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi**, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerikder52m2.pdf> (20.04.2007)

⁷⁵ Hasanoğlu, M., **Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi**, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerikder52m2.pdf> (20.04.2007)

Kültür, insanlığın ortaya koyduğu ilerlemelerin tümüdür. Kişisel ve kolektif anlamı vardır.

Bir Kültürün belli başlı öğeleri; Kurallar, değerler, anlamlar ve simgeler, araçlar.

Toplumların olduğu gibi, örgütlerin de yeni elemanlarına aktarılacak ortak düşünce ve duygu kalıpları, kısacası bir kültürel katılımları vardır. Yine toplumların olduğu gibi, örgütlerin de alt kültürlerinden söz edilebilir. Bu her bir sistemin de az çok kendisiyle ilgili bir kültürü olması demektir.

Deal ve Kennedy'ye göre, örgüt kültürünün başlıca öğeleri şunlardır.⁷⁶

- Örgütsel Çevre (örgütün başarısını belirleyen dışsal talepler)
- Değerler (örgüt içinde başarıyı tanımlayan ve standartlarını koyan kavramlar ve inançlar)
- Kahramanlar (Örgütsel Değerleri kişileştiren ve diğerleri için rol modelleri olarak hizmet etme işlevi gören kişiler)
- Ayinler ve törenler (günlük çalışmada programlanmış davranışlar ve seremoniler)
- Kültürel Şebeke: İnfomal Yapı- açıkça ve resmen görünmeyen yetki hiyerarşisi. Köstebekler –casuslar, enformasyon ve değerleri aktaran veya yapılmış şeyleri alıp kullanan söylenti tüccarları. Ayrıca insanların örgüte nasıl davranacaklarını öğrenmeleri ve yapacakları şeyler hakkında duygular geliştirmeleri örgüt kültürünün öğeleri arasında sayılabilir/sayılmalıdır.

Örgüt Kültürü;

- Örgütün Çevresine
- Başarı standartlarına
- Kahramanlarına

⁷⁶ Varol, M., **Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi**, <http://www.kamyon.politicis.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/68.pdf>. (20.04.2007)

- Günlük alışmaları ve kültürel şebekesine ilişkin olarak geliştirilmiş; değerler, inançlar ve kavramlar ile bunları taşıyan ileten aktaran simge ve söylentiler bütününden oluşur.

2.1.2. Örgüt Kültürünün Oluşumu

Örgütlerde Kültür Oluşumuna Katkıda Bulunan Bazı Belirleyici Değerler

Örgütlerde kültür oluşumuna katkıda bulunan belirleyici değerler şunlardır.⁷⁷

Teknik Değerler: Bilim, mantık ve fiziksel olaylara dayanır.

Ekonomik Değerler: Arz ve talep ile belirlenen pazar değerlerine dayanır.

Psikolojik Değerler: Bireylerin kişisel gereksinmelerine dayanır.

Politik Değerler: Ülkenin sağlık, mutluluk, refah gereksinimine dayanır.

Estetik Değerler: Güzellik ile ilgili algılamaya dayanır.

Ahlaki Değerler: Genel ahlak, örf, adet ve gelenekler ile aile eğitimine dayanır.

Dini Değerler: Bireylerin bağlı buldukları din ve bununla ilgili inançlarına dayanır.

Örgüt Kültürü oluşturmak, bunu iş görenlere ve örgüt dışına yansıtılmak ve dışarıyla ilişkilerde kullanılmak, örgütsel iletişimin temel hedefleri arasında olacaktır. İş görenleri toplumsallaştırmak demek, onlara örgüt kültürünü kazandırmak ve doğrultuda davranış geliştirmelerini sağlamak demektir. Örgüt içi yayınlarda önce bu amaçla geliştirilmişlerdir.

Örgüt kültürünün oluşumunda örgüt kurucularının örgütün iç ve dış çevresinin, yönetim uygulamalarının ve ulusal kültürünün önemli etkisi vardır. Örgütün ilk kültürünün yapılanmasında en büyük etki doğal olarak kuruculara aittir. Bir örgütün zgn kültürü, kurucusunun felsefesinden hareketle yapılır. Bunun yanında örgüte katılan çalışanlarda sahip oldukları değerler ve normları örgüte taşırlar. Örgüt kültürünün oluşumunda örgüt dışı çevrenin etkileri ile birlikte örgütün i koşullarının örgüt yönetimi ve yelerinin

⁷⁷ Karcioğlu, F., Genç, N., a.g.k., s.81.

karşılıklı etkileşimi rol oynar. Örgüte yeni katılan çalışan, örgüt tarafından adeta yeniden sosyalleşir.

Bir örgüt kültürünün desteklenip korunmasında üç alan çok önemlidir.⁷⁸ Personel seçimi uygulamaları, üst yönetim etkisi, sosyalleşme yöntemleri.

Personel seçim sürecinin öncelikli amacı, örgütteki belli bir işi başarıyla yapacak bilgi, beceri ve yetenekli bireylerin belirlenerek seçilmesidir. Son karara etki edecek önemli nokta, bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin birbirlerinin ne derece örtüşüklerinin belirlenmesidir.

İşletmenin kendi örgüt kültürüne uyum sağlamaları için çalışanlara yardım etmesi gerekir. Bu uyum sağlama sürecine sosyalleşme adı verilir. Örgüt kültürünün korunması açısından bu süreç çok önemlidir. Sosyalleşme süreci, üç evrede gerçekleşir: örgüte katılma öncesi, örgütle karşılaşma ve başkalaşım.

Birinci evreyi birey örgüte katılmadan önce örgüte ilişkin edindiği tüm bilgilerden oluşur. İkinci evrede yeni çalışan, örgütün gerçekte ne olduğunu görür ve kendi beklentileri ile gerçeğin bir kıyaslamasını yapar üçüncü evre, göreceli olarak en uzun evredir. Bu üç evreli süreç, bireyin üretkenliğinde, örgüt amaçlarına katılımında ve örgütte kalma kararını vermesinde önemli rol oynar.

Temsil yeteneği yüksek örgütsel kültürün oluşturulması aşağıdaki gibidir.⁷⁹

İnsanın her etkinliği bir örgüt içindedir veya örgütle ilişkilidir. Örgütsel kültür, örgüt üyelerine farklı bir kimlik veren ve örgüte bağlanmalarına yardımcı olan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkenleri sunmaktadır. Örgüte bu sembolik yaklaşım, örgütsel kültür kavramıyla, örgütü bir makine veya canlı bir organizma olarak görmenin ötesinde, yeni bir boyut kazandırmıştır. Kültür, insanın etkileşimini geliştirir ve sosyal tecrübenin bir sonucudur. Örgüt kültürü ağırlıklı olarak yönetici tarafından belirlenmektedir.

⁷⁸ Tınaz, P., a.g.k., s.116.

⁷⁹ Genç, N., a.g.k., s.132-133.

Örgütsel kültürün şu boyutlardan oluştuğunu görürüz:

- Örgütün tarihi, örgütün değerleri ve inançları,
- Örgütü açıklayan hikayeler ve mitler,
- Örgütün kültürel normları,
- Gelenekler, törenler, adetler,
- Örgütte, örgütsel ve bireysel amaçlara bakış tarzı.

Örgüt kültürü, bireysel ve kurumsal normlara göre ortaya çıkar. Normlar, örgütsel kültür içinde davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir.

Normlar, iş görenlerin çoğunluğunca benimsenen davranış kuralları ve ölçüleridir. Normlar, iş görenlerin örgüt içerisinde nasıl davranacaklarının yollarını gösterir.

Örgütün kültürel normları, kimi kez yasalarca benimsenerek, iş görenlerin örgüte karşı tutumlarını, sorumluluk üstlenmelerini sağlar. Örgütsel kültür, yeni üyelerin formel ve informal iletişimini sağlar. Formel iletişim, iş tanımları ve işe yöneltme toplantıları, informal iletişim ise, hikâye ve dedikoduları kapsar. Örgütsel kültür yeni üyelerin örgütsel sosyalizasyonu için son derece önemlidir. Örgütsel kültür, üyelerin, değerler, normlar ve beklentileri öğrenmesine yardım eder.

Örgüt kültürünün oluşturulması, yönetimi ve değiştirilmesi, örgütün üst düzey yöneticilerinin liderlik davranışlarıyla yakından ilgilidir. Örgütsel kültür, liderlik sürecine sembolik ya da kültürel liderlik olarak yeni bir boyut katmıştır. Liderler, örgütsel kültürü biçimlendirebilmeli, iletilen değerlerin ve inançların bir güç biçimi olduğuna dikkat etmelidirler. Bununla birlikte liderlerin olayları eleştirirken, gösterdikleri tepkiler ve kriz durumlarındaki algıları örgütsel kültürün oluşumunda önem taşır.

2.1.3. Kültür Ne Değildir?

Kültürün ne olmadığına ilişkin değerler şunlardır.⁸⁰

Kültür iklim değildir.

⁸⁰ Ölçüm Çetin, M., a.g.k., s.12-13-14,

Örgütsel iklim psikolojik yöne dikkat çeker. Bireylerin davranışını ön plana alır. Bireylerin örgüt hakkında anlayışlarını ölçmeye odaklanmış olur.

İklim ve kültür arasındaki diğer temel fark; tutumları ölçmek için geliştirilmiş temel tekniklerin iklimi ölçmek için kullanılmasıdır.

Kültür hakkında ne sorulursa sorulsun cevaplar açıklıktan uzaktır.

İklim ve kültür arasındaki bir diğer fark, iklimin birim sembollerinin olmamasıdır.

Kültür, Sosyal Yapı Değildir.

Kültürler Sosyal Yapılarla aynı değildir. Kültür davranış yapıları ile sosyal yapıları içerir.

Kültür, Metafor Değildir.

Kültür örgütleri ve diğer kültürel grupları tanımlayan bir metafor yani madde değildir.

Örgüt makineye veya organizmaya benzer. Fakat mecazi bakış, örgütlerin kültüre benzerliğini anlatır. Kültürü örgütün sahip olduğu bir şey olarak görür, oysa örgütler kültüre sahip değillerdir.

Kültür Başarının Zorunlu Anahtarı Değildir.

Çalışmalar kültürün, örgütün sistematik denge ve verimliliğine bir şekilde katkıda bulunma eğiliminde olduğunu ortaya koyar.

Örgütsel kültür performans için gereksizdir, bazıları ise gereklidir. Kültür mali performansa da katkıda bulunabilir.

2.1.4. Örgüt Kültürüne İlişkin 10 Nitelik

Örgüt kültürü, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan sembolik birikimler içeren bir anlamlar sistemidir. Farklı örgüt kültürlerinin temellerini oluşturacak 10 anahtar nitelik vardır.⁸¹

⁸¹ Tınaz, P., a.g.k., s.117-118.

- Kimlik: Bireylerin belli bir çalışma gurubu veya mesleki uzmanlık alanıyla olduklarından çok daha fazla örgütleri ile özdeşleşme becerisi.
- Bireysel inisiyatif: Bireylerin sahip oldukları sorumluluk özgürlük ve bağımsızlık derecesi.
- Ödüllendirme sistemi: Ödüllerin çalışanın performansına, kıdemine kayırmaya veya bir başka kritere göre verilme derecesi.
- Riske dayanıklılık: Çalışanların haklarını koruma, yenilikçi olma ve risk almaya özendirilme derecesi.
- Yönlendirme: Örgütün belirgin amaçlar ve performans beklentilerini ortaya koyma derecesi.
- Entegrasyon: Örgüt içindeki birimleri birbirleri ile koordineli çalışmaya özendirme derecesi.
- Kontrol: Çalışanların davranışlarının denetim ve kontrolünde kullanılan doğrudan gözetimin miktarı.
- İletişim örüntüleri: Örgütsel iletişimin biçimsel yetki hiyerarşisine göre düzenlenme derecesi.
- Çatışmaya dayanıklılık: çalışanların açıkça eleştirme ve çatışmaya cesaretlendirme derecesi.
- Yönetim desteği: Yöneticilerin çalışanları ile açık iletişim kurma ve onlara destek ve yardım verme derecesi.

Örgüt bu on niteliğe göre değerlendirildiğinde, örgüt kültürünün resmi ortaya çıkacaktır. Bu resim bireylerin örgüte ilişkin sahip oldukları paylaşılan duyguların temeli niteliğindedir.

2.1.5. Örgüt Kültürü ve Kontrol

Örgüt Kültürü içinde kontrol sistemini iki kısma ayırarak inceleyebiliriz. Bunlardan biri resmi kontrol sistemi ve araçlarından oluşan bürokratik kontrol, ikincisi ise personelin alışkanlıkları, sosyal ve bireysel değerleri ve inançlarından oluşan gayri resmi kontroldür.⁸²

⁸² Eren, E., a.g.k., s.341.

- Bürokratik Kontrol Sistemi ve Araçları

Bürokratik Kontrol, kuruluş içinde oluşturulan ve yürürlüğe konulan kurallar, politikalar, otorite hiyerarşisi, yazılı evraklar, ödüllendirme ve sistemleri ve diğer veya biçimsel mekanizmalarla çalışanların davranışlarını etkilemek ve başarıya ulaşmayı amaçlamak olarak tanımlanabilir. Bürokratik kontrolde yukarıdan aşağıya geleneksel olarak kültürel değerlerinin oluşturulması ve organizasyonun yönetim sistemine uygulanmasıdır. Bürokratik kontrol sisteminin araçları şu şekilde açıklanabilir.⁸³

- Kurallar ve Yöntemler: Çalışanların başarısı için kabul edilebilir davranış ve standartları ifade etmektir.
 - Yönetim ve Kontrol Sistemleri: Bunlar, iç organizasyon sistemleri olarak, bütçeleme, finansal raporlama, ödüllendirme sistemleri, faaliyetlerin yönetime ilişkin planlama ve kontrol işlemleri, başarı değerlendirme ve yönlendirme için kurulan yönetim bilgi sistemleri gibi hususlardan oluşur.
 - Otorite Hiyerarşisi: Bu hiyerarşi tepe yönetim noktasından başlar, alt kademelere kadar iner ve her kademe kendisinin üzerindeki bir üst kademe tarafından gözetilir ve denetlenir.
 - Seçim ve Eğitim: İşletme ve kuruluşlarda çalışacak insanların seçimi için geliştirilen bir bilgi, eğitim düzeyi, kişilik ve yetenek kontrolü oldukça standardize edilmiş biçimsel süreçlere bağlanmıştır.
 - Teknoloji: Teknoloji iki bakımdan bürokratik kontrolü gerekli kılar. Bunlardan birincisi memur ve işçilerin üretimde başarılı olabilmesi için gerekli olan sürat ve standartları belirlemesi açısından. İkincisi ise, çalışanların başarılarını inceleyip kontrol edecek bilgisayar temelli teknoloji kullandırma bakımındandır.
- Biçimsel Kurallara Bağlı Olmayan Kontrol ve Bu kontrolün Araçları

Yabancı literatürde klan kontrol adı ile de anılan bu tür kontrol, kuruluşla oluşmuş bulunan sosyal değerler, alışkanlıklar, gelenekler, paylaşılan inanç ve değerler ile örgütsel

⁸³ Eren, E., a.g.k., s.341.

amaçlara erişme konusunda birbirine güvenden oluşan, ancak bürokratik bir süreç ve işleme dayanmayan kendiliğinden insanların bilincinde oluşan kontrol ortamıdır.

Çalışanlara güven duyulmaktadır ve yöneticiler çalışanların sıkı kurallar ve gözetime ihtiyaç duymadan dürüstçe başarı göstereceklerine inanırlar.

Bu tür bir kontrol kültürel değerlerin önemini vurgular ve bürokratik kontrol hemen aksi bir durumu ifade eder. Bu kontrolün başlıca araçları şu şekilde açıklanabilir.

- Örgüt Kültürü; Örgüt Kültürünü temsil eden normlar ve değerler örgüt üyeleri tarafından paylaşılan güçlü bir kontrol aracıdır.
- Arkadaşlık Grupları; Çalışma gruplarının benimsediği normlar ve ahenk içinde ve uyumlu çalışan küçük gruplar çalışanın dürüstçe davranmasını etkiler ve onu kuralsız disiplin içine sokar.
- Kendi Kendini Kontrol; Edinilen tecrübeler, eğitim ve mesleki disiplin kuralları (bunlar çoğu kez yazılı değildir) kendi kendine kontrole imkân veren insanın içindeki başarı standartlarının oluşmasını sağlar.
- Çalışanın Seçimi ve Sosyalleştirilmesi; Bu biçimsel olmayan seçim yönetimi, biçimsel seçim süreçleri ve testlerinden ziyade, kişisel değerlendirmeleri kullanır. Çalışanlar işe alındıktan sonra kuruluşun değerleri, standartları ve gelenekleri konusunda yoğun eğitim programlarına alınırlar.

Birçok yöneticiler ve biz de, bürokratik kontrol sistem ve araçlarından çok biçimsel kurallara bağlı olmayan kontrolün daha etkili olduğuna inanmaktayız.

İşletmenin sadece ürünleri ve hizmetleri bulunduğu değil, tüm örgüt veya kuruluş açısından kaliteli olması, genel stratejik amaçları bakımından kaliteye uygun olması, kalite sembolü olması toplam kalite kontrolü olarak bilinmektedir. Bu yaklaşım kontrolün biçimsel olmayan biçimde yerleşmiş örgüt kültürüyle yakından ilgilidir.⁸⁴

⁸⁴ Tınaz, P., a.g.k., s.117-118.

2.1.6. Öznel ve Nesnel Örgüt Kültürü

Örgütlerin hem öznel hem nesnel kültürleri vardır. Bunlar aşağıda açıklanmıştır.

Öznel örgüt kültürü. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inançlar ve beklentileri örüntüsü ile örgüt çevresinin ve birey dışında var olan değerler, normlar ve rollerin grup tarafından algılanma şeklini ifade eder. Örgüt kahramanları (Geçmişte yaptıkları bazı işlerle kültürel değerleri kişiselleştirmiş ve başkaları için model oluşturan kişiler) Örgüte ait öykü ve rivayetler, örgütsel tabular, törenler öznel kültürün kapsamında yer alır.

Nesnel örgüt kültürü, örgüt tarafından yaratılan artifaktları ifade eder. Kullanılan teknoloji, rahat dinlenme salonları, ofis yerleşim şekli ve dekorasyonu, çay ve kahve odası işletmeye kabul salonu ve hatta yöneticilerin emrine verilen otomobillerin markası, bir örgütün nesnel kültürünün göstergeleridir. Her iki kültürde belli bir örgütün yeterli ölçüde anlaşılmasında gereklidir. Ancak öznel örgüt kültürü bireyler ve örgütler arasındaki benzerlikler ve farklılıkları belirlemek ve yorumlamak için çok daha ayırt edici bir temel oluşturur. Nesnel kültür örgütler arasındaki benzerlikleri içerebilir. Öznel örgüt kültürü ise tektir.

2.1.7. Kültürün Bir Örgüt Bakımından Bazı İşlevleri

Kültürün bir örgüt bakımından bazı işlevleri şunlardır.⁸⁵

- Örgütte genellikle paylaşılan değerlerin, örgütün daha sonraki kuşaklarına taşınmasını sağlar ve böylece örgütün sürekliliğinde katkısı olur. Hatta bu konuda en önemli katkıyı yapar.
- Örgütün kişiliği ve kimliğini tanımlar ve elemanlar bu kimlikle tanınırlar.
- Çalışanları motive edebilir, eder.
- Güçlü ve pazara /piyasaya yönelikse
 - Politika kitapçıklarına
 - Örgüt Şemalarına

⁸⁵ Varol, M., **Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi**, <http://www.kamyon.politicis.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/68.pdf>. (20.04.2007)

- Ayrıntılı işlem ve kurallara ilişkin dokümanlara daha az gerek duyulabilir.
- Planlama ve karar almayı kolaylaştırabilir.
- Alt kademe elemanlar çoğu durumlarda ne yapmaları gerektiğini kolayca bilebilirler.
- Elemanların yaşamına anlam katıp onu zenginleştirebilir.
- Gerektiğinde yapısal değişimi kolaylaştırıcı rol oynayabilir.
- Kültür, değerler sistemi, çalışanların, güvenlik –sağlık yaşama anlam katma ve müşteriye hizmet gibi işlevlerini bütünleştirir.
- Örgütsel amaçların ve kalıcılığın, istikrarın kaynağı olma işlevi görür, görülebilir.
- Sürekli uyum sağlamaya elverişli özelliklere sahipse, örgütün varlığını sürdürmesi veya süreklilik sağlama işlevidir.

Örgütsel davranış, insan doğası ile örgütsel değerlerin, kuralların ve normların keşiştiği bir alanda ortaya çıkar. İnsanların örgütsel davranışlarını sahip oldukları kültürel kodlar ile örgütsel değerler belirler. İnsanlar farklı istek ve beklentilerini, ortak değerlerin temsil edildiği bir ortamda karşılamaya çalışırlar. İş doyumunu sağlamak, örgütsel bağlılığı oluşturmak, dolayısıyla örgütsel verimliliği yükseltmek için, çalışanların ihtiyaçlarının dışında diğer tüm ihtiyaçları, örgütün kültürü ve iklimi tarafından karşılanır.⁸⁶

2.1.8. Örgüt Kültürü ve Sosyalleşme

Örgütler karmaşık sosyal sistemlerdir. Hem örgütün hem de iş görenlerin kendilerine özgü tutum değer ve davranışları bulunmaktadır. Örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi örgütsel ve bireysel tutum ve değerlerin uzlaştırılmasıyla sağlanabilir. Bu uzlaştırma sürecine ise Örgütsel Sosyalleşme denir. Örgütsel Sosyalleşme bir örgüte katılan ya da aynı örgütte farklı bir işe geçen iş görenin, kendisinden beklenen tutum değer ve davranışları öğrenmesi sürecidir. Örgütsel Sosyalleşme aslında örgüt kültürünü öğrenme örgüt kültürüne uyum sağlamadır.⁸⁷

⁸⁶ Tutar, H., **İşyerinde Psikolojik Şiddetle Başa Çıkma Yolları**, http://www.canaktan.org/yönetim/psikolojik_siddet/basa_cikma_htm.&&k (20.04.2007)

⁸⁷ Güçlü, N., **Örgüt Kültürü**, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü <http://www.manas.kg/pdf/sbd6/guclu.pdf> (20.04.2007)

2.1.9. Örgütsel Kültüre İlişkin Stres Faktörleri

Örgütün elverişsiz kültürel yapısı, çalışanlar için stresli durumlar yaratabilmektedir. Örgütlerde kültürel yapıya ilişkin stres faktörlerinden bazıları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;⁸⁸

- İş çevresindeki ortak değer ve normlara uyum.
- İş ortamındaki görüş farklılıkları
- Moral ve doyum düşüklüğü
- Değerlendirmede haksızlıkların yapılması
- Yöneticilerin astları desteklememesi

2.2. ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt iklimi ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır.⁸⁹

Tagiuri ve Litwin'e göre örgüt iklimi; bir örgütün iç çevresinin katlanılır niteliğidir. Bu nitelik üyelerin davranışlarını inceleyen onlarca denenmiş olan bir niteliktir.

Örgütün psikolojik ortamına örgütsel iklim denir.

Örgüt iklimi; örgütte işleyen ortak psikolojik güçlerin görünümü olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel iklim, örgütte olan her şeyi etkilemekte ve örgütte olan hemen her şeyden etkilenmektedir.

Cherrington örgüt iklimini tanımlarken bir örgütü diğer bir örgütten ayıran özellikler veya nitelikler şeklinde ifade eder.

Halpin birey için kişilik ne ise örgüt içinde iklimde odur derken, Owens okul iklimini okulun kişiliği olarak değerlendirir.

⁸⁸ Genç, N., **a.g.k.**, s.270.

⁸⁹ Karcioğlu, F., Genç, N., **a.g.k.**, s.21-22-24.

Silver örgüt ikliminin üyelerinin tutum ve duyguları üzerinde bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir.

Jorde Bloom Forehand ve Gilmer'e göre örgüt iklimi örgüt üyelerinin davranış ve tutumlarından etkilenen ve onları etkileyen çalışma grubunun eşsiz kişiliğidir.

Örgütsek iklim Holl ve Miskel'e göre örgütsel davranışların analizi için isabetli bir araçtır.

Aydın ise örgütsel iklimi sosyal bir sistem olarak örgütün formal yapısının yöneticinin formal ve İnfomal davranış biçimlerinin ve diğer çevresel etkenlerin, örgüt üyelerinin tutumları inançları, değer yargıları ve güdülerinde gözlenebilen öznel etkilerin, örgütsel iklimi oluşturduğunu ve yine örgütsel iklimi formal bir örgüt olarak okulu betimleyen ve onu diğer okullardan farklı kılan, ayırt eden, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen ve süreklilik gösteren, öğretmen ve öğrenciler tarafından hissedilen duygu olarak tanımlamaktadır.

Forehand ve Gilmer'e göre örgüt iklimi örgütü betimleyen bir özellikler dizisi toplamıdır. Ertekin'e göre örgüt iklimi örgüte kimliğini kazandıran görevlilerin davranışını etkileyen ve onlar tarafından algılanan örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir.

Yine konu ile ilgili yapılan diğer tanımlar şöyledir.⁹⁰

Örgütün psikolojik ortamına örgüt iklimi (örgütsel iklim) denmektedir. 1950'li yıllarda örgüt psikologları tarafından ortaya atılan bu kavramı Hor ve Michel örgütün kişiliği, Gordon örgütteki kişiler ve gruplar arası ilişkilerin bir sonucu. Güçlüol, güven, doyum, planlılık ve demokratiklik. Altun ise örgütün insanlarca hissettikleri duyguları ve algıları olarak tanımlamaktadırlar.

Kişilerin güdümlenmesi, önderlik tarzları, örgütsel iletişim ve bu iç temel işlevden doğan iş grupları, örgütün özellikleri, gözetim ve yönetim gibi etmenler örgütsel iklimi belirleyen temel güçlerdir.

⁹⁰ Aytaç, S., Uludağ Ü.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
<http://www.isgucdergi.org.7.index.php?arc.view.php&ex=163inc=arc&cilt=58=sayi=2&year=2003>
(20.04.2007).

Örgüt iklimi, örgütteki değerler sistemi veya örgüt üyelerinin duygu ve tutumlarıdır.

Örgüt iklimi, bir örgütün yaşam tarzının göstergesidir. Her örgütün kendine özgü bir iklimi, çalışma ortamı veya bir kişiliği vardır. Örgüt iklimi genel olarak örgütün havası bireyler arasındaki samimiyet, duygusal güç veya ait olma ve moral düzeyi hakkında bilgi veren bir kavramdır. Örgüt iklimi bir örgütün iç çevresini göreceli olarak güçlendiren kalitesidir. Örgüt iklimi örgütün bir sosyal sistem olarak tanınması ve üyeleri arasında karşılıklı güven ve anlayış yapısı olarak da görülebilir. Örgüt iklimi örgütü betimleyen özellikler dizisi toplamıdır şeklinde de tanımlanabilir.

Örgüt iklimi;

- Örgütü diğer örgütlerden ayırır;
- Zaman içinde oldukça sürekli ve değişmezdir;
- Örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkiler.⁹¹

2.2.1. Sağlıklı Bir Örgüt İkliminin Nitelikleri

Firma kültürü yada imajının önemli bir parçası durumunda olan örgüt iklimi kavramı 1960'lı yılların ortalarından beri örgüt kuramcıları, araştırmacılar ve uygulayıcılar için çağdaş bir ilgi alanı olarak önem kazanmış ve yapılan örgütsel araştırmalar iklimini, iş tutumlarını ve davranışlarını etkileyen çok önemli bir bağımsız değişken olarak ortaya koymuşlardır. İklim kavramı her şeyden önce örgütlerin kişi ve kişilik üzerine etkisini anlamaya yardımcı olmaktadır. Örgüt ikliminin anlaşılması yönetim sürecinin incelenmesinde özellikle değişik yönetim biçimlerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisinin anlaşılmasına yardımcı olacaktır.⁹²

Çalışanların örgütle olan ilişkileri ve üstlerle ilişkilerinin yapısı, örgüt ikliminin niteliğini belirler.

Benzer örgütlerin belirli ortak kural ve kaideleri vardır. Ancak her örgütün kendine özgü farklı ve ayırt edici özellikleri mevcuttur.

⁹¹ Tınaz, P., a.g.k., s.110-111.

⁹² Karcioğlu, F., Genç, N., a.g.k., s.13.

Sağlıklı bir örgüt ikliminde genel olarak şu özelliklerin bulunması gerekir:⁹³

- Örgüt hedefleri ile bireysel hedeflerin örtüşmesi;
- Sosyo-teknik sistemin istemlerine dayalı en uygun örgüt yapısı;
- Tam katılım olanaklarının sağlanmasıyla örgütün demokratik işleyişi;
- Örgütün farklı düzeyleri arasında karşılıklı güven, ilgi ve destek;
- Çatışmaların engellenmesi amacıyla açık tartışma ortamı;
- Belirli iş durumlarına uygun liderlik tarzı ve yönetsel davranış;
- Birey ve örgüt arasında psikolojik anlaşmanın kabulü;
- Bireylerin işle ilgili beklentileri ve gereksinimleri; bireysel farklılıklar ve davranışların tanınması;
- Olumlu davranışların tanınması esasına dayalı adil ödül sistemi;
- İş yaşamı ve iş tasarımı kalitesine ilgi;
- Kişisel gelişim ve kariyer geliştirme olanakları;
- Örgüte sadakat ve kimlik duygusu; birey olarak önemli ve değerli olma duygusu.

İklim, örgüt içindeki iş birliği ve destek ruhunu uyandırmadıkça, o örgüt, mümkün olan en iyi işlevsel performansa ulaşamaz ve üyelerini iyi niyetli ve verimli çalışmaya güdüleyemez.

Bir örgütte çalışan personelin, işletmenin amaçlarını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi, inanç ve normlara uygun ilişkilerde bulunması ve beklenen davranışları göstermesi örgüt iklimi kapsamındadır.

Çalışanlar, örgüt politikasını, uygulamalarını ve yöntemlerini duygusal ifadelerle algılar ve dile getirirler.

Örgütler zamanla kendilerine özgü bir kişilik geliştirirler. Bu kişilik zamanla etkinleşerek bir iklim yaratır ve bireyin davranışlarında da etkili olur.

⁹³ Tınaz, P., a.g.k., s.116-117.

Yöneticiler, işletme içinde olumlu bir örgüt iklimi oluşturmanın ilk şartı olarak, çalışanların olası iyi tutumlarını geliştirici aşağıda yer alan dört alanı gözden geçirmelidirler.⁹⁴

- İşlerinde önemli olma duygusu. Çalışanlar, işe yaradıklarına; rekabeti ve bunun sonucunda haklı terfi isteklerini hissetmelidirler. Yarışmacı, performansa dayalı, iş bitirici duygulara sahip olmalıdırlar.
- Çalışanlar arasında takım çalışması grup gururu ve öz saygı duygusu; iş arkadaşlarıyla üst düzey beşeri etkileşim ve iyi ilişkiler; takım çalışması; üst yönetim ve diğer yönetim kademelerinde çalışanların desteği var olmalıdır.
- Yönetimin, çalışanların maddi gücü ile ilgisi. Çalışanlar, emek ve katkılarının karşılığında adil olarak almalıdırlar. Yönetim, çalışanları ile arasında karşılıklı saygı ve güven duygusu yaratmaya çabalamalı; çalışanların maddi durumu ile ilgilenmelidir.
- Adil ve bireyselleştirilmiş ekonomik ödüller. Ücretlerin adil ve yeterli miktarda dağıtılmasına dikkat edilmelidir. Prim verilecekse yönetim, kişisel gereksinimleri ve tercihleri karşılamalıdır. İşletme içinde yükselme olanakları sağlanmalıdır.

2.2.2. Uygun bir Örgütsel Ortamın (İklim) Oluşturulması

Güven duygusunun yaratılmasında en önemli unsur, üstlerin yarattıkları örgütsel ortamdır. Astlar, üstlerin samimiyetine inandıkları ölçüde güvenli olurlar.

Örgütteki demokratik veya merkezi yapı örgüt ikliminin önemli unsurlarıdır. Uygun bir örgüt iklimi çalışanların örgütsel hedeflere bağlanmalarını sağlar. Kültür ve iklimin örgütün temel değerleri ve normları üzerinde büyük bir etkisi vardır. Yüksek kademe idarecilerinin tutumu, davranışı moral yetkiye sahipse grupta benimseme hakim olur. Çünkü yetki sahibi, hem kendisine itaati sağlarken hem de emrindekilere, sosyal bir çalışma ortamı sağlamak için, işbirliği ve beraberliği ile karşılıklı güven duygularını aşılacak zorundadır.⁹⁵

⁹⁴ Tınaz, P., a.g.k., s.116-117.

⁹⁵ Genç, N., a.g.k., s.130-131.

2.2.3 Örgüt İklimi Boyutları

- İş çevresinin fiziksel koşulları
- İşten duyulan hoşnutluk
- İşi değiştirme isteği
- Bürokratik ayrıcalıklardan yararlanma
- Bildirişme
- Takdir edilme
- İşe özendirme
- Arkadaşça ilişkiler
- Örgütte yükselme ve ilerleme olanakları
- İşin en az doyum sağlayan yönleri
- İş güvenliği
- İşbaşında yetiştirme ve eğitim olanaklarından yararlanma
- İşin ilginçliği
- Disiplin düzeni
- Ücret durumu
- Yapılan işin önemine karşı duyulan inanç
- Kararlara katılma
- Örgüt amaçlarına ulaşma
- Çalışma ve dinlenme saatleri
- Astların sorunlarına karşı yöneticinin tutumu
- Yöneticinin nitelikleri ve astlarınca algılanışı
- Astların denetimi algılayışı
- Örgüt içi çatışma
- Örgütsel görüntü şeklinde örgüt iklimi boyutları oluşmaktadır.⁹⁶

⁹⁶ Ertekin, Y., **Örgüt İklimi**, Todaie, Ankara, 1978, s.33.

2.2.4. Örgüt İklimi Neleri Yansıtır

İnanma, güvenme ve güvenlik-duyguların durumu

Açıklık, açık kalplilik, içtenlik ve duyguların durumu

Yardımlaşma ve yardımseverlik-duyguların durumu

Katılma ve katılma duygularının durumu

Doyum ve Umut/ beklenti düzeyleri ve duyguların durumu v.b.

Örgüt iklimi bir taraftan bu tür olguların ve bunlara ilişkin duyguların varlığı veya yokluğunu yansıttığı gibi, ne ölçüde var olduklarını da yansıtır. Öte yandan niteliğine göre derecesi değişebilmekle birlikte, bu tür olguların (inanma, güvenme, açıklık, içtenlik, yardımlaşma v.b.) bunlara ilişkin duyguların doğup gelişmelerini ve yoğunluk düzeylerini etkiler.

Ayrıca, öyle bir iklim olabilir ki, söz konusu türden olgular ve bunlara ilişkin duygulardan hiç söz edilemeyebilir. Yukarıda sayıldığı gibi örgüt iklimi psikolojik durumları yansıtmaktadır.⁹⁷

2.2.5. Olumlu ve Olumsuz Örgüt İklimi ve Sonuçları

Olumlu Örgüt ikliminin genel özellikleri;

İşgörenler de ve tüm diğerlerinde iyi duygular uyandıran bir ortam, olumlu bir örgüt iklimini ifade eder. Bunun tersi de olumsuz bir örgüt iklimini ifade eder, bu da sıkıcı, bunaltıcı bir havanın yaşandığı durumdur.

İnanılabilirlik, güvenilirlik, açıklık-içtenlik, yardımseverlik, katılımcılık vb. ve dolayısıyla doyum ve beklenti düzeylerinin yüksek olduğu örgüt iklimini ideal örgüt iklimi olarak adlandırmak da olanaklıdır.

Olumlu örgüt iklimiyle; başarılı işgören ilişkileri ve etkili iletişim doyumlu ve moral düzeyleri yüksek işgörenler, yüksek verim ve müşteri, yatırımcı, topluluk (yerel

⁹⁷ Varol, M., **Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi**,
<http://www.kamyon.politicis.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/68.pdf>. (20.04.2007)

toplum) v.b. genel olarak halk ile iyi veya en azından iyileştirilmesi kolay ilişkiler oluşur. Yukarıda sayılan olumlu örgüt iklimiyle sonuçta örgütsel başarı gelir.⁹⁸

Olumsuz Örgüt ikliminin genel özellikleri;

İnsanın önem taşımayışı

Katı, baskıcı-esnek olmayan bir örgütsel yapı ve bununla birlikte gelen

Çok fazla sınırlanmış iletişim

Katılım yokluğu, etkileşim yokluğu ve anti demokratik liderlik

Sıkıcı-Bunaltıcı zorla çalışma

Katı-sert, kırıcı bir örgütsel çatışma ortamı

Örgüt yöneticilerinin çoğunluğu yeniliğin ayrılmaz bir parçası ve hatta temelini oluşturan sürekli değişim sürecinden rahatsızlık duyarlar. Yaratıcı düşünce ilgili kişiliklerin nitelikleri ve örgüt ikliminin bir fonksiyonudur. Kötü iletişim olanakları, uygun olmayan bir örgütsel iklim, insanın riske girmesini engelleyen tutum ve durumlar yaratıcılığın dolayısıyla da yeniliğin ölümüdür.

İyi yönetim olağan yeteneğe sahip insanların olağanüstü iş yapmasını sağlamadır. İyi yöneticilik yalnızca planlama ve denetleme demek değildir. Yönetici, yeniliklerin nasıl ortaya çıktığını, örgüt ikliminin ne kadar etkili olduğunu, iyi bir düşüncenin meyve vermesini sağlamak için hangi adımların atılabileceğini bilir. Olumsuz örgüt iklimi genel özellikleri bu şekilde sayılmıştır.⁹⁹

Yaratıcı yöneticiler örgütlerinde yenilik, buluş ve orijinalliğin destek gördüğü bir ortam yaratmalı ve bu durumu özendirmelidirler. Yaratıcı ortamı sağladıkları kadar, yaratıcılığı aktif olarak ve örnek olacak biçimde desteklemelidirler.¹⁰⁰

⁹⁸ Karaarslan, A., **Takım Ruhü**, T.C. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, <http://www.rehberlikportali.com/yazi.asp?ID=558>, (22.04.2007)

⁹⁹ Karaarslan, A., **Takım Ruhü**, T.C. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, <http://www.rehberlikportali.com/yazi.asp?ID=558>, (22.04.2007)

¹⁰⁰ İldız, E., **Örgütsel Yaratıcılık ve Yönetimi**, <http://www.cagipolisi.com.tr/20/39-40.htm>. (20.04.2007)

2.2.6. Olumlu Bir Kurum İkliminin Koşulları

Eylem Yanlısı Olmak; Bu ilkenin özü, çok uzun süren bir karar alma sürecinin firmayı hareketsiz bırakmasını önlemektir.

- Müşteriye yakın olmak; Müşteriyi dinlemek, inanırlık ve güvenilirliğe özen göstermek ve kaliteye tutku ölçüsünde bağlı kalmak, başarının başlıca etkenleri arasında görülmektedir.
- Özerklik ve Girişimcilik

İnsanların, işgörenlerin yaratıcılıklarını ortaya koymalarına fırsat vermek ve yaratıcı girişimleri desteklemek anlayışının benimsenmesidir.

- İnsanlar aracılığıyla verimlilik

İnsanları / İşgörenleri kalite ve verimliliğin temel kaynağı olarak görmenin yanı sıra onları, kuruluşunun en büyük ve en önemli özkaynağı olarak değerlendirmek ilkesidir. İnsana saygıyı esas alan biz işverenler-siz işgörenler biçimindeki bir anlayışın terk edilmesini getiren bir ilkedir.

- İşin içinde olup değerlerde yönlenmek

Yöneticilerin fildişi kulelerden çıkıp alana inmesi, “yalnız bırak cezalandır” yönteminin terki ve belli oranda hataya göz yumulması.

- En iyi becerilen işe bağlı kalmak

Nasıl yapılacağı bilinmeyen işlere ve nasıl işletileceği bilinmeyen işletmelere sahip olmaya kalkışmayıp, en iyi bilinen işe sarılmak ilkesi.

- Yalın biçim, az kurmay / sade yapı, ufak kadro işleri basitleştirmeye elverecek bir örgüt yapısı ve bu yapıda üst düzey kurmayların azlığı
- Gevşek ve sıkı özelliklerin bir arada bulunması¹⁰¹

¹⁰¹ Varol, M., **Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi**, <http://www.kamyon.politicis.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/68.pdf>. (20.04.2007)

Merkeziyetçilik ve adem-i merkeziyetçiliğin bir arada bulunması. Özerkliğin tabana indirilmesi buna karşılık temel değerlerin geçerliliğin sürdürülebilmesi ve korunmasında merkeziyetçiliğin benimsenmesi. Örneğin başarılı bir Amerikan şirketi olan 3 M için söylenen şu gözlem bunu gösteriyor. “Temel inançlar konusunda aşırı bir siyasal grubun beyni yıkanmış üyeleri bile bu denli tutucu değillerdir.” Yukarıda olumlu bir kurum ikliminin koşulları sayılmıştır.

2.2.7. Örgüt İklimi İle İlgili Sorunlar

Örgüt iklimi ile ilgili sorunlar aşağıda açıklanmıştır.¹⁰²

Örgütlerin kendilerine özgü iklimleri ve kültürleri, onların kimliğini belirler. Örgüt kültürünün ve ikliminin örgüt çalışanları açısından önemi, sinerjik bir etki doğurmasına bağlıdır. Eğer örgüt kültürü ve iklimi, örgütsel bağlılığı arttırıp motive edici bir niteliğe sahip ise, bunun sonucunda verimlilik ve etkinlik ortaya çıkar. Örgüt iklimi ve kültürü, çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkiliyorsa, böyle bir örgütün krize karşı savunma mekanizmalarının işe yaramayacağı gibi, krizden kurtulması da kolay olmayacaktır.

Örgüt iklimi, “birbirleri” ile ilişkisi olan bireyleri etkileyen tutum ve değer yargılarından oluşan ve aynı zamanda, onların inanç, tutum ve davranışlarından etkilenen psikolojik ortamdır. Örgüt kültürünün ve ikliminin çalışanlar tarafından benimsenmesinin, kısaca onların sahip oldukları değerlere dayalı olmasının motivasyonu, dolayısıyla performansı artırabilmesi için, bazı unsurların bulunması gerekir. Buna göre örgüt kültürü ve ikliminin:

- Çalışanların ortak inanç ve değerlerini temsil ve onları yaşamaya fırsat vermesi,
- Liderlik yaklaşımlarıyla desteklenmesi ve liderliğin bir fonksiyon olarak kurumsallaştırılması,
- Başarı öykülerinin sıkça vurgulanması, başarıya öykünmeci bir tutumun varlığı,
- Örgütsel ve kişisel hedefleri kaynaştırıcı özelliğinin olması, çalışanların paylaşılan bir vizyona sahip olmalarının sağlanması,
- Kariyer geliştirme, ilerleme ve kişisel gelişim için fırsatların bulunması gibi özelliklere sahip olması gerekir.

¹⁰² Genç, N., a.g.k., s.147.

2.2.8. Örgüt İklimini Etkileyen Kişisel Faktörler ve Çalışanların Morali

Kişisel faktörler ve çalışanların moralinin örgüt iklimine etkisi aşağıda açıklanmıştır.¹⁰³

Örgüt iklimini etkileyen kişisel faktörlerin arasında bireyin kişiliği büyük önem taşır. Kişilik, bireyin yaptığı işi ve çalıştığı ortamı algılamasında ve değerlendirmesinde çok etkilidir. Kişilik özellikleri ile örgüt özelliklerinin uyum içinde olması, çalışanların buldukları iklimden mutlu olmalarından dolayı performanslarını da olumlu yönde etkiler. Bireyler kendi beklenti ve gereksinimleri ile uyumlu olan örgüt iklimlerinde çok daha yaratıcıdırlar.

Kişinin örgütte çalışma süresi, örgüt iklimini etkileyen bir diğer kişisel faktördür. Örgütte çalışma süresi ile algılanan örgüt iklimi arasında olumlu bir ilişki olduğunu destekler doğrultudadır. Bireyin iş sürecine ilişkin konularda deneyimli ve bilgili olması çalışma arkadaşları ile sosyal ilişkilerde bulunması gibi faktörler değerlendirildiğinde bireyin içinde bulunduğu çalışma ortamını çok daha olumlu algılaması ve tanımlaması beklenmektedir.

Örgüt iklimi, bireylerin kişisel ilişkilerine ve iş performanslarına yansıttıkları tutumlarına ve moral düzeylerini etkiler.

Moral, bireylerin görevleri ve sorumluluklarına ilişkin sahip oldukları zihinsel tutumlar şeklinde ele alınabilir.

Moral, yetkeye sahip kişilerin yarattığı ortamdır. Moralin yüksek olduğu bir ortamda karşılıklı güven ve iş birliği ruhu hissedilir. Moral düşük olduğunda hayal kırıklığı veya yabancılaşma duyguları ortaya çıktığında, sebepleri giderici olumlu bir hareketin yapılması önem kazanır.

¹⁰³ Tınaz, P., a.g.k., s.113-114.

2.2.9. Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklanan Stres Faktörleri

Örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres faktörleri aşağıda açıklanmıştır.¹⁰⁴

Teknolojide rasyonellik, çalışanların kendi kişisel bütünlüğünden kopmalarına ve bireysel yaratıcılığa engel olmaktadır. Teknolojik yapaylık ise, doğallığa ve doğal ortama yabancıdır.

Teknolojik yapaylığın yoğun olarak yaşandığı ortamlarda doğal dünya yıkılır ve saf dışı kalır.

Zayıf iletişim, sosyal desteğin olmaması, yöneten-yönetilen arasındaki çatışma, kurmay personel arasındaki çatışma, kurmay fonksiyondakilerle, astlarla ve üstlerle zayıf ilişkiler, üst veya alt kademedeki gelen tehditler, örgütte oluşan “informel grup”lara katılamama, yetersiz sosyal destek, gibi faktörler, yetersiz örgütsel iklimin işaretleridir.

İş güvenliğinin olmaması, örgütün fiziki unsurunun çalışmaya elverişli olmaması, ergonomi kurallarına uygunsuzluk, “örgüt kültürü”nün çalışanları temsil etmemesi, karara ve yönetime katılma olanaklarından yoksunluk, hiyerarşik, katı, merkezi, mekanik örgüt yapıları, örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres faktörleridir. Bunlar bürokratik engeller, formel ilişkiler, uyum için duyulan baskılar, üst kademenin ilgisizliği ve subjektif tutumları da ilave etmek mümkündür.

Farklı disipline gelen yöneticiler, örgüt iklimini farklı şekilde ele almışlardır. Davranış bilimcilerinin üzerinde en çok durdukları örgüt iklimi, açık ve katılmayı teşvik eden iklimdir. Bu iklimin temel bileşenleri, iletişimde açıklık ve astlara güven veren faktörlerin bulunması, destekleyici liderlik ve çalışanların özerklik eğilimlerine izin veren bir anlayış, örgütsel ve yönetsel faaliyetlerde önemli bir yere sahiptir.

Örgütsel faaliyetlerde demokratik süreçlere izin vermeyen örgüt iklimi ise, kapalı ve tehdit edici bir iklimdir. Otoriter önderlerin katı tutumları ve emir-komuta ilişkilerine aşırı uyma eğilimi, açık, ya da gizli denetim yolları ile nefeslerini çalışanların enselerinde hissettirici bir tutum, çalışanlar için önemli örgütsel stres kaynaklarıdır.

¹⁰⁴ Genç, N., a.g.k., s.269-270.

2.3. ÖRGÜTSEL İKLİM

Örgütün psikolojik ortamı örgütsel iklimi oluşturur. Bu ortam içinde bazı insanların örgüt iklimini (ortamını) çekilmez bulduklarını ve işletmeden ayrılmak istediklerini, bazılarının ise “bu bölümde çalışmayı çok seviyorum, çünkü atmosfer (ortam) son derece zevk verici” dediklerini duyarız. Bu ifade bir örgütte veya bu örgütün belli bir ünitesinde bireyler arası ilişkilerin durumunu açıklamaktadır. Örgüt ikliminin olumlu veya olumsuz olmasında başka faktörlerinde rolünü unutmamak gerekir. Örneğin, terfi ve ücret politikası, örgüt düzeyinde ve bölümler arasında karar alma yetkisinin dağıtılması, işin yapısı, sıcaklık ve gürültü gibi fiziksel koşullar vs. Bütün bunlar bize örgütsel iklimin çok boyutlu bir kavram olduğunu açıkça göstermektedir: Başka bir deyişle örgütsel iklim çok yönlü değişik unsurlardan oluşan bir bileşimdir.

Örgütün iklimi çeşitli araçlarla değiştirilebilir. Ancak genellikle belli bir hava süreklilik gösterir. Bu hava her gün ve ayda bir değişen özellik göstermez. Bu durum örgüte belli bir kişilik kazandırır. Örgüt iklimi gözlenebilen ve objektif niteliklere sahiptir. Örgütsel iklim ile ilgili yukarıda çeşitli tanımlar yapılmıştır.¹⁰⁵

2.3.1. Örgütsel İklimin Yarattığı Sonuçlar

Örgütsel iklimin sonuçları ile ilgili olarak verimlilik ve iş tatmini üzerinde durulabilir. Aşağıda örgüt ikliminin yarattığı sonuçlar açıklanmıştır.¹⁰⁶

- Verimlilik üzerine etkileri: Bu konuda çeşitli araştırmalar yapılarak verimlilik ve örgütsel iklim arasındaki ilişkiler araştırılmıştır: Üzerinde durulan konular arasında liderlik tarzları olarak üç değişik iklim (ortam) yaratılıp sonuçları gözlenmiştir.
 - Bu ortamlardan ilki otoriter ve bürokratik bir özelliğe sahiptir. Burada görevlerin kesin bir tanımı yapıp, kurallar formel haberleşme ve disiplin kuralları açıklanmıştır.
 - İkinci iklim (ortam) arkadaşça ve demokratiktir. İnfornel ilişkiler, kararlara katılma, takım ruhu ve işbirliği üzerine iyi ilişkiler kurulmuştur.

¹⁰⁵ Efil, İ., a.g.k., s.177-178.

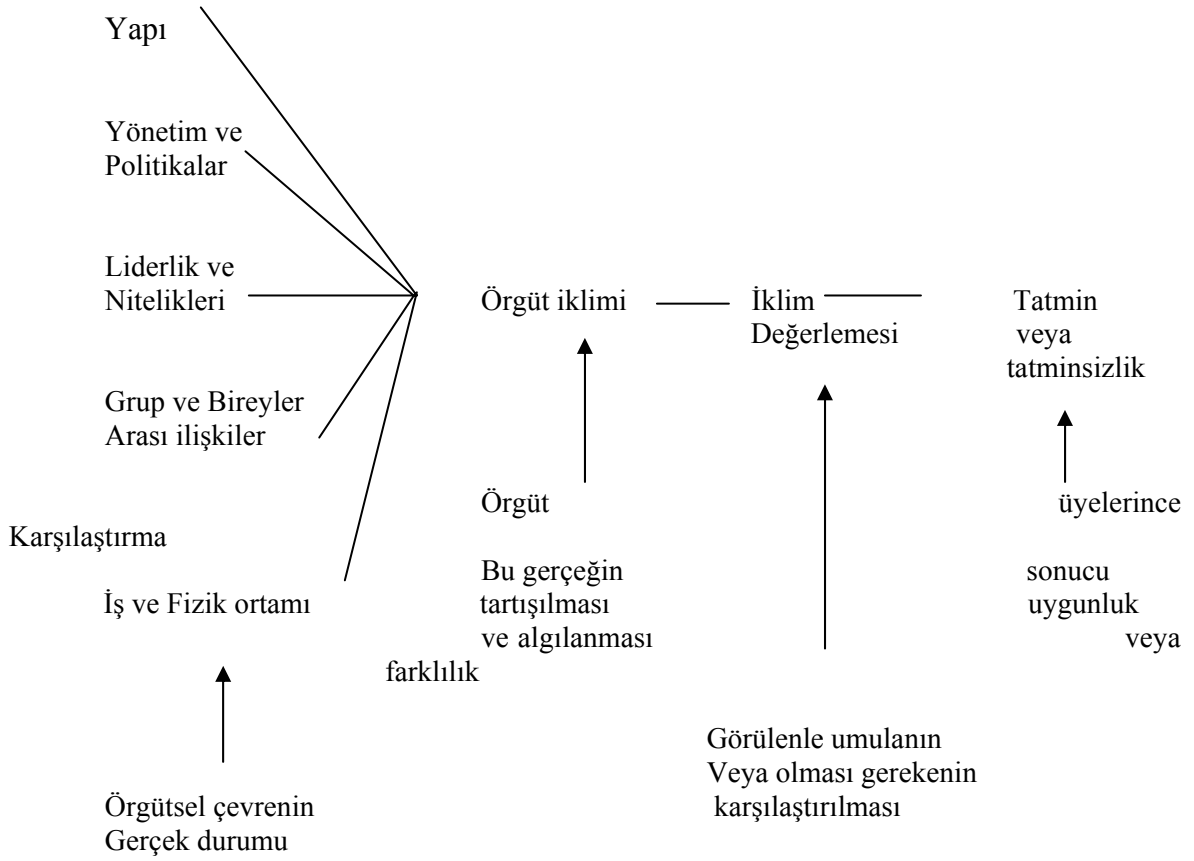
¹⁰⁶ Efil, İ., a.g.k., s.179.

- Üçüncü ortam, farklı ve üstün bir iklim yaratmaya yöneliktir. Burada her birey ve grup için yüksek amaçlar belirtilmiş, yaratıcılık ve yenilikler teşvik edilmiştir.

Ödüllendirmeyle yüksek bir verime yönelme konusunda bireyler özendirilmiştir. Ödüllendirme aracı olarak yüksek bir ücret, terfi etme, takdir gibi sistemler uygulanmıştır. Bu araştırmalardan ortaya çıkan sonuca göre ikinci ortamda bulunan bireylerin daha büyük bir tatmin içinde oldukları gözlenmiş ve bu işletme verimlilik konusunda yeterli sonuçlar elde etmiştir. Bundan da çıkarılacak sonuç uygun bir ortamın yaratılmasının iş tatmini ve verimliliği arttırdığıdır, öte yandan kuralsızlığında iş tatmini ve verimliliği beklenenin aksine olumsuz yönde etkilediğidir.

- Tatmin üzerine etkileri: Örgüt iklimi ile iş tatminini ortaya koymaya yönelik çalışmalarda ortak ölçüm araçları kullanılarak ilişki aranmıştır. Öte yandan tatmin iklimin algılanma nedeni olarak düşünülmüştür. Örgüt iklimini oluşturmada ise örgütsel yapı, örgüt politikası ve örgütsel liderlik dikkate alınıp incelenebilir. Objektif gerçek bu faktörlerden oluşur. Bu gerçeğin bireyler tarafından algılanması, örgüt ikliminin tanımlanması ve bireylerin tatmin seviyesini belirleyen bu iklimin bireylerin beklentileri, arzuları ve ihtiyaçları yönünden değerlendirilmesi gerekir.

Şekil B. İş Tatmini, Örgüt İklimi ve Gerçek Arasındaki İlişkiler



Kaynak: İsmail EFİL İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon Alfa – Aktüel 2006-İstanbul s.180

Örgüt ikliminin uygun olmaması durumunda iş tatminsizliği duyan bireyler işe gelmeme, işi bırakma (iş gören değişim çabukluğu) fiziksel ve zihinsel sağlığını kaybetme, şikâyetlerin artması ve benzer tutumlar takınabilir. Ayrıca verim ve motivasyon üzerine de olumsuz etkiler söz konusudur. Bu ve benzer sorunların ortadan kaldırılması için yöneticilerin üzerine düşen çeşitli görevler vardır:

-Bireylere sorunların çözülmesinde fiziksel ve zihinsel kapasitelerini geliştirme ve kapasitelerinden yararlanma imkanı tanıyan zenginleştirilmiş bir iş verilmedir.

Ayrıca onları kapasitelerini aşmayan bir işe yönlendirmek olumlu sonuçları yaratır.¹⁰⁷

-Adil bir ödüllendirme sistemi kurmak gerekir. Yönetim herkese açık ve tarafsız olmalıdır.

¹⁰⁷ Ölçüm Çetin, M., a.g.k., s.66.

-Bireylere işi gerçekleştirme amaçlarına uygun olarak işle ilgili fiziksel ve materyal koşulların sağlanması şarttır.

Bireyi teşvik eden, onun örgütle önemli bir varlık olduğunu hissettiren bir sosyal çevrenin yaratılması gerekir.

2.4. ÖRGÜTSEL DEĞİŞME VE GELİŞME

Örgütsel Değişme;

Örgütün alt sistemlerinde; alt sistemlerin birbirleriyle, örgütle ve çevresiyle geliştirdiği ilişki ve etkileşim kalıplarında örgütün çevresi ile olan ilişki ve etkileşim biçimlerinde gözlenen her türlü değişme olarak tanımlanabilir.

Örgütsel anlamda yeni bir yapı oluşturma, yani yapıyı değiştirerek değişen koşullara uygun bir yapı yaratma üst düzey yönetimin görevidir. Üst düzeydeki yönetici örgütüne sistem açısından bakan kişidir. Sistem açısından bakışın iki yönü vardır. Bunlardan ilki dışa yöneliktir. Örgütler açık sistem olduklarından dış çevreyle sürekli ilişkidir. İşte üst düzey yönetici dış çevrenin çeşitli bölümlerinden gelen istekleri değerlendirerek örgütü hakkında sonuçlar çıkarmak zorundadır. Dışa yönelik görüş açısı, bu nedenle bir bakıma, çevresiyle isteklere yani örgütün çevresiyle denge durumunu koruyabilmesi için gerekli koşullara duyarlılığı kapsar. Sistem açısından bakışın ikinci yönü ise örgütün içine yöneliktir. Her örgüt bir çok alt kademelerden oluşmuştur. Her alt kademede farklı işlevleri gören çeşitli bölümler vardır. Bu bölümlerin ihtiyaçları farklıdır. Bu farklılıkların birleştirilmesi ve uyum içine sokulması gerekir. Bunu yaparken de üst düzey önder çeşitli değişikliklere gitmek zorunda kalabilir. Sistem açısından bakışın temel sonucu, mevcut yapının değişmeyen kullanımından çok yeni bir yapı yaratılmasına doğrudur. Böyle bir önder, yapıya sıkı sıkıya bağımlı olmaktan çok, değişiklik isteyen dış baskılara tepki gösterecek değiştirme yeteneğine sahip olmalıdır.

Orta düzeydeki yönetimin değişimdeki en nazik görevi, örgütsel izleyişi istenen düzeye çıkaracak biçimde, örgütsel yapının eksikliklerini tamamlamak ya da böyle yapmaları için astlara rehberlik etmektir.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Can, H., a.g.k., s.284.

Örgüt Geliştirme;

Örgüt geliştirme; örgütün çevresinde ve içinde meydana gelen değişimlere intibak edemeyen kişi ve grupların düşünce ve tutumlarını etkilemek ve insanların değişen ve gelişen örgütlerine yeniden uymalarını diğer bir deyimle kazandırılmalarını sağlama çalışmalarının tümünü kapsamaktadır.¹⁰⁹

Değişiklik gereği anlaşıldıktan ve direnç olasılıkları çeşitli yollarla giderildikten sonra sıra örgütü değiştirmeye gelir. Tüm örgütü ilgilendiren örgüt değiştirme çabalarına **Örgüt Geliştirme** denilir. Warren Bennis ve Chris Argyris gibi yazarlarca hakkında kitaplar yazılan örgüt geliştirme, örgüt değiştirmek için girişilen planlı ve hesaplı girişimleri belirtir. Daha çok davranışsal çevre üzerinde yoğunlaşır.¹¹⁰

2.5. ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ARASINDAKİ FARKLAR

Örgüt iklimi ile örgüt kültürü arasındaki farklar şu şekilde açıklanabilir.¹¹¹

Örgüt kültürü, daha çok sosyoloji ve antropoloji bilimlerinin katkılarıyla gelişmiş bir kavramdır. Örgüt iklimi kavramının tanımında ise, daha çok sosyal psikoloji biliminin etkileri gözlenmektedir. Örgüt kültürü, örgüt yaşamına ilişkin inançlar ve beklentilerin doğası hakkında bilgi verirken; Örgüt iklimi, bu inançlar ve beklentilerin doyuma ulaşp ulaşmadığının göstergesidir. Örgüt kültürü, çalışanlar tarafından paylaşılan ve geliştirilmiş bir takım değerlerinden oluşur ve olduğu gibi benimsenir. Örgüt kültürü, uzun vadeli bir kavramdır. İklim kavramı ise, bireylerin algıladığı ve davranışlarda bulunduğu psikolojik çevreyi ifade eder. Örgüt iklimi, işletme içerisinde uygulamalar, süreçler ve özendirme sistemleri ile ilgili kısa vadede geliştirilebilecek taktikleri yani işletmenin hedeflerine nasıl ulaşacağını gösteren faaliyet planını kapsar. Örgüt kültürü, örgütün ne olduğunu açıklarken örgüt iklimi, örgütün ne olduğuna dair çalışanların duygu ve inançlarının göstergesidir. Örgüt içinde bulunanların, örgütü algılamaları esasına dayanır.

İklim işçilerin davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemektedir ve daha çok deneysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır. Kültür ise, daha çok örgütün ortak düşünüş, inanç ve davranış biçimini yansıtırken görünen öğelerini ortaya koymaktadır.

¹⁰⁹ Ölçüm Çetin, M., a.g.k., s.66.

¹¹⁰ Can, H., a.g.k., s.286.

¹¹¹ Tınaz, P., a.g.k., s.109-110-111.

2.6. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİNİN BENZER TARAFLARI

Her örgüt kültürünü yada iklimini kendisi geliştirir.¹¹²

Örgütsel Kültür eylemlerde süreklilik, örgütsel davranışlarda uyum sağlar, böylece örgütsel iklimin ortaya çıkmasında önemli rol oynar. Kültür ve İklimin örgütün temel değerleri ve normları üzerinde büyük etkisi vardır.

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramları arasındaki ayrım çok açık değildir. Aşağıdaki tabloda ikisi arasındaki temel farklılıklar ortaya konmaya çalışılmıştır.¹¹³

Tablo B. İklim ve Kültür Arasındaki Farklar

	İKLİM	KÜLTÜR
Disiplin	Psikoloji ve Sosyal Psikoloji	Antropoloji ve Sosyoloji
Yöntem	Alan Araştırması, çok yönlü istatistik	Etnografik teknik, dil analizi
Soyutluk seviyesi	Somut	Somut
İçerik	Davranış algılanması	Sayıtlılar ve İdeolojiler

Kaynak: Serpil AYTAÇ Uludağ Ü.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık Cilt:5 Sayı:2
<http://www.isgucdergi.org7/index.php?arc.view.php.&ex=163inc=arc&cilt=58=sayi=2&year=2003> 20.04.2007

Örgütsel iklim daha göze çarpan bir kültürel olay olmasından dolayı, doğrudan gözlem ve ölçüme elverişlidir ve bu yüzden daha uzun bir araştırma geleneğine sahip olmuştur.¹¹⁴

Örgüt iklimi, örgüt kültürüyle yakından ilgilidir ve çalışanların değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyumu ölçer. Örgüt iklimi insanların, işletme içinde çalışmanın nasıl olması gerektiğine dair beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algıların sonunda oluşan genel havadır. Eğer çalışanlar işletmenin kültürünü benimseyorsa örgüt iklimi iyidir, aksi halde zayıf veya kötüdür.¹¹⁵

¹¹² Ertekin, Y., **a.g.k.**, s.30.

¹¹³ Aytaç, S., Uludağ Üniversitesi, İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım; Örgütsel Sağlık, Cilt. 5, Sayı: 2.
<http://www.isgucdergi.org7/index.php?arc.view.php.&ex=163inc=arc&cilt=?58=sayi=2&year=2003>
(20.04.2007)

¹¹⁴ Schein E.H., Çev. Atilla Akbaba, **Örgütsel Kültür**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 3, 2002. <http://www.sbe.deu.edu.tr/Yayinlar/dergi/2002sayi3PDF/akbaba.pdf>
(20.04.2007)

¹¹⁵ Hasanoğlu, M., **Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi**,
<http://www.sayistay.gov.tr./yayin/dergi/icerikder52m2.pdf> (20.04.2007)

Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan özellikler dizisidir. Halgin, okullardaki örgütsel iklimi bu doğru üzerinde düşünmekte, açık ve kapalı uçlar arasında değişiklik gösteren özellikler bütünü olarak görmektedir.¹¹⁶

Bazı örgüt psikolojisi araştırmacıları iş tatminini performans, bağlılık, hayal kırıklığı işten ayrılma niyeti ile örgüt iklimi ilişkilerini incelerken bazı araştırmacılar işletmeler için önemli bir rekabet avantajı olan yaratıcılık ile iklim arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bazı diğer araştırmacılar ise yaratıcılık gerektiren işler ile iş çevresinin etkileşimini karşılaştırarak bunun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini irdelemektedir. Örgüt iklimi organizasyonu diğerlerinden ayıran işsel çevresinin niteliğini gösterir. Örgüt iklimi organizasyonundaki iş çevresinin bilişsel bir yorumudur. Bu nedenle iklim “psikolojik iklim” olarak adlandırılmaktadır.¹¹⁷

Campbell, Dunnette, Lawler ve Weick, Örgüt iklimini; örgütlerin üyeleri ve çevreleri ile ilgilenme biçimlerinden türetilen ve belirli bir örgüte özgü olan tutumlar takımı, Katz ve Kahn da “Örgütsel Kültür Ve İklim” başlığı altında “Her örgüt kendi tabuları, gelenekleri ve görenekleri ile kendi kültür veya iklimini yaratır. Sistemin kültürü veya iklimi biçimsel sistemin norm ve değerlerini ve bunların doğal sistem içindeki yorumlamalarını yansıtır. Örgütsel iklim, iç ve dış çekişmeleri, örgütün çektiği kişi türlerini, iş süreçlerini ve fiziksel düzeni, iletişim yönetimini ve sistem içinde otoritenin kullanım biçimini de yansıtır. Bir toplumun kültürel bir kalıtımı olduğu gibi, toplumsal örgütlerinde yeni grup üyelerine aktarılan ortak düşünce ve duygu kalıpları vardır. Katz ve Kahn burada örgüt iklimi değil örgüt kültürü betimlemesi sunuyorlar.¹¹⁸

¹¹⁶ Hasanoğlu, M., **Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi**,
<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerikder52m2.pdf> (20.04.2007)

¹¹⁷ Gündüz Çekmecioğlu, H., “**Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi**”
<http://www.cumhuriyet.edu.tr/dergi/makale/1220.pdf> (20.04.2007)

¹¹⁸ Varol, M., **Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi**,
<http://kanyon.politicis.ankara.edu.tr//dergi/belgeler/sbf/68.pdf> (20.04.2007)

BÖLÜM 3

İSTANBUL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ NARKOTİK SUÇLARLA MÜCADELE ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜNDE ÖRGÜT İKLİMİ UYGULAMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Araştırmanın amacı ve kapsamı İstanbul Emniyet Müdürlüğü Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde görev yapan personelin Şubede ki değerler sistemini duygu ve tutumlarını, yaşam tarzlarını, ast-üst ilişkilerini inanma, güvenme, güvenlik, açıklık, açık kalplilik, içtenlik, yardımlaşma, yardımseverlik, katılma, umut, beklenti, doyum düzeyleri ve duygularına, ortak inanç ve değerlerine, dolayısıyla örgüt iklimi ve algılamalarına tespit etmektir.

İstanbul Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde başarılı iş gören ilişkileri, etkili iletişim, yüksek verim halk ile veya en azından iyileştirilmesi kolay ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

İstanbul Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde olumsuz örgüt ikliminin ortaya çıkaracağı insanın önem taşımayışı, katı baskıcı, esnek olmayan bir örgütsel yapı ve bununla birlikte gelen çok fazla sınırlanmış iletişim, katılım yokluğu , etkileşim yokluğu, anti demokratik liderlik, sıkıcı, bunaltıcı, zorla çalışma, sert, kırııcı durumların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır.

Elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın alt amaçlarından biri ölçek toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu hipotezi denetlemek için non-parametrik Mann Whitney-U analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde sunulmuştur.

İstanbul narkotik suçlarla mücadele şube müdürlüğünde görev yapan personelin olumlu ve olumsuz örgüt iklimi algılamaları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Verilerin toplanması; İstanbul narkotik suçlarla mücadele şube müdürlüğünde görev yapan yüz personele anket dağıtılmıştır yüz kısıden cevap gelmiştir.

3.2 ARAŞTIRMANIN EVRENİ ÖRNEKLEM VE SINIRLAMALARI

Araştırmanın evreni İstanbul Narkotik Şube Müdürlüğü'nde 2005-2006 yılında çalışan tüm personeldir. Örnekler ise; basit tesadüfi yöntemle 2005-2006 yılında tüm personelden seçilen 100 kişiden oluşmaktadır.

Sınırlamalar 2005-2006 görev yılı ile sınırlıdır.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

3.4. VERİLERİN ÇÖZÜMÜ VE YORUMLANMASI

Araştırma ile ilgili veriler anket yoluyla toplanmıştır. Anket iki kısımdan oluşmaktadır: Birinci kısmı demografik faktörler, ikinci kısmı örgüt iklimini belirleyen faktörlerdir. Anket yoluyla elde edilen bulgular SPSS paket programından faydalanılarak yorumlanmıştır.

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkinler gruplandırılmış ardından örneklem grubuna uygulanan ölçekler puanlanmıştır.

Daha sonra elde edilen verilerin İstatistiksel çözümlmeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan bireylerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için \bar{x} , s , Shx değerleri saptanmıştır. Yapılan Kolmogorov Smirnav normallik analizi sonucunda dağılımın normal dağılım özelliği göstermediği belirlendiğinden ayrıca demografik değişkenlerin alt gruplarında ($n < 30$) gruplar bulunması nedeniyle non-parametrik teknikler kullanılmıştır. Bu bağlamda:

1. Dağılımın normalliğini test etmek için bir örneklem Kolmogorov Smirnov testi,

2. Örneklem grubunu oluşturan bireylerin ölçek toplam puanlarının cinsiyet ve narkotik suçlarla mücadele şubesinde çalışmaktan memnun olup olmaması değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Mann Whitney-U testi,

3.Örneklem grubunu oluşturan bireylerin ölçek toplam puanlarının yaş, mezuniyet, rütbe, çalışılan büro, narkotik şubede çalışma süresi, meslekte çalışma süresi (kıdem) ve en çok çalışmak istediği şube değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Elde edilen veriler bilgisayarda “SPSS for Windows ver:13.0” programında çözümlenmiş, manidarlıklar, .05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1. Ölçek Toplam Puanlarının Dağılımının Normalliğini Test Etmek İçin Yapılan Bir Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

Değerler		Ölçek Toplam Puanı
N		100
Parametreler	x	171,8500
	ss	11,34169
Kolmogorov-Smirnov Z		2,252
P		,000

Tablodan da anlaşılacağı gibi, ölçek toplam puanlarının dağılımının normalliğini test etmek için yapılan bir örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımın normal dağılımdan anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. ($KSz = 2,152$; $p \leq 0,001$). Bu bulgudan hareketle, araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan analizlerde parametrik olmayan teknikler tercih edilmiştir.

Ölçek Toplam Puanları ile Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Analizler

Bu bölümde örneklem grubunu oluşturan bireylerin ölçek toplam puanlarının cinsiyet ve narkotik suçlarla mücadele şubesinde çalışmaktan memnun olup, olmaması değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için kullanılan non-parametrik Mann Whitney-U testi; yaş, mezuniyet, rütbe, çalışılan büro, narkotik şubede çalışma süresi (kıdem) ve en çok çalışmak istediği değişkenine göre farklılaşıp, farklılaşmadığını belirlemek için kullanılan non-parametrik Kruskal Wallis testi sonuçları sunulmuştur.

Araştırmanın alt amaçlarından biri, ölçek toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlenmesidir. Bu hipotezi denetlemek için non-parametrik Mann Whitney-U analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçek Maddelerine Ait N , x , Sh_x ve ss Değerleri

Maddeler	N	x	Sh_x	ss
m1	100	3,28	,065	,653
m2	100	3,22	,077	,773
m3	100	3,77	,058	,584
m4	100	3,82	,052	,520
m5	100	2,69	,102	1,022
m6	100	1,91	,098	,975
m7	100	4,33	,089	,938
m8	100	3,22	,094	,938
m9	100	4,27	,071	,709
m10	100	2,44	,083	,833
m11	100	3,79	,059	,591
m12	100	4,19	,063	,631
m13	100	3,76	,068	,683
m14	100	1,75	,064	,642
m15	100	1,99	,064	,643
m16	100	3,43	,087	,868
m17	100	3,07	,086	,856
m18	100	3,84	,051	,507
m19	100	4,24	,057	,571
m20	100	2,18	,116	1,158
m21	100	3,99	,059	,595
m22	100	4,05	,125	1,250
m23	100	2,16	,080	,801
m24	100	4,54	,056	,558
m25	100	2,50	,093	,927
m26	100	3,88	,054	,537
m27	100	3,98	,032	,317
m28	100	3,74	,050	,505
m29	100	3,33	,070	,697
m30	100	4,04	,111	1,109
m31	100	1,79	,080	,795
m32	100	3,69	,072	,720
m33	100	3,78	,050	,504
m34	100	3,93	,036	,355
m35	100	3,25	,086	,857
m36	100	3,35	,093	,925
m37	100	3,21	,082	,820
m38	100	4,27	,097	,973
m39	100	3,48	,063	,627
m40	100	2,57	,077	,769
m41	100	1,91	,115	1,147
m42	100	2,43	,077	,769
m43	100	4,45	,064	,642
m44	100	4,29	,095	,946
m45	100	4,15	,061	,609
m46	100	4,35	,069	,687
m47	100	3,81	,060	,598
m48	100	4,11	,068	,680
m49	100	4,44	,070	,701
m50	100	,322	,101	1,011

Tabloda örnekleme oluşturan genel grubun(N=100) her bir maddeden almış oldukları puanların aritmetik ortalama, standart hata, standart sapma değerleri sunulmuştur. Tabloda görülebileceği üzere, en düşük ortalamaya sahip maddeler sırasıyla madde 14, madde 31, madde 6, madde 41 ve madde 15 olmuştur.

Öte yandan, en yüksek ortalamaya sahip maddeler sırasıyla madde 24, madde 43, madde 49, madde 46 ve madde 7 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3. Ölçek Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Gruplar	N	x sıra	♣sıra	U	z	p
Bay	89	48,44	4311,50			
Bayan	11	67,14	738,50	306,500	-2,022,043	
Toplam	100					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, ölçek toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non- parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda bayan ve erkeklerin toplam puan sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($z = -2,022$; $p \leq 0,05$). Söz konusu farklılık bayanlar lehine gerçekleşmiştir. Bayanların ortalaması erkeklere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Narkotik Şubede çalışan bayanlar daha olumlu bulunmuştur.

Araştırmanın alt amaçlarından biri, ölçek toplam puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu hipotezi denetlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4. Ölçek Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Gruplar	N	x sıra	x^2	sd	p
21-30	54	47,35			
31-40	36	60,89	10,262	2	,006
41 ve üstü	10	30,10			
Toplam	100				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, ölçek toplam puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda yaş grupların toplam puan sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($U=10,262$; ; $p \leq 01$).

Söz konusu farklılığın kaynağını belirlemek üzere kullanılabilir post-hoc teknik bulunmadığından, alt gruplar Mann Whitney-U tekniği ile kendi aralarında ikili olarak karşılaştırılmış, bu karşılaştırmanın ardından söz konusu farklılığın 31-40 yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu arasında 31-40 yaş grubu lehine gerçekleştiği belirlenmiştir. ($z = -3,053$; $p \leq 01$) Diğer grupların sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p \leq 05$). Narkotik Şubede çalışan 31-40 yaş grubu arasındaki personel diğer yaş gruplarına göre daha olumlu bir atmosfer olduğunu düşünüyorlar.

Araştırmanın alt amaçlarından biri, ölçek toplam puanlarının mezuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu hipotezi denetlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5. Ölçek Toplam Puanlarının Mezuniyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Gruplar	N	x sıra	χ^2	sd	p
Lise	65	54,02			
Polis MYO	9	48,00			
Polis Akademisi	16	37,88	4,084	3	,0253
Sivil Üniversite	10	50,05			
Toplam	100				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, ölçek toplam puanlarının mezuniyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non- parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda grupların toplam puan sıralamalar ortalamaları arasındaki fark İstatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. bayan ve erkeklerin toplam puan sıralamalar ortalamaları arasındaki fark İstatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($U = 4,084$; $p \leq 05$).

Araştırmanın alt amaçlarından biri, ölçek toplam puanlarının rütbe değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu hipotezi denetlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6. Ölçek Toplam Puanlarının Rütbe Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşp farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Gruplar	N	x sıra	x2	sd	p
Polis Memuru	84	52,90			
Komiser Yrd.	8	33,94			
Komiser	4	29,63	5,635	4	,228
Başkomiser	2	46,25			
Emniyet Amiri	2	61,75			
Toplam	100				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, ölçek toplam puanlarının rütbe değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non- parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda grupların toplam puan sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($U=5,635$; $p \geq 0,05$).

Araştırmanın alt amaçlarından biri, ölçek toplam puanlarının çalışılan büro değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu hipotezi denetlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 7. Ölçek Toplam Puanlarının Çalışılan Büro Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Gruplar	N	x sıra	x2	sd	p
Afyon ve Türevleri	30	51,55			
Kokain ve Esrar	18	55,50			
Sentetik ve Kont. Tabi Kim.	20	44,25			
Sokak Timleri	12	38,29	5,0885	,405	
İnfaz Büro	6	55,00			
İdari Büro	14	59,29			
Total	100				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, ölçek toplam puanlarının çalışılan büro değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda grupların toplam puan sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($U=5,088$; $p \geq 0,05$).

Araştırmanın alt amaçlarından biri, ölçek toplam puanlarının şubede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu hipotezi

denetlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8. Ölçek Toplam Puanlarının Şubede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Gruplar	N	x sıra	χ^2	sd	p
1-2 yıl	50	47,40			
3-4 yıl	24	62,65			
5,6 yıl	9	51,83	6,378	3	,095
6 ve üstü	17	41,76			
Toplam	100				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, ölçek toplam puanlarının şubedeki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non- parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda grupların toplam puan sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($U = 6,378$; $p \geq 0,05$).

Araştırmanın alt amaçlarından biri, ölçek toplam puanlarının meslekte çalışma süresi (kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu hipotezi denetlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 9. Ölçek Toplam Puanlarının Meslekte Çalışma Süresi (Kıdem) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Gruplar	N	x sıra	χ^2	sd	p
1-3	38	47,32			
4-6	15	53,80			
7-9	10	66,85	4,126	3	,248
9 ve üstü	37	48,01			
Toplam	100				

Tablodan da anlaşılacağı üzere, ölçek toplam puanlarının meslekteki çalışma süresi (kıdem) değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda grupların toplam puan sıralamalar ortalamaları arasındaki fark İstatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($U = 4,126$; $p \geq 0,05$).

Araştırmanın alt amaçlarından biri, ölçek toplam puanlarının şubede çalışmaktan memnun olup olmaması değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu hipotezi denetlemek için non-parametrik Mann Whitney-U analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 10. Ölçek Toplam Puanlarının Şubede Çalışmaktan Memnun Olup Olmaması Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşp farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Gruplar	N	x sıra	●	U	z	p
Evet	97	50,89	4936,50			
Biraz/hayır	3	37,83	113,50	107,500	-,770,462	
Toplam	100					

Tablodan da anlaşılacağı üzere, ölçek toplam puanlarının şubede çalışmaktan memnun olup olmaması değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non- parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda grupların toplam puan sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($z = -0,770$; $p \hat{=} 05$).

Araştırmanın alt amaçlarından biri, ölçek toplam puanlarının en çok çalışmak istediği şube değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu hipotezi denetlemek için non-parametrik Kruskal Wallis H analizi uygulanmış ve sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 11. Ölçek Toplam Puanlarının En Çok Çalışmak İsteddiği Şube Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşp farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Gruplar	N	x sıra	x2	sd	p
Narkotik Suç.Müc.Şb.Md.	92	52,17	4,8303	,185	
Mali Suç.Müc.Şb.Md.	2	13,75			
İstihbarat Şb.Md.	4	36,88			
Diğer	2	37,50			

3.5. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ BULGULAR

- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde çalışma programları iyi düzenlenmemiştir ve sistematik olarak her hafta ilerlemez. Personelin yaşı ilerledikçe bu görüş ağırlık kazanmaktadır.
- Erkeklerin çoğunluğu duygularını açıklıkla ve istekle ifade ederlerken, kadınlar duygularını açıklıkla ve istekle ifade edemezler.
- Herkes bir takımın oyuncusu olduğunu hisseder.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde takım ruhu vardır.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde idari politika ve hedefler herkese ayrıntılı olarak açıklanmaz.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde tüm personel uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket etmezler.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel her işe tüm enerjisini verir.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde tüm personel bir işe başlarken çalışma arkadaşlarına yardım etmekte isteklidirler.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde tüm personel zamanların büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmekle ve bunları tartışmakla geçirmez.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel nezaket ve incelik bekler.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verilen raporlar geri çevrilir.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel eğlence ve diğer sosyal etkinliklere gitmez.

- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel idari kadrodakilerle alay etmez veya sadece olumsuz yönde eleştirmez.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde çoğu etkinlik özenle planlanır.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan edemez.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personelin büyük çoğunluğu fikirlerini hayata geçirmeye çalışır.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel iyi davranışlarla kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmaya çalışır.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde yeni gelenlerin çalışanlarla kaynaşmalarına yardımcı olunur.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde işler ne kadar zorlaşırsa personel o kadar çok çalışır.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel kıyafet konusunda uyarılmaz. Giyimlerinde serbesttirler.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde topluma hizmet kurumun çok önemli bir sorumludur.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde iyi çalışmalar takdir edilir.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde işin düzgün ve zamanında yapılıp yapılmadığı kontrol edilir.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde idareciler işleri dağıtırken pratik ve etkilidirler.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel arasında ayırım yapılmaktadır.

- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel işlerine öyle gömülüdürler ki zaman ve bireysellik kavramı unutulur.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel kendilerine yüksek başarı standardı koyar.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde idareciler programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalışırlar.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde her şey dakikası dakikasına planlanmamıştır.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde alışılmadık ve heyecan verici planlar yapmak cesaretlendirilir.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazırdır.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde her şeyin ve herkesin özel bir yeri vardır.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde uzun ve ciddi entelektüel tartışma yapılmaz.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde idari personel kuralların dışına çıkmaz.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde tarih, ekonomi veya siyaset bilimiyle ilgili dergiler ve kitaplar okunmaz.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde bireylerden doğru görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde çoğu etkinlik ciddi ve bireysel mücadele gerektirir.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde genel durumların dışına çıkmak için izin alınması gerekir.

- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde personel çok çalışması gerektiğini hisseder.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde yeni şartlara uymak için programlar hemen değiştirilir.
- Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nde özenli ve düzgün giyinilir.

3.5.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örnekleme oluşturan bireylerin cinsiyet, yaş, mezuniyet, rütbe, çalışılan büro, narkotik şubede çalışma süresi, meslekte çalışma süresi (kıdem), narkotik suçlarla mücadele şubesinde çalışmaktan memnun olup olmama ve en çok çalışmak istediği şube değişkenlerine ait frekans (f), yüzde ($\%$), geçerli yüzde ($\%_{gec}$) ve yığılmalı yüzde ($\%_{yig}$) değerleri sunulmuştur. Öte yandan, araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenine ait veri sayısı (N), aritmetik ortalama (\bar{x}), aritmetik ortalamanın standart hatası (Sh_x) ve standart sapma (ss) değerleri sunulmuştur. Öte yandan ölçek toplam puanlarının dağılımının normalliğini test etmek için yapılan bir örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları da bu bölümde verilmiştir.

Tablo 12. Cinsiyet Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Cinsiyet	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Bay	89	89,0	89,0	89,0
Bayan	11	11,0	11,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem 89'u (%89) bay, 11,'i (%11) bayan toplam 100 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 13. Yaş Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Yaş	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
21-30	54	54,0	54,0	54,0
31-40	36	36,0	36,0	90,0
41-50	9	9,0	9,0	99,0
51+	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşıldığı gibi, örneklem grubunun 54'ü (%54) 21-30 yaş aralığında; 36'sı (%36) 31-40 yaş aralığında; 9'u (%9) 41-50 yaş aralığında; 1'i de (%1) 51 ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır.

Yaş değişkeni için alt gruplarda yeterli dağılım oluşmadığından, anlamlı birleştirmeler yolu ile alt gruplar arasında yeniden gruplandırma yapılmış ve analizler de bu gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Oluşan yeni dağılım aşağıda sunulmuştur.

Tablo 14. Yaş (gruplandırılmış) Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Yaş	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{viğ}
21-30	54	54,0	54,0	54,0
31-40	36	36,0	36,0	90,0
41 ve üstü	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşıldığı gibi; örneklem grubunun 54'ü (%54) 21-30 yaş aralığında; 36'sı (%36) 31-40 yaş aralığında; 1'u da (%10) 41 ve üstü yaş aralığındadır.

Tablo 15. Mezuniyet Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Mezuniyet	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{viğ}
Lise	65	65,0	65,0	65,0
Polis MYO	9	9,0	9,0	74,0
Polis Akademisi	16	16,0	16,0	90,0
Sivil Üniversite	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tabloda da sunulduğu gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 65'i (%65) lise mezunu; 9'u (%9) Polis meslek Yüksekokulu, 16'sı (%16) Polis Akademisi Mezunu, 10'u da (%10) sivil üniversite mezunu olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 16. Rütbe Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Rütbe	<i>f</i>	%	% _{geç}	% _{viğ}
Polis Memuru	84	84,0	84,0	84,0
Komiser Yrd.	8	8,0	8,0	92,0
Komiser	4	4,0	4,0	96,0
Başkomiser	2	2,0	2,0	98,0
Emniyet Amiri	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tablodan da görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 84'ü (%84) polis memuru; 8'i (%8) komiser yardımcısı; 4'ü (%4) komiser; 2'si (%2) Başkomiser; 2'si de (%2) emniyet amiri rütbesi ile görev yapmakta olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 17. Çalışılan Büro Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Çalışılan Büro	<i>f</i>	%	% _{gcc}	% _{viğ}
Afyon ve Türevleri	30	30,0	30,0	30,0
Kokain ve Esrar	18	18,0	18,0	48,0
Sentetik ve Kont. Tabi kim.	20	20,0	20,0	68,0
Sokak Timleri	12	12,0	12,0	80,0
İnfaz büro	6	6,0	6,0	86,0
İdari Büro	14	14,0	14,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı gibi, Narkotik şubede çalışanların 30'u (%30) Afyon ve Türevleri Bürosunda; 18'i (%18) kokain ve esrar bürosunda; 20'si (%20) sentetik ve kontrole tabi kimyasallar bürosunda; 12 'si (%12) sokak timleri bürosunda; 6'sı (%6) infaz büroda; 14'ü de (%14) idari büroda görev yapmakta olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 18. Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde Çalışma Süresi Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Çalışma Süresi	<i>f</i>	%	% _{gcc}	% _{viğ}
1-2	50	50,0	50,0	50,0
3-4	24	24,0	24,0	74,0
5-6	9	9,0	9,0	83,0
6 ve üstü	17	17,0	17,0	83,0
Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, Narkotik Şubede bireylerin 50'si (%50) Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde 1-2 yıldır; 24'ü (%24) 3-4 yıldır; 9'u (%9) 5-6 yıldır; 17'si de (%17) 6 yıl ve üstü süredir görev yapmakta olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 19. Meslekteki çalışma Süresi (Kıdem) Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Çalışma Süresi	<i>f</i>	%	% _{gcc}	% _{viğ}
1-3	38	38,0	38,0	38,0
4-6	15	15,0	15,0	53,0
7-9	10	10,0	10,0	63,0
10 ve üstü	37	37,0	37,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı üzere Narkotik Şubede bireylerin 38'i (%38) meslekte 1-3 yıldır; 15'i (%15) 4-6 yıldır; 10'u (%10) 7-9 yıldır; 37'si de (%37) 10 yıl ve üstü süre kademeleri olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 20. Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde Çalışmaktan Memnun Olup Olmaması Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Memnuniyet	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{viğ}
Evet	97	97,0	97,0	97,0
Hayır	2	2,0	2,0	99,0
Biraz	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örnekleme oluşturan bireylerin 97'si (%97) narkotik şubede çalışmaktan memnun olduklarını; 2'si (%2) memnun olmadıklarını; 1'i de (%1) biraz memnun olduklarını ifade etmişlerdir. örnekleme oluşturan bireylerin 50'si (%50) Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde 1-2 yıldır; 24'ü (%24) 3-4 yıldır; 9'u (%9) 5-6 yıldır; 17'si de (%17) 6 yıl ve üstü süredir görev yapmakta olduklarını ifade etmişlerdir.

Memnuniyet değişkeni için alt gruplarda yeterli dağılım oluşmadığından, anlamlı birleştirmeler yolu ile alt gruplar arasında yeniden gruplandırma yapılmış ve analizler de bu gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Oluşan yeni dağılım aşağıda sunulmuştur.

Tablo 21. Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde Çalışmaktan memnun Olup olmaması (Gruplandırılmış) Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Memnuniyet	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{viğ}
Evet	97	97,0	97,0	97,0
Biraz-Hayır	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tablodan da anlaşılacağı gibi, Narkotik Şubede çalışan bireylerin 97'si (%97) narkotik şubede çalışmaktan memnun olduklarını; 3'ü (%3) biraz memnun olduklarını yada memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 22. En Çok Çalışmak İsteddiği Şube Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Çalışmak İsteddiği Şube	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{viğ}
Narkotik Suç. Müc. Şb. Md.	92	92,0	92,0	92,0
Mali Suç. Müc. Şb. Md.	2	2,0	2,0	94,0
İstihbarat Şube Müd.	4	4,0	4,0	98,0
Asayiş Şube Müd.	1	1,0	1,0	99,0
Çevik Kuvvet Şube Md.	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, Narkotik Şubede Çalışan bireylerin 92'si (%92) en çok çalışmak istedikleri şube olarak Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünü, 2'si (%2) Mali Suçlarla Şube Müdürlüğünü; 4'ü (%4) İstihbarat Şube Müdürlüğünü; 1'i (%1) Asayiş Şube Müdürlüğünü; 1'i de (%1) Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünü ifade etmişlerdir.

En çok çalışılmak istenen şube değişkeni için alt gruplarda yeterli dağılım oluşmadığından, anlamlı birleştirmeler yolu ile alt gruplar arasında yeniden gruplandırma yapılmış ve analizler de bu gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Oluşan yeni dağılım aşağıda sunulmuştur.

Tablo 23. En Çok Çalışmak İsteddiği Şube (Gruplandırılmış) Değişkeni için Eleman sayısı, Yüzde Geçerli Yüzde ve Yığılmalı Yüzde Değerleri

Çalışmak İsteddiği Şube	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{viğ}
Narkotik Suç. Müc. Şb. Md.	92	92,0	92,0	92,0
Mali Suç. Müc. Şb. Md.	2	2,0	2,0	94,0
İstihbarat Şube Müd.	4	4,0	4,0	98,0
Diğer	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, Narkotik Şubede çalışan bireylerin 92'si (%92) en çok çalışmak istedikleri şube olarak Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünü, 2'si (%2) Mali Suçlarla Şube Müdürlüğünü; 4'ü (%4) İstihbarat Şube Müdürlüğünü; 2'si de (%2) diğer şube müdürlüklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 24. Ölçek Toplam Puanına Ait, Örneklem sayısı, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Puan	N	\bar{x}	ss	Sh_x
Toplam Puan	100	171,850	11,342	1,134

Tablodan da anlaşılacağı üzere, Narkotik Şubede çalışan bireylerin ölçekten elde ettikleri toplam puanının aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 171,850$); standart sapması ($ss = 11,342$) ve aritmetik ortalamanın standart hatası ($Sh_x = 1,134$) olarak hesaplanmıştır.

- Örneklemin 89'u (%89) Erkek, 11,1'i (%11) kadın toplam 100 kişiden oluşmaktadır.
- Örneklem grubun 54'ü (%54) 21-30 yaş aralığında, 9'u (%9) 41-50 yaş aralığında 1'i (%1) 51 ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır.
- Örneklem grubun 65'i (%65) lise mezunu, 9'u (%9) polis meslek yüksek okulu mezunu, 16'sı (%16) polis akademisi, 10'uda (%10) sivil üniversite mezunudur.
- Örneklem grubun 84'ü (%84) polis memuru, 8'i (%8) komiser yardımcısı, 4'ü (%4) komiser, 2'si (%2) Başkomiser, 2'side (%2) emniyet amiri rütbesiyle görev yapmaktadır.
- Örneklem grubun 30'u (%30) afyon ve türevleri bürosunda, 18'i (%18) kokain ve esrar bürosunda, 20'si (%20) sentetik ve kontrole tabii kimyasallar bürosunda, 12'si (%12) sokak timleri bürosunda, 6'sı (%6) infaz büroda, 14'ü de (%14) idari büroda görev yapmakta olduklarını belirtmişlerdir.
- Örneklem grubun 50'si (%50) şubede 1-2 yıldır, 24'ü (%24) 3-4 yıldır, 9'u (%9) 5-6 yıldır, 17'si de (%17) 6 yıl ve üstü süredir görev yapmaktadır.
- Örneklem grubun 38'i (%38) 1-3 yıldır, 15'i (%15) 4-6 yıldır, 10'u (%10) 7-9 yıldır, 37'si de (%37) 10 yıl ve üstü süre kıdemlidir.
- Örneklem grubun 97'si (%97) şubede çalışmaktan memnun olduklarını 2'si (%2) memnun olmadıklarını 1'i de (%1) biraz memnundur.
- Örneklem grubun 50'si (%50) 1-2 yıldır, 24'ü (%24) 3-4 yıldır, 9'u (%9) 5-6 yıldır, 17'si de (%17) 6 yıl ve üstü süredir görev yapmaktadır.
- Örneklem grubun 92'si (%92) en çok çalışmak istedikleri şube olarak Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü'nü, 2'si (%2) Mali Suçlarla Mücadele Şube

Müdürlüğü'nü, 4'ü (%4) İstihbarat Şube Müdürlüğü'nü, 1'i (%1) Asayiş Şube Müdürlüğü'nü 1'i de (%1) Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nü belirtmiştir.

3.5.2. Cinsiyet İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular

Cinsiyet

Tablo 25. Çalışma Programlarının iyi düzenlenmesi ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Total
Cinsiyet	Erkek	N	11	43	35	89
		%	12,4	48,3	39,3	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	7	3	11
		%	9,1	63,6	27,3	100
Total		N	12	50	38	100
		%	12,0	50,0	38,0	100

Çalışma programları iyi düzenlenmiştir ve sistematik olarak her hafta ilerler sorusuna Narkotik Şubede çalışan erkeklerin %39,3'ü maddeye katılırken %48,3 gibi yaklaşık yarıya yakını kararsız kalmıştır. Kadınların ise yarıdan fazlası %63,6 gibi bir rakam maddeye kararsız cevap vermiştir. Bu da gösteriyor ki çalışma programlarının iyi düzenlendiği ve sistematik olarak her hafta ilerlediği söylenemez. Bundan dolayı şubenin başarısını olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 26. Çalışanların duygularını açıklıkla ve istekle ifade etmeleri ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Total
Cinsiyet	Erkek	N	0	19	33	37	89
		%	0,0	21,3	37,1	41,6	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	0	6	4	11
		%	9,1	0,0	54,5	36,4	100
Total		N	1	19	39	41	100
		%	1,0	19,0	39,0	41,0	100

Çalışanlar duygularını açıklıkla ve istekle ifade ederler sorusuna Narkotik Şubede çalışan erkeklerin %41,6'sı maddeye katılıyorum cevabı verirken %37,1 kararsız olduğunu, kadınların ise %54,5 kararsız olduğunu %36,4 ise maddeye katıldığını

belirtmiştir. Kadınlar bu maddeye çoğunluk itibarı ile kararsız kalırken erkeklerin çoğunluğu maddeye katılmıştır. Narkotik Şubede çalışan erkeklerin çoğunluğu duygularını açıklıkla ve istekle ifade ederlerken kadınlar duygularını açıklıkla ve istekle ifade edememektedirler. Şubede çalışan kadınların sayısının oranı erkeklere göre çok düşük olduğundan dolayı duygularını ifade edememektedirler.

Tablo 27. Çalışan herkesin bir takım oyuncusu olması ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	1	4	9	75	89
		%	1,1	4,5	10,1	84,3	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	1	0	10	11
		%	0,0	9,1	0,0	90,9	100
Total		N	1	5	9	85	100
		%	1,0	5,0	9,0	85,0	100

Çalışan herkes bir takımın oyuncusu olduğunu hisseder sorusuna erkeklerde ve kadınlarda katılım oranı yüksektir. Narkotik Şubede çalışan kadınların çoğunluğu bir takımın oyuncusu olduğunu, erkeklere göre daha fazla hissetmektedir. Yapılan operasyonlar risk taşıdığından dolayı tüm personelin operasyon anında birbirine güvenmesi ve dikkatli olması gerektiğinden bir takımın oyuncusu gibi hareket etmek zorundadırlar.

Tablo 28. Narkotik şubede takım ruhu olduğu ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	4	8	76	1	89
		%	4,5	9,0	85,4	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	1	9	0	11
		%	9,1	9,1	81,8	0,0	100
Total		N	5	9	85	1	100
		%	5,0	9,0	85,0	1,0	100

Bu şubede takım ruhu vardır. Narkotik Şubede çalışan erkek ve kadınlar bu şubede takım ruhu olduğuna çoğunluk itibarı ile katılmaktadır. Şubenin yaptığı operasyonlarda hayati risk olduğundan operasyon planları ve operasyon anında personel en iyiyi

başarabilmek ve sorunsuz bir şekilde operasyonu tamamlayabilmek için birbirlerinin görüşlerine açık olmakta ve birbirlerine güvenmektedirler.

Tablo 29. İdari politika ve hedeflerin herkese ayrıntılı olarak açıklandığı ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	11	28	24	25	1	89
		%	12,4	31,5	27,0	28,1	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	2	3	5	1	0	11
		%	18,2	27,3	45,5	9,1	0,0	100
Total		N	13	31	29	26	1	100
		%	13,0	31,0	29,0	26,0	1,0	100

İdari politika ve hedefler herkese ayrıntılı olarak açıklanır. Bu soruya erkeklerin %31,5 katılmazken, %27,0 kararsız olduğunu, %28,1 katıldığını belirtmiş, kadınların ise %27,3 katılmadığını, %45,5 kararsız olduğunu, %9,1’de katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye erkeklerde ve kadınlarda katılım oranı azdır, kadınların yarıya yakını kararsız kalmıştır. Narkotik Şubede çalışan personelin çoğunluğu idari politika ve hedeflerin herkese ayrıntılı olarak açıklandığına inanmamaktadır. Bu da şubenin başarısını olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 30. Çalışanların uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket etmeleriyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	35	36	8	9	88
		%	39,8	40,9	9,1	10,2	100
Cinsiyet	Kadın	N	7	2	0	2	11
		%	63,6	18,2	0,0	18,2	100
Total		N	42	38	8	11	99
		%	42,4	38,4	8,1	11,1	100

Çalışanlar uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket ederler sorusuna Erkeklerin %40,9’u maddeye katılmadığını, %39,8 hiç katılmadığını, %9,1 kararsız olduğunu, %10,2 katıldığını, kadınlarında %63,9’u hiç katılmadığını, %18,2

katılmadığını, %18,2 katıldığını belirtmiştir. Kadınlarda ve erkeklerde maddeye katılmama oranı yüksektir, kadınların yüksek bir oranı maddeye hiç katılmamıştır. Narkotik Şubede çalışan kadınlar çoğunlukta olmak üzere tüm personel uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket etmezler. Narkotik şube müdürlüğü disiplin ve hiyerarşi içinde işlemektedir ve personel buna uymaktadır.

Tablo 31. Narkotik şubede çalışanların yaptıkları her işe tüm enerjilerini vermesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	8	0	35	46	89
		%	9,0	0,0	39,3	51,7	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	1	3	6	11
		%	9,1	9,1	27,3	54,5	100
Total		N	9	1	38	52	100
		%	9,0	1,0	38,0	52,0	100

Çalışanlar yaptıkları her işe tüm enerjilerini verirler sorusuna erkeklerin %39,3 katıldığını, %51,7 çok katıldığını, kadınlarında %27,3 katıldığını, %54,5’de çok katıldığını belirtmiştir. Kadınlarda ve erkeklerde katılım oranı yüksektir. Narkotik Şubede çalışan personelin çoğunluğu her işe tüm enerjilerini verirler.

Tablo 32. Narkotik şubede çalışanların açık fikirliliğe verdiği değerle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	8	0	35	46	89
		%	9,0	0,0	39,3	51,7	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	1	3	6	11
		%	9,1	9,1	27,3	54,5	100
Total		N	9	1	38	52	100
		%	9,0	1,0	38,0	52,0	100

Açık fikirlilik burada önem verilen değerlerden biridir sorusuna erkeklerin %39,3 katılıyorum, %51,7 çok katılıyorum, kadınlarda %27,3 katılıyorum, %54,5 çok katılıyorum cevabını vermiştir. Erkek ve kadınlarda çok katılıyorum oranı yarıdan fazladır ve kadınlar

daha çok katılmıştır. Narkotik Şubede çalışan kadınlar başta olmak üzere tüm personel açık fikirliliği bu şubede önem verilen değerlerden biri olduğuna inanırlar.

Tablo 33. Narkotik şubede çalışanların birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranışları ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	0	1	6	50	32	89
		%	0,0	1,1	6,7	56,2	36,0	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	0	1	3	6	11
		%	9,1	0,0	9,1	27,3	54,5	100
Total		N	1	1	7	53	38	100
		%	1,0	1,0	7,0	53,0	38,0	100

Bir işe başlarken, çalışma arkadaşları birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranışları sorusuna erkeklerin %56,2 katıldığını, %36,0 çok katıldığını, kadınların %27,3 katıldığını, %54,5 çok katıldığını belirtmiştir. Kadınların yarısından çoğu bu maddeye çok katıldıklarını, erkeklerin ise yarısından çoğu katıldıklarını belirtmişlerdir. Narkotik Şubede çalışan tüm personel bir işe başlarken çalışma arkadaşlarına yardım etmek üzere isteklidir. Operasyonlar hayati önem taşıdığından ve başarı ile sonuçlanabilmesi için personel birbirlerine yardım eder.

Tablo 34. Narkotik şubede çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmek ve bunları tartışmakla geçirdiği konusu ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	4	58	14	11	1	88
		%	4,5	65,9	15,9	12,5	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	8	0	2	1	11
		%	0,0	72,7	0,0	18,2	9,1	100
Total		N	4	66	14	13	2	99
		%	4,0	66,7	14,1	13,1	2,0	100

Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmekle ve bunları tartışmakla geçirirler sorusuna erkeklerin %65,9 katılmadığını, %12,5 katıldığını, kadınlarında %72,7 katılmadığını, %18,2 katıldığını belirtmiştir. Katılmama oranı kadınlarda daha yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışanların kadınlar başta

olmak üzere personel zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmekle ve bunları tartışmakla geçirmez. Narkotik şubede yoğun bir çalışma ortamı olduğundan ve personel her işe tüm enerjisini harcadığından karmaşık sorunları düşünmek ve bunları tartışmakla ilgili zaman bulamamaktadır.

Tablo 35. Narkotik şubede çalışanların plan yapma becerisine verdikleri önem ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	7	3	79	89
		%	7,9	3,4	88,8	100
Cinsiyet	Kadın	N	2	0	9	11
		%	18,2	0,0	81,8	100
Total		N	9	3	88	100
		%	9,0	3,0	88,0	100

Planlama yapma becerisine önem verilir sorusuna erkekler %88,8 oranında katılırken, kadınlar %81,8 oranında katıldıklarını belirtmiştir. Katılım oranı her iki cinsiyette de fazladır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personelin büyük bir çoğunluğu planlama yapma becerisine önem verir. Şubede çalışan personel operasyonlarla ilgili planlama yaparlar. Çünkü operasyonlar hayati tehlike içermekte ve yüksek risk taşımaktadır.

Tablo 36. Narkotik şubede çalışan personelin kişilerden nezaket ve incelik beklemeyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	1	5	60	22	88
		%	1,1	5,7	68,2	25,0	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	0	4	6	11
		%	9,1	0,0	36,4	54,5	100
Total		N	2	5	64	28	99
		%	2,0	5,1	64,6	28,3	100

Kişilerden nezaket ve incelik beklenir sorusuna erkeklerin %68,2 katılıyorum, %25,0 çok katılıyorum, kadınlarda %36,4 katılıyorum, %54,5 çok katılıyorum cevabını vermişlerdir. Erkeklerin büyük bir çoğunluğu maddeye katılıyorum cevabını verirken kadınların yarısından fazlası çok katılıyorum cevabını vererek bu kurumda nezaket ve incelik

beklendiğini belirtmişlerdir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan erkeklerin büyük bir çoğunluğu olmak üzere personel nezaket ve incelik beklemektedir. Narkotik şubede çalışacak personel nitelik ve davranışlarıyla ilgili özel seçildiğinden nezaket ve incelik kurallarına uyulmaktadır.

Tablo 37. Narkotik şubede çalışanların düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verdiği raporların geri çevrilmesi ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	12	2	73	2	89
		%	13,5	2,2	82,0	2,2	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	0	11	0	11
		%	0,0	0,0	100	0,0	100
Total		N	12	2	84	2	100
		%	12,0	2,0	84,0	2,0	100

Düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verilen raporlar büyük bir ihtimalle geri çevrilir sorusuna erkeklerin %82,0 katılıyorum, kadınlarında %100 katılıyorum cevabını vermiştir. Kadınların hepsi bu maddeye daha çok katılmışlardır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personel düzensiz veya belirtilen tarzda farklı verilen raporların büyük bir ihtimalle geri çevrildiğine inanmaktadır. Narkotik şubede işler düzenli bir şekilde ilerlediğinden personel kurallara uyar.

Tablo 38. Narkotik şubede çalışanların eğlence ve diğer sosyal etkinliklere gitmesi ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	28	55	4	1	88
		%	31,8	62,5	4,5	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	7	2	1	1	11
		%	63,6	18,2	9,1	9,1	100
Total		N	35	57	5	2	99
		%	35,4	57,6	5,1	2,0	100

Çalışanların çoğu eğlence ve diğer sosyal etkinliklere giderler sorusuna erkeklerin %62,5 katılmıyorum, kadınların %63,6 hiç katılmıyorum cevabını vermiştir. Her iki cinsiyette bu maddeye katılmamıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personelin büyük bir çoğunluğu eğlence ve diğer sosyal etkinliklere gitmemektedirler. Narkotik şubede çalışanlar işe tüm enerjilerini verdiği için ve yoğun bir çalışma temposunda görev yaptıklarından sosyal etkinliklere ve eğlencelere zaman ayıramamaktadırlar.

Tablo 39. Narkotik şubede çalışanların idari kadrodakilerle alay etmesi veya sadece olumsuz yönde eleştirmesi ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	14	66	5	3	1	89
		%	15,7	74,2	5,6	3,4	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	2	8	1	0	0	11
		%	18,2	72,7	9,1	0,0	0,0	100
Total		N	16	74	6	3	1	100
		%	16,0	74,0	6,0	3,0	1,0	100

İdari kadrodakilerle alay edilir veya sadece olumsuz yönde eleştirilir sorusuna erkeklerin %74,2 katılmadığını, kadınlarında %72,7 katılmadığını belirtmiştir. Her iki cinsiyette de katılım oranı yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personelin büyük bir çoğunluğu idari kadrodakilerle alay etmez veya sadece olumsuz yönde eleştirmez. Narkotik şubede çalışan idari büro personeli operasyonlara götürülmemektedir. Ancak diğer bürodaki personeller idari büro personelini eleştirmez veya sadece olumsuz yönde eleştirmez. Tüm personel niteliklidir.

Tablo 40. Narkotik şubede çalışanların çoğu etkinliği özenle planladığı ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	2	15	19	52	1	89
		%	2,2	16,9	21,3	58,4	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	0	1	9	0	11
		%	9,1	0,0	9,1	81,8	0,0	100
Total		N	3	15	20	61	1	100
		%	3,0	15,0	20,0	61,0	1,0	100

Çoğu etkinlik özenle planlanır sorusuna erkeklerin %58,4 katıldığını, kadınların da %88,8 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye kadınlar erkeklere göre daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personel kadınlar başta olmak üzere çoğu etkinliği özenle planlar.

Tablo 41. Narkotik şubede çalışanların özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan etmesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	2	24	28	35	89
		%	2,2	27,0	31,5	39,3	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	4	5	2	11
		%	0,0	36,4	45,5	18,2	100
Total		N	2	28	33	37	100
		%	2,0	28,0	33,0	37,0	100

Çalışanlar özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan ederler sorusuna erkeklerin %39,3 katıldığını, %31,5 kararsız olduğunu, %27,0'da katılmadığını, kadınlarında %18,2 katıldığını, %45,5 kararsız olduğunu, %36,4 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye kadınlar erkeklere göre daha fazla katılmış, ancak kadınların yarıya yakını erkeklere göre daha fazla kararsız olduğunu belirtmiştir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personel özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan edemez.

Tablo 42. Narkotik şubede çalışanların yalnızca fikir sahibi olmaları değil bu fikirleri de hayata geçirmeleriyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	4	8	77	89
		%	4,5	9,0	86,5	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	0	10	11
		%	9,1	0,0	90,9	100
Total		N	5	8	87	100
		%	5,0	8,0	87,0	100

Burada kişilerden yalnızca fikir sahibi olmaları değil aynı zamanda bu fikirleri de hayata geçirmeleri beklenir sorusuna erkeklerin %86,5 katılırken, kadınların %90,9 katıldığını belirtmiştir. Her iki cinsiyette de katılım fazla olmakla beraber kadınların

katılım oranı daha yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personelin büyük bir çoğunluğu fikirlerini hayata geçirmeye çalışır.

Tablo 43. Narkotik şubede çalışanların iyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmalarıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	1	1	65	22	89
		%	1,1	1,1	73,0	24,7	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	0	5	6	11
		%	0,0	0,0	45,5	54,5	100
Total		N	1	1	70	28	100
		%	1,0	1,0	70,0	28,0	100

İyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmak önemlidir sorusuna erkeklerin %73,0 katılırken, %24,7 çok katıldığını, kadınlarında %45,5 katıldığını, %54,5 çok katıldığını belirtmiştir. Her iki grupta da katılım oranı fazla olmakla beraber erkeklerde daha yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personel erkekler başta olmak üzere iyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmaya çalışırlar. Şubede çalışan tüm personel nitelikli olduğundan iyi davranışlarda bulunurlar ve kişiler üzerinde iyi etki bırakırlar.

Tablo 44. Narkotik şubede çalışanların eleştiriye açık olmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	27	38	7	16	1	89
		%	30,3	42,7	7,9	18,0	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	7	0	0	3	1	11
		%	63,6	0,0	0,0	27,3	9,1	100
Total		N	34	38	7	19	2	100
		%	34,0	38,0	7,0	19,0	2,0	100

Bu kurumda eleştiri kişisel bir hakaret olarak algılanır sorusuna erkeklerin %42,7 katılmadığını, %30,3 hiç katılmadığını, kadınlarında %63,6 hiç katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye kadınlar erkeklere göre daha çok katılmamıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik

Şubede çalışan personel kadınlar çoğunluk olmak üzere eleştiriyi kişisel bir hakaret olarak algılamazlar. Tüm personel eleştiriye açıktır.

Tablo 45. Narkotik şubede çalışanların yeni gelenlerle kaynaşmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet		madde21					Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	1	3	3	71	11	89
		%	1,1	3,4	3,4	79,8	12,4	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	0	1	10	0	11
		%	0,0	0,0	9,1	90,9	0,0	100
Total		N	1	3	4	81	11	100
		%	1,0	3,0	4,0	81,0	11,0	100

Yeni gelenlerin çalışanlarla kaynaşmalarına yardımcı olunur sorusuna erkeklerin %79,8 katılırken, kadınların %90,9 katıldığını belirtmiştir. Erkeklerle göre kadınlar bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personel kadınlar çoğunlukta olmak üzere yeni gelenlerin çalışanlarla kaynaşmalarına yardımcı olurlar.

Tablo 46. Narkotik şubede çalışanların zorluklarla mücadele etmesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	2	16	2	23	46	89
		%	2,2	18,0	2,2	25,8	51,7	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	2	1	0	7	11
		%	9,1	18,2	9,1	0,0	63,6	100
Total		N	3	18	3	23	53	100
		%	3,0	18,0	3,0	23,0	53,0	100

Çalışanlar zorlukla mücadele ederek başarılı olurlar; işler ne kadar zorlaşırsa insanlar o kadar çalışır sorusuna kadınların %63,6 çok katıldığını, erkeklerinde %51,7 çok katıldığını belirtmiştir. Her iki cinsiyette de katılım yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personel kadınlar çoğunluk olmak üzere zorlukla mücadele ederek başarılı olurlar. İşlem ne kadar zorlaşırsa personel o kadar çalışır.

Tablo 47. Narkotik şubede çalışanların giyimleriyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	12	61	8	6	2	89
		%	13,5	68,5	9,0	6,7	2,2	100
Cinsiyet	Kadın	N	2	8	0	1	0	11
		%	18,2	72,7	0,0	9,1	0,0	100
Total		N	14	69	8	7	2	100
		%	14,0	69,0	8,0	7,0	2,0	100

Çalışanlar giyimlerine özen konusunda uyarılırlar sorusuna erkeklerin %68,5 katılmadığını, kadınlarında %72,7 katılmadığını belirtmiştir. Kadınlar ve erkekler giyim konusunda serbest olduklarına inanmaktadırlar. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personel kadınlar çoğunluk olmak üzere giyimlerine özen konusunda uyarılmadıklarına ve serbest olduklarına inanmaktadırlar. Genellikle uyuşturucu satıcıları ve kullanıcıları kılık-kıyafet konusunda özür davrandıklarından personelle satıcıların ve kullanıcıların buldukları ortamlara uyum sağlayabilmek için kılık-kıyafet konusunda özgür davranmaktadır.

Tablo 48. Narkotik şubede çalışanların topluma hizmet sorumluluğu ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet					Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	1	38	50	89
		%	1,1	42,7	56,2	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	4	7	11
		%	0,0	36,4	63,6	100
Total		N	1	42	57	100
		%	1,0	42,0	57,0	100

Topluma hizmet kurumun çok önemli bir sorumluluğu olarak görülür sorusuna erkeklerin %56,2 çok katıldığını, %42,7 katıldığını, kadınların da %63,6 çok katıldığını, %36,4 katıldığını belirtmiştir. Kadınlar bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personel kadınlar çoğunluk olmak üzere topluma hizmet kurumun çok önemli bir sorumluluğu olduğuna inanmaktadırlar. Personel topluma hizmet amaçlı çalıştığının bilincindedir.

Tablo 49. Narkotik şubede çalışanların felsefi ve ahlaki konularla ilgisiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	3	59	2	25	89
		%	3,4	66,3	2,2	28,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	2	7	0	2	11
		%	18,2	63,6	0,0	18,2	100
Total		N	5	66	2	27	100
		%	5,0	66,0	2,0	27,0	100

Çalışanlar felsefi ve ahlaki konularla pek ilgili değildirlersorusuna erkeklerin %66,3 katılmadığını, %28,1 katıldığını, kadınlarında %63,6 katılmadığını, %18,2 katıldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha az katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personelden kadınlar felsefi ve ahlaki konularla ilgili olduklarını, erkekler ise pek ilgili olmadıklarını beyan etmişlerdir.

Tablo 50. Narkotik şubede çalışanların çalışmalarının takdir edilmesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	7	2	78	2	89
		%	7,9	2,2	87,6	2,2	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	1	10	0	11
		%	0,0	9,1	90,9	0,0	100
Total		N	7	3	88	2	100
		%	7,0	3,0	88,0	2,0	100

İyi çalışmalar gerçekten takdir edilir sorusuna erkeklerin %87,6 katılırken, kadınların %90,9 katılmıştır. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede iyi çalışmalar takdir edilir.

Tablo 51. Narkotik şubede çalışanların işleri düzgün ve zamanında yapıp yapmadığıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

						Total
			Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	1	86	2	89
		%	1,1	96,6	2,2	100
	Kadın	N	1	10	0	11
		%	9,1	90,9	0,0	100
Total	N	2	96	2	100	
	%	2,0	96,0	2,0	100	

İşin düzgün ve zamanında yapıp yapılmadığını kontrol edilir sorusuna erkeklerin %96,6 katıldığını, kadınlarında %90,9 katıldığını belirtmiştir. Erkeklerdeki katılım oranı kadınlara göre daha fazladır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede işin düzgün ve zamanında yapıp yapılmadığı kontrol edilir. Çünkü operasyonların başarılı geçmesi riski ve hayati tehlikeyi ortadan kaldıracaktır.

Tablo 52. Narkotik şubedeki idarecilerin işleri dağıtırlarken pratik ve etkili olmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	2	19	67	88
		%	2,3	21,6	76,1	100
	Kadın	N	0	1	10	11
		%	0,0	9,1	90,9	100
Total	N	2	20	77	99	
	%	2,0	20,2	77,8	100	

İdareciler işleri dağıtırlarken pratik ve etkilidirler sorusuna erkeklerin %66,1 kadınların %90,9 katıldığını belirtmiştir. Kadınlarda katılım oranı daha yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede idareciler işleri dağıtırlarken pratik ve etkilidirler.

Tablo 53. Narkotik şubede çalışanların arasında ayırım yapılp yapılmadığıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	10	40	38	1	89
		%	11,2	44,9	42,7	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	6	5	0	11
		%	0,0	54,5	45,5	0,0	100
Total		N	10	46	43	1	100
		%	10,0	46,0	43,0	1,0	100

Çalışanlar arasında ayırım yapılmaz herkese eşit davranılır sorusuna erkeklerin %44,9 kararsız olduğunu, %40,7 katılmadığını, kadınlarında %54,5 kararsız olduğunu, %45,5 katıldığını belirtmiştir. Kadınlar ve erkeklerin yarıya yakını maddeye kararsız kaldıklarını ve katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede personel arasında ayırım yapıldığına inanılmaktadır.

Tablo 54. Narkotik şubede çalışanların işlerine gömülmesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	2	16	2	32	36	88
		%	2,3	18,2	2,3	36,4	40,9	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	1	0	3	7	11
		%	0,0	9,1	0,0	27,3	63,6	100
Total		N	2	17	2	35	43	99
		%	2,0	17,2	2,0	35,4	43,4	100

Çalışanlar işlerine öyle gömülüdürler ki zaman ve bireysellik kavramını unuturlar sorusuna erkeklerin %40,9 çok katıldığını, kadınlarında %66,6 çok katıldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede personel işlerine öyle gömülüdürler ki zaman ve bireysellik kavramını unuturlar.

Tablo 55. Narkotik şubede uygun sosyal tarz ve görgü ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Erkek	N	29	48	5	5	2	89
	%	32,6	53,9	5,6	5,6	2,2	100
Kadın	N	7	4	0	0	0	11
	%	63,6	36,4	0,0	0,0	0,0	100
Total	N	36	52	5	5	2	100
	%	36,0	52,0	5,0	5,0	2,0	100

Düzenli sosyal tarz ve görgü burada çok önemli değildir sorusuna erkeklerin %53,9 katılmadığını, kadınlarında %36,4 katılmadığını , %63,6 da hiç katılmadığını belirtmiştir. Kadınlar ve erkekler bu maddeye katılmamıştır. Kadınların hiç katılmama oranı daha yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede düzenli sosyal tarz ve görgü çok önemlidir.

Tablo 56. Narkotik şubede çalışanların kendilerine yüksek başarı standardı koymasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Erkek	N	7	23	53	6	89
	%	7,9	25,8	59,6	6,7	100
Kadın	N	0	1	8	2	11
	%	0,0	9,1	72,7	18,2	100
Total	N	7	24	61	8	100
	%	7,0	24,0	61,0	8,0	100

Bireyler kendilerine yüksek başarı standartları koyarlar sorusuna erkeklerin %59,6 katıldığını, kadınlarında %72,7 katıldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şubede çalışan personel kendilerini yüksek başarı standartları koyarlar.

Tablo 57. Narkotik şubedeki idarecilerin enerji ve şevkle çalışmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	3	18	66	1	88
		%	3,4	20,5	75,0	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	0	11	0	11
		%	0,0	0,0	100	0,0	100
Total		N	3	18	77	1	99
		%	3,0	18,2	77,8	1,0	100

İdareciler programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalışırlar sorusuna erkekler %75,0 katıldığını, kadınlarda %100 katıldığını belirtmiştir. Kadınların hepsi bu maddeye katılarak idarecilerin programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Bu da gösteriyor ki narkotik Şube de idareciler programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalışırlar.

Tablo 58. Narkotik şubedeki çalışma ortamıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	1	4	83	1	89
		%	1,1	4,5	93,3	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	0	11	0	11
		%	0,0	0,0	100	0,0	100
Total		N	1	4	94	1	100
		%	1,0	4,0	94,0	1,0	100

Çalışma ortamı, yeterliliği ve işe yararlılığı vurgular sorusuna erkeklerin %92,3 katıldığını, kadınlarında %100 katıldığını belirtmiştir. Kadınların bu maddeye katılma oranı erkeklere göre daha yüksek ve kadınların hepsini kapsamaktadır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de çalışma ortamı yeterliliği ve işe yararlılığı vurgular.

Tablo 59. Narkotik şubede zaman kaybıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	1	12	50	17	9	89
		%	1,1	13,5	56,2	19,1	10,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	1	7	1	2	11
		%	0,0	9,1	63,6	9,1	18,2	100
Total		N	1	13	57	18	11	100
		%	1,0	13,0	57,0	18,0	11,0	100

Zaman kaybı yoktur. Her şey dakikası dakikasına planlanmıştır sorusuna erkeklerin %56,2 kararsız kaldığını, kadınlarında %63,6 kararsız kaldığını belirtmiştir. Erkeklerin yarısından fazlası kadınlarında daha fazla bir kesimi kararsızdır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de çalışan personel Şube de zaman kaybı olduğuna, her şeyin dakikası dakikasına planlanmadığına inanmaktadır.

Tablo 60. Narkotik şubede alışılmadık heyecan verici planlar yapılmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	3	13	18	55	89
		%	3,4	14,6	20,2	61,8	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	3	0	7	11
		%	9,1	27,3	0,0	63,6	100
Total		N	4	16	18	62	100
		%	4,0	16,0	18,0	62,0	100

Alışılmadık ve heyecan planlar yapmak cesaretlendirilir sorusuna erkeklerin %61,8 katıldığını, kadınlarında %63,6 katıldığını belirtmiştir. Kadınların katılım oranı erkeklere göre daha yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de alışılmadık ve heyecan verici planlar yapmak cesaretlendirilir.

Tablo 61. Narkotik şubede çalışanların kendilerine içlerinden geldiği gibi ifade etmesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	1	18	34	36	89
		%	1,1	20,2	38,2	40,4	100
	Kadın	N	1	2	1	7	11
		%	9,1	18,2	9,1	63,6	100
Total		N	2	20	35	43	100
		%	2,0	20,0	35,0	43,0	100

Bireylerin kendilerini içlerinden geldiği gibi ifade ederler sorusuna erkeklerin %40,4 katılırken, kadınların %63,6 katıldığını belirtmiştir. Kadınların katılım oranı erkeklere göre daha yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de çalışan personel çoğunluk itibari ile kendilerini içlerinden geldiği gibi ifade ederler.

Tablo 62. Narkotik şubede çalışanların sivil toplum örgütlerine yardım etmesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	1	8	1	35	44	89
		%	1,1	9,0	1,1	39,3	49,4	100
	Kadın	N	0	1	0	3	7	11
		%	0,0	9,1	0,0	27,3	63,6	100
Total		N	1	9	1	38	51	100
		%	1,0	9,0	1,0	38,0	51,0	100

Çalışanlar sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazır dırlar sorusuna erkeklerin %49,4 çok katıldığını, kadınların da %63,6 çok katıldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre daha çok bu maddeye katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de çalışan personel sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazırdır.

Tablo 63. Narkotik şubede her şeyin ve herkesin özel bir yeri olmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	6	32	51	89
		%	6,7	36,0	57,3	100
	Kadın	N	1	5	5	11
		%	9,1	45,5	45,5	100
Total	N	7	37	56	100	
	%	7,0	37,0	56,0	100	

Bu kurumda her şeyin ve herkesin özel bir yeri vardır sorusuna erkeklerin %57,3 katılırken, kadınların %45,5 katıldığını %45,5 kararsız kaldığını belirtmiştir. Erkekler kadınlara göre bu maddeye daha fazla katılmış, kadınların maddeye katılanları ile kararsızları eşit kalmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de çalışan personel bu kurumda her şeyin ve herkesin özel bir yeri olduğuna inanmaktadır.

Tablo 64. Narkotik şubede çalışanların entelektüel tartışma yapmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım		Katılıyorum
Cinsiyet	Erkek	N	3	47	26	12	88
		%	3,4	53,4	29,5	13,6	100
	Kadın	N	0	3	6	2	11
		%	0,0	27,3	54,5	18,2	100
Total	N	3	50	32	14	99	
	%	3,0	50,5	32,3	14,1	100	

Çalışanlar genellikle uzun ve ciddi entelektüel tartışma yaparlar sorusuna erkeklerin %53,4 katılmadığını, kadınlarında %27,3 katılmadığını, %54,5 ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Katılmama oranı erkeklerde daha fazladır. Bu da gösteriyor ki narkotik şube de personel genellikle uzun ve ciddi entelektüel tartışma yapmaz.

Tablo 65. Narkotik şubedeki idari personelin diğer personele yardım etmek için kuralların dışına çıkmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	43	25	5	15	1	89
		%	48,3	28,1	5,6	16,9	1,1	100
	Kadın	N	7	2	0	2	0	11
		%	63,6	18,2	0,0	18,2	0,0	100
Total		N	50	27	5	17	1	100
		%	50,0	27,0	5,0	17,0	1,0	100

İdari personel bir işinize yardım etmek için kuralların dışına çıkabilir sorusuna erkeklerin %48,3 hiç katılmadığını, kadınlarında %63,6 hiç katılmadığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha fazla hiç katılmamıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de çalışan idari personel bir işinize yardım etmek için kuralların dışına çıkmaz. Özellikle idari büro personeli şubenin disiplin ve hiyerarşisi ile ilgilenmektedir. Şubede kuralların dışına çıkacak en son büro idari bürodur. En başta idari büro personeli kurallara uymaktadır.

Tablo 66. Narkotik şubede çalışanların okuma alışkanlıkları ile cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	9	39	36	5	89
		%	10,1	43,8	40,4	5,6	100
	Kadın	N	2	0	9	0	11
		%	18,2	0,0	81,8	0,0	100
Total		N	11	39	45	5	100
		%	11,0	39,0	45,0	5,0	100

Çalışanların çoğu tarih, ekonomi ve ya siyaset bilimi ile ilgili dergiler ve kitaplar okur sorusuna erkeklerin %43,8 katılmadığını, %40,4 kararsız kaldığını, kadınların %18,2 hiç katılmadığını, %81,8 kararsız kaldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye çoğunluk itibarı ile kararsız kalmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de çalışan personelin çoğu tarih, ekonomi veya siyaset bilimi ile ilgili dergiler ve kitaplar okumaz.

Tablo 67. Narkotik şubedeki bireylerin doğru görünmeleri ve hareket etmeleriyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	2	1	43	43	89
		%	2,2	1,1	48,3	48,3	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	0	3	8	11
		%	0,0	0,0	27,3	72,7	100
Total		N	2	1	46	51	100
		%	2,0	1,0	46,0	51,0	100

Bu kurumda bireylerin doğru görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir sorusuna erkeklerin %48,3 katıldığını, %48,3 çok katıldığını, kadınlarında %72,7 çok katıldığını belirtmiştir. Katılım oranı bayanlarda daha yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de bireylerin doğru görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir.

Tablo 68. Narkotik şubede çoğu etkinliğin ciddi ve bireysel mücadele gerektirmesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	9	7	27	46	89
		%	10,1	7,9	30,3	51,7	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	0	3	8	11
		%	0,0	0,0	27,3	72,7	100
Total		N	9	7	30	54	100
		%	9,0	7,0	30,0	54,0	100

Çoğu etkinlik ciddi ve bireysel mücadele gerektirir sorusuna erkeklerin %51,7 çok katıldığını, kadınlarında %72,7 çok katıldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de çoğu etkinlik ciddi ve bireysel mücadele gerektirir.

Tablo 69. Narkotik şubede çalışanların genel kuralların dışına çıkmak için izin istemeleriyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	3	4	64	18	89
		%	3,4	4,5	71,9	20,2	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	0	5	6	11
		%	0,0	0,0	45,5	54,5	100
Total		N	3	4	69	24	100
		%	3,0	4,0	69,0	24,0	100

Bireyler genel kural ve durumların dışına çıkmak istediklerinde izin isterler sorusuna erkeklerin %71,9 katıldığını, kadınların %45,5 katıldığını belirtmiştir. Erkeklerin katılım oranı kadınlara göre daha yüksektir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de personel genel kural ve durumların dışına çıkmak istediklerinde izin isterler.

Tablo 70. Narkotik şubede çalışanların işlerin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissetmeleriyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	3	2	47	37	89
		%	3,4	2,2	52,8	41,6	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	1	3	7	11
		%	0,0	9,1	27,3	63,6	100
Total		N	3	3	50	44	100
		%	3,0	3,0	50,0	44,0	100

Bireylerin işlerinin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissederler sorusuna erkeklerin %41,6 çok katıldığını, kadınların %63,6 çok katıldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de ki personel işlerinin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissederler.

Tablo 71. Narkotik şubede yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programların değiştirilmesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	7	5	75	2	89
		%	7,9	5,6	84,3	2,2	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	0	10	0	11
		%	9,1	0,0	90,9	0,0	100
Total		N	8	5	85	2	100
		%	8,0	5,0	85,0	2,0	100

Yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programlar hemen değiştirilir sorusuna erkeklerin %84,3 katıldığını, kadınların %90,9 katıldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programlar hemen değiştirilir.

Tablo 72. Narkotik şubede çalışanların özenli ve düzgün giyinmesiyle cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Cinsiyet	Erkek	N	4	6	60	19	89
		%	4,5	6,7	67,4	21,3	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	0	5	6	11
		%	0,0	0,0	45,5	54,5	100
Total		N	4	6	65	25	100
		%	4,0	6,0	65,0	25,0	100

Çalışanlar her zaman özenli ve düzgün giyinir sorusuna erkeklerin %21,3 çok katıldığını, kadınların %54,5 çok katıldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de kadınlar çoğunlukla olmak üzere personel her zaman özenli ve düzgün giyinir.

Tablo 73. Narkotik şubede yardım eli uzatmanın kurumun çalışma sloganı olmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	2	4	36	47	89
		%	2,2	4,5	40,4	52,8	100
Cinsiyet	Kadın	N	0	1	3	7	11
		%	0,0	9,1	27,3	63,6	100
Total		N	2	5	39	54	100
		%	2,0	5,0	39,0	54,0	100

Yardım eli uzatmak bu kurumun çalışma sloganı olabilir sorusuna erkeklerin %52,8 çok katıldığını, kadınların %63,6 çok katıldığını belirtmiştir. Kadınların erkeklere göre bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de yardım eli uzatmak bu kurumun çalışma sloganı olabilir.

Tablo 74. Narkotik şubede bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmasıyla cinsiyet arasındaki çapraz tablo

Cinsiyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Cinsiyet	Erkek	N	3	31	8	46	1	89
		%	3,4	34,8	9,0	51,7	1,1	100
Cinsiyet	Kadın	N	1	0	1	9	0	11
		%	9,1	0,0	9,1	81,8	0,0	100
Total		N	4	31	9	55	1	100
		%	4,0	31,0	9,0	55,0	1,0	100

Bu kurumda bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmaktadır sorusuna erkeklerin %51,7 katıldığını, kadınlarında %81,8 katıldığını belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre bu maddeye daha çok katılmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmaktadır.

3.5.3. Yaş İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular

Yaş

Tablo 75. Çalışma Programlarının iyi düzenlenmesi ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Yaş	21-30	N	8	23	23	54
		%	14,8	42,6	42,6	100
	31-40	N	1	22	13	36
		%	2,8	61,1	36,1	100
	41 ve üst	N	3	5	2	10
		%	30,0	50,0	20,0	100
Total	N	12	50	38	100	
	%	12,0	50,0	38,0	100	

Çalışma programları iyi düzenlenmiştir ve sistematik olarak her hafta ilerler sorusuna 21–30 yaş grubunun %42,6 kararsız kaldığını, %42,6 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %61,1 kararsız olduğunu, %36,1 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50'0 kararsız kaldığını, %20,0 katıldığını belirtmiştir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de yaş ilerledikçe kararsızlık oranı artarken katılma oranı azalmış, katılmama oranı artmıştır.

Tablo 76. Çalışanların duygularını açıklıkla ve istekle ifade etmeleri ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Yaş	21-30	N	1	8	22	23	54
		%	1,9	14,8	40,7	42,6	100
	31-40	N	0	8	14	14	36
		%	0,0	22,2	38,9	38,9	100
	41 ve üst	N	0	3	3	4	10
		%	0,0	30,0	30,0	40,0	100
Total	N	1	19	39	41	100	
	%	1,0	19,0	39,0	41,0	100	

Çalışanlar duygularını açıklıklı ve istekle ifade ederler sorusuna 21-30 yaş grubunun %42,6 katıldığını, %40,7 kararsız olduğunu, 31-40 yaş grubunun %38,9 kararsız olduğunu, %38,9 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %30,0 kararsız kaldığını, %40,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok 21-30 yaş grubu katılırken, en kararsız olarak da 21-30 yaş grubu görülmektedir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de bu maddeye en çok katılmayan grup 41 ve üstü yaş grubudur.

Tablo 77. Çalışan herkesin bir takım oyuncusu olması ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
21-30	N	1	3	8	42	54
	%	1,9	5,6	14,8	77,8	100
31-40	N	0	0	0	36	36
	%	0,0	0,0	0,0	100	100
41 ve üst	N	0	2	1	7	10
	%	0,0	20,0	10,0	70,0	100
Total	N	1	5	9	85	100
	%	1,0	5,0	9,0	85,0	100

Çalışan herkes bir takımın oyuncusu olduğunu hisseder sorusuna 21-30 yaş grubunun %77,8 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %100 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %70 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye 31-40 yaş grubunun hepsi katılarak diğer yaş gruplarına göre katılım oranını en yüksek yapmıştır. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de 41 ve üstü yaş grubu diğer yaş gruplarına göre bu maddeye daha az katılmıştır.

Tablo 78. Narkotik şubede takım ruhu olduğu ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	4	5	44	1	54
	%	7,4	9,3	81,5	1,9	100
Yaş 31-40	N	1	1	34	0	36
	%	2,8	2,8	94,4	0,0	100
41 ve üst	N	0	3	7	0	10
	%	0,0	30,0	70,0	0,0	100
Total	N	5	9	85	1	100
	%	5,0	9,0	85,0	1,0	100

Bu kurumda takım ruhu vardır sorusuna 21-30 yaş grubunun %81,5 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %94,4 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %70 katıldığını %30 kararsız olduğunu belirtmiştir. Bu da gösteriyor ki Narkotik Şube de bu maddeye en çok 31-40 yaş grubu katılırken, en az 41 ve üstü yaş grubu katılmış ve en çok kararsız bu grupta yer almıştır. Yaş ilerledikçe personel takım ruhu olduğuna inanmamaktadır.

Tablo 79. İdari politika ve hedeflerin herkese ayrıntılı olarak açıklandığı ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	9	16	12	16	1	54
	%	16,7	29,6	22,2	29,6	1,9	100
Yaş 31-40	N	2	12	13	9	0	36
	%	5,6	33,3	36,1	25,0	0,0	100
41 ve üst	N	2	3	4	1	0	10
	%	20,0	30,0	40,0	10,0	0,0	100
Total	N	13	31	29	26	1	100
	%	13,0	31,0	29,0	26,0	1,0	100

İdari politika ve hedefler herkese ayrıntılı olarak açıklanır sorusuna 21-30 yaş grubunun %29,6 katılmadığını, %29,6 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %33,3 katılmadığını, %25,0 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %30,0 katılmadığını, %40,00

kararsız olduğunu, %10,00 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok 21-30 yaş grubu katılmış, en az 31-40 yaş grubu katılmadığını belirtmiş, en çok kararsız olduğunu da 41 ve üstü yaş grubu belirtmiştir.

Tablo 80. Çalışanların uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket etmeleriyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
21-30	N	22	23	3	5	53
	%	41,5	43,4	5,7	9,4	100
Yaş 31-40	N	15	12	4	5	36
	%	41,7	33,3	11,1	13,9	100
41 ve üst	N	5	3	1	1	10
	%	50,0	30,0	10,0	10,0	100
Total	N	42	38	8	11	99
	%	42,4	38,4	8,1	11,1	100

Çalışanlar uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket ederler. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %43,4 katılmadığını, 31-40 yaş grubunun %33,3 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %30,0 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılmayan grup 21-30 yaş grubudur. En kararsız grup %11,1 ile 31-40 yaş grubudur.

Tablo 81. Narkotik şubede çalışanların yaptıkları her işe tüm enerjilerini vermesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	4	1	24	25	54
	%	7,4	1,9	44,4	46,3	100
Yaş 31-40	N	2	0	11	23	36
	%	5,6	0,0	30,6	63,9	100
41 ve üst	N	3	0	3	4	10
	%	30,0	0,0	30,0	40,0	100
Total	N	9	1	38	52	100
	%	9,0	1,0	38,0	52,0	100

Çalışanlar, yaptıkları her işe tüm enerjilerini verirler. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %46,3 çok katıldığını, 31-40 yaş grubunun %63,9 çok katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %40 çok katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılan 31-40 yaş grubudur.

Tablo 82. Narkotik şubede çalışanların açık fikirliliğe verdiği değerle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	2	17	17	18	0	54
	%	3,7	31,5	31,5	33,3	0,0	100
Yaş 31-40	N	1	4	5	24	2	36
	%	2,8	11,1	13,9	66,7	5,6	100
41 ve üst	N	1	2	1	6	0	10
	%	10,0	20,0	10,0	60,0	0,0	100
Total	N	4	23	23	48	2	100
	%	4,0	23,0	23,0	48,0	2,0	100

Açık fikirlilik burada önem verilen değerlerden biridir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %33,3 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %66,7 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %60 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye göre en çok katılım 31-40 yaş grubundadır.

Tablo 83. Narkotik şubede çalışanların birbirlerine yardım etmek üzerine istekli davranışları ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	1	1	5	28	19	54
	%	1,9	1,9	9,3	51,9	35,2	100
Yaş 31-40	N	0	0	1	18	17	36
	%	0,0	0,0	2,8	50,0	47,2	100
41 ve üst	N	0	0	1	7	2	10
	%	0,0	0,0	10,0	70,0	20,0	100
Total	N	1	1	7	53	38	100
	%	1,0	1,0	7,0	53,0	38,0	100

Bir işe başlarken çalışma arkadaşları birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranırlar. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %51,9 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %50,0 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %70 katıldığını belirtmiştir. En çok katılım 41 ve üstü yaş grubundadır.

Tablo 84. Narkotik şubede çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmek ve bunları tartışmakla geçirdiği konusu ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	3	35	5	8	2	53
	%	5,7	66,0	9,4	15,1	3,8	100
Yaş 31-40	N	0	27	6	3	0	36
	%	0,0	75,0	16,7	8,3	0,0	100
41 ve üst	N	1	4	3	2	0	10
	%	10,0	40,0	30,0	20,0	0,0	100
Total	N	4	66	14	13	2	99
	%	4,0	66,7	14,1	13,1	2,0	100

Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmekle ve bunları tartışmakla geçirirler. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %66,0 katılmadığını, 31-40 yaş grubunun %75,0 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %40 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye 31-40 yaş grubu en çok katılmadığını belirten gruptur.

Tablo 85. Narkotik şubede çalışanların plan yapma becerisine verdikleri önem ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş				Total	
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
21-30	N	6	2	46	54
	%	11,1	3,7	85,2	100
Yaş 31-40	N	3	0	33	36
	%	8,3	0,0	91,7	100
41 ve üst	N	0	1	9	10
	%	0,0	10,0	90,0	100
Total	N	9	3	88	100
	%	9,0	3,0	88,0	100

Planlama yapma becerisine önem verilir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %85,2 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %91,7 katıldığını 41 ve üstü yaş grubunun %90,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılım 31-40 yaş grubudur. En az katılan grup ise 21-30 yaş grubudur.

Tablo 86. Narkotik şubede çalışan personelin kişilerden nezaket ve incelik beklemeyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	2	4	29	19	54
	%	3,7	7,4	53,7	35,2	100
Yaş 31-40	N	0	0	26	9	35
	%	0,0	0,0	74,3	25,7	100
41 ve üst	N	0	1	9	0	10
	%	0,0	10,0	90,0	0,0	100
Total	N	2	5	64	28	99
	%	2,0	5,1	64,6	28,3	100

Kişilerden nezaket ve incelik beklenir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %53,7 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %74,3 katıldığını 41 ve üstü yaş grubunun %90,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılım 41 ve üstü yaş grubudur. En az katılım ise 21-30 yaş grubundadır.

Tablo 87. Narkotik şubede çalışanların düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verdiği raporların geri çevrilmesi ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	5	0	47	2	54
	%	9,3	0,0	87,0	3,7	100
Yaş 31-40	N	6	1	29	0	36
	%	16,7	2,8	80,6	0,0	100
41 ve üst	N	1	1	8	0	10
	%	10,0	10,0	80,0	0,0	100
Total	N	12	2	84	2	100
	%	12,0	2,0	84,0	2,0	100

Düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verilen raporlar büyük bir ihtimalle geri çevrilir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %87,8 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %80,6 katıldığını 41 ve üstü yaş grubunun %80,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılan grup 21-30 yaş grubudur.

Tablo 88. Narkotik şubede çalışanların eğlence ve diğer sosyal etkinliklere gitmesi ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
21-30	N	23	27	2	1	53
	%	43,4	50,9	3,8	1,9	100
31-40	N	10	22	3	1	36
	%	27,8	61,1	8,3	2,8	100
41 ve üstü	N	2	8	0	0	10
	%	20,0	80,0	0,0	0,0	100
Total	N	35	57	5	2	99
	%	35,4	57,6	5,1	2,0	100

Çalışanların çoğu eğlence ve sosyal etkinliklere giderler. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %50,9 katılmadığını, 31-40 yaş grubunun %61,1 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %80,0 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılmayan grup 41 ve üstü yaş grubudur. 41 ve üstü yaş grubu çalışanların çoğununun eğlence ve sosyal etkinliklere gittiğini düşünmektedir.

Tablo 89. Narkotik şubede çalışanların idari kadrodakilerle alay etmesi veya sadece olumsuz yönde eleştirmesi ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	11	36	6	1	0	54
	%	20,4	66,7	11,1	1,9	0,0	100
31-40	N	4	30	0	2	0	36
	%	11,1	83,3	0,0	5,6	0,0	100
41 ve üstü	N	1	8	0	0	1	10
	%	10,0	80,0	0,0	0,0	10,0	100
Total	N	16	74	6	3	1	100
	%	16,0	74,0	6,0	3,0	1,0	100

İdari kadrodakilerle alay edilir veya olumsuz yönde eleştirilir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %66,7 katılmadığını, 31-40 yaş grubunun %83,3 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubu da %80 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılmayan 31-40 yaş grubudur.

Tablo 90. Narkotik şubede çalışanların çoğu etkinliği özenle planladığı ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	2	12	8	32	0	54
	%	3,7	22,2	14,8	59,3	0,0	100
Yaş 31-40	N	1	2	9	24	0	36
	%	2,8	5,6	25,0	66,7	0,0	100
41 ve üst	N	0	1	3	5	1	10
	%	0,0	10,0	30,0	50,0	10,0	100
Total	N	3	15	20	61	1	100
	%	3,0	15,0	20,0	61,0	1,0	100

Çoğu etkinlik özenle planlanır. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %59,3 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %66,7 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 katıldığını belirtmiştir. En çok katılan grup 31-40 yaş grubudur.

Tablo 91. Narkotik şubede çalışanların özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan etmesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
21-30	N	2	21	14	17	54
	%	3,7	38,9	25,9	31,5	100
Yaş 31-40	N	0	5	14	17	36
	%	0,0	13,9	38,9	47,2	100
41 ve üst	N	0	2	5	3	10
	%	0,0	20,0	50,0	30,0	100
Total	N	2	28	33	37	100
	%	2,0	28,0	33,0	37,0	100

Çalışanlar özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan ederler sorusuna 21-30 yaş grubunun %31,5 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %47,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %30 katıldığını beyan etmiştir. Bu maddeye en çok katılan 31-40 yaş grubudur. 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 kararsız kalmıştır.

Tablo 92. Narkotik şubede çalışanların yalnızca fikir sahibi olmaları değil bu fikirleri de hayata geçirmeleriyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Total
21-30	N	4	6	44	54
	%	7,4	11,1	81,5	100
Yaş 31-40	N	0	1	35	36
	%	0,0	2,8	97,2	100
41 ve üst	N	1	1	8	10
	%	10,0	10,0	80,0	100
Total	N	5	8	87	100
	%	5,0	8,0	87,0	100

Burada kişilerden yalnızca fikir sahibi olmaları değil, aynı zamanda bu fikirleri de hayata geçirmeleri beklenir sorusuna 21-30 yaş grubunun %81,5 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %97,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %80,0 katıldığını belirtmiştir. En çok bu maddeye katılan 31-40 yaş grubudur.

Tablo 93. Narkotik şubede çalışanların iyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmalarıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş		Hiç Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Total
21-30	N	1	0	35	18	54
	%	1,9	0,0	64,8	33,3	100
Yaş 31-40	N	0	0	26	10	36
	%	0,0	0,0	72,2	27,8	100
41 ve üst	N	0	1	9	0	10
	%	0,0	10,0	90,0	0,0	100
Total	N	1	1	70	28	100
	%	1,0	1,0	70,0	28,0	100

İyi davranışlar ve kişiler üzerinde etki bırakmak önemlidir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %64,8 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %72,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %90,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok 41 ve üstü yaş grubu katılmıştır.

Tablo 94. Narkotik şubede çalışanların eleştiriye açık olmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Yaş	21-30	N	21	12	6	13	2	54
		%	38,9	22,2	11,1	24,1	3,7	100
	31-40	N	13	18	1	4	0	36
		%	36,1	50,0	2,8	11,1	0,0	100
	41 ve üst	N	0	8	0	2	0	10
		%	0,0	80,0	0,0	20,0	0,0	100
Total		N	34	38	7	19	2	100
		%	34,0	38,0	7,0	19,0	2,0	100

Bu kurumda eleştiri kişisel bir hakaret olarak algılanır. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %22,2 katılmadığını, %31-40 yaş grubunun %50,0 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %80,0 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok 41 ve üstü yaş grubu katılmamıştır.

Tablo 95. Narkotik şubede çalışanların yeni gelenlerle kaynaşmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Yaş	21-30	N	1	0	3	49	1	54
		%	1,9	0,0	5,6	90,7	1,9	100
	31-40	N	0	3	0	26	7	36
		%	0,0	8,3	0,0	72,2	19,4	100
	41 ve üst	N	0	0	1	6	3	10
		%	0,0	0,0	10,0	60,0	30,0	100
Total		N	1	3	4	81	11	100
		%	1,0	3,0	4,0	81,0	11,0	100

Yeni gelenlerin çalışanlarla kaynaşmalarına yardımcı olunur. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %90,7 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %72,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %60,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok 21-30 yaş grubu katılmıştır. Şubeye yeni gelenler genellikle 21-30 yaş grubu olduğundan eski personelden yardım gördüklerini kabul etmişlerdir.

Tablo 96. Narkotik şubede çalışanların zorluklarla mücadele etmesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	2	12	1	15	24	54
	%	3,7	22,2	1,9	27,8	44,4	100
Yaş 31-40	N	0	3	1	7	25	36
	%	0,0	8,3	2,8	19,4	69,4	100
41 ve üst	N	1	3	1	1	4	10
	%	10,0	30,0	10,0	10,0	40,0	100
Total	N	3	18	3	23	53	100
	%	3,0	18,0	3,0	23,0	53,0	100

Çalışanlar zorluklarla mücadele ederek başarılı olurlar. İşler ne kadar zorlaşırsa insanlar o kadar çok çalışır sorusuna 21-30 yaş grubunun %44,4 çok katıldığını, 31-40 yaş grubunun %69,4 çok katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %40,0 çok katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok 31-40 yaş grubu katılmıştır.

Tablo 97. Narkotik şubede çalışanların giyimleriyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	9	37	3	5	0	54
	%	16,7	68,5	5,6	9,3	0,0	100
Yaş 31-40	N	4	25	4	1	2	36
	%	11,1	69,4	11,1	2,8	5,6	100
41 ve üst	N	1	7	1	1	0	10
	%	10,0	70,0	10,0	10,0	0,0	100
Total	N	14	69	8	7	2	100
	%	14,0	69,0	8,0	7,0	2,0	100

Çalışanlar giyimlerine özen konusunda uyarılırlar. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %68,5 katılmadığını, 31-40 yaş grubunun %69,4 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %70,0 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye 41 ve üstü yaş grubunun en çok katılmayan grup olması Şubede eskiden beri personelin giyimlerine karışılmadığını göstermektedir.

Tablo 98. Narkotik şubede çalışanların topluma hizmet sorumluluğu ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	0	28	26	54
	%	0,0	51,9	48,1	100
Yaş 31-40	N	1	9	26	36
	%	2,8	25,0	72,2	100
41 ve üst	N	0	5	5	10
	%	0,0	50,0	50,0	100
Total	N	1	42	57	100
	%	1,0	42,0	57,0	100

Topluma hizmet kurumun çok önemli bir sorumluluğu olarak görülür. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %48,1 çok katıldığını, 31-40 yaş grubunun %72,2 çok katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 çok katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok 31-40 yaş grubu katıldığını belirtmiştir.

Tablo 99. Narkotik şubede çalışanların felsefi ve ahlaki konularla ilgisiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
21-30	N	3	43	0	8	54
	%	5,6	79,6	0,0	14,8	100
Yaş 31-40	N	2	20	1	13	36
	%	5,6	55,6	2,8	36,1	100
41 ve üst	N	0	3	1	6	10
	%	0,0	30,0	10,0	60,0	100
Total	N	5	66	2	27	100
	%	5,0	66,0	2,0	27,0	100

Çalışanlar felsefi ve ahlaki konularla pek ilgili değildir. Bu maddeye 21-30 yaş grubu %79,6 katılmadığını, 31-40 yaş grubunun %55,6 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %30,0 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılmadığını belirten grup %79,6 ile 21-30 yaş grubudur. Bu da Şubede çalışan genç kurumun felsefi ve ahlaki konularla daha çok ilgilendiğini gösterir.

Tablo 100. Narkotik şubede çalışanların çalışmalarının takdir edilmesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	5	2	45	2	54
	%	9,3	3,7	83,3	3,7	100
31-40	N	1	0	35	0	36
	%	2,8	0,0	97,2	0,0	100
41 ve üst	N	1	1	8	0	10
	%	10,0	10,0	80,0	0,0	100
Total	N	7	3	88	2	100
	%	7,0	3,0	88,0	2,0	100

İyi çalışmalar gerçekten takdir edilir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %83,3 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %97,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %80,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok 31-40 yaş grubu katılmıştır.

Tablo 101. Narkotik şubede çalışanların işleri düzgün ve zamanında yapıp yapmadığıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş				Total	
	Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	1	51	2	54
	%	1,9	94,4	3,7	100
31-40	N	1	35	0	36
	%	2,8	97,2	0,0	100
41 ve üst	N	0	10	0	10
	%	0,0	100	0,0	100
Total	N	2	96	2	100
	%	2,0	96,0	2,0	100

İşin düzgün ve zamanında yapılıp yapılmadığı kontrol edilir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %94,4 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %97,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %100 katıldığını belirtmiştir. Şubede çalışan 41 ve üstü yaş grubu bu maddeye en çok katılan gruptur. Eskiden beri Şubede işin düzgün ve zamanında yapılıp yapılmadığı kontrol edilmektedir.

Tablo 102. Narkotik şubedeki idarecilerin işleri dağıtırlarken pratik ve etkili olmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
21-30	N	1	8	44	53
	%	1,9	15,1	83,0	100
31-40	N	0	8	28	36
	%	0,0	22,2	77,8	100
41 ve üst	N	1	4	5	10
	%	10,0	40,0	50,0	100
Total	N	2	20	77	99
	%	2,0	20,2	77,8	100

İdareciler işleri dağıtırlarken pratik ve etkilidirler. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %83,0 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %77,8 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılan grup 21-30 yaş grubudur.

Tablo 103. Narkotik şubede çalışanların arasında ayırım yapıp yapılmadığıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	6	21	27	0	54
	%	11,1	38,9	50,0	0,0	100
31-40	N	2	21	12	1	36
	%	5,6	58,3	33,3	2,8	100
41 ve üst	N	2	4	4	0	10
	%	20,0	40,0	40,0	0,0	100
Total	N	10	46	43	1	100
	%	10,0	46,0	43,0	1,0	100

Çalışanlar arasında ayırım yapılmaz herkese eşit davranılır. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %50,0 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %33,3 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %40,0 katıldığını belirtmiştir. Maddeye en çok katılan grup 21-30 yaş grubudur. 31-40 yaş grubunun yarından fazlası %58,3 gibi kararsız kalmıştır.

Tablo 104. Narkotik şubede çalışanların işlerine gömülmesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Total
21-30	N	2	14	0	17	20	53
	%	3,8	26,4	0,0	32,1	37,7	100
Yaş 31-40	N	0	2	2	13	19	36
	%	0,0	5,6	5,6	36,1	52,8	100
41 ve üst	N	0	1	0	5	4	10
	%	0,0	10,0	0,0	50,0	40,0	100
Total	N	2	17	2	35	43	99
	%	2,0	17,2	2,0	35,4	43,4	100

Çalışanlar işlerine öyle gömülüdürler ki zaman ve bireysel rahatlık kavramını unuturlar. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %37,7 çok katıldığını, 31-40 yaş grubunun %52,8 çok katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %40,0 çok katıldığını belirtmiştir.

Tablo 105. Narkotik şubede uygun sosyal tarz ve görgü ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Total
21-30	N	23	21	5	3	2	54
	%	42,6	38,9	9,3	5,6	3,7	100
Yaş 31-40	N	12	22	0	2	0	36
	%	33,3	61,1	0,0	5,6	0,0	100
41 ve üst	N	1	9	0	0	0	10
	%	10,0	90,0	0,0	0,0	0,0	100
Total	N	36	52	5	5	2	100
	%	36,0	52,0	5,0	5,0	2,0	100

Düzenli sosyal tarz ve görgü burada çok önemli değildir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %38,9 katılmadığını, 31-40 yaş grubunun %61,1 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %90,0 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılmayan grup 41 ve üstü yaş grubudur. Eskiden beri şubede düzenli sosyal tarz ve görgüye önem verildiği görülmektedir.

Tablo 106. Narkotik şubede çalışanların kendilerine yüksek başarı standardı koymasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	2	6	41	5	54
	%	3,7	11,1	75,9	9,3	100
Yaş 31-40	N	2	13	18	3	36
	%	5,6	36,1	50,0	8,3	100
41 ve üst	N	3	5	2	0	10
	%	30,0	50,0	20,0	0,0	100
Total	N	7	24	61	8	100
	%	7,0	24,0	61,0	8,0	100

Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %75,9 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %50,0 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %20,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılan grup 21-30 yaş grubudur. Bu genç grubun kendilerine yüksek başarı standartları hedefledikleri görülmektedir.

Tablo 107. Narkotik şubedeki idarecilerin enerji ve şevkle çalışmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	2	4	46	1	53
	%	3,8	7,5	86,8	1,9	100
Yaş 31-40	N	0	10	26	0	36
	%	0,0	27,8	72,2	0,0	100
41 ve üst	N	1	4	5	0	10
	%	10,0	40,0	50,0	0,0	100
Total	N	3	18	77	1	99
	%	3,0	18,2	77,8	1,0	100

İdareciler programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalışırlar. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %86,8 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %72,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılan grup 21-30 yaş grubudur.

Tablo 108. Narkotik şubedeki çalışma ortamıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	0	2	51	1	54
	%	0,0	3,7	94,4	1,9	100
Yaş 31-40	N	1	0	35	0	36
	%	2,8	0,0	97,2	0,0	100
41 ve üst	N	0	2	8	0	10
	%	0,0	20,0	80,0	0,0	100
Total	N	1	4	94	1	100
	%	1,0	4,0	94,0	1,0	100

Çalışma ortamı yeterliliği ve işe yararlığı vurgular. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %94,4 katıldığını, 31-40 yaş grubunun 97,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %80,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılan grup 31-40 yaş grubudur.

Tablo 109. Narkotik şubede zaman kaybıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	0	9	27	11	7	54
	%	0,0	16,7	50,0	20,4	13,0	100
Yaş 31-40	N	0	2	25	7	2	36
	%	0,0	5,6	69,4	19,4	5,6	100
41 ve üst	N	1	2	5	0	2	10
	%	10,0	20,0	50,0	0,0	20,0	100
Total	N	1	13	57	18	11	100
	%	1,0	13,0	57,0	18,0	11,0	100

Zaman kaybı yoktur. Her şey dakikası dakikasına planlanmıştır. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun % 50,0 kararsız kaldığını, 31-40 yaş grubunun %69,4 kararsız kaldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 kararsız kaldığını belirtmiştir. Bu maddeye göre şubede zaman kaybı olmadığı her şeyin dakikası dakikasına planlandığı konusunda personelde şüphe vardır.

Tablo 110. Narkotik şubede alışılmadık heyecan verici planlar yapılmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
21-30	N	2	10	9	33	54
	%	3,7	18,5	16,7	61,1	100
Yaş 31-40	N	0	4	5	27	36
	%	0,0	11,1	13,9	75,0	100
41 ve üst	N	2	2	4	2	10
	%	20,0	20,0	40,0	20,0	100
Total	N	4	16	18	62	100
	%	4,0	16,0	18,0	62,0	100

Alışılmadık ve heyecan verici planlar yapmak cesaretlendirilir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %61,1 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %75,0 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %20,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılan 31-40 yaş grubudur.

Tablo 111. Narkotik şubede çalışanların kendilerine içlerinden geldiği gibi ifade etmesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
21-30	N	2	15	13	24	54
	%	3,7	27,8	24,1	44,4	100
Yaş 31-40	N	0	2	16	18	36
	%	0,0	5,6	44,4	50,0	100
41 ve üst	N	0	3	6	1	10
	%	0,0	30,0	60,0	10,0	100
Total	N	2	20	35	43	100
	%	2,0	20,0	35,0	43,0	100

Bireylerin kendilerini içlerinden geldiği gibi ifade ederler. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %44,4 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %50,0 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %10,0 katıldığını %60,0 kararsız olduğunu, %30,0 da katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılan grup 31-40 yaş grubudur. Şubede çalışan 41 ve üstü yaş grubu bu maddeye olumsuz ve kararsız cevap vermiştir.

Tablo 112. Narkotik şubede çalışanların sivil toplum örgütlerine yardım etmesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	0	5	1	26	22	54
	%	0,0	9,3	1,9	48,1	40,7	100
Yaş 31-40	N	0	2	0	9	25	36
	%	0,0	5,6	0,0	25,0	69,4	100
41 ve üst	N	1	2	0	3	4	10
	%	10,0	20,0	0,0	30,0	40,0	100
Total	N	1	9	1	38	51	100
	%	1,0	9,0	1,0	38,0	51,0	100

Çalışanlar sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazırdırlar. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %40,7 çok katıldığını, 31-40 yaş grubunun %69,4 çok katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %40,0 çok katıldığını belirtmiştir. Şube personelinin büyük bir çoğunluğu sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazırdır.

Tablo 113. Narkotik şubede her şeyin ve herkesin özel bir yeri olmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş				Total	
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
21-30	N	6	13	35	54
	%	11,1	24,1	64,8	100
Yaş 31-40	N	0	18	18	36
	%	0,0	50,0	50,0	100
41 ve üst	N	1	6	3	10
	%	10,0	60,0	30,0	100
Total	N	7	37	56	100
	%	7,0	37,0	56,0	100

Bu kurumda her şeyin ve herkesin özel bir yeri vardır. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %64,8 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %50,0 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %30,0 katıldığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katıldığını belirten grup 21-30 yaş grubudur. 21-30 yaş grubu Şubede kendilerine değer verildiğini ve özel bir yerleri olduğunu düşünmektedirler. 41 ve üstü yaş grubunun büyük bir çoğunluğu ise kararsız olduğunu belirtmiştir.

Tablo 114. Narkotik şubede çalışanların entelektüel tartışma yapmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
21-30	N	1	24	19	9	53
	%	1,9	45,3	35,8	17,0	100
Yaş 31-40	N	1	20	12	3	36
	%	2,8	55,6	33,3	8,3	100
41 ve üst	N	1	6	1	2	10
	%	10,0	60,0	10,0	20,0	100
Total	N	3	50	32	14	99
	%	3,0	50,5	32,3	14,1	100

Çalışanlar genellikle uzun ve ciddi entelektüel tartışmalar yaparlar. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %45,3 katılmadığını, 31-40 yaş grubunun %55,6 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %60,0 katılmadığını belirtmiştir. Bu maddeye en çok katılmayan grup 41 ve üstü yaş grubudur. 21-30 yaş grubu bu maddeye en az katılmayan gruptur.

Tablo 115. Narkotik şubedeki idari personelin diğer personele yardım etmek için kuralların dışına çıkmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
21-30	N	23	16	5	9	1	54
	%	42,6	29,6	9,3	16,7	1,9	100
Yaş 31-40	N	22	9	0	5	0	36
	%	61,1	25,0	0,0	13,9	0,0	100
41 ve üst	N	5	2	0	3	0	10
	%	50,0	20,0	0,0	30,0	0,0	100
Total	N	50	27	5	17	1	100
	%	50,0	27,0	5,0	17,0	1,0	100

İdari personel bir işinize yardım etmek için kuralların dışına çıkabilir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %42,6 hiç katılmadığını, 31-40 yaş grubunun %61,1 hiç katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 hiç katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 116. Narkotik şubede çalışanların okuma alışkanlıkları ile yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş					Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
21-30	N	8	15	28	3	54
	%	14,8	27,8	51,9	5,6	100
Yaş 31-40	N	1	20	14	1	36
	%	2,8	55,6	38,9	2,8	100
41 ve üst	N	2	4	3	1	10
	%	20,0	40,0	30,0	10,0	100
Total	N	11	39	45	5	100
	%	11,0	39,0	45,0	5,0	100

Çalışanların çoğu, tarih, ekonomi ve siyaset bilimi ile ilgili dergiler ve kitaplar okur. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun % 51,9 kararsız olduğunu, 31-40 yaş grubunun %38,9 kararsız olduğunu, %55,6 katılmadığını, 41 ve üstü yaş grubunun %30,0 kararsız

olduğunu belirtmiştir. Kararsız ve olumsuz cevaplar daha fazladır. Şubenin çoğunun tarih, ekonomi ve siyaset bilimi ile ilgili dergi ve kitap okumadığını göstermektedir.

Tablo 117. Narkotik şubedeki bireylerin doğru görünmeleri ve hareket etmeleriyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	1	1	29	23	54
	%	1,9	1,9	53,7	42,6	100
Yaş 31-40	N	1	0	11	24	36
	%	2,8	0,0	30,6	66,7	100
41 ve üst	N	0	0	6	4	10
	%	0,0	0,0	60,0	40,0	100
Total	N	2	1	46	51	100
	%	2,0	1,0	46,0	51,0	100

Bu kurumda bireylerden doğru görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %53,7 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %30,6 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %60,0 katıldığını belirtmiştir.

Tablo 118. Narkotik şubede çoğu etkinliğin ciddi ve bireysel mücadele gerektirmesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	8	3	19	24	54
	%	14,8	5,6	35,2	44,4	100
Yaş 31-40	N	1	2	8	25	36
	%	2,8	5,6	22,2	69,4	100
41 ve üst	N	0	2	3	5	10
	%	0,0	20,0	30,0	50,0	100
Total	N	9	7	30	54	100
	%	9,0	7,0	30,0	54,0	100

Çoğu etkinlik ciddi ve bireysel mücadele gerektirir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %44,4 çok katıldığını, 31-40 yaş grubunun %69,4 çok katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 çok katıldığını belirtmiştir.

Tablo 119. Narkotik şubede çalışanların genel kuralların dışına çıkmak için izin istemeleriyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	2	3	35	14	54
	%	3,7	5,6	64,8	25,9	100
Yaş 31-40	N	0	1	26	9	36
	%	0,0	2,8	72,2	25,0	100
41 ve üst	N	1	0	8	1	10
	%	10,0	0,0	80,0	10,0	100
Total	N	3	4	69	24	100
	%	3,0	4,0	69,0	24,0	100

Bireyler genel kural ve durumların dışına çıkmak istediklerinde izin isterler. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %64,8 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %72,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %80,0 katıldığını belirtmiştir.

Tablo 120. Narkotik şubede çalışanların işlerin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissetmeleriyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	2	1	30	21	54
	%	3,7	1,9	55,6	38,9	100
Yaş 31-40	N	0	1	15	20	36
	%	0,0	2,8	41,7	55,6	100
41 ve üst	N	1	1	5	3	10
	%	10,0	10,0	50,0	30,0	100
Total	N	3	3	50	44	100
	%	3,0	3,0	50,0	44,0	100

Bireylerin işlerinin öneminden dolmayı çok çalışmaları gerektiğini hissederler. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %55,6 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %41,7 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 katıldığını belirtmiştir.

Tablo 121. Narkotik şubede yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programların değiştirilmesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	3	5	45	1	54
	%	5,6	9,3	83,3	1,9	100
Yaş 31-40	N	3	0	32	1	36
	%	8,3	0,0	88,9	2,8	100
41 ve üst	N	2	0	8	0	10
	%	20,0	0,0	80,0	0,0	100
Total	N	8	5	85	2	100
	%	8,0	5,0	85,0	2,0	100

Yeni ve gelişen şartlara ayak uydurmak için programlar hemen değiştirilir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %83,3 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %88,9 katıldığını 41 ve üstü yaş grubunun %80,0 katıldığını belirtmiştir. Şartlara göre yeni planlar yapılmaktadır.

Tablo 122. Narkotik şubede çalışanların özenli ve düzgün giyinmesiyle yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	3	4	31	16	54
	%	5,6	7,4	57,4	29,6	100
Yaş 31-40	N	1	0	26	9	36
	%	2,8	0,0	72,2	25,0	100
41 ve üst	N	0	2	8	0	10
	%	0,0	20,0	80,0	0,0	100
Total	N	4	6	65	25	100
	%	4,0	6,0	65,0	25,0	100

Çalışanlar her zaman özenli ve düzgün giyinir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %57,4 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %72,2 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %80,0 katıldığını belirtmiştir. Personel her zaman özenli ve düzgün giyinir.

Tablo 123. Narkotik şubede yardım eli uzatmanın kurumun çalışma sloganı olmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	1	4	25	24	54
	%	1,9	7,4	46,3	44,4	100
Yaş 31-40	N	0	1	9	26	36
	%	0,0	2,8	25,0	72,2	100
41 ve üst	N	1	0	5	4	10
	%	10,0	0,0	50,0	40,0	100
Total	N	2	5	39	54	100
	%	2,0	5,0	39,0	54,0	100

Yardım eli uzatmak bu kurumun çalışma sloganı olabilir. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %46,3 katıldığını, 31-40 yaş grubunun % 25,0 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 katıldığını belirtmiştir. Şubede çalışan personel yardım eli uzatmayı sevmektedir.

Tablo 124. Narkotik şubede bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmasıyla yaş arasındaki çapraz tablo

Yaş							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
21-30	N	2	15	5	31	1	54
	%	3,7	27,8	9,3	57,4	1,9	100
Yaş 31-40	N	0	14	3	19	0	36
	%	0,0	38,9	8,3	52,8	0,0	100
41 ve üst	N	2	2	1	5	0	10
	%	20,0	20,0	10,0	50,0	0,0	100
Total	N	4	31	9	55	1	100
	%	4,0	31,0	9,0	55,0	1,0	100

Bu kurumda bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmaktadır. Bu maddeye 21-30 yaş grubunun %57,4 katıldığını, 31-40 yaş grubunun %52,8 katıldığını, 41 ve üstü yaş grubunun %50,0 katıldığını belirtmiştir. Şubede çalışan personel bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duymaktadır.

3.5.4. Mezuniyet İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular

Mezuniyet

Tablo 125. Çalışma Programlarının iyi düzenlenmesi ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet					Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	8	34	23	65
		%	12,3	52,3	35,4	100,0
	Polis MYO	N	2	5	2	9
		%	22,2	55,6	22,2	100,0
	Polis Akademisi	N	0	4	12	16
		%	0,0	25,0	75,0	100,0
Sivil Üniv.	N	2	7	1	10	
	%	20,0	70,0	10,0	100,0	
Total	N	12	50	38	100	
	%	12,0	50,0	38,0	100,0	

Çalışma programları iyi düzenlenmiştir ve sistematik olarak her hafta ilerler. Maddeye göre Polis Akademisi mezunlarının %75,0 bu maddeye katılırken, diğer mezunlar maddeye çoğunlukla kararsız kalmıştır. Yönetim kadrosu Polis Akademisi mezunlarından oluştuğundan çalışma programlarının kabullenmişlerdir.

Tablo 126. Çalışanların duygularını açıklıkla ve istekle ifade etmeleri ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Lise	N	1	15	24	25	65
	%	1,5	23,1	36,9	38,5	100,0
Polis MYO	N	0	2	5	2	9
	%	0,0	22,2	55,6	22,2	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	4	12	16
	%	0,0	0,0	25,0	75,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	2	6	2	10
	%	0,0	20,0	60,0	20,0	100,0
Total	N	1	19	39	41	100
	%	1,0	19,0	39,0	41,0	100,0

Çalışanlar duygularını açıklıkla ve istekle ifade ederler. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %75,0 katılırken, diğer mezunlar kararsız kalmıştır. Polis akademisi mezunları yönetim kadrosunda olduklarından duygularını açıklıkla ve istekle ifade edebildiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 127. Çalışan herkesin bir takım oyuncusu olması ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Lise	N	1	3	6	55	65
	%	1,5	4,6	9,2	84,6	100,0
Polis MYO	N	0	1	0	8	9
	%	0,0	11,1	0,0	88,9	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	2	14	16
	%	0,0	0,0	12,5	87,5	100,0
Sivil Üniv.	N	0	1	1	8	10
	%	0,0	10,0	10,0	80,0	100,0
Total	N	1	5	9	85	100
	%	1,0	5,0	9,0	85,0	100,0

Çalışan herkes bir takımın oyuncusu olduğunu hisseder. Bu maddeye polis Akademisi mezunlarının %87,5, Polis MYO. %88,9, Lise mezunlarının %84,6, Sivil üniversite mezunlarının %80,0 katıldığını belirtmiştir. Bu şubede bütün personel bu takımın içerisinde yer aldığını kabul etmektedir.

Tablo 128. Narkotik şubede takım ruhu olduğu ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	3	5	57	0	65
		%	4,6	7,7	87,7	0,0	100,0
	Polis MYO	N	1	1	6	1	9
		%	11,1	11,1	66,7	11,1	100,0
	Polis Akademisi	N	0	2	14	0	16
		%	0,0	12,5	87,5	0,0	100,0
	Sivil Üniv.	N	1	1	8	0	10
		%	10,0	10,0	80,0	0,0	100,0
	Total	N	5	9	85	1	100
		%	5,0	9,0	85,0	1,0	100,0

Bu kurumda takım ruhu vardır. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %87,5, Sivil üniversite mezunlarının %80,0, Polis MYO mezunlarının %66,7, Lise mezunlarının %87,7 katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 129. İdari politika ve hedeflerin herkese ayrıntılı olarak açıklandığı ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	11	20	23	10	1	65
		%	16,9	30,8	35,4	15,4	1,5	100,0
	Polis MYO	N	2	5	1	1	0	9
		%	22,2	55,6	11,1	11,1	0,0	100,0
	Polis Akademisi	N	0	2	2	12	0	16
		%	0,0	12,5	12,5	75,0	0,0	100,0
	Sivil Üniv.	N	0	4	3	3	0	10
		%	0,0	40,0	30,0	30,0	0,0	100,0
	Total	N	13	31	29	26	1	100
		%	13,0	31,0	29,0	26,0	1,0	100,0

İdari politika ve hedefler herkese ayrıntılı bir şekilde açıklanır. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %75,0 katıldığını, diğer mezunlar katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 130. Çalışanların uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket etmeleriyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	34	18	3	9	64
		%	53,1	28,1	4,7	14,1	100,0
	Polis MYO	N	3	3	1	2	9
		%	33,3	33,3	11,1	22,2	100,0
	Polis Akademisi	N	0	13	3	0	16
		%	0,0	81,3	18,8	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	5	4	1	0	10	
	%	50,0	40,0	10,0	0,0	100,0	
Total	N	42	38	8	11	99	
	%	42,4	38,4	8,1	11,1	100,0	

Çalışanlar uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket ederler. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %81,3 katılmadığını, diğer mezunlar çoğunluk itibari ile hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir. Personel uygun bulmadığı idari bir kararı değiştirmek için kesinlikle birlikte hareket etmemektedir.

Tablo 131. Narkotik şubede çalışanların yaptıkları her işe tüm enerjilerini vermesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	8	1	20	36	65
		%	12,3	1,5	30,8	55,4	100,0
	Polis MYO	N	1	0	3	5	9
		%	11,1	0,0	33,3	55,6	100,0
	Polis Akademisi	N	0	0	14	2	16
		%	0,0	0,0	87,5	12,5	100,0
Sivil Üniv.	N	0	0	1	9	10	
	%	0,0	0,0	10,0	90,0	100,0	
Total	N	9	1	38	52	100	
	%	9,0	1,0	38,0	52,0	100,0	

Çalışanlar yaptıkları her işe tüm enerjilerini verirler. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %87,5 katıldıklarını, diğer mezunların çoğunluk itibarı ile bu maddeye daha çok katıldıkları belirtilmiştir. Tüm personel bir iş yaparken bütün enerjilerini kullanmaktadırlar.

Tablo 132. Narkotik şubede çalışanların açık fikirliliğe verdiği değerle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	3	18	15	27	2	65
	%	4,6	27,7	23,1	41,5	3,1	100,0
Polis MYO	N	1	2	2	4	0	9
	%	11,1	22,2	22,2	44,4	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	0	1	2	13	0	16
	%	0,0	6,3	12,5	81,3	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	2	4	4	0	10
	%	0,0	20,0	40,0	40,0	0,0	100,0
Total	N	4	23	23	48	2	100
	%	4,0	23,0	23,0	48,0	2,0	100,0

Açık fikirlilik burada önem verilen değerlerden biridir. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %81,3 katıldığını, diğer mezunlarının ise yarıya yakını katıldığını belirtmiştir. Yönetim kadrosu bu maddeye çoğunluk itibarı ile katılırken, alt kademedekiler daha az katılmıştır.

Tablo 133. Narkotik şubede çalışanların birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranışları ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	1	1	3	33	27	65
	%	1,5	1,5	4,6	50,8	41,5	100,0
Polis MYO	N	0	0	2	3	4	9
	%	0,0	0,0	22,2	33,3	44,4	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	0	15	1	16
	%	0,0	0,0	0,0	93,8	6,3	100,0
Sivil Üniv.	N	0	0	2	2	6	10
	%	0,0	0,0	20,0	20,0	60,0	100,0
Total	N	1	1	7	53	38	100
	%	1,0	1,0	7,0	53,0	38,0	100,0

Bir işe başlarken çalışma arkadaşları birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranışlar sorusuna Polis Akademisi mezunlarının %93,8 katıldığını, diğer mezunlarında çoğunluk itibarı ile bu maddeye daha çok katıldıkları belirtilmiştir. Bu şubede yardımlaşmaya büyük önem verilir.

Tablo 134. Narkotik şubede çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmek ve bunları tartışmakla geçirdiği konusu ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	2	42	8	11	1	64
	%	3,1	65,6	12,5	17,2	1,6	100,0
Polis MYO	N	2	5	1	0	1	9
	%	22,2	55,6	11,1	0,0	11,1	100,0
Polis Akademisi	N	0	14	1	1	0	16
	%	0,0	87,5	6,3	6,3	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	5	4	1	0	10
	%	0,0	50,0	40,0	10,0	0,0	100,0
Total	N	4	66	14	13	2	99
	%	4,0	66,7	14,1	13,1	2,0	100,0

Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmekle ve bunları tartışmakla geçirirler. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %87,5 katılmadığı, diğer mezunlarında çoğunluk itibarı ile katılmadığı belirtilmiştir. Bu şubede zamanın büyük bir bölümü karmaşık sorunları düşünmek ve tartışmakla geçirilmemektedir.

Tablo 135. Narkotik şubede çalışanların plan yapma becerisine verdikleri önem ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet					Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Lise	N	6	3	56	65
	%	9,2	4,6	86,2	100,0
Polis MYO	N	2	0	7	9
	%	22,2	0,0	77,8	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	16	16
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Sivil Üniv.	N	1	0	9	10
	%	10,0	0,0	90,0	100,0
Total	N	9	3	88	100
	%	9,0	3,0	88,0	100,0

Planlama yapma becerisine önem verilir. Bu maddeye Polis akademisi mezunlarının %100,0 katıldığı, diğer mezunlarında çoğunluk itibarı ile katıldığı belirtilmiştir.

Tablo 136. Narkotik şubede çalışan personelin kişilerden nezaket ve incelik beklemeyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	1	2	42	19	64
	%	1,6	3,1	65,6	29,7	100,0
Polis MYO	N	0	2	4	3	9
	%	0,0	22,2	44,4	33,3	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	15	1	16
	%	0,0	0,0	93,8	6,3	100,0
Sivil Üniv.	N	1	1	3	5	10
	%	10,0	10,0	30,0	50,0	100,0
Total	N	2	5	64	28	99
	%	2,0	5,1	64,6	28,3	100,0

Kişilerden nezaket ve incelik beklenir. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %93,8 katıldığı, diğer mezunlarında çoğunluk itibarı ile katıldığı belirtilmiştir. Bu şubede nezaket ve incelik kurallarına dikkat edilmektedir.

Tablo 137. Narkotik şubede çalışanların düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verdiği raporların geri çevrilmesi ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	5	2	58	0	65
		%	7,7	3,1	89,2	0,0	100,0
	Polis MYO	N	2	0	6	1	9
		%	22,2	0,0	66,7	11,1	100,0
	Polis Akademisi	N	5	0	11	0	16
		%	31,3	0,0	68,8	0,0	100,0
	Sivil Üniv.	N	0	0	9	1	10
		%	0,0	0,0	90,0	10,0	100,0
	Total	N	12	2	84	2	100
		%	12,0	2,0	84,0	2,0	100,0

Düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verilen raporlar büyük bir ihtimalle geri çevrilir. Bu maddeye diğer mezunlar Polis Akademisi mezunlarına göre daha fazla katıldıklarını belirtmişlerdir. Daha çok rapor yazan alt kademe olduğu için bu maddeye daha çok katılmışlardır.

Tablo 138. Narkotik şubede çalışanların eğlence ve diğer sosyal etkinliklere gitmesi ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	24	38	1	1	64
		%	37,5	59,4	1,6	1,6	100,0
	Polis MYO	N	5	3	1	0	9
		%	55,6	33,3	11,1	0,0	100,0
	Polis Akademisi	N	1	12	3	0	16
		%	6,3	75,0	18,8	0,0	100,0
	Sivil Üniv.	N	5	4	0	1	10
		%	50,0	40,0	0,0	10,0	100,0
Total	N	35	57	5	2	99	
	%	35,4	57,6	5,1	2,0	100,0	

Çalışanların çoğu eğlence ve sosyal etkinliklere giderler. Bu maddeye tüm mezunların çoğu katılmamıştır. Eğlence ve sosyal etkinliklere gidilmemektedir.

Tablo 139. Narkotik şubede çalışanların idari kadrodakilerle alay etmesi veya sadece olumsuz yönde eleştirmesi ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	11	49	2	2	1	65
		%	16,9	75,4	3,1	3,1	1,5	100,0
	Polis MYO	N	2	6	1	0	0	9
		%	22,2	66,7	11,1	0,0	0,0	100,0
	Polis Akademisi	N	0	13	3	0	0	16
		%	0,0	81,3	18,8	0,0	0,0	100,0
	Sivil Üniv.	N	3	6	0	1	0	10
		%	30,0	60,0	0,0	10,0	0,0	100,0
Total	N	16	74	6	3	1	100	
	%	16,0	74,0	6,0	3,0	1,0	100,0	

İdari kadrodakilerle alay edilir veya sadece olumsuz yönde eleştirilir. Bu maddeye tüm mezunlar katılmadığını belirtmiştir. İdari kadrodakilerle alay edilmemekte ve olumsuz yönde eleştirilmemektedirler.

Tablo 140. Narkotik şubede çalışanların çoğu etkinliği özenle planladığı ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	3	4	8	49	1	65
	%	4,6	6,2	12,3	75,4	1,5	100,0
Polis MYO	N	0	2	2	5	0	9
	%	0,0	22,2	22,2	55,6	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	0	8	7	1	0	16
	%	0,0	50,0	43,8	6,3	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	1	3	6	0	10
	%	0,0	10,0	30,0	60,0	0,0	100,0
Total	N	3	15	20	61	1	100
	%	3,0	15,0	20,0	61,0	1,0	100,0

Çoğu etkinlik özenle planlanır. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %50,0 katılmadığını, %43,8 kararsız kaldığını, diğer mezunların çoğunluk itibarı ile bu maddeye katıldığını belirtmiştir. Yönetim kadrosu etkinliklerin özenle planlandığı konusunda tereddütlü kalmış, Yönetim kadrosunun aldığı planları uygulayan mezunlar ise yöneticilerinin bu planları alırken özenle hazırlandığını düşünmektedir.

Tablo 141. Narkotik şubede çalışanların özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan etmesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	2	21	25	17	65
		%	3,1	32,3	38,5	26,2	100,0
	Polis MYO	N	0	5	1	3	9
		%	0,0	55,6	11,1	33,3	100,0
	Polis Akademisi	N	0	0	3	13	16
		%	0,0	0,0	18,8	81,3	100,0
	Sivil Üniv.	N	0	2	4	4	10
		%	0,0	20,0	40,0	40,0	100,0
	Total	N	2	28	33	37	100
		%	2,0	28,0	33,0	37,0	100,0

Çalışanlar özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan ederler. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %81,3 katıldığını, sivil üniversite mezunlarının %40,0 katıldığını, diğer mezunların ise katılmadığını görmekteyiz.

Tablo 142. Narkotik şubede çalışanların yalnızca fikir sahibi olmaları değil bu fikirleri de hayata geçirmeleriyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet					Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	4	6	55	65
		%	6,2	9,2	84,6	100,0
	Polis MYO	N	1	1	7	9
		%	11,1	11,1	77,8	100,0
	Polis Akademisi	N	0	0	16	16
		%	0,0	0,0	100,0	100,0
	Sivil Üniv.	N	0	1	9	10
		%	0,0	10,0	90,0	100,0
	Total	N	5	8	87	100
		%	5,0	8,0	87,0	100,0

Burada kişilerden yalnızca fikir sahibi olmaları değil, aynı zamanda bu fikirleri hayata geçirmeleri de beklenir sorusuna Polis Akademisi mezunlarının hepsi, diğer mezunlarında çoğunluğu katılmıştır.

Tablo 143. Narkotik şubede çalışanların iyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmalarıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Hiç Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	1	1	43	20	65
	%	1,5	1,5	66,2	30,8	100,0
Polis MYO	N	0	0	6	3	9
	%	0,0	0,0	66,7	33,3	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	15	1	16
	%	0,0	0,0	93,8	6,3	100,0
Sivil Üniv.	N	0	0	6	4	10
	%	0,0	0,0	60,0	40,0	100,0
Total	N	1	1	70	28	100
	%	1,0	1,0	70,0	28,0	100,0

İyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmak önemlidir. Bu maddeye Polis akademisi mezunlarının %93,8 diğer mezunlarında çoğunluğu katılmıştır.

Tablo 144. Narkotik şubede çalışanların eleştiriye açık olmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	25	21	3	14	2	65
	%	38,5	32,3	4,6	21,5	3,1	100,0
Polis MYO	N	3	2	0	4	0	9
	%	33,3	22,2	0,0	44,4	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	1	11	4	0	0	16
	%	6,3	68,8	25,0	0,0	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	5	4	0	1	0	10
	%	50,0	40,0	0,0	10,0	0,0	100,0
Total	N	34	38	7	19	2	100
	%	34,0	38,0	7,0	19,0	2,0	100,0

Bu kurumda eleştiri kişisel bir hakaret olarak algılanır. Bu maddeye tüm mezunlar katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 145. Narkotik şubede çalışanların yeni gelenlerle kaynaşmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	1	3	3	49	9	65
	%	1,5	4,6	4,6	75,4	13,8	100,0
Polis MYO	N	0	0	0	9	0	9
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	1	15	0	16
	%	0,0	0,0	6,3	93,8	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	0	0	8	2	10
	%	0,0	0,0	0,0	80,0	20,0	100,0
Total	N	1	3	4	81	11	100
	%	1,0	3,0	4,0	81,0	11,0	100,0

Yeni gelenlerin çalışanlarla kaynaşmalarına yardımcı olunur. Bu maddeye Polis MYO mezunlarının %100,0 katıldığı, diğer mezunlarında çoğunluk itibarı ile belirtilmiştir. Anket yapıldığı zamanda Polis MYO mezunları şubeye yeni gelen personel olduğundan şubede, yeni gelenlere yardımcı olunduğunu kanıtlamaktadırlar.

Tablo 146. Narkotik şubede çalışanların zorluklarla mücadele etmesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	3	16	2	6	38	65
	%	4,6	24,6	3,1	9,2	58,5	100,0
Polis MYO	N	0	1	1	2	5	9
	%	0,0	11,1	11,1	22,2	55,6	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	0	14	2	16
	%	0,0	0,0	0,0	87,5	12,5	100,0
Sivil Üniv.	N	0	1	0	1	8	10
	%	0,0	10,0	0,0	10,0	80,0	100,0
Total	N	3	18	3	23	53	100
	%	3,0	18,0	3,0	23,0	53,0	100,0

Çalışanlar zorluklarla mücadele ederek başarılı olurlar.; işler ne kadar zorlaşırsa insanlar o kadar çok çalışır sorusuna Narkotik şubede ki tüm personel katılmıştır.

Tablo 147. Narkotik şubede çalışanların giyimleriyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	9	46	4	4	2	65
	%	13,8	70,8	6,2	6,2	3,1	100,0
Polis MYO	N	1	5	0	3	0	9
	%	11,1	55,6	0,0	33,3	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	2	10	4	0	0	16
	%	12,5	62,5	25,0	0,0	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	2	8	0	0	0	10
	%	20,0	80,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	14	69	8	7	2	100
	%	14,0	69,0	8,0	7,0	2,0	100,0

Çalışanlar giyimlerine özen konusunda uyarılırlar. Bu maddeye mezunların çoğunluğu katılmamıştır.

Tablo 148. Narkotik şubede çalışanların topluma hizmet sorumluluğu ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet					Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	1	22	42	65
	%	1,5	33,8	64,6	100,0
Polis MYO	N	0	5	4	9
	%	0,0	55,6	44,4	100,0
Polis Akademisi	N	0	14	2	16
	%	0,0	87,5	12,5	100,0
Sivil Üniv.	N	0	1	9	10
	%	0,0	10,0	90,0	100,0
Total	N	1	42	57	100
	%	1,0	42,0	57,0	100,0

Topluma hizmet kurumun çok önemli bir sorumluluğu olarak görülür. Bu maddeye mezunların çoğunluğu katılmıştır.

Tablo 149. Narkotik şubede çalışanların felsefi ve ahlaki konularla ilgisiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Lise	N	2	36	1	26	65
	%	3,1	55,4	1,5	40,0	100,0
Polis MYO	N	0	9	0	0	9
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	0	15	1	0	16
	%	0,0	93,8	6,3	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	3	6	0	1	10
	%	30,0	60,0	0,0	10,0	100,0
Total	N	5	66	2	27	100
	%	5,0	66,0	2,0	27,0	100,0

Çalışanlar felsefi ve ahlaki konularla pek ilgili değildir. Bu maddeye Polis MYO mezunlarının %100 katılmadığı, diğer mezunlarında büyük bir çoğunluğu katılmadığı belirtilmiştir.

Tablo 150. Narkotik şubede çalışanların çalışmalarının takdir edilmesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	5	3	56	1	65
	%	7,7	4,6	86,2	1,5	100,0
Polis MYO	N	1	0	8	0	9
	%	11,1	0,0	88,9	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	16	0	16
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	1	0	8	1	10
	%	10,0	0,0	80,0	10,0	100,0
Total	N	7	3	88	2	100
	%	7,0	3,0	88,0	2,0	100,0

İyi çalışmalar gerçekten takdir edilir. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %100,0 katıldığı, diğer mezunlarında çoğunluk itibarı ile katıldığı belirtilmiştir.

Tablo 151. Narkotik şubede çalışanların işleri düzgün ve zamanında yapıp yapmadığıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet					Total	
		Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	2	62	1	65
		%	3,1	95,4	1,5	100,0
	Polis MYO	N	0	9	0	9
		%	0,0	100,0	0,0	100,0
	Polis Akademisi	N	0	16	0	16
		%	0,0	100,0	0,0	100,0
	Sivil Üniv.	N	0	9	1	10
		%	0,0	90,0	10,0	100,0
	Total	N	2	96	2	100
		%	2,0	96,0	2,0	100,0

İşin düzgün ve zamanında yapıp yapılmadığı kontrol edilir. Bu maddeye tüm mezunlar katılmıştır.

Tablo 152. Narkotik şubedeki idarecilerin işleri dağıtırlarken pratik ve etkili olmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet					Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	1	15	48	64
		%	1,6	23,4	75,0	100,0
	Polis MYO	N	0	3	6	9
		%	0,0	33,3	66,7	100,0
	Polis Akademisi	N	0	0	16	16
		%	0,0	0,0	100,0	100,0
	Sivil Üniv.	N	1	2	7	10
		%	10,0	20,0	70,0	100,0
	Total	N	2	20	77	99
		%	2,0	20,2	77,8	100,0

İdareciler işleri dağıtırlarken pratik ve etkilidirler. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %100,0 katıldığı, diğer mezunlarında çoğunluk itibarı ile katıldığı belirtilmiştir.

Tablo 153. Narkotik şubede çalışanların arasında ayırım yapılp yapılmadığıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	7	32	25	1	65
		%	10,8	49,2	38,5	1,5	100,0
	Polis MYO	N	1	5	3	0	9
		%	11,1	55,6	33,3	0,0	100,0
	Polis Akademisi	N	0	3	13	0	16
		%	0,0	18,8	81,3	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	2	6	2	0	10	
	%	20,0	60,0	20,0	0,0	100,0	
Total	N	10	46	43	1	100	
	%	10,0	46,0	43,0	1,0	100,0	

Çalışanlar arasında ayırım yapılmaz, herkese eşit davranırlar. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %81,3 katıldığı, diğer mezunların ise çoğunluk itibarı ile kararsız kaldığı belirtilmiştir. Yönetim kadrosu personeline karşı ayırım yapmadığını, çalışan personel ise bu konuda tereddütte kaldığını belirtmiştir.

Tablo 154. Narkotik şubede çalışanların işlerine gömülmesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	1	5	0	24	34	64
		%	1,6	7,8	0,0	37,5	53,1	100,0
	Polis MYO	N	1	1	0	4	3	9
		%	11,1	11,1	0,0	44,4	33,3	100,0
	Polis Akademisi	N	0	9	2	4	1	16
		%	0,0	56,3	12,5	25,0	6,3	100,0
Sivil Üniv.	N	0	2	0	3	5	10	
	%	0,0	20,0	0,0	30,0	50,0	100,0	
Total	N	2	17	2	35	43	99	
	%	2,0	17,2	2,0	35,4	43,4	100,0	

Çalışanlar işlerine öyle gömülüdürler ki, bireysel ve rahatlık kavramını unuturlar. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının %56,3 katılmadığı, diğer mezunların ise çoğunluk itibarı ile katıldığı belirtilmiştir. Yönetim kadrosu çalışma konusunda rahat bir ortam olduğunu, alt kademedeki çalışan personel ise rahatlık kavramının olmadığı yoğun bir çalışma temposunun olduğunu belirtmiştir.

Tablo 155. Narkotik şubede uygun sosyal tarz ve görgü ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	25	33	2	3	2	65
	%	38,5	50,8	3,1	4,6	3,1	100,0
Polis MYO	N	4	4	0	1	0	9
	%	44,4	44,4	0,0	11,1	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	1	12	3	0	0	16
	%	6,3	75,0	18,8	0,0	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	6	3	0	1	0	10
	%	60,0	30,0	0,0	10,0	0,0	100,0
Total	N	36	52	5	5	2	100
	%	36,0	52,0	5,0	5,0	2,0	100,0

Düzenli sosyal tarz ve görgü burada çok önemli değildir. Bu maddeye tüm personel çoğunluk itibarı ile katılmamıştır.

Tablo 156. Narkotik şubede çalışanların kendilerine yüksek başarı standardı koymasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	6	17	36	6	65
	%	9,2	26,2	55,4	9,2	100,0
Polis MYO	N	0	1	7	1	9
	%	0,0	11,1	77,8	11,1	100,0
Polis Akademisi	N	0	3	13	0	16
	%	0,0	18,8	81,3	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	1	3	5	1	10
	%	10,0	30,0	50,0	10,0	100,0
Total	N	7	24	61	8	100
	%	7,0	24,0	61,0	8,0	100,0

Bireyler kendilerine yüksek başarı standartları koyarlar. Bu maddeye tüm mezunlar katılmıştır, ancak katılım oranı en az Lise Mezunlarındadır.

Tablo 157. Narkotik şubedeki idarecilerin enerji ve şevkle çalışmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	2	16	46	1	65
		%	3,1	24,6	70,8	1,5	100,0
	Polis MYO	N	0	1	8	0	9
		%	0,0	11,1	88,9	0,0	100,0
	Polis Akademisi	N	0	0	16	0	16
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	Sivil Ünv.	N	1	1	7	0	9
		%	11,1	11,1	77,8	0,0	100,0
Total		N	3	18	77	1	99
		%	3,0	18,2	77,8	1,0	100,0

İdareciler programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalışır. Bu maddeye Yönetim kadrosu ve çalışan personel çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 158. Narkotik şubedeki çalışma ortamıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	1	4	60	0	65
		%	1,5	6,2	92,3	0,0	100,0
	Polis MYO	N	0	0	8	1	9
		%	0,0	0,0	88,9	11,1	100,0
	Polis Akademisi	N	0	0	16	0	16
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	Sivil Ünv.	N	0	0	10	0	10
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total		N	1	4	94	1	100
		%	1,0	4,0	94,0	1,0	100,0

Çalışma ortamı yeterliliği ve işe yararlılığı vurgular. Bu maddeye tüm mezunlar çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 159. Narkotik şubede zaman kaybıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	1	7	41	5	11	65
	%	1,5	10,8	63,1	7,7	16,9	100,0
Polis MYO	N	0	4	4	1	0	9
	%	0,0	44,4	44,4	11,1	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	4	12	0	16
	%	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	2	8	0	0	10
	%	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	1	13	57	18	11	100
	%	1,0	13,0	57,0	18,0	11,0	100,0

Zaman kaybı yoktur, her şey dakikası dakikasına planlanmıştır. Bu maddeye Yönetim kadrosu çoğunluk itibarı ile katılırken, diğer mezunlar kararsız kalmıştır.

Tablo 160. Narkotik şubede alışılmadık heyecan verici planlar yapılmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Lise	N	4	14	9	38	65
	%	6,2	21,5	13,8	58,5	100,0
Polis MYO	N	0	2	3	4	9
	%	0,0	22,2	33,3	44,4	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	3	13	16
	%	0,0	0,0	18,8	81,3	100,0
Sivil Üniv.	N	0	0	3	7	10
	%	0,0	0,0	30,0	70,0	100,0
Total	N	4	16	18	62	100
	%	4,0	16,0	18,0	62,0	100,0

Alışılmadık ve heyecan verici planlar yapmak cesaretlendirilir. Bu maddeye tüm mezunlar çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 161. Narkotik şubede çalışanların kendilerine içlerinden geldiği gibi ifade etmesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	2	15	24	24	65
		%	3,1	23,1	36,9	36,9	100,0
	Polis MYO	N	0	2	4	3	9
		%	0,0	22,2	44,4	33,3	100,0
	Polis Akademisi	N	0	2	2	12	16
		%	0,0	12,5	12,5	75,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	1	5	4	10	
	%	0,0	10,0	50,0	40,0	100,0	
Total	N	2	20	35	43	100	
	%	2,0	20,0	35,0	43,0	100,0	

Bireyler kendilerini içlerinden geldiği gibi ifade ederler. Bu maddeye Polis Akademisi mezunlarının çoğu katılırken, diğer mezunlar çoğunluk itibarı ile kararsız kalmıştır.

Tablo 162. Narkotik şubede çalışanların sivil toplum örgütlerine yardım etmesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	1	5	1	20	38	65
		%	1,5	7,7	1,5	30,8	58,5	100,0
	Polis MYO	N	0	2	0	3	4	9
		%	0,0	22,2	0,0	33,3	44,4	100,0
	Polis Akademisi	N	0	0	0	14	2	16
		%	0,0	0,0	0,0	87,5	12,5	100,0
Sivil Üniv.	N	0	2	0	1	7	10	
	%	0,0	20,0	0,0	10,0	70,0	100,0	
Total	N	1	9	1	38	51	100	
	%	1,0	9,0	1,0	38,0	51,0	100,0	

Çalışanlar sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazırdırlar. Bu maddeye tüm mezunlar katılmıştır.

Tablo 163. Narkotik şubede her şeyin ve herkesin özel bir yeri olmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet					Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Lise	N	5	27	33	65
	%	7,7	41,5	50,8	100,0
Polis MYO	N	1	2	6	9
	%	11,1	22,2	66,7	100,0
Polis Akademisi	N	0	3	13	16
	%	0,0	18,8	81,3	100,0
Sivil Üniv.	N	1	5	4	10
	%	10,0	50,0	40,0	100,0
Total	N	7	37	56	100
	%	7,0	37,0	56,0	100,0

Bu kurumda her şeyin ve herkesin özel bir yeri vardır. Tüm mezunlar çoğunluk itibarı ile bu maddeye katılmıştır.

Tablo 164. Narkotik şubede çalışanların entelektüel tartışma yapmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Lise	N	3	27	21	13	64
	%	4,7	42,2	32,8	20,3	100,0
Polis MYO	N	0	5	3	1	9
	%	0,0	55,6	33,3	11,1	100,0
Polis Akademisi	N	0	13	3	0	16
	%	0,0	81,3	18,8	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	5	5	0	10
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Total	N	3	50	32	14	99
	%	3,0	50,5	32,3	14,1	100,0

Çalışanlar genellikle uzun ve ciddi entelektüel tartışmalar yaparlar. Çoğunluk itibarı ile tüm mezunlar bu maddeye katılmamıştır.

Tablo 165. Narkotik şubedeki idari personelin diğer personele yardım etmek için kuralların dışına çıkmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	33	14	1	17	0	65
	%	50,8	21,5	1,5	26,2	0,0	100,0
Polis MYO	N	5	3	0	0	1	9
	%	55,6	33,3	0,0	0,0	11,1	100,0
Polis Akademisi	N	4	9	3	0	0	16
	%	25,0	56,3	18,8	0,0	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	8	1	1	0	0	10
	%	80,0	10,0	10,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	50	27	5	17	1	100
	%	50,0	27,0	5,0	17,0	1,0	100,0

İdari personel bir işinize yardım etmek için kuralların dışına çıkabilir. Bu maddeye tüm mezunlar çoğunluk itibarı ile katılmadıklarını belirtmiştir.

Tablo 166. Narkotik şubede çalışanların okuma alışkanlıkları ile mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Lise	N	7	20	36	2	65
	%	10,8	30,8	55,4	3,1	100,0
Polis MYO	N	2	2	3	2	9
	%	22,2	22,2	33,3	22,2	100,0
Polis Akademisi	N	2	13	1	0	16
	%	12,5	81,3	6,3	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	4	5	1	10
	%	0,0	40,0	50,0	10,0	100,0
Total	N	11	39	45	5	100
	%	11,0	39,0	45,0	5,0	100,0

Çalışanların çoğu tarih, ekonomi veya siyaset bilimiyle ilgili dergiler ve kitaplar okur. Bu maddeye yönetim kadrosu katılmadığını belirtirken, diğer mezunlar çoğunluk itibarı ile kararsız kalmıştır.

Tablo 167. Narkotik şubedeki bireylerin doğru görünmeleri ve hareket etmeleriyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	2	1	24	38	65
	%	3,1	1,5	36,9	58,5	100,0
Polis MYO	N	0	0	5	4	9
	%	0,0	0,0	55,6	44,4	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	14	2	16
	%	0,0	0,0	87,5	12,5	100,0
Sivil Üniv.	N	0	0	3	7	10
	%	0,0	0,0	30,0	70,0	100,0
Total	N	2	1	46	51	100
	%	2,0	1,0	46,0	51,0	100,0

Bu kurumda bireylerden doğru görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir. Bu maddeye tüm mezunlar çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 168. Narkotik şubede çoğu etkinliğin ciddi ve bireysel mücadele gerektirmesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	0	3	23	39	65
	%	0,0	4,6	35,4	60,0	100,0
Polis MYO	N	0	1	2	6	9
	%	0,0	11,1	22,2	66,7	100,0
Polis Akademisi	N	9	2	3	2	16
	%	56,3	12,5	18,8	12,5	100,0
Sivil Üniv.	N	0	1	2	7	10
	%	0,0	10,0	20,0	70,0	100,0
Total	N	9	7	30	54	100
	%	9,0	7,0	30,0	54,0	100,0

Çoğu etkinlik ciddi ve bireysel mücadele gerektirir. Bu maddeye Polis Akademisi mezunları katılmazken, diğer mezunlar çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 169. Narkotik şubede çalışanların genel kuralların dışına çıkmak için izin istemeleriyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	1	3	41	20	65
		%	1,5	4,6	63,1	30,8	100,0
	Polis MYO	N	1	1	6	1	9
		%	11,1	11,1	66,7	11,1	100,0
	Polis Akademisi	N	0	0	16	0	16
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	1	0	6	3	10	
	%	10,0	0,0	60,0	30,0	100,0	
Total	N	3	4	69	24	100	
	%	3,0	4,0	69,0	24,0	100,0	

Bireyler genel kural ve durumların dışına çıkmak istediklerinde izin isterler. Bu maddeye çoğunluk itibarı ile tüm mezunlar katıldığını belirtmiştir.

Tablo 170. Narkotik şubede çalışanların işlerin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissetmeleriyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Mezuniyet	Lise	N	2	2	26	35	65
		%	3,1	3,1	40,0	53,8	100,0
	Polis MYO	N	1	1	4	3	9
		%	11,1	11,1	44,4	33,3	100,0
	Polis Akademisi	N	0	0	15	1	16
		%	0,0	0,0	93,8	6,3	100,0
Sivil Üniv.	N	0	0	5	5	10	
	%	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0	
Total	N	3	3	50	44	100	
	%	3,0	3,0	50,0	44,0	100,0	

Bireyler işlerinin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissederler. Bu maddeye tüm mezunlar çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 171. Narkotik şubede yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programların değiştirilmesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	7	3	54	1	65
	%	10,8	4,6	83,1	1,5	100,0
Polis MYO	N	1	1	7	0	9
	%	11,1	11,1	77,8	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	16	0	16
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	1	8	1	10
	%	0,0	10,0	80,0	10,0	100,0
Total	N	8	5	85	2	100
	%	8,0	5,0	85,0	2,0	100,0

Yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programlar hemen değiştirilir. Bu maddeye tüm mezunlar çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 172. Narkotik şubede çalışanların özenli ve düzgün giyinmesiyle mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	1	4	42	18	65
	%	1,5	6,2	64,6	27,7	100,0
Polis MYO	N	2	0	4	3	9
	%	22,2	0,0	44,4	33,3	100,0
Polis Akademisi	N	0	2	13	1	16
	%	0,0	12,5	81,3	6,3	100,0
Sivil Üniv.	N	1	0	6	3	10
	%	10,0	0,0	60,0	30,0	100,0
Total	N	4	6	65	25	100
	%	4,0	6,0	65,0	25,0	100,0

Çalışanlar her zaman özenli ve düzgün giyinir. Bu maddeye tüm mezunlar çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 173. Narkotik şubede yardım eli uzatmanın kurumun çalışma sloganı olmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	1	5	19	40	65
	%	1,5	7,7	29,2	61,5	100,0
Polis MYO	N	0	0	5	4	9
	%	0,0	0,0	55,6	44,4	100,0
Polis Akademisi	N	0	0	13	3	16
	%	0,0	0,0	81,3	18,8	100,0
Sivil Üniv.	N	1	0	2	7	10
	%	10,0	0,0	20,0	70,0	100,0
Total	N	2	5	39	54	100
	%	2,0	5,0	39,0	54,0	100,0

Yardım eli uzatmak bu kurumun çalışma sloganı olabilir. Bu maddeye tüm mezunlar çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 174. Narkotik şubede bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmasıyla mezuniyet arasındaki çapraz tablo

Mezuniyet							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Lise	N	3	16	4	42	0	65
	%	4,6	24,6	6,2	64,6	0,0	100,0
Polis MYO	N	1	1	2	5	0	9
	%	11,1	11,1	22,2	55,6	0,0	100,0
Polis Akademisi	N	0	12	2	2	0	16
	%	0,0	75,0	12,5	12,5	0,0	100,0
Sivil Üniv.	N	0	2	1	6	1	10
	%	0,0	20,0	10,0	60,0	10,0	100,0
Total	N	4	31	9	55	1	100
	%	4,0	31,0	9,0	55,0	1,0	100,0

Bu kurumda bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmaktadır. Bu maddeye Polis akademisi mezunları çoğunluk itibarı ile katılmadığını belirtirken, diğer mezunlar ise katıldığını belirtmiştir.

3.5.5. Rütbe İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular

Rütbe

Tablo 175. Çalışma Programlarının iyi düzenlenmesi ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi				Total	
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Polis Memuru	N	12	46	26	84
	%	14,3	54,8	31,0	100,0
Komiser Yrd.	N	0	4	4	8
	%	0,0	50,0	50,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	4
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N	12	50	38	100
	%	12,0	50,0	38,0	100,0

Çalışma programları iyi düzenlenmiştir ve sistematik olarak her hafta ilerler. Bu maddeye üst düzey rütbelilerin hepsi katılırken, alt kademeye yakın rütbeliler Komiser yardımcıları ve alt kademe personel kararsız kalmıştır.

Tablo 176. Çalışanların duygularını açıklıkla ve istekle ifade etmeleri ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	1	19	35	29	84
	%	1,2	22,6	41,7	34,5	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	4	4	8
	%	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N	1	19	39	41	100
	%	1,0	19,0	39,0	41,0	100,0

Çalışanlar duygularını açıklıkla ve istekle ifade ederler. Bu maddeye üst düzey rütbelilerin hepsi katılırken, alt kademeye yakın rütbeliler Komiser yardımcılarını ve alt kademe personel kararsız kalmıştır.

Tablo 177. Çalışan herkesin bir takım oyuncusu olması ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	1	5	7	71	84
	%	1,2	6,0	8,3	84,5	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	2	6	8
	%	0,0	0,0	25,0	75,0	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N	1	5	9	85	100
	%	1,0	5,0	9,0	85,0	100,0

Çalışan herkes bir takımın oyuncusu olduğunu hisseder. Bu maddeye tüm personel çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 178. Narkotik şubede takım ruhu olduğu ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	5	7	71	1	84
	%	6,0	8,3	84,5	1,2	100,0
Komiser Yrd.	N	0	2	6	0	8
	%	0,0	25,0	75,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	5	9	85	1	100
	%	5,0	9,0	85,0	1,0	100,0

Bu kurumda takım ruhu vardır. Bu maddeye tüm personel çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 179. İdari politika ve hedeflerin herkese ayrıntılı olarak açıklandığı ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	13	29	27	14	1	84
	%	15,5	34,5	32,1	16,7	1,2	100,0
Komiser Yrd.	N	0	2	2	4	0	8
	%	0,0	25,0	25,0	50,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	13	31	29	26	1	100
	%	13,0	31,0	29,0	26,0	1,0	100,0

İdari politika ve hedefler herkese ayrıntılı olarak açıklanır. Bu maddeye rütbeliler katılırken, rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmamıştır.

Tablo 180. Çalışanların uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket etmeleriyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	42	25	5	11	83
	%	50,6	30,1	6,0	13,3	100,0
Komiser Yrd.	N	0	8	0	0	8
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	4	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	1	1	0	2
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Total	N	42	38	8	11	99
	%	42,4	38,4	8,1	11,1	100,0

Çalışanlar uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket ederler. Bu maddeye Başkomiser düzeyindeki rütbeliler kararsız kaldığını belirtirken, diğer rütbeliler ve rütbesiz personel katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 181. Narkotik şubede çalışanların yaptıkları her işe tüm enerjilerini vermesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	9	1	24	50	84
	%	10,7	1,2	28,6	59,5	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	6	2	8
	%	0,0	0,0	75,0	25,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	9	1	38	52	100
	%	9,0	1,0	38,0	52,0	100,0

Çalışanlar yaptıkları her işe enerjilerini verirler. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 182. Narkotik şubede çalışanların açık fikirliliğe verdiği değerle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	4	22	21	35	2	84
	%	4,8	26,2	25,0	41,7	2,4	100,0
Komiser Yrd.	N	0	1	2	5	0	8
	%	0,0	12,5	25,0	62,5	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	4	23	23	48	2	100
	%	4,0	23,0	23,0	48,0	2,0	100,0

Açık fikirlilik burada önem verilen değerlerden biridir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 183. Narkotik şubede çalışanların birbirlerine yardım etmek üzerine istekli davranışları ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	1	1	7	38	37	84
	%	1,2	1,2	8,3	45,2	44,0	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	0	7	1	8
	%	0,0	0,0	0,0	87,5	12,5	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	1	1	7	53	38	100
	%	1,0	1,0	7,0	53,0	38,0	100,0

Bir işe başlarken çalışma arkadaşları birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranırlar. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz tüm personel çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 184. Narkotik şubede çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmek ve bunları tartışmakla geçirdiği konusu ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Polis Memuru	N	4	52	13	12	2	83
	%	4,8	62,7	15,7	14,5	2,4	100,0
Komiser Yrd.	N	0	7	1	0	0	8
	%	0,0	87,5	12,5	0,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	4	0	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	2	0	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	1	0	1	0	2
	%	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	100,0
Total	N	4	66	14	13	2	99
	%	4,0	66,7	14,1	13,1	2,0	100,0

Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmekle ve tartışmakla geçirirler. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 185. Narkotik şubede çalışanların plan yapma becerisine verdikleri önem ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi					Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	9	3	72	84
	%	10,7	3,6	85,7	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	8	8
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Rütbesi Komiser	N	0	0	4	4
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N	9	3	88	100
	%	9,0	3,0	88,0	100,0

Planlama yapma becerisine önem verilir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz tüm personel çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 186. Narkotik şubede çalışan personelin kişilerden nezaket ve incelik beklemeyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	2	5	49	27	83
	%	2,4	6,0	59,0	32,5	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	7	1	8
	%	0,0	0,0	87,5	12,5	100,0
Rütbesi Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	2	5	64	28	99
	%	2,0	5,1	64,6	28,3	100,0

Kişilerden nezaket ve incelik beklenir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 187. Narkotik şubede çalışanların düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verdiği raporların geri çevrilmesi ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	7	2	73	2	84
	%	8,3	2,4	86,9	2,4	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	8	0	8
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Komiser	N	1	0	3	0	4
	%	25,0	0,0	75,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	2	0	0	0	2
	%	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	2	0	0	0	2
	%	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	12	2	84	2	100
	%	12,0	2,0	84,0	2,0	100,0

Düzensiz veya belirtilen tarzda farklı verilen raporlar büyük bir ihtimalle geri çevrilir. Bu maddeye Emniyet Amiri ve Başkomiser rütbesindekiler katılmadığını belirtirken, diğer rütbeli ve alt düzey personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 188. Narkotik şubede çalışanların eğlence ve diğer sosyal etkinliklere gitmesi ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	34	45	2	2	83
	%	41,0	54,2	2,4	2,4	100,0
Komiser Yrd.	N	1	7	0	0	8
	%	12,5	87,5	0,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	4	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	1	1	0	2
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Total	N	35	57	5	2	99
	%	35,4	57,6	5,1	2,0	100,0

Çalışanların çoğu eğlence ve sosyal etkinliklere giderler. Bu maddeye Başkomiser rütbesindekilerin %100,0 kararsız kaldığını belirtirken, diğer rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 189. Narkotik şubede çalışanların idari kadrodakilerle alay etmesi veya sadece olumsuz yönde eleştirmesi ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Polis Memuru	N	16	61	3	3	1	84
	%	19,0	72,6	3,6	3,6	1,2	100,0
Komisier Yrd.	N	0	5	3	0	0	8
	%	0,0	62,5	37,5	0,0	0,0	100,0
Komisier	N	0	4	0	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	2	0	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	2	0	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	16	74	6	3	1	100
	%	16,0	74,0	6,0	3,0	1,0	100,0

İdari kadrodakilerle alay edilir veya sadece olumsuz yönde eleştirilir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 190. Narkotik şubede çalışanların çoğu etkinliği özenle planladığı ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	3	7	13	60	1	84
	%	3,6	8,3	15,5	71,4	1,2	100,0
Komiser Yrd.	N	0	4	3	1	0	8
	%	0,0	50,0	37,5	12,5	0,0	100,0
Komiser	N	0	4	0	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	3	15	20	61	1	100
	%	3,0	15,0	20,0	61,0	1,0	100,0

Çoğu etkinlik özenle planlanır. Bu maddeye Emniyet Amiri ve Başkomiser rütbesindeki personel kararsız kaldığını, Komiser ve Komiser yardımcısı rütbesindeki personel katılmadığını, rütbesiz personel ise %71,4 katıldığını belirtmiştir.

Tablo 191. Narkotik şubede çalışanların özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan etmesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	2	28	30	24	84
	%	2,4	33,3	35,7	28,6	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	3	5	8
	%	0,0	0,0	37,5	62,5	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N	2	28	33	37	100
	%	2,0	28,0	33,0	37,0	100,0

Çalışanlar özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan ederler. Bu maddeye rütbeli personel çoğunlukla katılırken, rütbesiz personel kararsız kaldığını belirtmiştir.

Tablo 192. Narkotik şubede çalışanların yalnızca fikir sahibi olmaları değil bu fikirleri de hayata geçirmeleriyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi					Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	5	8	71	84
	%	6,0	9,5	84,5	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	8	8
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	4
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N	5	8	87	100
	%	5,0	8,0	87,0	100,0

Burada kişilerden yalnızca fikir sahibi olmaları değil aynı zamanda bu fikirleri de hayata geçirmeleri beklenir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 193. Narkotik şubede çalışanların iyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmalarıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Hiç Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	1	1	55	27	84
	%	1,2	1,2	65,5	32,1	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	7	1	8
	%	0,0	0,0	87,5	12,5	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	1	1	70	28	100
	%	1,0	1,0	70,0	28,0	100,0

İyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmak önemlidir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 194. Narkotik şubede çalışanların eleştiriye açık olmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	33	27	3	19	2	84
	%	39,3	32,1	3,6	22,6	2,4	100,0
Komiser Yrd.	N	1	5	2	0	0	8
	%	12,5	62,5	25,0	0,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	2	2	0	0	4
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	2	0	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	2	0	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	34	38	7	19	2	100
	%	34,0	38,0	7,0	19,0	2,0	100,0

Bu kurumda eleştiri kişisel bir hakaret olarak algılanır. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 195. Narkotik şubede çalışanların yeni gelenlerle kaynaşmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	1	3	3	66	11	84
	%	1,2	3,6	3,6	78,6	13,1	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	1	7	0	8
	%	0,0	0,0	12,5	87,5	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	1	3	4	81	11	100
	%	1,0	3,0	4,0	81,0	11,0	100,0

Yeni gelenlerin çalışanlarla kaynaşmalarına yardımcı olunur. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personelin çoğunlukla katıldığı belirtilmiştir.

Tablo 196. Narkotik şubede çalışanların zorluklarla mücadele etmesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis	N	3	18	3	9	51	84
	Memuru	%	3,6	21,4	3,6	10,7	60,7
Komiser Yrd.	N	0	0	0	6	2	8
	%	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	100,0
Rütbesi Komiser	N	0	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	3	18	3	23	53	100
	%	3,0	18,0	3,0	23,0	53,0	100,0

Çalışanlar zorlukla mücadele ederek, başarılı olurlar. İşler ne kadar zorlaşırsa insanlar o kadar çok çalışır. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personelin çoğunlukla katıldığı belirtilmiştir.

Tablo 197. Narkotik şubede çalışanların giyimleriyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis	N	12	59	4	7	2	84
	Memuru	%	14,3	70,2	4,8	8,3	2,4
Komiser Yrd.	N	2	6	0	0	0	8
	%	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Rütbesi Komiser	N	0	4	0	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	14	69	8	7	2	100
	%	14,0	69,0	8,0	7,0	2,0	100,0

Çalışanlar giyimlerine özen konusunda uyarılırlar. Bu maddeye Emniyet Amiri ve Başkomiser rütbesindekiler kararsız kaldığını belirtirken, diğer rütbeli ve rütbesiz personel katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 198. Narkotik şubede çalışanların topluma hizmet sorumluluğu ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi					Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	1	28	55	84
	%	1,2	33,3	65,5	100,0
Komiser Yrd.	N	0	6	2	8
	%	0,0	75,0	25,0	100,0
Komiser	N	0	4	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	2	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	2	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	1	42	57	100
	%	1,0	42,0	57,0	100,0

Topluma hizmet kurumun çok önemli bir sorumluluğu olarak görülür. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmıştır.

Tablo 199. Narkotik şubede çalışanların felsefi ve ahlaki konularla ilgisiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	5	51	1	27	84
	%	6,0	60,7	1,2	32,1	100,0
Komiser Yrd.	N	0	8	0	0	8
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	4	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	2	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	1	1	0	2
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Total	N	5	66	2	27	100
	%	5,0	66,0	2,0	27,0	100,0

Çalışanlar felsefi ve ahlaki konularla pek ilgili değildir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmamıştır.

Tablo 200. Narkotik şubede çalışanların çalışmalarının takdir edilmesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	7	3	72	2	84
	%	8,3	3,6	85,7	2,4	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	8	0	8
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	7	3	88	2	100
	%	7,0	3,0	88,0	2,0	100,0

İyi çalışmalar gerçekten takdir edilir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 201. Narkotik şubede çalışanların işleri düzgün ve zamanında yapılıp yapılmadığıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
			Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N		2	80	2	84
	%		2,4	95,2	2,4	100,0
Komiser Yrd.	N		0	8	0	8
	%		0,0	100,0	0,0	100,0
Komiser	N		0	4	0	4
	%		0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N		0	2	0	2
	%		0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N		0	2	0	2
	%		0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N		2	96	2	100
	%		2,0	96,0	2,0	100,0

İşin düzgün ve zamanında yapılıp yapılmadığı kontrol edilir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 202. Narkotik şubedeki idarecilerin işleri dağıtırlarken pratik ve etkili olmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N		2	20	61	83
	%		2,4	24,1	73,5	100,0
Komiser Yrd.	N		0	0	8	8
	%		0,0	0,0	100,0	100,0
Komiser	N		0	0	4	4
	%		0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N		0	0	2	2
	%		0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N		0	0	2	2
	%		0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N		2	20	77	99
	%		2,0	20,2	77,8	100,0

İşin düzgün ve zamanında yapılıp yapılmadığı kontrol edilir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz tüm personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 203. Narkotik şubede çalışanların arasında ayırım yapılıp yapılmadığıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	10	43	30	1	84
	%	11,9	51,2	35,7	1,2	100,0
Komiser Yrd.	N	0	3	5	0	8
	%	0,0	37,5	62,5	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	10	46	43	1	100
	%	10,0	46,0	43,0	1,0	100,0

Çalışanlar arasında ayırım yapılmaz herkese eşit davranılır. Bu maddeye rütbeli personel çoğunluk itibarı ile katılırken, rütbesiz personel ise kararsız kaldığını belirtmiştir.

Tablo 204. Narkotik şubede çalışanların işlerine gömülmesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Polis Memuru	N	2	8	0	31	42	83
	%	2,4	9,6	0,0	37,3	50,6	100,0
Komiser Yrd.	N	0	4	0	3	1	8
	%	0,0	50,0	0,0	37,5	12,5	100,0
Komiser	N	0	4	0	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	1	1	0	0	2
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	1	1	0	2
	%	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Total	N	2	17	2	35	43	99
	%	2,0	17,2	2,0	35,4	43,4	100,0

Çalışanlar işlerine öyle gömülüdürler ki zaman ve bireysellik kavramını unuturlar. Bu maddeye Emniyet Amiri rütbesindekiler %50,0 kararsız, %50,0 katıldığını belirtirken, diğer rütbeli personel çoğunluk itibarı ile katılmadığını, Polis Memuru rütbesindeki personel ise %50,6 katıldığını belirtmiştir.

Tablo 205. Narkotik şubede uygun sosyal tarz ve görgü ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Polis Memuru	N	35	40	2	5	2	84
	%	41,7	47,6	2,4	6,0	2,4	100,0
Komiser Yrd.	N	1	6	1	0	0	8
	%	12,5	75,0	12,5	0,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	2	2	0	0	4
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	2	0	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	2	0	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	36	52	5	5	2	100
	%	36,0	52,0	5,0	5,0	2,0	100,0

Düzenli sosyal tarz ve görgü burada çok önemli değildir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 206. Narkotik şubede çalışanların kendilerine yüksek başarı standardı koymasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	7	21	48	8	84
	%	8,3	25,0	57,1	9,5	100,0
Komiser Yrd.	N	0	3	5	0	8
	%	0,0	37,5	62,5	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	7	24	61	8	100
	%	7,0	24,0	61,0	8,0	100,0

Bireyler kendilerine yüksek başarı standartları koyarlar. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz tüm personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 207. Narkotik şubedeki idarecilerin enerji ve şevkle çalışmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	3	18	61	1	83
	%	3,6	21,7	73,5	1,2	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	8	0	8
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	3	18	77	1	99
	%	3,0	18,2	77,8	1,0	100,0

İdareciler programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalışırlar. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz tüm personel katıldığını belirtmiştir.

Tablo 208. Narkotik şubedeki çalışma ortamıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	1	4	78	1	84
	%	1,2	4,8	92,9	1,2	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	8	0	8
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	1	4	94	1	100
	%	1,0	4,0	94,0	1,0	100,0

Çalışma ortamı yeterliliği ve işe yararlılığı vurgular. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz tüm personel çoğunluk itibari ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 209. Narkotik şubede zaman kaybıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	1	13	53	6	11	84
	%	1,2	15,5	63,1	7,1	13,1	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	4	4	0	8
	%	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	1	13	57	18	11	100
	%	1,0	13,0	57,0	18,0	11,0	100,0

Zaman kaybı yoktur, her şey dakikası dakikasına planlanmıştır. Bu maddeye rütbeli personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtirken, rütbesiz personel ise kararsız kaldığını belirtmiştir.

Tablo 210. Narkotik şubede alışılmadık heyecan verici planlar yapılmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi					Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Polis Memuru	N	4	16	15	49	84
	%	4,8	19,0	17,9	58,3	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	3	5	8
	%	0,0	0,0	37,5	62,5	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N	4	16	18	62	100
	%	4,0	16,0	18,0	62,0	100,0

Alışılmadık ve heyecan verici planlar yapmak cesaretlendirilir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz tüm personel katıldığını belirtmiştir.

Tablo 211. Narkotik şubede çalışanların kendilerine içlerinden geldiği gibi ifade etmesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi					Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Polis Memuru	N	2	18	33	31	84
	%	2,4	21,4	39,3	36,9	100,0
Komiser Yrd.	N	0	2	2	4	8
	%	0,0	25,0	25,0	50,0	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N	2	20	35	43	100
	%	2,0	20,0	35,0	43,0	100,0

Bireyler kendilerini içlerinden geldiği gibi ifade ederler. Bu maddeye rütbeli personel katıldığını belirtirken, rütbesiz personel ise çoğunluk itibarı ile kararsız kaldığını belirtmiştir.

Tablo 212. Narkotik şubede çalışanların sivil toplum örgütlerine yardım etmesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Polis Memuru	N	1	9	1	24	49	84
	%	1,2	10,7	1,2	28,6	58,3	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	0	6	2	8
	%	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	100,0
Komiser	N	0	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	1	9	1	38	51	100
	%	1,0	9,0	1,0	38,0	51,0	100,0

Çalışanlar sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazırdırlar. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz tüm personel katıldığını belirtmiştir.

Tablo 213. Narkotik şubede her şeyin ve herkesin özel bir yeri olmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi					Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	7	34	43	84
	%	8,3	40,5	51,2	100,0
Komiser Yrd.	N	0	3	5	8
	%	0,0	37,5	62,5	100,0
Komiser	N	0	0	4	4
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	2
	%	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	N	7	37	56	100
	%	7,0	37,0	56,0	100,0

Bu kurumda her şeyin ve herkesin özel bir yeri vardır. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 214. Narkotik şubede çalışanların entelektüel tartışma yapmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	3	37	29	14	83
	%	3,6	44,6	34,9	16,9	100,0
Komiser Yrd.	N	0	7	1	0	8
	%	0,0	87,5	12,5	0,0	100,0
Komiser	N	0	4	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	1	1	0	2
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	1	1	0	2
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Total	N	3	50	32	14	99
	%	3,0	50,5	32,3	14,1	100,0

Çalışanlar genellikle uzun ve ciddi entelektüel tartışmalar yaparlar. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 215. Narkotik şubedeki idari personelin diğer personele yardım etmek için kuralların dışına çıkmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N		46	18	2	17	1	84
	%		54,8	21,4	2,4	20,2	1,2	100,0
Komiser Yrd.	N		4	3	1	0	0	8
	%		50,0	37,5	12,5	0,0	0,0	100,0
Komiser	N		0	2	2	0	0	4
	%		0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N		0	2	0	0	0	2
	%		0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N		0	2	0	0	0	2
	%		0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Total	N		50	27	5	17	1	100
	%		50,0	27,0	5,0	17,0	1,0	100,0

İdari personel bir işinize yardım etmek için kuralların dışına çıkabilir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 216. Narkotik şubede çalışanların okuma alışkanlıkları ile rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Polis Memuru	N	9	26	44	5	84
	%	10,7	31,0	52,4	6,0	100,0
Komiser Yrd.	N	2	5	1	0	8
	%	25,0	62,5	12,5	0,0	100,0
Komiser	N	0	4	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	2	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	2	0	0	2
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	11	39	45	5	100
	%	11,0	39,0	45,0	5,0	100,0

Çalışanların çoğu tarih, ekonomi veya siyaset bilimi ile ilgili dergiler ve kitaplar okur. Bu maddeye rütbeli personel çoğunluk itibarı ile katılmadığını belirtirken, rütbesiz personel ise kararsız kaldığını belirtmiştir.

Tablo 217. Narkotik şubedeki bireylerin doğru görünmeleri ve hareket etmeleriyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	2	1	32	49	84
	%	2,4	1,2	38,1	58,3	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	6	2	8
	%	0,0	0,0	75,0	25,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	2	1	46	51	100
	%	2,0	1,0	46,0	51,0	100,0

Bu kurumda bireylerden doğru görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 218. Narkotik şubede çoğu etkinliğin ciddi ve bireysel mücadele gerektirmesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	0	5	27	52	84
	%	0,0	6,0	32,1	61,9	100,0
Komiser Yrd.	N	4	0	2	2	8
	%	50,0	0,0	25,0	25,0	100,0
Komiser	N	4	0	0	0	4
	%	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	1	1	0	0	2
	%	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	1	1	0	2
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Total	N	9	7	30	54	100
	%	9,0	7,0	30,0	54,0	100,0

Çoğu etkinlik ciddi ve bireysel mücadele gerektirir. Bu maddeye Emniyet Amiri rütbesindeki personel %50,0 kararsız ve %50,0 katıldığını belirtirken, diğer rütbedeki personel çoğunluk itibarı ile katılmadığını, rütbesiz personelin ise çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 219. Narkotik şubede çalışanların genel kuralların dışına çıkmak için izin istemeleriyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	3	4	53	24	84
	%	3,6	4,8	63,1	28,6	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	8	0	8
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	3	4	69	24	100
	%	3,0	4,0	69,0	24,0	100,0

Bireyler genel kural ve durumların dışına çıkmak istediklerinde izin isterler. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 220. Narkotik şubede çalışanların işlerin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissetmeleriyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	3	3	35	43	84
	%	3,6	3,6	41,7	51,2	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	7	1	8
	%	0,0	0,0	87,5	12,5	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	3	3	50	44	100
	%	3,0	3,0	50,0	44,0	100,0

Bireyler işlerinin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissederler. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel katıldığını belirtmiştir.

Tablo 221. Narkotik şubede yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programların değiştirilmesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	8	5	69	2	84
	%	9,5	6,0	82,1	2,4	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	8	0	8
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	8	5	85	2	100
	%	8,0	5,0	85,0	2,0	100,0

Yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programlar hemen değiştirilir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel katıldığını belirtmiştir.

Tablo 222. Narkotik şubede çalışanların özenli ve düzgün giyinmesiyle rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	4	4	52	24	84
	%	4,8	4,8	61,9	28,6	100,0
Komiser Yrd.	N	0	2	5	1	8
	%	0,0	25,0	62,5	12,5	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	4	6	65	25	100
	%	4,0	6,0	65,0	25,0	100,0

Çalışanlar her zaman özenli ve düzgün giyinir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz personel katılmıştır.

Tablo 223. Narkotik şubede yardım eli uzatmanın kurumun çalışma sloganı olmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi						Total
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	2	5	26	51	84
	%	2,4	6,0	31,0	60,7	100,0
Komiser Yrd.	N	0	0	5	3	8
	%	0,0	0,0	62,5	37,5	100,0
Komiser	N	0	0	4	0	4
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	0	2	0	2
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	N	2	5	39	54	100
	%	2,0	5,0	39,0	54,0	100,0

Yardım eli uzatmak bu kurumun çalışma sloganı olabilir. Bu maddeye rütbeli ve rütbesiz tüm personel katılmıştır.

Tablo 224. Narkotik şubede bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmasıyla rütbe arasındaki çapraz tablo

Rütbesi							Total
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Polis Memuru	N	4	19	7	53	1	84
	%	4,8	22,6	8,3	63,1	1,2	100,0
Komiser Yrd.	N	0	6	0	2	0	8
	%	0,0	75,0	0,0	25,0	0,0	100,0
Komiser	N	0	4	0	0	0	4
	%	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Başkomiser	N	0	1	1	0	0	2
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Emniyet Amiri	N	0	1	1	0	0	2
	%	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Total	N	4	31	9	55	1	100
	%	4,0	31,0	9,0	55,0	1,0	100,0

Bu kurumda bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmaktadır. Bu maddeye rütbesiz personel katılırken, rütbesiz personel ise katılmamıştır.

3.5.6. Çalıştığı Büro İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular

Çalıştığı Büro

Tablo 225. Çalışma Programlarının iyi düzenlenmesi ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Afyon ve türevleri	N	4	9	17	30	
	%	13,3%	30,0%	56,7%	100,0%	
Kokain-esrar	N	0	14	4	18	
	%	0,0%	77,8%	22,2%	100,0%	
Sent.kont.tab.kim.	N	4	13	3	20	
	%	20,0%	65,0%	15,0%	100,0%	
Sokak Timleri	N	2	5	5	12	
	%	16,7%	41,7%	41,7%	100,0%	
İnfaz Büro	N	0	3	3	6	
	%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	
İdari Büro	N	2	6	6	14	
	%	14,3%	42,9%	42,9%	100,0%	
Total	N	12	50	38	100	
	%	12,0%	50,0%	38,0%	100,0%	

Çalışma programları iyi düzenlenmiştir ve sistematik olarak her hafta ilerler. Bu maddeye Afyon ve türevleri bürosu katılırken, diğer bürolar çoğunluk itibarı ile kararsız kalmıştır.

Tablo 226. Çalışanların duygularını açıklıkla ve istekle ifade etmeleri ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Afyon ve türevleri	N	1	11	3	15	30	
	%	3,3%	36,7%	10,0%	50,0%	100,0%	
Kokain-esrar	N	0	2	12	4	18	
	%	0,0%	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%	
Sent.kont.tab.kim.	N	0	2	12	6	20	
	%	0,0%	10,0%	60,0%	30,0%	100,0%	
Sokak Timleri	N	0	3	4	5	12	
	%	0,0%	25,0%	33,3%	41,7%	100,0%	
İnfaz Büro	N	0	1	2	3	6	
	%	0,0%	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%	
İdari Büro	N	0	0	6	8	14	
	%	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	100,0%	
Total	N	1	19	39	41	100	
	%	1,0%	19,0%	39,0%	41,0%	100,0%	

Çalışanlar duygularını açıklıkla ve istekle ifade ederler. Bu maddeye Kokain-esrar bürosu ile Sentetik ve kontrole tabi kimyasallar bürosu çalışanları çoğunluk itibari ile kararsız olduğunu belirtirken, diğer bürolar çoğunluk itibari ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 227. Çalışan herkesin bir takım oyuncusu olması ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	1	3	25	30
		%	3,3%	3,3%	10,0%	83,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	4	14	18
		%	0,0%	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	2	1	17	20
		%	0,0%	10,0%	5,0%	85,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	2	1	9	12
		%	0,0%	16,7%	8,3%	75,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	0	6	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	0	14	14
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	N	1	5	9	85	100
		%	1,0%	5,0%	9,0%	85,0%	100,0%

Çalışan herkes, bir takımın oyuncusu olduğunu hisseder. Bu maddeye çoğunluk itibari ile tüm büro çalışanları katıldığını belirtmiştir.

Tablo 228. Narkotik şubede takım ruhu olduğu ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	3	1	26	0	30
		%	10,0%	3,3%	86,7%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	2	16	0	18
		%	0,0%	11,1%	88,9%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	4	15	0	20
		%	5,0%	20,0%	75,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	2	8	1	12
		%	8,3%	16,7%	66,7%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	6	0	6
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	14	0	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	5	9	85	1	100
		%	5,0%	9,0%	85,0%	1,0%	100,0%

Bu kurumda takım ruhu vardır. Bu maddeye Şubedeki tüm büro çalışanları çoğunluk itibarı ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 229. İdari politika ve hedeflerin herkese ayrıntılı olarak açıklandığı ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	3	8	6	12	1	30
		%	10,0%	26,7%	20,0%	40,0%	3,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	3	11	4	0	18
		%	0,0%	16,7%	61,1%	22,2%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	10	5	5	0	20
		%	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	6	3	2	0	12
		%	8,3%	50,0%	25,0%	16,7%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	1	3	2	0	6
		%	0,0%	16,7%	50,0%	33,3%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	9	3	1	1	0	14
		%	64,3%	21,4%	7,1%	7,1%	0,0%	100,0%
	Total	N	13	31	29	26	1	100
		%	13,0%	31,0%	29,0%	26,0%	1,0%	100,0%

İdari politika ve hedefler herkese ayrıntılı olarak açıklanır. Bu maddeye Kokain-esrar bürosu çalışanları ile infaz büro çalışanları kararsız kaldığını belirtirken, diğer büro çalışanları çoğunluk itibarı ile katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 230. Çalışanların uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket etmeleriyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	11	10	1	7	29
		%	37,9%	34,5%	3,4%	24,1%	100,0%
	Kokain-esrar	N	8	6	4	0	18
		%	44,4%	33,3%	22,2%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	7	10	0	3	20
		%	35,0%	50,0%	0,0%	15,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	6	3	1	12
		%	16,7%	50,0%	25,0%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	3	3	0	0	6
		%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	11	3	0	0	14
		%	78,6%	21,4%	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	42	38	8	11	99
		%	42,4%	38,4%	8,1%	11,1%	100,0%

Çalışanlar uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket ederler. Bu maddeye şubeye bağlı bürolardaki çalışanların çoğunluğu katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 231. Narkotik şubede çalışanların yaptıkları her işe tüm enerjilerini vermesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	3	1	14	12	30
		%	10,0%	3,3%	46,7%	40,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	6	12	18
		%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	4	0	3	13	20
		%	20,0%	0,0%	15,0%	65,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	0	5	6	12
		%	8,3%	0,0%	41,7%	50,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	0	2	3	6
		%	16,7%	0,0%	33,3%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	8	6	14
		%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
	Total	N	9	1	38	52	100
		%	9,0%	1,0%	38,0%	52,0%	100,0%

Çalışanlar, yaptıkları her işe tüm enerjilerini verirler. Bu maddeye tüm büro çalışanları çoğunluk itibari ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 232. Narkotik şubede çalışanların açık fikirliliğe verdiği değerle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	7	4	18	0	30
		%	3,3%	23,3%	13,3%	60,0%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	8	9	1	18
		%	0,0%	0,0%	44,4%	50,0%	5,6%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	5	4	9	1	20
		%	5,0%	25,0%	20,0%	45,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	2	3	6	0	12
		%	8,3%	16,7%	25,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	2	4	0	6
		%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	1	9	2	2	0	14
		%	7,1%	64,3%	14,3%	14,3%	0,0%	100,0%
	Total	N	4	23	23	48	2	100
		%	4,0%	23,0%	23,0%	48,0%	2,0%	100,0%

Açık fikirlilik burada önem verilen değerlerden biridir. Bu maddeye idari büro çalışanları katılmadığını belirtirken, diğer büro çalışanları çoğunluk itibari ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 233. Narkotik şubede çalışanların birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranışları ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	1	1	18	9	30
		%	3,3%	3,3%	3,3%	60,0%	30,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	0	10	8	18
		%	0,0%	0,0%	0,0%	55,6%	44,4%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	0	5	7	8	20
		%	0,0%	0,0%	25,0%	35,0%	40,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	0	1	5	6	12
		%	0,0%	0,0%	8,3%	41,7%	50,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	0	3	3	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	0	10	4	14
		%	0,0%	0,0%	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
	Total	N	1	1	7	53	38	100
		%	1,0%	1,0%	7,0%	53,0%	38,0%	100,0%

Bir işe başlarken, çalışma arkadaşları birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranırlar. Bu maddeye büro çalışanları çoğunluk itibari ile katıldığını belirtmiştir.

Tablo 234. Narkotik şubede çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmek ve bunları tartışmakla geçirdiği konusu ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	22	2	3	1	29
		%	3,4%	75,9%	6,9%	10,3%	3,4%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	13	4	1	0	18
		%	0,0%	72,2%	22,2%	5,6%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	15	4	0	0	20
		%	5,0%	75,0%	20,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	7	1	1	1	12
		%	16,7%	58,3%	8,3%	8,3%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	6	0	0	0	6
		%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	3	3	8	0	14
		%	0,0%	21,4%	21,4%	57,1%	0,0%	100,0%
	Total	N	4	66	14	13	2	99
		%	4,0%	66,7%	14,1%	13,1%	2,0%	100,0%

Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmekle ve bunları tartışmakla geçirirler. Bu maddeye idari büro çalışanları çoğunluk itibari ile katıldığını belirtirken diğer büro çalışanları katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 235. Narkotik şubede çalışanların plan yapma becerisine verdikleri önem ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	4	2	24	30
		%	13,3%	6,7%	80,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	18	18
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	2	1	17	20
		%	10,0%	5,0%	85,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	0	10	12
		%	16,7%	0,0%	83,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	0	5	6
		%	16,7%	0,0%	83,3%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	14	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	N	9	3	88	100
		%	9,0%	3,0%	88,0%	100,0%

Planlama yapma becerisine önem verilir. Bu maddeye tüm büro çalışanları katıldığını belirtmişlerdir.

Tablo 236. Narkotik şubede çalışan personelin kişilerden nezaket ve incelik beklemeyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total	
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Çok Katılıyorum
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	1	23	4	29
		%	3,4%	3,4%	79,3%	13,8%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	12	6	18
		%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	1	11	8	20
		%	0,0%	5,0%	55,0%	40,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	3	4	4	12
		%	8,3%	25,0%	33,3%	33,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	4	2	6
		%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	10	4	14
		%	0,0%	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
	Total	N	2	5	64	28	99
		%	2,0%	5,1%	64,6%	28,3%	100,0%

Kişilerden nezaket ve incelik beklenir. Bu maddeye tüm büro çalışanları katıldığını belirtmiştir.

Tablo 237. Narkotik şubede çalışanların düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verdiği raporların geri çevrilmesi ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	2	1	27	0	30
		%	6,7%	3,3%	90,0%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	3	0	15	0	18
		%	16,7%	0,0%	83,3%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	2	1	16	1	20
		%	10,0%	5,0%	80,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	3	0	8	1	12
		%	25,0%	0,0%	66,7%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	2	0	4	0	6
		%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	14	0	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	12	2	84	2	100
		%	12,0%	2,0%	84,0%	2,0%	100,0%

Düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verilen raporlar büyük bir ihtimalle geri çevrilir. Bu maddeye tüm büro çalışanları katıldığını belirtmişlerdir.

Tablo 238. Narkotik şubede çalışanların eğlence ve diğer sosyal etkinliklere gitmesi ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	6	22	1	0	29
		%	20,7%	75,9%	3,4%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	6	9	3	0	18
		%	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	11	8	1	0	20
		%	55,0%	40,0%	5,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	6	5	0	1	12
		%	50,0%	41,7%	0,0%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	2	4	0	0	6
		%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	4	9	0	1	14
		%	28,6%	64,3%	0,0%	7,1%	100,0%
	Total	N	35	57	5	2	99
		%	35,4%	57,6%	5,1%	2,0%	100,0%

Çalışanların çoğu eğlence ve diğer sosyal etkinliklere giderler. Bu maddeye tüm büro çalışanlarından çoğunluğu katılmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 239. Narkotik şubede çalışanların idari kadrodakilerle alay etmesi veya sadece olumsuz yönde eleştirmesi ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	9	17	3	1	0	30
		%	30,0%	56,7%	10,0%	3,3%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	16	2	0	0	18
		%	0,0%	88,9%	11,1%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	3	15	1	0	1	20
		%	15,0%	75,0%	5,0%	0,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	3	8	0	1	0	12
		%	25,0%	66,7%	0,0%	8,3%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	5	0	1	0	6
		%	0,0%	83,3%	0,0%	16,7%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	1	13	0	0	0	14
		%	7,1%	92,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	16	74	6	3	1	100
		%	16,0%	74,0%	6,0%	3,0%	1,0%	100,0%

İdari kadrodakilerle alay edilir veya sadece olumsuz yönde eleştirilir. Bu maddeye şubeye bağlı büro çalışanlarının çoğunluğunun katılmadığı belirtilmiştir.

Tablo 240. Narkotik şubede çalışanların çoğu etkinliği özenle planladığı ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	3	4	2	21	0	30
		%	10,0%	13,3%	6,7%	70,0%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	1	9	8	0	18
		%	0,0%	5,6%	50,0%	44,4%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	5	5	9	1	20
		%	0,0%	25,0%	25,0%	45,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	3	1	8	0	12
		%	0,0%	25,0%	8,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	2	1	3	0	6
		%	0,0%	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	2	12	0	14
		%	0,0%	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%	100,0%
	Total	N	3	15	20	61	1	100
		%	3,0%	15,0%	20,0%	61,0%	1,0%	100,0%

Çoğu etkinlik özenle planlanır. Bu maddeye kokain-esrar büro çalışanlarının %50,0 kararsız kaldığını belirtirken, diğer büro çalışanları katıldığını belirtmişlerdir.

Tablo 241. Narkotik şubede çalışanların özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan etmesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	2	9	7	12	30
		%	6,7%	30,0%	23,3%	40,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	11	7	18
		%	0,0%	0,0%	61,1%	38,9%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	4	8	8	20
		%	0,0%	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	5	2	5	12
		%	0,0%	41,7%	16,7%	41,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	3	3	6
		%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	10	2	2	14
		%	0,0%	71,4%	14,3%	14,3%	100,0%
	Total	N	2	28	33	37	100
		%	2,0%	28,0%	33,0%	37,0%	100,0%

Çalışanlar özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan ederler. Bu maddeye İdari büro çalışanları katılmadığını belirtirken, Kokain-esrar büro çalışanları kararsız kaldığını, diğer büro çalışanları çoğunlukla katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 242. Narkotik şubede çalışanların yalnızca fikir sahibi olmaları değil bu fikirleri de hayata geçirmeleriyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	3	5	22	30
		%	10,0%	16,7%	73,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	18	18
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	2	17	20
		%	5,0%	10,0%	85,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	1	10	12
		%	8,3%	8,3%	83,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	6	6
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	14	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	N	5	8	87	100
		%	5,0%	8,0%	87,0%	100,0%

urada kişilerden yalnızca fikir sahibi olmaları değil, aynı zamanda bu fikirleri hayata geçirmeleri de beklenir. Bu maddeye şubeye bağlı tüm büro çalışanları çoğunlukla katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 243. Narkotik şubede çalışanların iyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmalarıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Hiç Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	0	25	4	30
		%	3,3%	0,0%	83,3%	13,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	12	6	18
		%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	1	9	10	20
		%	0,0%	5,0%	45,0%	50,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	0	9	3	12
		%	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	4	2	6
		%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	11	3	14
		%	0,0%	0,0%	78,6%	21,4%	100,0%
	Total	N	1	1	70	28	100
		%	1,0%	1,0%	70,0%	28,0%	100,0%

İyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmak önemlidir. Bu maddeye şubeye bağlı büroların çalışanları çoğunlukla katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 244. Narkotik şubede çalışanların eleştiriye açık olmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total	
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Çok Katılıyorum
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	10	11	2	5	2	30
		%	33,3%	36,7%	6,7%	16,7%	6,7%	100,0%
	Kokain-esrar	N	6	10	2	0	0	18
		%	33,3%	55,6%	11,1%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	8	9	1	2	0	20
		%	40,0%	45,0%	5,0%	10,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	4	3	1	4	0	12
		%	33,3%	25,0%	8,3%	33,3%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	2	3	1	0	0	6
		%	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	4	2	0	8	0	14
		%	28,6%	14,3%	0,0%	57,1%	0,0%	100,0%
	Total	N	34	38	7	19	2	100
		%	34,0%	38,0%	7,0%	19,0%	2,0%	100,0%

Bu kurumda eleştiri kişisel bir hakaret olarak algılanır. Bu maddeye idari büro çalışanları katıldıklarını belirtirken, diğer büro çalışanları katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 245. Narkotik şubede çalışanların yeni gelenlerle kaynaşmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	1	2	21	5	30
		%	3,3%	3,3%	6,7%	70,0%	16,7%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	1	15	2	18
		%	0,0%	0,0%	5,6%	83,3%	11,1%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	0	0	19	1	20
		%	0,0%	0,0%	0,0%	95,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	1	1	8	2	12
		%	0,0%	8,3%	8,3%	66,7%	16,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	1	0	4	1	6
		%	0,0%	16,7%	0,0%	66,7%	16,7%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	0	14	0	14
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	1	3	4	81	11	100
		%	1,0%	3,0%	4,0%	81,0%	11,0%	100,0%

Yeni gelenlerin çalışanlarla kaynaşmalarına yardımcı olunur. Bu maddeye şubeye bağlı büroların personelinin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 246. Narkotik şubede çalışanların zorluklarla mücadele etmesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	2	7	0	5	16	30
		%	6,7%	23,3%	0,0%	16,7%	53,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	0	6	12	18
		%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	0	3	5	11	20
		%	5,0%	0,0%	15,0%	25,0%	55,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	3	0	4	5	12
		%	0,0%	25,0%	0,0%	33,3%	41,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	0	3	3	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	8	0	0	6	14
		%	0,0%	57,1%	0,0%	0,0%	42,9%	100,0%
	Total	N	3	18	3	23	53	100
		%	3,0%	18,0%	3,0%	23,0%	53,0%	100,0%

Çalışanlar, zorlukla mücadele ederek başarılı olurlar; işler ne kadar zorlaşırsa, insanlar o kadar çok çalışır. Bu maddeye idari büro çalışanları katılmadıklarını belirtirken, diğer büro çalışanları katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 247. Narkotik şubede çalışanların giyimleriyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	8	16	3	2	1	30
		%	26,7%	53,3%	10,0%	6,7%	3,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	2	13	3	0	0	18
		%	11,1%	72,2%	16,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	2	16	0	1	1	20
		%	10,0%	80,0%	0,0%	5,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	7	1	4	0	12
		%	0,0%	58,3%	8,3%	33,3%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	5	1	0	0	6
		%	0,0%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	2	12	0	0	0	14
		%	14,3%	85,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	14	69	8	7	2	100
		%	14,0%	69,0%	8,0%	7,0%	2,0%	100,0%

Çalışanlar, giyimlerine özen konusunda uyarılır. Bu maddeye şubeye bağlı büroların personellerinin çoğunlukla katılmadıkları belirtilmiştir.

Tablo 248. Narkotik şubede çalışanların topluma hizmet sorumluluğu ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	0	12	18	30
		%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	6	12	18
		%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	7	13	20
		%	0,0%	35,0%	65,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	6	5	12
		%	8,3%	50,0%	41,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	3	3	6
		%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	8	6	14
		%	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
	Total	N	1	42	57	100
		%	1,0%	42,0%	57,0%	100,0%

Topluma hizmet, kurumun çok önemli bir sorumluluğu olarak görülür. Bu maddeye şubeye bağlı büroların personellerinin çoğunlukla katıldıkları belirtilmiştir.

Tablo 249. Narkotik şubede çalışanların felsefi ve ahlaki konularla ilgisiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	2	17	0	11	30
		%	6,7%	56,7%	0,0%	36,7%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	16	0	2	18
		%	0,0%	88,9%	0,0%	11,1%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	17	1	1	20
		%	5,0%	85,0%	5,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	8	0	3	12
		%	8,3%	66,7%	0,0%	25,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	3	1	2	6
		%	0,0%	50,0%	16,7%	33,3%	100,0%
	İdari Büro	N	1	5	0	8	14
		%	7,1%	35,7%	0,0%	57,1%	100,0%
	Total	N	5	66	2	27	100
		%	5,0%	66,0%	2,0%	27,0%	100,0%

Çalışanlar felsefi ve ahlaki konularla pek ilgili değildir. Bu maddeye idari büro personeli katıldığını belirtirken, diğer büro çalışanları çoğunlukla katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 250. Narkotik şubede çalışanların çalışmalarının takdir edilmesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	4	2	23	1	30
		%	13,3%	6,7%	76,7%	3,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	18	0	18
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	3	0	17	0	20
		%	15,0%	0,0%	85,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	1	11	0	12
		%	0,0%	8,3%	91,7%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	6	0	6
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	13	1	14
		%	0,0%	0,0%	92,9%	7,1%	100,0%
	Total	N	7	3	88	2	100
		%	7,0%	3,0%	88,0%	2,0%	100,0%

İyi çalışmalar gerçekten takdir edilir. Bu maddeye şubenin bütün bürolarının personellerinden çoğunluğunun katıldıkları belirtilmiştir.

Tablo 251. Narkotik şubede çalışanların işleri düzgün ve zamanında yapıp yapmadığıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total
			Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	28	1	30
		%	3,3%	93,3%	3,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	18	0	18
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	19	1	20
		%	0,0%	95,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	12	0	12
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	5	0	6
		%	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	14	0	14
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	2	96	2	100
		%	2,0%	96,0%	2,0%	100,0%

İşin, düzgün ve zamanında yapıp yapılmadığı kontrol edilir. Bu maddeye şubenin bütün bürolarının personellerinden çoğunluğunun katıldıkları belirtilmiştir.

Tablo 252. Narkotik şubedeki idarecilerin işleri dağıtırlarken pratik ve etkili olmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	0	8	21	29
		%	0,0%	27,6%	72,4%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	3	15	18
		%	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	5	14	20
		%	5,0%	25,0%	70,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	3	8	12
		%	8,3%	25,0%	66,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	1	5	6
		%	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	14	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	N	2	20	77	99
		%	2,0%	20,2%	77,8%	100,0%

İdareciler, işleri dağıtırlarken pratik ve etkilidirler. Bu maddeye şubenin bütün bürolarının personellerinden çoğunluğunun katıldıkları belirtilmiştir.

Tablo 253. Narkotik şubede çalışanların arasında ayırım yapıp yapılmadığıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	4	9	16	1	30
		%	13,3%	30,0%	53,3%	3,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	13	5	0	18
		%	0,0%	72,2%	27,8%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	3	12	5	0	20
		%	15,0%	60,0%	25,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	4	6	0	12
		%	16,7%	33,3%	50,0%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	3	2	0	6
		%	16,7%	50,0%	33,3%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	5	9	0	14
		%	0,0%	35,7%	64,3%	0,0%	100,0%
	Total	N	10	46	43	1	100
		%	10,0%	46,0%	43,0%	1,0%	100,0%

Çalışanlar arasında ayırım yapılmaz, herkese eşit davranılır. Bu maddeye Afyon ve türevleri bürosu, Sokak timleri bürosu ve idari büro personeli çoğunluğu katıldıklarını belirtirken, diğer büro çalışanları kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 254. Narkotik şubede çalışanların işlerine gömülmesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total	
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Çok Katılıyorum
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	0	7	0	8	14	29
		%	0,0%	24,1%	0,0%	27,6%	48,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	2	2	5	9	18
		%	0,0%	11,1%	11,1%	27,8%	50,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	5	0	6	9	20
		%	0,0%	25,0%	0,0%	30,0%	45,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	2	0	4	5	12
		%	8,3%	16,7%	0,0%	33,3%	41,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	1	0	2	2	6
		%	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%	33,3%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	0	10	4	14
		%	0,0%	0,0%	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
	Total	N	2	17	2	35	43	99
		%	2,0%	17,2%	2,0%	35,4%	43,4%	100,0%

Çalışanlar işlerine öyle gömülüdürler ki, zaman ve bireysel rahatlık kavramını unuturlar. Bu maddeye bütün büroların personellerinden çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 255. Narkotik şubede uygun sosyal tarz ve görgü ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	10	15	2	2	1	30
		%	33,3%	50,0%	6,7%	6,7%	3,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	6	11	1	0	0	18
		%	33,3%	61,1%	5,6%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	10	8	1	1	0	20
		%	50,0%	40,0%	5,0%	5,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	5	6	0	1	0	12
		%	41,7%	50,0%	0,0%	8,3%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	2	1	1	1	6
		%	16,7%	33,3%	16,7%	16,7%	16,7%	100,0%
	İdari Büro	N	4	10	0	0	0	14
		%	28,6%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	36	52	5	5	2	100
		%	36,0%	52,0%	5,0%	5,0%	2,0%	100,0%

Düzenli sosyal tarz ve görgü burada çok önemli değildir. Bu maddeye bütün büroların personellerinden çoğunluğu katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 256. Narkotik şubede çalışanların kendilerine yüksek başarı standardı koymasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	2	7	15	6	30
		%	6,7%	23,3%	50,0%	20,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	8	10	0	18
		%	0,0%	44,4%	55,6%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	2	4	12	2	20
		%	10,0%	20,0%	60,0%	10,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	2	8	0	12
		%	16,7%	16,7%	66,7%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	1	4	0	6
		%	16,7%	16,7%	66,7%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	2	12	0	14
		%	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%	100,0%
	Total	N	7	24	61	8	100
		%	7,0%	24,0%	61,0%	8,0%	100,0%

Bireyler kendilerine yüksek başarı standartları koyarlar. Bu maddeye bütün büroların personellerinden çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 257. Narkotik şubedeki idarecilerin enerji ve şevkle çalışmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	8	20	1	30
		%	3,3%	26,7%	66,7%	3,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	3	15	0	18
		%	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	2	3	15	0	20
		%	10,0%	15,0%	75,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	3	8	0	11
		%	0,0%	27,3%	72,7%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	1	5	0	6
		%	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	14	0	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	3	18	77	1	99
		%	3,0%	18,2%	77,8%	1,0%	100,0%

İdareciler, programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalışırlar. Bu maddeye bütün büroların personellerinden çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 258. Narkotik şubedeki çalışma ortamıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	2	27	0	30
		%	3,3%	6,7%	90,0%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	18	0	18
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	2	18	0	20
		%	0,0%	10,0%	90,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	0	11	1	12
		%	0,0%	0,0%	91,7%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	6	0	6
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	14	0	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	1	4	94	1	100
		%	1,0%	4,0%	94,0%	1,0%	100,0%

Çalışma ortamı, yeterliliği ve işe yararlılığı vurgular. Bu maddeye bütün büroların personellerinden çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 259. Narkotik şubede zaman kaybıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	0	3	16	8	3	30
		%	0,0%	10,0%	53,3%	26,7%	10,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	14	4	0	18
		%	0,0%	0,0%	77,8%	22,2%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	5	12	2	0	20
		%	5,0%	25,0%	60,0%	10,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	4	6	2	0	12
		%	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	1	3	2	0	6
		%	0,0%	16,7%	50,0%	33,3%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	6	0	8	14
		%	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%	57,1%	100,0%
	Total	N	1	13	57	18	11	100
		%	1,0%	13,0%	57,0%	18,0%	11,0%	100,0%

Zaman kaybı yoktur, her şey dakikası dakikasına planlanmıştır. Bu maddeye idari büro personeli çoğunlukla katıldığını belirtirken, diğer büro çalışanları kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 260. Narkotik şubede alışılmadık heyecan verici planlar yapılmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	2	5	3	20	30
		%	6,7%	16,7%	10,0%	66,7%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	5	13	18
		%	0,0%	0,0%	27,8%	72,2%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	2	2	5	11	20
		%	10,0%	10,0%	25,0%	55,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	1	3	8	12
		%	0,0%	8,3%	25,0%	66,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	0	6	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	8	2	4	14
		%	0,0%	57,1%	14,3%	28,6%	100,0%
	Total	N	4	16	18	62	100
		%	4,0%	16,0%	18,0%	62,0%	100,0%

Alışılmadık ve heyecan verici planlar yapmak cesaretlendirilir. Bu maddeye idari büro çalışanları katılmadıklarını belirtirken, diğer büro personellerinden çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 261. Narkotik şubede çalışanların kendilerine içlerinden geldiği gibi ifade etmesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro					Total
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Afyon ve türevleri	N 2 % 6,7%	6 20,0%	10 33,3%	12 40,0%	30 100,0%
Kokain-esrar	N 0 % 0,0%	2 11,1%	6 33,3%	10 55,6%	18 100,0%
Sent.kont.tab.kim.	N 0 % 0,0%	2 10,0%	8 40,0%	10 50,0%	20 100,0%
Sokak Timleri	N 0 % 0,0%	2 16,7%	6 50,0%	4 33,3%	12 100,0%
İnfaz Büro	N 0 % 0,0%	0 0,0%	1 16,7%	5 83,3%	6 100,0%
İdari Büro	N 0 % 0,0%	8 57,1%	4 28,6%	2 14,3%	14 100,0%
Total	N 2 % 2,0%	20 20,0%	35 35,0%	43 43,0%	100 100,0%

Bireyler kendilerini içlerinden geldiği gibi ifade ederler. Bu maddeye idari büro çalışanları katılmadıklarını, sokak timleri çalışanları kararsız kaldıklarını belirtirken diğer büro çalışanları ise katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 262. Narkotik şubede çalışanların sivil toplum örgütlerine yardım etmesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	0	2	1	13	14	30
		%	0,0%	6,7%	3,3%	43,3%	46,7%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	0	6	12	18
		%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	3	0	5	11	20
		%	5,0%	15,0%	0,0%	25,0%	55,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	4	0	3	5	12
		%	0,0%	33,3%	0,0%	25,0%	41,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	0	3	3	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	0	8	6	14
		%	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
	Total	N	1	9	1	38	51	100
		%	1,0%	9,0%	1,0%	38,0%	51,0%	100,0%

Çalışanlar sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazırdır. Bu maddeye şubeye bağlı büroların personellerinin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 263. Narkotik şubede her şeyin ve herkesin özel bir yeri olmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	4	6	20	30
		%	13,3%	20,0%	66,7%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	14	4	18
		%	0,0%	77,8%	22,2%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	8	11	20
		%	5,0%	40,0%	55,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	3	7	12
		%	16,7%	25,0%	58,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	3	3	6
		%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	3	11	14
		%	0,0%	21,4%	78,6%	100,0%
	Total	N	7	37	56	100
		%	7,0%	37,0%	56,0%	100,0%

Bu kurumda her şeyin ve herkesin özel bir yeri vardır. Bu maddeye kokain ve esrar bürosu personelleri kararsız kaldıklarını belirtirken, diğer büro çalışanları katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 264. Narkotik şubede çalışanların entelektüel tartışma yapmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	2	19	4	4	29
		%	6,9%	65,5%	13,8%	13,8%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	10	8	0	18
		%	0,0%	55,6%	44,4%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	9	10	0	20
		%	5,0%	45,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	0	7	4	1	12
		%	0,0%	58,3%	33,3%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	3	2	1	6
		%	0,0%	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
	İdari Büro	N	0	2	4	8	14
		%	0,0%	14,3%	28,6%	57,1%	100,0%
	Total	N	3	50	32	14	99
		%	3,0%	50,5%	32,3%	14,1%	100,0%

Çalışanlar genellikle uzun ve ciddi entelektüel tartışmalar yaparlar. Bu maddeye idari büro çalışanlarının çoğunluğu katıldıklarını, Sentetik ve kontrole tabi kimyasallar büro çalışanlarının kararsız kaldığını, diğer büro çalışanları ise katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 265. Narkotik şubedeki idari personelin diğer personele yardım etmek için kuralların dışına çıkmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	8	14	1	7	0	30
		%	26,7%	46,7%	3,3%	23,3%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	14	3	1	0	0	18
		%	77,8%	16,7%	5,6%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	14	3	2	1	0	20
		%	70,0%	15,0%	10,0%	5,0%	0,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	5	6	0	0	1	12
		%	41,7%	50,0%	0,0%	0,0%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	3	1	1	1	0	6
		%	50,0%	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	6	0	0	8	0	14
		%	42,9%	0,0%	0,0%	57,1%	0,0%	100,0%
	Total	N	50	27	5	17	1	100
		%	50,0%	27,0%	5,0%	17,0%	1,0%	100,0%

İdari personel, bir işinize yardım etmek için kuralların dışına çıkabilir. Bu maddeye idari büro çalışanlarının çoğunluğu katıldıklarını belirtirken, diğer büro çalışanları ise katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 266. Narkotik şubede çalışanların okuma alışkanlıkları ile çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	4	12	13	1	30
		%	13,3%	40,0%	43,3%	3,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	2	10	6	0	18
		%	11,1%	55,6%	33,3%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	3	6	10	1	20
		%	15,0%	30,0%	50,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	4	4	2	12
		%	16,7%	33,3%	33,3%	16,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	4	2	0	6
		%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	3	10	1	14
		%	0,0%	21,4%	71,4%	7,1%	100,0%
	Total	N	11	39	45	5	100
		%	11,0%	39,0%	45,0%	5,0%	100,0%

Çalışanların çoğu tarih, ekonomi veya siyaset bilimiyle ilgili dergiler ve kitaplar okur. Bu maddeye sentetik ve kontrole tabi kimyasallar büro çalışanları ile idari büro çalışanları kararsız kaldıklarını belirtirken, diğer büro çalışanları ise katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 267. Narkotik şubedeki bireylerin doğru görünmeleri ve hareket etmeleriyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	1	13	15	30
		%	3,3%	3,3%	43,3%	50,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	6	12	18
		%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	0	9	11	20
		%	0,0%	0,0%	45,0%	55,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	0	7	4	12
		%	8,3%	0,0%	58,3%	33,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	3	3	6
		%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	8	6	14
		%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
	Total	N	2	1	46	51	100
		%	2,0%	1,0%	46,0%	51,0%	100,0%

Bu kurumda bireylerden “doğru” görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir. Bu maddeye şubenin bütün büroların çoğunluk personelinin katıldıkları belirtilmiştir.

Tablo 268. Narkotik şubede çoğu etkinliğin ciddi ve bireysel mücadele gerektirmesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	3	1	12	14	30
		%	10,0%	3,3%	40,0%	46,7%	100,0%
	Kokain-esrar	N	2	2	2	12	18
		%	11,1%	11,1%	11,1%	66,7%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	2	1	3	14	20
		%	10,0%	5,0%	15,0%	70,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	3	3	5	12
		%	8,3%	25,0%	25,0%	41,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	0	2	3	6
		%	16,7%	0,0%	33,3%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	8	6	14
		%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
	Total	N	9	7	30	54	100
		%	9,0%	7,0%	30,0%	54,0%	100,0%

Çoğu etkinlik ciddi ve bireysel mücadele gerektirir. Bu maddeye büroların çalışanların çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 269. Narkotik şubede çalışanların genel kuralların dışına çıkmak için izin istemeleriyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	0	2	20	8	30
		%	0,0%	6,7%	66,7%	26,7%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	12	6	18
		%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	1	13	5	20
		%	5,0%	5,0%	65,0%	25,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	1	8	1	12
		%	16,7%	8,3%	66,7%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	4	2	6
		%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	12	2	14
		%	0,0%	0,0%	85,7%	14,3%	100,0%
	Total	N	3	4	69	24	100
		%	3,0%	4,0%	69,0%	24,0%	100,0%

Bireyler genel kural ve durumların dışına çıkmak istediklerinde izin isterler. Bu maddeye şubedeki büroların çalışanlarının çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 270. Narkotik şubede çalışanların işlerin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissetmeleriyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	0	15	14	30
		%	3,3%	0,0%	50,0%	46,7%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	9	9	18
		%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	2	8	9	20
		%	5,0%	10,0%	40,0%	45,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	1	5	5	12
		%	8,3%	8,3%	41,7%	41,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	3	3	6
		%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	10	4	14
		%	0,0%	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
	Total	N	3	3	50	44	100
		%	3,0%	3,0%	50,0%	44,0%	100,0%

Bireyler, işlerinin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissederler. Bu maddeye şubedeki büroların çalışanlarının çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 271. Narkotik şubede yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programların değiştirilmesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	3	3	24	0	30
		%	10,0%	10,0%	80,0%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	18	0	18
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	3	1	15	1	20
		%	15,0%	5,0%	75,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	1	1	9	1	12
		%	8,3%	8,3%	75,0%	8,3%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	0	5	0	6
		%	16,7%	0,0%	83,3%	0,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	14	0	14
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	N	8	5	85	2	100
		%	8,0%	5,0%	85,0%	2,0%	100,0%

Yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programlar hemen değiştirilir. Bu maddeye şubedeki büroların çalışanlarının çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 272. Narkotik şubede çalışanların özenli ve düzgün giyinmesiyle çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	0	2	25	3	30
		%	0,0%	6,7%	83,3%	10,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	2	10	6	18
		%	0,0%	11,1%	55,6%	33,3%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	1	11	8	20
		%	0,0%	5,0%	55,0%	40,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	3	1	5	3	12
		%	25,0%	8,3%	41,7%	25,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	1	0	3	2	6
		%	16,7%	0,0%	50,0%	33,3%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	11	3	14
		%	0,0%	0,0%	78,6%	21,4%	100,0%
	Total	N	4	6	65	25	100
		%	4,0%	6,0%	65,0%	25,0%	100,0%

Çalışanlar her zaman özenli ve düzgün giyinir. Bu maddeye şubedeki büroların çalışanlarının çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 273. Narkotik şubede yardım eli uzatmanın kurumun çalışma sloganı olmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	0	5	9	16	30
		%	0,0%	16,7%	30,0%	53,3%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	0	5	13	18
		%	0,0%	0,0%	27,8%	72,2%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	0	0	9	11	20
		%	0,0%	0,0%	45,0%	55,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	0	5	5	12
		%	16,7%	0,0%	41,7%	41,7%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	0	3	3	6
		%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	İdari Büro	N	0	0	8	6	14
		%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
	Total	N	2	5	39	54	100
		%	2,0%	5,0%	39,0%	54,0%	100,0%

“Yardım eli uzatmak” bu kurumun çalışma sloganı olabilir. Bu maddeye şubedeki büroların çalışanlarının çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 274. Narkotik şubede bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmasıyla çalıştığı büro arasındaki çapraz tablo

Çalıştığı Büro								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Çalıştığı büro	Afyon ve türevleri	N	1	13	2	14	0	30
		%	3,3%	43,3%	6,7%	46,7%	0,0%	100,0%
	Kokain-esrar	N	0	7	2	9	0	18
		%	0,0%	38,9%	11,1%	50,0%	0,0%	100,0%
	Sent.kont.tab.kim.	N	1	3	4	11	1	20
		%	5,0%	15,0%	20,0%	55,0%	5,0%	100,0%
	Sokak Timleri	N	2	5	1	4	0	12
		%	16,7%	41,7%	8,3%	33,3%	0,0%	100,0%
	İnfaz Büro	N	0	3	0	3	0	6
		%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
İdari Büro	N	0	0	0	14	0	14	
	%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
Total	N	4	31	9	55	1	100	
	%	4,0%	31,0%	9,0%	55,0%	1,0%	100,0%	

Bu kurumda, bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmaktadır. Bu maddeye sokak timleri büro çalışanlarının çoğunluğu katılmadıklarını belirtirken, diğer büro çalışanları ise katıldıklarını belirtmişlerdir.

3.5.7. Çalışma Süresi İle İlgili Çapraz Tablolardan Elde Edilen Bulgular

Çalışma Süresi

Tablo 275. Çalışma Programlarının iyi düzenlenmesi ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	6	25	19	50
		%	12,0	50,0	38,0	100,0
	3-4	N	3	12	9	24
		%	12,5	50,0	37,5	100,0
	5-6	N	0	5	4	9
		%	0,0	55,6	44,4	100,0
	7 ve üstü	N	3	8	6	17
		%	17,6	47,1	35,3	100,0
Total		N	N	50	38	100
		%	%	50,0	38,0	100,0

Çalışma programları iyi düzenlenmiştir ve sistematik olarak her hafta ilerler. Bu maddeye narkotik şubede çalışan personelin çoğunluğu kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 276. Çalışanların duygularını açıklıkla ve istekle ifade etmeleri ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	6	22	21	50
		%	2,0	12,0	44,0	42,0	100,0
	3-4	N	0	7	9	8	24
		%	0,0	29,2	37,5	33,3	100,0
	5-6	N	0	0	5	4	9
		%	0,0	0,0	55,6	44,4	100,0
7 ve üstü	N	0	6	3	8	17	
	%	0,0	35,3	17,6	47,1	100,0	
Total	N	N	19	39	41	100	
	%	%	19,0	39,0	41,0	100,0	

Çalışanlar duygularını açıklıkla ve istekle ifade ederler. Bu maddeye 7 yıl ve üstü çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtirken, diğer sürelerde çalışanların çoğunluğu kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 277. Çalışan herkesin bir takım oyuncusu olması ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	2	8	39	50
		%	2,0	4,0	16,0	78,0	100,0
	3-4	N	0	1	0	23	24
		%	0,0	4,2	0,0	95,8	100,0
	5-6	N	0	0	0	9	9
		%	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
7 ve üstü	N	0	2	1	14	17	
	%	0,0	11,8	5,9	82,4	100,0	
Total	N	1	5	9	85	100	
	%	1,0	5,0	9,0	85,0	100,0	

Çalışan herkes, bir takımın oyuncusu olduğunu hisseder. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 278. Narkotik şubede takım ruhu olduğu ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	3	6	41	0	50
		%	6,0	12,0	82,0	0,0	100,0
	3-4	N	2	0	21	1	24
		%	8,3	0,0	87,5	4,2	100,0
	5-6	N	0	0	9	0	9
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
7 ve üstü	N	0	3	14	0	17	
	%	0,0	17,6	82,4	0,0	100,0	
Total	N	5	9	85	1	100	
	%	5,0	9,0	85,0	1,0	100,0	

Bu kurumda takım ruhu vardır. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 279. İdari politika ve hedeflerin herkese ayrıntılı olarak açıklandığı ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	7	16	13	13	1	50
		%	14,0	32,0	26,0	26,0	2,0	100,0
	3-4	N	2	8	6	8	0	24
		%	8,3	33,3	25,0	33,3	0,0	100,0
	5-6	N	0	3	4	2	0	9
		%	0,0	33,3	44,4	22,2	0,0	100,0
7 ve üstü	N	4	4	6	3	0	17	
	%	23,5	23,5	35,3	17,6	0,0	100,0	
Total	N	13	31	29	26	1	100	
	%	13,0	31,0	29,0	26,0	1,0	100,0	

İdari politika ve hedefler herkese ayrıntılı olarak açıklanır. Bu maddeye 1-2 ve 3-4 yıldır çalışan personelin çoğunluğu katılmazken, diğer sürelerdeki kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 280. Çalışanların uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket etmeleriyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	21	20	3	5	49
		%	42,9	40,8	6,1	10,2	100,0
	3-4	N	8	9	2	5	24
		%	33,3	37,5	8,3	20,8	100,0
	5-6	N	3	5	1	0	9
		%	33,3	55,6	11,1	0,0	100,0
7 ve üstü	N	10	4	2	1	17	
	%	58,8	23,5	11,8	5,9	100,0	
Total	N	42	38	8	11	99	
	%	42,4	38,4	8,1	11,1	100,0	

Çalışanlar uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket ederler. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 281. Narkotik şubede çalışanların yaptıkları her işe tüm enerjilerini vermesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	5	1	19	25	50
		%	10,0	2,0	38,0	50,0	100,0
	3-4	N	0	0	10	14	24
		%	0,0	0,0	41,7	58,3	100,0
	5-6	N	1	0	3	5	9
		%	11,1	0,0	33,3	55,6	100,0
7 ve üstü	N	3	0	6	8	17	
	%	17,6	0,0	35,3	47,1	100,0	
Total	N	9	1	38	52	100	
	%	9,0	1,0	38,0	52,0	100,0	

Çalışanlar, yaptıkları her işe tüm enerjilerini verirler. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 282. Narkotik şubede çalışanların açık fikirliliğe verdiği değerle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	15	16	16	1	50
		%	4,0	30,0	32,0	32,0	2,0	100,0
	3-4	N	0	4	4	16	0	24
		%	0,0	16,7	16,7	66,7	0,0	100,0
	5-6	N	1	0	3	4	1	9
		%	11,1	0,0	33,3	44,4	11,1	100,0
7 ve üstü	N	1	4	0	12	0	17	
	%	5,9	23,5	0,0	70,6	0,0	100,0	
Total	N	4	23	23	48	2	100	
	%	4,0	23,0	23,0	48,0	2,0	100,0	

Açık fikirlilik burada önem verilen değerlerden biridir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 283. Narkotik şubede çalışanların birbirlerine yardım etmek üzerine istekli davranışları ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	1	5	24	19	50
		%	2,0	2,0	10,0	48,0	38,0	100,0
	3-4	N	0	0	1	13	10	24
		%	0,0	0,0	4,2	54,2	41,7	100,0
	5-6	N	0	0	0	5	4	9
		%	0,0	0,0	0,0	55,6	44,4	100,0
7 ve üstü	N	0	0	1	11	5	17	
	%	0,0	0,0	5,9	64,7	29,4	100,0	
Total	N	1	1	7	53	38	100	
	%	1,0	1,0	7,0	53,0	38,0	100,0	

Bir işe başlarken, çalışma arkadaşları birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranırlar. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 284. Narkotik şubede çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmek ve bunları tartışmakla geçirdiği konusu ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	34	5	7	1	49
		%	4,1	69,4	10,2	14,3	2,0	100,0
	3-4	N	1	15	5	2	1	24
		%	4,2	62,5	20,8	8,3	4,2	100,0
	5-6	N	0	8	1	0	0	9
		%	0,0	88,9	11,1	0,0	0,0	100,0
7 ve üstü	N	1	9	3	4	0	17	
	%	5,9	52,9	17,6	23,5	0,0	100,0	
Total	N	4	66	14	13	2	99	
	%	4,0	66,7	14,1	13,1	2,0	100,0	

Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmekle ve bunları tartışmakla geçirirler. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 285. Narkotik şubede çalışanların plan yapma becerisine verdikleri önem ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	7	2	41	50
		%	14,0	4,0	82,0	100,0
	3-4	N	1	0	23	24
		%	4,2	0,0	95,8	100,0
	5-6	N	1	1	7	9
		%	11,1	11,1	77,8	100,0
7 ve üstü	N	0	0	17	17	
	%	0,0	0,0	100,0	100,0	
Total	N	9	3	88	100	
	%	9,0	3,0	88,0	100,0	

Planlama yapma becerisine önem verilir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 286. Narkotik şubede çalışan personelin kişilerden nezaket ve incelik beklemeyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	3	25	20	50
		%	4,0	6,0	50,0	40,0	100,0
	3-4	N	0	1	18	4	23
		%	0,0	4,3	78,3	17,4	100,0
	5-6	N	0	0	5	4	9
		%	0,0	0,0	55,6	44,4	100,0
7 ve üstü	N	0	1	16	0	17	
	%	0,0	5,9	94,1	0,0	100,0	
Total	N	2	5	64	28	99	
	%	2,0	5,1	64,6	28,3	100,0	

Kişilerden nezaket ve incelik beklenir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 287. Narkotik şubede çalışanların düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verdiği raporların geri çevrilmesi ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	3	0	45	2	50
		%	6,0	0,0	90,0	4,0	100,0
	3-4	N	3	1	20	0	24
		%	12,5	4,2	83,3	0,0	100,0
	5-6	N	2	1	6	0	9
		%	22,2	11,1	66,7	0,0	100,0
7 ve üstü	N	4	0	13	0	17	
	%	23,5	0,0	76,5	0,0	100,0	
Total	N	12	2	84	2	100	
	%	12,0	2,0	84,0	2,0	100,0	

Düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verilen raporlar büyük bir ihtimalle geri çevrilir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdi

Tablo 288. Narkotik şubede çalışanların eğlence ve diğer sosyal etkinliklere gitmesi ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	23	23	2	1	49
		%	46,9	46,9	4,1	2,0	100,0
	3-4	N	5	18	1	0	24
		%	20,8	75,0	4,2	0,0	100,0
	5-6	N	4	4	1	0	9
		%	44,4	44,4	11,1	0,0	100,0
7 ve üstü	N	3	12	1	1	17	
	%	17,6	70,6	5,9	5,9	100,0	
Total	N	35	57	5	2	99	
	%	35,4	57,6	5,1	2,0	100,0	

Çalışanların çoğu eğlence ve diğer sosyal etkinliklere giderler. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 289. Narkotik şubede çalışanların idari kadrodakilerle alay etmesi veya sadece olumsuz yönde eleştirmesi ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	10	33	6	1	0	50
		%	20,0	66,0	12,0	2,0	0,0	100,0
	3-4	N	4	19	0	1	0	24
		%	16,7	79,2	0,0	4,2	0,0	100,0
	5-6	N	1	7	0	1	0	9
		%	11,1	77,8	0,0	11,1	0,0	100,0
7 ve üstü	N	1	15	0	0	1	17	
	%	5,9	88,2	0,0	0,0	5,9	100,0	
Total	N	16	74	6	3	1	100	
	%	16,0	74,0	6,0	3,0	1,0	100,0	

İdari kadrodakilerle alay edilir veya sadece olumsuz yönde eleştirilir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 290. Narkotik şubede çalışanların çoğu etkinliği özenle planladığı ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	9	8	31	0	50
		%	4,0	18,0	16,0	62,0	0,0	100,0
	3-4	N	1	3	5	15	0	24
		%	4,2	12,5	20,8	62,5	0,0	100,0
	5-6	N	0	2	3	4	0	9
		%	0,0	22,2	33,3	44,4	0,0	100,0
7 ve üstü	N	0	1	4	11	1	17	
	%	0,0	5,9	23,5	64,7	5,9	100,0	
Total	N	3	15	20	61	1	100	
	%	3,0	15,0	20,0	61,0	1,0	100,0	

Çoğu etkinlik özenle planlanır. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 291. Narkotik şubede çalışanların özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan etmesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	17	15	16	50
		%	4,0	34,0	30,0	32,0	100,0
	3-4	N	0	6	7	11	24
		%	0,0	25,0	29,2	45,8	100,0
	5-6	N	0	1	4	4	9
		%	0,0	11,1	44,4	44,4	100,0
7 ve üstü	N	0	4	7	6	17	
	%	0,0	23,5	41,2	35,3	100,0	
Total	N	2	28	33	37	100	
	%	2,0	28,0	33,0	37,0	100,0	

Çalışanlar özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan ederler. Bu maddeye 1–2 yıl çalışma süresine göre personelin katılmadığı, 7 ve üstü çalışma süresine göre kararsız kaldığı diğer çalışma sürelerine göre ise çoğunluk itibarı ile katıldıkları belirtilmiştir.

Tablo 292. Narkotik şubede çalışanların yalnızca fikir sahibi olmaları değil bu fikirleri de hayata geçirmeleriyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi					Total	
		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	3	5	42	50
		%	6,0	10,0	84,0	100,0
	3-4	N	1	2	21	24
		%	4,2	8,3	87,5	100,0
	5-6	N	0	1	8	9
		%	0,0	11,1	88,9	100,0
7 ve üstü	N	1	0	16	17	
	%	5,9	0,0	94,1	100,0	
Total	N	5	8	87	100	
	%	5,0	8,0	87,0	100,0	

Burada kişilerden yalnızca fikir sahibi olmaları değil, aynı zamanda bu fikirleri hayata geçirmeleri beklenir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 293. Narkotik şubede çalışanların iyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmalarıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi						Total	
		Hiç Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	0	29	20	50
		%	2,0	0,0	58,0	40,0	100,0
	3-4	N	0	0	20	4	24
		%	0,0	0,0	83,3	16,7	100,0
	5-6	N	0	1	4	4	9
		%	0,0	11,1	44,4	44,4	100,0
7 ve üstü	N	0	0	17	0	17	
	%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	
Total	N	1	1	70	28	100	
	%	1,0	1,0	70,0	28,0	100,0	

İyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmak önemlidir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 294. Narkotik şubede çalışanların eleştiriyeye açık olmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	22	10	5	11	2	50
		%	44,0	20,0	10,0	22,0	4,0	100,0
	3-4	N	8	12	0	4	0	24
		%	33,3	50,0	0,0	16,7	0,0	100,0
	5-6	N	4	4	1	0	0	9
		%	44,4	44,4	11,1	0,0	0,0	100,0
7 ve üstü	N	0	12	1	4	0	17	
	%	0,0	70,6	5,9	23,5	0,0	100,0	
Total	N	34	38	7	19	2	100	
	%	34,0	38,0	7,0	19,0	2,0	100,0	

Bu kurumda eleştiri kişisel bir hakaret olarak algılanır. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 295. Narkotik şubede çalışanların yeni gelenlerle kaynaşmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	0	3	45	1	50
		%	2,0	0,0	6,0	90,0	2,0	100,0
	3-4	N	0	1	0	19	4	24
		%	0,0	4,2	0,0	79,2	16,7	100,0
	5-6	N	0	1	0	8	0	9
		%	0,0	11,1	0,0	88,9	0,0	100,0
7 ve üstü	N	0	1	1	9	6	17	
	%	0,0	5,9	5,9	52,9	35,3	100,0	
Total	N	1	3	4	81	11	100	
	%	1,0	3,0	4,0	81,0	11,0	100,0	

Yeni gelenlerin çalışanlarla kaynaşmalarına yardımcı olunur. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 296. Narkotik şubede çalışanların zorluklarla mücadele etmesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	11	2	12	23	50
		%	4,0	22,0	4,0	24,0	46,0	100,0
	3-4	N	0	2	0	4	18	24
		%	0,0	8,3	0,0	16,7	75,0	100,0
	5-6	N	0	0	1	3	5	9
		%	0,0	0,0	11,1	33,3	55,6	100,0
	7 ve üstü	N	1	5	0	4	7	17
		%	5,9	29,4	0,0	23,5	41,2	100,0
Total		N	3	18	3	23	53	100
		%	3,0	18,0	3,0	23,0	53,0	100,0

Çalışanlar, zorluklarla mücadele ederek başarılı olurlar; işler ne kadar zorlaşırsa, insanlar o kadar çok çalışır. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 297. Narkotik şubede çalışanların giyimleriyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	8	35	3	3	1	50
		%	16,0	70,0	6,0	6,0	2,0	100,0
	3-4	N	4	16	1	2	1	24
		%	16,7	66,7	4,2	8,3	4,2	100,0
	5-6	N	1	7	1	0	0	9
		%	11,1	77,8	11,1	0,0	0,0	100,0
	7 ve üstü	N	1	11	3	2	0	17
		%	5,9	64,7	17,6	11,8	0,0	100,0
Total		N	14	69	8	7	2	100
		%	14,0	69,0	8,0	7,0	2,0	100,0

Çalışanlar giyimlerine özen konusunda uyarılırlar. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 298. Narkotik şubede çalışanların topluma hizmet sorumluluğu ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi						Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	0	23	27	50
		%	0,0	46,0	54,0	100,0
	3-4	N	0	7	17	24
		%	0,0	29,2	70,8	100,0
	5-6	N	0	4	5	9
		%	0,0	44,4	55,6	100,0
	7 ve üstü	N	1	8	8	17
		%	5,9	47,1	47,1	100,0
Total		N	1	42	57	100
		%	1,0	42,0	57,0	100,0

Topluma hizmet, kurumun çok önemli bir sorumluluğu olarak görülür. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 299. Narkotik şubede çalışanların felsefi ve ahlaki konularla ilgisiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	3	40	0	7	50
		%	6,0	80,0	0,0	14,0	100,0
	3-4	N	1	16	0	7	24
		%	4,2	66,7	0,0	29,2	100,0
	5-6	N	1	7	0	1	9
		%	11,1	77,8	0,0	11,1	100,0
	7 ve üstü	N	0	3	2	12	17
		%	0,0	17,6	11,8	70,6	100,0
Total		N	5	66	2	27	100
		%	5,0	66,0	2,0	27,0	100,0

Çalışanlar felsefi ve ahlaki konularla pek ilgili değildir. Bu maddeye şubede 7 yıl ve üstü çalışanlar çoğunlukla katıldıklarını belirtirken, diğer sürede çalışanlar katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 300. Narkotik şubede çalışanların çalışmalarının takdir edilmesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	4	2	42	2	50
		%	8,0	4,0	84,0	4,0	100,0
	3-4	N	2	0	22	0	24
		%	8,3	0,0	91,7	0,0	100,0
	5-6	N	0	0	9	0	9
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
7 ve üstü	N	1	1	15	0	17	
	%	5,9	5,9	88,2	0,0	100,0	
Total	N	7	3	88	2	100	
	%	7,0	3,0	88,0	2,0	100,0	

İyi çalışmalar gerçekten takdir edilir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 301. Narkotik şubede çalışanların işleri düzgün ve zamanında yapıp yapmadığıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi						Total
			Katılmıyorum	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	47	2	50
		%	2,0	94,0	4,0	100,0
	3-4	N	0	24	0	24
		%	0,0	100,0	0,0	100,0
	5-6	N	1	8	0	9
		%	11,1	88,9	0,0	100,0
7 ve üstü	N	0	17	0	17	
	%	0,0	100,0	0,0	100,0	
Total	N	2	96	2	100	
	%	2,0	96,0	2,0	100,0	

İşin, düzgün ve zamanında yapıp yapılmadığı kontrol edilir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 302. Narkotik şubedeki idarecilerin işleri dağıtırlarken pratik ve etkili olmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	8	40	49
		%	2,0	16,3	81,6	100,0
	3-4	N	0	5	19	24
		%	0,0	20,8	79,2	100,0
	5-6	N	0	0	9	9
		%	0,0	0,0	100,0	100,0
7 ve üstü	N	1	7	9	17	
	%	5,9	41,2	52,9	100,0	
Total	N	2	20	77	99	
	%	2,0	20,2	77,8	100,0	

İdareciler, işleri dağıtırlarken pratik ve etkilidirler. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 303. Narkotik şubede çalışanların arasında ayırım yapıp yapılmadığıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	5	21	24	0	50
		%	10,0	42,0	48,0	0,0	100,0
	3-4	N	2	13	8	1	24
		%	8,3	54,2	33,3	4,2	100,0
	5-6	N	1	5	3	0	9
		%	11,1	55,6	33,3	0,0	100,0
7 ve üstü	N	2	7	8	0	17	
	%	11,8	41,2	47,1	0,0	100,0	
Total	N	10	46	43	1	100	
	%	10,0	46,0	43,0	1,0	100,0	

Çalışanlar arasında ayırım yapılmaz, herkese eşit davranılır. Bu maddeye şubede 3-4 yıl arası ile 5-6 yıl arası çalışan personelin çoğunluğu kararsız kaldıklarını belirtirken, diğer sürelerde çalışan personel ise katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 304. Narkotik şubede çalışanların işlerine gömülmesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	11	0	15	21	49
		%	4,1	22,4	0,0	30,6	42,9	100,0
	3-4	N	0	3	1	9	11	24
		%	0,0	12,5	4,2	37,5	45,8	100,0
	5-6	N	0	2	0	3	4	9
		%	0,0	22,2	0,0	33,3	44,4	100,0
	7 ve üstü	N	0	1	1	8	7	17
		%	0,0	5,9	5,9	47,1	41,2	100,0
Total		N	2	17	2	35	43	99
		%	2,0	17,2	2,0	35,4	43,4	100,0

Çalışanlar işlerine öyle gömülüdürler ki, zaman ve bireysel rahatlık kavramını unuturlar. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 305. Narkotik şubede uygun sosyal tarz ve görgü ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	24	18	4	2	2	50
		%	48,0	36,0	8,0	4,0	4,0	100,0
	3-4	N	7	15	0	2	0	24
		%	29,2	62,5	0,0	8,3	0,0	100,0
	5-6	N	4	3	1	1	0	9
		%	44,4	33,3	11,1	11,1	0,0	100,0
	7 ve üstü	N	1	16	0	0	0	17
		%	5,9	94,1	0,0	0,0	0,0	100,0
Total		N	36	52	5	5	2	100
		%	36,0	52,0	5,0	5,0	2,0	100,0

Düzenli sosyal tarz ve görgü burada çok önemli değildir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 306. Narkotik şubede çalışanların kendilerine yüksek başarı standardı koymasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	6	37	5	50
		%	4,0	12,0	74,0	10,0	100,0
	3-4	N	1	8	12	3	24
		%	4,2	33,3	50,0	12,5	100,0
	5-6	N	1	2	6	0	9
		%	11,1	22,2	66,7	0,0	100,0
	7 ve üstü	N	3	8	6	0	17
		%	17,6	47,1	35,3	0,0	100,0
Total		N	7	24	61	8	100
		%	7,0	24,0	61,0	8,0	100,0

Bireyler kendilerine yüksek başarı standartları koyarlar. Bu maddeye şubede 7 yıl ve üstü çalışan personelin çoğunluğu kararsız kaldığını belirtirken, diğer sürelerde çalışan personel ise çoğunlukla katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 307. Narkotik şubedeki idarecilerin enerji ve şevkle çalışmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	4	42	1	49
		%	4,1	8,2	85,7	2,0	100,0
	3-4	N	0	6	18	0	24
		%	0,0	25,0	75,0	0,0	100,0
	5-6	N	0	0	9	0	9
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	7 ve üstü	N	1	8	8	0	17
		%	5,9	47,1	47,1	0,0	100,0
Total		N	3	18	77	1	99
		%	3,0	18,2	77,8	1,0	100,0

İdareciler, programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalışırlar. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 308. Narkotik şubedeki çalışma ortamıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	0	2	48	0	50
		%	0,0	4,0	96,0	0,0	100,0
	3-4	N	1	0	22	1	24
		%	4,2	0,0	91,7	4,2	100,0
	5-6	N	0	0	9	0	9
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
7 ve üstü	N	0	2	15	0	17	
	%	0,0	11,8	88,2	0,0	100,0	
Total	N	1	4	94	1	100	
	%	1,0	4,0	94,0	1,0	100,0	

Çalışma ortamı, yeterliliği ve işe yararlılığı vurgular. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 309. Narkotik şubede zaman kaybıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi								Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	0	8	28	8	6	50
		%	0,0	16,0	56,0	16,0	12,0	100,0
	3-4	N	0	2	15	6	1	24
		%	0,0	8,3	62,5	25,0	4,2	100,0
	5-6	N	0	1	6	2	0	9
		%	0,0	11,1	66,7	22,2	0,0	100,0
7 ve üstü	N	1	2	8	2	4	17	
	%	5,9	11,8	47,1	11,8	23,5	100,0	
Total	N	1	13	57	18	11	100	
	%	1,0	13,0	57,0	18,0	11,0	100,0	

Zaman kaybı yoktur, her şey dakikası dakikasına planlanmıştır. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 310. Narkotik şubede alışılmadık heyecan verici planlar yapılmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	10	7	31	50
		%	4,0	20,0	14,0	62,0	100,0
	3-4	N	0	2	6	16	24
		%	0,0	8,3	25,0	66,7	100,0
	5-6	N	0	0	2	7	9
		%	0,0	0,0	22,2	77,8	100,0
7 ve üstü	N	2	4	3	8	17	
	%	11,8	23,5	17,6	47,1	100,0	
Total	N	4	16	18	62	100	
	%	4,0	16,0	18,0	62,0	100,0	

Alışılmadık ve heyecan verici planlar yapmak cesaretlendirilir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 311. Narkotik şubede çalışanların kendilerine içlerinden geldiği gibi ifade etmesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	12	12	24	50
		%	4,0	24,0	24,0	48,0	100,0
	3-4	N	0	3	12	9	24
		%	0,0	12,5	50,0	37,5	100,0
	5-6	N	0	0	2	7	9
		%	0,0	0,0	22,2	77,8	100,0
7 ve üstü	N	0	5	9	3	17	
	%	0,0	29,4	52,9	17,6	100,0	
Total	N	2	20	35	43	100	
	%	2,0	20,0	35,0	43,0	100,0	

Bireyler kendilerini içlerinden geldiği gibi ifade ederler. Bu maddeye 3-4 yıl ve 7 yıl üstü çalışan personel çoğunlukla kararsız kaldığını belirtirken diğer sürede çalışan personel ise çoğunluk itibarı ile katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 312. Narkotik şubede çalışanların sivil toplum örgütlerine yardım etmesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	0	5	1	21	23	50
		%	0,0	10,0	2,0	42,0	46,0	100,0
	3-4	N	0	2	0	7	15	24
		%	0,0	8,3	0,0	29,2	62,5	100,0
	5-6	N	0	1	0	3	5	9
		%	0,0	11,1	0,0	33,3	55,6	100,0
	7 ve üstü	N	1	1	0	7	8	17
		%	5,9	5,9	0,0	41,2	47,1	100,0
Total	N	1	9	1	38	51	100	
	%	1,0	9,0	1,0	38,0	51,0	100,0	

Çalışanlar sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazırdırlar. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 313. Narkotik şubede her şeyin ve herkesin özel bir yeri olmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi						Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	6	14	30	50
		%	12,0	28,0	60,0	100,0
	3-4	N	0	10	14	24
		%	0,0	41,7	58,3	100,0
	5-6	N	0	4	5	9
		%	0,0	44,4	55,6	100,0
	7 ve üstü	N	1	9	7	17
		%	5,9	52,9	41,2	100,0
Total	N	7	37	56	100	
	%	7,0	37,0	56,0	100,0	

Bu kurumda her şeyin ve herkesin özel bir yeri vardır. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 314. Narkotik şubede çalışanların entelektüel tartışma yapmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	21	20	7	49
		%	2,0	42,9	40,8	14,3	100,0
	3-4	N	1	16	5	2	24
		%	4,2	66,7	20,8	8,3	100,0
	5-6	N	0	3	5	1	9
		%	0,0	33,3	55,6	11,1	100,0
7 ve üstü	N	1	10	2	4	17	
	%	5,9	58,8	11,8	23,5	100,0	
Total	N	3	50	32	14	99	
	%	3,0	50,5	32,3	14,1	100,0	

Çalışanlar genellikle uzun ve ciddi entelektüel tartışmalar yaparlar. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre 5-6 yıl çalışan personelin çoğunluğu kararsız kalırken, diğer sürede çalışanlar ise katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 315. Narkotik şubedeki idari personelin diğer personele yardım etmek için kuralların dışına çıkmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum		Çok Katılıyorum
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	25	12	4	8	1	50
		%	50,0	24,0	8,0	16,0	2,0	100,0
	3-4	N	12	9	0	3	0	24
		%	50,0	37,5	0,0	12,5	0,0	100,0
	5-6	N	5	2	1	1	0	9
		%	55,6	22,2	11,1	11,1	0,0	100,0
7 ve üstü	N	8	4	0	5	0	17	
	%	47,1	23,5	0,0	29,4	0,0	100,0	
Total	N	50	27	5	17	1	100	
	%	50,0	27,0	5,0	17,0	1,0	100,0	

İdari personel, bir işinize yardım etmek için kuralların dışına çıkabilir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 316. Narkotik şubede çalışanların okuma alışkanlıkları ile çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	9	12	28	1	50
		%	18,0	24,0	56,0	2,0	100,0
	3-4	N	0	13	8	3	24
		%	0,0	54,2	33,3	12,5	100,0
	5-6	N	0	4	5	0	9
		%	0,0	44,4	55,6	0,0	100,0
7 ve üstü	N	2	10	4	1	17	
	%	11,8	58,8	23,5	5,9	100,0	
Total	N	11	39	45	5	100	
	%	11,0	39,0	45,0	5,0	100,0	

Çalışanların çoğu tarih, ekonomi veya siyaset bilimiyle ilgili dergiler ve kitaplar okur. Bu maddeye şubede 1-2 yıl ile 5-6 yıl arası çalışan personelin çoğunluğu kararsız kaldığını belirtirken, diğer çalışma sürelerinde personel ise katılmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 317. Narkotik şubedeki bireylerin doğru görünmeleri ve hareket etmeleriyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	1	24	24	50
		%	2,0	2,0	48,0	48,0	100,0
	3-4	N	0	0	9	15	24
		%	0,0	0,0	37,5	62,5	100,0
	5-6	N	0	0	4	5	9
		%	0,0	0,0	44,4	55,6	100,0
7 ve üstü	N	1	0	9	7	17	
	%	5,9	0,0	52,9	41,2	100,0	
Total	N	2	1	46	51	100	
	%	2,0	1,0	46,0	51,0	100,0	

Bu kurumda bireylerden “doğru” görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 318. Narkotik şubede çoğu etkinliğin ciddi ve bireysel mücadele gerektirmesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	6	2	17	25	50
		%	12,0	4,0	34,0	50,0	100,0
	3-4	N	1	2	5	16	24
		%	4,2	8,3	20,8	66,7	100,0
	5-6	N	2	1	1	5	9
		%	22,2	11,1	11,1	55,6	100,0
7 ve üstü	N	0	2	7	8	17	
	%	0,0	11,8	41,2	47,1	100,0	
Total	N	9	7	30	54	100	
	%	9,0	7,0	30,0	54,0	100,0	

Çoğu etkinlik ciddi ve bireysel mücadele gerektirir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 319. Narkotik şubede çalışanların genel kuralların dışına çıkmak için izin istemeleriyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	2	31	15	50
		%	4,0	4,0	62,0	30,0	100,0
	3-4	N	0	1	18	5	24
		%	0,0	4,2	75,0	20,8	100,0
	5-6	N	1	0	5	3	9
		%	11,1	0,0	55,6	33,3	100,0
7 ve üstü	N	0	1	15	1	17	
	%	0,0	5,9	88,2	5,9	100,0	
Total	N	3	4	69	24	100	
	%	3,0	4,0	69,0	24,0	100,0	

Bireyler genel kural ve durumların dışına çıkmak istediklerinde izin isterler. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 320. Narkotik şubede çalışanların işlerin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissetmeleriyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	2	24	22	50
		%	4,0	4,0	48,0	44,0	100,0
	3-4	N	0	0	13	11	24
		%	0,0	0,0	54,2	45,8	100,0
	5-6	N	0	0	5	4	9
		%	0,0	0,0	55,6	44,4	100,0
7 ve üstü	N	1	1	8	7	17	
	%	5,9	5,9	47,1	41,2	100,0	
Total	N	3	3	50	44	100	
	%	3,0	3,0	50,0	44,0	100,0	

Bireyler, işlerinin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissederler. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 321. Narkotik şubede yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programların değiştirilmesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	4	4	41	1	50
		%	8,0	8,0	82,0	2,0	100,0
	3-4	N	1	1	22	0	24
		%	4,2	4,2	91,7	0,0	100,0
	5-6	N	1	0	8	0	9
		%	11,1	0,0	88,9	0,0	100,0
7 ve üstü	N	2	0	14	1	17	
	%	11,8	0,0	82,4	5,9	100,0	
Total	N	8	5	85	2	100	
	%	8,0	5,0	85,0	2,0	100,0	

Yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programlar hemen değiştirilir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 322. Narkotik şubede çalışanların özenli ve düzgün giyinmesiyle çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	4	27	17	50
		%	4,0	8,0	54,0	34,0	100,0
	3-4	N	1	0	19	4	24
		%	4,2	0,0	79,2	16,7	100,0
	5-6	N	1	0	4	4	9
		%	11,1	0,0	44,4	44,4	100,0
7 ve üstü	N	0	2	15	0	17	
	%	0,0	11,8	88,2	0,0	100,0	
Total	N	4	6	65	25	100	
	%	4,0	6,0	65,0	25,0	100,0	

Çalışanlar her zaman özenli ve düzgün giyinir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 323. Narkotik şubede yardım eli uzatmanın kurumun çalışma sloganı olmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum	
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	1	4	20	25	50
		%	2,0	8,0	40,0	50,0	100,0
	3-4	N	0	1	7	16	24
		%	0,0	4,2	29,2	66,7	100,0
	5-6	N	0	0	4	5	9
		%	0,0	0,0	44,4	55,6	100,0
7 ve üstü	N	1	0	8	8	17	
	%	5,9	0,0	47,1	47,1	100,0	
Total	N	2	5	39	54	100	
	%	2,0	5,0	39,0	54,0	100,0	

“Yardım eli uzatmak” bu kurumun çalışma sloganı olabilir. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 324. Narkotik şubede bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmasıyla çalışma süresi arasındaki çapraz tablo

Çalışma Süresi							Total	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok Katılıyorum		
Narkotikte çalışma süresi	1-2	N	2	12	5	30	1	50
		%	4,0	24,0	10,0	60,0	2,0	100,0
	3-4	N	0	10	2	12	0	24
		%	0,0	41,7	8,3	50,0	0,0	100,0
	5-6	N	0	2	1	6	0	9
		%	0,0	22,2	11,1	66,7	0,0	100,0
	7 ve üstü	N	2	7	1	7	0	17
		%	11,8	41,2	5,9	41,2	0,0	100,0
Total		N	4	31	9	55	1	100
		%	4,0	31,0	9,0	55,0	1,0	100,0

Bu kurumda, bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmaktadır. Bu maddeye şubede çalışma sürelerine göre çalışan personelin çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir.

SONUÇ

Üç bölümden oluşan bu araştırmada; birinci bölümde örgüt ile ilgili genel bilgiler ikinci bölümde örgüt kültürü ve iklimi, üçüncü bölümde de İstanbul Emniyet Müdürlüğü Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde çalışan personelin anketle örgüt iklimi algılamaları incelenmiştir.

Birinci bölümden genel olarak elde edilen sonuçlar; örgütle ilgili birçok tanım yapılarak örgütün kelime anlamı açıklanmıştır. Genel olarak örgüt; bireylerin amaçlarına ulaşmak için karşılıklı davranışlarda buldukları yapısal bir süreçtir. Örgütler birbirlerine benzemezler, her örgüt tektir bir örgütün çalışma ortamı ve çalışanların örgütlerine ilişkin psikolojik yaklaşım ve değerlendirmeleri de bir başka örgütün ortam ve yaklaşımlarından farklıdır. Örgüt fikri her şeyden öce bireyin ihtiyaç ve isteklerini karşılayamayacağı gerçeğinden çıkmıştır. İnsanın her etkinliği bir örgüt içindedir veya örgüt ilişkilidir. Her örgüt kültürünü yada iklimini kendisi geliştirir. Örgütlerde üyelerinde birbiriyle ilişkileri bu ilişkilerin algılanması alt üst arasındaki bağlanması örgütteki bireyleri olumlu örgüt iklimi algılamaları örgütlerin performansında ve ilerlemesinde büyük rol oynamaktadır. Örgütler içinde buldukları toplumun tarihsel gelişme sürecine sosyal ekonomik özelliklerini sosyal bölümlerini, çatışmalarını , kültürel değerlerine ve kurumsal yapısını yansıtırlar. Örgüt bir yandan üyelerinin davranışlarını etkilerken diğer yandan da üleriyle beraber deneyim kazanır ve kendi özel niteliklerini değerleriyle tanımlanabilir. Örgütler içinde faaliyet gösterdikleri çevreden etkilenirler ve çıktıkları ile çevreyi etkilerler iyi bir örgütün nitelikleri planlama, uyum, yürütme ve kontrol gibi temel yönetim etmenleri etkin ve verimli bir biçimde başarılabilmeleri için gerekli olan önlem ve düzenlemeleride beraberinde getirmesidir. Emir, komuta kurmay denetim gibi başlıca personel sınıfların yetki ve sorumlulukları arasında kesin bir ayırım yapmakta iyi bir örgütün niteliklerindedir. Örgütün çeşitli öğeleri arasında dengeler sağlamak etkinlik ve rasyonel arttıran etmenlerdendir. İyi bir örgüt işler ile iş görenler arasında nicelik ve nitelik yönlerinden uyumlaşma sağlar. Yetki ve sorumluluk paralel olmalıdır. Örgütün bütün üyeleri aynı amaca dönük olmalıdır. Komuta birliği ilkesine uyum sağlanmalıdır.

İkinci bölümden genel olarak elde edilen; örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarının özellikle yönetim olayına girmesinin nedeni son yıllarda teknoloji alanında yaşanan gelişimlerin ortaya çıkardığı verimlilik artışının aynı zamanda örgütlerin insan faktöründe geniş anlamda sosyal çevre üzerinde ortaya çıkardığı olumsuzlukların

görünmeye başlanmasıdır. Örgüt kültürü ile örgüt iklimi uzun yıllar aynı anlamda kullanılmıştır. Günümüzde bu iki kavram gerçek anlamlarını bulmuştur. Örgüt iklimi örgüt kültürü arasında bazı farklar vardır. Örgüt kültürü daha çok sosyoloji ve antropoloji katkılarıyla gelişmiş bir kavramdır. Örgüt iklimi ise daha çok sosyal psikoloji bilimin etkisi altındadır. Örgüt kültürü örgüt yaşamına ilişkin inançlar hakkında bilgi verirken, örgüt iklimi bu inançlar ve beklentilerin doyuma ulaşmış ve ulaşmadığının göstergesidir. Örgüt kültürü çalışanlar tarafından paylaşılan ve geliştirilmiş bir takım değerlerden oluşurken örgüt iklimi bireylerin algıladığı ve davranışlarda bulunduğu psikolojik çevreyi ifade eder. Örgüt kültürü , örgütün ne olduğunu açıklarken örgüt iklimi örgütün ne olduğuna dair çalışanların duygu ve inançların göstergesidir. İklim daha çok bireysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır. Kültür ise daha çok örgütün görüne öğelerini ortaya koymaktadır.

Örgüt kültürünün oluşumunda örgüt kurucuların örgütün iç ve dış çevresinin yönetim ve uygulamaların ve ulusal kültürün önemli etkisi vardır. Örgütün ilk kültürün yapılmasında en büyük etki doğal olarak kuruculara aittir. Örgüt iklimi inanma, güvenme, güvenlik, açıklık, açık kalplilik , içtenlik, yardımlaşma, yardımseverlik, katılma, doyum, umut, beklenti düzeyleri ve duyguların durumunu yansıtır.

Örgüt kültürü ve iklimi çalışanların ortak inanç ve değerlerini temsil etmesi onların yaşamaya fırsat vermesi, liderlik yaklaşımıyla desteklemesi, liderliğin bir fonksiyonu olarak kurumsallaştırılması, başarı öyküleri sıkça vurgulaması, örgütsel ve kişisel hedefleri kaynaştırıcı özelliğinin olması, çalışanların paylaşılan bir vizyona sahip olması sağlanması, kariyer geliştirme, ilerleme kişisel gelişme için fırsatların bulunması özelliklerin sahip olması çalışanları tarafından benimsenmesini, motivasyonunun dolayısıyla performansının arttırılmasını sağlar.

Olumlu örgüt iklimiyle başarılı iş gören ilişkileri, etkili iletişim, doyumlu ve moral düzeyleri yüksek iş görenler, yüksek verim halk ile iyi ilişkiler getirir.

Üçüncü bölümde Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde örgüt iklimi algılamalarıyla ilgili yapılan uygulama sonuçlarını içermektedir. Şube genelinde olumlu bir örgüt iklimi algılanması bulunmaktadır, şubede çalışan personel bir işe başlarken çalışma arkadaşlarına yardım etmek üzere istekli davranırlar, her işe tüm enerjilerinin verirler, planlama yapma becerisine önem verirler, eğlence ve diğer sosyal etkinliklere gitmezler, çoğu etkinlik özenle planlanır, iyi davranışlar ve kişiler üzerinde iyi bir etki bırakmak önemlidir. Giyim konusunda serbesttirler, topluma hizmet bu kurumun çok önemli bir

sorumluluğu olarak görülür, iyi çalışmalar gerçekten takdir edilir, işin düzgün ve zamanında yapılıp yapılmadığı kontrol edilir, idareciler işleri dağıtırlarken pratik ve etkilidirler, çalışanlar işlerine öyle gömülüdürler ki zaman ve bireysel rahatlık kavramını unuturlar, düzgün sosyal tarz ve görgü burada çok önemlidir. Bireyler kendilerine yüksek başarı standardı koyarlar, idareciler programları yönetmek için büyük bir enerji ve şekle çalışırlar, alışılmadık ve heyecan verici planlar yapmak cesaretlendirilir, bireylerden doğru görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir, çoğu etkinlik ciddi ve bireyler işlerinin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissederler, yeni gelişen şartlara ayak uydurmak için programlar hemen değiştirilir, çalışanlar giyim ve kuşamda serbest olmalarına rağmen özenli ve düzgün giyinir. Yardım eli uzatmak bu kurumun çalışma sloganı olabilir.

Bu olumlu sonuçların yanında Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde çalışan personelin olumsuz gördüğü durumlarda bulunmaktadır. Personel çalışma programlarının iyi düzenlenmediği v sistematik olarak işlemediği, şubenin idari politika ve hedeflerinin çalışanlara ayrıntılı olarak açıklanmadığı, personel arasında ayırım yapıldığı herkese eşit davranılmadığı, her şeyin dakikası dakikasına planlanmadığı görüşündedir. Çalışan bayanlar duygularını açıklıkla ve istekle ifade edememektedirler.

Bu sonuçlara göre Narkotik Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğünde olumlu örgüt iklimi algılamalarının yanında personelin olumsuz örgüt iklimi algılamaları da bulunmaktadır. Personelin olumlu örgüt algılarını arttırmak için çalışma programlarının yineden düzenlenmesi, idari politika ve hedeflerinin personele açıklanması, herkese eşit davranılması, planlama konusuna özen gösterilmesi ve personelin fikirlerini açıklıkla ve isteklikle ifade edebilmeleri için uygun ortamın oluşturulması gerekmektedir.

Olumlu bir örgüt iklimi başta fertler olmak üzere kurumu başarıya götürür. Kurumda olumlu örgüt iklimini de sağlayabilmek için çalışanların eylem yanlısı olması, hizmeti ettikleri insanlara yakın olmaları, inanılabilirlik ve güvenilirliğe özen göstermeleri, girişimci olmaları, insanlara değer vermeleri, yapılabilecek yani sonuç alınabilecek işlerle ilgilenmeleri, işleri basitleştirmeleri, yöneticilerinin sıcak kanlı olmaları, çalışanların seviyelerine inmeleri, çalışanlara eşit davranmaları, planla ve programlı hareket etmeleri gerekir.

KAYNAKLAR

- Aytaç, S., Uludağ Üniversitesi İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
<http://www.isgucdergi.org.7.index.php?arc.view.php&ex=163inc=arc&cilt=58=sayi=2&year=2003> (20.04.2007)
- Bumin, B., İşletmelerde Amaçlara ve Sonuçlara Göre Yönetim Sistemi Yolu İle Örgütsel Gelişim, Ankara, 1974.
- Büyüköztürk, Ş., Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. Eğitim Yönetimi Dergisi. Güz, Sayı 32, 2002.
- Can, H. Organizasyon ve Yönetim Siyasal Kitapevi, Ankara, 2005.
- Çekmecioğlu, H. G., “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, 2004.
- Çetin, M., Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Yükseköğretimde Örgüt İklimi (Anket), 2005.
- Çetin, M.Ö., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, 2004.
- Davis, K., Çeviren: Kemal Tosun, İletmede İnsan Davranışı Örgütsel Davranış, 1984.
- Efil, İ., İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Alfa Aktüel, İstanbul, 2006.
- Erdoğan, İ., Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi, Faktör Analizi Yöntemi ile Bir Araştırma, İstanbul, 1975.
- Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar, Beta, İstanbul, 2003.
- Ergin, D.E., “Ölçeklerde Geçerlilik ve Güvenirlilik”, M.Ü.A.E.F. Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 7, 1995.
- Ergun, T., Ertekin, Y., Yönetim Psikolojisi II, Todaie, Ankara, 1981.
- Ergün, M., SPSS for Windows, Ocak Yayınları, Ankara, 1995.
- Ertekin, Y., Örgüt İklimi, Todaie, Ankara, 1978.

- Genç, N., Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin, Ankara, 2005.
- Genç, N., Karcıoğlu, F., Örgüt İkliminin Gücü, Karizma Yayınları, 2000.
- Güçlü, N., Örgüt Kültürü, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, <http://www.manas.kg/pdf/sbd6/guclu.pdf> (20.04.2007)
- Hasanoğlu, M., Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi, <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerikder52m2.pdf> (20.4.2007)
- Hovardaoğlu, S., Davranış Bilimleri İçin İstatistik, Hatipoğlu Yayınları, Ankara, 1978.
- Ildız, E., Örgütsel Yaratıcılık ve Yönetimi, <http://www.caginpulisi.com.tr/20/39-40.htm>. (20.04.2007)
- Kaptan, S., Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikler, Rehber Yayınları, Ankara, 1993.
- Karaarslan, A., Takım Ruhu, T.C. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, <http://www.reberlikportali.com/Yazi.asp?ID=558> (22.04.2007)
- Kazmier, L.J., İşletme Yönetimi İlkeleri, Todaie, Ankara, 1979.
- March, J.G. ve Simon, H. A., Çevirenler: Ömer Bozkurt - Oğuz Onaran, Örgütler, Todaie, Ankara, 1975.
- Miles, M. B., Huberman, A.M., Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods, Newbury Park, CA: Sage, 1984.
- Onaran, O., Örgütlerde Karar Verme, Ankara, 1975.
- Öncü, A., Örgüt Sosyolojisi, Turhan Kitapevi, Ankara, 1982.
- Özkalp, E., Örgütsel Davranış, Eskişehir, 1996.
- Schein, E. H., Çev. Atilla Akbaba, Örgütsel Kültür, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002. http://www.sbe.dev.edu.tr/Yayinlar/dergi/2002_sayı3_PDF/akbaba.pdf (20.4.2007)

- Schein, E. H., Çeviren: A. Sağtır-Ş. Özalp, Örgütsel Psikoloji, Eskişehir, 1976.
- Tezbaşaran, A. A., Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu, TPD Yayınları, Ankara, 1996.
- Tınaz, P., Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, Beta, İstanbul, 2005.
- Tortop, N., Yönetim Biliminin Temel İlkeleri, Todaie, Ankara, 1990.
- Tosun, K., İşletme Yönetimi, Genel Esaslar, İstanbul, 1990.
- Tosun, M., Örgütsel Etkinlik, Todaie, Ankara, 1981
- Turgut, M.F., Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metotları, Gül Yayınevi, Ankara, 1997.
- Tutar, H., İşyerinde Psikolojik Şiddetle Başa Çıkma Yolları
http://www.canaktan.org/yönetim/psikolojik_siddet/basa_cıkma_htm.&&k
(20.04.2007)
- Ülgen, H., İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması, İstanbul, 1997.
- Varol, M., Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi
<http://www.kamyon.politics.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/68.pdf>
(20.4.2007)

ÖZGEÇMİŞ

31.05.1974 yılında Ankara’da doğdum tahsilimi babamın memuriyetinden dolayı değişik illerde tamamladım. 1996 yılında Polis Akademisinden mezun oldum 1997 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünü bitirdim. Evli ve 1 erkek çocuk babasıyım. Halen Muş İl Emniyet Müdürlüğünde Emniyet Amiri olarak görev yapmaktayım. Bir erkek ve bir kız kardeşim var. Dalgıçlık ve dağcılık sporlarına ilgim vardır.

EK

1. Çalışma programları iyi düzenlenmiştir ve her hafta sistematik olarak ilerler
2. Çalışanlar duygularını açıklıkla ve istekle ifade ederler.
3. Çalışan herkes bir takımın oyuncusu olduğunu hisseder.
4. Bu kurumda takım ruhu vardır.
5. İdari politika ve hedefler herkese ayrıntılı olarak açıklanır.
6. Çalışanlar uygun bulmadıkları idari bir kararı değiştirmek için birlikte hareket ederler.
7. Çalışanlar yaptıkları her işe tüm enerjilerini verirler.
8. Açık fikirlilik burada önem verilen değerlerden biridir.
9. Bir işe başlarken çalışma arkadaşları birbirlerine yardım etmek üzere istekli davranırlar.
10. Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü karmaşık sorunları düşünmekle ve bunları tartışmakla geçirirler.
11. Planlama yapma becerisine önem verilir.
12. Kişilerden nezaket ve incelik beklenir.
13. Düzensiz veya belirtilen tarzdan farklı verilen raporlar büyük bir ihtimalle geri çevrilir.
14. Çalışanların çoğu eğlence ve sosyal etkinliklere giderler.
15. İdari kadrodakilerle alay edilir veya olumsuz yönde eleştirilir.
16. Çoğu etkinlik özenle planlanır.
17. Çalışanlar özgürce ve açık yüreklilikle fikirlerini beyan ederler.
18. Burada kişilerden yalnızca fikir sahibi olmaları değil aynı zamanda bu fikirleri de hayata geçirmeleri beklenir.
19. İyi davranışlar ve kişiler üzerinde etki bırakmak önemlidir.
20. Bu kurumda eleştiri kişisel bir hakaret olarak algılanır.
21. Yeni gelenlerin çalışanlarla kaynaşmalarına yardımcı olunur.
22. Çalışanlar zorluklarla mücadele ederek başarılı olurlar.
23. Çalışanlar giyimlerine özen konusunda uyarılırlar.
24. Toplumla hizmet kurumun çok önemli bir sorumluluğu olarak görülür.

25. Çalışanlar felsefi ve ahlaki konularla pek ilgili değildirler.
26. İyi çalışmalar gerçekten takdir edilir.
27. İşin düzgün ve zamanında yapılıp yapılmadığı kontrol edilir.
28. İdareciler işleri dağıtırlarken pratik ve etkilidirler.
29. Çalışanlar arasında ayırım yapılmaz herkese eşit davranılır.
30. Çalışanlar işlerine öyle gömüldürler ki zaman ve bireysel rahatlık kavramını unuturlar.
31. Düzgün sosyal tarz ve görgü burada çok önemli değildir.
32. Bireyler kendilerine yüksek başarı standardı koyarlar.
33. İdareciler programları yönetmek için büyük bir enerji ve şevkle çalışırlar.
34. Çalışma ortamı yeterliliği ve işe yararlılığı vurgular.
35. Zaman kaybı yoktur. Her şey dakikası dakikasına planlanmıştır.
36. Alışılmadık ve heyecan verici planlar yapmak cesaretlendirilir.
37. Bireyler kendilerini içlerinden geldiği gibi ifade ederler.
38. Çalışanlar sivil toplum örgütlerine yardım etmeye hazırdırlar.
39. Bu kurumda her şeyin ve herkesin özel bir yeri vardır.
40. Çalışanlar genellikle uzun ve ciddi entelektüel tartışmalar yaparlar.
41. İdari personel bir işinize yardım etmek için kuralların dışına çıkabilir.
42. Çalışanların çoğu tarih, ekonomi ve siyaset bilimiyle ilgili dergiler ve kitaplar okur.
43. Bu kurumda bireylerden doğru görünmeleri ve hareket etmeleri beklenir.
44. Çoğu etkinlik ciddi ve bireysel mücadele gerektirir.
45. Bireyler genel kural ve durumların dışına çıkmak istediklerinde izin isterler.
46. Bireyler işlerinin öneminden dolayı çok çalışmaları gerektiğini hissederler.
47. Yeni ve gelişen şartlara ayak uydurmak için programlar hemen değiştirilir.
48. Çalışanlar her zaman özenli ve düzgün giyinir.
49. Yardım eli uzatmak bu kurumun çalışma sloganı olabilir.
50. Bu kurumda bilimsel çalışma ve felsefi görüşlere ilgi duyulmaktadır.