



TAPU ÇALIŞANLARININ ÇALIŞTIKLARI KURUMDAN MEMNUNİYET VE BEKLENTİLERİ ARAŞTIRMA RAPORU

Araştırma ve Uygulama

ADAMOR

TOPLUM ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

adamor.com.tr



TAPU ÇALIŞANLARININ ÇALIŞTIKLARI KURUMDAN MEMNUNİYET VE BEKLENTİLERİ ARAŞTIRMA RAPORU

HAZİRAN 2021

Araştırma ve Uygulama

ADAMOR

TOPLUM ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

adamor.com.tr

BAYINDIR MEMUR - SEN

BAYINDIR, ÇEVRE, İNŞAAT, YOL, AFAD, TAPU VE KADASTRO ÇALIŞANLARI BİRLİĞİ SENDİKASI

TAPU ÇALIŞANLARININ ÇALIŞTIKLARI KURUMDAN MEMNUNİYET VE BEKLENTİLERİ

ARAŞTIRMA RAPORU

Bayındır Akademi

Soner Can Tufanoğlu

Gökhan Şimşek

Araştırma Ekibi

Yusuf Sunar

Elif Helvacı

Batuhan Çağrı Özmen

Enes Şafak Bilen

Araştırma ve Uygulama
ADAMOR Toplum Araştırmaları Merkezi

Birinci Basım 2021, Ankara



İletişim

Zübeyde Hanım Mahallesi, Sebze Bahçeleri Cd. No:86 Kat:9, 06400 Altındağ/ANKARA

Tel: +90 312 230 61 18 Fax: +90 312 230 61 19

Web: www.bms.org.tr

©2021 Bu raporun tüm yayın hakları saklıdır. Bayındır Memur-Sen2in izni olmaksızın tamamı veya herhangi bir bölümü herhangi bir biçimde veya yöntemde, elektronik, mekanik, fotokopi, kayıt olarak çoğaltılamaz.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	2
TABLolar	3
GRAfİKLER	6
YÖNETİCİ ÖZETİ	7
ARAŞTIRMA HAKKINDA	11
YÖNTEM, TEKNİK VE ARAÇLAR	15
BULGULAR	19
Katılımcıların Demografik Özellikleri	21
Çalışma Şartlarından Memnuniyet	29
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	95
EKLER	99

TABLÖLAR

Tablo 1. Katılımcıların illere göre dağılımı	17
Tablo 2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı	22
Tablo 3. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı	23
Tablo 4. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı	24
Tablo 5. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı	25
Tablo 6. Katılımcıların görev pozisyonuna göre dağılımı	26
Tablo 7. Katılımcıların kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı	27
Tablo 8. Katılımcıların istihdam şekline göre dağılımı	28
Tablo 9. Katılımcıların çalıştıkları kurumun fiziksel çalışma ortamından memnuniyetlerine göre dağılımı	31
Tablo 10. Katılımcıların yöneticilerinden (Müdür / Bölge müdürü) memnuniyetlerine göre dağılımı ..	32
Tablo 11. Katılımcıların yaptıkları işe karşı duydukları memnuniyetlerine göre dağılımı	33
Tablo 12. Katılımcıların çalıştıkları kurumun teknolojik imkânlarından memnuniyetlerine göre dağılımı	34
Tablo 13. Katılımcıların çalışma arkadaşlarından memnuniyetlerine göre dağılımı	35
Tablo 14. Katılımcıların kurumsal etik süreçten memnuniyetlerine göre dağılımı	36
Tablo 15. Katılımcıların genel olarak kurumlarından memnuniyetlerine göre dağılımı	37
Tablo 16. Katılımcıların “Çalışma ortamındaki güvenlik tedbirleri yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	39
Tablo 17. Katılımcıların “Çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma, havalandırma sistemi yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	40
Tablo 18. Katılımcıların “Kurum mesleki ve bireysel gelişimi arttıracak eğitimler düzenler.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	41
Tablo 19. Katılımcıların “Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet, yazıcı, vb.) yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	42
Tablo 20. Katılımcıların “Kurum içi haberleşme ağı (e-posta, duyurular, sms gönderimi, vb.) yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	43
Tablo 21. Katılımcıların kurumlarından yemekhane ve servis hizmeti alma durumlarına göre dağılımı ..	44
Tablo 22. Katılımcıların kurumlarından aldıkları yemekhane ve servis hizmetlerini değerlendirmeleri ..	45
Tablo 23. Katılımcıların “İhtiyaç duyduğumda yöneticilerimle rahat bir iletişim kurabilirim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	47
Tablo 24. Katılımcıların “Yöneticim çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	48
Tablo 25. Katılımcıların “Yöneticim çalışanlarını değerlendirirken cinsiyete göre bir ayırım gözetmez.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	49
Tablo 26. Katılımcıların “Yöneticim çalışanları değerlendirirken istihdam şekline göre bir ayırım gözetmez.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	50
Tablo 27. Katılımcıların “Yıllık izinlerimi kullanmakta sorun yaşamıyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	51
Tablo 28. Katılımcıların “Bilgi ve yeteneklerime uygun olmayan basit işler bana verilir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	52
Tablo 29. Katılımcıların “Yöneticim tarafından haksız yere azarlanırım.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	53
Tablo 30. Katılımcıların “Yöneticim beni sık sık ve rahatsız edici şekilde denetler.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	54

Tablo 31.Katılımcıların “Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	55
Tablo 32.Katılımcıların “Aldığım eğitim ile uyumlu bir iş yapıyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	57
Tablo 33.Katılımcıların “İş yükü dağılımı adil bir şekilde yapılmaktadır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	58
Tablo 34.Katılımcıların “Kurumumuzdaki personel sayısı yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	59
Tablo 35.Katılımcıların “Yaptığım iş streslidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	60
Tablo 36.Katılımcıların “Yaptığım iş psikolojimi olumsuz etkilemektedir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	61
Tablo 37.Katılımcıların “Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın tatmin edici olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı.....	62
Tablo 38.Katılımcıların “İşyerim kariyerimde ilerleme fırsatı sunar.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	63
Tablo 39.Katılımcıların “Genellikle mesai saatlerim dışında çalışmam gerekmez.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	64
Tablo 40.Katılımcıların “İşim nedeniyle sosyal ve aile hayatımdan çoğu zaman ödün vermem gerekiyor.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı.....	65
Tablo 41.Katılımcıların “Yaptığım işi seviyorum” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı.....	66
Tablo 42.Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarımdan iş konusunda ihtiyaç duyduğum desteği alabilirim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı.....	68
Tablo 43.Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarım iletişimlerinde saygılı ve profesyoneldir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	69
Tablo 44.Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarım mesleki beceri ve yeterliliğe sahiptir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	70
Tablo 45.Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarım mesleki / kurumsal imaj ve değerlerine uygun davranmaktadır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	71
Tablo 46.Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarım arasında kişinin itibarını zedeleyecek şekilde dedikodu yapılmaktadır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı.....	72
Tablo 47.Katılımcıların “Kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmalar vardır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	73
Tablo 48.Katılımcıların “Tapu çalışanlarının toplumda itibar gördüğünü düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	75
Tablo 49.Katılımcıların “Atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	76
Tablo 50.Katılımcıların “Hizmet verilen vatandaşlar kurum çalışanlarına karşı saygılıdır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	77
Tablo 51.Katılımcıların “Kurumda kontrol ve denetleme mekanizmaları olması gerektiği gibi işlemektedir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	78
Tablo 52.Katılımcıların “Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın yaptığı denetleme faaliyetleri bir baskı unsuru olarak kullanılmaktadır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	79
Tablo 53.Katılımcıların “Fırsatım olsa çalıştığım kurumu değiştirmeyi isterdim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	81
Tablo 54.Katılımcıların “Çalıştığım kurumu seviyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	82

Tablo 55.Katılımcıların “Gençlere Tapu ve Kadastro çalışanı olmalarını tavsiye ederim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	83
Tablo 56.Katılımcıların “Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	84
Tablo 57.Katılımcıların “Çalıştığım kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı.....	85
Tablo 58.Katılımcıların “Çalıştığım kuruma aidiyetim yüksektir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	86
Tablo 59.Katılımcıların “Çalıştığım kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapıyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	87
Tablo 60.Katılımcıların çalıştıkları kurumdan talep ve beklentilerine göre dağılımı	88
Tablo 61.Katılımcıların “Tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekliyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	91
Tablo 62.Katılımcıların “Tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	92
Tablo 63.Katılımcıların “Tapu devir işlemlerinin notere devredilmesinin tapu çalışanlarının iş yükünü önemli oranda hafifleteceğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı	93

GRAFİKLER

Grafik 1.Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı.....	22
Grafik 2.Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı	23
Grafik 3.Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı	25
Grafik 4.Katılımcıların görev pozisyonuna göre dağılımı	26
Grafik 5.Katılımcıların istihdam şekline göre dağılımı	28
Grafik 6.Katılımcıların kurumun çalışma şartlarından memnuniyetlerine göre dağılımı	30
Grafik 7.Katılımcıların kurumun fiziksel, sosyal ve teknik imkanlarına ilişkin görüşlerine göre dağılımı	38
Grafik 8.Katılımcıların kurumlarından yemekhane ve servis hizmeti alma durumlarına göre dağılımı	44
Grafik 9.Katılımcıların kurumlarından aldıkları yemekhane ve servis hizmetlerini değerlendirmeleri .	45
Grafik 10.Katılımcıların yöneticilerine ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı	46
Grafik 11.Katılımcıların yapılan işe ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı	56
Grafik 12.Katılımcıların çalışma arkadaşları ile ilişkilerini değerlendirmelerine göre dağılımı.....	67
Grafik 13.Katılımcıların çalıştıkları kurumun imajına ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı.....	74
Grafik 14.Katılımcıların çalıştıkları kuruma karşı bağlılık ve aidiyet hissine ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı	80
Grafik 15.Katılımcıların tapu devir işlemlerinin notere devredilmesine ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı	90



YÖNETİCİ ÖZETİ

Yönetici Özeti

Araştırma tapu çalışanlarının çalıştıkları kurum ve sendikalara yönelik memnuniyet ve beklentilerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 26 ildeki tapu müdürlüklerinde görev yapan 1322 tapu çalışanına anket uygulanmıştır.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

- Araştırmaya katılanların %45,2'si kadın, %54,8'i erkektir. Katılımcıların çoğunluğu evlilerden (%73,6) oluşmaktadır. Katılımcıların %34,8'i 35 yaşından küçük, %65,2'si ise 35 yaş ve üzerindedir.
- Lisans ve üzerinde eğitim düzeyine sahip katılımcıların oranı %67,4'tür. Ön lisans mezunu olan katılımcıların oranı %22,9 iken lise ve altında eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların oranı %9,7'dir.
- Katılımcıların %90,7'si personel pozisyonunda çalışırken %9,3'ü yönetici pozisyonunda çalışmaktadır.
- Katılımcıların %83,8'i 657 4/A Memur, %16,2'si 657 4/B Sözleşmeli personel olarak istihdam edilmektedir.
- Katılımcıların %45,7'si 10 yıldan az, %38,9'u 10-20 yıl, %10,2'si 20-30 yıl arasında kurumda hizmet vermektedir. Kurumdaki hizmet süresi 30-40 yıl arasında olanların oranı %4,8, 40 yıldan fazla olanların oranı ise %0,5'tir.

Çalışma Şartlarından Memnuniyet

- Çalışma şartlarına ilişkin değerlendirmelere bakıldığında katılımcıların %23'ünün fiziksel çalışma ortamından memnun olmadıkları, %7,5'inin yöneticilerinden memnun olmadıkları, %16'sının yaptıkları işten memnun olmadıkları, %16,7'sinin kurumun sunduğu teknolojik imkânlardan memnun olmadıkları, %4,9'unun çalışma arkadaşlarından memnun olmadıkları, %19,1'inin kurumsal etik süreçlerden memnun olmadıkları ve %26,9'unun genel anlamda kurumlarından memnun olmadıkları görülmektedir.
- Çalışılan kurumun fiziksel, sosyal ve teknik imkânlarına bakıldığında en fazla memnun olunan hususun kurum içi haberleşme ağı (e-posta, duyurular, sms gönderimi, vb.) olduğu (%74) görülmektedir. Bunu çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma, havalandırma sistemi (%59,2) takip etmektedir. Katılımcıların %71,3'ü kurumun mesleki ve bireysel gelişimi arttıracak eğitimler düzenlemediğini, %52,5'i çalışma ortamındaki güvenlik tedbirlerinin yeterli olmadığını ve %42,6'sı kurumun teknolojik donanımının yeterli olmadığını belirtmişlerdir.
- Yemekhane hizmetlerine bakıldığında katılımcıların çoğuna yemekhane hizmeti sağlandığı fakat servis hizmetlerinden katılımcılarının yarısının dahi faydalanamadığı görülmektedir. Katılımcıların çoğu çalıştıkları kurumun kendilerine yemekhane hizmeti sağladığını (%78,1) belirtirken bu katılımcıların yalnızca %29,3'ü yemekhane hizmetlerini yeterli bulmaktadır. Katılımcıların %45,5'ine kurumları tarafından servis hizmeti sağlanmaktayken bu katılımcıların %59,3'ü servis hizmetlerini yeterli bulmaktadır.
- Kurum yöneticileri ile ilişkiler incelendiğinde yöneticilerin çalışanlarını objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirmediğine yönelik kanının %30,5 olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların yaklaşık dörtte üçü yöneticilerinin çalışanlarını değerlendirirken cinsiyete ve istihdam şekline göre ayırım yaptığını belirtmiştir. Katılımcıların %16,8'i kariyerlerinin yönetim tarafından engellendiğini düşünmektedir. Yöneticileri ile rahatça iletişim kurabildiklerini belirten katılımcıların oranı %84 iken, katılımcıların %17,6'sı yöneticileri tarafından haksız

yere azarlandığını, %17,7'si yöneticilerinin sık sık ve rahatsız edici şekilde kendilerini denetlediğini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra bilgi ve yeteneklerine uygun olmayan basit işlerin kendilerine verildiğini belirten katılımcıların oranı %26,8'dir. Yıllık izin konusundaki değerlendirmelere bakıldığında katılımcıların yaklaşık dörtte üçünün yıllık izin kullanmakta sorun yaşadığı görülmektedir.

- Yapılan işe ilişkin değerlendirmeler incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmının yaptıkları işi stresli bulduğu (%86), kurumlarındaki personel sayısını yetersiz bulduğu (%81,5), yaptıkları işin psikolojilerini olumsuz etkilediği (%73), yapılan işe göre aldıkları maaşın yeterli olmadığını düşündükleri (%73) ve mesai saatleri dışında çalışmaları gerektiği (%70,6) görülmektedir. Katılımcıların %72,7'si iş hayatları nedeniyle çoğu zaman sosyal ve aile hayatlarından ödün vermeleri gerektiğini belirtmiştir. Yaptığı işi sevenlerin oranı %55,7, iş yükü dağılımının adil bir şekilde yapıldığını düşünenlerin oranı %54,2, aldıkları eğitim ile uyumlu bir iş yaptığını düşünenlerin oranı %47,1 ve işyerinin kariyerinde ilerleme fırsatı sunduğunu düşünenlerin oranı %43,8'dir.
- Çalışma arkadaşları ile ilişkilere bakıldığında katılımcıların büyük bir kısmının (%87,5) ihtiyaç duyduklarında çalışma arkadaşlarından destek alabildikleri görülmektedir. Yine katılımcıların çoğu iş arkadaşlarının iletişimlerinde saygılı ve profesyonel olduğunu (%81,1), mesleki ve kurumsal imaj ve değerlerine uygun davrandıklarını (%75,6), mesleki beceri ve yeterliliklere sahip olduğunu (%71,1) düşünmektedirler. Katılımcıların %32,1'i ise çalışma arkadaşları arasında kişinin itibarını zedeleyecek şekilde dedikodu yapıldığını belirtmektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı ise çalışanlar arasında bir gruplaşma olduğunu düşünmektedir.
- Çalışılan kurumun imajı ile ilgili görüşlere bakıldığında oldukça büyük ölçüde (%80,5) tapu çalışanlarının toplumsal alanda itibar görmediği ve hizmet verilen vatandaşların kendilerine saygılı davranmadığı düşünülmektedir. Katılımcıların %31,6'sı atama ve terfilerde liyakate önem verilmediğini düşünmektedir.
- Katılımcıların yaklaşık yarısı kurumda kontrol ve denetleme mekanizmalarının olması gerektiği gibi işlemediğini (%49,8) ve Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın yaptığı denetleme faaliyetlerinin bir baskı unsuru olarak kullanıldığını (%51,8) düşünmektedir.
- Çalışılan kuruma karşı bağlılık ve aidiyet hissi incelendiğinde katılımcıların yaklaşık dörtte üçünün (%75,3) fırsatları olsa çalıştıkları kurumu değiştirmek istediği görülmektedir. Katılımcıların yalnızca yarısına yakın bir kısmı (%46) çalıştıkları kurumu sevdiklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda katılımcıların çoğunun (%76,8) gençlere tapu ve kadastro çalışanı olmalarını tavsiye etmedikleri ve yarısından fazlasının (%53,2) çalıştıkları kurumun bir gelecek garantisi sunmadığını belirttiği görülmektedir. Katılımcıların %56,1'i ise çalıştıkları kuruma karşı aidiyetlerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %52,1'i bu mesleği kendilerinin seçtiğini belirtirken yalnızca %39,7'si kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yaptığını belirtmiştir.
- Kurumdan talep ve beklentilerde en öncelikli sırada maaş düzenlemesi (%28,6), iş yoğunluğunun azaltılması (%27,7) ve özlük haklarının iyileştirilmesi (%20,3) gelmektedir. Katılımcıların %16,8'inin kurumun çalışanlara değer vermesini, %8,9'u çalışma koşullarının ve ortamının iyileştirilmesini, %7,1'i adalet ve liyakatin sağlanmasını, %6,6'sı atama ve yükseltmelerde adil olunmasını, %5,1'i yemek, servis, kreş, otopark ve buna benzer imkanların geliştirilmesini istemektedir.
- Katılımcılara tapu devir işlemlerinin notere devredilmesine ilişkin sorular da yöneltilmiştir. Buna göre katılımcıların %69,2'si tapu işlemlerinin notere devredilmesinin tapu çalışanlarının yükünü hafifleteceğini düşünmekte ve %52,6'sı işlemlerin notere devrini onayladığını belirtmektedir. Katılımcıların %55,8'i ise tapu devir işlemlerinin notere devredilmesinin tapu güvencesine zarar vereceğini belirtmektedir.



ARAşTIRMA HAKKINDA

Ülkemizde ilk tapu teşkilatı 1847 yılında kurulmuştur ve Cumhuriyetin kuruluşuna değin farklı isimler altında varlığını sürdürmüştür. Cumhuriyetin kuruluşunun ardından bağımsız bir tapu teşkilatına olan ihtiyacı karşılamak adına 1924 yılında Tapu ve Umum Müdürlüğü Teşkilatı Kurulmuş ve 1925 yılında teşkilata kadastro birimi eklenmiştir. 1936 yılında günümüzdeki yapıya kavuşan ve hedefleri belirlenen Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü bugün faaliyetlerini Çevre ve Şehircilik Bakanlığı bünyesinde sürdürmektedir. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün bazı görev ve yetkileri şu şekildedir¹:

- Devletin sorumluluğu altındaki tapu sicillerinin düzenli bir biçimde tutulmasını, taşınmazlarla ilgili her türlü akitli ve akitsiz tapu işlemleri ile tescil işlerinin yapılmasını, siciller üzerindeki değişikliklerin takibini, denetlenmesini, sicil ve belgelerin arşivlenerek korunmasını sağlamak.
- Mekânsal bilgi sistemi altyapısını ve harita üretim izleme merkezini oluşturmak, verilerden gerçek ve tüzel kişiler ile kamu kurum ve kuruluşlarının faydalanmasını sağlamak, coğrafi bilgi sistemleri konusunda verilecek görevleri yapmak.
- Yabancı uyruklu gerçek ve tüzel kişilerin ülkedeki tapu ve kadastro ile ilgili işlemlerini yapmak, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek ve tüzel kişilerin yurtdışındaki taşınmazları ile ilgili hak ve menfaatlerini korumak, devletlerarası emlak müzakerelerine katılmak.
- Görev alanıyla ilgili konularda, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yaparak müşterek projeler planlamak, yürütmek.
- Taşınmaza yönelik aracılık faaliyetlerini düzenlemek, lisans vermek, bu faaliyetlerin usul ve esaslarını belirlemek ve denetlemek.
- Genel Müdürlüğün görev, hizmet ve faaliyetleri ile ilgili olarak, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile meslek kuruluşlarınca uyulacak esasları belirlemek, koordinasyonu sağlamak.

Günümüzde Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'ne bağlı tapu müdürlüklerinde 11.653 personel görev yapmaktadır. Tapu müdürlükleri ülkemizde en fazla işlem hacmine sahip olan kamu kurumlarından biridir. Dolayısıyla tapu müdürlüklerinde görevli personel oldukça yoğun ve iş tanımları itibariyle hassas sorumlulukları omuzlamak durumundadır. Bunlara ek olarak tapu personelleri zaman zaman ast ve üst ilişkilerindeki iletişimin niteliği, vatandaşla olan ilişki biçimi, kurum ve çalışanlarının toplumsal itibarı, iş yoğunluğu, fiziksel çalışma ortamı, özlük hakları vb. süreçlerden kaynaklı olarak stresli bir çalışma hayatına sahip olabilmekte ve hak ihlallerine uğrayabilmektedir.

Bayındır, Çevre, İnşaat, Yol, Afad, Tapu ve Kadastro Çalışanları Birliği Sendikası (Bayındır Memur-Sen) 2002 yılında kurulmuştur. Bayındır Memur-Sen fiziksel çalışma ortamı ve gelir seviyesinden meslek tanımlarına kadar uzanan geniş bir yelpazede üyelerinin hak ve çıkarlarını gözetmektedir. Tüzüğü'nün 3. Maddesi Bayındır Memur-Sen'in amaçlarını tanımlamaktadır:

“Sendika; özgürleşmiş, sivilleşmiş, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti olmanın gereklerini hayata geçirmeyi başarmış ve daha katılımcı bir demokrasinin yerleştiği, daha özgür kişi ve sivil toplum örgütlerinin gerçek anlamda var olabildiği, düşünce üretim teklifler sunabildiği, katılımcı demokrasinin gerek ve imkanlarından faydalanabildiği; adil gelir dağılımının hayata geçirildiği; sosyal devlet olmanın gereği her vatandaşın her alanda eşitlik ilkesinin gereklerinden tam olarak faydalanabildiği; daha mutlu insanların yaşadığı daha özgür, daha zengin Türkiye'ye ulaşabilmeyi; bununla birlikte, başta üyeleri olmak üzere kamu görevlilerinin; ekonomik, sosyal, kültürel, özlük, mesleki hak ve menfaatlerinin korunmasını ve geliştirilmesini, insan onuruna yaraşır bir gelir düzeyine kavuşmasını, sosyal güvenliğe kavuşturulmasını temel amaç sayar”.²

¹ <https://www.tkgm.gov.tr/tarihce-ve-gorevler>

² <http://www.bms.org.tr/Sayfa/tuzugumuz-687.html>

Kurumsal bir yapı olarak, tapu personellerinin iş hayatında karşılaştıkları ve karşılaşılabilecekleri problemleri tespit ederek hukuki ve bürokratik kanallarla bu problemlerin çözümü için faaliyetler yürütmekte, üyelerinin ve tüm tapu personellerinin konumlarını, hukuki haklarını güçlendirmektedir. Bayındır Memur-Sen'in görev ve yetkileri tüzüğü'nün 4. Maddesinde belirtilmiştir³. Buna göre sendikanın bazı görev ve yetkileri şu şekildedir:

- Üyesi olduğu Konfederasyonla birlikte üyelerinin mali ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek, çalışma şart ve şekillerinin insan onuruna yaraşır bir niteliğe kavuşturmak hedefleriyle toplu sözleşme görüşmelerine katılmak ve yetkili sendika olarak toplu sözleşme imzalamak,
- Toplu sözleşme imzalanması halinde, toplu sözleşme hükümlerinin eksiksiz, tam ve doğru olarak uygulanmasını sağlamak, bu amaçla gerekli tedbirleri almak ve faaliyetleri gerçekleştirmek,
- Toplu sözleşme kapsamında veya diğer mevzuat hükümleri gereğince oluşturulan kurul ve komisyonlara temsilci göndermek,
- Üyelerin mesleki yeterliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer, ve benzeri çerçevede toplantı ve etkinlikler düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayımlar gerçekleştirmek,
- İlgili mevzuatında belirtilen hükümler doğrultusunda toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması halinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurmak,
- Üyeleri ile idare arasında doğacak ihtilaflarda, ortak hak ve menfaatlerinin takip edilmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda, üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve her derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, üyelerinin haklarına halel getiren işlem ve düzenlemelerle ilgili olarak üyeleri ve/veya sendika adına dava açmak ve bu çerçevede açılan davalarda taraf olmak,
- Mevzuat ve uluslararası antlaşma ve sözleşme hükümlerine göre toplanan ulusal ve uluslararası kurullara gerektiğinde temsilci göndermek,
- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla; evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, açığa alınma, işsizlik gibi hallerde üyelere yardım yapılması amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak,
- Üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla uluslararası sendikal örgütlere üye olmak, bu kuruluşların Genel Kurullarına ve diğer toplantı ve etkinliklerine katılmak,
- Çalışma hayatında, kadınlara ve engellilere yönelik, iş ve çalışma ortamının iyileştirilmesi konularında çalışmalar yürütmek,
- Etkinlik ve verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarıyla ilgili rapor düzenlemek, önerilerde bulunmak ve kamu işvereni ile hizmet kolundaki kurum ve kuruluşlarla bu konularda ortak çalışmalar yapmak.

Sivil toplumun önemli bir öznesi olan sendikaların temsil ettiği çalışan ve işveren gruplar toplumun nitel ve nicel anlamda en önemli gruplarından. Bu bağlamda sendikaların etkinliklerinin ve güçlerinin

³ A.g.e.

artması demokratik temsil noktasında önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar açısından da yasal hakların korunması ve geliştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, güvenli ve sağlıklı iş ortamlarının sağlanması, iş güvencesi ile diğer hakların korunması ve geliştirilmesi için sendikalar büyük önem arz etmektedirler.

Tapu Çalışanları Memnuniyet Araştırması Nisan-Mayıs 2021 tarihinde tapu müdürlüklerinde çalışan 1334 personelle yüz yüze anket yöntemiyle veri toplanarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı, tapu müdürlüklerinde görevli personelin çalışma şartlarından memnuniyet düzeyinin ve çalışma hayatında karşılaşılan problemlerinin ve sendikalara yönelik beklentilerinin tespit edilmesidir. Elde edilen bulgulardan hareketle, üyelerin beklentilerine göre uygulanabilecek olan sendikal faaliyetlerin geliştirilmesine katkı sağlanması beklenmektedir.



▼
YÖNTEM,
TEKNİK VE
ARAÇLAR

Yöntem, Teknik ve Araçlar

Bu bölümde araştırmanın üzerine oturduğu yöntem bilimsel yaklaşım ve örneklem seçimi, araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler, ölçüm araçları hakkında bilgiler yer almaktadır. Araştırma uygulamalı araştırma türünde olduğundan, yöntemin seçiminde Bayındır Memur-Sen'in öncelikleri ve istekleri ön planda tutulmuştur.

Yöntem Bilimsel Yaklaşım

Bu araştırmada kullanılan yaklaşım, insan davranışlarının keskin deneysel (ampirik) gözlemlerini tündengelimsel mantıkla birleştirerek insan aktivitelerinin genel örüntüsünü ve bu örüntülerde yer alan olasılıklı ilişkileri keşfetme üzerine temellendirilmiştir.⁴ Hedef kitlesine göre düşünüldüğünde araştırma uygulamalı bir betimsel ve açımlayıcı araştırma özelliği taşımaktadır. Betimsel araştırmalarda tek değişkenli ve çok değişkenli örneklem özelliklerinin derinlemesine betimlemesi yapılır. Ek olarak, var olduğu varsayılan ve hakkında az bilinen istatistiksel ilişkilerin de ortaya çıkarılması ile açıklayıcı hipotezlerin üretilmesi bu tür araştırmaların belirleyici özelliklerindendir.

Araştırma, amaç, toplanılan veri ve yapılan analizler açısından ilişkisel (korelasyonel) tarama araştırmasıdır.⁵ İlişkisel tarama araştırmaları değişkenler arasındaki ilişkilerin betimlenmesi, açıklanması ve açıklanması üzerinde vurgu yapar. Bu tür araştırmalarda, betimleme, açıklama ya da açıklama süreçleri beraberce kullanılacağı gibi, sadece birisi de kullanılabilir. Bir tarama araştırması olarak bu araştırma da daha çok betimleme ve açıklama amacı bulunmaktadır. Tarama araştırmalarının başka bir özelliği, olabildiğince çok sayıda değişken için veri toplanarak istatistiksel kontrol yolu ile alternatif açıklamaları elemeye çalışmaktır.⁶ Ancak uygulamalı araştırmalarda akademik kuramsal ilgilerden daha çok destekleyicinin öncelikleri önemli olduğundan, akademik ilgilerle uygulama önceliklerinin bağdaştırılması gerekmektedir. Uygulamalı araştırmalarda bulgular destekleyici tarafından araçsal olarak kullanılmaktadır. Bu araştırmada da bulguların nasıl kullanılacağı destekleyici kurum olan Bayındır Memur-Sen'in inisiyatifindedir.

Araştırmada kullanılan veri toplama yöntem ve tekniği niceliksel olup veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veriler, Nisan ve Mayıs aylarında yüz yüze veri toplama yöntemiyle toplanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki Tapu Müdürlüklerinde çalışanlar oluşturmaktadır. 08.03.2021 tarihi itibarıyla Türkiye'deki tüm tapu müdürlüklerinde çalışan sayısı 7312 erkek ve 4341 kadın olmak üzere toplam 11.653 kişidir. Bunun %73,88'i 657 4/A Memur kadrosunda, %16,49'u 657 4/B Sözleşmeli Personel kadrosunda, %5,01'i Döner Sermaye Sürekli İşçi (696 KHK) kadrosunda ve %4,62'si 4/D İşçi kadrosunda çalışmaktadır⁷.

Türkiye'deki tapu çalışanları evrenini temsil edecek şekilde **İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması** Düzey 2'de yer alan 26 ildeki tapu çalışanlarının yaklaşık %20'sini içerecek şekilde bir örneklem seçilmiştir. Araştırma örneklemine yalnızca 657 4/A Memur kadrosunda ve 657 4/B Sözleşmeli Personel kadrosunda çalışan 1335 kişi dahil edilmiştir. Anketteki soruların yarısından

⁴ Neuman, W Lawrence, *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7. Basım). Boston: Pearson., 2011, s. 95).

⁵ (Punch, , Keith F. *Introduction to social research: Quantitative and qualitative approaches* (2. Basım) London: Sage Publications, 2005, s.75).

⁶ Agresti, Alan & Finlay, Barbara, *Statistical methods for the social sciences* (4. Basım.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. 2009, s.303.

⁷ <https://tkgm.gov.tr/personel-db/calisan-personel>

fazlasına cevap vermediği tespit edilen 13 kişinin dışarıda bırakılmasıyla kalan 1322 katılımcının illere göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların illere göre dağılımı

İLLER	Sıklık	Yüzde (%)
Adana	50	3,8
Ağrı	11	0,8
Ankara	161	12,2
Antalya	64	4,8
Aydın	43	3,3
Balıkesir	50	3,8
Bursa	78	5,9
Erzurum	26	2,0
Gaziantep	35	2,6
Hatay	43	3,3
İstanbul	210	15,9
İzmir	105	7,9
Kastamonu	20	1,5
Kayseri	44	3,3
Kırıkkale	15	1,1
Kocaeli	48	3,6
Konya	65	4,9
Malatya	30	2,3
Manisa	45	3,4
Mardin	20	1,5
Samsun	41	3,1
Şanlıurfa	21	1,6
Tekirdağ	36	2,7
Trabzon	26	2,0
Van	21	1,6
Zonguldak	14	1,1
Toplam	1322	100

Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında Tapu Müdürlüklerinde çalışan personelin iş yaşamında karşılaştıkları sorunları ve iş yaşamında karşılaştıkları sorunları ve iş yaşamından duydukları memnuniyet düzeyleri ile sendikalara yönelik tutumlarını tespit etmek amacıyla tam yapılandırılmış açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan anket formu kullanılmıştır (Bkz. EK1).

Anket formu toplam 2 bölümden ve 61 kapalı uçlu ve 3 açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Bu bölümler;

1. Demografik Bilgiler (7 Madde)
2. Çalışma Şartlarından Memnuniyet (57 Madde)

Anket Kontrolü

İl sorumluları (supervizör), anketörler tarafından yapılan anketlerin doğru yapılıp yapılmadığını, anket formlarının tam olarak doldurulup doldurulmadığını kontrol ederek, her anketörün anketlerinden %40 oranında telefon kontrolü gerçekleştirmişlerdir.

İllerde yapılan anketler daha sonra Ankara ofisine gönderilerek tekrar kontrolden geçirilmiştir. Ofise gelen anketler önce iç tutarlılık ve mantık kontrolünden geçirilerek güvenilir bulunmayan anketler elenmiştir. Sonraki süreçte ise bu anketlerin %40'u üzerinde telefon kontrolü yapılarak anketlerin güvenilirliği test edilmiştir.

Anketin Veri Giriş Kontrolü

Veri giriş kontrolü üç aşamada gerçekleşmiştir. Veri girişinden önce sıra numarası birden başlamak üzere, anketlerin sağ üst köşesine kodlama yapılmış ve veri girişi yapan elemanlara sıralı olarak paylaştırılmıştır. Veri girişinin istatistik paket programına nasıl yapılacağı ve anketin programda nasıl kodlandığı görsel olarak anlatılmıştır. Veri girişi yapanlar girilen anketleri ve elektronik ortamda girdiği verileri, veri giriş kontrolünün birinci aşamasında görevli olan kişiye teslim etmiştir. Kontrol görevlisi olan eleman daha sonraki aşamada anketlerin %10'unu (sistemik örnekleme ile) seçerek, paket programa veri girişinin tam ve eksiksiz olarak girişi ile ilgili kontrolünü yapmıştır. Bu şekilde veri girişi yapan her elemanın veri girişleri kontrol edilmiştir. Verilerin tamamı tek bir dosyada veri kaybına neden olunmadan birleştirilmiştir. Toplamda hatalı ve eksik olan anketlerin çıkartılması sonucunda 1322 anketin veri girişi yapılmıştır. Veri giriş kontrolünün ikinci aşaması olan ve veri tabanının tamamı göz önünde bulundurularak yine %10'luk bir örneklem (Sistemik Örneklem ile) çekilerek anketlerin veri giriş kontrolü tekrardan yapılmıştır.

Veri giriş kontrolünün üçüncü ve son aşamasında ise, veri tabanındaki her değişken yine frekans dağılımı oluşturularak test edilmiştir. Bu aşamada elde edilen frekans dağılımlarında veri kodlaması haricinde yanlışlıkla farklı kodlar girilenler tespit edilerek anket sıra numaralarından geriye dönük olarak o verinin gerçek değeri tespit edilip veri tabanına girilmiştir. Her değişken için bu kontrol yapıldıktan sonra veri tabanının son şekli hazırlanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Toplanan verinin değişken merkezli betimlenmesi için, araştırma amacına uygun olarak tek değişkenli sıklık ve yüzde dağılımları, çapraz tablolama süreci sonucunda oluşturulan olumsuzluk tabloları gibi özet betimsel istatistikler kullanılmıştır. Araştırmada ele alınan konuların katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak amacıyla yerine göre Ki-Kare testi analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin görüşlerinin ve verdiği bilgilerin gerçek ve samimi olduğu varsayılmıştır.



BULGULAR



KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

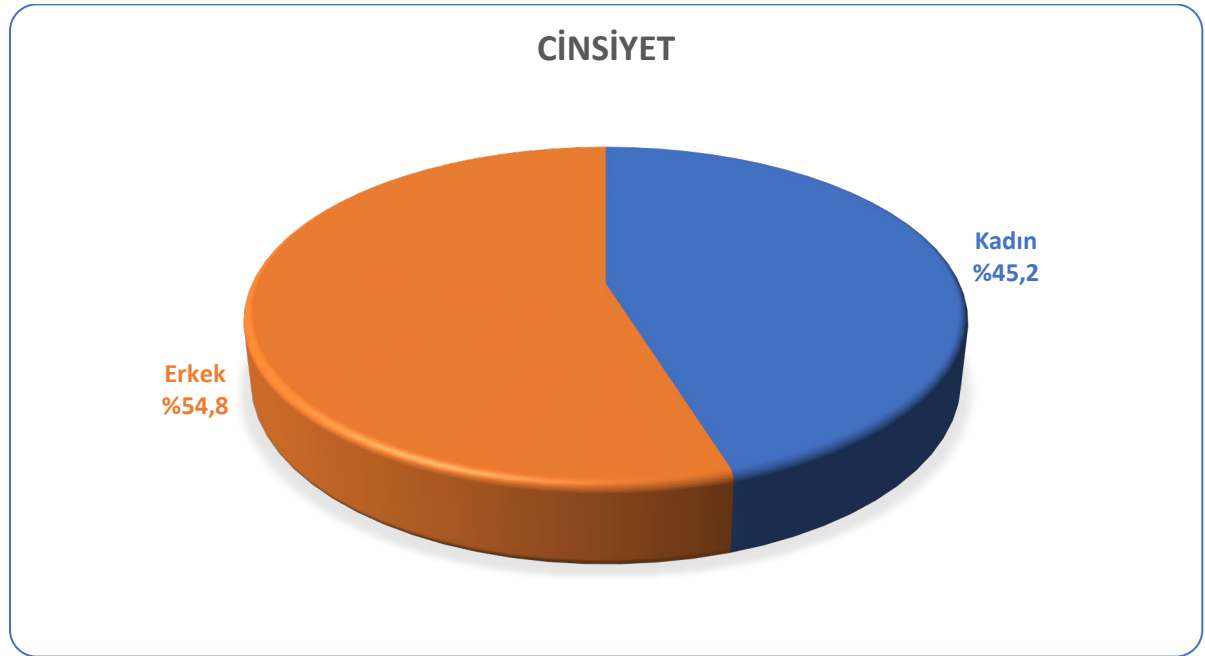
Araştırma örneklemini oluşturan tapu çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim düzeyine, medeni durumlarına göre dağılımlarının yanı sıra katılımcıların çalıştıkları kurumdaki görev pozisyonlarına, kurumdaki hizmet süresine ve istihdam şekline göre dağılımları da incelenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	Sıklık	%	Geçerli yüzde (%)
Kadın	598	45,2	45,2
Erkek	724	54,8	54,8
Toplam	1322	100	100

Araştırmaya katılanların %45,2'si kadın; %54,8'i erkektir.

Grafik 1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

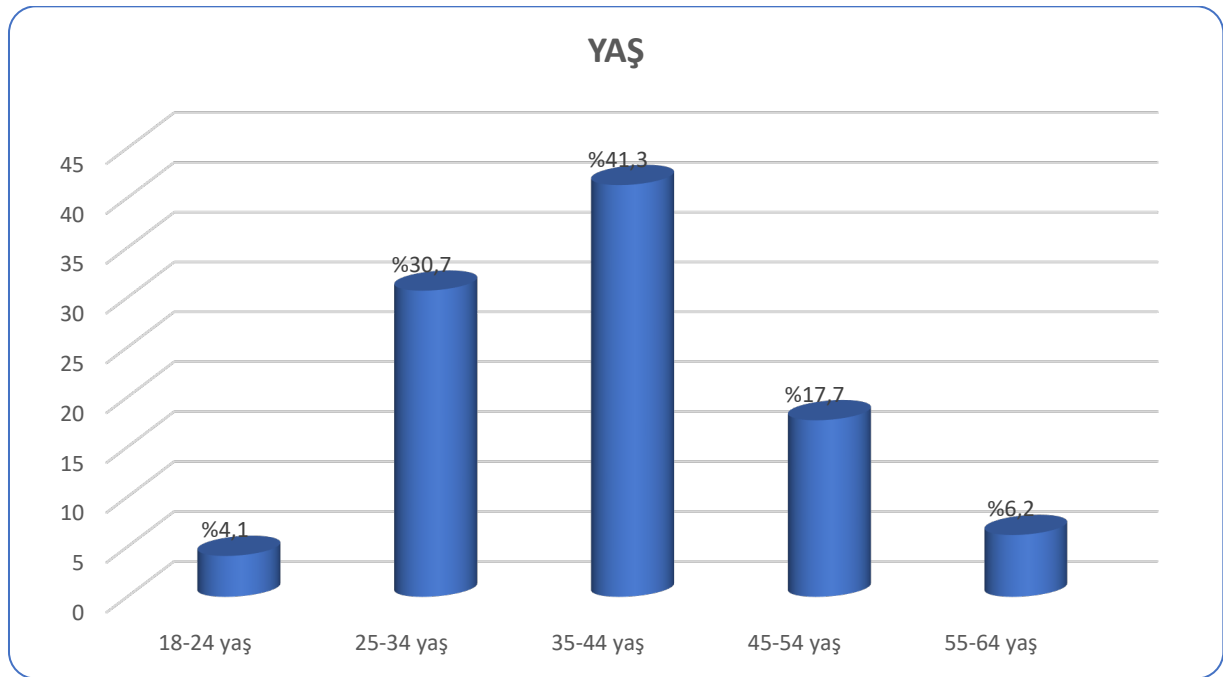


Tablo 3. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı

Yaş	Sıklık	Yüzde (%)	Geçerli yüzde (%)
18-24 yaş	53	4,0	4,1
25-34 yaş	398	30,1	30,7
35-44 yaş	536	40,5	41,3
45-54 yaş	229	17,3	17,7
55-64 yaş	81	6,1	6,2
Toplam	1297	98,1	100
Cevapsız	25	1,9	
Genel toplam	1322	100	

Araştırmaya katılanların %4,1'i 18-24 yaş, %30,7'si 25-34 yaş, %41,3'ü 35-44 yaş ve %17,7'si 45-54 yaş aralığındadır. 55-64 yaş aralığındaki katılımcıların oranı %6,2'dir. Buna göre katılımcıların %65,2'si 35 yaş ve üzerindeyken, %34,8'i ise 18-34 yaş aralığındadır.

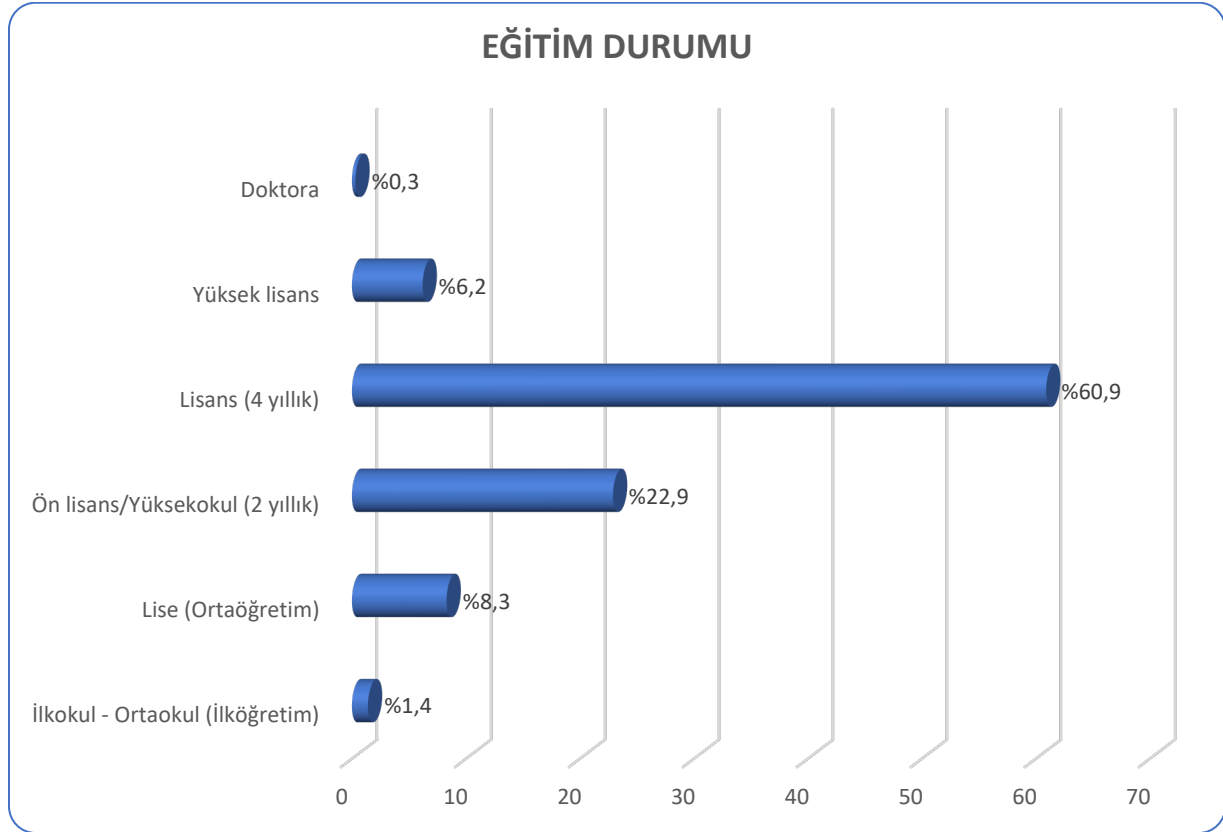
Grafik 2. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı



Tablo 4. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı

Eğitim Durumu	Sıklık	%	Geçerli yüzde (%)
İlkokul - Ortaokul (İlköğretim)	18	1,4	1,4
Lise (Ortaöğretim)	109	8,2	8,3
Ön lisans/Yüksekokul (2 yıllık)	300	22,7	22,9
Lisans (4 yıllık)	799	60,4	60,9
Yüksek lisans	81	6,1	6,2
Doktora	4	0,3	0,3
Toplam	1311	99,2	100
Cevapsız	11	0,8	
Genel toplam	1322	100	

Katılımcıların %1,4'ü ilköğretim mezunudur, %8,3'ü ise lise mezunu kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %60,9'u lisans ve %6,2'si ise yüksek lisans mezunudur. Doktora mezunu katılımcıların oranı ise %0,3'tür. Buna göre katılımcıların %67,4'ü lisans ve üzerinde eğitim düzeyine sahiptir.

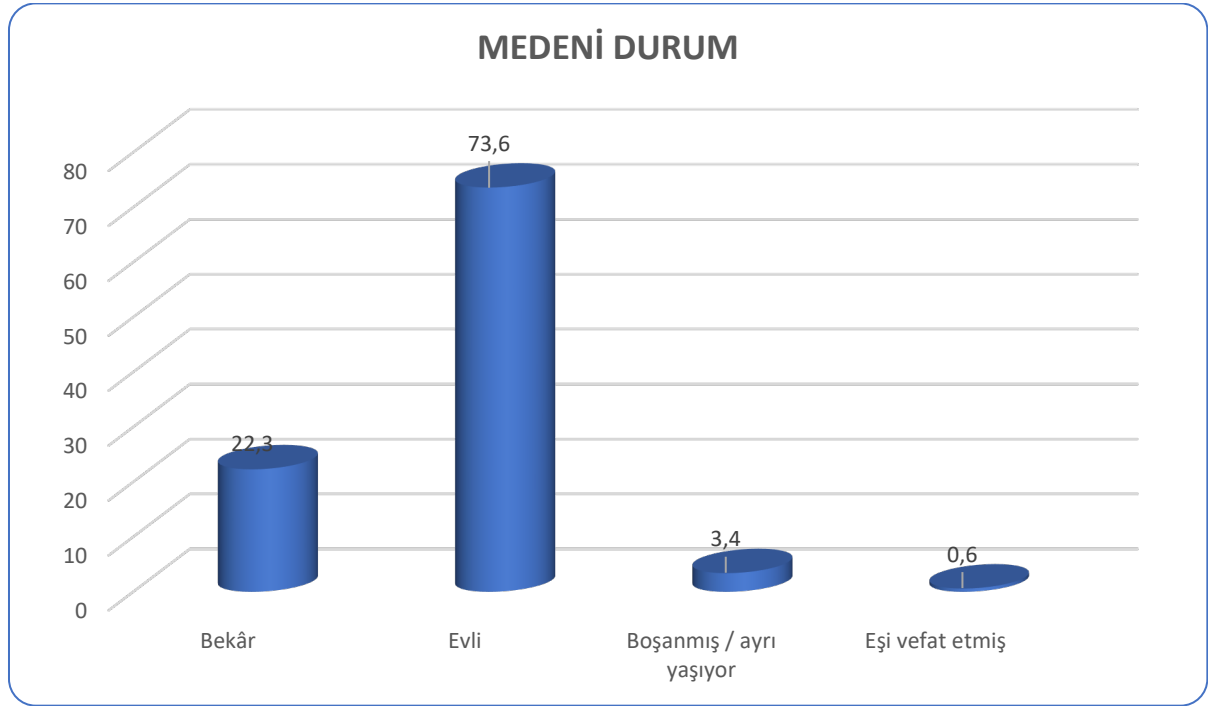


Tablo 5. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni Durum	Sıklık	%	Geçerli yüzde (%)
Bekâr	294	22,2	22,3
Evli	969	73,3	73,6
Boşanmış / ayrı yaşıyor	45	3,4	3,4
Eşi vefat etmiş	8	0,6	0,6
Toplam	1316	99,5	100
Cevapsız	6	0,5	
Genel toplam	1322	100	

Katılımcıların %73,6'sı evli, %22,3'ü ise bekârdır. Eşinden boşandığını ya da eşiyle ayrı yaşadığını belirtenlerin oranı %3,4 iken katılımcıların %0,6'sı eşini kaybetmiştir.

Grafik 3. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

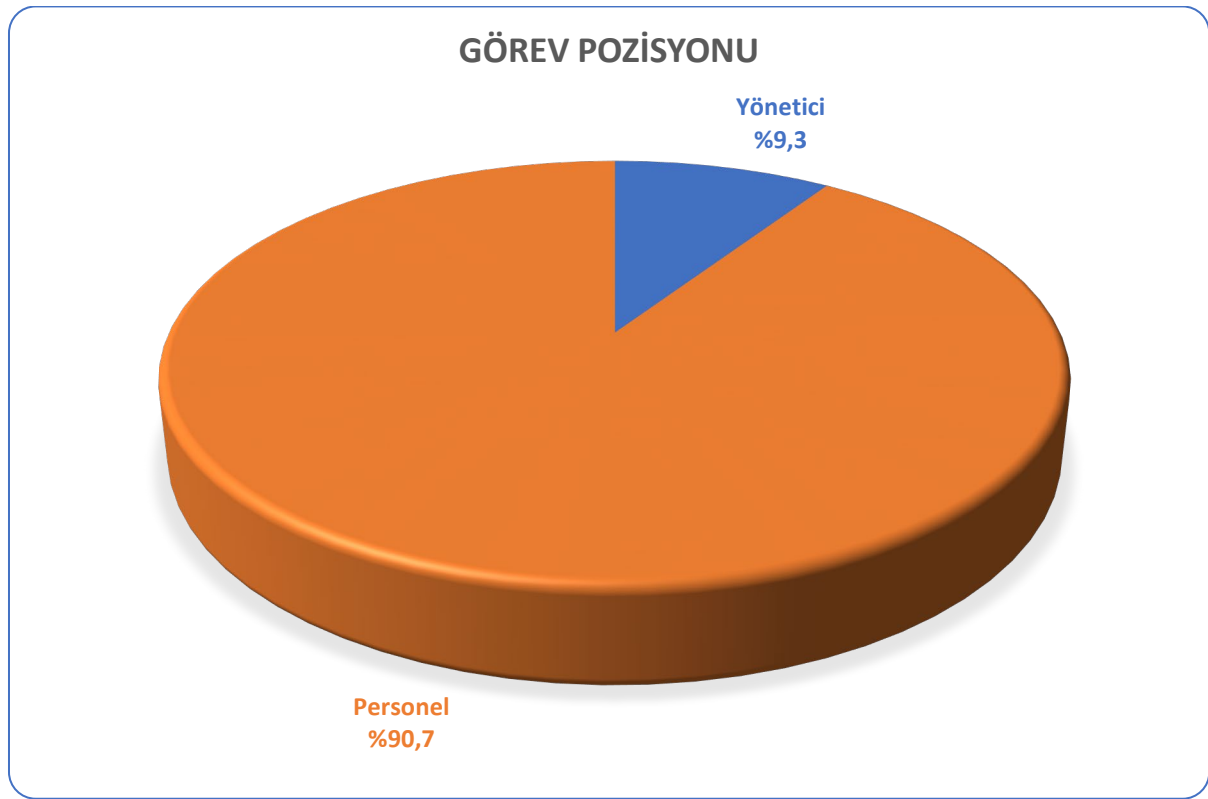


Tablo 6.Katılımcıların görev pozisyonuna göre dağılımı

Görev Pozisyonu	Sıklık	%	Geçerli yüzde (%)
Yönetici	122	9,2	9,3
Personel	1190	90,0	90,7
Toplam	1312	99,2	100
Cevapsız	10	0,8	
Genel toplam	1322	100	

Katılımcıların %90,7 si personel olarak görev yapmaktayken %9,3'ü yönetici olarak görev yapmaktadır.

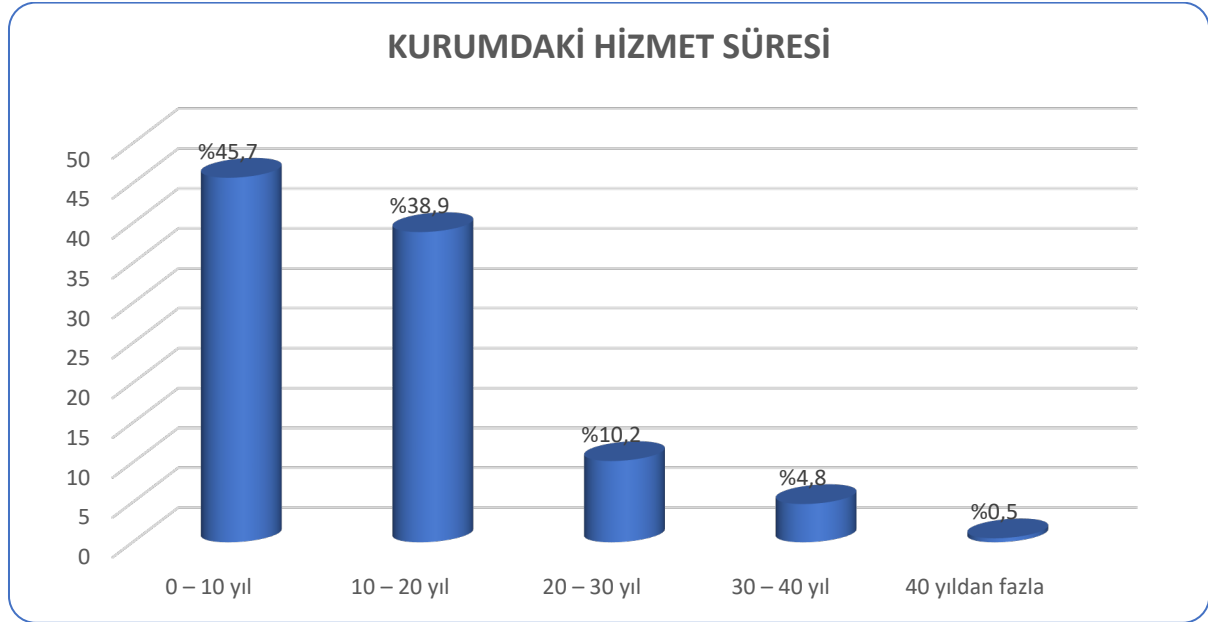
Grafik 4.Katılımcıların görev pozisyonuna göre dağılımı



Tablo 7. Katılımcıların kurumdaki hizmet süresine göre dağılımı

Kurumdaki hizmet süresi	Sıklık	%	Geçerli yüzde (%)
0 – 10 yıl	602	45,5	45,7
10 – 20 yıl	512	38,7	38,9
20 – 30 yıl	134	10,1	10,2
30 – 40 yıl	63	4,8	4,8
40 yıldan fazla	6	0,5	0,5
Toplam	1317	99,6	100
Cevapsız	5	0,4	
Genel toplam	1322	100	

Araştırmaya katılanların %45,7'si 10 yıla kadar kurumda çalışmaktayken, %38,9'u 10-20 yıl arasında kurumda çalışmaktadır. 20-30 yıldır kurumda çalışanların oranı %10,2, 30-40 yıldır kurumda çalışanların oranı %4,8, 40 yıldan fazla bir süredir kurumda çalışanların oranı ise %0,5'tir.

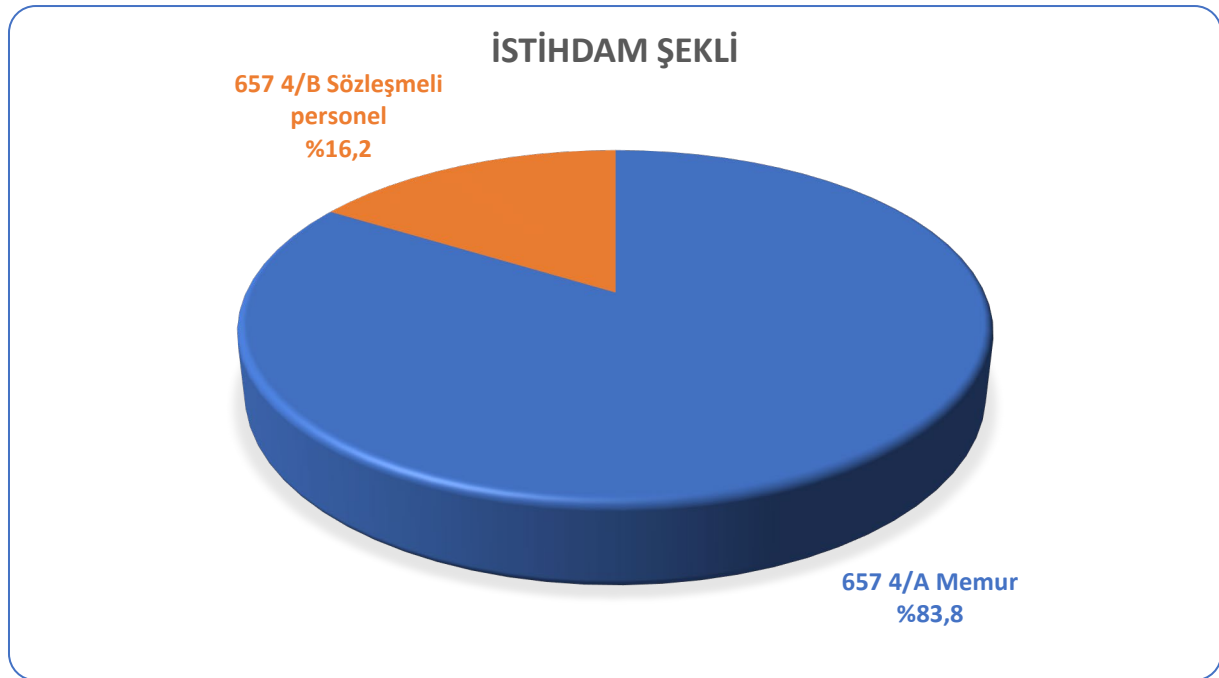


Tablo 8.Katılımcıların istihdam şekline göre dağılımı

İstihdam şekli	Sıklık	%	Geçerli yüzde (%)
657 4/A Memur	1087	82,2	83,8
657 4/B Sözleşmeli personel	210	15,9	16,2
Toplam	1297	98,1	100
Cevapsız	25	1,9	
Genel toplam	1322	100	

Katılımcıların %83,8'i 657 4/A Memur şeklinde istihdam edildiğini belirtirken, %16,2'si 657 4/B Sözleşmeli personel şeklinde istihdam edildiğini belirtmiştir.

Grafik 5.Katılımcıların istihdam şekline göre dağılımı

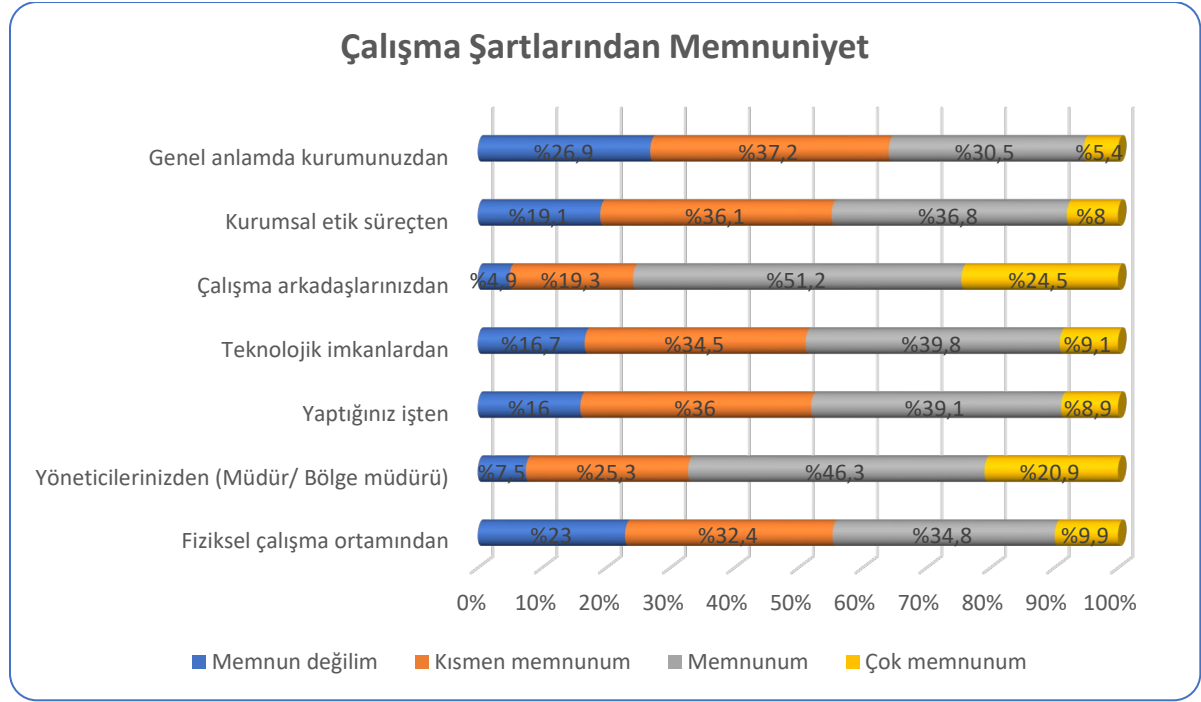




ÇALIŞMA ŞARTLARINDA MEMNUNİYET

Katılımcılara ilk olarak çalıştıkları kuruma ilişkin genel değerlendirmeleri sorulmuştur.

Grafik 6. Katılımcıların kurumun çalışma şartlarından memnuniyetlerine göre dağılımı



Katılımcıların çalıştıkları kurumla ilgili değerlendirmeleri incelendiğinde en fazla memnun olunan hususun kişilerin birlikte çalıştıkları çalışma arkadaşları olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla yöneticilerden, yapılan işten, teknolojik imkânlardan ve kurumsal etik süreçlerden duyulan memnuniyet izlemektedir. Bununla birlikte, çalışılan kurumdan memnuniyetin genel olarak değerlendirilmesi istendiğinde, katılımcıların dörtte birinden fazlasının (%26,9) kurumdan memnun olmadıkları görülmektedir. Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyet, görev pozisyonu, hizmet süresi, istihdam şekli ve sendika üyeliğine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların çalıştıkları kurumun fiziksel çalışma ortamından memnuniyetlerine göre dağılımı

Fiziksel çalışma ortamından					
Nitelikler	Memnun değilim (%)	Kısmen memnunum (%)	Memnunum (%)	Çok memnunum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1315)	23,0	32,4	34,8	9,9	
Cinsiyet					
Kadın	26,1	33,1	30,9	9,9	9,59 $p < .05$
Erkek	20,4	31,9	38,0	9,8	
Görev pozisyonu					
Yönetici	23,8	28,7	29,5	18,0	10,53 $p < .05$
Personel	22,7	33,0	35,2	9,1	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	25,2	31,8	33,0	10,0	7,13 $p = .31$
10 – 20 yıl	22,7	33,3	34,7	9,3	
20 yıldan fazla	17,2	31,5	39,9	11,3	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	25,0	32,3	33,0	9,8	17,30 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	13,0	32,2	44,2	10,6	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	22,1	32,3	36,2	9,5	2,44 $p = .49$
Sendika üyesi değil	24,7	32,1	32,5	10,8	

Katılımcıların %32,4'ü çalıştıkları kurumun fiziksel çalışma ortamından kısmen memnun olduklarını, %34,8'i de memnun olduklarını ve %9,9'u çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kurumun fiziksel çalışma ortamından memnun olmayanların oranının %23 olduğu görülmektedir.

Kurumun fiziksel çalışma ortamından memnuniyet düzeyleri katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve istihdam şekline göre farklılaşırken, katılımcıların kurumdaki hizmet sürelerine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadınlarda kurumun fiziksel çalışma ortamından memnun olmadıklarını belirtenlerin oranı (%26,1) erkeklere göre (%20,4) daha fazlayken, fiziksel çalışma ortamından memnun olanların oranı (%30,9) erkeklere göre (%38) daha azdır, ($\chi^2 = 9,59$, $p < .05$).

Kurumda yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda fiziksel çalışma ortamından çok memnun olduklarını belirtenlerin oranı (%18), personelle (%9,1) kıyaslandığında daha fazladır. Bununla birlikte, personel pozisyonunda çalışanlar fiziksel çalışma ortamından kısmen memnun olduklarını ve memnun olduklarını (%68,2), yöneticilere göre (%58,2) daha fazla oranlarda belirtmişlerdir, ($\chi^2 = 10,53$, $p < .05$).

Kurumun fiziksel çalışma ortamından memnun olmayanların oranı memur statüsünde çalışan katılımcılarda (%25), sözleşmeli personel statüsünde çalışan katılımcılara göre (%13) daha fazladır, ($\chi^2 = 17,30$, $p < .01$).

Tablo 10. Katılımcıların yöneticilerinden (Müdür / Bölge müdürü) memnuniyetlerine göre dağılımı

Yöneticilerinizden (Müdür / Bölge müdürü)					
Nitelikler	Memnun değilim (%)	Kısmen memnunum (%)	Memnunum (%)	Çok memnunum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1300)	7,5	25,3	46,3	20,9	
Cinsiyet					
Kadın	6,8	27,9	45,6	19,7	4,22 $p = .24$
Erkek	8,0	23,2	46,9	22,0	
Görev pozisyonu					
Yönetici	5,0	16,7	45,8	32,5	12,95 $p < .01$
Personel	7,8	25,8	46,5	19,9	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	7,3	24,4	47,9	20,5	5,16 $p = .52$
10 – 20 yıl	8,3	27,4	43,8	20,4	
20 yıldan fazla	5,5	22,9	47,8	23,9	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	8,0	25,8	45,7	20,4	5,07 $p = .17$
657 4/B Sözleşmeli personel	3,9	24,3	50,0	21,8	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	6,1	25,0	46,1	22,8	10,32 $p < .05$
Sendika üyesi değil	10,1	26,3	46,1	17,5	

Katılımcıların %25,3'ü yöneticilerinden kısmen memnun olduklarını, %46,3'ü memnun olduklarını ve %20,9'u da çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Yöneticilerinden memnun olmayanların oranının %7,5 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yöneticilerinden memnuniyet düzeyleri katılımcıların görev pozisyonuna ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine, istihdam şekline göre farklılaşmamaktadır.

Kurumda yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda yöneticilerinden çok memnun olduklarını belirtenlerin oranı (%32,5), personelle (%19,9) kıyaslandığında daha fazladır. Bununla birlikte, personel pozisyonunda çalışanlar, yöneticilerinden kısmen memnun olduklarını ve memnun olduklarını (%72,5), yöneticilere göre (%62,5) daha fazla oranlarda belirtmişlerdir, ($\chi^2 = 12,95$, $p < .01$).

Sendika üyesi olan katılımcılarda yöneticilerinden çok memnun olduklarını belirtenlerin oranı (%22,8) sendika üyesi olmayan katılımcılara göre (%17,5) daha fazlayken, sendika üyesi olmayan katılımcılarda yöneticilerinden memnun olmadığını belirtenlerin oranı (%10,1) sendika üyesi olan katılımcılara göre (%6,1) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,32$, $p < .05$).

Tablo 11. Katılımcıların yaptıkları işe karşı duydukları memnuniyetlerine göre dağılımı

Yaptığınız işten					
Nitelikler	Memnun değilim (%)	Kısmen memnunuz (%)	Memnunuz (%)	Çok memnunuz (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1315)	16,0	36,0	39,1	8,9	
Cinsiyet					
Kadın	18,2	37,1	37,8	6,9	8,97 $p < .05$
Erkek	14,2	35,1	40,1	10,6	
Görev pozisyonu					
Yönetici	3,3	26,2	47,5	23,0	48,79 $p < .001$
Personel	17,2	37,0	38,3	7,5	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	20,1	38,7	34,3	6,9	53,51 $p < .001$
10 – 20 yıl	15,9	36,1	39,2	8,8	
20 yıldan fazla	3,9	28,6	52,2	15,3	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	17,0	37,0	37,4	8,6	10,08 $p < .05$
657 4/B Sözleşmeli personel	11,1	31,4	46,9	10,6	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	14,0	35,8	41,1	9,2	10,31 $p < .05$
Sendika üyesi değil	20,0	37,2	34,3	8,5	

Katılımcıların %36'sı yaptıkları işten kısmen memnun olduklarını, %39,1'i memnun olduklarını ve %8,9'u da çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Yaptıkları işten memnun olmayanların oranının %16 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaptıkları işten memnuniyet düzeyleri görev pozisyonuna, cinsiyetine, hizmet süresine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmaktadır.

Erkek katılımcılarda yaptıkları işten çok memnun ve memnun olduklarını belirtenlerin oranı (%50,7) kadın katılımcılara göre (%44,7) daha fazladır, ($\chi^2 = 8,97$, $p < .05$).

Kurumda yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda yaptıkları işten çok memnun ve memnun olduklarını belirtenlerin oranı (%70,5) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%7,5 ve %38,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 48,79$, $p < .001$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte yaptıkları işten çok memnun olduklarını ve memnun olduklarını belirtenlerin oranları artmakta, memnun olmadıklarını belirtenlerin oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 53,51$, $p < .001$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda yaptıkları işten çok memnun ve memnun olduğunu belirtenlerin oranı (%57,5) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%46) daha fazladır. Bununla birlikte memur olarak istihdam edilen katılımcılarda yaptıkları işten memnun olmadıklarını belirtenlerin oranı (%17) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%11,1) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,08$, $p < .05$).

Sendika üyesi olan katılımcılarda yaptıkları işten çok memnun olduğunu ve memnun olduğunu belirtenlerin oranı (%50,3) sendika üyesi olmayan katılımcılara göre (%42,8) daha fazlayken, sendika üyesi olmayan katılımcılarda yaptıkları işten memnun olmayanların oranı (%20) sendika üyesi olan katılımcılara göre (%14) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,31$, $p < .05$).

Tablo 12. Katılımcıların çalıştıkları kurumun teknolojik imkânlarından memnuniyetlerine göre dağılımı

Teknolojik imkânlardan					
Nitelikler	Memnun değilim (%)	Kısmen memnunum (%)	Memnunum (%)	Çok memnunum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1314)	16,7	34,5	39,8	9,1	
Cinsiyet					
Kadın	20,4	36,7	35,5	7,4	18,72 $p < .001$
Erkek	13,6	32,6	43,3	10,4	
Görev pozisyonu					
Yönetici	5,8	28,1	47,1	19,0	27,19 $p < .001$
Personel	17,8	35,1	39,0	8,1	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	19,7	38,6	34,9	6,7	28,36 $p < .001$
10 – 20 yıl	15,1	32,4	42,5	10,0	
20 yıldan fazla	11,9	28,4	45,8	13,9	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	16,9	35,2	38,9	9,0	3,88 $p = .28$
657 4/B Sözleşmeli personel	13,5	31,4	45,4	9,7	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	15,6	34,5	40,6	9,3	2,70 $p = .44$
Sendika üyesi değil	19,0	34,5	37,7	8,8	

Katılımcıların %34,5'i çalıştıkları kurumun teknolojik imkânlarından kısmen memnun olduklarını, %39,8'i memnun olduklarını ve %9,1'i de çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Teknolojik imkânlardan memnun olmayanların oranının %16,7 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların teknolojik imkânlardan memnuniyet düzeyleri katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Erkek katılımcılarda teknolojik imkanlardan çok memnun ve memnun olduğunu belirtenlerin oranı (%53,7) kadın katılımcılara göre (%42,9) daha fazlayken, kadın katılımcılarda teknolojik imkanlardan memnun olmadığını belirtenlerin oranı (%20,4) erkek katılımcılara göre (%13,6) daha fazladır, ($\chi^2 = 18,72$, *p* < .001).

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda teknolojik imkanlardan çok memnun ve memnun olduğunu belirten katılımcıların oranı (%66,1) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%47,1) daha fazlayken personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda teknolojik imkanlardan memnun olmadıklarını belirtenlerin oranı (%17,8) yönetici pozisyonlarında çalışanlara göre (%5,8) daha fazladır, ($\chi^2 = 27,19$, *p* < .001).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte teknolojik imkanlardan çok memnun ve memnun olduklarını belirten katılımcıların oranı artarken, memnun olmadıklarını ve kısmen memnun olduklarını belirten katılımcıların oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 28,36$, *p* < .001).

Tablo 13. Katılımcıların çalışma arkadaşlarından memnuniyetlerine göre dağılımı

Çalışma arkadaşlarınızdan					
Nitelikler	Memnun değilim (%)	Kısmen memnunum (%)	Memnunum (%)	Çok memnunum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1314)	4,9	19,3	51,2	24,5	
Cinsiyet					
Kadın	5,4	19,3	51,8	23,5	0,94
Erkek	4,6	19,4	50,7	25,3	$p = .82$
Görev pozisyonu					
Yönetici	1,7	14,9	54,5	28,9	5,66
Personel	5,3	19,8	50,7	24,2	$p = .13$
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	4,5	16,6	49,8	29,0	16,38 $p < .05$
10 – 20 yıl	5,9	22,4	50,8	21,0	
20 yıldan fazla	3,9	20,2	55,7	20,2	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	5,3	20,9	50,1	23,8	12,44 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	3,4	11,5	55,8	29,3	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	4,0	19,8	51,9	24,3	6,13
Sendika üyesi değil	7,0	17,5	50,6	24,9	$p = .11$

Katılımcıların %19,3'ü çalışma arkadaşlarından kısmen memnun olduklarını, %51,2'si memnun olduklarını ve %24,5'i de çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma arkadaşlarından memnun olmayanların oranının %4,9 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyleri katılımcıların hizmet süresine ve istihdam şekline göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Hizmet süresi 20 yıldan fazla olan katılımcıların arkadaşlarından kısmen memnun, memnun ve çok memnun olma oranları toplamı (%96,6) hizmet süresi 20 yıl altında olan katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 16,38$, $p < .05$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda çalışma arkadaşlarından çok memnun ve memnun olanların oranı (%85,1) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%74,1) daha fazladır, ($\chi^2 = 12,44$, $p < .01$).

Tablo 14. Katılımcıların kurumsal etik süreçten memnuniyetlerine göre dağılımı

Kurumsal etik süreçten					
Nitelikler	Memnun değilim (%)	Kısmen memnunum (%)	Memnunum (%)	Çok memnunum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1300)	19,1	36,1	36,8	8,0	
Cinsiyet					
Kadın	22,3	35,3	35,1	7,3	7,59 $p = .06$
Erkek	16,4	36,7	38,3	8,6	
Görev pozisyonu					
Yönetici	13,6	21,2	47,5	17,8	29,00 $p < .001$
Personel	19,7	37,3	35,9	7,1	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	21,3	35,8	35,5	7,4	11,99 $p = .06$
10 – 20 yıl	19,3	36,7	36,9	7,2	
20 yıldan fazla	12,4	34,8	40,8	11,9	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	19,6	37,6	35,3	7,5	10,08 $p < .05$
657 4/B Sözleşmeli personel	15,6	29,8	43,9	10,7	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	17,0	38,0	36,9	8,1	9,08 $p < .05$
Sendika üyesi değil	23,5	32,4	36,2	7,9	

Katılımcıların %36,1'i kurumsal etik süreçten kısmen memnun olduklarını, %36,8'i memnun olduklarını ve %8'i de çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kurumsal etik süreçten memnun olmayanların oranının ise %19,1 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kurumsal etik süreçten memnuniyet düzeyleri katılımcıların görev pozisyonuna, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine ve hizmet süresine göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda kurumsal etik süreçten memnun olmadığını belirtenlerin oranı (%19,7) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (13,6) daha fazladır, ($\chi^2 = 29,00$, $p < .001$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda kurumsal etik süreçten çok memnun ve memnun olduğunu belirtenlerin oranı (%54,6) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%42,8) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,08$, $p < .001$).

Sendika üyesi olmayan katılımcılarda kurumsal etik süreçten memnun olmadığını belirtenlerin oranı (%23,5) sendika üyesi olan katılımcılara göre (%17) daha fazladır, ($\chi^2 = 9,08$, $p < .05$).

Tablo 15. Katılımcıların genel olarak kurumlarından memnuniyetlerine göre dağılımı

Genel anlamda kurumunuzdan					
Nitelikler	Memnun değilim (%)	Kısmen memnunum (%)	Memnunum (%)	Çok memnunum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1317)	26,9	37,2	30,5	5,4	
Cinsiyet					
Kadın	27,5	40,4	26,7	5,4	8,50 $p < .05$
Erkek	26,4	34,5	33,7	5,4	
Görev pozisyonu					
Yönetici	11,6	28,9	44,6	14,9	44,31 $p < .001$
Personel	28,4	37,9	29,3	4,5	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	31,2	36,4	27,7	4,7	42,76 $p < .001$
10 – 20 yıl	27,6	39,4	28,2	4,7	
20 yıldan fazla	12,8	33,5	44,3	9,4	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	28,9	37,5	28,9	4,7	22,29 $p < .001$
657 4/B Sözleşmeli personel	16,3	35,4	39,7	8,6	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	26,5	37,4	30,6	5,6	0,37 $p = .95$
Sendika üyesi değil	27,8	37,2	29,8	5,2	

Katılımcıların %37,2'si genel olarak kurumlarından kısmen memnun olduklarını, %30,5'i memnun olduklarını ve %5,4'ü de çok memnun olduklarını belirtmişlerdir. Genel olarak kurumlarından memnun olmayanların oranının ise %26,9 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların genel olarak kurumlarından memnuniyet düzeyleri katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, hizmet süresine ve istihdam şekline göre farklılaşırken, katılımcıların sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda genel anlamda kurumlarından kısmen memnun olduklarını belirtenlerin oranı (%40,4) erkek katılımcılara göre (%34,5) daha fazladır, ($\chi^2 = 8,50$, $p < .05$).

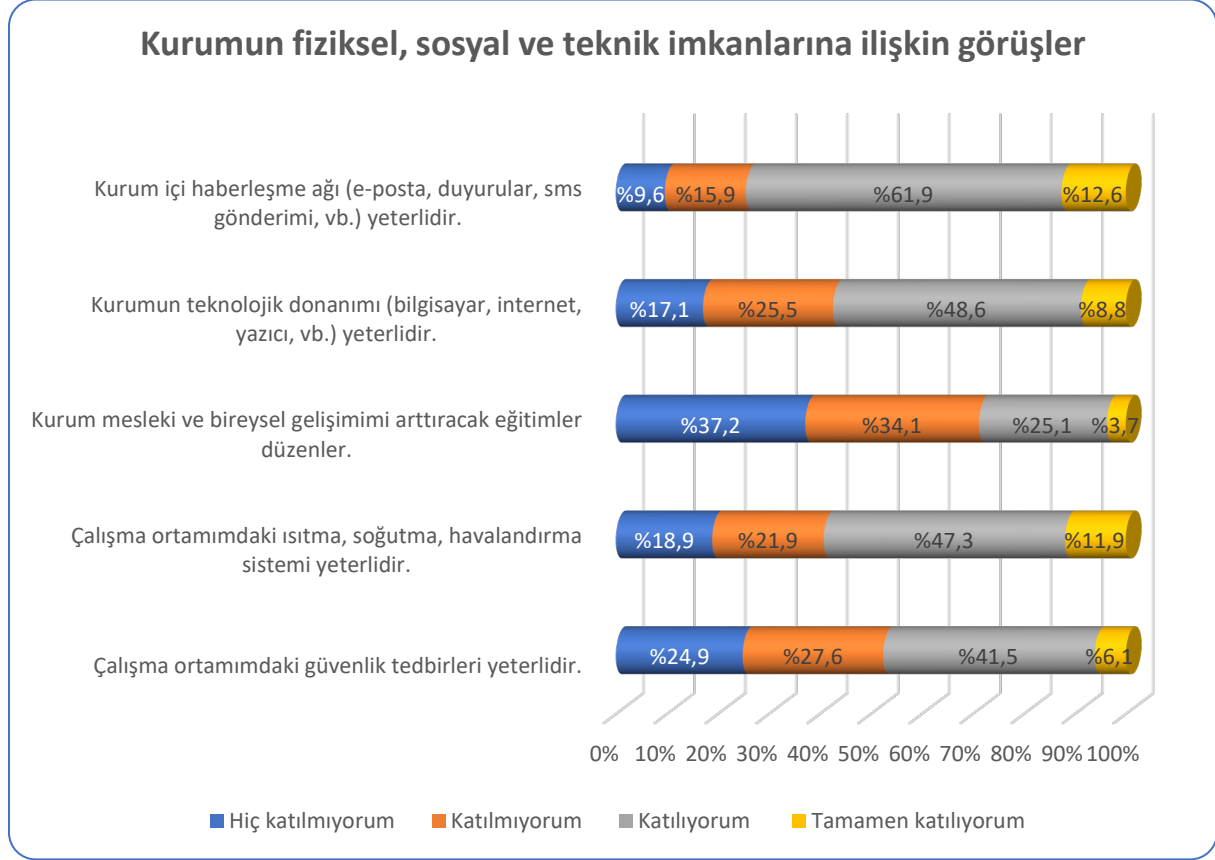
Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda genel anlamda kurumlarından çok memnun ve memnun olduklarını belirtenlerin oranı (%60,5) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%33,9) daha fazlayken, personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda genel anlamda kurumlarından memnun olmadığını belirtenlerin oranı (%28,4) yönetici pozisyonunda çalışanlara göre (%11,6) daha fazladır, ($\chi^2 = 44,31$, $p < .001$).

Hizmet süresinin uzamasıyla birlikte genel anlamda kurumlarından çok memnun olduklarını ve memnun olduklarını belirtenlerin oranı artarken, memnun olmadıklarını belirtenlerin oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 42,76$, $p < .001$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda genel anlamda kurumlarından çok memnun ve memnun olduklarını belirtenlerin oranı (%48,3) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%33,6) daha fazlayken, memur olarak istihdam edilen katılımcılarda genel anlamda kurumlarından memnun olmadığını belirtenlerin oranı (%28,9) yönetici pozisyonunda çalışanlara göre (%16,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 22,29$, $p < .05$).

Katılımcılara ikinci olarak çalıştıkları kurumun fiziksel, sosyal ve teknik imkânlarına ilişkin görüşleri sorulmuştur.

Grafik 7. Katılımcıların kurumun fiziksel, sosyal ve teknik imkanlarına ilişkin görüşlerine göre dağılımı



Katılımcıların çalıştıkları kurumun fiziksel sosyal ve teknik imkânları ilgili görüşleri incelendiğinde en fazla memnun olunan hususun kurum içi haberleşme ağı olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma ve havalandırma sistemi, kurumun teknolojik donanımı, güvenlik tedbirleri izlemektedir. Bununla birlikte, katılımcıların yaklaşık dörtte üçü çalışılan kurumun mesleki ve bireysel gelişim arttıracak eğitimler düzenlemediğini belirtirken; yarısından fazlası ise çalışma ortamında yeterli güvenlik olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyet, görev pozisyonu, hizmet süresi, istihdam şekli ve sendika üyeliğine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır. Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyet, görev pozisyonu, hizmet süresi, istihdam şekli ve sendika üyeliğine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 16. Katılımcıların “Çalışma ortamındaki güvenlik tedbirleri yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalışma ortamındaki güvenlik tedbirleri yeterlidir.						
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2	
Genel (N=1319)	24,9	27,6	41,5	6,1		
Cinsiyet						
Kadın	25,8	30,2	39,0	5,0	6,47	
Erkek	24,1	25,5	43,5	6,9	$p = .09$	
Görev pozisyonu						
Yönetici	14,8	26,2	50,0	9,0	9,74	
Personel	25,8	27,8	40,6	5,8	$p < .05$	
Hizmet süresi						
0 – 10 yıl	27,0	29,8	37,5	5,7	18,33	
10 – 20 yıl	26,2	24,2	43,8	5,9	18,33	
20 yıldan fazla	15,3	29,6	47,3	7,9	$p < .01$	
İstihdam şekli						
657 4/A Memur	26,2	28,7	39,9	5,3	16,98	
657 4/B Sözleşmeli personel	17,2	23,4	49,8	9,6	$p < .01$	
Sendika üyeliği						
Sendika üyesi	25,6	27,7	39,9	6,8	2,79	
Sendika üyesi değil	24,2	27,5	43,4	4,9	$p = .43$	

“Çalışma ortamındaki güvenlik tedbirleri yeterlidir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %47,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %52,5’tir. Bununla birlikte, çalışma ortamındaki güvenlik tedbirlerini yeterli bulma oranları katılımcıların görev pozisyonuna, hizmet süresine ve istihdam şekline göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda çalışma ortamındaki güvenlik tedbirlerini yeterli bulanların oranı (%47,6), personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%46,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 9,74$, $p < .05$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte çalışma ortamındaki güvenlik tedbirlerini yeterli bulanların oranı artarken, yeterli bulmayanların oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 18,33$, $p < .01$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda çalışma ortamındaki güvenlik tedbirlerini yeterli bulanların oranı (%59,4), memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%45,2) daha fazladır, ($\chi^2 = 16,91$, $p < .01$).

Tablo 17. Katılımcıların “Çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma, havalandırma sistemi yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma, havalandırma sistemi yeterlidir.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1312)	18,9	21,9	47,3	11,9	
Cinsiyet					
Kadın	22,7	24,9	42,9	9,4	22,97 $p < .001$
Erkek	15,7	19,4	51,0	13,9	
Görev pozisyonu					
Yönetici	9,1	28,1	45,5	17,4	12,94 $p < .01$
Personel	20,0	20,9	47,8	11,3	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	20,4	20,5	46,6	12,5	6,62 $p = .36$
10 – 20 yıl	19,0	24,1	46,4	10,5	
20 yıldan fazla	14,9	20,3	51,5	13,4	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	19,8	22,4	47,4	10,4	18,75 $p < .001$
657 4/B Sözleşmeli personel	12,0	20,7	47,6	19,7	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	20,7	21,4	46,6	11,2	4,76 $p = .19$
Sendika üyesi değil	15,9	22,6	48,4	13,0	

“Çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma, havalandırma sistemi yeterlidir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %59,2’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %40,8’tir. Bununla birlikte, çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma ve havalandırma sistemlerini yeterli bulma oranları katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve istihdam şekline göre farklılaşırken, katılımcıların hizmet süresine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Erkek katılımcılarda çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma ve havalandırma sistemlerini yeterli bulanların oranı (%64,9) kadın katılımcılara göre (%52,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 22,97$, $p < .001$).

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma ve havalandırma sistemlerini yeterli bulanların oranı (%62,9) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%59,1) daha fazladır, ($\chi^2 = 12,94$, $p < .01$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma ve havalandırma sistemlerini yeterli bulanların oranı (%57,8) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%67,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 18,75$, $p < .001$).

Tablo 18. Katılımcıların “Kurum mesleki ve bireysel gelişimimi arttıracak eğitimler düzenler.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Kurum mesleki ve bireysel gelişimimi arttıracak eğitimler düzenler.						
Nitelikler		Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel	(N=1312)	37,2	34,1	25,1	3,7	
Cinsiyet						
	Kadın	43,6	34,0	20,4	2,0	29,53
	Erkek	31,9	34,1	29,0	5,0	$p < .001$
Görev pozisyonu						
	Yönetici	14,9	35,5	43,0	6,6	38,45
	Personel	39,5	34,0	23,1	3,4	$p < .001$
Hizmet süresi						
	0 – 10 yıl	43,6	33,2	20,5	2,7	62,96 $p < .001$
	10 – 20 yıl	37,1	35,2	25,0	2,8	
	20 yıldan fazla	18,8	33,7	38,6	8,9	
İstihdam şekli						
	657 4/A Memur	37,5	34,2	24,9	3,4	1,52 $p = .68$
	657 4/B Sözleşmeli personel	34,3	35,3	25,6	4,8	
Sendika üyeliği						
	Sendika üyesi	35,3	33,4	27,4	4,0	7,37
	Sendika üyesi değil	41,0	34,5	21,4	3,2	$p = .06$

“Kurum mesleki ve bireysel gelişimimi arttıracak eğitimler düzenler.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %28,8’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %71,3’tür. Bununla birlikte, kurumun mesleki ve bireysel gelişimi arttıracak eğitimler düzenlediğini düşünme oranları katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda kurumun mesleki ve bireysel gelişimi arttıracak eğitimler düzenlemediğini düşünenlerin oranı (%77,6), erkek katılımcılara göre (%66) daha fazladır, ($\chi^2 = 29,53$, $p < .001$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda kurumun mesleki ve bireysel gelişimi arttıracak eğitimler düzenlemediğini düşünenlerin oranı (%73,5) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%50,4) daha fazladır, ($\chi^2 = 38,45$, $p < .001$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte kurumun mesleki ve bireysel gelişimi arttıracak eğitimler düzenlediğini düşünenlerin oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 62,96$, $p < .001$).

Tablo 19. Katılımcıların “Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet, yazıcı, vb.) yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet, yazıcı, vb.) yeterlidir.						
Nitelikler		Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1313)		17,1	25,5	48,6	8,8	
Cinsiyet						
Kadın		18,9	28,7	45,4	7,1	12,41 $p < .01$
Erkek		15,6	22,9	51,2	10,3	
Görev pozisyonu						
Yönetici		4,1	19,0	59,5	17,4	29,26 $p < .001$
Personel		18,4	26,1	47,5	8,0	
Hizmet süresi						
0 – 10 yıl		21,0	27,7	44,5	6,7	31,68 $p < .001$
10 – 20 yıl		15,9	24,9	50,2	9,0	
20 yıldan fazla		8,9	21,2	55,2	14,8	
İstihdam şekli						
657 4/A Memur		17,9	25,9	47,5	8,8	5,97 $p = .11$
657 4/B Sözleşmeli personel		11,5	25,0	54,3	9,1	
Sendika üyeliği						
Sendika üyesi		16,8	23,8	50,2	9,2	4,94 $p = .18$
Sendika üyesi değil		17,9	28,7	45,5	7,8	

Katılımcıların “Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet, yazıcı, vb.) yeterlidir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %57,4'lük bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %42,6'dır. Bununla birlikte, kurumun teknolojik donanımını yeterli bulma oranları katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Erkek katılımcılarda kurumun teknolojik donanımını yeterli bulanların oranı (%61,5) kadın katılımcılara göre (%52,5) daha fazladır, ($\chi^2 = 12,41$, $p < .01$).

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda kurumun teknolojik donanımını yeterli bulanların oranı (%76,9) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%55,5) daha fazladır, ($\chi^2 = 29,26$, $p < .001$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte kurumun teknolojik donanımını yeterli bulanların oranı artmaktadır, ($\chi^2 = 31,68$, $p < .001$).

Tablo 20. Katılımcıların “Kurum içi haberleşme ağı (e-posta, duyurular, sms gönderimi, vb.) yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Kurum içi haberleşme ağı (e-posta, duyurular, sms gönderimi, vb.) yeterlidir.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1314)	9,6	15,9	61,9	12,6	
Cinsiyet					
Kadın	9,9	17,4	61,6	11,1	3,38
Erkek	9,3	14,7	62,3	13,7	$p = .34$
Görev pozisyonu					
Yönetici	1,6	9,0	69,7	19,7	19,22
Personel	10,4	16,4	61,3	11,9	$p < .001$
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	8,9	16,6	62,8	11,7	11,14 $p = .08$
10 – 20 yıl	12,2	15,9	59,8	12,2	
20 yıldan fazla	5,4	14,3	64,0	16,3	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	10,0	16,7	61,2	12,1	6,10 $p = .11$
657 4/B Sözleşmeli personel	5,7	13,4	66,5	14,4	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	16,8	23,8	50,2	9,2	4,94
Sendika üyesi değil	17,9	28,7	45,5	7,8	$p = .18$

Katılımcıların “Kurum içi haberleşme ağı (e-posta, duyurular, sms gönderimi, vb.) yeterlidir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %74,5’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %25,5’tir. Bununla birlikte, kurum içi haberleşme ağını yeterli bulma oranları katılımcıların görev pozisyonuna göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda kurum içi haberleşme ağını yeterli bulma oranı (%89,4) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%73,2) daha fazladır, ($\chi^2 = 19,22$, $p < .001$).

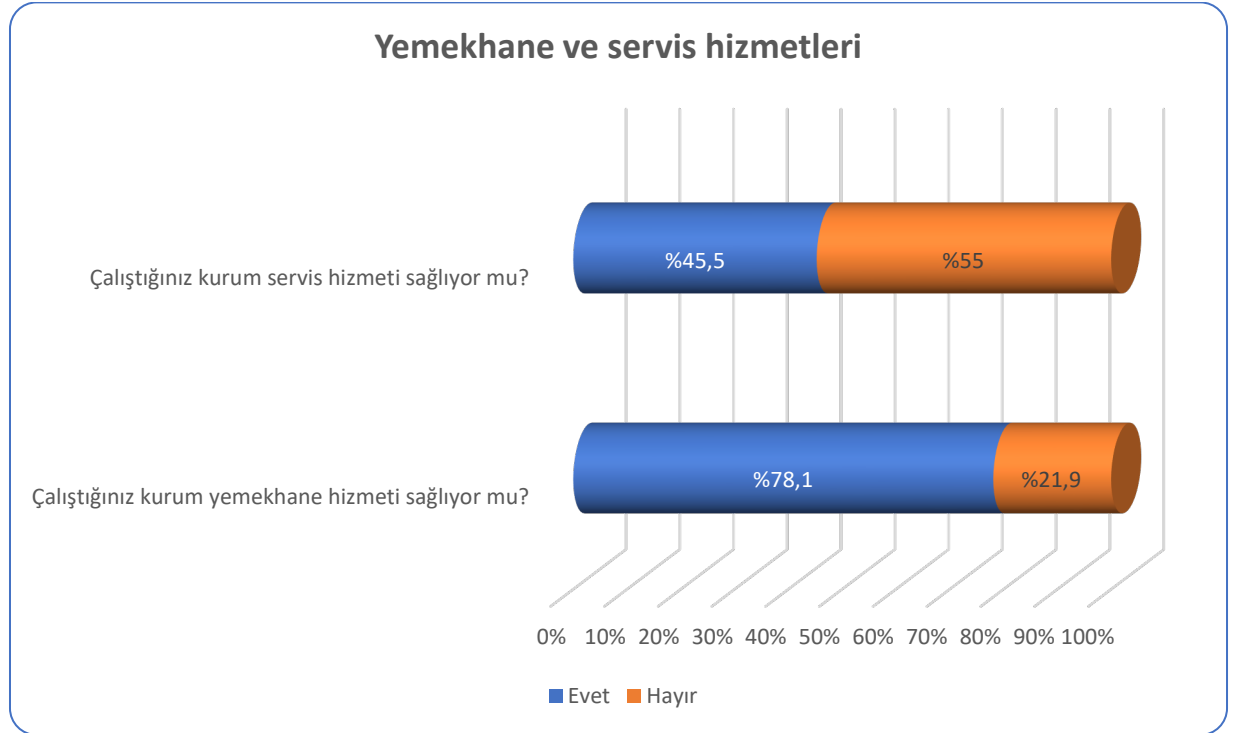
Katılımcılara kurumlarının kendilerine yemekhane ve servis hizmeti sağlayıp sağlamadığı sorulmuştur. Bu hizmetlerden faydalanan katılımcılara ise hizmetleri yeterli bulup bulmadıkları sorulmuştur.

Tablo 21. Katılımcıların kurumlarından yemekhane ve servis hizmeti alma durumlarına göre dağılımı

Yemekhane ve servis hizmetleri	Evet (%)	Hayır (%)
Çalıştığınız kurum yemekhane hizmeti sağlıyor mu?	78,1	21,9
Çalıştığınız kurum servis hizmeti sağlıyor mu?	45,5	55,0

Katılımcılardan %78,1'i kurumlarının yemekhane hizmeti sağladığını belirtirken %45,5'i kurumlarının servis hizmeti sağladığını belirtmiştir.

Grafik 8. Katılımcıların kurumlarından yemekhane ve servis hizmeti alma durumlarına göre dağılımı

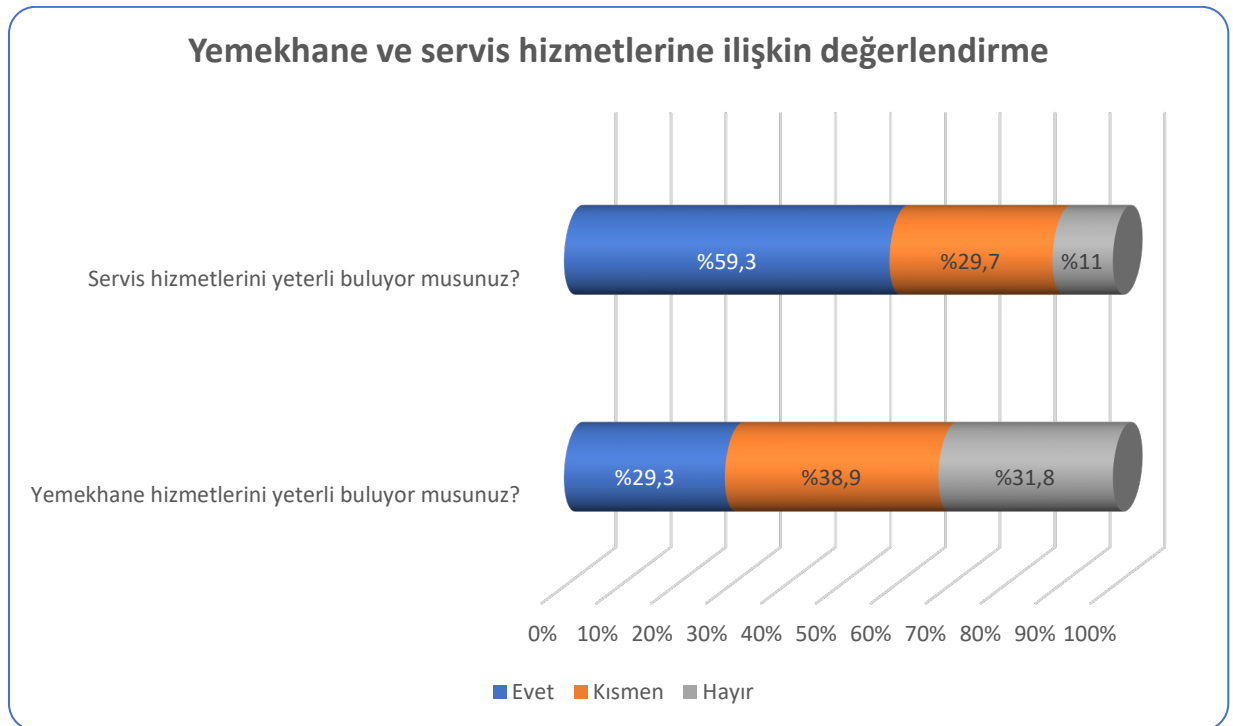


Tablo 22. Katılımcıların kurumlarından aldıkları yemekhane ve servis hizmetlerini değerlendirmeleri

Yemekhane ve servis hizmetleri	Evet (%)	Kısmen (%)	Hayır (%)
Yemekhane hizmetlerini yeterli buluyor musunuz?	29,3	38,9	31,8
Servis hizmetlerini yeterli buluyor musunuz?	59,3	29,7	11,0

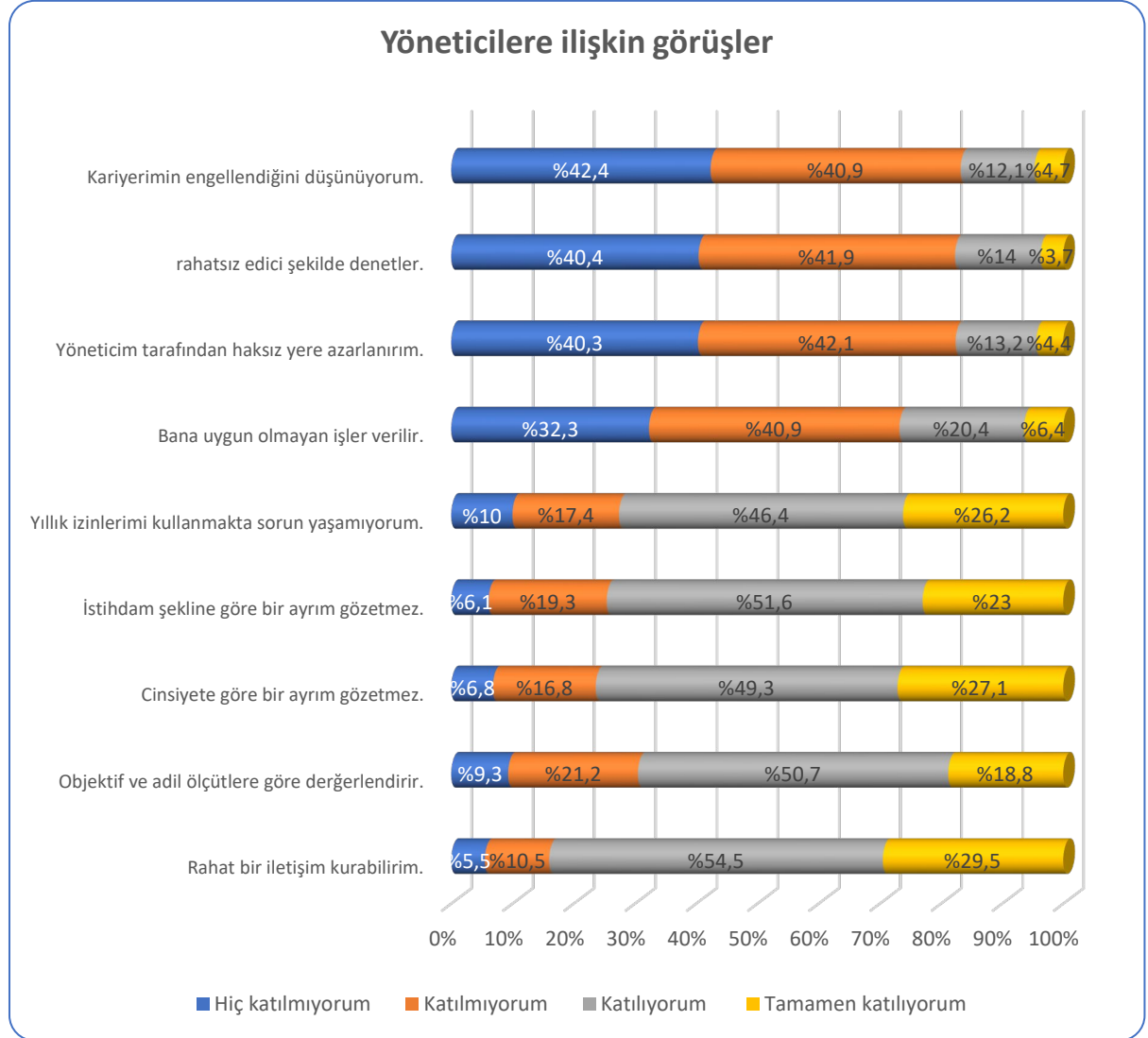
Kurumları yemekhane ve servis hizmeti aldıklarını belirten katılımcılara bu hizmetleri yeterli bulup bulmadıkları sorulmuştur. Buna göre katılımcıların %29,3'ü yemekhane hizmetlerinin yeterli olduğunu, %38,9'u ise kısmen yeterli olduğunu belirtmiştir. Yemekhane hizmetlerinin yeterli olmadığını düşünenlerin oranı ise %31,8'dir. Servis hizmetlerine bakıldığında katılımcıların %59,3'ünün servis hizmetlerini yeterli bulduğu, %29,7'sinin ise kısmen yeterli bulduğu görülmektedir. Servis hizmetlerinin yeterli olmadığını düşünenlerin oranı %11'dir.

Grafik 9. Katılımcıların kurumlarından aldıkları yemekhane ve servis hizmetlerini değerlendirmeleri



Katılımcılara üçüncü olarak çalıştıkları kurumun yöneticisi (müdürü) ile ilişkilerine dair sorular sorulmuştur.

Grafik 10. Katılımcıların yöneticilerine ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı



Katılımcıların yönetici ile ilgili düşünceleri incelendiğinde yöneticilerle ilgili en olumsuz değerlendirilen hususların yöneticilerin çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirmemesi (%30,5), çalışanların yıllık izinlerini kullanmakta sorun yaşaması (%27,4), eğitim ve becerilerine uygun olmayan işler verilmesi (%26,8) ve yöneticilerin istihdam şekline göre ayırım yapması (%25,4) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yöneticileri ile rahat bir iletişim kurabilme durumları ise en yüksek orana sahip kategoridir. Katılımcıların yaklaşık beşte üçü yöneticilerinin kariyer gelişimlerini engellemediğini, sık sık ve rahatsız edici şekilde denetimler gerçekleştirmediğini, yıllık izinlerini kullanırken bir problem yaşamadıklarını ve yöneticileri tarafından haksız yere azarlanmadıklarını belirtmektedir.

Tablo 23. Katılımcıların “İhtiyaç duyduğumda yöneticilerimle rahat bir iletişim kurabilirim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

İhtiyaç duyduğumda yöneticilerimle rahat bir iletişim kurabilirim.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1311)	5,5	10,5	54,5	29,5	
Cinsiyet					
Kadın	4,9	9,6	55,1	30,4	1,73
Erkek	6,0	11,1	54,1	28,8	$p = .63$
Görev pozisyonu					
Yönetici	2,5	5,8	52,9	38,8	8,65
Personel	5,7	10,9	54,6	28,8	$p < .05$
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	5,0	10,5	54,0	30,4	3,04
10 – 20 yıl	6,7	10,3	54,5	28,5	$p = .80$
20 yıldan fazla	4,0	10,4	56,4	29,2	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	6,1	10,3	53,5	30,1	6,78
657 4/B Sözleşmeli personel	2,4	11,5	59,8	26,3	$p = .08$
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	4,6	10,0	54,8	30,6	5,79
Sendika üyesi değil	7,4	11,5	53,4	27,7	$p = .12$

“İhtiyaç duyduğumda yöneticilerimle rahat bir iletişim kurabilirim.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %84'lük bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %16'dır. Bununla birlikte, katılımcıların yöneticileri ile rahat bir iletişim kurabilme oranı katılımcıların görev pozisyonuna göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda yöneticileri ile rahat bir iletişim kuramayanların oranı (%16,6) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%8,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 8,65$, $p < .05$).

Tablo 24. Katılımcıların “Yöneticim çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yöneticim çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirir.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1298)	9,3	21,2	50,7	18,8	
Cinsiyet					
Kadın	8,5	20,5	53,9	17,1	4,88 $p = .18$
Erkek	10,0	21,8	48,0	20,2	
Görev pozisyonu					
Yönetici	3,3	15,0	52,5	29,2	14,73 $p < .01$
Personel	9,8	21,7	50,5	17,9	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	9,5	20,0	51,5	19,0	6,68 $p = .35$
10 – 20 yıl	10,1	23,5	49,5	16,9	
20 yıldan fazla	7,0	19,0	51,0	23,0	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	10,0	20,2	50,7	19,1	7,98 $p < .05$
657 4/B Sözleşmeli personel	5,4	26,6	51,7	16,3	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	8,5	21,0	51,4	19,1	2,97 $p = .40$
Sendika üyesi değil	11,2	22,1	48,4	18,3	

“Yöneticim çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %69,5 bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %30,5’dır. Bununla birlikte, katılımcıların yöneticilerinin çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirdiğini düşünme oranı katılımcıların görev pozisyonuna ve istihdam şekline göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda yöneticilerin çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirmediklerini düşünenlerin oranı (%31,5) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%18,8) daha fazladır, ($\chi^2 = 14,73$, $p < .01$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda yöneticilerin çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirmediklerini düşünenlerin oranı (%32) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%30,2) daha fazladır, ($\chi^2 = 7,98$, $p < .05$).

Tablo 25. Katılımcıların “Yöneticim çalışanlarını değerlendirirken cinsiyete göre bir ayrım gözetmez.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yöneticim çalışanlarımı değerlendirirken cinsiyete göre bir ayrım gözetmez.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1304)	6,8	16,8	49,3	27,1	
Cinsiyet					
Kadın	4,8	15,5	52,6	27,1	9,83
Erkek	8,5	17,8	46,7	27,0	$p < .05$
Görev pozisyonu					
Yönetici	5,0	9,9	47,9	37,2	9,29
Personel	7,0	17,4	49,5	26,1	$p < .05$
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	7,4	13,4	49,2	29,9	15,29 $p < .05$
10 – 20 yıl	7,4	18,7	50,6	23,3	
20 yıldan fazla	4,0	21,3	47,0	27,7	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	7,0	17,2	49,0	26,8	1,28 $p = .73$
657 4/B Sözleşmeli personel	5,7	14,8	51,2	28,2	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	6,8	17,4	48,4	27,4	0,50
Sendika üyesi değil	7,0	16,1	50,1	26,8	$p = .92$

“Yöneticim çalışanlarını değerlendirirken cinsiyete göre bir ayrım gözetmez.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %76,4'lük bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %23,6'dır. Bununla birlikte, katılımcıların yöneticilerinin çalışanlarını değerlendirirken cinsiyete göre bir ayrım gözetmediğini düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Erkek katılımcılarda yöneticilerin çalışanları değerlendirirken cinsiyet ayrımı yaptığını düşünenlerin oranı (%26,3), kadın katılımcılara göre (%20,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 9,83$, $p < .05$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda yöneticilerin çalışanları değerlendirirken cinsiyet ayrımı yaptığını düşünenlerin oranı (%24,4) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%14,9) daha fazladır, ($\chi^2 = 9,29$, $p < .05$).

Hizmet süresi 10-20 yıl arasına olan katılımcılarda yöneticilerin çalışanları değerlendirirken cinsiyet ayrımı yaptığını düşünenlerin oranı (%26,1) diğer katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 15,29$, $p < .05$).

Tablo 26. Katılımcıların “Yöneticim çalışanları değerlendirirken istihdam şekline göre bir ayrım gözetmez.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yöneticim çalışanları değerlendirirken istihdam şekline göre bir ayrım gözetmez.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1287)	6,1	19,3	51,6	23,0	
Cinsiyet					
Kadın	5,4	19,7	53,0	21,9	1,98 $p = .58$
Erkek	6,7	19,0	50,4	23,9	
Görev pozisyonu					
Yönetici	2,5	7,5	55,8	34,2	19,73 $p < .001$
Personel	6,5	20,5	51,0	22,0	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	6,0	16,7	51,6	25,7	11,58 $p = .07$
10 – 20 yıl	7,3	22,4	50,3	20,0	
20 yıldan fazla	4,0	18,9	54,7	22,4	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	6,4	20,0	50,9	22,7	3,67 $p = .30$
657 4/B Sözleşmeli personel	4,3	15,9	56,0	23,7	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	6,4	19,0	51,0	23,6	0,76 $p = .86$
Sendika üyesi değil	5,9	20,3	51,8	21,9	

“Yöneticim çalışanları değerlendirirken istihdam şekline göre bir ayrım gözetmez.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %74,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %25,4’tür. Bununla birlikte, katılımcıların yöneticilerinin çalışanlarını değerlendirirken istihdam şekline göre bir ayrım gözetmediğini düşünme oranı katılımcıların görev pozisyonuna göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda yöneticilerin çalışanları değerlendirirken istihdam şekline göre ayrım gözetmediğini düşünenlerin oranı (%27) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%10) daha fazladır, ($\chi^2 = 19,73$, $p < .001$).

Tablo 27. Katılımcıların “Yıllık izinlerimi kullanmakta sorun yaşamıyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yıllık izinlerimi kullanmakta sorun yaşamıyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1303)	10,0	17,4	46,4	26,2	
Cinsiyet					
Kadın	9,5	18,9	46,3	25,2	2,00 $p = .57$
Erkek	10,3	16,2	46,4	27,1	
Görev pozisyonu					
Yönetici	3,3	12,4	48,8	35,5	12,35 $p < .01$
Personel	10,7	17,8	46,0	25,4	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	12,3	14,4	45,9	27,4	36,21 $p < .001$
10 – 20 yıl	9,3	20,8	49,5	20,4	
20 yıldan fazla	4,5	17,9	39,8	37,8	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	10,1	17,4	45,5	27,0	1,87 $p = .60$
657 4/B Sözleşmeli personel	8,3	18,5	49,3	23,9	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	9,3	16,9	46,4	27,3	2,82 $p = .42$
Sendika üyesi değil	11,3	18,8	45,6	24,3	

“Yıllık izinlerimi kullanmakta sorun yaşamıyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %72,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %27,4’tür. Bununla birlikte, katılımcıların yıllık izinlerini kullanmakta sorun yaşamama oranı katılımcıların görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda yıllık izinlerini kullanmakta sorun yaşayanların oranı (%28,5) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%15,7) daha fazladır, ($\chi^2 = 12,35$, $p < .01$).

Hizmet süresi 10-20 yıl olan katılımcılarda yıllık izinlerini kullanmakta sorun yaşayanların oranı (%30,1) diğer katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 36,21$, $p < .001$).

Tablo 28. Katılımcıların “Bilgi ve yeteneklerime uygun olmayan basit işler bana verilir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Bilgi ve yeteneklerime uygun olmayan basit işler bana verilir.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1293)	32,3	40,9	20,4	6,4	
Cinsiyet					
Kadın	34,8	40,8	19,8	4,6	7,44 $p = .06$
Erkek	30,2	41,0	20,9	7,9	
Görev pozisyonu					
Yönetici	46,3	37,2	9,1	7,4	16,81 $p < .01$
Personel	31,0	41,0	21,6	6,4	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	36,1	39,8	17,5	6,6	10,31 $p = .11$
10 – 20 yıl	29,1	41,3	23,4	6,2	
20 yıldan fazla	28,9	43,8	20,9	6,5	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	33,0	40,5	19,9	6,6	2,35 $p = .50$
657 4/B Sözleşmeli personel	28,2	43,7	22,3	5,8	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	33,2	40,8	20,9	5,2	6,17 $p = .10$
Sendika üyesi değil	31,4	41,1	19,0	8,6	

“Bilgi ve yeteneklerime uygun olmayan basit işler bana verilir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %26,8’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %73,2’dir. Bununla birlikte, katılımcıların kendilerine bilgi ve yeteneklerine uygun olmayan basit işlerin verildiğini düşünme oranı katılımcıların görev pozisyonuna farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda kendilerine bilgi ve yeteneklerine uygun olmayan basit işlerin verildiğini düşünenlerin oranı (%28) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%14,5) daha fazladır, ($\chi^2 = 16,81$, $p < .01$).

Tablo 29. Katılımcıların “Yöneticim tarafından haksız yere azarlanırım.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yöneticim tarafından haksız yere azarlanırım.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1299)	40,3	42,1	13,2	4,4	
Cinsiyet					
Kadın	39,2	43,3	13,6	3,9	1,41 $p = .70$
Erkek	41,3	41,2	12,8	4,8	
Görev pozisyonu					
Yönetici	55,0	35,0	5,8	4,2	13,86 $p < .01$
Personel	39,0	42,6	13,9	4,4	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	42,5	39,6	12,8	5,1	11,10 $p = .09$
10 – 20 yıl	38,7	42,7	15,2	3,4	
20 yıldan fazla	38,0	49,0	8,5	4,5	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	41,9	41,2	12,4	4,5	7,72 $p = .05$
657 4/B Sözleşmeli personel	32,2	48,6	15,4	3,8	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	41,6	41,6	13,1	3,8	3,14 $p = .37$
Sendika üyesi değil	38,3	42,4	13,6	5,7	

“Yöneticim tarafından haksız yere azarlanırım.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %17,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %82,4’tür. Bununla birlikte, katılımcıların yöneticileri tarafından haksız yere azarlandığını düşünme oranı katılımcıların görev pozisyonuna farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda yöneticileri tarafından haksız yere azarlandığını belirtenlerin oranı (%18,3) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%10) daha fazladır, ($\chi^2 = 13,86$, $p < .01$).

Tablo 30. Katılımcıların “Yöneticim beni sık sık ve rahatsız edici şekilde denetler.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yöneticim beni sık sık ve rahatsız edici şekilde denetler.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1303)	40,4	41,9	14,0	3,7	
Cinsiyet					
Kadın	41,0	42,5	13,6	2,9	2,28 $p = .52$
Erkek	39,8	41,4	14,4	4,3	
Görev pozisyonu					
Yönetici	53,8	35,3	5,9	5,0	13,88 $p < .01$
Personel	39,1	42,4	14,9	3,6	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	41,6	41,2	14,0	3,2	4,26 $p = .64$
10 – 20 yıl	38,8	41,6	15,4	4,2	
20 yıldan fazla	40,7	45,2	10,6	3,5	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	42,1	39,9	14,6	3,5	12,81 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	31,2	51,9	12,0	4,8	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	40,8	42,3	13,5	3,4	1,57 $p = .67$
Sendika üyesi değil	39,4	41,0	15,4	4,3	

“Yöneticim beni sık sık ve rahatsız edici şekilde denetler.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %17,7’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %82,3’tür. Bununla birlikte, katılımcıların yöneticileri tarafından sık sık ve rahatsız edici şekilde denetlendiğini belirtme oranı katılımcıların görev pozisyonuna ve istihdam şekline göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda yöneticileri tarafından sık sık ve rahatsız edici şekilde denetlendiğini belirtenlerin oranı (%18,5) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%11,9) daha fazladır, ($\chi^2 = 13,88$, $p < .01$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda yöneticileri tarafından sık sık ve rahatsız edici şekilde denetlendiğini belirtenlerin oranı (%16,8) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%18,1) daha fazladır, ($\chi^2 = 12,81$, $p < .01$).

Tablo 31. Katılımcıların “Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1308)	42,4	40,9	12,1	4,7	
Cinsiyet					
Kadın	43,9	40,3	11,5	4,2	1,38 $p = .71$
Erkek	41,1	41,4	12,5	5,0	
Görev pozisyonu					
Yönetici	50,4	38,0	5,0	6,6	9,05 $p < .05$
Personel	41,7	41,0	12,9	4,4	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	45,9	39,0	10,7	4,4	13,06 $p < .05$
10 – 20 yıl	40,6	41,4	14,3	3,8	
20 yıldan fazla	36,1	45,5	10,9	7,4	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	43,1	39,5	12,4	5,0	6,16 $p = .10$
657 4/B Sözleşmeli personel	39,6	47,3	10,6	2,4	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	42,5	42,5	10,8	4,2	6,22 $p = .10$
Sendika üyesi değil	42,3	37,6	14,7	5,4	

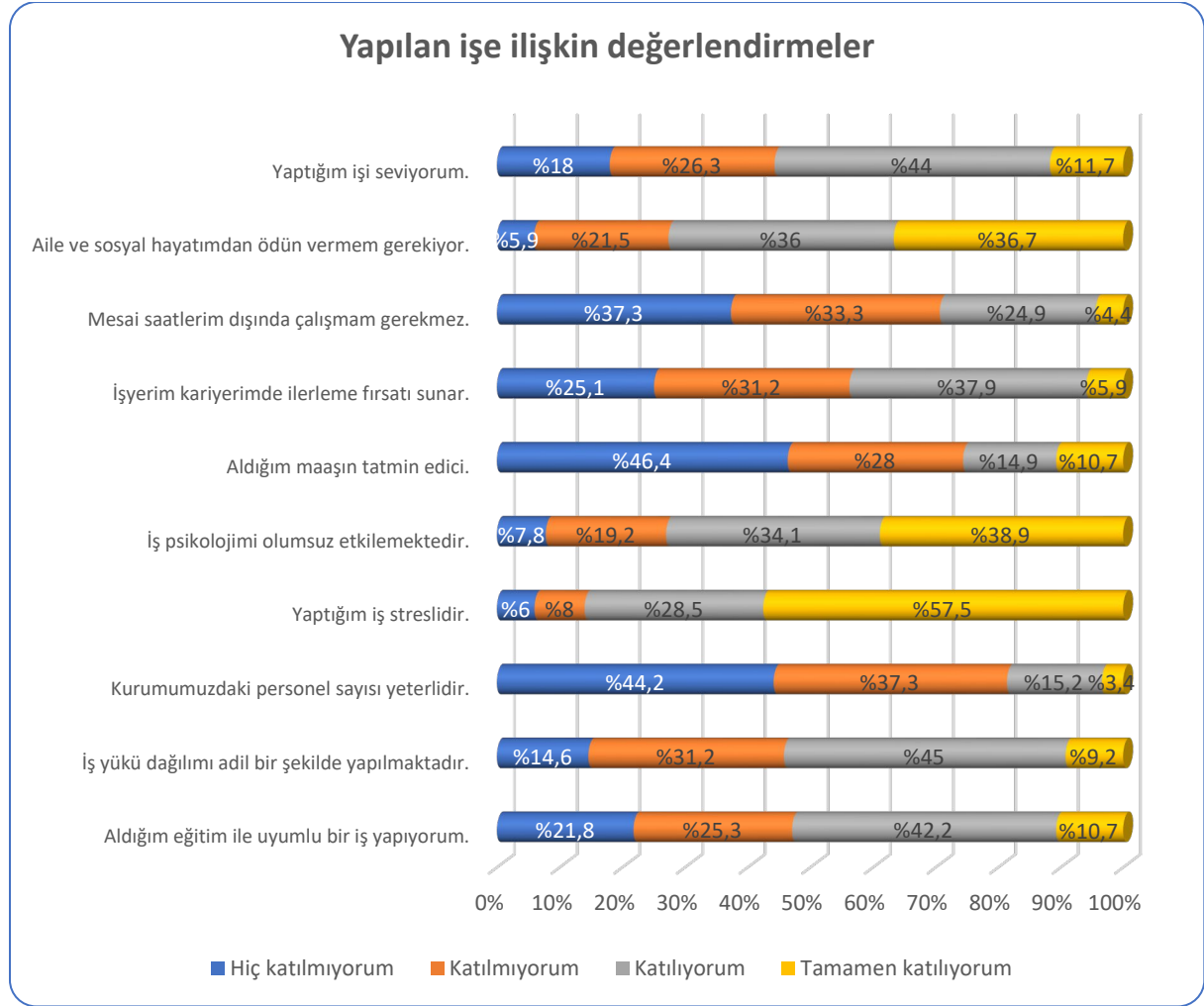
“Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %16,8’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %83,3’tür. Bununla birlikte, katılımcıların kariyerlerinin yönetim tarafından engellendiğini düşünme oranı katılımcıların görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda kariyerlerinin yönetim tarafından engellendiğini düşünenlerin oranı (%17,3) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%11,6) daha fazladır, ($\chi^2 = 9,05$, $p < .05$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte kariyerlerinin yönetim tarafından engellendiğini düşünen katılımcıların oranı artmaktadır, ($\chi^2 = 13,06$, $p < .05$).

Katılımcılara dördüncü olarak çalıştıkları yapılan işe ilişkin sorular sorulmuştur.

Grafik 11. Katılımcıların yapılan işe ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı



Katılımcıların yapılan işe ilişkin değerlendirmeleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmının yaptıkları işin stresli olduğunu, yaptıkları işin psikolojilerini olumsuz etkilediklerini, yapılan işe göre aldıkları maaşın yeterli olmadığını, mesai saatleri dışında çalışmaları gerektiğini ve personel sayısını yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. Yapılan işlere dair diğer değerlendirmeler görece daha olumlu düzeyde seyretmektedir. Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyet, görev pozisyonu, hizmet süresi, istihdam şekli ve sendika üyeliğine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 32. Katılımcıların “Aldığım eğitim ile uyumlu bir iş yapıyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Aldığım eğitim ile uyumlu bir iş yapıyorum.						
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2	
Genel (N=1312)	21,8	25,3	42,2	10,7		
Cinsiyet						
Kadın	25,8	24,7	39,5	10,0	10,21	
Erkek	18,6	25,8	44,5	11,2	$p < .05$	
Görev pozisyonu						
Yönetici	5,8	19,8	51,2	23,1	38,86	
Personel	23,4	25,9	41,2	9,5	$p < .001$	
Hizmet süresi						
0 – 10 yıl	27,3	23,5	40,8	8,5	62,38	
10 – 20 yıl	21,6	29,4	39,3	9,7	62,38	
20 yıldan fazla	6,4	20,3	53,5	19,8	$p < .001$	
İstihdam şekli						
657 4/A Memur	23,2	26,3	40,8	9,6	20,46	
657 4/B Sözleşmeli personel	13,8	20,0	50,0	16,2	$p < .001$	
Sendika üyeliği						
Sendika üyesi	21,2	26,0	42,0	10,8	1,26	
Sendika üyesi değil	22,8	23,5	43,3	10,4	$p = .74$	

“Aldığım eğitim ile uyumlu bir iş yapıyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %47,1’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %52,9’dur. Bununla birlikte, katılımcıların aldıkları eğitim ile uyumlu bir iş yaptıklarını düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, hizmet süresine ve istihdam şekline göre farklılaşırken, katılımcıların sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Erkek katılımcılarda aldıkları eğitimin yaptıkları işle uyumlu olduğunu düşünenlerin oranı (%55,7) kadın katılımcılara göre (%49,%) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,21$, $p < .05$).

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda aldıkları eğitimin yaptıkları işle uyumlu olduğunu düşünenlerin oranı (%74,3) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%50,7) daha fazladır, ($\chi^2 = 38,86$, $p < .001$).

Hizmet süresi 20 yıldan fazla olan katılımcılarda aldıkları eğitimin yaptıkları işle uyumlu olduğunu düşünenlerin oranı (%73,3) hizmet süresi 20 yıl ve altında olan katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 62,38$, $p < .001$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda aldıkları eğitimin yaptıkları işle uyumlu olduğunu düşünenlerin oranı (%66,2) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%50,4) daha fazladır, ($\chi^2 = 20,46$, $p < .001$).

Tablo 33. Katılımcıların “İş yükü dağılımı adil bir şekilde yapılmaktadır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

İş yükü dağılımı adil bir şekilde yapılmaktadır.						
Nitelikler		Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1304)		14,6	31,2	45,0	9,2	
Cinsiyet						
	Kadın	14,7	33,9	43,1	8,3	4,20
	Erkek	14,5	29,0	46,6	9,9	$p = .24$
Görev pozisyonu						
	Yönetici	5,8	14,2	61,7	18,3	38,76
	Personel	15,4	32,8	43,4	8,3	$p < .001$
Hizmet süresi						
	0 – 10 yıl	16,0	30,8	43,4	9,9	20,88
	10 – 20 yıl	15,9	32,6	45,1	6,4	$p < .01$
	20 yıldan fazla	7,5	28,9	49,3	14,4	
İstihdam şekli						
	657 4/A Memur	15,3	31,3	44,8	8,7	3,72
	657 4/B Sözleşmeli personel	11,2	31,6	45,6	11,7	$p = .29$
Sendika üyeliği						
	Sendika üyesi	13,8	30,5	45,3	10,4	5,02
	Sendika üyesi değil	15,9	32,9	44,2	7,0	$p = .17$

“İş yükü dağılımı adil bir şekilde yapılmaktadır.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %54,2’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %45,8’dir. Bununla birlikte, katılımcıların iş yükü dağılımının adil bir şekilde yapıldığını düşünme oranı katılımcıların görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda iş yükü dağılımının adil bir şekilde yapıldığını düşünenlerin oranı (%80) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%51,7) daha fazladır, ($\chi^2 = 38,76$, $p < .001$).

Hizmet süresi 20 yıldan fazla olan katılımcılarda iş yükü dağılımının adil bir şekilde yapıldığını düşünenlerin oranı (%63,7) hizmet süresi 20 yıl ve altında olan katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 20,88$, $p < .01$).

Tablo 34. Katılımcıların “Kurumumuzdaki personel sayısı yeterlidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Kurumumuzdaki personel sayısı yeterlidir.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1310)	44,2	37,3	15,2	3,4	
Cinsiyet					
Kadın	47,6	34,7	14,0	3,7	6,01 $p = .11$
Erkek	41,4	39,3	16,2	3,1	
Görev pozisyonu					
Yönetici	36,4	41,3	18,2	4,1	3,53 $p = .32$
Personel	45,1	36,6	14,9	3,3	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	50,9	34,9	11,5	2,7	53,95 $p < .001$
10 – 20 yıl	44,2	37,4	16,0	2,4	
20 yıldan fazla	25,4	42,8	24,4	7,5	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	44,0	36,9	15,6	3,5	3,41 $p = .33$
657 4/B Sözleşmeli personel	46,2	40,0	11,4	2,4	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	42,8	37,0	16,8	3,4	5,10 $p = .16$
Sendika üyesi değil	46,9	37,6	12,2	3,2	

“Kurumumuzdaki personel sayısı yeterlidir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %18,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %81,5’tir. Bununla birlikte, katılımcıların personel sayılarını yeterli bulma oranı katılımcıların hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte kurumdaki personel sayısını yeterli bulan katılımcıların oranı artmaktadır, ($\chi^2 = 20,88$, $p < .01$).

Tablo 35. Katılımcıların “Yaptığım iş streslidir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yaptığım iş streslidir.						
Nitelikler		Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel	(N=1309)	6,0	8,0	28,5	57,5	
Cinsiyet						
	Kadın	5,2	6,4	26,7	61,7	8,85 $p < .05$
	Erkek	6,6	9,3	30,0	54,1	
Görev pozisyonu						
	Yönetici	0,8	5,0	30,6	63,6	8,49 $p < .05$
	Personel	6,5	8,2	28,2	57,0	
Hizmet süresi						
	0 – 10 yıl	5,7	4,7	22,9	66,7	60,58 $p < .001$
	10 – 20 yıl	7,1	8,3	32,6	52,0	
	20 yıldan fazla	4,0	16,9	34,8	44,3	
İstihdam şekli						
	657 4/A Memur	6,4	8,5	27,9	57,2	5,77 $p = .12$
	657 4/B Sözleşmeli personel	3,3	5,7	32,4	58,6	
Sendika üyeliği						
	Sendika üyesi	6,7	8,6	27,5	57,3	4,02 $p = .26$
	Sendika üyesi değil	4,5	7,0	30,4	58,0	

“Yaptığım iş streslidir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %86’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %14’tür. Bununla birlikte, katılımcıların yaptıkları işin stresli olduğunu düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda yaptıkları işin stresli olduğunu düşünenlerin oranı (%88,4) erkek katılımcılara göre (%84,1) daha fazladır, ($\chi^2 = 8,85$, $p < .05$).

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda yaptıkları işin stresli olduğunu düşünenlerin oranı (%94,2) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%85,2) daha fazladır, ($\chi^2 = 8,49$, $p < .05$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte yaptıkları işin stresli olduğunu düşünen katılımcıların oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 60,58$, $p < .001$).

Tablo 36. Katılımcıların “Yaptığım iş psikolojimi olumsuz etkilemektedir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yaptığım iş psikolojimi olumsuz etkilemektedir.						
Nitelikler		Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel	(N=1286)	7,8	19,2	34,1	38,9	
Cinsiyet						
	Kadın	6,9	16,2	34,3	42,7	10,09 $p < .05$
	Erkek	8,5	21,7	34,0	35,7	
Görev pozisyonu						
	Yönetici	5,8	19,2	46,7	28,3	10,61 $p < .05$
	Personel	8,0	19,2	32,8	40,0	
Hizmet süresi						
	0 – 10 yıl	7,4	16,1	30,0	46,6	43,60 $p < .001$
	10 – 20 yıl	8,7	18,9	35,8	36,6	
	20 yıldan fazla	7,0	29,0	41,5	22,5	
İstihdam şekli						
	657 4/A Memur	8,3	19,1	33,7	38,8	2,35 $p = .50$
	657 4/B Sözleşmeli personel	5,3	18,9	36,4	39,3	
Sendika üyeliği						
	Sendika üyesi	8,4	20,1	31,9	39,6	5,28 $p = .15$
	Sendika üyesi değil	6,7	17,2	37,6	38,5	

“Yaptığım iş psikolojimi olumsuz etkilemektedir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %73'lük bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %27'dir. Bununla birlikte, katılımcıların yaptıkları işin psikolojilerini olumsuz yönde etkilediğini belirtme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda yaptıkları işin psikolojilerini olumsuz etkilediğini belirtenlerin oranı (%77) erkek katılımcılara göre (%69,7) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,09$, $p < .05$).

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda yaptıkları işin psikolojilerini olumsuz etkilediğini belirtenlerin oranı (%75) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%72,8) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,61$, $p < .05$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte yaptıkları işin psikolojilerini olumsuz etkilediğini belirten katılımcıların oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 43,60$, $p < .001$).

Tablo 37. Katılımcıların “Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın tatmin edici olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın tatmin edici olduğunu düşünüyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1301)	46,4	28,0	14,9	10,7	
Cinsiyet					
Kadın	48,8	24,8	14,9	11,5	5,66 $p = .13$
Erkek	44,5	30,5	14,9	10,0	
Görev pozisyonu					
Yönetici	38,7	33,6	20,2	7,6	6,74 $p = .08$
Personel	47,2	27,3	14,5	11,0	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	54,3	22,3	12,1	11,3	44,88 $p < .001$
10 – 20 yıl	43,3	31,7	15,1	9,9	
20 yıldan fazla	30,7	35,7	22,6	11,1	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	46,7	28,1	14,8	10,4	1,83 $p = .61$
657 4/B Sözleşmeli personel	44,4	27,5	14,5	13,5	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	48,1	27,7	13,5	10,8	5,81 $p = .12$
Sendika üyesi değil	42,8	28,7	18,0	10,5	

“Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın tatmin edici olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %25,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %74,4’tür. Bununla birlikte, katılımcıların yaptıkları iş karşılığında maaşlarının tatmin edici düzeyde olduğunu düşünme oranı katılımcıların hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte yaptıkları iş karşılığında aldıkları maaşın tatmin edici olduğunu düşünenlerin oranı artmaktadır, ($\chi^2 = 44,88$, $p < .001$).

Tablo 38. Katılımcıların “İşyerim kariyerimde ilerleme fırsatı sunar.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

İşyerim kariyerimde ilerleme fırsatı sunar.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1299)	25,1	31,2	37,9	5,9	
Cinsiyet					
Kadın	26,1	33,8	36,7	3,4	13,69 $p < .01$
Erkek	24,3	29,1	38,8	7,8	
Görev pozisyonu					
Yönetici	11,6	25,6	50,4	12,4	26,43 $p < .001$
Personel	26,5	31,8	36,4	5,2	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	28,6	27,2	38,2	6,1	16,90 $p < .05$
10 – 20 yıl	24,1	34,5	36,9	4,6	
20 yıldan fazla	17,8	34,5	39,1	8,6	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	25,8	31,2	37,4	5,6	2,00 $p = .57$
657 4/B Sözleşmeli personel	21,7	30,9	40,6	6,8	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	23,8	30,2	39,6	6,4	6,78 $p = .08$
Sendika üyesi değil	27,6	33,8	33,8	4,8	

“İşyerim kariyerimde ilerleme fırsatı sunar.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %43,8’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %56,3’tür. Bununla birlikte, katılımcıların işyerlerinin kariyerlerinde ilerleme fırsatı sunduğunu düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda işyerlerinin kariyerlerinde ilerleme fırsatı sunduğunu düşünme oranı (%40,1) erkek katılımcılara göre (%46,6) daha düşüktür, ($\chi^2 = 13,69$, $p < .01$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda işyerlerinin kariyerlerinde ilerleme fırsatı sunduğunu düşünenlerin oranı (%41,6) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%62,8) daha düşüktür, ($\chi^2 = 26,43$, $p < .001$).

Hizmet süresi 10-20 yıl olan katılımcılarda işyerlerinin kariyerlerinde ilerleme fırsatı sunduğunu düşünenlerin oranı (%41,6) diğer katılımcılara göre daha düşüktür, ($\chi^2 = 16,90$, $p < .05$).

Tablo 39. Katılımcıların “Genellikle mesai saatlerim dışında çalışmam gerekmez.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Genellikle mesai saatlerim dışında çalışmam gerekmez.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1299)	37,3	33,3	24,9	4,4	
Cinsiyet					
Kadın	38,5	34,6	22,3	4,6	3,96 $p = .27$
Erkek	36,4	32,3	27,1	4,2	
Görev pozisyonu					
Yönetici	22,5	45,8	27,5	4,2	14,25 $p < .01$
Personel	38,8	32,1	24,7	4,4	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	48,2	29,2	18,8	3,7	79,05 $p < .001$
10 – 20 yıl	33,2	35,4	26,4	5,0	
20 yıldan fazla	15,6	40,7	38,7	5,0	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	36,5	33,7	25,7	4,1	5,61 $p = .13$
657 4/B Sözleşmeli personel	43,5	32,5	19,1	4,8	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	37,4	32,3	25,7	4,6	0,82 $p = .85$
Sendika üyesi değil	37,9	34,0	24,0	4,1	

“Genellikle mesai saatlerim dışında çalışmam gerekmez.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %29,3 bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %70,6’dır. Bununla birlikte, katılımcıların mesai saatleri dışında çalışma oranları katılımcıların görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda genellikle mesai saatleri dışında çalışmaları gerektiğini belirtenlerin oranı (%70,9) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%68,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 14,25$, $p < .01$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte genellikle mesai saatleri dışında çalışmaları gerektiğini belirtenlerin oranı artmaktadır, ($\chi^2 = 19,05$, $p < .001$).

Tablo 40. Katılımcıların “İşim nedeniyle sosyal ve aile hayatımdan çoğu zaman ödün vermem gerekiyor.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

İşim nedeniyle sosyal ve aile hayatımdan çoğu zaman ödün vermem gerekiyor.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1310)	5,9	21,5	36,0	36,7	
Cinsiyet					
Kadın	4,7	19,5	35,6	40,2	7,78
Erkek	6,8	23,1	36,2	33,9	$p = .05$
Görev pozisyonu					
Yönetici	4,1	19,8	39,7	36,4	1,40
Personel	6,1	21,7	35,6	36,6	$p = .71$
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	4,3	17,1	34,9	43,6	44,83 $p < .001$
10 – 20 yıl	8,1	22,4	35,0	34,5	
20 yıldan fazla	5,0	32,2	40,6	22,3	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	5,8	21,0	36,6	36,6	2,05 $p = .56$
657 4/B Sözleşmeli personel	4,3	23,9	33,5	38,3	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	6,0	22,1	35,3	36,5	0,83
Sendika üyesi değil	5,4	20,4	36,0	38,2	$p = .84$

“İşim nedeniyle sosyal ve aile hayatımdan çoğu zaman ödün vermem gerekiyor.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %72,7’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %27,4’tür. Bununla birlikte, katılımcıların işi nedeniyle sosyal ve aile hayatlarından ödün vermeleri gerektiğini belirtme oranı katılımcıların hizmet süresine göre farklılaşırken, katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte katılımcıların işi nedeniyle sosyal ve aile hayatlarından ödün vermeleri gerektiğini belirtenlerin oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 19,05$, $p < .001$).

Tablo 41. Katılımcıların “Yaptığım işi seviyorum” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Yaptığım işi seviyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1306)	18,0	26,3	44,0	11,7	
Cinsiyet					
Kadın	19,4	29,5	41,6	9,5	10,86 $p < .05$
Erkek	16,8	23,8	45,9	13,5	
Görev pozisyonu					
Yönetici	5,8	20,0	49,2	25,0	33,09 $p < .001$
Personel	19,0	27,1	43,4	10,5	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	21,1	26,8	43,0	9,0	57,95 $p < .001$
10 – 20 yıl	19,7	29,5	39,6	11,2	
20 yıldan fazla	5,0	17,8	56,4	20,8	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	19,2	26,9	42,4	11,5	9,42 $p < .05$
657 4/B Sözleşmeli personel	11,4	24,8	51,0	12,9	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	17,6	24,0	45,6	12,8	10,29 $p < .05$
Sendika üyesi değil	19,1	30,9	40,8	9,2	

“Yaptığım işi seviyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %55,7’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %44,3’tür. Bununla birlikte, katılımcıların yaptıkları işi sevme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, hizmet süresine istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmaktadır.

Erkek katılımcılarda yaptığı işi sevenlerin oranı (%59,4) kadın katılımcılara göre (%51,1) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,86$, $p < .05$).

Yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılarda yaptığı işi sevenlerin oranı (%74,2) personel pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%53,9) daha fazladır, ($\chi^2 = 33,09$, $p < .001$).

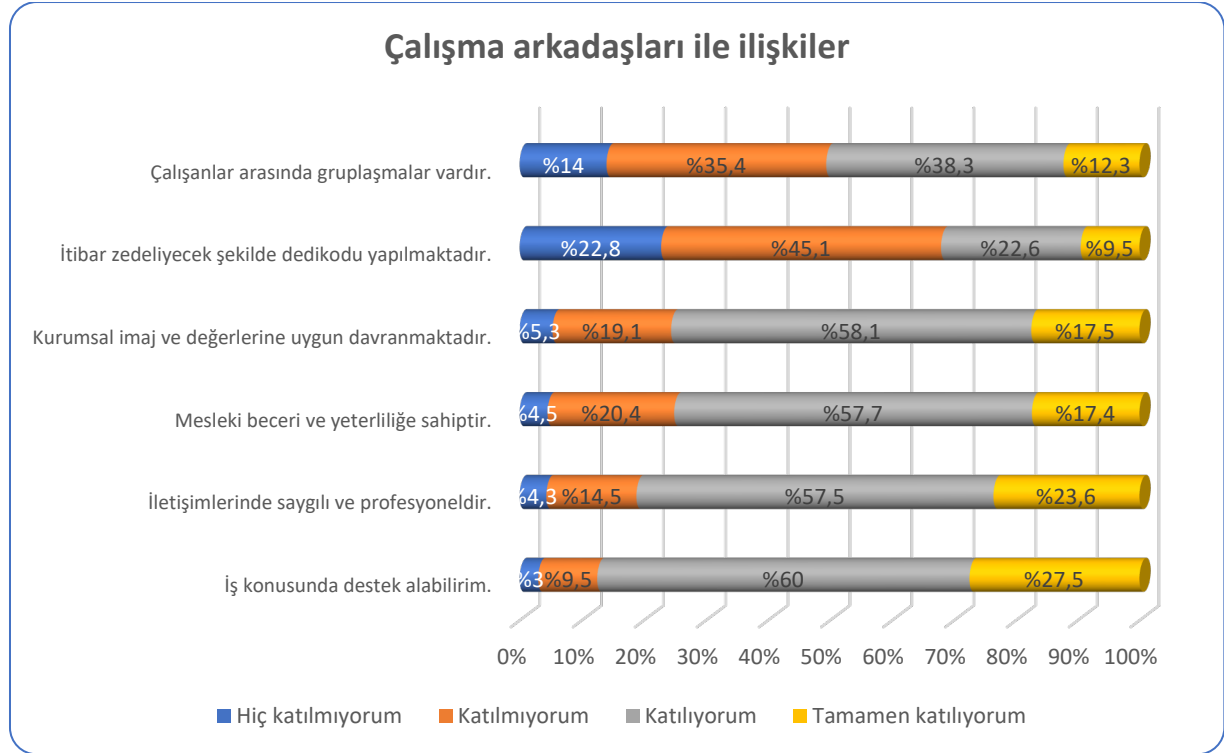
Hizmet süresi 20 yıldan fazla olan katılımcılarda yaptığı işi sevenlerin oranı (%77,2) hizmet süresi 20 yıl ve altında olan katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 57,95$, $p < .001$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda yaptığı işi sevenlerin oranı (%63,9) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%53,9) daha fazladır, ($\chi^2 = 9,42$, $p < .05$).

Sendika üyesi katılımcılarda yaptığı işi sevenlerin oranı (%58,4) sendika üyesi olmayan katılımcılara göre (%50) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,29$, $p < .05$).

Katılımcılara beşinci olarak çalışma arkadaşları ile ilişkilerine dair sorular sorulmuştur.

Grafik 12. Katılımcıların çalışma arkadaşları ile ilişkilerini değerlendirmelerine göre dağılımı



Katılımcıların çalışma arkadaşları ile ilişkileri hakkındaki düşünceleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmının çalışma arkadaşlarından iş konusunda ihtiyaç duyduğu desteği alabildiği görülmektedir. Yine katılımcıların çoğu iş arkadaşlarının iletişimlerinde saygılı ve profesyonel olduğunu, mesleki beceri ve yeterliliklere sahip olduğunu, mesleki ve kurumsal imaj ve değerlerine uygun davrandıklarını düşünmektedirler. Katılımcıların %32,1'i ise çalışma arkadaşları arasında kişinin itibarını zedeleyecek şekilde dedikodu yapıldığını belirtmektedir. Bununla birlikte katılımcıların yarısına yakını çalışanlar arasında gruplaşmalar olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyet, görev pozisyonu, hizmet süresi, istihdam şekli ve sendika üyeliğine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 42. Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarımdan iş konusunda ihtiyaç duyduğum desteği alabilirim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalışma arkadaşlarımdan iş konusunda ihtiyaç duyduğum desteği alabilirim.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1312)	3,0	9,5	60,0	27,5	
Cinsiyet					
Kadın	2,7	9,3	58,0	30,0	3,51 $p = .32$
Erkek	3,2	9,7	61,6	25,5	
Görev pozisyonu					
Yönetici	2,5	2,5	71,7	23,3	10,94 $p < .05$
Personel	3,0	10,2	58,6	28,2	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	1,3	6,2	58,5	33,9	50,59 $p < .001$
10 – 20 yıl	5,1	14,0	58,7	22,1	
20 yıldan fazla	2,5	8,4	67,5	21,7	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	3,4	9,4	61,7	25,5	19,73 $p < .001$
657 4/B Sözleşmeli personel	1,0	9,6	50,0	39,4	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	1,8	10,3	60,4	27,5	13,19 $p < .01$
Sendika üyesi değil	5,2	8,1	59,1	27,6	

“Çalışma arkadaşlarımdan iş konusunda ihtiyaç duyduğum desteği alabilirim.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %87,5’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %12,5’tir. Bununla birlikte, katılımcıların ihtiyaç duyduğunda çalışma arkadaşlarından iş konusunda destek aldığını belirtme oranı katılımcıların hizmet süresine istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcıların ihtiyaç duyduğunda çalışma arkadaşlarından iş konusunda destek aldığını belirtenlerin oranı (%86,8) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%95) daha düşüktür, ($\chi^2 = 10,94$, $p < .05$).

Hizmet süresi 10 yıla kadar olan katılımcılarda ihtiyaç duyduğunda çalışma arkadaşlarından iş konusunda destek aldığını belirtenlerin oranı (%92,4) 10 yıl üzerinde olan katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 50,59$, $p < .001$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda ihtiyaç duyduğunda çalışma arkadaşlarından iş konusunda destek aldığını belirtenlerin oranı (%89,4) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%87,2) daha fazladır, ($\chi^2 = 19,71$, $p < .05$).

Sendika üyesi katılımcılarda ihtiyaç duyduğunda çalışma arkadaşlarından iş konusunda destek aldığını belirtenlerin oranı (%87,9) sendika üyesi olmayan katılımcılara göre (%86,7) daha fazladır, ($\chi^2 = 13,19$, $p < .01$).

Tablo 43. Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarım iletişimlerinde saygılı ve profesyoneldir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalışma arkadaşlarım iletişimlerinde saygılı ve profesyoneldir.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1311)	4,3	14,5	57,5	23,6	
Cinsiyet					
Kadın	4,2	15,7	55,2	24,8	2,76 $p = .43$
Erkek	4,5	13,5	59,4	22,7	
Görev pozisyonu					
Yönetici	4,1	10,7	63,6	21,5	2,48 $p = .48$
Personel	4,3	14,8	56,8	24,1	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	1,7	13,7	55,4	29,3	43,27 $p < .001$
10 – 20 yıl	7,9	16,2	57,4	18,4	
20 yıldan fazla	3,4	12,8	63,5	20,2	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	5,0	14,6	58,9	21,5	22,30 $p < .001$
657 4/B Sözleşmeli personel	1,4	11,5	51,4	35,6	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	3,5	15,8	56,5	24,2	7,56 $p = .06$
Sendika üyesi değil	5,8	11,9	59,8	22,5	

“Çalışma arkadaşlarım iletişimlerinde saygılı ve profesyoneldir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %81,1’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %18,8’dir. Bununla birlikte, katılımcıların çalışma arkadaşlarının iletişimlerinde saygılı ve profesyonel olduğunu düşünme oranı katılımcıların hizmet süresine ve istihdam şekline göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Hizmet süresi 10-20 yıl arasında olan katılımcılarda çalışma arkadaşlarının iletişimlerinde saygılı ve profesyonel olduğunu düşünenlerin oranı (%75,8) diğer katılımcılara göre daha düşüktür, ($\chi^2 = 43,27$, $p < .001$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda çalışma arkadaşlarının iletişimlerinde saygılı ve profesyonel olduğunu düşünenlerin oranı (%87) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%80,4) daha fazladır, ($\chi^2 = 22,30$, $p < .001$).

Tablo 44. Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarım mesleki beceri ve yeterliliğe sahiptir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalışma arkadaşlarım mesleki beceri ve yeterliliğe sahiptir.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1308)	4,5	20,4	57,7	17,4	
Cinsiyet					
Kadın	4,2	19,6	57,7	18,5	1,49 $p = .69$
Erkek	4,8	21,1	57,8	16,4	
Görev pozisyonu					
Yönetici	3,3	24,2	61,7	10,8	5,08 $p = .17$
Personel	4,7	20,0	57,1	18,2	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	2,5	17,3	59,1	21,1	25,99 $p < .001$
10 – 20 yıl	6,7	22,8	56,6	13,9	
20 yıldan fazla	5,0	24,4	55,2	15,4	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	5,2	21,7	57,2	15,9	21,27 $p < .001$
657 4/B Sözleşmeli personel	1,4	13,0	59,9	25,6	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	3,9	21,5	57,0	17,7	4,22 $p = .24$
Sendika üyesi değil	5,6	18,0	59,7	16,7	

“Çalışma arkadaşlarım mesleki beceri ve yeterliliğe sahiptir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %71,1’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %24,9’dur. Bununla birlikte, katılımcıların çalışma arkadaşlarının mesleki beceri ve yeterliliğe sahip olduğunu düşünme oranı katılımcıların hizmet süresine ve istihdam şekline göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Hizmet süresi 10 yıla kadar olan katılımcılarda çalışma arkadaşlarının mesleki beceri ve yeterliliğe sahip olduğunu düşünenlerin oranı (%80,2) hizmet süresi 10 yılın üzerinde olan katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 25,99$, $p < .001$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda çalışma arkadaşlarının mesleki beceri ve yeterliliğe sahip olduğunu düşünenlerin oranı (%87) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%85,5) daha fazladır, ($\chi^2 = 21,27$, $p < .001$).

Tablo 45. Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarım mesleki / kurumsal imaj ve değerlerine uygun davranmaktadır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalışma arkadaşlarım mesleki / kurumsal imaj ve değerlerine uygun davranmaktadır.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1305)	5,3	19,1	58,1	17,5	
Cinsiyet					
Kadın	5,3	18,2	59,4	17,2	0,82 $p = .85$
Erkek	5,3	19,8	57,0	17,9	
Görev pozisyonu					
Yönetici	4,1	15,7	64,5	15,7	2,38 $p = .50$
Personel	5,5	19,3	57,3	17,9	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	3,9	15,3	59,0	21,8	29,52 $p < .001$
10 – 20 yıl	7,8	22,3	56,1	13,9	
20 yıldan fazla	3,5	22,8	59,4	14,4	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	6,0	19,8	57,9	16,3	15,52 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	1,9	14,1	59,2	24,8	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	4,1	20,4	56,7	18,7	10,79 $p < .05$
Sendika üyesi değil	7,4	16,7	60,6	15,3	

“Çalışma arkadaşlarım mesleki / kurumsal imaj ve değerlerine uygun davranmaktadır.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %75,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %24,4’tür. Bununla birlikte, katılımcıların çalışma arkadaşlarının mesleki / kurumsal imaj ve değerlere uygun davrandığını düşünme oranı katılımcıların hizmet süresine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine ve görev pozisyonuna göre farklılaşmamaktadır.

Hizmet süresi 10 yıla kadar olan katılımcılarda çalışma arkadaşlarının mesleki / kurumsal imaj ve değerlere uygun davrandığını düşünenlerin oranı (%80,8) hizmet süresi 10 yılın üzerinde olan katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 25,99$, $p < .001$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda çalışma arkadaşlarının mesleki / kurumsal imaj ve değerlere uygun davrandığını düşünenlerin oranı (%84) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%74,2) daha fazladır, ($\chi^2 = 15,52$, $p < .01$).

Sendika üyesi olan katılımcılarda çalışma arkadaşlarının mesleki / kurumsal imaj ve değerlere uygun davrandığını düşünenlerin oranı (%75,9) sendika üyesi olmayan katılımcılara göre (%75,4) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,79$, $p < .05$).

Tablo 46. Katılımcıların “Çalışma arkadaşlarım arasında kişinin itibarını zedeleyecek şekilde dedikodu yapılmaktadır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalışma arkadaşlarım arasında kişinin itibarını zedeleyecek şekilde dedikodu yapılmaktadır.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1307)	22,8	45,1	22,6	9,5	
Cinsiyet					
Kadın	21,6	41,8	25,8	10,9	10,55 $p < .05$
Erkek	23,8	47,9	19,9	8,4	
Görev pozisyonu					
Yönetici	30,6	51,2	15,7	2,5	14,30 $p < .01$
Personel	22,0	44,5	23,4	10,1	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	25,4	47,7	16,6	10,3	37,45 $p < .001$
10 – 20 yıl	20,0	40,7	27,8	11,5	
20 yıldan fazla	21,7	48,8	27,1	2,5	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	22,3	45,2	23,0	9,6	1,57 $p = .67$
657 4/B Sözleşmeli personel	25,1	46,4	19,8	8,7	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	22,9	46,3	21,3	9,5	2,53 $p = .47$
Sendika üyesi değil	22,5	42,9	24,9	9,7	

“Çalışma arkadaşlarım arasında kişinin itibarını zedeleyecek şekilde dedikodu yapılmaktadır.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %32,1’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %67,9’dur. Bununla birlikte, katılımcıların çalışma arkadaşlarının itibar zedeleyecek şekilde dedikodu yaptığını düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda çalışma arkadaşlarının itibar zedeleyecek şekilde dedikodu yaptığını düşünenlerin oranı (%36,7) erkek katılımcılara göre (%28,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 10,55$, $p < .05$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda çalışma arkadaşlarının itibar zedeleyecek şekilde dedikodu yaptığını düşünenlerin oranı (%33,5) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%18,2) daha fazladır, ($\chi^2 = 14,30$, $p < .01$).

Hizmet süresi 10-20 yıl arasında olan katılımcılarda çalışma arkadaşlarının itibar zedeleyecek şekilde dedikodu yaptığını düşünenlerin oranı (%38,3) diğer katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 17,45$, $p < .001$).

Tablo 47. Katılımcıların “Kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmalar vardır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmalar vardır.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1310)	14,0	35,4	38,3	12,3	
Cinsiyet					
Kadın	10,3	31,2	44,8	13,7	29,09 $p < .001$
Erkek	17,0	38,9	33,0	11,1	
Görev pozisyonu					
Yönetici	18,2	47,1	29,8	5,0	15,10 $p < .01$
Personel	13,7	34,2	39,2	13,0	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	15,2	35,5	36,3	12,9	15,63 $p < .05$
10 – 20 yıl	11,1	33,9	41,0	14,1	
20 yıldan fazla	17,2	39,9	36,5	6,4	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	13,7	35,2	38,9	12,2	1,75 $p = .63$
657 4/B Sözleşmeli personel	14,9	38,5	34,1	12,5	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	14,4	35,7	37,8	12,1	0,58 $p = .90$
Sendika üyesi değil	13,0	35,3	38,9	12,8	

“Kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmalar vardır.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %50,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %49,4’tür. Bununla birlikte, katılımcıların kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmalar olduğunu düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

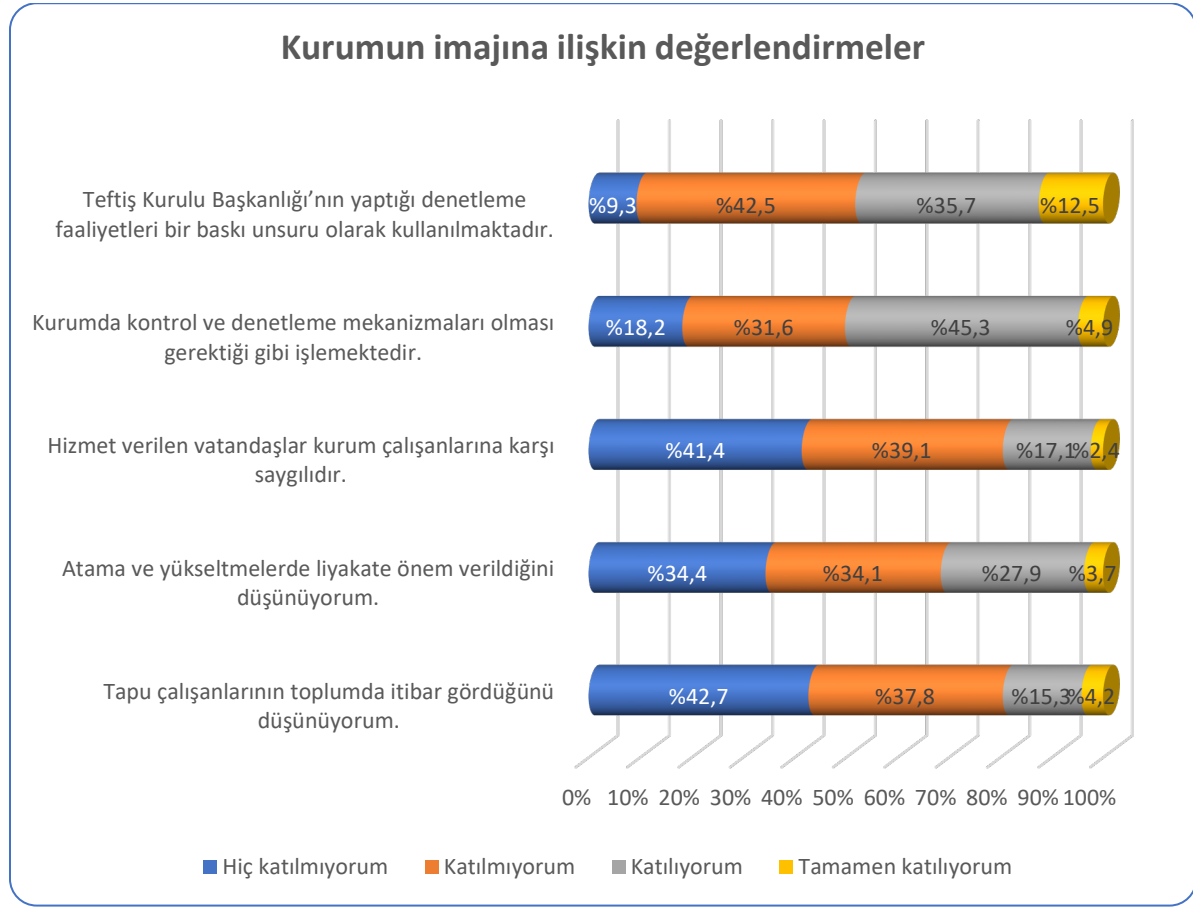
Kadın katılımcılarda kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmalar olduğunu düşünenlerin oranı (%58,5) erkek katılımcılara göre (%44,1) daha fazladır, ($\chi^2 = 29,09$, $p < .001$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmalar olduğunu düşünenlerin oranı (%52,2) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%34,8) daha fazladır, ($\chi^2 = 15,10$, $p < .01$).

Hizmet süresi 10-20 yıl olan katılımcılarda kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmalar olduğunu düşünenlerin oranı (%55,1) diğer katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 15,63$, $p < .05$).

Katılımcılara altıncı olarak çalıştıkları kurumun imajına ilişkin sorular sorulmuştur.

Grafik 13. Katılımcıların çalıştıkları kurumun imajına ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı



Katılımcıların çalıştıkları kurumun imajı hakkındaki değerlendirmeleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmının tapu çalışanlarının toplumsal alanda itibar görmediğini düşündükleri göze çarpmaktadır. Ayrıca katılımcıların çoğu kurumlarında atama ve terfilerde liyakate önem verilmediğini, vatandaşların kendilerine karşı saygılı olmadığını düşünmektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı ise Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın gerçekleştirdiği denetleme faaliyetlerini bir baskı unsuru olarak kullandığını belirtmektedir. Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyet, görev pozisyonu, hizmet süresi, istihdam şekli ve sendika üyeliğine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 48. Katılımcıların “Tapu çalışanlarının toplumda itibar gördüğünü düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Tapu çalışanlarının toplumda itibar gördüğünü düşünüyorum.						
Nitelikler		Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel	(N=1316)	42,7	37,8	15,3	4,2	
Cinsiyet						
	Kadın	49,1	36,9	12,1	1,9	31,37 $p < .001$
	Erkek	37,5	38,6	17,8	6,1	
Görev pozisyonu						
	Yönetici	27,9	36,9	28,7	6,6	24,57 $p < .001$
	Personel	44,4	37,7	13,9	4,0	
Hizmet süresi						
	0 – 10 yıl	47,8	34,0	14,0	4,2	36,15 $p < .001$
	10 – 20 yıl	43,0	40,5	12,6	3,9	
	20 yıldan fazla	27,2	42,6	25,2	5,0	
İstihdam şekli						
	657 4/A Memur	42,8	38,1	15,3	3,8	2,25 $p = .52$
	657 4/B Sözleşmeli personel	44,8	35,7	13,8	5,7	
Sendika üyeliği						
	Sendika üyesi	42,6	36,6	16,0	4,8	3,71 $p = .30$
	Sendika üyesi değil	43,2	39,9	13,7	3,2	

“Tapu çalışanlarının toplumda itibar gördüğünü düşünüyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %19,5’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %80,5’tir. Bununla birlikte, katılımcıların tapu çalışanlarının toplumsal alanda itibar gördüğünü düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda tapu çalışanlarının toplumsal alanda itibar gördüğünü düşünenlerin oranı (%14) erkek katılımcılara göre (%23,9) daha düşüktür, ($\chi^2 = 31,37$, $p < .001$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda tapu çalışanlarının toplumsal alanda itibar gördüğünü düşünenlerin oranı (%17,9) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%35,3) daha düşüktür, ($\chi^2 = 24,57$, $p < .01$).

Hizmet süresi 10-20 yıl arasında olan katılımcılarda tapu çalışanlarının toplumsal alanda itibar gördüğünü düşünenlerin oranı (%14,5) diğer katılımcılara göre daha düşüktür, ($\chi^2 = 36,15$, $p < .001$).

Tablo 49. Katılımcıların “Atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünüyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1301)	34,4	34,1	27,9	3,7	
Cinsiyet					
Kadın	32,6	35,2	30,7	1,6	17,22
Erkek	35,8	33,1	25,7	5,4	$p < .01$
Görev pozisyonu					
Yönetici	23,8	27,9	41,8	6,6	18,03
Personel	35,5	34,6	26,5	3,4	$p < .001$
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	33,3	31,0	31,8	3,9	11,89 $p = .07$
10 – 20 yıl	36,9	36,1	23,9	3,2	
20 yıldan fazla	31,8	37,8	25,9	4,5	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	35,8	34,8	26,3	3,1	15,02 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	26,9	31,3	35,3	6,5	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	34,9	33,8	27,2	4,0	1,42
Sendika üyesi değil	33,6	34,3	29,1	3,0	$p = .70$

“Atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %31,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %68,5’tir. Bununla birlikte, katılımcıların atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve istihdam şekline göre farklılaşırken katılımcıların hizmet süresine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Erkek katılımcılarda atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünenlerin oranı (%31,1) kadın katılımcılara göre (%32,3,) daha düşüktür, ($\chi^2 = 17,22$, $p < .01$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünenlerin oranı (%29,9) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%48,4) daha düşüktür, ($\chi^2 = 18,03$, $p < .001$).

Memur olarak istihdam edilen katılımcılarda atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünenlerin oranı (%29,4) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%41,8) daha düşüktür, ($\chi^2 = 15,02$, $p < .01$).

Tablo 50. Katılımcıların “Hizmet verilen vatandaşlar kurum çalışanlarına karşı saygılıdır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Hizmet verilen vatandaşlar kurum çalışanlarına karşı saygılıdır.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1313)	41,4	39,1	17,1	2,4	
Cinsiyet					
Kadın	49,7	34,1	15,6	0,7	39,28 $p < .001$
Erkek	34,6	43,3	18,4	3,7	
Görev pozisyonu					
Yönetici	23,8	50,8	22,1	3,3	17,07 $p < .01$
Personel	43,1	37,8	16,8	2,3	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	48,4	33,7	15,7	2,2	39,95 $p < .001$
10 – 20 yıl	40,2	40,4	17,4	2,0	
20 yıldan fazla	23,8	51,5	20,8	4,0	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	40,2	40,3	17,4	2,0	5,13 $p = .16$
657 4/B Sözleşmeli personel	46,7	33,8	16,2	3,3	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	40,0	39,5	17,9	2,6	2,94 $p = .40$
Sendika üyesi değil	44,6	37,6	15,8	2,0	

“Hizmet verilen vatandaşlar kurum çalışanlarına karşı saygılıdır.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %19,5’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %80,5’tir. Bununla birlikte, katılımcıların hizmet verdikleri vatandaşların kendilerine karşı saygılı olduğunu düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken katılımcıların istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda hizmet verdikleri vatandaşların kendilerine karşı saygılı olduğunu düşünme oranı (%16,3) erkek katılımcılara göre (%22,1) daha düşüktür, ($\chi^2 = 39,28$, $p < .001$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda hizmet verdikleri vatandaşların kendilerine karşı saygılı olduğunu düşünme oranı (%19,1) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%25,4) daha düşüktür, ($\chi^2 = 17,07$, $p < .01$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte katılımcılarda hizmet verdikleri vatandaşların kendilerine karşı saygılı olduğunu düşünme oranı artmaktadır, ($\chi^2 = 37,95$, $p < .001$).

Tablo 51. Katılımcıların “Kurumda kontrol ve denetleme mekanizmaları olması gerektiği gibi işlemektedir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Kurumda kontrol ve denetleme mekanizmaları olması gerektiği gibi işlemektedir.						
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2	
Genel (N=1312)	18,2	31,6	45,3	4,9		
Cinsiyet						
Kadın	19,8	32,0	44,7	3,6	5,47	
Erkek	16,9	31,3	45,8	6,0	$p = .14$	
Görev pozisyonu						
Yönetici	9,9	19,8	60,3	9,9	23,88	
Personel	19,2	32,3	44,0	4,4	$p < .001$	
Hizmet süresi						
0 – 10 yıl	17,7	32,3	45,2	4,8	11,23	
10 – 20 yıl	21,5	31,6	42,4	4,5	p = .08	
20 yıldan fazla	11,9	30,2	52,0	5,9		
İstihdam şekli						
657 4/A Memur	19,1	31,3	45,3	4,3	10,26	
657 4/B Sözleşmeli personel	12,5	34,6	44,7	8,2	$p < .05$	
Sendika üyeliği						
Sendika üyesi	18,1	31,5	45,0	5,5	3,72	
Sendika üyesi değil	19,1	32,2	45,5	3,2	$p = .29$	

“Kurumda kontrol ve denetleme mekanizmaları olması gerektiği gibi işlemektedir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %50,2’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %49,8’dir. Bununla birlikte, katılımcıların kurumdaki kontrol ve denetleme mekanizmalarının olması gerektiği gibi düşünme oranı katılımcıların görev pozisyonuna ve istihdam şekline göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda kurumdaki kontrol ve denetleme mekanizmalarının olması gerektiği gibi düşünenlerin oranı (%48,4) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%70,2) daha düşüktür, ($\chi^2 = 23,88$, $p < .001$).

Memur olarak istihdam edilen katılımcılarda atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünenlerin oranı (%48,6) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%52,9) daha düşüktür, ($\chi^2 = 10,26$, $p < .05$).

Tablo 52. Katılımcıların “Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın yaptığı denetleme faaliyetleri bir baskı unsuru olarak kullanılmaktadır.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın yaptığı denetleme faaliyetleri bir baskı unsuru olarak kullanılmaktadır.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1302)	9,3	42,5	35,7	12,5	
Cinsiyet					
Kadın	9,7	41,1	37,4	11,8	1,96 $p = .58$
Erkek	8,9	43,6	34,4	13,1	
Görev pozisyonu					
Yönetici	7,4	57,0	26,4	9,1	11,45 $p < .01$
Personel	9,6	41,1	36,5	12,9	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	9,1	39,7	38,5	12,8	15,71 $p < .05$
10 – 20 yıl	11,4	41,8	34,1	12,7	
20 yıldan fazla	5,0	52,7	31,8	10,4	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	8,8	42,1	36,1	13,1	4,49 $p = .21$
657 4/B Sözleşmeli personel	10,1	46,4	35,3	8,2	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	9,6	42,7	34,6	13,2	1,65 $p = .65$
Sendika üyesi değil	8,8	41,9	37,8	11,5	

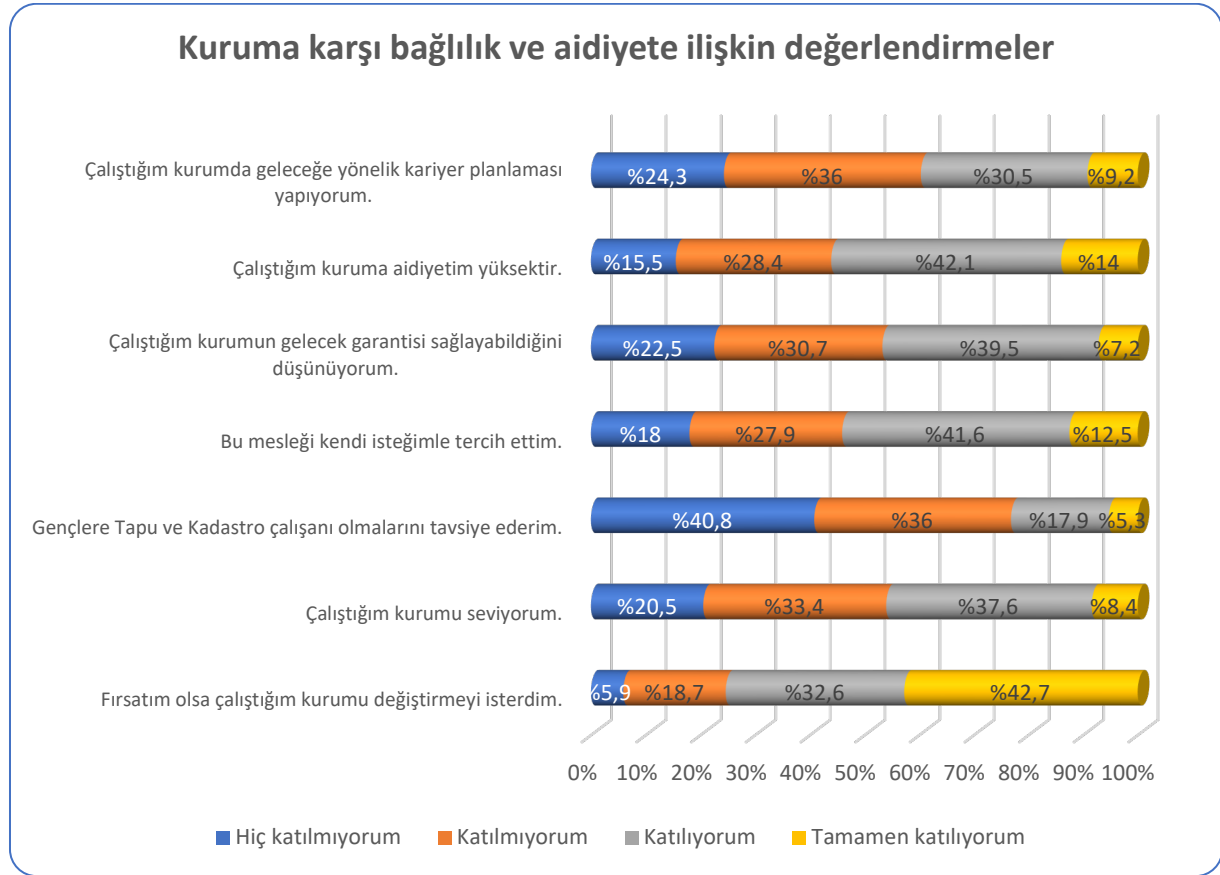
“Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın yaptığı denetleme faaliyetleri bir baskı unsuru olarak kullanılmaktadır.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %48,2’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %51,8’dir. Bununla birlikte, katılımcıların Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın yaptığı denetleme faaliyetlerini bir baskı unsuru olarak kullandığını düşünme oranı katılımcıların görev pozisyonuna ve hizmet süresine göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın yaptığı denetleme faaliyetlerini bir baskı unsuru olarak kullandığını düşünenlerin oranı (%49,4) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%35,5) daha fazladır, ($\chi^2 = 11,45$, $p < .01$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın yaptığı denetleme faaliyetlerini bir baskı unsuru olarak kullandığını düşünen katılımcıların oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 15,71$, $p < .05$).

Katılımcılara yedinci olarak çalıştıkları kuruma karşı hissedilen bağlılık ve aidiyete ilişkin sorular sorulmuştur.

Grafik 14. Katılımcıların çalıştıkları kuruma karşı bağlılık ve aidiyet hissine ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı



Katılımcıların kuruma bağlılık ve aidiyetlerine ilişkin yaptıkları değerlendirmeler incelendiğinde büyük bir kısmının fırsatları olsa çalıştıkları kurumu değiştirmek istediği görülmektedir. Katılımcıların yalnızca yarısına yakın bir kısmı çalıştıkları kurumu sevdiklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda katılımcıların çoğu gençlere tapu ve kadastro çalışanı olmalarını tavsiye etmedikleri ve yarısından fazlası çalıştıkları kurumun bir gelecek garantisi sunmadığını belirttiği görülmektedir. Katılımcıların %56,1'i ise çalıştıkları kuruma karşı aidiyetlerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyet, görev pozisyonu, hizmet süresi, istihdam şekli ve sendika üyeliğine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 53. Katılımcıların “Fırsatım olsa çalıştığım kurumu değiştirmeyi isterdim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Fırsatım olsa çalıştığım kurumu değiştirmeyi isterdim.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1311)	5,9	18,7	32,6	42,7	
Cinsiyet					
Kadın	4,8	18,3	33,6	43,3	3,03 $p = .39$
Erkek	6,9	19,0	31,9	42,2	
Görev pozisyonu					
Yönetici	16,5	25,6	29,8	28,1	34,90 $p < .001$
Personel	4,9	18,1	32,8	44,2	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	5,0	15,7	31,3	47,9	59,33 $p < .001$
10 – 20 yıl	4,3	17,2	34,2	44,3	
20 yıldan fazla	12,3	31,5	32,0	24,1	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	5,4	18,5	31,5	44,6	9,93 $p < .05$
657 4/B Sözleşmeli personel	8,2	19,7	38,5	33,7	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	6,6	17,5	32,4	43,5	3,85 $p = .28$
Sendika üyesi değil	4,7	21,0	32,7	41,5	

“Fırsatım olsa çalıştığım kurumu değiştirmeyi isterdim.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %75,3’lük bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %24,7’dir. Bununla birlikte, katılımcıların fırsatı olsa çalıştıkları kurumu değiştirmek istediklerini belirtme oranı katılımcıların görev pozisyonuna, hizmet süresine ve istihdam süresine göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda fırsatı olsa çalıştıkları kurumu değiştirmek istediklerini belirtenlerin oranı (%77) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%57,9) daha fazladır, ($\chi^2 = 34,90$, $p < .001$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte fırsatı olsa çalıştıkları kurumu değiştirmek istediklerini belirten katılımcıların oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 59,33$, $p < .001$).

Memur olarak istihdam edilen katılımcılarda fırsatı olsa çalıştıkları kurumu değiştirmek istediklerini belirten katılımcıların oranı (%76,1) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%72,2) daha fazladır, ($\chi^2 = 9,93$, $p < .05$).

Tablo 54. Katılımcıların “Çalıştığım kurumu seviyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalıştığım kurumu seviyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1302)	20,5	33,4	37,6	8,4	
Cinsiyet					
Kadın	23,8	33,1	37,1	6,0	12,84 $p < .01$
Erkek	17,9	33,7	38,1	10,4	
Görev pozisyonu					
Yönetici	7,4	17,2	51,6	23,8	65,22 $p < .001$
Personel	21,8	34,9	36,4	6,9	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	23,2	34,0	36,2	6,6	68,16 $p < .001$
10 – 20 yıl	23,1	36,2	34,2	6,6	
20 yıldan fazla	6,5	24,5	50,5	18,5	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	22,2	33,5	36,2	8,1	14,58 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	11,1	34,3	44,9	9,7	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	20,5	32,3	38,2	9,1	3,28 $p = .35$
Sendika üyesi değil	20,1	36,3	36,8	6,8	

“Çalıştığım kurumu seviyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %46’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %53,9’dur. Bununla birlikte, katılımcıların çalıştıkları kurumu sevme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, hizmet süresine ve istihdam süresine göre farklılaşırken katılımcıların sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda çalıştıkları kurumu sevenlerin oranı (%43,1) erkek katılımcılara göre (%48,5) daha düşüktür, ($\chi^2 = 12,84, p < .01$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda çalıştıkları kurumu sevenlerin oranı (%43,3) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%75,4) daha düşüktür, ($\chi^2 = 65,22, p < .001$).

Hizmet süresi 20 yıldan fazla olan katılımcılarda çalıştıkları kurumu sevenlerin oranı (%69) hizmet süresi 20 yıla kadar olan katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 68,16, p < .001$).

Memur olarak istihdam edilen katılımcılarda çalıştıkları kurumu sevenlerin oranı (%44,3) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%54,6) daha fazladır, ($\chi^2 = 15,58, p < .01$).

Tablo 55. Katılımcıların “Gençlere Tapu ve Kadastro çalışanı olmalarını tavsiye ederim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Gençlere Tapu ve Kadastro çalışanı olmalarını tavsiye ederim.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1302)	40,8	36,0	17,9	5,3	
Cinsiyet					
Kadın	46,4	34,8	15,2	3,6	19,01 $p < .001$
Erkek	36,2	37,0	20,1	6,7	
Görev pozisyonu					
Yönetici	29,8	36,4	21,5	12,4	17,27 $p < .01$
Personel	41,8	36,0	17,6	4,6	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	44,8	33,6	17,1	4,6	29,90 $p < .001$
10 – 20 yıl	42,1	37,9	15,5	4,6	
20 yıldan fazla	26,4	38,8	25,9	9,0	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	42,9	35,6	16,6	4,9	12,93 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	30,1	40,3	23,3	6,3	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	41,3	34,9	17,7	6,0	4,10 $p = .25$
Sendika üyesi değil	39,9	37,8	18,7	3,6	

“Gençlere Tapu ve Kadastro çalışanı olmalarını tavsiye ederim.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %23,2’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %76,8’dir. Bununla birlikte, katılımcıların gençlere tapu ve kadastro çalışanı olmalarını tavsiye etme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, hizmet süresine ve istihdam süresine göre farklılaşırken katılımcıların sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda gençlere tapu ve kadastro çalışanı olmalarını tavsiye edenlerin oranı (%18,8) kadın katılımcılara göre (%26,8) daha düşüktür, ($\chi^2 = 19,01, p < .001$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda gençlere tapu ve kadastro çalışanı olmalarını tavsiye edenlerin oranı (%22,2) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%33,9) daha düşüktür, ($\chi^2 = 17,27, p < .01$).

Hizmet süresi 20 yıldan fazla olan katılımcılarda gençlere tapu ve kadastro çalışanı olmalarını tavsiye edenlerin oranı (%34,9) hizmet süresi 20 yıla kadar olan katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 29,90, p < .001$).

Memur olarak istihdam edilen katılımcılarda gençlere tapu ve kadastro çalışanı olmalarını tavsiye edenlerin oranı (%21,5) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%29,6) daha fazladır, ($\chi^2 = 12,93, p < .01$).

Tablo 56. Katılımcıların “Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1305)	18,0	27,9	41,6	12,5	
Cinsiyet					
Kadın	18,5	30,0	42,0	9,6	8,92 $p < .05$
Erkek	17,6	26,2	41,3	14,8	
Görev pozisyonu					
Yönetici	5,7	23,0	51,6	19,7	20,85 $p < .001$
Personel	19,2	28,3	40,7	11,8	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	19,5	25,0	41,8	13,6	16,43 $p < .05$
10 – 20 yıl	18,5	32,1	39,7	9,7	
20 yıldan fazla	12,4	25,9	45,8	15,9	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	19,2	29,2	40,4	11,3	20,67 $p < .001$
657 4/B Sözleşmeli personel	11,7	20,9	48,5	18,9	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	18,5	27,1	41,6	12,8	0,82 $p = .84$
Sendika üyesi değil	17,5	29,2	41,5	11,8	

“Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %54,1’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %45,9’dur. Bununla birlikte, katılımcıların mesleği kendi isteğiyle tercih etme oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, hizmet süresine ve istihdam süresine göre farklılaşırken katılımcıların sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda mesleği kendi isteğiyle tercih edenlerin oranı (%51,6) erkek katılımcılara göre (%56,1) daha düşüktür, ($\chi^2 = 8,92, p < .05$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda mesleği kendi isteğiyle tercih edenlerin oranı (%52,5) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%71,3) daha düşüktür, ($\chi^2 = 20,85, p < .001$).

Hizmet süresi 10-20 yıl olan katılımcılarda mesleği kendi isteğiyle tercih edenlerin oranı (%49,4) diğer katılımcılara göre daha fazladır, ($\chi^2 = 16,43, p < .05$).

Memur olarak istihdam edilen katılımcılarda mesleği kendi isteğiyle tercih edenlerin oranı (%51,7) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%67,4) daha düşüktür, ($\chi^2 = 20,67, p < .001$).

Tablo 57. Katılımcıların “Çalıştığım kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalıştığım kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünüyorum.						
Nitelikler		Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel	(N=1298)	22,5	30,7	39,5	7,2	
Cinsiyet						
	Kadın	25,4	30,1	38,3	6,2	6,20 $p = .10$
	Erkek	20,1	31,3	40,5	8,1	
Görev pozisyonu						
	Yönetici	13,2	28,9	46,3	11,6	10,03 $p < .05$
	Personel	23,3	31,0	38,8	6,9	
Hizmet süresi						
	0 – 10 yıl	23,6	31,0	38,9	6,6	14,41 $p < .05$
	10 – 20 yıl	24,5	31,1	37,8	6,6	
	20 yıldan fazla	14,4	28,7	46,0	10,9	
İstihdam şekli						
	657 4/A Memur	23,5	30,7	39,7	6,2	8,58 $p < .05$
	657 4/B Sözleşmeli personel	18,1	31,4	39,2	11,3	
Sendika üyeliği						
	Sendika üyesi	24,0	28,0	39,9	8,1	10,71 $p < .05$
	Sendika üyesi değil	20,0	35,8	38,8	5,4	

“Çalıştığım kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %46,7’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %53,2’dir. Bununla birlikte, katılımcıların çalıştıkları kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünme oranı katılımcıların görev pozisyonuna, hizmet süresine, istihdam süresine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda çalıştıkları kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünenlerin oranı (%45,7) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%57,9) daha düşüktür, ($\chi^2 = 10,03, p < .05$).

Hizmet süresi 10-20 yıl olan katılımcılarda çalıştıkları kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünenlerin oranı (%44,4) diğer katılımcılara göre daha düşüktür, ($\chi^2 = 14,41, p < .05$).

Memur olarak istihdam edilen katılımcılarda çalıştıkları kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünenlerin oranı (%45,9) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%50,5) daha düşüktür, ($\chi^2 = 8,58, p < .05$).

Sendika üyesi olmayan katılımcılarda çalıştıkları kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünenlerin oranı (%44,2) sendika üyesi olan katılımcılara göre (%48) daha düşüktür, ($\chi^2 = 10,71, p < .05$).

Tablo 58. Katılımcıların “Çalıştığım kuruma aidiyetim yüksektir.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalıştığım kuruma aidiyetim yüksektir.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1294)	15,5	28,4	42,1	14,0	
Cinsiyet					
Kadın	18,1	28,1	42,9	10,9	12,00 $p < .01$
Erkek	13,4	28,6	41,5	16,5	
Görev pozisyonu					
Yönetici	5,7	16,4	52,5	25,4	30,43 $p < .001$
Personel	16,6	29,3	41,2	12,9	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	16,6	26,5	44,5	12,4	24,92 $p < .001$
10 – 20 yıl	17,6	31,9	36,5	14,0	
20 yıldan fazla	7,4	25,2	48,5	18,8	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	16,9	28,9	40,0	14,3	16,45 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	8,3	26,0	53,4	12,3	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	15,4	27,9	40,5	16,3	10,62 $p < .05$
Sendika üyesi değil	16,1	29,6	44,7	9,6	

“Çalıştığım kuruma aidiyetim yüksektir.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %56,1’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %43,9’dur. Bununla birlikte, katılımcıların çalıştıkları kuruma aidiyet oranı katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, hizmet süresine, istihdam süresine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmaktadır.

Kadın katılımcılarda çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri aidiyetin oranı (%53,8) erkek katılımcılara göre (%58) daha düşüktür, ($\chi^2 = 10,03$, $p < .05$).

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri aidiyetin oranı (%54,1) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%77,9) daha düşüktür, ($\chi^2 = 30,43$, $p < .001$).

Hizmet süresi 10-20 yıl olan katılımcılarda çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri aidiyetin oranı (%50,5) diğer katılımcılara göre daha düşüktür, ($\chi^2 = 24,92$, $p < .05$).

Memur olarak istihdam edilen katılımcılarda çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri aidiyetin oranı (%54,3) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%65,7) daha düşüktür, ($\chi^2 = 16,45$, $p < .01$).

Sendika üyesi olmayan katılımcılarda çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri aidiyetin oranı (%54,3) sendika üyesi olan katılımcılara göre (%56,8) daha düşüktür, ($\chi^2 = 10,71$, $p < .05$).

Tablo 59. Katılımcıların “Çalıştığım kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapıyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Çalıştığım kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapıyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1301)	24,3	36,0	30,5	9,2	
Cinsiyet					
Kadın	26,3	33,3	31,7	8,7	4,73 $p = .19$
Erkek	22,7	38,2	29,5	9,7	
Görev pozisyonu					
Yönetici	13,1	28,7	38,5	19,7	27,33 $p < .001$
Personel	25,5	36,6	29,7	8,2	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	26,1	28,8	36,4	8,6	34,87 $p < .001$
10 – 20 yıl	24,9	39,8	26,4	8,9	
20 yıldan fazla	18,2	46,8	23,6	11,3	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	24,7	36,4	29,4	9,5	2,80 $p = .42$
657 4/B Sözleşmeli personel	22,3	35,0	35,0	7,8	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	23,7	36,1	28,8	11,4	13,81 $p < .01$
Sendika üyesi değil	25,2	35,4	34,0	5,4	

“Çalıştığım kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapıyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %39,7’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %60,3’dur. Bununla birlikte, katılımcıların çalıştıkları kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapma oranı katılımcıların görev pozisyonuna, hizmet süresine ve sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine ve istihdam şekline göre farklılaşmamaktadır.

Personel pozisyonunda çalışan katılımcılarda çalıştıkları kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapanların oranı (%37,9) yönetici pozisyonunda çalışan katılımcılara göre (%58,2) daha düşüktür, ($\chi^2 = 27,33$, $p < .001$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte çalıştıkları kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapan katılımcıların oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 34,87$, $p < .001$).

Sendika üyesi olmayan katılımcılarda çalıştıkları kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapanların oranı (%39,4) sendika üyesi olan katılımcılara göre (%40,2) daha düşüktür, ($\chi^2 = 13,81$, $p < .01$).

Katılımcılara sekizinci olarak çalıştıkları kurumdan talep ve beklentilerinin neler olduğu sorusu açık uçlu bir şekilde yöneltilmiş ve verilen cevaplar içeriklerine göre belirli başlıklar altında kategorilendirilmiştir. Bu soruya yanıt veren 548 kişinin yanıtları üzerinden belirlenen kategorilere frekans analizi uygulanmıştır. Bir kişinin bu soruya verdiği yanıt birden fazla kategoride değerlendirilebildiği için yüzdeler toplamı %100'ü geçebilmektedir.

Tablo 60. Katılımcıların çalıştıkları kurumdan talep ve beklentilerine göre dağılımı

Çalıştığınız kurumdan talep ve beklentileriniz nelerdir?	Sıklık	%
Maaş düzenlemesi	157	28,6
İş yoğunluğunun azaltılması	152	27,7
Özlük haklarının iyileştirilmesi	111	20,3
Çalışana değer verilmesi	92	16,8
Çalışma koşullarının / ortamının iyileştirilmesi	49	8,9
Adalet ve liyakatin sağlanması	39	7,1
Atama ve yükseltmelerde adil olunması	36	6,6
Yemek, servis, kreş, otopark ve diğer imkânlar	28	5,1
Yöneticilerin seçilmesinde liyakate önem verilmesi	28	5,1
Sorumluluk ve riskin azaltılması	25	4,6
Hizmet içi eğitimlerin artırılması	16	2,9
Kurumsal imaj çalışmaları	15	2,7
Emeklilik hakları ile ilgili iyileştirmeler	7	1,3
Beklentim yok	27	4,9
Diğer	36	6,6

Tapu müdürlüklerinde çalışanların çalıştıkları kurumdan talep ve beklentilerinde ilk sırada maaş düzenlemesi (%28,6) gelmektedir. Maaş zammı ve maaşlarda iyileştirme taleplerinin yanı sıra en fazla verilen yanıtlar personelin döner sermayeden pay alabilmesinin önünün açılması, ek ödemelerin yükseltilmesi, fazla mesai ücretlerinin artırılmasının yanı sıra düzenli ödenmesidir. Özellikle, tapu çalışanlarının iş yoğunluğunun ve aldıkları risk ve sorumluluğun fazla olmasının göz önüne alınarak maaşların diğer kamu kurumu çalışanları ile kıyaslanmaması ve maaşların çalışma koşullarına uygun olarak belirlenmesi talep edilmektedir. Bununla birlikte, arşiv uzmanlarının maaşlarının yaptıkları işe kıyasla düşük olduğu ve maaşlarına zam yapılmasını istedikleri verilen cevaplar arasında dikkat çekmektedir.

“Devlet kurumları arasında en çok çalışan ve risk alan bir kurumda devlet nezdinde en düşük ücreti almak beni üzüyor.”

Tapu çalışanlarının ikinci sıradaki taleplerinin iş yoğunluklarının azaltılması (%27,7) olduğu görülmektedir. İş yoğunluğunun azaltılması içinse personel sayısının artırılması, uzman kadrolarının (teknik hizmetler, tapu ve kadastro uzmanı, vb.) açılması, iş yükünün çalışanlar arasında eşit ve liyakate göre dağıtılması, mesai saatlerinin düzenlenmesi ve kişilerden eğitimi ve bilgileri ile uyumlu işler yapmalarının beklenmesi istenmektedir. Özellikle webtapu sistemi üzerinden yapılan başvurulara günlük bir limit getirilmesi ve kişilerin uygun işlemleri online ortamda kendilerinin yapabileceği bir sistemin getirilmesi pek çok kişi tarafından dile getirilmiştir.

“İnsanüstü çabalarla çalışmaktayız. Bu iş yükünün azaltılması için personel alımlarının daha çok yapılmasını isteriz.”

“İş yükü sınırlandırılması getirilmeli memura günlük ortalama yapması gereken işlemler sayısı olan 4 ya da 5 işlem verilmesi”
“Fazla iş yükü ile personeli yormadan web tapuya başvuru kotası koymalı”

Personelin özlük haklarının iyileştirilmesi talebi (%20,3) üçüncü sırada yer almaktadır. Unvan farklılıklarının kaldırılarak eşit işe eşit ücret ve hakların verilmesi, sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi, personellerin özlük ve sosyal haklarının sorumlulukları ve aldıkları eğitim ile orantılı bir şekilde artırılması, norm kadroların yeniden gündeme getirilmesi bu başlık altında değerlendirilen talepler olmuştur.

“Çalışanlar arasında aynı işin yapılmasına rağmen maaş farklılıkları olması rahatsız edici bir durum. Ayrıca unvan değişikliği ile farklı unvan çıkarılması gerektiğini düşünüyorum.”

Ayrıca, arşiv ve büro memurlarının teknik kadroya geçirilme talepleri özlük haklarının iyileştirilmesi başlığı altında da dikkat çekmektedir.

“Arşiv memurlarının (bilgi ve belge yönetimi mezunu olanlar) diğer kurumlardaki gibi teknik kadroya geçirilmesi lisans mezunu olmamıza rağmen kadro derecemiz (5)in altına düşmemesi özlük haklarımızın gaspıdır”

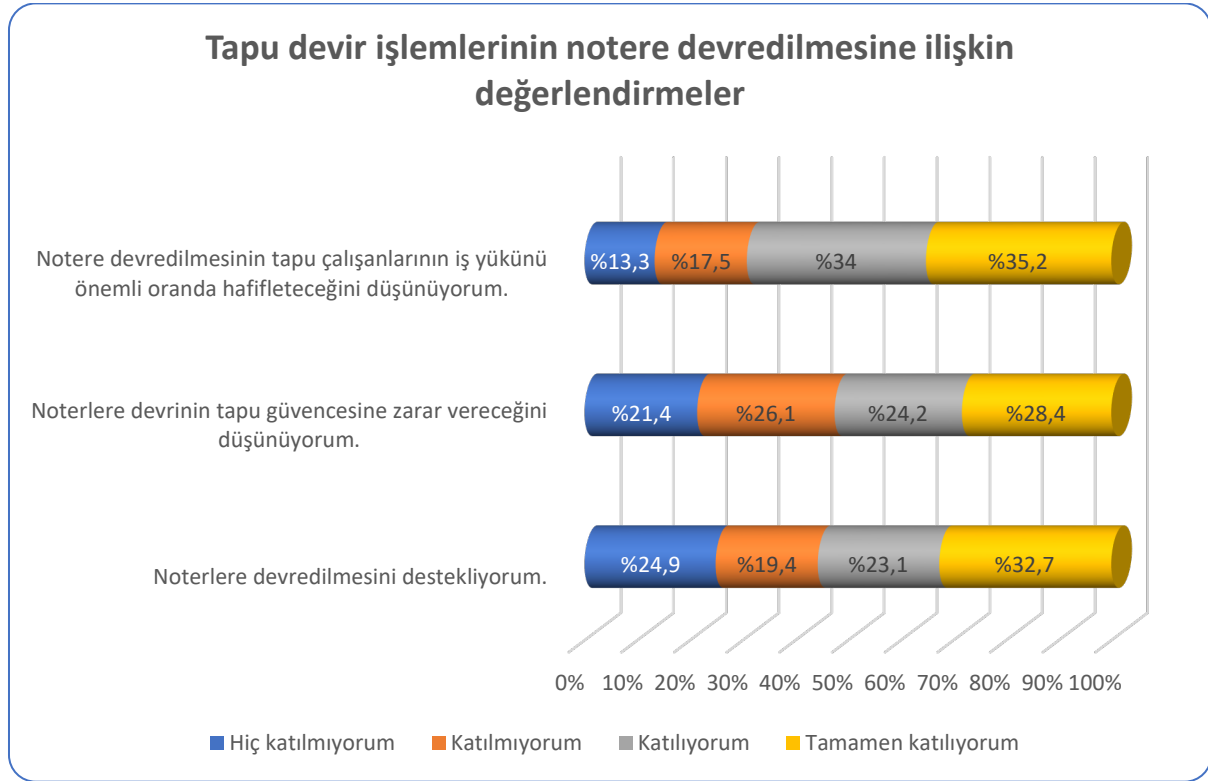
Tapu çalışanları dördüncü olarak kurumun çalışan memnuniyetine önem vermesini (%16,8) istemektedir. Özellikle çalışanların hizmet almaya gelen vatandaşlar kadar değer görmüyor oluşu, memurun insan olduğunun unutulması robot gibi sürekli hızlı işlem yapmaya zorlanması, yöneticiler ve vatandaşlar tarafından saygı görmemesi ve memurun yaptığı hatalarda kurumun (yöneticinin) memura sahip çıkmaması ve destek olmaması en fazla şikayet edilen konular olmuştur. Bunun haricinde, tapu çalışanları pandemi döneminde çalışmaya devam ettikleri süreçte kendilerini çok değersiz hissettiklerini ve sağlıklarının önemsenmediğini belirtmişlerdir.

Yukarıdaki talep ve beklentilerin haricinde, çalışma ortamlarının (stressiz ve daha kaliteli, huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması) ve fiziksel koşulların (teknolojik donanımın, sistemsel altyapının, ekipmanların) iyileştirilmesi katılımcıların %8,9'u tarafından dile getirilmiştir. Çalışanların %7,1'i kurumda adalet ve liyakate önem verilmesini, %6,6'sı atama ve yükseltmelerde adil olunmasını ve görevde yükseltme ve unvan değişikliklerinde mülakatların kaldırılması ve personele atama ve tayinlerde kolaylık sağlanmasını talep etmektedir. Çalışılan kurumda yemek, servis, kreş, ücretsiz otopark ve yaz tatili gibi imkanların sunulması katılımcıların %5,1'i ve yöneticilerin işinin ehli ve vasıflı kişilerden seçilmesi ve çalışanları ile daha iyi bir iletişim kurmaları %5,1'i, çalışanların yaptıkları işlerde sorumlulukların ve aldıkları risklerin azaltılması (Madde 1007'nin kaldırılması) %4,6'sı tarafından dile getirilmiştir.

Çalışanlara ihtiyaç duydukları hizmet içi eğitimlerin (örn., taşınır mütemat kalite hakkında, teknolojik gelişme ile getirilen yenilikler ve uygulamalar/işlemler hakkında) eğitimlerin verilmesi ve özellikle de yeni başlayan personele yeterli eğitimlerin verilmesi (%2,9), tapu çalışanlarının toplumda saygınlığını artıracak kurumsal imaj çalışmaları, kamu spotları, reklam ve tanıtımların yapılması (%2,7) ve emeklilik hakları ile ilgili düzenlemeler (%1,3) çalışılan kurumdan beklenen ve talep edilen diğer konular olmuştur.

Katılımcılara dokuzuncu olarak tapu devir işlemlerinin notere devredilmesi ile ilgili sorular sorulmuştur.

Grafik 15. Katılımcıların tapu devir işlemlerinin notere devredilmesine ilişkin değerlendirmelerine göre dağılımı



Katılımcıların tapu devir işlemlerinin notere devredilmesine ilişkin değerlendirmeleri incelendiğinde katılımcıların çoğunun tapu işlemlerinin notere devredilmesiyle tapu çalışanlarının iş yükünün önemli oranda hafifleyeceğini düşündükleri ve bu kararı destekledikleri görülmektedir. Fakat aynı zamanda katılımcıların yarısından fazlası tapu işlemlerinin notere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünmesi göze çarpmaktadır. Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyet, görev pozisyonu, hizmet süresi, istihdam şekli ve sendika üyeliğine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 61. Katılımcıların “Tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekliyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekliyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1301)	24,9	19,4	23,1	32,7	
Cinsiyet					
Kadın	20,2	19,2	26,2	34,4	14,94 $p < .01$
Erkek	28,7	19,5	20,5	31,2	
Görev pozisyonu					
Yönetici	24,6	24,6	20,5	30,3	2,47 $p = .48$
Personel	24,7	18,9	23,4	33,0	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	19,0	19,4	23,9	37,7	48,07 $p < .001$
10 – 20 yıl	25,9	17,2	24,4	32,5	
20 yıldan fazla	38,3	25,4	17,9	18,4	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	24,5	17,9	23,0	34,6	13,47 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	26,4	26,9	22,6	24,0	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	26,4	19,5	21,5	32,7	5,49 $p = .14$
Sendika üyesi değil	21,9	19,4	26,4	32,3	

“Tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekliyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %53,8’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %44,3’tür. Bununla birlikte, katılımcıların tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekleme oranı katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine ve istihdam şekline göre farklılaşırken katılımcıların görev pozisyonuna ve sendika üyesi olup olmamasına göre farklılaşmamaktadır.

Kadın katılımcılarda tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekleyenlerin oranı (%60,6) erkek katılımcılara göre (%51,7) daha fazladır, ($\chi^2 = 14,94$, $p < .01$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekleyen katılımcıların oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 48,07$, $p < .001$).

Memur olarak istihdam edilen katılımcılarda tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekleyen katılımcıların oranı (%57,6) sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%46,6) daha fazladır, ($\chi^2 = 13,47$, $p < .01$).

Tablo 62. Katılımcıların “Tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünüyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1297)	21,4	26,1	24,2	28,4	
Cinsiyet					
Kadın	19,3	30,3	24,3	26,0	11,48 $p < .01$
Erkek	23,0	22,6	24,1	30,3	
Görev pozisyonu					
Yönetici	17,2	20,5	28,7	33,6	5,24 $p = .16$
Personel	22,0	26,6	23,6	27,8	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	24,2	26,9	21,1	27,9	17,14 $p < .01$
10 – 20 yıl	21,8	24,0	27,1	27,1	
20 yıldan fazla	12,4	29,4	25,9	32,3	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	23,3	25,6	23,8	27,3	14,04 $p < .01$
657 4/B Sözleşmeli personel	12,0	28,2	25,8	34,0	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	21,0	25,1	23,0	30,9	8,37 $p < .05$
Sendika üyesi değil	21,9	27,8	26,9	23,5	

“Tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %52,6’lık bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %47,5’tir. Bununla birlikte, katılımcıların tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünme oranı katılımcıların cinsiyetine, hizmet süresine, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamasına göre farklılaşırken katılımcıların görev pozisyonuna göre farklılaşmamaktadır.

Erkek katılımcılarda tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünenlerin oranı (%54,4) kadın katılımcılara göre (%50,3) daha fazladır, ($\chi^2 = 11,48$, $p < .01$).

Hizmet süresinin artmasıyla birlikte tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünen katılımcıların oranı azalmaktadır, ($\chi^2 = 17,14$, $p < .01$).

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen katılımcılarda tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünenlerin oranı (%59,8) memur olarak istihdam edilen katılımcılara göre (%51,1) daha fazladır, ($\chi^2 = 14,04$, $p < .01$).

Sendika üyesi katılımcılarda tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünenlerin oranı (%53,9) sendika üyesi olmayan katılımcılara göre (%50,4) daha fazladır, ($\chi^2 = 8,37$, $p < .05$).

Tablo 63. Katılımcıların “Tapu devir işlemlerinin notere devredilmesinin tapu çalışanlarının iş yükünü önemli oranda hafifleteceğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı

Tapu devir işlemlerinin notere devredilmesinin tapu çalışanlarının iş yükünü önemli oranda hafifleteceğini düşünüyorum.					
Nitelikler	Hiç katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Katılıyorum (%)	Tamamen katılıyorum (%)	Ki-Kare χ^2
Genel (N=1298)	13,3	17,5	34,0	35,2	
Cinsiyet					
Kadın	11,9	16,2	36,4	35,6	4,70 $p = .20$
Erkek	14,5	18,6	32,0	34,9	
Görev pozisyonu					
Yönetici	15,6	23,0	32,8	28,7	4,71 $p = .19$
Personel	12,8	17,0	34,0	36,2	
Hizmet süresi					
0 – 10 yıl	10,3	15,0	32,4	42,3	47,20 $p < .001$
10 – 20 yıl	14,4	17,0	34,7	33,9	
20 yıldan fazla	19,4	25,9	36,8	17,9	
İstihdam şekli					
657 4/A Memur	13,5	17,4	33,5	35,6	1,34 $p = .72$
657 4/B Sözleşmeli personel	11,6	18,4	36,7	33,3	
Sendika üyeliği					
Sendika üyesi	12,3	18,7	34,8	34,3	4,55 $p = .21$
Sendika üyesi değil	15,3	15,3	32,9	36,5	

“Tapu devir işlemlerinin notere devredilmesinin tapu çalışanlarının iş yükünü önemli oranda hafifleteceğini düşünüyorum.” ifadesine ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların toplamda %69,2’lik bir kısmının bu yargıya “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu görüşte olmadıklarını belirten “katılmıyorum” ve “hiç katılmıyorum” yönünde cevap veren katılımcıların toplamı ise %30,8’dir. Bununla birlikte, katılımcıların tapu devir işlemlerinin notere devredilmesinin tapu çalışanlarının iş yükünü hafifleteceğini düşünenlerin oranı katılımcıların hizmet süresine göre farklılaşırken katılımcıların cinsiyetine, görev pozisyonuna, istihdam şekline ve sendika üyesi olup olmamasına göre farklılaşmamaktadır.

Hizmet süresini 20 yıldan fazla olan katılımcılarda tapu devir işlemlerinin notere devredilmesinin tapu çalışanlarının iş yükünü önemli ölçüde hafifleteceğini düşünenlerin oranı (%54,7) diğer katılımcılara göre düşüktür, ($\chi^2 = 47,20$, $p < .001$).



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma, Tapu Müdürlüklerinde çalışan personelin iş yaşamından duydukları memnuniyet düzeyleri ile sendikalara yönelik tutumlarını tespit etmek amacıyla Tapu Müdürlüklerinde çalışan 1322 katılımcıyla yürütülmüştür. Araştırmada kullanılan veri toplama yöntem ve tekniği niceliksel olup veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veriler, Nisan ve Mayıs aylarında yüz yüze veri toplama yöntemiyle toplanmıştır.

Araştırmaya katılanların %45,2'si kadın; %54,8'i erkektir. Katılımcıların çoğunluğu 25 ile 54 yaş arasında olup (%89,7), çoğunluğu 4 yıllık lisans mezunu (%60,9) ve evlidir (%73,6). Ankete katılanların %90,7'si personel olarak görev yapmaktayken %9,3'ü yönetici olarak görev yapmaktadır. Ankete katılanların yarısına yakını (%49,1) çalıştıkları kurumda 10 ile 30 yıldır çalışmakta, %45,7'si 10 yıldan az ve %5,3'ü 30 yıldan fazla bir süredir çalışmaktadır. 657 4/A memur kadrosunda çalışanların oranı %83,8 iken, 657 4/B sözleşmeli personel kadrosunda çalışanların oranı %16,2'dir.

Tapu çalışanlarının genel anlamda çalıştıkları kurumdan memnuniyetleri incelendiğinde, çalışanların dörtte birinden fazlasının (%27) çalıştıkları kurumdan memnun olmadıkları görülmektedir. Bununla birlikte, çalıştıkları kurumdan çok memnun olduklarını belirtenlerin oranı yalnızca %5'tir. Çalışanların memnuniyet düzeylerini düşüren belli başlı sorun alanlarını tespit etmek amacıyla katılımcılara çalışma şartları ile ilgili daha ayrıntılı sorular yöneltilmiştir.

Katılımcılara ilk olarak çalıştıkları kurumun fiziksel, sosyal ve teknik imkânlarına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların en fazla kurumun mesleki ve bireysel gelişimi artıracak eğitimlerini (%71) ve çalışma ortamındaki güvenlik tedbirlerini (%53) yetersiz olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Çalışanların kurumdan beklentilerine verdikleri cevaplar ile birlikte ele alındığında, çalışanlardan özellikle sistemsel işleyişlerle ilgili yeni uygulamalara yönelik teknik bilgilerini artıracak eğitimlerin verilmesi taleplerinin geldiği görülmektedir. Ayrıca, kuruma yeni başlayan personele kurumun işleyişine dair tam bir eğitim verilmeden sorumluluk yüklenmemesi talep edilmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları kurumun fiziksel ortamından genel memnuniyetleri incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık dörtte birinin (%23) fiziksel şartlardan memnun olmadıkları, %67'sinin orta derecede memnun oldukları görülürken, fiziksel çalışma ortamından çok memnun olduklarını belirtenler yalnızca %10 oranındadır. Yine kurumdan beklentiler incelendiğinde, çalışanlar iş yerinde kullandıkları masa, dolap, bilgisayar vb. ekipmanların çok eski olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanların kullandıkları bilgisayarların virüs nedeniyle kullanılamaz halde olduğu katılımcılar tarafından dile getirilen hususlardandır. Nitekim, katılımcıların %43'ü kurumun bilgisayar, internet, yazıcı, vb. teknolojik donanımını yetersiz bulmuştur. Kurumun teknolojik imkânlarından memnun olmayanların %17 oranında, çok memnun olanların ise sadece %9 oranında olduğu görülmektedir.

Katılımcılardan ikinci olarak kurumun yöneticisi ile ilişkilerine ilişkin görüşlerini belirtmeleri istenmiştir. Çalışanların çoğunluğu ihtiyaç duyduklarında yöneticileri ile rahat bir iletişim kurabildiklerini (%84), kariyerlerinin yönetim tarafından engellendiğini düşünmediklerini (%83), yöneticileri tarafından haksız yere azarlanmadıklarını (%82) ve yöneticileri tarafından sık sık ve rahatsız edici şekilde denetlenmediklerini (%82) belirtmişlerdir. Çalışanların yaklaşık beşte biri (%21) yöneticilerinden çok memnun olduklarını belirtirken, memnun olmayanların oranının yalnızca %7,5 olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, yöneticilerle ilişkilerin genel olarak iyi ve memnuniyetlerin yüksek olduğu söylenebilir. Yöneticilere ilişkin en fazla rahatsız olunan husus ise yöneticilerin çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirmemesi, yıllık izinleri kullanmakta sorun yaşamaları, çalışanlara bilgi ve yeteneklerine uygun olmayan işler verilmesi ve yöneticilerin çalışanların istihdam şekline göre ayırım yapmaları olmuştur.

Katılımcılardan üçüncü olarak yaptıkları işi değerlendirmeleri istenmiştir. Çalışanların neredeyse tamamı (%93) yaptıkları işin psikolojilerini olumsuz etkilediğini ve %86'ı yaptıkları işin stresli olduğunu belirtmektedir. Çalışanların çok büyük bir kısmı (%82) kurumlarında çalışan personel sayısını yeterli bulmamaktadır. Katılımcıların yaklaşık dörtte üçü de (%74) yaptıkları iş karşılığında aldıkları maaşın tatmin edici olduğunu düşünmemektedir. İş nedeniyle sosyal ve aile hayatından çoğu zaman ödün vermeleri gerektiği belirtenlerin oranı %73 ve genellikle mesai saatleri dışında çalışmaları gerektiğini belirtenlerin oranı da %71'dir. Katılımcıların yarısından fazlası yaptıkları işin kariyerlerinde ilerleme fırsatı sunmadığını (%56) ve yaptığı işin aldıkları eğitim ile uyumlu olmadığını (%53) düşünmektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı da (%46) iş yükü dağılımının adil olmadığını belirtmişlerdir.

Çalışanların kurumdan beklentileri dikkate alındığında en fazla dile getirilen konuların kurumdaki personel (uzman kadroların) eksikliği nedeniyle çalışanların iş yüklerinin çok fazla olduğu, özellikle de webtapu üzerinden gelen başvuruların fazla olması nedeniyle çalışanların işleri mesai saatleri içerisinde yetiştiremedikleri için fazla mesai yapmak zorunda kalmalarıdır. Ayrıca, katılımcılar fazla mesai ödemelerini düzenli ve zamanında alamadıklarını, aldıkları maaşın iş yüküne göre çok az olduğu, çalışanlara döner sermayeden pay verilerek bu açığın kapatılması gerektiğini sıklıkla belirtmektedirler. Tapu çalışanlarının sendikalardan öncelikli beklentileri de iş yükünün kurumlara personel alımı ve webtapu uygulamasına kısıtlama getirilmesi ile azaltılması, maaşlarda da ciddi bir zam oranı ile iyileştirilme yapılması yönünde kazanımlar elde edilmesi yönündedir.

Bütün bu olumsuzluklara rağmen katılımcıların yarısından fazlasının (%56) yaptıkları işi sevdikleri, yaptığı işten memnun olmadığını belirtenlerin oranının da sadece %16 olduğu görülmektedir. Bu da tapu çalışanlarının şikâyetçi oldukları noktaların yaptıkları iş ile ilgili olmaktan ziyade çalışma koşulları ile ilgili olduğunu göstermektedir.

Katılımcılara dördüncü olarak çalışma arkadaşları ile ilişkileri sorulmuştur. Tapu Müdürlüklerindeki çalışma koşullarına ilişkin tüm değerlendirmeler arasında çalışanların çalışma arkadaşları ile ilişkileri en olumlu değerlendirilen husus olmuştur. Genel olarak bakıldığında, çalışanların çalışma arkadaşları ile ilgili değerlendirmelerinin oldukça olumlu olduğu, çalışma arkadaşlarından memnun olmayanların oranının yalnızca %5 olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu çalışma arkadaşlarından iş konusunda ihtiyaç duyduğu desteği alabildiklerini (%88), çalışma arkadaşlarının iletişimlerinde saygılı ve profesyonel olduğunu (%81), mesleki / kurumsal imaj ve değerlerine uygun davrandıklarını (%76) ve mesleki beceri ve yeterliliğe sahip olduklarını (%71) düşünmektedir.

Çalışma arkadaşları ile ilişkilerde en fazla rahatsız olunan noktalar ise kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmaların olması (%51) ve çalışma arkadaşları arasında kişinin itibarını zedeleyecek şekilde dedikodu yapılmasıdır (%32). Kurumlarda, gruplaşmaların ve dedikoduların önüne geçilmesi için öncelikle bu durumu yaratan koşulların neler olduğu iyi anlaşılmalı (örn. çalışma sistemi, unvan farklılıkları, kadro farklılıkları, sendika üyeliği, vb.) ve daha huzurlu bir çalışma ortamı için gerekli önlemler alınmalıdır.

Katılımcılardan beşinci olarak çalıştıkları kurumun imajını değerlendirmeleri istenmiştir. Tapu çalışanlarının çoğunlukla toplumda mesleklerinin itibarının ve saygınlığının düşük olmasından şikâyetçi oldukları görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu tapu çalışanlarının toplumda itibar gördüğünü (%81), hizmet verilen vatandaşların kurum çalışanlarına karşı saygılı olduğunu (%81) düşünmemektedir. Tapu çalışanları, mesleklerinin imajının toplum nezdinde iyileştirilmesi için ve vatandaş tarafından hızlı işlem yapmaya zorlanmamak için tapu çalışanlarının da “insan olduğunun (robot olmadığının)” gösterildiği kamu spotlarının hazırlanabileceğini önermişlerdir.

Atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünmeyenlerin oranının %69 ile oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcılara yöneltilen çeşitli açık uçlu sorularda da kurumdaki atama ve yükseltmelerde genel olarak liyakatin işletilmediği katılımcıların pek çoğu tarafından dile getirilmiş ve daha etik bir sürecin işletilebilmesi için yükseltme sınavlarında mülakatların kaldırılması ve daha şeffaf, objektif bir değerlendirmenin yapılması talep edilmiştir. Çalışanların yaklaşık beşte birinin (%19) kurumsal etik süreçlerden memnun olmadıklarını belirtmeleri, Tapu Müdürlüklerindeki yükseltme, atama, tayin ve rotasyonlarda daha şeffaf bir sürecin işletilmesinin gerekliliğini göstermektedir.

Katılımcıların yaklaşık yarısı kurumdaki kontrol ve denetleme mekanizmalarının olması gerektiği gibi işlemediğini (%50) ve Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın yaptığı denetleme faaliyetleri bir baskı unsuru olarak kullanıldığını (%48) düşünmektedir. Kurum içi etik süreçlere uyulmasına yönelik kontrolün tamamen çalışanlar üzerindeki cezalandırma baskısıyla uygulanıyor olması katılımcılar tarafından şikâyet edilen hususlardan birisi olmuştur. Ceza baskısının yanında, işini profesyonelce yürüten çalışanlara çeşitli ödüllendirme mekanizmalarının da işletilmesi önerilmektedir.

Katılımcıların, son olarak çalıştıkları kuruma hissettikleri bağlılık ve aidiyetleri değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunluğunun gençlere Tapu ve Kadastro çalışanı olmalarını tavsiye etmedikleri (%77), fırsatı olsa çalıştıkları kurumu değiştirmeyi istedikleri (%75) ve çalıştıkları kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmadıkları (%60) görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların yarısından fazlası çalıştıkları kurumu sevmediklerini (%54) ve çalıştıkları kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünmediklerini (%53) belirtmişlerdir. Çalıştıkları kuruma aidiyetinin yüksek olduğunu değerlendirenlerin oranı %56 ve bu mesleği kendi istekleri ile tercih ettiklerini belirtenlerin oranı %54'tür. Genel olarak değerlendirildiğinde, tapu çalışanlarının kurumsal aidiyetlerinin düşük olduğu söylenebilir. Ancak, tapu çalışanlarının düşük aidiyetlerinin mesleklerine değil kuruma olduğu dikkate alındığında, başta iş yüklerinin ve sorumluluklarının azaltılmasıyla ve maaşların eşit ve makul bir noktaya getirilmesiyle kurumsal aidiyetlerinin yükseleceği varsayılabilir.

Tapu çalışanlarının önemli bir bölümü (%69) tapu devir işlemlerinin notere devredilmesinin tapu çalışanlarının iş yükünü önemli oranda hafifleteceğini düşünmekle birlikte, tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini (%53) de belirtmektedir. Yine de katılımcıların yarısından fazlasının (%54) tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekledikleri görülmektedir. Ancak bu kanının tapu çalışanlarının şu anki çalışma şartlarında oluştuğu unutulmamalı, tapu çalışanlarına daha esnek ve rahat bir çalışma ortamı, daha fazla personel ve döner sermayeden pay gibi imkânlar tanınırsa bu kanının değişebileceği dikkate alınmalıdır.

Tapu çalışanlarının kurumdan beklentilerinden bir diğeri de kurumun yemekhane, servis, çocuklar için kreş vb. sosyal imkânlar sağmasıdır. Çalışanların yarısından fazlası (%55) çalıştıkları kurumun servis hizmeti olmadığını, beşte birinden fazlası da (%22) yemekhane hizmeti sağlamadığını belirtmişlerdir. Yemekhane hizmeti sağlayan kurumlarda bu hizmeti yeterli bulanların oranı %29, kısmen yeterli bulanların oranı %39 iken, servis hizmeti sağlayan kurumlarda bu hizmeti yeterli bulanların oranı %59, kısmen yeterli bulanların oranı da %30'dur. Bu bulgulardan hareketle, öncelikle servis olanağının başta metropol ve büyükşehirlerde olmak üzere tüm çalışanlara sağlanması, ikinci olarak da yemekhane hizmetlerinin düzeltilmesi için bir takım girişimlerde bulunulması gerektiği söylenebilir.

Son olarak, tapu çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde gelene taleplerin öncelikli olarak iş yüklerinin hafifletilerek mesai saatlerinin düzenlenmesi, ek mesai ödemelerinin makul ve sürekli bir düzeye çekilmesi, kurumda çalışan personel sayısının ve niteliğinin artırılması ve maaşların yükseltilmesi olduğu görülmektedir.



EKLER

EK 1. İLLERE GÖRE TAPU ÇALIŞANLARININ MEMNUNİYETLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Tapu çalışanlarının çalıştıkları kurumdan memnuniyet düzeylerinin ortalamaları, görev yaptıkları ile göre karşılaştırılmıştır. Ortalama puanların yüksek olması çalışanların memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

İLLER	Fiziksel çalışma ortamından	Yöneticilerinizden	Yaptığınız işten	Teknolojik imkanlardan	Çalışma arkadaşlarınızdan	Kurumsal etik süreçten	Genel anlamda kurumunuzdan
Adana	1,40	2,96	2,06	1,78	2,82	2,19	1,92
Ağrı	2,36	3,40	2,09	2,36	3,36	2,60	1,91
Ankara	2,37	2,67	2,27	2,24	2,69	2,06	1,89
Antalya	2,53	2,87	2,60	2,58	3,19	2,39	2,22
Aydın	2,16	2,74	2,47	2,43	2,88	2,19	2,05
Balıkesir	2,38	2,72	2,30	2,60	2,98	2,30	2,16
Bursa	2,50	2,94	2,38	2,33	3,01	2,35	2,04
Erzurum	2,62	2,73	2,58	2,42	2,58	2,50	2,50
Gaziantep	1,80	3,06	1,97	2,20	3,11	2,09	1,83
Hatay	2,51	2,58	2,33	2,33	2,64	2,26	2,42
İstanbul	2,32	2,80	2,54	2,43	3,21	2,51	2,36
İzmir	2,56	2,89	2,54	2,52	2,88	2,44	2,30
Kastamonu	2,75	2,80	2,70	2,55	2,65	2,50	2,55
Kayseri	2,70	2,80	2,39	2,63	2,91	2,57	2,25
Kırıkkale	1,67	2,87	1,93	2,33	2,73	1,87	1,87
Kocaeli	2,11	2,34	2,19	2,31	2,98	2,20	1,92
Konya	2,43	2,78	2,69	2,64	2,86	2,34	2,22
Malatya	1,72	2,55	2,07	2,60	2,97	2,25	1,73
Manisa	1,41	2,98	2,13	1,78	2,98	2,32	1,86
Mardin	2,85	2,79	3,00	2,95	2,80	2,58	2,45
Samsun	2,23	2,71	2,49	2,65	3,08	2,30	2,20
Şanlıurfa	2,14	2,81	1,95	1,90	3,15	2,05	1,65
Tekirdağ	2,67	3,11	2,75	2,71	2,94	2,62	2,53
Trabzon	2,42	3,15	2,73	3,08	3,38	2,72	2,23
Van	2,43	2,71	2,24	2,70	2,67	2,43	2,05
Zonguldak	2,86	3,21	2,79	2,36	3,07	2,29	2,14
Genel ortalama	2,32	2,81	2,41	2,41	2,95	2,34	2,14

Fiziksel çalışma ortamına ilişkin en yüksek memnuniyet Zonguldak, Mardin ve Kastamonu tapu müdürlüklerinde çalışanlarda, en düşük memnuniyet Adana, Manisa ve Kırıkkale tapu müdürlüklerinde çalışanlarda görülmektedir.

Yöneticilere (müdür / bölge müdürü) ilişkin en yüksek memnuniyet Ağrı, Zonguldak, Trabzon ve Tekirdağ tapu müdürlüklerinde çalışanlarda, en düşük memnuniyet Kocaeli, Malatya ve Hatay tapu müdürlüklerinde çalışanlarda görülmektedir.

Yapılan işe ilişkin en yüksek memnuniyet Mardin, Zonguldak, Tekirdağ ve Trabzon tapu müdürlüklerinde çalışanlarda, en düşük memnuniyet Kırıkkale, Şanlıurfa ve Gaziantep tapu müdürlüklerinde çalışanlarda görülmektedir.

Teknolojik imkanlara ilişkin en yüksek memnuniyet Trabzon ve Mardin tapu müdürlüklerinde çalışanlarda, en düşük memnuniyet Adana, Manisa ve Şanlıurfa tapu müdürlüklerinde çalışanlarda görülmektedir.

Çalışma arkadaşlarına ilişkin en yüksek memnuniyet Trabzon, Ağrı, İstanbul ve Antalya tapu müdürlüklerinde çalışanlarda, en düşük memnuniyet Erzurum, Hatay, Kastamonu, Van ve Ankara tapu müdürlüklerinde çalışanlarda görülmektedir.

Kurumsal etik süreçlere ilişkin en yüksek memnuniyet Trabzon, Tekirdağ ve Ağrı tapu müdürlüklerinde çalışanlarda, en düşük memnuniyet Kırıkkale, Şanlıurfa, Ankara, Kırıkkale ve Gaziantep tapu müdürlüklerinde çalışanlarda görülmektedir.

Genel anlamda çalışılan kuruma ilişkin en yüksek memnuniyet Kastamonu, Tekirdağ ve Erzurum tapu müdürlüklerinde çalışanlarda, en düşük memnuniyet Şanlıurfa, Malatya ve Gaziantep tapu müdürlüklerinde çalışanlarda görülmektedir.

Tapu çalışanlarının, çalıştıkları kurumda yöneticileri tarafından mobbing olarak adlandırılabilir sorulara verilen yanıtların ortalamaları, görev yaptıkları ile göre karşılaştırılmıştır. Ortalama puanların yüksek olması çalışanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

İLLER	Bilgi ve yeteneklerime uygun olmayan basit işler bana verilir	Yöneticim tarafından haksız yere azarlanırım	Yöneticim beni sık sık ve rahatsız edici şekilde denetler	Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum
Adana	1,57	1,36	1,41	1,40
Ağrı	2,00	1,20	1,27	1,36
Ankara	1,90	1,84	1,74	1,77
Antalya	1,95	1,69	1,67	1,56
Aydın	2,19	1,77	1,79	1,74
Balıkesir	2,33	1,89	1,84	1,94
Bursa	2,00	1,95	1,87	1,87
Erzurum	2,31	2,00	1,88	1,88
Gaziantep	2,00	1,51	1,54	1,63
Hatay	1,81	1,77	1,91	1,71
İstanbul	1,93	1,86	1,80	1,75
İzmir	2,26	1,86	2,11	2,14
Kastamonu	2,45	2,05	1,90	1,90
Kayseri	1,98	1,80	1,86	1,82
Kırıkkale	2,20	1,80	1,87	1,87
Kocaeli	2,00	2,07	1,98	1,89
Konya	2,33	1,92	1,98	2,00
Malatya	1,74	2,07	2,07	1,75
Manisa	1,66	1,38	1,39	1,42
Mardin	2,25	2,05	2,15	2,30
Samsun	1,98	2,02	1,93	1,90
Şanlıurfa	2,05	2,00	1,90	2,05
Tekirdağ	2,00	1,78	1,69	1,56
Trabzon	1,85	1,46	1,46	1,27
Van	2,47	2,19	2,25	2,29
Zonguldak	1,71	1,23	1,23	1,46
Genel ortalama	2,01	1,82	1,81	1,79

Van, Kastamonu, Konya, Balıkesir ve Erzurum Tapu Müdürlüklerinde çalışanlarda çalıştıkları kurumda bilgi ve yeteneklerine uygun olmayan basit işlerin kendilerine verildiğini belirtenler daha fazlayken, Adana ve Manisa Tapu Müdürlüklerinde çalışanlarda daha azdır.

Van, Kocaeli, Malatya, Kastamonu ve Mardin Tapu Müdürlüklerinde çalışanlarda çalıştıkları kurumda yöneticileri tarafından haksız yere azarlandığını belirtenler daha fazlayken, Ağrı ve Zonguldak Tapu Müdürlüklerinde çalışanlarda daha azdır.

Van, Mardin ve İzmir Tapu Müdürlüklerinde çalışanlarda çalıştıkları kurumda yöneticileri tarafından sık sık ve rahatsız edici şekilde denetlendikleri belirtenler daha fazlayken, Zonguldak ve Ağrı Tapu Müdürlüklerinde çalışanlarda daha azdır.

Mardin, Van ve İzmir Tapu Müdürlüklerinde çalışanlarda çalıştıkları kurumda kariyerlerinin yönetim tarafından engellendiğini düşünenler daha fazlayken, Trabzon, Ağrı, Adana, Manisa ve Zonguldak Tapu Müdürlüklerinde çalışanlarda daha azdır.

Bayındır Memur-Sen üyesi tapu çalışanlarının, sendikanın yaptığı faaliyetlerden haberdar olma oranları, görev yaptıkları ile göre karşılaştırılmıştır.

İLLER	Evet, haberim oluyor (%)	Hayır, haberim olmuyor (%)
Adana	77,8	22,2
Ağrı	-	-
Ankara	59,2	40,8
Antalya	61,9	38,1
Aydın	48,0	52,0
Balıkesir	47,4	52,6
Bursa	57,1	42,9
Erzurum	-	-
Gaziantep	33,3	66,7
Hatay	47,6	52,4
İstanbul	52,1	47,6
İzmir	39,6	60,4
Kastamonu	-	-
Kayseri	61,5	38,5
Kırıkkale	-	-
Kocaeli	66,7	33,3
Konya	50,0	50,0
Malatya	50,0	50,0
Manisa	75,0	25,0
Mardin	50,0	50,0
Samsun	78,9	21,1
Şanlıurfa	80,0	20,0
Tekirdağ	92,9	7,1
Trabzon	82,4	17,6
Van	90,0	10,0
Zonguldak	60,0	40,0
Genel ortalama	58,0	42,0

Ağrı, Erzurum, Kastamonu ve Kırıkkale Tapu Müdürlüklerinden Bayındır Memur-Sen üyesi çalışanlardan araştırmaya katılanların sayısı 5 kişinin altında olduğu için “Sendikanızın yaptığı faaliyetlerden haberiniz oluyor mu?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı hesaplanmamıştır.

Sendikanın yaptığı faaliyetlerden haberleri olduğunu belirten çalışanların en fazla Tekirdağ, Van, Trabzon ve Şanlıurfa illerindeki tapu çalışanlarında olduğu görülmektedir.

Sendikanın yaptığı faaliyetlerden haberdar olmadıklarını belirtenler ise en fazla İzmir, Balıkesir, Hatay ve Aydın Tapu Müdürlüklerinde çalışanlar olmuştur.

Bayındır Memur-Sen üyesi tapu çalışanlarının, sendikanın yaptığı faaliyetlere aktif katılım gösterme oranları, görev yaptıkları ile göre karşılaştırılmıştır.

İLLER	Evet, katılıyorum (%)	Hayır, katılmıyorum (%)
Adana	33,3	66,7
Ağrı	-	-
Ankara	17,4	82,6
Antalya	33,3	66,7
Aydın	24,0	76,0
Balıkesir	20,0	80,0
Bursa	31,4	68,6
Erzurum	-	-
Gaziantep	11,1	88,9
Hatay	19,0	81,0
İstanbul	7,3	92,7
İzmir	15,1	84,9
Kastamonu	-	-
Kayseri	30,8	69,2
Kırıkkale	-	-
Kocaeli	10,5	89,5
Konya	22,2	77,8
Malatya	12,5	87,5
Manisa	31,3	68,8
Mardin	20,0	80,0
Samsun	21,1	78,9
Şanlıurfa	40,0	60,0
Tekirdağ	35,7	64,3
Trabzon	17,6	82,4
Van	20,0	80,0
Zonguldak	0,0	100
Genel ortalama	19,9	80,1

Ağrı, Erzurum, Kastamonu ve Kırıkkale Tapu Müdürlüklerinden Bayındır Memur-Sen üyesi çalışanlardan araştırmaya katılanların sayısı 5 kişinin altında olduğu için “Sendikanızın yaptığı faaliyetlere aktif katılım gösteriyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı hesaplanmamıştır.

Sendikanın yaptığı faaliyetlere aktif katılım gösterdiğini belirten çalışanların en fazla Şanlıurfa, Tekirdağ, Antalya ve Adana illerindeki tapu çalışanlarında olduğu görülmektedir.

Sendikanın yaptığı faaliyetlere aktif olarak katılmadığını belirtenler ise en fazla Zonguldak, İstanbul, Kocaeli ve Gaziantep Tapu Müdürlüklerinde çalışanlar olmuştur.

Bayındır Memur-Sen üyesi tapu çalışanlarının, sendika temsilcilerinin iş yerini düzenli olarak ziyaret ettiğini belirtme oranları, görev yaptıkları ile göre karşılaştırılmıştır.

İLLER	Evet, ziyaret ediyor (%)	Hayır, ziyaret etmiyor (%)	Fikrim yok (%)
Adana	76,5	11,8	11,8
Ağrı	-	-	-
Ankara	41,4	32,9	25,7
Antalya	63,6	18,2	18,2
Aydın	47,8	34,8	17,4
Balıkesir	50,0	15,0	35,0
Bursa	45,7	25,7	28,6
Erzurum	-	-	-
Gaziantep	33,3	22,2	44,4
Hatay	76,2	23,8	0,0
İstanbul	35,4	37,5	27,1
İzmir	49,1	9,4	41,5
Kastamonu	-	-	-
Kayseri	73,1	15,4	11,5
Kırıkkale	-	-	-
Kocaeli	63,2	15,8	21,1
Konya	45,7	40,0	14,3
Malatya	37,5	50,0	12,5
Manisa	76,9	7,7	15,4
Mardin	50,0	40,0	10,0
Samsun	84,2	5,3	10,5
Şanlıurfa	60,0	20,0	20,0
Tekirdağ	100,0	0,0	0,0
Trabzon	68,8	12,5	18,8
Van	60,0	20,0	20,0
Zonguldak	20,0	0,0	80,0
Genel ortalama	76,5	11,8	11,8

Ağrı, Erzurum, Kastamonu ve Kırıkkale Tapu Müdürlüklerinden Bayındır Memur-Sen üyesi çalışanlardan araştırmaya katılanların sayısı 5 kişinin altında olduğu için “Sendika temsilciniz iş yerinizi düzenli olarak ziyaret ediyor mu?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı hesaplanmamıştır.

Sendika temsilcisinin iş yerlerini düzenli olarak ziyaret ettiğini belirten çalışanların en fazla Tekirdağ ve Samsun illerindeki tapu çalışanlarında olduğu görülmektedir.

Sendika temsilcisinin iş yerlerini düzenli olarak ziyaret etmediğini belirtenler ise en fazla Malatya, Mardin ve Konya Tapu Müdürlüklerinde çalışanlar olmuştur.

EK 2.TAPU ÇALIŞANLARI MEMNUNİYET ANKETİ SORU FORMU



TOPLUM ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

TAPU ÇALIŞANLARI MEMNUNİYET ANKETİ

Sayın Katılımcı, Bu araştırma ADAMOR Toplum Araştırmaları Merkezi tarafından, **Tapu Müdürlüklerinde çalışan personelin iş yaşamında karşılaştıkları sorunları ve iş yaşamından duydukları memnuniyet düzeyleri ile sendikalara yönelik tutumlarını tespit etmek amacıyla** yürütülmektedir. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Araştırmanın güvenilirliği açısından kendi düşüncenizi en iyi yansıtan cevabı seçmeniz çok önemlidir. Araştırma kapsamında sizden hiçbir şekilde kişisel bilgileriniz istenmeyecek ve ankette verdiğiniz cevaplar araştırma kapsamı dışında kullanılmayacaktır. Katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

A. DEMOGRAFİK SORU FORMU

A01. Cinsiyetiniz? 1.[] Kadın 2.[] Erkek

A02. Yaşınız?.....

A03.Eğitim durumunuz?

1.[] İlkokul - Ortaokul (İlköğretim) 2.[] Lise (Ortaöğretim) 3.[] Ön lisans/Yüksekokul (2 yıllık)
4.[] Lisans(4 yıllık) 5.[] Yüksek lisans 6.[] Doktora

A04. Medeni durumunuz?

1.[] Evli 2.[] Bekâr 3.[] Boşanmış / ayrı yaşıyor 4.[] Eşi vefat etmiş

A05. Görev pozisyonunuz?

1.[] Yönetici 2.[] Personel

A06.Kurumdaki hizmet süreniz?

1.[] 0 – 10 yıl 2.[] 10-20 yıl 3.[] 20-30 yıl 4.[] 30-40 yıl 5.[] 40 yıldan fazla

A07.İstihdam şekli?

1.[] 657 4/A Memur 2.[] 657 4/B Sözleşmeli personel

B. ÇALIŞMA ŞARTLARINDAN MEMNUNİYET

B01.Çalışma şartlarınızla ilgili genel memnuniyet derecenizi belirtiniz.

	Memnun değilim	Kısmen memnunum	Memnunum	Çok memnunum
1.Fiziksel çalışma ortamından	[1]	[2]	[3]	[4]
2.Yöneticilerinizden (Müdür/ Bölge müdürü)	[1]	[2]	[3]	[4]
3.Yaptığınız işten	[1]	[2]	[3]	[4]
4.Teknolojik imkanlardan	[1]	[2]	[3]	[4]
5.Çalışma arkadaşlarınızdan	[1]	[2]	[3]	[4]
6.Kurumsal etik süreçten	[1]	[2]	[3]	[4]
7.Genel anlamda kurumunuzdan	[1]	[2]	[3]	[4]

B02.Çalıştığınız kurumun fiziksel, sosyal ve teknik imkânlarına ilişkin görüşlerinizi belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Çalışma ortamındaki güvenlik tedbirleri yeterlidir.	[1]	[2]	[3]	[4]
2.Çalışma ortamındaki ısıtma, soğutma, havalandırma sistemi yeterlidir.	[1]	[2]	[3]	[4]
3.Kurum mesleki ve bireysel gelişimimi arttıracak eğitimler düzenler.	[1]	[2]	[3]	[4]
4.Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet, yazıcı, vb.) yeterlidir.	[1]	[2]	[3]	[4]
5.Kurum içi haberleşme ağı (e-posta, duyurular, sms gönderimi, vb.) yeterlidir	[1]	[2]	[3]	[4]

6. Çalıştığınız kurum yemekhane hizmeti sağlıyor mu? 1.[] Evet 2.[] Hayır

7. Yukarıdaki soruya evet yanıtı veriyorsanız, yemekhane hizmetlerini yeterli buluyor musunuz?

1.[] Evet, yeterli 2.[] Kısmen yeterli 3.[] Hayır, yeterli değil

8. Çalıştığınız kurum servis hizmeti sağlıyor mu? 1.[] Evet 2.[] Hayır

9. Yukarıdaki soruya evet yanıtı veriyorsanız, servis hizmetlerini yeterli buluyor musunuz?

1.[] Evet, yeterli 2.[] Kısmen yeterli 3.[] Hayır, yeterli değil

B03.Çalıştığınız kurumun yöneticisi (müdürü) ile ilişkilerinize ilişkin görüşlerinizi belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.İhtiyaç duyduğumda yöneticilerimle rahat bir iletişim kurabilirim.	[1]	[2]	[3]	[4]
2.Yöneticim çalışanları objektif ve adil ölçütlere göre değerlendirir.	[1]	[2]	[3]	[4]
3.Yöneticim çalışanlarını değerlendirirken cinsiyete göre bir ayırım gözetmez.	[1]	[2]	[3]	[4]
4.Yöneticim çalışanları değerlendirirken istihdam şekline göre bir ayırım gözetmez.	[1]	[2]	[3]	[4]
5.Yıllık izinlerimi kullanmakta sorun yaşamıyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]
6.Bilgi ve yeteneklerime uygun olmayan basit işler bana verilir.	[1]	[2]	[3]	[4]
7.Yöneticim tarafından haksız yere azarlanırım	[1]	[2]	[3]	[4]
8.Yöneticim beni sık sık ve rahatsız edici şekilde denetler.	[1]	[2]	[3]	[4]
9.Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	[1]	[2]	[3]	[4]

B04.Yaptığınız işe ilişkin görüşlerinizi belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Aldığım eğitim ile uyumlu bir iş yapıyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]
2.İş yükü dağılımı adil bir şekilde yapılmaktadır.	[1]	[2]	[3]	[4]
3.Kurumumuzdaki personel sayısı yeterlidir.	[1]	[2]	[3]	[4]
4.Yaptığım iş streslidir.	[1]	[2]	[3]	[4]
5.Yaptım iş psikolojimi olumsuz etkilemektedir.	[1]	[2]	[3]	[4]
6.Yaptığım iş karşılığında aldığım maaşın tatmin edici olduğunu düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]
7.İşyerim kariyerimde ilerleme fırsatı sunar.	[1]	[2]	[3]	[4]
8.Genellikle mesai saatlerim dışında çalışmam gerekmez.	[1]	[2]	[3]	[4]
9.İşim nedeniyle sosyal ve aile hayatımdan çoğu zaman ödün vermem gerekiyor.	[1]	[2]	[3]	[4]
10.Yaptığım işi seviyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]

B05.Çalışma arkadaşlarınız ile ilişkilerinize ilişkin görüşlerinizi belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Çalışma arkadaşlarımdan iş konusunda ihtiyaç duyduğum desteği alabilirim.	[1]	[2]	[3]	[4]
2.Çalışma arkadaşlarım iletişimlerinde saygılı ve profesyoneldir.	[1]	[2]	[3]	[4]
3.Çalışma arkadaşlarım mesleki beceri ve yeterliliğe sahiptir.	[1]	[2]	[3]	[4]
4.Çalışma arkadaşlarım mesleki / kurumsal imaj ve değerlerine uygun davranmaktadır.	[1]	[2]	[3]	[4]
5.Çalışma arkadaşlarım arasında kişinin itibarını zedeleyecek şekilde dedikodu yapılmaktadır.	[1]	[2]	[3]	[4]
6.Kurumdaki çalışanlar arasında gruplaşmalar vardır.	[1]	[2]	[3]	[4]

B06.Çalıştığınız kurumun imajı ile ilgili görüşlerinizi belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Tapu çalışanlarının toplumda itibar gördüğünü düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]
2.Atama ve yükseltmelerde liyakate önem verildiğini düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]
3.Hizmet verilen vatandaşlar kurum çalışanlarına karşı saygılıdır.	[1]	[2]	[3]	[4]
4.Kurumda kontrol ve denetleme mekanizmaları olması gerektiği gibi işlemektedir.	[1]	[2]	[3]	[4]
5.Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın yaptığı denetleme faaliyetleri bir baskı unsuru olarak kullanılmaktadır.	[1]	[2]	[3]	[4]

B07.Çalıştığınız kuruma hissettiğiniz bağlılık ve aidiyetinizle ilgili görüşlerinizi belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Fırsatım olsa çalıştığım kurumu değiştirmeyi isterdim.	[1]	[2]	[3]	[4]
2.Çalıştığım kurumu seviyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]
3.Gençlere Tapu ve Kadastro çalışanı olmalarını tavsiye ederim.	[1]	[2]	[3]	[4]
4.Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.	[1]	[2]	[3]	[4]
5.Çalıştığım kurumun gelecek garantisi sağlayabildiğini düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]
6.Çalıştığım kuruma aidiyetim yüksektir.	[1]	[2]	[3]	[4]
7.Çalıştığım kurumda geleceğe yönelik kariyer planlaması yapıyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]

B08. Çalıştığınız kurumdan talep ve beklentileriniz nelerdir?

.....

.....

B09.Tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesi ile ilgili görüşlerinizi belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Tapu devir işlemlerinin noterlere devredilmesini destekliyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]
2.Tapu devir işlemlerinin noterlere devrinin tapu güvencesine zarar vereceğini düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]
3.Tapu devir işlemlerinin notere devredilmesinin tapu çalışanlarının iş yükünü önemli oranda hafifleteceğini düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]

Anketimiz burada sona ermiştir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Not: Anketör, görüşülen kişiye kişisel bilgilerinin hiçbir şekilde çalışılan kurumun yöneticileri ile paylaşılmayacağını, araştırma firması tarafından anketin doğruluğunu tespit etmek üzere kendilerinin aranabileceğini belirtmeli.

Görüşülen kişinin - Adı Soyadı:	Görüşülen kişinin - Telefon numarası:
Anketin yapıldığı – İl:	Anketin yapıldığı - İlçe:
Anketörün Adı Soyadı:	Anketörün- İmzası:

