



**TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI
10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINDA
ÇALIŞMA PERFORMANS ALGILARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

**2023
YÜKSEK LİSANS TEZİ
DOĞAL KAYNAKLARIN SÜRDÜRÜLEBİLİR
PLANLANMASI VE YÖNETİMİ**

Saime DEMİRTAŞ

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ufuk COŞGUN**

TARIM VE ORMAN BAKANLIğI 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ
ÇALIŞANLARINDA ÇALIŞMA PERFORMANS ALGILARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ

Saime DEMİRTAŞ

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ufuk COŞGUN

T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Anabilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK
Ocak 2023

Saime DEMİRTAŞ tarafından hazırlanan “TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINDA ÇALIŞMA PERFORMANS ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Ufuk COŞGUN

Tez Danışmanı, Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 27/01/2023

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Pof. Dr. Mücahit COŞKUN (KBÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Ufuk COŞGUN (KBÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Taner OKAN (İÜC)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile Yüksek Lisans derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Müslüm KUZU

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

“Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.”

Saime DEMİRTAŞ

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI
10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINDA ÇALIŞMA PERFORMANS
ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Saime DEMİRTAŞ

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Ufuk COŞGUN

Ocak 2023, 235 sayfa

Kamu sektörü için bu sektörde çalışanların iş yükü ve performans algılarının ortaya konması sektör verimliliği için önemli bir unsurdur. Bu nedenle ulusal ve uluslararası boyutlarda çalışanların iş yükü ve performans algılarına yönelik değerlendirmelere yer verildiği görülmektedir. Ülkemizde özel ve kamu sektörüne yönelik olarak çalışanların iş yükü ve performans algıları değerlendirilmiştir. Kamu yönetimi açısından ormancılık sektörü için de söz değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir. Tarım ve Orman Bakanlığı' na bağlı Orman Genel Müdürlüğü'nün taşra birimi olan bazı orman bölge müdürlüklerinde çalışanlar için iş yükü ve performans algı değerlendirmeleri oluşturulmuştur. Bu sektörde bakanlığın bir başka birimi olan Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü birimi olan 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları için iş yükü ve performans algıları ilk defa değerlendirilmiştir.

Çalışmanın amacı; 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik yapıları ile iş yaşamlarına yönelik 11 bağımlı değişken açısından konumları, performans algıları, 10. Bölge Müdürlüğü ana çalışma görev ve yetkilerine yönelik algılarının belirlenmesidir. Yapılan çalışma DKMP 10. Bölge Müdürlüğü' ne bağlı olan; Sinop, Kastamonu, Karabük, Bartın ve Zonguldak illerinde görev yapan ve çalışma zamanında ulaşılabilen 47 bölge müdürlüğü personelini kapsamaktadır.

Tez çalışması hem korunan alan kaynak yöneticileri ve çalışanları açısından hem de korunan alanlardan hizmet alan geniş bir toplum kesimi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda örneklenen 47 denek tarafından iş yükü düzeyleri kapsamında, çalışma performans algılarını etkileyecek unsurların değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Çalışma kapsamında; iş yükü, tükenmişlik, yaşam tatmini, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, rol belirsizliği, motivasyon, örgüte ve mesleğe bağlılık, iş-yaşam kalitesi, rol çatışması ve genel iş doyumunu gibi bağımlı değişkenler ile çalışanların sosyoekonomik yapılarını ortaya koyan bağımsız değişkenler irdelenmiştir. Bu bağlamda bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenlere ait basit istatistiksel değerlendirmeler, ikili ki-kare karşılaştırmaları, değişkenler için varyans analizleri ve değişkenler arasındaki korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Yapılan çalışmada iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, rol belirsizliği, motivasyon eksikliği, rol çatışması, iş ve yaşam kalitesinde memnuniyetsizlik ve genel iş doyumuna ilişkin algılarının sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda; yöneticilerin, personellerinin performansını ve iş tatminini arttırmak için rol belirsizliklerinin kaldırılarak iş doyumuna ulaştırılması ve personellere makul bir iş yükü tahsis etmeleri gerektiği gibi temel sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler : Doğa Koruma ve Milli Parklar, Performans algısı, İş yükü, Motivasyon.

Bilim Kodu : 120516

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

EVALUATION OF THE WORKING PERFORMANCE PERCEPTIONS OF THE EMPLOYEES OF THE X. REGIONAL DIRECTORATES OF THE MINISTRY OF THE AGRICULTURE AND FORESTRY

Saime DEMİRTAŞ

Karabük University

Institute of Graduate Programs

Department of Sustainable Planning and Management of Natural Resources

Thesis Advisor:

Assoc. Prof. Dr. Ufuk COŞGUN

January 2023, 235 pages

For the public sector, revealing the workload and performance perceptions of the employees in this sector is an important element for the efficiency of the sector. For this reason, it is seen that evaluations regarding the workload and performance perceptions of employees in national and international dimensions are included. The workload and performance perceptions of the employees in the private and public sectors in our country were evaluated. In terms of public administration, word evaluations should also be made for the forestry sector. Workload and performance perception evaluations have been created for the employees in some regional forest directorates, which are the provincial units of the General Directorate of Forestry under the Ministry of Agriculture and Forestry. Workload and performance perceptions were evaluated for the first time for the employees of the 10th Regional Directorate, another

unit of the ministry in this sector, the General Directorate of Nature Conservation and National Parks.

Purpose of the study; 10. Regional Directorate of its employees sociodemographic structures and their positions in terms of 11 dependent variables regarding their business life, their perceptions of performance, and their perceptions of the main work duties and authorities of the 10th Regional Directorate. The work carried out is subordinate to the DKMP 10th Regional Directorate; It includes the personnel of 47 regional directorates who work in the provinces of Sinop, Kastamonu, Karabük, Bartın and Zonguldak and can be reached during working time.

It is thought that the thesis is important both for the protected area resource managers and employees and for a large segment of the society that receives service from the protected areas. In this context, the factors that will affect the perceptions of work performance within the scope of workload levels were evaluated by 47 subjects sampled.

Scope of work; Dependent variables such as workload, burnout, life satisfaction, work-related stress, work-family conflict, role ambiguity, motivation, commitment to the organization and profession, work-life quality, role conflict and general job satisfaction and independent variables revealing the socioeconomic structures of the employees were examined. . In this context, simple statistical evaluations of dependent variables and independent variables, pairwise chi-square comparisons, variance analyzes for variables and correlation analyzes between variables were applied.

In the study, it was determined that the perceptions of workload, burnout, work-related stress, role ambiguity, lack of motivation, role conflict, dissatisfaction with work and life quality, and general job satisfaction differ according to socio-demographic variables. In line with the findings obtained; In order to increase the performance and job satisfaction of their personnel, the main results have been reached such that the managers should achieve job satisfaction by removing the role ambiguities and allocate a reasonable workload to the personnel.

Keywords : Nature Conservation and National Parks, Perception of Performance, Workload, Motivation.

Science Code : 120516

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında, kendisine ne zaman danışsam hiç sıkılmadan bilgi ve tecrübesiyle beni yönlendiren ve destek olan, güler yüzünü esirgemeyen, kendisini tanımaktan onur duyduğum pek kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Ufuk COŞGUN'a sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Her koşulda yanımda olan, engin bilgileri ve tecrübeleriyle hiçbir zaman yalnız bırakmayan, desteğini üzerimden esirgemeyen sevgili abime, tez yazımı aşamasında psikolojik desteğini eksik etmeyen kıymetli dostum Sonay Hocama ve Dr. Nuri TUNÇ abime desteklerinden ötürü tüm kalbimle teşekkür ederim.

Çalışmanın doğa koruma ve milli parklar konusunda çalışan tüm çalışanlara katkı sağlamasını dilerim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
KABUL.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	viii
TEŞEKKÜR.....	xi
İÇİNDEKİLER	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
ÇİZELGELER DİZİNİ	xvi
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
1.1. ÇALIŞMANIN AMACI	2
1.2. ÇALIŞMANIN KAPSAMI.....	2
1.3. ÇALIŞMANIN KISITLILIKLARI.....	2
1.4. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ.....	3
BÖLÜM 2	4
LİTERATÜR ÖZETİ.....	4
BÖLÜM 3	15
MATERYAL	15
3.1. YÖNTEM	17
3.1.1. Hipotezler.....	17
3.1.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler	18
3.1.3. Değerlendirme Yöntemleri	26
3.1.4. Ölçek Güvenilirliği	28
3.1.5. 10. Bölge Müdürlüğü Tanıtımı	29
3.1.6. Bölge Müdürlüğü Teşkilâtı	31
3.1.7. Bölge Müdürlüğü Sınırlarında Bulunan Korunan Alanlar	36

BÖLÜM 4	39
BULGULAR.....	39
4.1. 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	39
4.2. ANKET SONUÇLARININ ANALİZİ	44
4.2.1. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi	44
4.2.1.1. İş Yükü Değişkenlerinin Değerlendirilmesi	44
4.2.1.2. Tükenmişlik Değişkenlerinin Değerlendirilmesi	51
4.2.1.3. Yaşam Tatmini Değişkenlerinin Değerlendirilmesi	54
4.2.1.4. İşe Bağlı Stres Değişkenlerinin Değerlendirilmesi.....	55
4.2.1.5. İş Aile Çatışması Değişkenlerinin Değerlendirilmesi.....	59
4.2.1.6. Rol Belirsizliği Değişkenlerinin Değerlendirilmesi.....	61
4.2.1.7. Motivasyon Değişkenlerinin Değerlendirilmesi	63
4.2.1.8. Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Değişkenlerinin Değerlendirilmesi..	69
4.2.1.9. İş Yaşam Kalitesi Değişkenlerinin Değerlendirilmesi.....	72
4.2.1.10. Rol Çatışması Değişkenlerinin Değerlendirilmesi.....	75
4.2.1.11. Genel İş Doyumu Değişkenlerinin Değerlendirilmesi.....	77
4.2.2. Bağımlı Değişkenleri Oluşturan Anket Soru ve Cevapları.....	80
4.2.3. 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerinin Değerlendirilmesi	87
4.2.3.1. İş Yükü Düzeyleri	88
4.2.3.2. Tükenmişlik Düzeyleri	93
4.2.3.3. Yaşam Tatmini Düzeyleri	98
4.2.3.4. İşe Bağlı Stres Düzeyleri.....	102
4.2.3.5. Rol Belirsizliği Düzeyleri	107
4.2.3.6. Motivasyon Düzeyleri	112
4.2.3.7. 4.3.3.7. Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Düzeyleri.....	117
4.2.3.8. İş-Yaşam Kalitesi Düzeyleri	122
4.2.3.9. Rol Çatışması Düzeyleri	127
4.2.3.10. İş-Aile Çatışması Düzeyleri	132
4.2.3.11. Genel İş Doyumu Düzeyleri.....	137
4.3. DKMP 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINDA BAĞIMLI DEĞİŞKENLER İÇİN BASİT İSTATİSTİKİ ANALİZ BULGULARI.....	142

4.4. 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER İÇİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ANALİZİ.....	142
4.4.1. Eğitim Durumlarına Göre Varyans Analizi	143
4.4.2. Mezuniyet Yeri Durumlarına Göre Varyans Analizi.....	145
4.4.3. Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi.....	150
4.4.4. Cinsiyet Durumlarına Göre Varyans Analizi.....	151
4.4.5. Medeni Hal Gruplarına Göre Varyans Analizi	152
4.4.6. Evliyse Eşin Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi	153
4.4.7. Çocuk Sayısı Durumlarına Göre Varyans Analizi.....	154
4.4.8. Toplam Hizmet Süresi Durumlarına Göre Varyans Analizi.....	157
4.4.9. Şu An Çalışılan Görevdeki Süre Durumlarına Göre Varyans Analizi	158
4.4.10. Şu an Çalışılan Kaçıncı Görev Yeri Olduğuna Göre Varyans Analizi	160
4.4.11. Günlük Ortalama Çalışma Saati Durumlarına Göre Varyans Analizi	162
4.4.12. Vekâlet Edilen Görev Durumlarına Göre Varyans Analizi	163
4.5. 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINDA BAĞIMLI DEĞİŞKENLERE AİT KORELASYON ANALİZİ.....	164
4.6. GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GÖREV VE YETKİ ÖNCELİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	168
BÖLÜM 5	181
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	181
5.1. SONUÇLAR	181
5.2. ÖNERİLER	200
KAYNAKLAR	202
EK AÇIKLAMALAR A. ANKET VE FORMLAR.....	211
EK AÇIKLAMALAR B. YAZIŞMA	233
ÖZGEÇMİŞ	235

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 3.1. 10. Bölge müdürlüğü çalışma alanı sınırları	32
--	----

ÇİZELGELER DİZİNİ

Sayfa

Çizelge 3.1.	10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına ait bağımsız değişkenler.....	21
Çizelge 3.2.	Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri.....	28
Çizelge 3.3.	Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri.....	29
Çizelge 3.5.	10. Bölge müdürlüğü sınırlarında bulunan korunan alanlar.....	37
Çizelge 4.1.	10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarında sosyodemografik özellikler.....	39
Çizelge 4.2.	İş yükü çalışma yoğunluğunun değerlendirilmesi.....	44
Çizelge 4.3.	İş yükü çalışma zamanlarının değerlendirilmesi.....	45
Çizelge 4.4.	İş yükü çalışma etkinliklerinin değerlendirilmesi.....	45
Çizelge 4.5.	İş yükü çalışma süresinin değerlendirilmesi.....	45
Çizelge 4.6.	İş yükü önemli işler yapma zorunluluğunun değerlendirilmesi.....	46
Çizelge 4.7.	İş yükü özenle iş yapma zorunluluğunun değerlendirilmesi.....	46
Çizelge 4.8.	İş yükü iş performanslarının değerlendirilmesi.....	47
Çizelge 4.9.	İş yükü işe devam etmelerinin değerlendirilmesi.....	47
Çizelge 4.10.	İş yükü iş baskısı altında bulunmalarının değerlendirilmesi.....	47
Çizelge 4.11.	İş yükü çalışanların zaman bulamamalarının değerlendirilmesi.....	48
Çizelge 4.12.	İş yükü çok sayıda imza atmalarının değerlendirilmesi.....	48
Çizelge 4.13.	İş yükü bilgi yönetim sisteminin (EBYS) değerlendirilmesi.....	49
Çizelge 4.14.	İş yükü resmi yazışma yoğunluğunun değerlendirilmesi.....	49
Çizelge 4.15.	İş yükü işin değerlendirilmesi.....	49
Çizelge 4.16.	İş yükü zamanın planlanmasının değerlendirilmesi.....	50
Çizelge 4.17.	İş yükü toplantılara katılma zorunluluğunun değerlendirilmesi.....	50
Çizelge 4.18.	İş yükü işlerin yetişememesinin değerlendirilmesi.....	50
Çizelge 4.19.	Tükenmişlik görevlerin değerlendirilmesi.....	51
Çizelge 4.20.	Tükenmişlik iş motivasyonunun değerlendirilmesi.....	51
Çizelge 4.21.	Tükenmişlik işlerin monotonluğunun değerlendirilmesi.....	51
Çizelge 4.22.	Tükenmişlik hasta hissedilmesinin değerlendirilmesi.....	52
Çizelge 4.23.	Tükenmişlik işlerde konsantre olmanın değerlendirilmesi.....	52
Çizelge 4.24.	Tükenmişlik mesai saatinin değerlendirilmesi.....	52
Çizelge 4.25.	Tükenmişlik sorunların değerlendirilmesi.....	53
Çizelge 4.26.	Tükenmişlik sorunların değerlendirilmesi.....	53

Sayfa

Çizelge 4.27. Tükenmişlik mutsuz hissetmelerinin değerlendirilmesi	53
Çizelge 4.28. Yaşam tatmini yaşamların değerlendirilmesi.....	54
Çizelge 4.29. Yaşam tatmini sosyal hakların değerlendirilmesi	54
Çizelge 4.30. Yaşam tatmini başarıların değerlendirilmesi	54
Çizelge 4.31. Yaşam tatmini isteklerin değerlendirilmesi	55
Çizelge 4.32. İşe bağlı stres uykusuzluğun değerlendirilmesi	55
Çizelge 4.33. İşe bağlı stres karar vermenin değerlendirilmesi	56
Çizelge 4.34. İşe bağlı stres sorunların değerlendirilmesi	56
Çizelge 4.35. İşe bağlı stres günlük işlemin değerlendirilmesi.....	56
Çizelge 4.36. İşe bağlı stres özgüvenin değerlendirilmesi.....	57
Çizelge 4.37. İşe bağlı stres özgüvenin değerlendirilmesi.....	57
Çizelge 4.38. İşe bağlı stres işlerin değerlendirilmesi.....	57
Çizelge 4.39. İşe bağlı stres gergin hissedilmenin değerlendirilmesi	58
Çizelge 4.40. İşe bağlı stres denetimin değerlendirilmesi.....	58
Çizelge 4.41. İş yoğunluğunun değerlendirilmesi.....	58
Çizelge 4.42. İş aile çatışması özel hayatın değerlendirilmesi.....	59
Çizelge 4.43. İş aile çatışması mesai sonrasında değerlendirilmesi	59
Çizelge 4.44. İş aile çatışması işlerin özel hayata etkisinin değerlendirilmesi	60
Çizelge 4.45. İş aile çatışması işlerin ailevi hayatı etkilemesinin değerlendirilmesi. 60	
Çizelge 4.46. İş aile çatışması mesai sonrasında değerlendirilmesi	60
Çizelge 4.47. İş aile çatışması mesai sonrasında değerlendirilmesi	61
Çizelge 4.48. İş aile çatışması mesai sonrası iş konuşmalarının değerlendirilmesi... 61	
Çizelge 4.49. Rol belirsizliği görev dağılımının değerlendirilmesi	61
Çizelge 4.50. Rol belirsizliği görev yetkilerin değerlendirilmesi	62
Çizelge 4.51. Rol belirsizliği emir alınmasının değerlendirilmesi.....	62
Çizelge 4.52. Rol belirsizliği sorumlulukların değerlendirilmesi	62
Çizelge 4.53. Rol belirsizliği beklentilerin değerlendirilmesi	63
Çizelge 4.54. Rol belirsizliği yetki ve görevlerin değerlendirilmesi	63
Çizelge 4.55. Motivasyon bilgi eksikliğinin değerlendirilmesi	63
Çizelge 4.56. Motivasyon politikasının değerlendirilmesi	64
Çizelge 4.57. Motivasyon yönetici baskısının değerlendirilmesi	64
Çizelge 4.58. Motivasyon eksikliğinin değerlendirilmesi.....	64
Çizelge 4.59. Motivasyon liyakatin değerlendirilmesi	65

Çizelge 4.60. Motivasyon ifade özgürlüğünün değerlendirilmesi	65
Çizelge 4.61. Motivasyon performansların değerlendirilmesi.....	65
Çizelge 4.62. Motivasyon performansların değerlendirilmesi.....	66
Çizelge 4.63. Motivasyon uzmanlık alanlarının değerlendirilmesi	66
Çizelge 4.64. Motivasyon özerkliğin değerlendirilmesi	66
Çizelge 4.65. Motivasyon başarı ölçümlemesinin değerlendirilmesi	67
Çizelge 4.66. Motivasyon ödül ve prim değerlendirilmesi	67
Çizelge 4.67. Motivasyon demokratikliğin değerlendirilmesi.....	67
Çizelge 4.68. Motivasyon tayin ve yer değiştirmelerin değerlendirilmesi	68
Çizelge 4.69. Motivasyon şikâyetlerin değerlendirilmesi.....	68
Çizelge 4.70. Motivasyon saygının değerlendirilmesi.....	68
Çizelge 4.71. Motivasyon hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi	69
Çizelge 4.72. Memuriyetten ayrılma düşüncesinin değerlendirilmesi.....	69
Çizelge 4.73. Başka bir göreve geçme düşüncesinin değerlendirilmesi	69
Çizelge 4.74. Örgüte ve mesleğe bağlılık aidiyetin değerlendirilmesi	70
Çizelge 4.75. Örgüte ve mesleğe bağlılık işlerin önem derecesinin değerlendirilmesi.....	70
Çizelge 4.76. Örgüte ve mesleğe bağlılık pişmanlık duyma hissini değerlendirilmesi.....	70
Çizelge 4.77. Örgüte ve mesleğe bağlılık mesleğin değerlendirilmesi	71
Çizelge 4.78. Örgüte ve mesleğe bağlılık özdeşleştirmenin değerlendirilmesi	71
Çizelge 4.79. Örgüte ve mesleğe bağlılık mesleği seçmenin değerlendirilmesi.....	71
Çizelge 4.80. Çocukların aynı mesleği seçmelerinin değerlendirilmesi	72
Çizelge 4.81. İş yaşam kalitesi bilgi-becerilerin değerlendirilmesi	72
Çizelge 4.82. İş yaşam kalitesi çalışma ortamının değerlendirilmesi	72
Çizelge 4.83. İş yaşam kalitesi fiziksel rahatsızlıkların değerlendirilmesi	73
Çizelge 4.84. İş yaşam kalitesi yıllık izinlerin değerlendirilmesi	73
Çizelge 4.85. Dedikodu yoğunluğunun değerlendirilmesi.....	73
Çizelge 4.86. İş yaşam kalitesi rekabetin değerlendirilmesi	74
Çizelge 4.87. İş yaşam kalitesi çatışmanın değerlendirilmesi.....	74
Çizelge 4.88. Sıcak ve güler yüzlü ortamın değerlendirilmesi	74
Çizelge 4.89. İşlerin aynı zamanda yapılmasının değerlendirilmesi.....	75
Çizelge 4.90. Birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olmanın değerlendirilmesi ..	75
Çizelge 4.91. Bazı karar ve kuralların değerlendirilmesi.....	75

Sayfa

Çizelge 4.92. Rol çatışması görevlerin değerlendirilmesi	76
Çizelge 4.93. Gereksiz işlerle uğraşılmasının değerlendirilmesi	76
Çizelge 4.94. Rol çatışması işlerin değerlendirilmesi	76
Çizelge 4.95. Kurumun hedefleriyle kişisel hedeflerin değerlendirilmesi.....	77
Çizelge 4.96. Yapılmak istenmeyen işlerin değerlendirilmesi	77
Çizelge 4.97. İşlerin değerlendirilmesi	77
Çizelge 4.98. İş yerinden memnun olunmamasının değerlendirilmesi	78
Çizelge 4.99. Zamanın değerlendirilmesi	78
Çizelge 4.100. Değer verilmemenin değerlendirilmesi.....	78
Çizelge 4.101. Personel ve yönetici ilişkisinin değerlendirilmesi	79
Çizelge 4.102. Sosyal imkânların değerlendirilmesi	79
Çizelge 4.103. Temizlik, araç-gereç yetersizliğinin değerlendirilmesi.....	79
Çizelge 4.104. Yönetici tutumunun değerlendirilmesi	80
Çizelge 4.105. Çalışma hayatının değerlendirilmesi.....	80
Çizelge 4.106. İş yükü ortalama puanları.....	81
Çizelge 4.107. Tükenmişlik ortalama puanlar	82
Çizelge 4.108. Yaşam tatmini ortalama puanlar	82
Çizelge 4.109. İşe bağlı stres ortalama puanlar.....	83
Çizelge 4.110. İş-aile çatışması ortalama puanlar.....	83
Çizelge 4.111. Rol belirsizliği ortalama puanlar.....	84
Çizelge 4.112. Motivasyon ortalama puanlar	84
Çizelge 4.113. Örgüte ve mesleğe bağlılık ortalama puanlar	85
Çizelge 4.114. İş yaşam kalitesi ortalama puanlar	86
Çizelge 4.115. Rol çatışması ortalama puanlar	86
Çizelge 4.116. Genel iş doyumu ortalama puanlar	87
Çizelge 4.117. İş yükü ile öğrenim durumu değişkeni ilişkileri	88
Çizelge 4.118. İş yükü ile mezun olunan okul değişkeni ilişkileri	88
Çizelge 4.119. İş yükü ile yaş grubu değişkeni ilişkileri	89
Çizelge 4.120. İş yükü ile cinsiyet değişkeni ilişkileri.....	89
Çizelge 4.121. İş yükü ile medeni hâl değişkeni ilişkileri	89
Çizelge 4.122. İş yükü ile evli ise eşinizin çalışma durumu değişkeni ilişkileri	90
Çizelge 4.123. İş yükü ile çocuk sayısı değişkeni ilişkileri	90
Çizelge 4.124. İş yükü ile hizmet süresi ilişkileri	91

Sayfa

Çizelge 4.125. İş yükü ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri	91
Çizelge 4.126. İş yükü ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri	92
Çizelge 4.127. İş yükü ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri	92
Çizelge 4.128. İş yükü ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri.....	92
Çizelge 4.129. Tükenmişlik ile eğitim ilişkileri.....	93
Çizelge 4.130. Tükenmişlik ile mezun olunan okul ilişkileri	93
Çizelge 4.131. Tükenmişlik ile yaş grubu değişkeni ilişkileri.....	94
Çizelge 4.132. Tükenmişlik ile cinsiyet ilişkileri.....	94
Çizelge 4.133. Tükenmişlik ile medeni hâl ilişkileri	94
Çizelge 4.134. Tükenmişlik ile evli ise eşinin çalışma durumu ilişkileri	95
Çizelge 4.135. Tükenmişlik ile çocuk sayısı ilişkileri	95
Çizelge 4.136. Tükenmişlik ile hizmet süresi ilişkileri.....	96
Çizelge 4.137. Tükenmişlik ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri.....	96
Çizelge 4.138. Tükenmişlik ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri	97
Çizelge 4.139. Tükenmişlik ile günde ortalama çalışılan saat grup ilişkileri	97
Çizelge 4.140. Tükenmişlik ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri	97
Çizelge 4.141. Yaşam tatmini ile öğrenim durumu ilişkileri.....	98
Çizelge 4.142. Yaşam tatmini ile mezun olunan okul ilişkileri	98
Çizelge 4.143. Yaşam tatmini ile yaş grubu ilişkileri	99
Çizelge 4.144. Yaşam tatmini ile cinsiyet ilişkileri	99
Çizelge 4.145. Yaşam tatmini ile medeni hal ilişkileri	99
Çizelge 4.146. Yaşam tatmini ile evli ise eşinizin çalışma durumu ilişkileri	100
Çizelge 4.147. Yaşam tatmini ile çocuk sayısı ilişkileri	100
Çizelge 4.148. Yaşam tatmini ile hizmet süresi ilişkileri.....	101
Çizelge 4.149. Yaşam tatmini ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri.....	101
Çizelge 4.150. Yaşam tatmini ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri.....	101
Çizelge 4.151. Yaşam tatmini ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri	102
Çizelge 4.152. Yaşam tatmini ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri	102
Çizelge 4.153. İşe bağlı stres ile öğrenim durumu ilişkileri	102
Çizelge 4.154. İşe bağlı stres ile mezun olunan okul ilişkileri.....	103
Çizelge 4.155. İşe bağlı stres ile yaş grubu ilişkileri	103
Çizelge 4.156. İşe bağlı stres ile cinsiyet ilişkileri.....	104
Çizelge 4.157. İşe bağlı stres ile medeni hal ilişkileri.....	104

Sayfa

Çizelge 4.158. İşe bağlı stres ile evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri.....	104
Çizelge 4.159. İşe bağlı stres ile çocuk sayısı ilişkileri.....	105
Çizelge 4.160. İşe bağlı stres ile hizmet süresi ilişkileri	105
Çizelge 4.161. İşe bağlı stres ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri	106
Çizelge 4.162. İşe bağlı stres ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri	106
Çizelge 4.163. İşe bağlı stres ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri.....	107
Çizelge 4.164. İşe bağlı stres ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri.....	107
Çizelge 4.165. Rol belirsizliği ile öğrenim durumu ilişkileri.....	107
Çizelge 4.166. Rol belirsizliği ile mezun olunan okul ilişkileri.....	108
Çizelge 4.167. Rol belirsizliği ile yaş grubu ilişkileri.....	108
Çizelge 4.168. Rol belirsizliği ile cinsiyet ilişkileri	109
Çizelge 4.169. Rol belirsizliği ile medeni hal ilişkileri.....	109
Çizelge 4.170. Rol belirsizliği ile evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri.....	109
Çizelge 4.171. Rol belirsizliği ile çocuk sayısı ilişkileri.....	110
Çizelge 4.172. Rol belirsizliği ile hizmet süresi ilişkileri	110
Çizelge 4.173. Rol belirsizliği ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri	111
Çizelge 4.174. Rol belirsizliği ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri	111
Çizelge 4.175. Rol belirsizliği ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri.....	112
Çizelge 4.176. Rol belirsizliği ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri.....	112
Çizelge 4.177. Motivasyon ile öğrenim durumu ilişkileri	112
Çizelge 4.178. Motivasyon ile mezun olunan okul ilişkileri	113
Çizelge 4.179. Motivasyon ile yaş grubu ilişkileri	113
Çizelge 4.180. Motivasyon ile cinsiyet ilişkileri.....	114
Çizelge 4.181. Motivasyon ile medeni hal ilişkileri	114
Çizelge 4.182. Motivasyon ile evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri.....	114
Çizelge 4.183. Motivasyon ile çocuk sayısı ilişkileri	115
Çizelge 4.184. Motivasyon ile hizmet süresi ilişkileri.....	115
Çizelge 4.185. Motivasyon ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri	116
Çizelge 4.186. Motivasyon ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri	116
Çizelge 4.187. Motivasyon ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri.....	117
Çizelge 4.188. Motivasyon ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri.....	117
Çizelge 4.189. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile öğrenim durumu ilişkileri	117
Çizelge 4.190. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile mezun olunan okul ilişkileri	118

Sayfa

Çizelge 4.191. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile yaş grubu ilişkileri	118
Çizelge 4.192. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile cinsiyet ilişkileri	119
Çizelge 4.193. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile medeni hal ilişkileri	119
Çizelge 4.194. Evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri	119
Çizelge 4.195. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile çocuk sayısı ilişkileri	120
Çizelge 4.196. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile hizmet süresi ilişkileri.....	120
Çizelge 4.197. Şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri	121
Çizelge 4.198. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri	121
Çizelge 4.199. Günde ortalama çalışılan saat ilişkileri	122
Çizelge 4.200. Vekâlet edilen başka görev ilişkileri.....	122
Çizelge 4.201. İş yaşam kalitesi ile öğrenim durumu ilişkileri.....	122
Çizelge 4.202. İş yaşam kalitesi ile mezun olunan okul ilişkileri.....	123
Çizelge 4.203. İş yaşam kalitesi ile yaş grubu ilişkileri.....	123
Çizelge 4.204. İş yaşam kalitesi ile cinsiyet ilişkileri	124
Çizelge 4.205. İş yaşam kalitesi ile medeni hal ilişkileri.....	124
Çizelge 4.206. İş yaşam kalitesi ile evli ise eşin çalışma durumu değışkeni ilişkileri.....	124
Çizelge 4.207. İş yaşam kalitesi ile çocuk sayısı ilişkileri.....	125
Çizelge 4.208. İş yaşam kalitesi ile hizmet süresi ilişkileri	125
Çizelge 4.209. Şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri	126
Çizelge 4.210. İş yaşam kalitesi ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri.....	126
Çizelge 4.211. İş yaşam kalitesi ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri	127
Çizelge 4.212. İş yaşam kalitesi ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri	127
Çizelge 4.213. Rol çatışması ile öğrenim durumu ilişkileri.....	127
Çizelge 4.214. Rol çatışması ile mezun olunan okul ilişkileri.....	128
Çizelge 4.215. Rol çatışması ile yaş grubu ilişkileri	128
Çizelge 4.216. Rol çatışması ile cinsiyet ilişkileri	129
Çizelge 4.217. Rol çatışması ile medeni hal ilişkileri	129
Çizelge 4.218. Rol çatışması ile evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri.....	129
Çizelge 4.219. Rol çatışması ile çocuk sayısı ilişkileri	130
Çizelge 4.220. Rol çatışması ile hizmet süresi ilişkileri	130
Çizelge 4.221. Rol çatışması ile şu an görevde çalışma zamanı ilişkileri.....	131
Çizelge 4.222. Rol çatışması ile şu an kaçınıcı görev yeri ilişkileri	131
Çizelge 4.223. Rol çatışması ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri	132

Sayfa

Çizelge 4.224. Rol çatışması ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri.....	132
Çizelge 4.225. İş-aile çatışması ile öğrenim durumu ilişkileri.....	132
Çizelge 4.226. İş-aile çatışması ile mezun olunan okul ilişkileri.....	133
Çizelge 4.227. İş-aile çatışması ile yaş grubu ilişkileri.....	133
Çizelge 4.228. İş-aile çatışması ile cinsiyet ilişkileri.....	134
Çizelge 4.229. İş-aile çatışması ile medeni hal ilişkileri.....	134
Çizelge 4.230. İş-aile çatışması evli ise eşinizin çalışma durumu ilişkileri.....	134
Çizelge 4.231. İş-aile çatışması ile çocuk sayısı ilişkileri.....	135
Çizelge 4.232. İş-aile çatışması ile hizmet süre grubu ilişkileri	135
Çizelge 4.233. İş-aile çatışması ile şu an görevde çalışma zamanı ilişkileri	136
Çizelge 4.234. İş-aile çatışması ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri	136
Çizelge 4.235. İş-aile çatışması ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri.....	136
Çizelge 4.236. İş-aile çatışması ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri.....	137
Çizelge 4.237. Genel iş doyumu öğrenim durumu ilişkileri	137
Çizelge 4.238. Genel iş doyumu mezun olunan okul ilişkileri	138
Çizelge 4.239. Genel iş doyumu yaş grubu ilişkileri	138
Çizelge 4.240. Genel iş doyumu cinsiyet ilişkileri	138
Çizelge 4.241. Genel iş doyumu medeni hal ilişkileri	139
Çizelge 4.242. Genel iş doyumu evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri	139
Çizelge 4.243. Genel iş doyumu çocuk sayısı ilişkileri	139
Çizelge 4.244. Genel iş doyumu hizmet süresi ilişkileri.....	140
Çizelge 4.245 Genel iş doyumu şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri.....	140
Çizelge 4.246. Genel iş doyumu kaçınıcı görev yeri ilişkileri.....	141
Çizelge 4.247. Genel iş doyumu günde ortalama çalışılan saat ilişkileri.....	141
Çizelge 4.248. Genel iş doyumu vekâlet edilen başka görev ilişkileri	141
Çizelge 4.249. Çalışanların bağımlı değişken istatistikleri.....	142
Çizelge 4.250. Eğitim durum analizi	143
Çizelge 4.251. Duncan testi sonucunda öğrenim durumu.....	145
Çizelge 4.252. Mezuniyet yeri durum analizi	146
Çizelge 4.253. Yaş durum analizi	150
Çizelge 4.254. Duncan testine göre rol belirsizliği durumu.....	151
Çizelge 4.255. Cinsiyet durum analizi	152
Çizelge 4.256. Medeni hal durum analizi	153

Sayfa

Çizelge 4.257. Evliyse eşin çalışma durum analizi.....	154
Çizelge 4.258. Çocuk sayısı durum analizi.....	155
Çizelge 4.259. Duncan testine göre yaşam tatmini durumu.....	156
Çizelge 4.260. Duncan testine göre rol belirsizliği durumu.....	156
Çizelge 4.261. Duncan testine göre genel iş doyumunu durumu.....	156
Çizelge 4.262. Toplam hizmet süresi durum analizi.....	157
Çizelge 4.263. Şu an çalışılan görevdeki süre durum analizi	159
Çizelge 4.264. Duncan testine göre rol belirsizliği	160
Çizelge 4.265. Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu durum analizi....	161
Çizelge 4.266. Duncan testine göre rol çatışması durumu.....	162
Çizelge 4.267. Günlük ortalama çalışma saati durum analizi	163
Çizelge 4.268. Vekâlet edilen görev durum analizi	164
Çizelge 4.269. Bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon analizi.....	168
Çizelge 4.270. Av yönetimi daire başkanlığı görev ve yetki konuları.....	169
Çizelge 4.271. Biyolojik çeşitlilik daire başkanlığı görev ve yetki konuları	170
Çizelge 4.272. Doğa koruma daire başkanlığı görev ve yetki konuları	172
Çizelge 4.273. Hassas alanlar daire başkanlığı görev ve yetki konuları	173
Çizelge 4.274. İdari işler ve koordinasyon daire başkanlığı görev ve yetki konuları	174
Çizelge 4.275. Milli parklar daire başkanlığı görev ve yetki konuları.....	176
Çizelge 4.276. Yaban hayatı daire başkanlığı görev ve yetki konuları.....	177
Çizelge 4.277. Yıl boyunca en fazla zaman alan görev ve konular	178
Çizelge Ek 1. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları için kullanılan anket formu.....	212

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin “Performans değerlendirmesi” başlıklı 374. Maddesinde, belirtilmiş olan “Bakanlık ve bağılı kuruluşlarında; bakan; bakan yardımcıları, kurum başkanları, müstakil birim amirleri ve il şube müdürlerinin, başkan ve genel müdür; başkan yardımcısı, genel müdür yardımcısı, genel sekreter ve bölge müdürünün, diğler yöneticiler; hiyerarşik olarak kendilerine bağılı bir alt kademedeki personelin performanslarını, verilen görevlere ve belirlenen hedeflere göre değerlendirir.” hükmüne yer verilmiştir. Tarım ve Orman Bakanlığı kuruluşlarında bireysel performans değerlendirilmesi yasa hükmünde yönetsel düzenlemeye konu olmuştur.

Yönetim açısından iş ve çalışma yaşamını ele alan çalışmalarda verimlilik ve etkililik gibi sadece kurumsal amaçların vurgulanması, örgütün en değerli unsuru olan insanın bireyselliğinin dikkate alınmaması önemli bir eksiklikler. Bu bağlamda gelenekselliği sürdüren yönetim yaklaşımlarının ortak yanılığı, örgütsel sorunları daha çok yapı, teknoloji gibi unsurlarla ilişkilendirerek insanı sıradan bir üretim girdisi olarak algılamaktır. Kurum içerisinde çalışan insanı, psikolojik gerçekliği ile algılayamayan ve onu yalnızca bir “iş gören” olarak tanımlayan yönetim anlayışı, örgütsel sorunların oluşmasında en önemli faktörlerden biridir (Aydın, 1998).

10. Bölge Müdürlüğü’ nün çalışma yöntemi, örgütsel davranış boyutunda bir çalışmadır. Sosyal sermaye olarak da adlandırılan kurum çalışanlarının çalışma ve yaşamsal etkinliklerine yansıyan sorunların belirlenmesi ve çözüm olanaklarının değerlendirilmesi verimli ve etkin bir çalışma sağlayacaktır. Bu nedenle de çalışanlar da uzun süreli çalışma, iş yükü, tükenmişlik, işe bağılı stres, rol belirsizliği, çalışma ortamındaki yaşamı tatmin edici bulmama, motivasyon eksikliği, rol çatışması, iş ve yaşam kalitesinde başlıkları altında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Verilerin oluşturulmasında anket formlarından yararlanılmıştır. Tez çalışmasında elde edilen verilerin analizinde, frekanslar, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Duncan çoklu karşılaştırma testi, korelasyon analizi ile ki-kare testi istatistik programlarından yararlanılmıştır.

Yapılan analizler ile iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, rol belirsizliği, motivasyon eksikliği, rol çatışması, iş ve yaşam kalitesinde memnuniyetsizlik ve genel iş doyumuna ilişkin algılarının sosyo-demografik değişkenlere göre araştırmanın sonuçları ortaya konmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda yöneticiler, çalışanlarının performansını ve iş tatminini yükseltmek için rol belirsizliklerini ortadan kaldırmalıdır. Böylece çalışanlar genel bir iş doyumuna ulaştırılmalıdır. Diğer yandan, çalışanlara makul düzeyde ve öncelikle eğitim yapılarını dikkate alan bir iş yükü ile çalışmaların sağlanmalıdır. Bunun oluşabilmesi için ise, uygulamaya ışık tutacak yeterli araştırma ve bilgi birikimi edinebilme olanağı sağlanmalıdır.

1.1. ÇALIŞMANIN AMACI

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik yapıları ile iş yaşamlarına yönelik 11 bağımlı değişken açısından konumları, performans algıları, 10. Bölge Müdürlüğü ana çalışma görev ve yetkilerine yönelik algıları değerlendirilmiştir.

1.2. ÇALIŞMANIN KAPSAMI

Bu tez çalışması Tarım ve Orman Bakanlığı 10. Bölge Müdürlüğü ve bölge müdürlüğüne bağlı olan; Sinop, Kastamonu, Karabük, Bartın ve Zonguldak illerinde görev yapan ve çalışma zamanında ulaşılabilen 47 bölge müdürlüğü personelini kapsamaktadır.

1.3. ÇALIŞMANIN KISITLILIKLARI

Müdürlük çalışanları ile yapılan görüşmeler sonucunda kararlaştırılan randevular, planlanan bitirme süresinin ani iş akışı değişiklikleri nedeniyle gerçekleşememe

durumuyla karşılaşılmıştır. Bundan dolayı yüz yüze anket uygulamalarının planlanan süreden daha uzun bir sürede gerçekleşmesine neden olmuştur.

Çalışmanın bir başka kısıtlılığını ise konu ile ilgili yapılan çalışma ve araştırmalar oluşturmuştur. Literatür özeti bölümünde de görüleceği gibi çalışanların motivasyonu, iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması, iş aile çatışması vb. gibi çalışmalar ayrı bir çalışma olarak çeşitli sektörler için gerçekleştirilmiştir.

Ormancılık sektöründe ise Orman Genel Müdürlüğü (OGM) taşra örgütü için tüm konu başlıklarının incelendiği çalışma yer almaktadır. Bu çalışmada OGM için gerçekleştirilen çalışma dikkate alınarak gerçekleştirildiği için elde edilen verilerin büyük kısmı ağırlıklı bu iki Tarım ve Orman Bakanlığı Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlükleri için daha karşılaştırılabilir olmuştur. Diğer sektörler için yapılan çalışmalarla karşılaştırmalarda bu nedenle de güçlükler yaşanmıştır.

1.4. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Bu tez çalışması 10. Bölge Müdürlüğü'nde çalışanların örgütsel davranış boyutunu ele alan bir çalışma olması nedeniyle, diğer çalışmalardan ayrılmakta ve önem taşımaktadır. 10. Bölge Müdürlüğü açısından bu konudaki ilk araştırma olmasından dolayı ayrıca önemlidir. Ayrıca, yapılan tez çalışması hem korunan alan kaynak yöneticileri ve çalışanları açısından hem de korunan alanlardan hizmet alan geniş bir toplum kesimi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda örneklenen 47 denek tarafından iş yükü düzeyleri kapsamında, çalışma performans algılarını etkileyecek unsurların değerlendirilmesi sağlanmıştır.

BÖLÜM 2

LİTERATÜR ÖZETİ

Bu tez çalışmasında, ulusal ve uluslararası çalışmalara ait özet bilgiler aşağıda sunulmuştur. İş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve iş doyumuyla alakalı yurt içi ve dışında yapılan çalışmaların daha çok sağlık, eğitim, tekstil ve turizm sektörüyle ilgili olduğu görülmektedir. Ülkemizde doktorlar, hemşireler, öğretmenler, sanayiciler, turizm vb. sektör çalışanlarıyla alakalı bu değişkenlere yönelik araştırmalar yapılmasına rağmen Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü (DKMPGM) ve 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarıyla ilgili doğrudan bir çalışma yapılmamıştır.

Yılmaz vd. (2020) yaptıkları çalışmalarında; orman işletme şeflerinin iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu belirlemek; bu seviyelerin orman işletme şeflerinin sosyodemografik koşullarına göre farklılaşmayı inceleyerek orman işletme şeflerinin iş yükü seviyeleri üzerine etkilerini saptamak amacıyla 127 kişiyle anket formu kullanılarak yapılmıştır. Orman işletme şeflerinin medeni hal ve evliyse eşinin çalışma durumu dışında kalan diğer sosyodemografik özelliklerle iş yükü düzeylerinde değişkenlik meydana çıkabilir.

Akşit, A., N., (2010) yaptığı çalışmasında; çalışanların mutlu olması ve yaşamından haz alması için işletmelerce önemli olan iş doyumunu etkileyen bireysel-örgütsel faktörleri ve sonuçlarını incelemek için yapılabilir. Çalışanların iş doyumunu gerçekleştirmek için gerekli tüm faktörleri sağlamanın yanında, işe alım sürecinde pozisyonun gerektirdiği niteliklere uygun kişileri istihdam etmek, eğitim ve geliştirme süreçlerini gerçekleştirmek ve kariyer planlarını da bu doğrultuda oluşturmak durumundadır.

Üçüncü, K., (2016) çalışmasında; çalışanların motivasyonunun sağlanmasıyla hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynayacağından önemlilik arz etmektedir. Performansı artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların tutum-davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını, bunlara etki eden örgüt içi-örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır. Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir. İş hayatında motivasyon kullanımının temel amacı; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesi sağlanmalıdır.

Çok, vd., (2014) yaptıkları araştırmalarında; sürdürülebilir orman yönetimini sağlamaya, daha hızlı ve kaliteli hizmet sunmaya ve kurumsal gelişimi sağlamak için memur çalışanlarının demografik özellikleri-iş doyumları arasında ilişkiyi belirlemek hedeflenmektedir. Bu tez çalışmasında tam alan örnekleme yöntemi ile anket çalışması yapılmaktadır. Çalışmalar sonucunda, iş doyumunu düzeyinin yükseltilmesi için çözüm önerileri arttırılmaktadır.

Okul, (2019) yaptığı analiz çalışmasında; Zonguldak Orman Bölge Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışanların iş doyum düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri belirleyerek iş doyumunu ile kişisel özellikler arasındaki ilişkileri saptamak için anket formu uygulanarak gerçekleştirilmiş ve sonucunda çalışanların genel ortalamasına göre orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları sonucu çıkmaktadır.

Sönmez, V., R., (2020) hizmet sektöründe, COVID-19 salgınının oluşturabileceği kaygının iş gören performansı ve motivasyonu üzerine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak, hizmet sektöründe çalışan iş görenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler betimsel analiz incelenerek değerlendirilmiş, bu kapsamda COVID- 19 salgınının iş görenlerde kaygıya yol açtığı ve bu kaygının motivasyon ve performansı olumsuz olarak etkilediği sonucu oluşmaktadır.

Koşdemir vd., (2014) insanların, iş yaşamlarında mutlu ve başarılı olmasında önemli bir faktör olarak kabul edilen; iş doyumunu düzeyi, Antalya Orman Bölge Müdürlüğü' nde orman yangınlarında çalışan işçilerin iş doyumlarını ölçmek, ormancılık

sektöründe insan kaynağının iyileştirilmesi ve gelişimine katkı sağlamak amacıyla iş kazalarının azalmasına, kalitenin artmasına, yangınların söndürülmesinde başarının artırılmasıyla ülke ekonomisine katkı sağlamayı hedeflediklerini belirtmişlerdir.

Uzun, H., (2002) “Orman mühendislerinin kendini geliştirme ve iş doyum düzeyleri” tezinde, eğitim bilimleri alanında, Orman Bakanlığı’nda görevli 203 orman mühendisinden kişisel yönelim envanteri yöntemiyle, iş doyumlarını ölçmek için anket formunu da kullanarak orman mühendislerinin yaş, cinsiyet, medeni durum (bağımsız değişkenler) gibi değişkenlerin farklılaşmasıyla iş doyumları düzeylerinin de farklılaşacağını ve orman mühendislerinin çalışma zamanlarını iyi kullanarak mesleklerinde ilerleme sağlamalarının kaçınılmaz bir durum olduğunu belirtmiştir.

Alkan, H., (2018) Örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma ve ormancılık örgütleri çalışmasında örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutum olan sinizm ve çalışanların kurumlarının değerlerinden ve etraflarından uzaklaşmasıyla yabancılaşma üzerine tesirlerini, 530 orman mühendisinin katılım sağlamasıyla anket çalışmasını gerçekleştirerek bazı sonuçlar gözlemlemiştir. Bu kapsamda, örgüt yapısı ile ilgili sıkıntılar, olası istihdamın yapılmaması, atama ve yükseltmelerde liyakate dikkat edilmemesi, rotasyonun adilce gerçekleştirilmemesi, iş yükünün fazla olması, maaş ve sosyal imkânların yetersizliği, orman mühendislerinin mesleki aidiyetlerini ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemekte ve sinizm-yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olabildiğini saptamıştır.

Macit, F., (2001) işletmelerde motivasyon ölçümünü tespit etmek için yaptığı çalışmasında motivasyon kavramının yöneticiler açısından önemini irdelemek suretiyle bir iş yerinde anket çalışmasını da uygulayarak firma yönetiminin motivasyonları için gerekli iyileştirme faaliyetleri önermiştir.

Duru, vd., (2013), performans değerlendirmenin insan kaynakları yönetimindeki önemi üzerine yaptıkları çalışmada, insan kaynakları yönetiminde performans değerlendirmesi algısının belirlenmesine yönelik olarak, Özel Rumeli Hastanesi ve İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde çalışan yüz on sekiz personelle insan kaynaklarında performans değerlendirme ölçeği anketini de uygulayarak yapılmış ve

ankete katılanların cinsiyetlerine, mezuniyet durumuna, mesleki kıdeme göre insan kaynakları performans değerlendirme puanlarında bir farklılaşma görülmektedir.

Coşkun, vd., (2011), belediyelerde bireysel performans değerlendirme: İzmir ili ve ilçe belediyelerinin incelemek amacıyla çalışma, personele yönelik performans değerlendirme faaliyetlerini belirlemek maksadıyla alan araştırması yapmış, bu çalışmadan elde edilen veri ve bulgular neticesinde değerlendirme çalışması gerçekleştirmiştir.

Mert, İ., (2011) çalışanların performans değerlendirme sisteminin çıktı ve engellerine yönelik algıları çalışmasında, teknoloji üretimine ağırlık veren sekiz savunma sanayi organizasyondaki yönetici ve çalışanlarından oluşan toplam yüz doksan altı kişiyle anket formunu kullanılarak performans değerlendirme sistemi çıktıların ve engellerine yönelik yöneticilerin kendilerinden beklentilerini öğrenmeleri sonucuna vardığını dile getirmiştir.

Özmen, F. ve ark., (2007) örgütsel etkililik açısından performans değerlendirme iş ve eğitim örgütlerinde performans değerlendirme süreci isimli çalışmasında, performans değerlendirme yöntemlerini, değerlendirme hatalarını, iş örgütleri ve eğitim örgütleri açısından incelemiştir. Çalışma neticesinde de yöneticilere ve denetçilere performans değerlendirme de nesnel yöntemlerin kullanılması gerektiğini neticelendirmiştir.

Akyüz, C., K. ve ark., (2011) çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği isimli çalışma, yöneticilerin tatmin düzeylerini belirlemek ve gereken tedbirleri almak için çalışanlara anket formu uygulanmıştır. Yapılan anketler neticesinde ücrete bağlı tatminsizlik ortaya çıkmıştır. Bu neticede, çalışanlara daha iyi ücret politikaları uygulanması ve sosyal imkânların iyileştirilmesi saptanmıştır.

Şafak, İ. ve ark., (2011) orman mühendislerinin performanslarının değerlendirilmesine yönelik bir uygulama isimli çalışmasında, Denizli Orman İşletme Müdürlüğü'nde görevli sekiz orman mühendisinin performanslarını dikkate alarak

gerçekleştirmişlerdir. Bu kapsamda orman mühendisleri performansları için bir sıralama neticelendirilmiştir.

Erol, Y., S. ve ark., (2017) çalışmalarında, İstanbul Orman Bölge Müdürlüğünde görev yapan yüz on iki personelle anket formunu da kullanarak personel memnuniyetlerini araştırmışlardır. Çalışma neticesinde iş memnuniyetinin artırılması için yerel düzeyde kararlar alınması ve uygulanması gerektiğini ortaya koymuşlardır.

Balçık, Y., P. ve ark., (2016) gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri yöneticileri tarafından idari ve akademik personele yönelik değerlendirme süreci uygulamışlardır. Kurumsal politika, parametreler ve performans kriterlerini inceleyerek, çalışanların örgütsel ve bireysel performanslarının değerlendirilmesi gerektiği ve bazı tedbirlerin alınması gerektiğini saptamışlardır.

Küçükkendirci, H. ve ark., (2017) sağlık çalışanlarının iş doyumu düzeyleri için yaptıkları çalışma, Konya İl Sağlık Müdürlüğü çalışanları ile anket formu uygulanarak gerçekleştirilmiş ve çalışanların iş doyumu düzeylerinde cinsiyet, yardımcı hizmetler, sağlık hizmetleri ve mezuniyet şartlarına göre iş doyumlarında farklılıkların meydana geldiğini saptamışlardır.

Korkmaz, M. ve ark., (2018) kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Kamu sektöründe görev yapan yüz seksen kadın orman mühendisine anket formu uygulanmış ve çalışma neticesine göre; kadın orman mühendislerinin yönetime katılım düzeylerinin artırılması, işin takdir edilmesi ve ödül-teşvik sisteminin geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Aşcıoğlu, T. ve ark., (2021) çalışmalarında, İstanbul'da bir belediyede görev yapan kırk yedi sağlık çalışanı ve belediye dışından gönüllü otuz beş sağlık çalışanına kişisel bilgi formu ve görüşme formu uygulanarak gerçekleştirdikleri çalışma neticesinde, sağlık personellerinin kurum içindeki sorunların giderilmesinde, yöneticilerin daha sık toplantılar yaparak kendileriyle görüşmelerini istediklerini belirtmişlerdir.

Yüreğir, H., O. ve ark., (2007) yaptıkları çalışmalarında personeller için mükemmellik modeli, performans prizması, kurumsal karne performans ölçüm teknikleri gibi değişik ölçekteki işletmelerde olay analizini kullanarak karşılaştırmalar yapmışlardır. Çalışma sonucunda her tekniğin avantaj ve dezavantajları olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Aydemir, P., (2013) iş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısını içeren çalışmasında, İstanbul' da ayakkabı üretimi yapan bir firmada elli iş gören üzerinde anket çalışmasını uygulamıştır. Çalışma neticesinde iş görenlerin tatmin seviyelerinin işletmeler üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olacağını ve bu faktörlerin işletmeler açısından önemli bir konu olduğunu saptamıştır.

Murat, G. ve ark., (2011) Zonguldak Karaelmas Üniversitesi'ne bağlı birimlerde görevli ikinci derece amirler ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Son bir yıllık süreye ait performansları 360 derece performans değerlendirme yöntemiyle değerlendirilmişlerdir. Bu çalışma neticesinde, karşılaştırmalı analizler yapılarak, 360 derece performans değerlendirme sisteminin işlevselliği ortaya konulmuştur.

Tunçer, P., (2013) çalışmasında, performans değerlendirme sistemlerini açıklayarak, örgüt çalışanlarının motivelerini arttıracak uygun yöntemleri ortaya koymuştur. Bu çalışma neticesinde etkin bir performans değerlendirme sisteminin bulunmasının personelin motivasyonunu olumlu bir şekilde etkileyeceği, aksi halde örgütsel üretime ya da performansa katkıları değerlendirilmeyen bireylerin motivasyon ve performanslarının düşmeye başlayacağını saptamıştır.

Öz, T., (2020) tez çalışmasında, Türkiye'deki havayolu işletmelerinde görevli beş yüz kabin görevlisiyle görüşmeler sağlayarak çalışma gerçekleştirmiştir. Anket formunu kullandığı çalışma neticesinde, kabin görevlilerinin performans değerlendirme uygulamaları algılarının uçuş emniyeti tutumları üzerinde örgütsel adalet dağıtım boyutunun dolaylı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Piyal, B., ve ark., (2000) çalışmalarını, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi çalışanlarından oluşan bir grup ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarında anket formunu kullanmışlardır. Bu çalışma neticesinde, yönetsel ve kurumsal girişimlerin ivedilikle başlatılması saptanmıştır.

Keser, A., (2006) çalışmasında, bir finans kurumunda (banka) banka çalışanlarının iş yükü ağırlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi anket formunu kullanarak araştırmıştır. Çalışma neticesinde, çalışanların iş yükü yüksek bulunmuş buna bağlı olarak iş doyum düzeyleri de düşük olarak saptanmıştır.

Ünsal, P. ve ark., (2005) araştırmaları için iş doyumunu ölçeğini kullanarak, çeşitli sektörlerde görev yapan altı yüz doksan dört tekstil sektörü çalışanına uygulamışlardır. Çalışma sonucunda, iş doyumunu ölçeklerinin çalışanlar için yeterli olduğu, uygulamacılar ve akademisyenler tarafından da ölçeğin kullanılabilirliği saptanmıştır.

Köroğlu, Ö., (2011) çalışmasında, turist rehberlerinin iş doyumunu ve motivasyonlarını etkileyen faktörlerin performansla ilişkisinin belirlenmesi için çalışmalar yapmıştır. Çalışmada anket formu uygulanmıştır. Çalışma sonucunda turist rehberlerinin iş doyum düzeylerinin orta derece olduğu, motivasyon ve performans düzeylerinin de yüksek derece de bulunduğu saptanmıştır

Efeoğlu, E. ve ark., (2007) araştırmalarında, ilaç sektöründe faaliyette bulunan şirketlerden tıbbi ilaç tanıtımında yetkili çalışanlar ile görüşmeler yapmışlardır. Çalışmada anket formu uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde, iş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde etkisinin oluştuğunu saptamışlardır.

Roine, A., (2018) çalışmasında bir Fin üniversitesindeki bazı profesörlerin algılarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Yüz yüze mülakat şeklinde görüşmeler yöntemiyle bu çalışmayı gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, sürecin önemini artırmak için performansı arttırmak için işlenen tüm formalitelerden arındırılmaları gerektiği saptanmıştır.

Dechev, Z., (2010) yüksek lisans tezinde, çok uluslu bir bulgar şirketin çalışanları ile yüz yüze görüşülerek anket formu ile tezini gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların bağlılıklarını arttırmanın organizasyon ile zamanın dengeli kullanımı ve personellerinin maddi imkânlarını iyileştirerek gerçekleştirilebileceği saptanmıştır.

Houston, D. ve ark., (2006) çalışmalarında Yeni Zelanda' nın sekiz devlet üniversitesinden birinde çalışmayı gerçekleştirmişlerdir. Akademik personellere çalışma ortamı anketi yapılarak çalışma uygulanmıştır. Çalışma sonucunda; bölüm yöneticisinin olmadığı yerde iş yüklerinin arttığı görülmüştür. Akademik çalışma profili oluşması için de akademik sorumluluklarının üstlenilmesi gerektiği saptanmıştır.

Nur, Z., Z. ve ark., (2020) Batı Java Eyaletinde bulunan Gıda ve Hayvancılık Dairesi Başkanlığında görevli olan otuz üç kişi ile anket formu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda; görevli personellerin iş yüküne karşı deneyimlerinin iyi olduğu saptanmıştır.

Dorfman, W., P., ve ark., (1986) personellerin çalışma enerjilerini arttırmak için üniversite çalışanları ile yapılmıştır. Bu çalışmada değerlendirme görüşmeleri yöntemiyle personellerin memnuniyet ve motivasyonu belirlenmiştir. Çalışma sonucunda; çalışanların memnuniyetlerini arttırmak için ödül koşulunun sağlanması, motivasyonun yüksek olması gerektiği saptanmıştır.

Koys, J., D., (2001) çalışmasında De Paul Üniversitesi'nin bölgesel bir restoran zincirinde bulunan yirmi sekiz mağaza çalışanların memnuniyetlerinin müşteri memnuniyetini, tutum ve davranışlarını etkileyip etkilemediğini araştırmak adına anket formu uygulanarak gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların memnuniyetlerinin müşteri memnuniyetlerini ve mağazalarının karlılık oranlarını da etkilediği saptanmıştır.

Poursafar, A. ve ark., (2014) araştırmalarında, örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın gelişimsel performans değerlendirmesi ile çalışanların görev performansı arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini incelemeyi amaçlamışlardır. İran, Gilan'daki Gaz Şirketinin iki yüz on yedi çalışanı ile anket formu kullanılarak uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin personellerin görev performansını değerlendirecek durumda olmadıkları, örgüte bağlılıklarının yöneticilerin olumsuzluklara daha duyarlı ve hoşgörülü olarak yaklaştıkları takdirde personeller ile aralarındaki ilişkilerin olumlu şekilde etkilendiği saptanmıştır.

Arshad, A., M. ve ark., (2013) çalışmalarında, Pakistan telekomünikasyon kuruluşlarındaki çalışanların iş tatmini ve işe bağlılıklarının derecesini ölçmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada anket formu kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; cironun artması için personel değerlemede iş tatminini yükseltmek gerektiği saptanmıştır.

Vignaswaran, R., (2008) çalışmasında, personellerin içsel motivasyonunu ve performans memnuniyetini ölçmek, işe bağlılıklarını ve işten ayrılma nedenlerinin araştırılmasını sağlamak amacıyla gerçekleştirmeyi hedeflemiştir. Farklı sektörlerle ait birçok kuruluştan üç yüz üç çalışana anket formu uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonucunda, çalışanların memnuniyetiyle performans değerlendirme platformu oluşturmak gerektiği saptanmıştır.

Daoanis, E., L., (2012) çalışmasında, Nass İnşaat Şirketi'nin performans değerlendirme sisteminin durumunu ve kadrolu çalışanların performansına etkisini araştırmıştır. Çalışmada çalışanlara anket formu uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, çalışmalarında örnek bir performans sergileyen çalışanlara motivasyonel olarak sağlayarak şirketin değerlendirme sisteminin iyileştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu, ilgili çalışanlara güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmaları için uygun geri bildirim yapmaları gerektiği saptanmıştır.

Kim, T., Holzer, M., (2014) araştırmasında, ABD Başarı Sistemi Koruma Kurulu Federal Kurumunda görevli personeller ile görüşerek gerçekleştirmiştir. Çalışanların performans değerlendirmesinin kabulünü arttırabilecek faktörleri belirlemek amaçlanmıştır. Bu çalışmada anket formu kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların performans standartlarının belirlenmesine katılımının, amirleriyle olan ilişkilerinin kalitesinin ve çalışanın yetkilendirmesinin olumlu yönde ilişkilendirildiği saptanmıştır.

Bekele, Z., A. ve ark., (2014) çalışmalarında, genel denetçinin ANRS ofisinin performans değerlendirme uygulamasına ilişkin algısını ve bunun çalışanların iş performansı, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti şeklinde iş çıktıları üzerindeki etkisini değerlendirmeyi amaçlamışlardır. ANRS ofisi çalışanlarına anket formu uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonucunda, iyi bir geri bildirim

sisteminin geliştirilmesi, uygun ve yeterli bir şekilde dosyalama yapılması, değerlendirme sonuçlarının iletilmesi yollarının tasarlanması, katılımcı değerlendirme ve derecelendirme sistemine dikkat edilmesi gerektiği saptanmıştır.

Bušatlić, S. ve ark., (2018) çalışma, çalışanların performans değerlendirme algılarının iş performansları, duygusal örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamıştır. Bosna-Hersek'teki küçük ve orta ölçekli işletmelerin yüz elli dört çalışanı ile anket formu kullanılarak uygulanmıştır. Bu araştırma sonucunda, çalışanların performans değerlendirme algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyle duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, yüksek ila orta derecede korelasyon ile pozitif olduğunu, işten ayrılma niyeti ile olan ilişkinin ise orta derecede korelasyon ile negatif olarak tanımlandığını saptamıştır.

Karahan, P. ve ark., (2017) çalışma, performans değerlendirme ile çalışan motivasyonu arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma, Mannheim Bölgesinde başlıca temsil edilen kuruluşlarda çalışanlar ile anket formu uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonucunda; yöneticilerin çalışanlarını motive ederek daha adil bir sistem oluşturmak için sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak ve mevcut sistemlerini geliştirmek veya yeni performans değerlendirme sistemleri oluşturulması gerekliliği saptanmıştır.

Westover, H., J. ve ark., (2010) araştırma, XYZ şirketinde görevli çalışanlara anket uygulaması kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda, işinden memnun olanların memnun olmayanlara göre sürekli istihdama bağlı oldukları saptanmıştır.

Rubin V., E., (2011) federal hükümette performans değerlendirme sistemlerinin değerlendirilmesini içeren bu çalışma, federal ajansların çalışan değerlendirmesinin ne seviyede olduğunu analiz etmek amacıyla anket formu uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Personel Yönetimi Ofisi Devlet Hesap Verebilirlik Ofisi çalışanlarına uygulanmıştır. Bu araştırma sonucunda, çalışan anket verilerinin ötesinde, performans değerlendirme sistemi yapılarının analiz edilmesinin, akademisyenlere zengin araştırma fırsatları sağladığını önermektedir.

Seidu, A., P. ve ark., (2012) bu çalışmalarında, Gana Takoradi Üniversitesinde, çalışanların performans değerlendirme önyargıları veya hatalarına ilişkin algılarına odaklanmış, etkili bir değerlendirme sisteminin geliştirilmesi ve uygulanması için gerçekleştirmişlerdir. Bu üniversitede görevli olan yüz kırk kurum çalışanına anket formu uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda, kurum çalışanlarının, kurumun performans değerlendirme sisteminin öznellikten etkilendiği saptanmıştır.

Levy, E., P. ve ark., (2004) performans değerlendirmenin sosyal bağlamı: geleceğe yönelik bir inceleme ve çerçeve (the social context of performance appraisal: a review and framework for the future) çalışması, çalışanların memnuniyetini performans değerlendirme ile raporlaması gereken bir performans değerlendirme platformu sağlamalıdır.

Bakan, İ. ve ark., (2003) bankacılık sektöründe çalışanların performans değerlendirme uygulamalarından beklentileri konusunda bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda çalışanların kendi işletmelerinin performans değerlendirme uygulaması konusunda beklentileri nelerdir? Sorusunun cevabını bulabilmek için araştırma verileri anket formu ile elde edilmiştir. Anketler Kahramanmaraş İlindeki banka şubelerinde uygulanmıştır. Veri analizleri sonucunda, örgütlere performans değerlendirmenin daha etkin yapılabilmesi için nelere dikkat etmeleri gerektiği konusunda tavsiyeler verilmiştir.

BÖLÜM 3

MATERYAL

Tez çalışmasının nicel çözümlenmeler aşamasında materyal yani ölçüm ve veri aracı olarak Ek A'da verilen bir anket formu kullanılmıştır. Bu form;

1. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik özelliklerini içeren kişisel bilgiler,
2. Görev yapılan 10. Bölge Müdürlüğü'ne yönelik bilgiler
3. İş yükü, tükenmişlik, yaşam tatmini, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, rol belirsizliği, motivasyon, örgüte ve mesleğe bağlılık, iş-yaşam kalitesi, rol çatışması ve genel iş doyumunu bağımlı değişkenlerine ait ölçekler,

Anket formunun 1. bölümünde 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik özellikleri araştırılmıştır. Bu kapsamda cevaplandırılması istenen sosyodemografik özelliklere;

1. Eğitim
2. Mezuniyet yeri
3. Yaş
4. Cinsiyet
5. Medeni hal
6. Evliyse eşinin çalışma durumu
7. Çocuk sayısı
8. DKMP'de toplam hizmet süresi
9. Şu an çalışılan görevdeki süre
10. Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu
11. Günlük ortalama çalışma saati
12. Halen vekâlet edilen görev olmak üzere 12 soru maddesi dâhil olmuştur.

Anket formunun 2. bölümünü oluşturan 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına yönelik bilgiler bölümüne 10. Bölge Müdürlüğü sorumluluk sahalarının alan miktarı, çalışılan birimdeki personel sayısı, çalışılan birimdeki görev, yetki ve yıl boyunca en fazla zaman alan (en fazla resmi yazışmaya konu olan) ve bir günde yapılan işlerin sıralaması olmak üzere soru maddeleri yer almıştır.

Formun 3. bölümünde ise çalışanların iş yükü ile doğrudan ve dolaylı çalışma konularına ait ifadeler çalışma yaşamı algı ölçeği yer almaktadır. Bu ifadeler;

1. İş yükü için 17
2. Tükenmişlik için 9
3. Yaşam tatmini için 4
4. İşe bağlı stres için 10
5. İş-aile çatışması için 7
6. Rol belirsizliği için 6
7. Motivasyon için 17
8. Örgüte ve mesleğe bağlılık için 9
9. İş-yaşam kalitesi için 8
10. Rol çatışması için 8
11. Genel iş doyumu için 9

Soru maddesi yer almıştır. Böylece bu bölümün toplam soru maddesi 104 adet olmuştur. Bu bölümde anketi yanıtlayan 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına verilen soru maddeleri ile ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (1) hiç, (2) nadiren, (3) orta düzeyde, (4) sık ve (5) çok sık şeklinde beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Sonuç itibariyle bu bölümün amacı; sıralanan bağımlı değişken düzeylerini ölçmektir. Bu bölümdeki iş yükü, tükenmişlik, yaşam tatmini, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, rol belirsizliği, motivasyon, örgüte ve mesleğe bağlılık, iş-yaşam kalitesi rol çatışması ve genel iş doyumu düzeylerini belirlemek için kullanılan ölçekler konu ile ilgili benzer araştırmalarda uygulanan soruların incelenmesi ile oluşturulmuştur.

Ayrıca tez çalışmasına katılan 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına bu çalışma konusuyla ilgili belirtmek isteyebilecekleri diğer görüşleri yazmalarına imkân verebilmek amacıyla, anket formunun 4. bölümü olarak açık-uçlu bir “yorum bölümü” eklenerek, 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının diğer görüşlerine de ulaşılmış ve anket sorularından elde edilen bilgileri tamamlayan diğer bilgiler de elde edilmiştir.

Bu tez çalışması konusunu gerçekleştirmek üzere, Bölge Müdürlüğü çalışanlarından belirlenenler ile telefon, e-posta vb. ve yüz yüze görüşülmek suretiyle anket formu doldurularak düzenlenmiştir.

Tez çalışmasının nitel çözümlenmeler aşamasının verileri, proje ekibi tarafından geliştirilmiş olan ve 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına yönetim, personel, özlük hakları, eğitim ve diğer konulara ait görüşlerinin ve önerilerinin neler olduğunu belirlemeye yönelik hazırlanmış açık uçlu yarı yapılandırılmış görüşme formları ile elde edilmiştir. Bunun için öncelikle yerli ve yabancı literatür taranarak ve konuyla ilgili araştırmalardan faydalanılarak yarı yapılandırılmış görüşme formları geliştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları, 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının açıklama yapmasını, ayrıntılı konuşmasını veya not yazmasını sağlayacak şekilde araştırmanın amaç ve alt amaçlarına cevap olabilecek açık uçlu sorulardan oluşmuştur.

3.1. YÖNTEM

3.1.1. Hipotezler

Tez çalışması amaçları doğrultusunda, farklı istatistik teknikler yardımıyla sınanan hipotezler şunlardır;

1. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları, sosyodemografik özellikleri itibariyle farklılaşmamaktadır.
2. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş yükü, tükenmişlik, yaşam tatmini, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, genel iş doyumunu, rol belirsizliği, motivasyon, örgüte

ve mesleğe bağlılık, iş-yaşam kalitesi ve rol çatışması düzeyleri, sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşmamaktadır.

3. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının bağımlı değişken düzeyleri arasında önemli bir pozitif iki değişkenli ilişki bulunmamaktadır.
4. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düzeyleri, iş yükü düzeylerini istatistiksel olarak etkilememektedir.
5. Doğa Koruma ve milli Parklar Müdürlüğü görev ve yetkilerinin öncelik algıları çalışanlarca belirlenemez.

Tez çalışması bölgesinde yer alan çalışanlar ve bunların dağılımına yönelik bilgiler Bu çalışmada tez çalışması kapsamında yer alan 47 deneğin tümüne ulaşılarak tam alan örneklem şeklinde gerçekleştirilmiştir.

3.1.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler

Tez çalışmasında kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler şunlardır:

A. Bağımsız Değişkenler: DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarına ilişkin bazı kişisel (sosyodemografik) özellikler bağımsız değişkenleri oluşturmaktadır. Bu değişkenler aşağıda açıklanmıştır:

Eğitim: Tamamlanmış en yüksek eğitim durumu, aşağıdaki kategorilere göre gruplandırılmıştır:

1. Lisans
2. Yüksek Lisans

Mezuniyet Yeri: DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının mezun oldukları orman fakültesi grupları aşağıdaki kategorilerden oluşmaktadır:

1. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi

2. Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi
3. Bartın Üniversitesi Orman Fakültesi
4. Gazi Üniversitesi
5. Eskişehir Anadolu Üniversitesi
6. Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi
7. Düzce Üniversitesi Orman Fakültesi
8. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi
9. Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi
10. 19 Mayıs Üniversitesi
11. Ankara Üniversitesi

Yaş: Yaş değişkeni, aşağıdaki kategoriler kullanılarak gruplandırılmıştır:

1. 21-30
2. 31-40
3. 41-50
4. 51 ve Üzeri

Cinsiyet: Cinsiyet değişkenine ait gruplandırma şu şekildedir:

1. Erkek
2. Kadın

Medeni Hal: Bu değişkene ait gruplar aşağıdaki kategorilerden oluşmaktadır:

1. Bekâr
2. Evli
3. Boşanmış
4. Evli, Ayrı Yaşayan

Evliyse, Eşinin Çalışma Durumu: Bu değişken gruplandırması şu şekildedir:

1. Çalışıyor

2. Çalışmıyor

DKMP' de Toplam Hizmet Süresi: Bu değişken, aşağıdaki kategorilerde gruplandırılmıştır:

1. 1-5 Yıl
2. 6-10 Yıl
3. 11-15 Yıl
4. 16-20 Yıl
5. 21-25 Yıl
6. 26-30 Yıl
7. 30 Yılden Fazla

Şu an Çalışılan Görevdeki Süre: Bu değişken, aşağıdaki kategorilere göre gruplandırılmıştır:

1. 1-3 Yıl
2. 4-6 Yıl
3. 7-9 Yıl
4. 10 Yılden Fazla

Şu an Çalışılan Kaçınıc Görev Yeri Olduğu: Bu değişkenin dayandırıldığı gruplandırma şu şekildedir:

1. Birinci
2. İkinci
3. Üçüncü
4. Dördüncü
5. Beşinci ve Daha Fazla

Günlük Ortalama Çalışma Saati: Bu değişkenin grupları, aşağıdaki kategorilerde3n meydana gelmiştir:

1. 8-10 Saat
2. 11-13 Saat
3. 14-16 Saat

Vekâlet Edilen Görev: Bu değişken, aşağıdaki kategorilere göre gruplandırılmıştır:

1. Evet
2. Hayır

Tez çalışmasına katılan DKMP 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının yukarıdaki bağımsız değişkenler itibariye durumları çizelge 3.1’de sunulmuştur.

Çizelge 3.1. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına ait bağımsız değişkenler.

Bağımsız Değişkenler	Alt Gruplar	Sayı (adet)	Yüzde (%)	
Eğitim	Lisans	34	72,3	
	Yüksek Lisans	8	17,0	
	Doktora	0	0	
	Diğer	5	10,6	
Mezuniyet Yeri	İstanbul Ü. Orman Fak.	17	36,2	
	Kastamonu Ü. Orman Fak.	5	10,6	
	Bartın Ü. Orman Fak.	1	2,1	
	Gazi Üniversitesi	1	2,1	
	Eskişehir Anadolu Ü.	5	10,6	
	Karadeniz Teknik Ü. Orman Fak.	10	21,3	
	Düzce Ü. Orman Fak.	1	2,1	
	Zonguldak Karaelmas Ü.	2	4,3	
	Süleyman Demirel Ü. Orman Fak.	2	4,3	
	19 Mayıs Ü.	2	4,3	
	Ankara Ü.	1	2,1	
	Yaş	21-30	9	19,1
		31-40	22	46,8
		41-50	11	23,4
51 ve Üzer		5	10,6	
Cinsiyet	Erkek	29	61,7	
	Kadın	18	38,3	
Medeni Hal	Bekâr	17	36,2	
	Evli	30	63,8	
	Boşanmış	0	0	
	Evli, Ayrı Yaşayan	0	0	
	Çalışıyor	20	66,7	

Evliyse, Eşinin Çalışma Durumu	Çalışmıyor	10	33,3
Çocuk Sayısı	Çocuğu Olmayan	22	46,8
	1 Çocuk Sahibi	4	8,5
	2 Çocuk Sahibi	17	36,2
	3 Çocuk Sahibi	4	8,5
DKMP'de Toplam Hizmet Süresi (yıl)	1-5	21	44,7
	6-10	13	27,7
	11-15	5	10,6
	16-20	4	8,5
	21-25	4	8,5
	26-30	0	0
	30 Yıldan Fazla	0	0
	Şu an Çalışılan Görevdeki Süre (yıl)	1-3	18
4-6		10	21,3
7-9		7	14,9
10 yıldan fazla		12	25,5
Şu an Çalışılan Görevin Kaçınıcı Görev Yeri Olduğu	Birinci	12	25,5
	İkinci	12	25,5
	Üçüncü	7	14,9
	Dördüncü	9	19,1
	Beşinci ve Daha Fazla	7	14,9
Günlük Ortalama Çalışma Saati	8-10	46	97,9
	11-13	0	0
	14-16	1	2,1
Vekâlet Edilen Görev	Evet	5	10,6
	Hayır	42	89,4

B. Bağımlı Değişkenler: Tez çalışmasında bağımlı değişkenler olarak;

1. 17 ifade ile ölçülen iş yükü düzeyi,
2. 9 ifade ile ölçülen tükenmişlik düzeyi,
3. 4 ifade ile ölçülen yaşam tatmini düzeyi,
4. 10 ifade ile ölçülen işe bağlı stres düzeyi,
5. 7 ifade ile ölçülen iş-aile çatışması düzeyi,
6. 9 ifade ile ölçülen genel iş doyumunu düzeyi,
7. 6 ifade ile ölçülen rol belirsizliği düzeyi,
8. 17 ifade ile ölçülen motivasyon düzeyi,
9. 9 ifade ile ölçülen örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyi,
10. 8 ifade ile ölçülen iş-yaşam kalitesi düzeyi,
11. 8 ifade ile ölçülen rol çatışması düzeyi alınmıştır.

Bu bağımlı değişkenlerin her birisi aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

İş Yükü: İş yükü tanımı, basit bir şekilde, insana yöneltilen bir talep olarak tanımlanabilir ve algılanabilir (Waard, 1996). Fakat iş yükü çok boyutlu bir tanım olmakla birlikte sübjektif iş yükü değerlendirmesi; operatörlerin çeşitli iş taleplerine nasıl tepki verdiğiine dair içgörü sağlayarak, objektif performans ölçümlerini tamamlayabilir (Harvey ve ark., 2014).

Hoedemaeker (2002), iş yükünün, bir dizi eşzamanlı görevin gerektirdiği kaynak miktarı ve bunları gerçekleştirmek için gereken kaynakların kullanımı tarafından tanımlandığını ileri sürer. Yazar, iş yükünü kategorize etme girişiminde üç tür ayırt eder: (a) görsel iş yükü (örneğin, birçok kaynak türü için bakılacak sürücü var mı?); (b) motor iş yükü (örneğin, sürücü elleri ve ayakları ile ne yapmalıdır?); (c) zihinsel iş yükü (örneğin, sürücünün işlemesi gereken kaç tür bilgi vardır?) (Hoedemaeker, M. (2002).

Tükenmişlik: Tükenmişlik, duyarsızlaşma (veya sinizm), bireyin yetersizliği ve en net şekilde, bireyin günlük sorumluluklarının duygusal gerilimi veya duygusal yoğunluğu tarafından vergilendirilmiş ve aşırı yüklenmiş hissetmeyi ifade eden duygusal tükenmenin bir kombinasyonu olarak tanımlanmıştır (Maslach & Leiter, 2016). Tükenmişlik, kavramsal olarak mesleki stres tanımlarına benzer, çünkü genellikle stresin semptomları ve özellikleriyle ölçülür (örn. yorgunluk, zihinsel sağlık sorunları; bkz. Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001).

Yaşam Tatmini: Yaşam tatmini kavramı, öznel iyi oluşun bir alt bileşenidir ve kişinin yeteneklerinin tanınmasına, yaşam stresleriyle başa çıkmasına ve üretkenliğine dayalı olarak yaşamının küresel bir algısı olarak tanımlanabilir (Levin ve diğerleri, 2011).

Yaşam tatmini kişinin bir bütün olarak yaşam kalitesine ve yaşamdan ne ölçüde hoşlandığına ya da zevk aldığına ilişkin öznel değerlendirmesini de ifade etmektedir (Nijdam-Jones ve ark. 2020).

İşe Bağlı Stres: İş ile bağlantılı olan stres, iş ile ilgili talep ve bireysel kapasite arasındaki dengesizliktir. Uygun şekilde ele alınmaz ise bireysel duyguları olumsuz biçimde etkileyebilmektedir (Hamjaha vd. 2014).

Çeşitli kariyer zorluklarıyla karşı karşıya kalmak zorunda olan kariyer sahibi bir birey, işini, ailesini ve sağlığını olumsuz etkileyen iş ile ilgili stres yaşayabilmektedir (Omar ve Supardi, 2000). Jaafar Muhammad (1997), potansiyel olarak iş ile ilgili stres oluşturan üç ana neden keşfetmektedir. Birinci neden, ekonomik belirsizlik, siyasi istikrarsızlık ve teknolojiden oluşan çevre faktörüdür. İkincisi, örgütsel yapı, örgütsel politika, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, bıkkınlık ve grup desteği eksikliğini içeren örgütsel faktördür. Üçüncüsü, davranış, yaşamdaki değişiklikler ve rol çatışmasından oluşan kişisel faktördür.

İş-Aile Çatışması: İş/aile çatışması, iş ve aile alanlarının taleplerinin bir şekilde çatıştığı bir tür roller arası çatışma olarak tanımlanmaktadır (Smith ve diğerleri, 2018). Greenhaus ve Beutell (1985) iş-aile çatışmasını iki kategoriye ayırmıştır: iş aileye müdahale eder ve aile işe müdahale eder. İşin aileye müdahale etmesi, işin aile üyelerinin ilgili rollerine müdahale etmesinden kaynaklanan iş ve aile arasındaki roller çatışması olarak tanımlanır (Wu ve diğerleri, 2018).

Rol Belirsizliği: Rol belirsizliği yapısı “Çalışanların işlerinin çeşitli yönleriyle ilgili belirsizlik algıları” olarak tanımlanmıştır (Breugh ve Colihan, 1994). Bu tanımlama kısmen, araştırma bulgularının bunu performans, işten ayrılma niyeti, fiili işten ayrılma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi çok çeşitli işle ilgili sonuçlarla ilişkilendirmiş olmasından kaynaklanmaktadır (Tubbe ve Collins, 2000).

Motivasyon: Motivasyon, eylemi teşvik eden enerji verici bir güçtür (Pinder, 1998). Bir göreve veya faaliyete nasıl, ne zaman ve neden çaba harcadığımızı içeren kararlarla (bilinçli veya bilinçsiz) ilgilidir.

Bir başka tanımda ise motivasyon, “hedefe yönelik gönüllü eylemlerin uyarılması, yönlendirilmesi, yoğunluğu ve sürekliliğini” içeren psikolojik süreçler olarak verilmiştir (Mitchell, 1997). Uyarılma, esasen belirli bir hedefle ilgilenmenin

motivasyonel sürecidir (bir öğrencinin iyi notlar almakla ilgilenmesi gibi), yönlendirme ise gerçekten bir hedef seçme ve onu takip etmeyi seçme sürecidir (yani, öğrencinin bir hedef belirlemesi) belirli bir yarıyılıda tüm derslerinden A alır). Yoğunluk, kişinin hedefe ulaşmak için ortaya koyduğu çaba miktarıyla (yani, öğrencinin ne kadar çalışmayı seçtiğiyle) ilgilidir ve sebat, zorluklar karşısında bile kişinin hedefi takip etmeye devam etmesi anlamına gelir (Parks ve Guay, 2009).

Örgüte ve Mesleğe Bağlılık: İki önemli iş bağlılığı türü, profesyonel bağlılık (PB) ve örgütsel bağlılık (ÖB), akademisyenler ve yöneticilerden büyük ilgi görmüştür (Watson ve ark. 2002, Gunz ve ark. 1994). PB, genellikle bir kişinin bir mesleğe olan özdeşleşmesinin ve bu mesleğe dâhil olmasının gücüyle tanımlanır (Aranya ve ark. 1981). Tanımlama ve katılım, yukarıda belirtilen tanımlayıcı özelliklere sahip profesyonel bir topluluk oluşumuna katkıda bulunan en temel unsurlardır.

İş-Yaşam Kalitesi: Bir iş örgütünün üyelerinin, örgütteki iş deneyimleri aracılığıyla kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesini ifade eder. Çalışan maaşını, tesisleri, sağlık ve güvenlik konularını, karar vermeyi, yönetim yaklaşımını, iş çeşitliliğini ve esnekliği içerir (Battu ve Chakravarthy, 2014; Swamy, Nanjundeswaraswamy ve Rashmi, 2015). İş-yaşam kalitesinin dört boyutu; iş-yaşamı veya ev yaşamı, iş tasarımı, iş bağlamı ve iş dünyasını içerir (Brooks ve Anderson, 2005).

Rol Çatışması: Psikososyal çalışma ortamını etkileyen ve işle ilgili stres yaratan önemli bir örgütsel faktör rol çatışmasıdır (Kalliath ve Morris, 2002). İşyerindeki diğer insanlardan beklentilerin ve taleplerin uyumlu olmaması psikolojik olarak rahatsız edicidir ve olumsuz duygusal tepkilere neden olabilir, etkinliği ve iş tatminini azaltabilir ve çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalma niyetini azaltabilir (Allen ve Mellor, 2002).

İş Doyumu: İş doyumu, temel olarak, bir işin özelliklerinin, çalışanların talepleriyle örtüştüğü zaman ortaya çıkan ve işten duyulan tatmini belirleyen bir olgu olarak kabul edilmektedir (Locke, 1976). Yani çalışanların bağlılığı, bir işin devamlılığı, çekiciliği ve üretkenliği için önemli bir faktördür ve belirli bir işe karşı olumlu duygusal tepkiler olarak görülebilir (Locke, 1976). Literatürde iş doyumunun birçok tanımı

bulunmaktadır. Buna göre Bullock (1952), iş doyumunu ilgili ve ilgisiz istenen iş deneyimlerinin bütünlüğü ve bu faaliyetlerden kaynaklanan bir tutum olarak ele alır. Vroom (1964), bunu çalışanların algıları, duyguları ve davranışları ile ilgili olarak iş tutumlarının çok boyutlu bir ölçüsü olarak tanımlar. Ancak Davis ve Nestrom (1985), iş doyumunun bir çalışanın iş yerindeki davranışıyla yakından bağlantılı olduğunu düşünmektedir.

3.1.3. Değerlendirme Yöntemleri

Bu çalışmadaki amaçlara ulaşmak ve çalışmanın varsayımlarını test edebilmek için farklı istatistik yöntemlerden faydalanılmıştır. Bu yöntemler istatistiki olarak (ortalama, standart sapma ve standart hata), frekanslar, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Duncan çoklu karşılaştırma testi (Duncan çoklu karşılaştırma testine göre; Duncan çoklu karşılaştırma testi daha detaylı bir sonuç verdiği için ötürü bu test kullanılmıştır), korelasyon analizi ile ki-kare testi oluşturulmuştur. Bu yöntemler aşağıda açıklanmıştır.

Çalışmaya katkı sağlayan 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının anket formundaki her bir bölüme vermiş oldukları cevapları değerlendirmek için “tanımlayıcı istatistikler” kullanılmıştır.

Müdürlük çalışanlarının eğitim, mezuniyet yeri, yaş, cinsiyet, medeni hal, evliyse eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, DKMP’de toplam hizmet süresi, şu an çalışılan görevdeki süre, şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu, günlük ortalama çalışma saati ve vekâlet edilen görevden oluşan sosyodemografik özelliklerini ve anket formundaki soru maddelerine yönelik yanıtlarını değerlendirmek üzere “frekanslar” kullanılmıştır.

Müdürlük çalışanlarının bağımlı değişken (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu) durumlarının, sosyodemografik durumlarına göre farklılıklarının önemini değerlendirmeye yönelik çözümlenmelerde “tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” faydalanılmıştır.

“Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” neticesinde bağımlı değişkenler arasında fark meydana geldiğinde, bu farkın hangi durumlar arasında, hangi yönde bulunduğunu belirlemek ve farkın ortaya çıkış noktasını belirlemek amacıyla “Duncan çoklu karşılaştırma testi” kullanılmıştır. Bu kapsamda; müdürlük çalışanlarının eğitim, cinsiyet ve vekâlet edilen görevden oluşan sosyodemografik durumları doğrultusunda bağımlı değişken durumlarındaki farklılıkların önemli olup olmadığına yönelik değerlendirmeye de yer verilmiştir.

Müdürlük çalışanlarının bağımlı değişken durumları arasındaki iki değişkenli ilişkileri incelemek için “korelasyon analizi” uygulanmıştır. Müdürlük çalışanlarının iş yükü durumları üzerine diğer bir değişkenin etkisini incelemek için “pearson korelasyon analizi” kullanılmıştır.

Diğer taraftan 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına ait sosyodemografik durumlardaki değişikliği ortaya koymak neticesiyle “ki-kare testinden” destek alınmıştır. Çalışma neticesinde ortaya çıkarılan bulgular %95 güven aralığında ve %5 önem düzeyinde değerlendirilmiştir.

Yapılan bu çalışmada çalışanların yönetim, personel, özlük hakları, eğitim ve diğer konulara yönelik düşünceleri ve çalışılan alandaki sıkıntı ve aksaklıkları ortaya çıkarmaya yönelik bilgi toplamak için nitel (tanımlayıcı) çalışmalardan faydalanılmıştır. Çalışanların bakış açılarına, davranış ve alışkanlıklarına yönelik bilgileri almak hedeflenmiştir. Bundan ötürü müdürlük çalışanlarından bilgi almak için bu çalışmada, Tarım ve Orman Bakanlığı 10. Bölge Müdürlüğü’nde görev yapan ve çalışma zamanında ulaşılabilen arazi çalışmaları kapsamında çalışan (Bölge müdürü, bölge müdür yardımcıları, şube müdürleri, orman mühendisleri, il şube müdürleri, milli park müdürleri ve diğer arazide görevli) toplam 47 müdürlük çalışanı ile gerçekleştirilmiş olup, alınan veriler çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

10. Bölge Müdürlüğü’nün görev ve yetkileri örgüt yapısı itibariyle taşrada Bölge Müdürlükleri ve Şube Müdürlükleri bazında gerçekleştirilmektedir. Bu anlamda çalışanların hangi görev ve yetkilerini ne düzeyde benimsediklerinin saptanması da

önem kazanmaktadır. Bu amaçla çalışanların söz konusu görev ve yetkiler açısından hangilerini daha önemli buldukları beşli likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir.

3.1.4. Ölçek Güvenilirliği

Çalışmada faydalanılan ölçeklerin güvenilirlik seviyelerini ortaya koymak amacıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Neticeler %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,050$ seviyesinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir (Çizelge 3.2).

Çizelge 3.2. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri.

Ölçek	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
İş Yüğü	,863	17
Tükenmişlik	,855	9
Yaşam Tatmini	,844	4
İşe Bağlı Stres	,853	10
İş-Aile Çatışması	,840	7
Rol Belirsizliği	,871	6
Motivasyon	,863	17
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	,840	9
İş-Yaşam Kalitesi	,847	8
Rol Çatışması	,839	8
Genel İş Doyumu	,838	9

Cronbach Alpha katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2009).

$0,000 \leq \alpha < 0,400$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,400 \leq \alpha < 0,600$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,600 \leq \alpha < 0,800$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0,800 \leq \alpha < 1,000$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

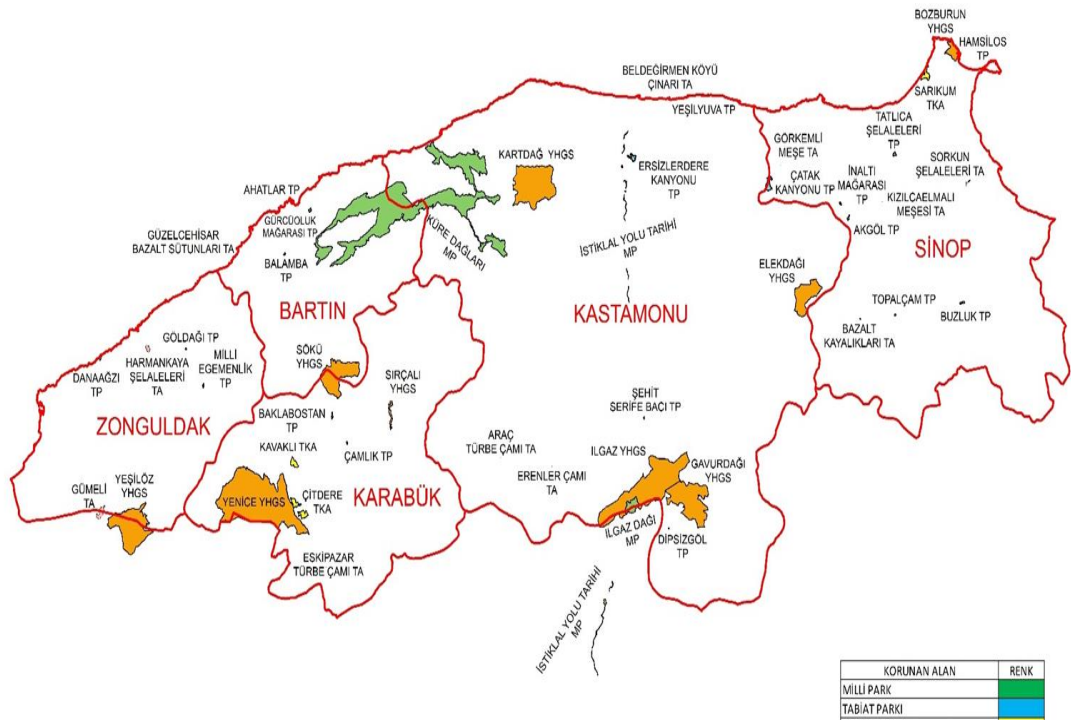
Bu çalışmadaki ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri %83,8 ile %87,10 arasında değişmektedir. Bu nedenle ölçeklere ait ifadelerin **yüksek düzeyde güvenilir** oldukları görülmektedir.

Batı Akdeniz Bölgesi Orman İşletme Şeflikleri için “İş Yüğü Analizi” çalışmasında da benzer ölçekler geliştirilerek kullanılmıştır (Çizelge 3.3). Bu çalışmada yer alan ölçeklere yönelik güvenilirlik analizi de çizelge 3.2’de verilmiştir. Dolayısıyla yapılan çalışmada yararlanılan ölçekler daha önce bir bilimsel araştırmada yer alan ve test edilmiş ölçeklerdir (Çizelge 3.3).

Çizelge 3.3. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri

Ölçek	Cronbach’s Alpha	Soru Sayısı
İş Yüğü	0,932	17
Tükenmişlik	0,872	9
İşe Bağlı Stres	0,908	10
Motivasyon	0,905	18
İş-Aile Çatışması	0,921	7
İş-Yaşam Kalitesi	0,854	8
Yaşam Tatmini	0,832	4
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	0,802	9
Rol Çatışması	0,895	8
Rol Belirsizliği	0,865	6
Genel İş Doyumu	0,851	9

3.1.5. 10. Bölge Müdürlüğü Tanıtımı



Şekil 3.1. 10. Bölge müdürlüğü çalışma alanı sınırları

1. İş ve işlemleri Bakanlığın talimatlarına göre mevzuat hükümleri çerçevesinde yürütmek, plân, proje ve yıllık programları uygulamak maksadıyla bağlı birimlerin faaliyetlerini düzenlemek, koordine ve kontrol etmek9 ifade ile ölçülen tükenmişlik düzeyi,
2. Bağlı birimler tarafından hazırlanan bütçeleri ve iş programlarını inceledikten sonra Bakanlığa teklifte bulunmak, onaylanan bütçe ve iş programlarının gerçekleşmesini sağlamak,
3. Gerekli taşınır ve taşınmazların tahsisi veya kamulaştırılması, kiralanması, intifa hakkı temini ile ilgili iş ve işlemleri yapmak,
4. Döner sermayeye ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
5. Biyolojik çeşitlilik ve tabiatın korunmasını sağlamak maksadıyla gerekli iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak,
6. Millî Parklar, Tabiat Parkları, Tabiatı Koruma Alanları, Tabiat Anıtları, Yaban Hayatı Koruma ve Geliştirme Sahaları, Sulak Alanlarla, orman içi su ürünleri ve avcılık faaliyetleri ile ilgili plânlama, etüt, envanter, projelendirme, uygulama, bakım ve kontrol çalışmalarını yapmak veya yaptırmak,
7. Koruma altına alınması gerekli alanlarda etüt envanter çalışması yaparak veya yaptırarak ilân sürecini başlatmak üzere teklif raporu hazırlamak,
8. Korunan alanlarda Bakanlıkça verilecek izin ve irtifak hakları ve yapılacak tahsis ve devirlere dair iş ve işlemleri yürütmek,
9. Millî Park ve Tabiat Parklarında mevcut bina, tesisler ve alanların işletilmesi veya kiralanması, bakım, onarım ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
10. 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda gerekli iş ve işlemleri yapmak,
11. Mevzuatta öngörülen idari yaptırım kararlarını tesis etmek,
12. Eğitim, tanıtım ve yayım işlerini plânlamak, uygulamak veya uygulanmasını sağlamak,
13. Görevleri ile ilgili olarak, kamu kurum ve kuruluşları, kalkınma ajansları, gerçek ve tüzel kişiler ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapmak,
14. Bölgesinde bakanlığın yatırım programlarında bulunan işlerin, etüt, proje, ihale kontrollük ve kabul iş ve işlemlerini yapmak veya yaptırmak,
15. Bölgesinde çalışan personelin özlük hakları ile ilgili iş ve işlemleri yapmak,
16. Bakanlık tarafından verilen görevleri yapmak.

3.1.6. Bölge Müdürlüğü Teşkilâtı

Bölge Müdürlüğü; Bölge müdürlüğü merkezinde şube müdürlükleri, bölge müdürlüklerine bağlı il şube müdürlükleri ve Millî Park Müdürlükleri ile il şube müdürlüklerine bağlı mühendisliklerden oluşur.

Bölge Müdürlüğü Merkezinde aşağıdaki şube müdürlükleri bulunur:

1. Plânlama ve Koordinasyon Şube Müdürlüğü
2. Millî Parklar Şube Müdürlüğü
3. Doğa Koruma ve Sulak Alanlar Şube Müdürlüğü
4. Avcılık ve Yaban Hayatı Şube Müdürlüğü
5. İdarî ve Malî İşler Şube Müdürlüğü

Plânlama ve Koordinasyon Şube Müdürlüğünün Görevleri

1. Bölge Müdürlüğünün gelir ve gider bütçelerini hazırlamak ve yıl içindeki iş ve işlemlerini yürütmek,
2. Genel ve döner sermaye bütçelerinden ilgili harcama birimlerinin ödenek ile ilgili iş ve işlemlerini yürütmek,
3. Yatırım programı ile ilgili projeleri hazırlamak, teklif etmek, fiziki ve gerçekleştirmelerin takibini yapmak,
4. Gelir ve giderler ile yatırım faaliyetlerini takip ve kontrol etmek, aylık ve yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak ve Bakanlığa sunmak,
5. Yıllık bütçe ve proje uygulama tekliflerini Bakanlığa sunmak, Bakanlıkça yapılan bütçeleri ilgili birimlere aktarmak ve uygulanmasını takip etmek,
6. Koordinasyon ve protokol iş ve işlemlerini yürütmek,
7. Faaliyet alanlarına ilişkin istatistiki bilgileri Bakanlığa sunmak,
8. İlgili kurum ve kuruluşlarla eğitim faaliyetlerini koordine etmek veya yürütmek,
9. Bilgi edinme başvuruları ile diğer müracaatlara ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
10. Bakanlıkça verilen araştırma izinleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
11. Bölge Müdürü tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Milli Parklar Şube Müdürlüğünün Görevleri

1. Millî Park, Tabiat Parkı, Tabiat Anıtı ve Tabiatı Koruma Alan olabilecek yerler ve bu alanlara ilişkin kaynak değerlerinin, gerektiğinde ilgili üniversite ve araştırma kurumları ile iş birliği yaparak tespitine ve teklif raporunun hazırlanmasına dair iş ve işlemleri yürütmek,
2. Millî Park, Tabiat Parkı, Tabiat Anıtı ve Tabiatı Koruma Alanlarının kaynak değerlerinin devamlılığını sağlamak amacıyla bu alanlarda ve etkileşim içinde bulunduğu alanlarda gerekli tedbirleri almak veya aldırarak,
3. Millî Park, Tabiat Parkı, Tabiat Anıtı ve Tabiatı Koruma Alanlarındaki kaynak değerlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak üzere izleme çalışmalarını yapmak veya yaptırmak,
4. Plânlan doğrultusunda; uygulama programlarına yönelik eğitim çalışmaları yapmak,
5. Plânlan veya projeleri doğrultusunda alt ve üst yapı tesislerinin inşaa, bakım ve onarımlarına yönelik iş ve işlemleri yapmak,
6. Millî Park ve Tabiat Parklarında mevcut ve yapılacak tesisler ile bunların müstemilâtının ve işletmeciliğinin, koruma ve kullanma esaslarına uygunluğunu denetlemek,
7. Millî Park ve Tabiat Parklarında yapılan yatırımlar, mevcut bina ve tesisler ile alanların kiralanması, irtifak hakkı, izin, tahsis ve devir ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
8. Koruma, geliştirme, yönetim, işletme, tanıtım ile mevzuata aykırı yapılaşma ve alan kullanımını engelleyecek tedbirleri almaya, koordinasyonu sağlamaya ve kontrolünü yapmaya, uygulamaları takip etmeye dair iş ve işlemleri yürütmek,
9. Diğer kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri ile gerçek ve tüzel kişilerle birlikte yürütülecek proje teklifleri geliştirmeye ve uygulamaya ilişkin iş ve işlemleri yapmak,
10. Bölge Müdürü tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Doğa Koruma ve Sulak Alanlar Şube Müdürlüğünün Görevleri

1. Biyolojik çeşitliliğin korunmasını ve sürdürülebilir kullanımın sağlanmak maksadıyla ilgili kurum ve kuruluşlarla Bakanlığın tespit ettiği strateji ve politikalar doğrultusunda iş birliği yapmaya ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
2. Herhangi bir yasal statüyle koruma altına alınmamış hassas ekosistemlerin korunması konusunda tedbirler alınmasına ve ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılmasına dair iş ve işlemleri yürütmek,
3. Mağaraların ekosistem boyutunda korunması ve yönetilmesi maksadıyla etüt ve envanter çalışmalarına, izleme ve kontrol faaliyetlerine dair iş ve işlemleri yürütmek,
4. Tür koruma eylem plânları hazırlamak, uygulamak, uygulatmak ve biyolojik çeşitliliğe ve sulak alanlara ilişkin envanter çalışmalarına dair iş ve işlemleri yürütmek,
5. Belirlenen peyzaj karakter tiplerine göre ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde uygulamaların yürütülmesine dair iş ve işlemleri yürütmek,
6. Korunan alanlar içinde ve dışında, ekolojik özellikleri bozulmuş alanların rehabilitasyonu ve restorasyonu için gerekli olan plân, proje ve çalışmalara dair iş ve işlemleri yürütmek,
7. Sulak alanların belirlenmesine ve korunmasına yönelik iş ve işlemleri yapmak,
8. Sulak Alan Yönetim Plânlarının hazırlanması veya uygulanmasına yönelik iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak,
9. Uluslararası sözleşmeler kapsamında korumakla yükümlü olunan ve/veya koruma altına alınan canlı türleri ile nesli tehlikede, nadir, tehlikeye düşebilir canlı türlerinin hayat ortamlarının belirlenmesi ve korunmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
10. Sulak alanlarla ilgili izin iş ve işlemlerini yürütmek,
11. Sulak alanların ve biyolojik çeşitliliğin korunması, geliştirilmesi ve yönetimine yönelik eğitim, tanıtım, yarışma ve bilinçlendirme çalışmalarını yapmak veya yaptırmak,
12. Bölge Müdürü tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Avcılık ve Yaban Hayatı Şube Müdürlüğünün Görevleri

1. 4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu ve ilgili mevzuatı çerçevesinde avlanma ve avcılıkla ilgili koruma, kontrol ve denetim iş ve işlemlerini yürütmek,
2. Av ve yaban hayvanları, bunların hayat ortamları ve avlakların etüt ve envanterlerinin yapılmasına, avlakların tesisi, tescili ve avlanma kotalarının belirlenmesine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
3. Av hayvanları ve orman içi su ürünlerinin sürdürülebilir kullanımını sağlamak amacıyla Belde Belediyeleri, Köy Tüzel Kişilikleri ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği yapılmasına dair iş ve işlemleri yürütmek,
4. Avcılık eğitimi, avcılık belgelerinin düzenlenmesi, vizesi ve iptali ile avlanma izin ücretlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
5. İl ve İlçe Av Komisyon Kararlarının alınmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
6. Fahri Av Müfettişleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
7. Kara Avcılığı Kanunu kapsamında zararlılarla mücadele maksatlı avlanma ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
8. Av turizmine dair iş ve işlemleri yürütmek,
9. Orman içi sulara düzenli ve kontrollü balıklandırma çalışmaları ile sportif olta balıkçılığı faaliyetlerinin yürütülmesi ve kontrolüne ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
10. Yaban hayatı koruma ve geliştirme sahaları ile yaban hayvanı üretim istasyonlarının planlanması, tefriki ve tesisi ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
11. Yaban hayatı koruma ve geliştirme sahalarında mevzuata aykırı yapılaşma ve alan kullanımını önlemeye yönelik işlemleri yürütmek,
12. Yaban hayvanlarının doğaya yerleştirilmesi, doğadan alınması ile halkalanması, markalanması ve benzeri izleme çalışmaları ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
13. Yaban hayvanı üretimine ait hizmet ve faaliyetleri takip etmek, özel üretim istasyonlarındaki yaban hayvanı üretim izinleri ve kontrolü ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
14. Yaban hayvanları ve orman içi su ürünlerinin üretim ve satışı ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek,

15. Canlı yaban hayvanlarının, yaban hayvanlarına ait trofe ve benzeri ürünlerin bulundurulması ve koleksiyonculuğunun kontrol, takip ve denetimlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
16. 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda gerekli iş ve işlemleri yapmak,
17. Bakım ve tedaviye muhtaç yaban hayvanları için kurtarma ve rehabilitasyon merkezleri ile sahihsiz ve güçten düşmüş hayvanlar, sergilenen hayvanlar ve evcil hayvanların korunması ve hayat şartlarının iyileştirilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik iş ve işlemleri yürütmek,
18. Hayvanat bahçelerinin kontrolüne ve denetimine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek
19. Yaban hayatının ve evcil hayvanlarının korunması, geliştirilmesi ve yönetimine yönelik her türlü eğitim, tanıtım, yarışma ve bilinçlendirme çalışmalarını yapmak veya yaptırmak,
20. Bölge Müdürü tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

İdari ve Malî İşler Şube Müdürlüğünün Görevleri

1. Bölge Müdürlüğünün personel politikası ve plânlaması ile ilgili çalışmaları yapmak,
2. Personelin atama, özlük, sağlık, emeklilik, kadro, disiplin ve benzeri işlemler ile işçi ve işveren ilişkilerini yürütmek,
3. Hizmet içi eğitim programları hazırlamak ve uygulamak,
4. Bölge Müdürlüğünün temizlik, aydınlatma, ısıtma, bakım, onarım, taşıma, iletişim ve benzeri hizmetleri ile kamu konutlarına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
5. Bölge Müdürlüğünün sivil savunma konularındaki iş ve işlemlerini yürütmek,
6. Bölge Müdürlüğünün yayım, dokümantasyon, arşiv ve kütüphane hizmetlerini yürütmek,
7. Bilgi işlemle ilgili iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlamak,
8. Bölge Müdürlüğünün taşınır ve taşınmazlarla ilgili iş ve işlemlerini yürütmek,
9. Genel evrak faaliyetlerini düzenlemek ve yürütmek,
10. Sayıştay ilamlarına ait iş ve işlemleri yürütmek,

11. Bölge Müdürü tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

İllerdeki Şube Müdürlüklerinin Görevleri

1. İş ve işlemleri mevzuat hükümleri çerçevesinde yürütmek, plân, proje ve yıllık programları uygulamak maksadıyla bağlı birimlerin faaliyetlerini düzenlemek, koordine ve kontrol etmek,
2. Bağlı birimler tarafından hazırlanan bütçeleri ve iş programlarını inceledikten sonra Bölge Müdürlüğüne teklifte bulunmak, onaylanan bütçe ve iş programlarını gerçekleştirmek,
3. Biyolojik çeşitlilik ve tabiatın korunmasını sağlamak maksadıyla gerekli her türlü iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak,
4. Millî Parklar, Tabiat Parkları, Tabiatı Koruma Alanları, Tabiat Anıtları, Yaban Hayatı Koruma ve Geliştirme Sahaları, Sulak Alanlar, orman içi su ürünleri ile avcılık faaliyetlerine ilişkin plânlama, projelendirme, uygulama, bakım, kontrol, denetim ve benzeri çalışmaları yapmak veya yaptırmak,
5. Eğitim, tanıtım ve yayım işlerini plânlamak, uygulamak,
6. Koruma altına alınması gerekli alanlarda etüt envanter çalışması yaparak veya yaptırarak ilân sürecini başlatmak üzere teklif raporu hazırlamak,
7. Etüt, envanter ve plânlama çalışmaları yapmak veya yaptırmak,
8. Mevzuatta öngörülen idarî yaptırım kararlarını tesis etmek,
9. Korunan alanlarla ilgili izin, irtifak ve intifa iş ve işlemlerini yürütmek,
10. Döner sermaye iş ve işlemlerini takip etmek,
11. Personelin özlük hakları ile ilgili iş ve işlemleri yapmak,
12. Görevleri ile ilgili olarak, kamu kurum ve kuruluşları, kalkınma ajansları, gerçek ve tüzel kişiler ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapmak,
13. Bölge Müdürü tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

3.1.7. Bölge Müdürlüğü Sınırlarında Bulunan Korunan Alanlar

10. Bölge Müdürlüğü sınırları içerisinde üç milli park, on dokuz tabiat parkı, üç adet tabiatı koruma alanı, dokuz adet yaban hayatı geliştirme sahası (YHGS), dokuz tane tabiat anıtı bulunmaktadır (Çizelge 3.5.).

Çizelge 3.5. 10. Bölge müdürlüğü sınırlarında bulunan korunan alanlar

No	Korunan Alan Adı	Bulunduğu İl	Kapladığı Alan (Ha)
MİLLİ PARKLAR			
1	İlgaz Dağı Milli Parkı	Kastamonu	1,118
2	Küre Dağları Milli Parkı	Kastamonu- Bartın	37,753
3	İstiklal Yolu Tarihi Milli Parkı	Kastamonu	236
TABİAT PARKLARI			
1	Ahatlar Tabiat Parkı	Bartın	9.35
2	Balamba Tabiat Parkı	Bartın	13.17
3	Gürcüoluk Mağarası Tabiat Parkı	Bartın	49.93
4	Baklabostan Tabiat Parkı	Karabük	37.40
5	Yeşilyuva Tabiat Parkı	Kastamonu	5.03
6	Dipsizgöl Tabiat Parkı	Kastamonu	97.03
7	Şehit Şerifebacı Tabiat Parkı	Kastamonu	10.70
8	Ersizlerdere Kanyonu Tabiat Parkı	Kastamonu	217.00
9	Hamsilos Tabiat Parkı	Sinop	67.90
10	Topalçam Tabiat Parkı	Sinop	14.72
11	Tatlıca Şelaleleri Tabiat Parkı	Sinop	69.56
12	Çatak Kanyonu Tabiat Parkı	Sinop	420.43
13	Akgöl Tabiat Parkı	Sinop	40.01
14	İnaltı Mağarası Tabiat Parkı	Sinop	22.79
15	Buzluk Tabiat Parkı	Sinop	51.60
16	Göldağı Tabiat Parkı	Zonguldak	13.89
17	Milli Egemenlik Tabiat Parkı	Zonguldak	27.28
18	Danaağzı Tabiat Parkı	Zonguldak	56.71
19	Harmankaya Şelaleleri Tabiat Parkı	Zonguldak	158.00
TABİATİ KORUMA ALANLARI			
1	Kavaklı Tabiatı Koruma Alanı	Karabük	353
2	Çitdere Tabiatı Koruma Alanı	Karabük	731
3	Sarıkum Tabiatı Koruma Alanı	Sinop	489
TABİAT ANITLARI			
1	Güzelcehisar Bazalt Sütunları Tabiat Anıtı	Bartın	14.29
2	Eskipazar Türbeçamı Tabiat Anıtı	Karabük	0.05
3	Araç Türbe Çamı Tabiat Anıtı	Kastamonu	0.25

4	Beldeğirmeni Köyü Çınarı	Kastamonu	0.15
	Tabiat Anıtı		
5	Erenler Çamı	Kastamonu	0.15
	Tabiat Anıtı		
6	Kızılca Elmalı Meşesi	Sinop	0.25
	Tabiat Anıtı		
7	Görkemli Meşe	Sinop	0.25
	Tabiat Anıtı		
8	Bazalt Kayalıkları	Sinop	10.25
	Tabiat Anıtı		
9	Sorkun Şelaleleri	Sinop	49.90
	Tabiat Anıtı		
10	Gümeli	Zonguldak	398.62
	Tabiat Anıtı		
YABAN HAYATI GELİŞTİRME SAHALARI			
1	Bartın-Ulus-Sökü	Bartın	6,374
	YHGS		
2	Karabük Sırçalı Kanyonu	Karabük	411
	YHGS		
3	Karabük-Yenice	Karabük	26,775
	YHGS		
4	Kastamonu Azdavay Kartdağı	Kastamonu	11,216
	YHGS		
5	Kastamonu Ilgazdağı	Kastamonu	17,070
	YHGS		
6	Kastamonu Taşköprü Elekdağı	Kastamonu	4,236
	YHGS		
7	Kastamonu Tosya Gavurdağı	Kastamonu	9,262
	YHGS		
8	Sinop Bozburun	Sinop	1,039
	YHGS		
9	Zonguldak_ Yeşilöz	Zonguldak	9,168
	YHGS		

BÖLÜM 4

BULGULAR

Bulgular bölümünde çalışmaya katılan DKMP 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik özellikleri ve anket çalışmalarının neticelerinin analizi yapılmıştır. Çalışmanın amaçları ve hipotezleri neticesinde veri çözümlenmeleri irdelenmiş ve alınan neticeler belirtilmiştir. Çalışmaya katılanlardan sağlanan verilerin istatistiksel olarak alınan bulgular aşağıda verilmiştir.

4.1. 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik özellikleri (bağımsız değişken ifadeler) toplanmıştır. Bu değişkenler; eğitim, vekâlet edilen görev, günlük ortalama çalışma süresi (saat), şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu, DKMP 'de toplam hizmet süresi (yıl), çocuk sayısı, evliyse eşinin çalışma durumu, medeni hal, cinsiyet, yaş, mezuniyet yeri değişkenleri özellikleriyle dikkate alınmıştır. Bilgileri derlemenin amacı, tez çalışmasına katılan 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının durum profilini tespit etmektir.

Amaçlardan diğeri ise; 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik özelliklerce farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Bundan dolayı “*ki-kare testi*” kullanılmış olup, %5 önem düzeyine göre sosyodemografik özellikler bakımından homojenliği test edilmiştir (Çizelge 4.1).

Çizelge 4.1. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarında sosyodemografik özellikler

Özellikler	Alt Özellikler	Tamamı		Kİ Kare	
		Sayı (adet)	Yüzde (%)	X' değeri	P değeri
Eğitim	Lisans	34	72,34	12,182	

	Yüksek Lisans	8	17,02		0,14
	Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim vb.)	5	10,64		3
Vekâlet edilen görev	Evet	5	10,64	2,123	0,71
	Hayır	42	89,36		3
Günlük ortalama çalışma süresi (saat)	8-10 Saat	45	95,74	1,506	0,82
	11-13 Saat	2	4,26		6
Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu	1. Görevi	12	25,53	8,967	0,91
	2. Görevi	12	25,53		5
	3. Görevi	7	14,89		
	4. Görevi	9	19,15		
	5. Görevi	7	14,89		
DKMP 'de toplam hizmet süresi (yıl)	1-5 Yıl	21	44,68	20,486	0,19
	6-10 Yıl	13	27,66		9
	11-15 Yıl	5	10,64		
	16-20 Yıl	4	8,51		
	21-25 Yıl	4	8,51		
Şu an çalışılan görevdeki süre (yıl)	1-3 Yıl	17	36,17	10,766	0,54
	4-6 Yıl	9	19,15		9
	7-9 Yıl	9	19,15		
	10 + Yıl	12	25,53		
Çocuk sayısı	Çocuğu Olmayan	22	46,81	14,774	0,25
	1 Çocuk Sahibi	4	8,51		4
	2 Çocuk Sahibi	17	36,17		
	3 Çocuk Sahibi	4	8,51		
Evliyse, eşinin çalışma durumu	Bekâr	17	36,17	6,081	0,63
	Çalışıyor	20	42,55		8
	Çalışmıyor	10	21,28		
Medeni hal	Bekâr	17	36,17	1,808	0,77
	Evli	30	63,83		1
Cinsiyet	Erkek	29	61,70	0,966	0,91
	Kadın	18	38,30		5
Yaş	21-30 Yaş	9	19,15	9,450	0,66
	31-40 Yaş	22	46,81		4
	41-50 Yaş	11	23,40		
	51 + Yaş	5	10,64		
Mezuniyet yeri	İstanbul Üniversitesi	17	36,17	33,280	0,59
	Kastamonu Üniversitesi	5	10,64		9
	Bartın Üniversitesi	1	2,13		
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	10,64		
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	21,28		
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	4,26		
	Düzce Üniversitesi	1	2,13		
	Ankara Üniversitesi	1	2,13		
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	6,38		
	19 Mayıs Üniversitesi	2	4,26		

Veriler dikkate alındığında “ki-kare testi” sonucunda değişkenler arasında %5 önem derecesine göre sosyodemografik özellikleri bakımından herhangi bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (Çizelge 4.2).

Eğitim: Çalışmaya katılan 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının çoğunluğu, “lisans” eğitimine sahiptir (%72,34; 34 kişi). Çalışanlar içerisinde “yüksek lisans” eğitimine sahip olanların oranı %17,02 ile 8 kişidir. Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim vb.) çalışanların oranı ise %10,64 ile 5 kişidir. Oranlara bakıldığında “lisans” eğitimi alanlar “yüksek lisans” ve “diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim vb.) eğitim oranlarına göre çoğunluğu oluşturmaktadır.

Yapılan “ki-kare testi” sonucunda grupların eğitim özellikleri arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan önemli olmadığı ve grupların sahip oldukları eğitim düzeyleri açısından homojen olduğu ($\chi^2=12,182$, $p= 0,143>0,050$) tespit edilmiştir (Çizelge 4.1).

Vekâlet Edilen Görev: 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının % 10,64 oranında 5 kişi ile başka bir göreve vekâlet etmektedir. %89,36 oranında 42 kişi ise başka bir göreve vekâlet etmemektedir.

Yapılan “ki-kare testi” neticesinde vekâlet edilen görev özelliği bakımından müdürlük çalışanlarının çoğunluğu (%89,36; 42 kişi) başka bir göreve vekâlet etmemektedir. Bu açıdan vekâlet edilen başka bir görevin homojen olduğu ($\chi^2=2,123$, $p= 0,713>0,050$) tespit edilmiştir (Çizelge 4.1).

Günlük Ortalama Çalışma Saati: Müdürlük çalışanlarının çoğunluğu “8-10 saat” günlük ortalama çalışma saatine sahip olduğu görülmektedir (%95;74; 45 kişi). Yapılan “ki-kare testi” neticesinde günlük ortalama çalışma saati bakımından müdürlük çalışanlarının çoğunluğu %95;74 oranında 45 kişi ile 8-10 saat çalıştıkları oranına varılmış olup görevin homojen olduğu ($\chi^2=1,506$, $p= 0,826>0,050$) tespit edilmiştir (Çizelge 4.1).

Şu an Çalışılan Görevin Kaçınıcı Görev Yeri Olduğu: DKMP 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının çoğunluğu için şu an çalışılan görev yerleri “birinci” (%25,53; 12 kişi) ve “ikinci” (%25,53; 12 kişi) görev yerleridir.

“Ki-kare testi” neticesinde, şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu bakımından istatistiksel bakımdan homojen olduğu ($\chi^2=8,967$; $p= 0,915>0,050$) ortaya çıkmıştır (Çizelge 4.1)

DKMP 'de Toplam Hizmet Süresi (Yıl): 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “1-5 yıl” (%44,68; 21 kişi). “6-10 Yıl” (% 27,66; 13 kişi) olarak da toplam hizmet süreleri olduğu tespit edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında toplam hizmet süresi en fazla “1-5 yıl” hizmet süresinde çalışanların daha fazla olduğu görülmüştür (%44,68; 21 kişi).

Yapılan “ki-kare testi” neticesinde, toplam hizmet süresi farklılığının istatistiksel olarak önemli olmadığını toplam hizmet süresi açısından homojen olduğunu ($\chi^2=20,486$; $p= 0,199>0,050$) ortaya çıkarmıştır (Çizelge 4.1).

Şu an Çalışılan Görevdeki Süre: 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının %36,17’si (17 kişi) “1-3 yıl arası” şu an çalışılan görevdeki süreye tabidir. Yapılan “ki-kare testi” neticesinde, DKMP’ de şu an çalışılan görevdeki süre farklılığının istatistiksel olarak önemli olmadığı, bu bakımdan şu an çalışılan görevdeki sürenin homojen olduğunu ($\chi^2=10,766$; $p= 0,549>0,050$) ortaya çıkarmıştır (Çizelge 4.1).

Çocuk Sayısı: Müdürlük çalışanları içerisinde “çocuğu olmayanlar” ifadesinin genelden fazla olduğu görülmektedir (%46,81; 22 kişi). Çalışanlar içerisinde “1 çocuk sahibi “olanların oranı da %8,51; 4 kişi ile ikinci sırada geldiği görülmektedir.

Yapılan “ki-kare testi” ile çalışanlar içerisinde çocuk sayısı değişkenliğinin istatistiksel bakımından önemli olmadığı, çalışanların çocuk sayısı açısından homojen olduğu ($\chi^2=14,774$; $p= 0,254>0,050$) tespit edilmiştir (Çizelge 4.1).

Evliyse Eşinin Çalışma Durumu: 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının %42,55 oranında 20 kişi evli ve eşinin çalıştığı ortaya konmuştur. Müdürlük çalışanlarından evli olup eşinin çalışmadığı oranı %21,28 ile 10 kişi olduğu saptanmıştır.

Yapılan ““ki-kare testi”, neticesinde çalışanın evliyse eşinin çalışma durumu bakımından istatistiksel açıdan önemli olduğunu ve değişkenin homojen olduğu ($\chi^2=6,081$; $p= 0,638>0,050$) ortaya konmuştur (Çizelge 4.1).

Medeni Hâl: DKMP 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının verdiği cevaplar neticesinde, çalışmakta olanların çoğunluğunun (%63,83; 30 kişi) “evli” olduğu anlaşılmaktadır.

Gerçekleştirilen “ki-kare testi” kapsamında, çalışanlar arasında medeni hâl özellikleri açısından mevcut farklılığın istatistiksel yönden önemli olduğu, yani grupların medeni hâl özellikleri açısından homojen olduğu ($\chi^2=1,808$; $p= 0,771$) tespit edilmiştir (Çizelge 4.1).

Cinsiyet: Müdürlüğü çalışanlarının geneli “erkek” çalışanlardan oluşmaktadır (%61,70; 29 kişi). Gerçekleştirilen “Ki-kare testi” ile 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları arasındaki cinsiyet farklılığının istatistiksel olarak önemli olmadığı, çalışanların cinsiyet bakımından homojen olduğu ($\chi^2=0,966$; $p= 0,915>0,050$) belirlenmiştir (Çizelge 4.1).

Yaş: Çalışanların geneli “31-40 yıl arası” orta yaşlarda (%46,81; 22 kişi) bulunduğu saptanmıştır. “Ki-kare testi” neticesinde, yaş değişkenliğinin istatistiksel bakımdan önemli olmadığı ve çalışanların yaş özellikleri bakımından homojen olduğu ($\chi^2=9,450$; $p= 0,664>0,050$) olarak tespit edilmiştir. (Çizelge 4.1).

Mezuniyet Yeri: Müdürlük çalışanlarının çoğunluğunun “İstanbul Üniversitesi” mezunu olduğu saptanmıştır. (%36,17; 17 kişi). İkinci sırayı ise %21,28 oranıyla 10 kişi, “Karadeniz Teknik Üniversitesi” mezunlarından oluştuğu tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen “Ki-kare testi” uygulamasıyla, gruplar arasındaki mezuniyet yeri farklılığının istatistiksel açıdan önemli olmadığı ve müdürlük çalışanlarının mezuniyet

yeri açısından homojen olduğu ($\chi^2=33,280$; $p= 0,599>0,050$) belirlenmiştir (Çizelge 4.1).

4.2. ANKET SONUÇLARININ ANALİZİ

4.2.1. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Çalışmaya katılan 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının, her bir bağımlı değişken sorularına verdikleri yanıtlara ait bilgiler, anketteki soru sıralamasına uygun şekilde verilmiş olup yüzde ifadeleri ile değerlendirilmiştir.

4.2.1.1. İş Yükü Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “kendilerinden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olduğu” yönündeki yoruma orta düzeyde hızlı yaşadıklarını belirtenlerin oranı %38,30 olmuştur (Çizelge 4.2).

Çizelge 4.2. İş yükü çalışma yoğunluğunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	2	4,26
Nadiren (2,00-2,99)	9	19,15
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	18	38,30
Sık (4,00-4,99)	11	23,40
Çok Sık (5,00)	7	14,89
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının normalden fazla çalışılması gereken zamanlar yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı % 38,30'dur (Çizelge 4.3).

Çizelge 4.3. İş yükü çalışılma zamanlarının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	2	4,26
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	13	27,66
Sık (4,00-4,99)	12	25,53
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

“Birden Fazla İşi Aynı Anda Yapma Zorunluluğu” ifadelerini çok sık veya sıklıkla yorumlayan çalışanların oranları %44,68 olmuştur (Çizelge 4.4).

Çizelge 4.4. İş yükü çalışma etkinliklerinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	2	4,26
Nadiren (2,00-2,99)	13	27,66
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	11	23,40
Sık (4,00-4,99)	10	21,28
Çok Sık (5,00)	11	23,40
TOPLAM	47	100

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “İş Yükü Açısından İşlerin Tamamlanması İçin Sürenin Yetmemesi” şeklindeki yoruma hiç karşılaşmadıklarını veya nadiren karşılaştıklarını belirtenlerin oranı % 59,58’dir (Çizelge 4.5).

Çizelge 4.5. İş yükü çalışma süresinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	9	19,15
Nadiren (2,00-2,99)	19	40,43
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,64
Sık (4,00-4,99)	7	14,89
Çok Sık (5,00)	7	14,89
TOPLAM	47	100

Çalışanlarının “*Önemli İşler Yapma Zorunluluğu*” ifadesindeki ibareye orta düzeyde gerçekleştirdiklerini yaşayanların oranı % 44,68’ dir (Çizelge 4.6).

Çizelge 4.6. İş yükü önemli işler yapma zorunluluğunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	1	2,13
Nadiren (2,00-2,99)	7	14,89
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	21	44,68
Sık (4,00-4,99)	11	23,40
Çok Sık (5,00)	7	14,89
TOPLAM	47	100

Müdürlük çalışanlarının “*İş Miktarının Artmasından Dolayı Özenle İş Yapma Zorunluluğu*” yorumuna hiç maruz kalmadıklarını veya nadiren maruz kaldıklarını belirtenlerin oranı % 63,83’tür (Çizelge 4.7).

Çizelge 4.7. İş yükü özenle iş yapma zorunluluğunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	17	36,17
Nadiren (2,00-2,99)	13	27,66
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	7	14,89
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	5	10,64
TOPLAM	47	100

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Fazla İş Nedeniyle Kendilerini Yormalarını*” ifadesine hiç yaşamadıklarını veya nadiren yaşadıklarını belirtenlerin oranı % 53,19’dur (Çizelge 4.8).

Çizelge 4.8. İş yükü iş performanslarının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	10	21,28
Nadiren (2,00-2,99)	15	31,91
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	10	21,28
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*Mesai Arkadaşlarının işlerini Bitirdikten Sonra Hala İşe Devam Etmelerini*” ifadesine hiç karşılaşmadıklarını veya nadiren karşılaştıklarını nitelendirenlerin oranı % 51,06 olmuştur (Çizelge 4.9).

Çizelge 4.9. İş yükü işe devam etmelerinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	12	25,53
Nadiren (2,00-2,99)	12	25,53
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,64
Sık (4,00-4,99)	9	19,15
Çok Sık (5,00)	9	19,15
TOPLAM	47	100

Müdürlük Çalışanlarının “*İşi Belirlenen Bitirme Zamanının Baskısı Altında Bulmaları*” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını nitelendirenlerin oranı % 29,79 olmuştur (Çizelge 4.10).

Çizelge 4.10. İş yükü iş baskısı altında bulunmalarının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	10	21,28
Nadiren (2,00-2,99)	13	27,66
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	10	21,28
Sık (4,00-4,99)	8	17,02
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*Gün İçerisinde Basit Şeyler İçin Dahi Zaman Bulamamaları*” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı % 23,41’dir (Çizelge 4.11).

Çizelge 4.11. İş yükü çalışanların zaman bulamamalarının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	9	19,15
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	14	29,79
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

Müdürlük çalışanlarından “*Çalışanların Gün İçerisinde Çok Sayıda İmza Atmalarının*” yorumuna çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını belirtenlerin oranı % 27,66’dır (Çizelge 4.12).

Çizelge 4.12. İş yükü çok sayıda imza atmalarının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	11	23,40
Nadiren (2,00-2,99)	10	21,28
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	13	27,66
Sık (4,00-4,99)	6	12,77
Çok Sık (5,00)	7	14,89
TOPLAM	47	100

Müdürlük çalışanlarından “*Çalışanların Bilgi Yönetim Sisteminin (EBYS) İş Yükünü Arttırması*” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı % 19,15’ olmuştur (Çizelge 4.13).

Çizelge 4.13. İş yükü bilgi yönetim sisteminin (EBYS) değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	18	38,30
Nadiren (2,00-2,99)	15	31,91
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,64
Sık (4,00-4,99)	3	6,38
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*Resmi Yazışma ve Bürokrasi Yoğunluğunun Olması*” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı % 40,43 olmuştur (Çizelge 4.14).

Çizelge 4.14. İş yükü resmi yazışma yoğunluğunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	9	19,15
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	8	17,02
Sık (4,00-4,99)	9	19,15
Çok Sık (5,00)	10	21,28
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*Talep Edilen İşin Çalışanların Kapasitelerinin Çok Üstünde Olması*” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı % 17,03 olmuştur (Çizelge 4.15).

Çizelge 4.15. İş yükü işin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	21	44,68
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	7	14,89
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

Çalışanların “Zamanlarını Planlamada Zorluk Çekmeleri” ifadesine çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenler % 14,89 oranında olmuştur (Çizelge 4.16).

Çizelge 4.16. İş yükü zamanın planlanmasının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	15	31,91
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	12	25,53
Sık (4,00-4,99)	3	6,38
Çok Sık (5,00)	4	8,51
TOPLAM	47	100

Çalışanların “İş Yemek ve Toplantılara Katılma Zorunlulukları” ifadesine çok sık veya sıklıkla maruz kaldıklarını ifade edenler % 12,77 oranında olmuştur (Çizelge 4.17).

Çizelge 4.17. İş yükü toplantılara katılma zorunluluğunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	19	40,43
Nadiren (2,00-2,99)	15	31,91
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	7	14,89
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok sık (5,00)	4	8,51
TOPLAM	47	100

Çalışanlar “İşleri Yetiştirememeleri” ifadesini çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını % 12,77 oranında belirtmişlerdir (Çizelge 4.18).

Çizelge 4.18. İş yükü işlerin yetiştirememesinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	16	34,04
Nadiren (2,00-2,99)	16	34,04
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	9	19,15
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok Sık (5,00)	4	8,51
TOPLAM	47	100

4.2.1.2.4.2.1.2. Tükenmişlik Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Şu anki Görevlerinden Bıktıklarını Hissetmeleri*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla hissetmelerinin oranı %19,15’ dir (Çizelge 4.19).

Çizelge 4.19. Tükenmişlik görevlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	19	40,43
Nadiren (2,00-2,99)	8	17,02
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	11	23,40
Sık (4,00-4,99)	6	12,77
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*İşe Gitmek İstememeleri*” şeklindeki yoruma çok sık veya sıklıkla istememelerinin oranı %19,15’ dir (Çizelge 4.20).

Çizelge 4.20. Tükenmişlik iş motivasyonunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	15	31,91
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	10	21,28
Sık (4,00-4,99)	6	12,77
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*İşlerin Monoton Olması*” ifadesindeki yoruma çok sık veya sıklıkla olduğunu belirtenlerin oranı %19,15’ dir (Çizelge 4.21).

Çizelge 4.21. Tükenmişlik işlerin monotonluğunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	10	21,28
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	15	31,91
Sık (4,00-4,99)	6	12,77
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*İş Yerinde Hasta Hissetmeleri*” ifadesindeki yoruma çok sık veya sıklıkla hissettiklerini belirtenlerin oranı %12,77 dir (Çizelge 4.22).

Çizelge 4.22. Tükenmişlik hasta hissedilmesinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	21	44,68
Nadiren (2,00-2,99)	7	14,89
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	13	27,66
Sık (4,00-4,99)	4	8,51
Çok Sık (5,00)	2	4,26
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*İşlerde Konsantre Olma Zorunluluğu*” ifadesindeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %12,7’ dir (Çizelge 4.23).

Çizelge 4.23. Tükenmişlik işlerde konsantre olmanın değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	14	29,79
Nadiren (2,00-2,99)	13	27,66
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	7	14,89
Çok Sık (5,00)	7	14,89
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Mesai Saatlerinin Bir Türü Bitmek Bilmemesi*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %25,53’tür (Çizelge 4.24).

Çizelge 4.24. Tükenmişlik mesai saatinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	18	38,30
Nadiren (2,00-2,99)	13	27,66
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	4	8,51
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	7	14,89
TOPLAM	47	100

Çalışanlardan, “Üst Yöneticilerle Sorunlar Yaşanması” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %17,02’ dir (Çizelge 4.26).

Çizelge 4.25. Tükenmişlik sorunların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	9	19,15
Nadiren (2,00-2,99)	18	38,30
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	12	25,53
Sık (4,00-4,99)	4	8,51
Çok Sık (5,00)	4	8,51
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “Muhtar, Köylü vb. Kişilerle Sorunlar Yaşamaları” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %8,51’ dir (Çizelge 4.26).

Çizelge 4.26. Tükenmişlik sorunların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	18	38,30
Nadiren (2,00-2,99)	17	36,17
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	8	17,02
Sık (4,00-4,99)	3	6,38
Çok Sık (5,00)	1	2,13
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “Mesai Sonrası Mutsuz Hissetmeleri” yönündeki ifadeye çok sık veya sıklıkla hissettiklerini belirtenlerin oranı %17,02’ dir (Çizelge 4.27).

Çizelge 4.27. Tükenmişlik mutsuz hissetmelerinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	15	31,91
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	11	23,40
Sık (4,00-4,99)	4	8,51
Çok Sık (5,00)	4	8,51
TOPLAM	47	100

4.2.1.3.4.2.1.3. Yaşam Tatmini Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Yaşamlarını Tatmin Edici Bulmamalarının*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla tatmin etmediklerini ifade edenlerin oranı %34,04’tür (Çizelge 4.28).

Çizelge 4.28. Yaşam tatmini yaşamların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	11	23,40
Nadiren (2,00-2,99)	10	21,28
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	10	21,28
Sık (4,00-4,99)	13	27,66
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Maaş ve Özlük Haklarını Yetersiz Bulmaları*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yetersiz bulduklarını belirtenlerin oranı %31,92’dir (Çizelge 4.29).

Çizelge 4.29. Yaşam tatmini sosyal hakların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	11	23,40
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	10	21,28
Sık (4,00-4,99)	14	29,79
Çok Sık (5,00)	1	2,13
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Başarılarını Akrabalarıyla Karşılaştırmalarından Tatmin Olmamaları*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yetersiz bulduklarını belirtenlerin oranı %6,39’dur (Çizelge 4.30).

Çizelge 4.30. Yaşam tatmini başarıların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	31	65,96
Nadiren (2,00-2,99)	7	14,89
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	2	4,26

Çok Sık (5,00)	1	2,13
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Yapmak İstedikleriyle Yaptıklarından Tatmin Olmamaları*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla Tatmin olmayanların oranı %12,74 olmuştur (Çizelge 4.31).

Çizelge 4.31. Yaşam tatmini isteklerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	14	29,79
Nadiren (2,00-2,99)	15	31,91
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	12	25,53
Sık (4,00-4,99)	3	6,38
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

4.2.1.4.4.2.1.4. İşe Bağlı Stres Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Uykusuzluk Sorunu Yaşamaları*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşayanların oranı %8,52 olmuştur (Çizelge 4.32).

Çizelge 4.32. İşe bağlı stres uykusuzluğun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	16	34,04
Nadiren (2,00-2,99)	21	44,68
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok Sık (5,00)	2	4,26
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Karar Vermede Güçlük Çekmelerinin*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşayanların oranı %8,52 olmuştur (Çizelge 4.33).

Çizelge 4.33. İşe bağlı stres karar vermenin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	15	31,91
Nadiren (2,00-2,99)	19	40,43
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	9	19,15
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok Sık (5,00)	2	4,26
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Sorunlarla Başa Çıkamama*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla başa çıkamayanların oranı %10,64 olmuştur (Çizelge 4.34).

Çizelge 4.34. İşe bağlı stres sorunların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	16	34,04
Nadiren (2,00-2,99)	22	46,81
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	4	8,51
Sık (4,00-4,99)	3	6,38
Çok Sık (5,00)	2	4,26
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Günlük İşlerden Zevk Alamama*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla karşılaşanların oranı %10,64’ tür (Çizelge 4.35).

Çizelge 4.35. İşe bağlı stres günlük işlemin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	10	21,28
Nadiren (2,00-2,99)	17	36,17
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	7	14,89
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	8	17,02
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*İşlerden Dolayı Özgüvenin Azalması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşayanların oranı %10,64’ tür (Çizelge 4.36).

Çizelge 4.36. İşe bağlı stres özgüveninin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	17	36,17
Nadiren (2,00-2,99)	21	44,68
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	4	8,51
Sık (4,00-4,99)	3	6,38
Çok Sık (5,00)	2	4,26
TOPLAM	47	100

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*İşlerden Dolayı Özgüvenin Azalması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşayanların oranı %12,78 olmuştur (Çizelge 4.37).

Çizelge 4.37. İşe bağlı stres özgüveninin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	18	38,30
Nadiren (2,00-2,99)	16	34,04
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	7	14,89
Sık (4,00-4,99)	3	6,38
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*İşlerden Kaynaklı Sinirli Hissetmeleri*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla hissedenlerin oranı %29,79 olmuştur (Çizelge 4.39).

Çizelge 4.38. İşe bağlı stres işlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	9	19,15
Nadiren (2,00-2,99)	18	38,30
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	10	21,28
Çok Sık (5,00)	4	8,51
TOPLAM	47	100

Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “*Toplantılardan Önce Gergin Hissetmeleri*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla hissedenlerin oranı %10,64 olmuştur (Çizelge 4.39).

Çizelge 4.39. İşe bağlı stres gergin hissedilmenin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	17	36,17
Nadiren (2,00-2,99)	17	36,17
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	8	17,02
Sık (4,00-4,99)	0	0,00
Çok Sık (5,00)	5	10,64
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*Sıkça Yapılan Denetim ve Cezalandırma Düşünceleri*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla düşünenlerin oranı %10,64 olmuştur (Çizelge 4.40).

Çizelge 4.40. İşe bağlı stres denetimin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	17	36,17
Nadiren (2,00-2,99)	17	36,17
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	8	17,02
Sık (4,00-4,99)	0	0,00
Çok Sık (5,00)	5	10,64
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*İş Yoğunluğundan Dolayı Ruhsal Rahatsızlık Geçirmeleri ve İlaç Kullanmaları*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %8,52 olmuştur (Çizelge 4.41).

Çizelge 4.41. İş yoğunluğunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	31	65,96
Nadiren (2,00-2,99)	6	12,77
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok Sık (5,00)	2	4,26
TOPLAM	47	100

4.2.1.5.4.2.1.5. İş Aile Çatışması Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanların “*İş ve Özel Hayatla Denge Kuramamanın*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %21,28 olmuştur (Çizelge 4.42).

Çizelge 4.42. İş aile çatışması özel hayatın değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	14	29,79
Nadiren (2,00-2,99)	8	17,02
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	15	31,91
Sık (4,00-4,99)	6	12,77
Çok Sık (5,00)	4	8,51
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanların “*Mesai Bitiminden Sonra İşleri Unutamama*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %,38,29 olmuştur (Çizelge 4.43).

Çizelge 4.43. İş aile çatışması mesai sonrasında değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	9	19,15
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	11	23,40
Çok Sık (5,00)	7	14,89
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanların “*İş Gerginliklerinin Özel Hayata Yansıması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %19,15 olmuştur (Çizelge 4.44).

Çizelge 4.44. İş aile çatışması işlerin özel hayata etkisinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	14	29,79
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	4	8,51
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanların “İşlerin Ailevi Hayatı Etkilemesi” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla etkilendiklerini belirtenlerin oranı %23,40 olmuştur (Çizelge 4.45).

Çizelge 4.45. İş aile çatışması işlerin ailevi hayatı etkilemesinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	17	36,17
Nadiren (2,00-2,99)	10	21,28
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	9	19,15
Sık (4,00-4,99)	8	17,02
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

Çalışanların “Mesai Sonrasında Yapılmak İstenilenlerin Yapılamaması” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yapamadıklarını belirtenlerin oranı %31,92 olmuştur (Çizelge 4.46).

Çizelge 4.46. İş aile çatışması mesai sonrasında değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	8	17,02
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	10	21,28
Sık (4,00-4,99)	9	19,15
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanların “Eve İş Götürülmesi” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla götürdüklerini belirtenlerin oranı %17,02 olmuştur (Çizelge 4.47).

Çizelge 4.47. İş aile çatışması mesai sonrasının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	18	38,30
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	7	14,89
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanların “*Evde İş Konuşmaları*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %23,41 olmuştur (Çizelge 4.48).

Çizelge 4.48. İş aile çatışması mesai sonrası iş konuşmalarının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	18	38,30
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	4	8,51
Sık (4,00-4,99)	6	12,77
Çok Sık (5,00)	5	10,64
TOPLAM	47	100

4.2.1.6.4.2.1.6. Rol Belirsizliği Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanların “*Görev Dağılımı Adaletsizleri*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı %57,45 olmuştur (Çizelge 4.49).

Çizelge 4.49. Rol belirsizliği görev dağılımının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	4	8,51
Nadiren (2,00-2,99)	7	14,89
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	9	19,15
Sık (4,00-4,99)	6	12,77
Çok Sık (5,00)	21	44,68
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*Görev Yetkilerinin Net Olmaması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %57,45 olmuştur (Çizelge 4.50).

Çizelge 4.50. Rol belirsizliği görev yetkilerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	6	12,77
Nadiren (2,00-2,99)	6	12,77
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	8	17,02
Sık (4,00-4,99)	13	27,66
Çok Sık (5,00)	14	29,79
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*Birden Çok Üst Yöneticiden Emir Alınması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %25,50 olmuştur (Çizelge 4.51).

Çizelge 4.51. Rol belirsizliği emir alınmasının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	11	23,40
Sık (4,00-4,99)	1	2,13
Çok Sık (5,00)	11	23,40
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*Bölge/Şube/MP Müdürünün Yetki ve Sorumluluklarda Çalışanların Tam Olarak Ne Düşündüklerini Bilememeleri*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %31,91 olmuştur (Çizelge 4.52).

Çizelge 4.52. Rol belirsizliği sorumlulukların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	5	10,64
Nadiren (2,00-2,99)	16	34,04
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	11	23,40
Sık (4,00-4,99)	7	14,89
Çok Sık (5,00)	8	17,02
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Diğer Çalışanların Sizden Tam Olarak Ne Beklediklerini Bilememeniz*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %25,53 olmuştur (Çizelge 4.53).

Çizelge 4.53. Rol belirsizliği beklentilerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	10	21,28
Nadiren (2,00-2,99)	10	21,28
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	15	31,91
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	7	14,89

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Yetki ve Görevlerin Açık Olmaması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %44,68 olmuştur (Çizelge 4.54).

Çizelge 4.54. Rol belirsizliği yetki ve görevlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	12	25,53
Nadiren (2,00-2,99)	6	12,77
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	8	17,02
Sık (4,00-4,99)	16	34,04
Çok Sık (5,00)	5	10,64
TOPLAM	47	100

4.2.1.7.4.2.1.7. Motivasyon Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Bilgi Eksikliği Yaşanması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %17,02 olmuştur (Çizelge 4.55).

Çizelge 4.55. Motivasyon bilgi eksikliğinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	10	21,28
Nadiren (2,00-2,99)	17	36,17
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	12	25,53
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Siyasetçi Baskısı*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %12,77 olmuştur (Çizelge 4.56).

Çizelge 4.56. Motivasyon politikanın değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	15	31,91
Nadiren (2,00-2,99)	21	44,68
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,64
Sık (4,00-4,99)	0	0,00
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Üst Yönetici Baskısı*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %19,15 olmuştur (Çizelge 4.57).

Çizelge 4.57. Motivasyon yönetici baskısının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	12	25,53
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	12	25,53
Sık (4,00-4,99)	4	8,51
Çok Sık (5,00)	5	10,64
TOPLAM	47	100

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Motivasyon Eksikliği*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %29,79 olmuştur (Çizelge 4.58).

Çizelge 4.58. Motivasyon eksikliğinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	15	31,91
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	4	8,51
Sık (4,00-4,99)	10	21,28
Çok Sık (5,00)	4	8,51
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Atama ve Yükselmelerde Yanlı Davranılması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla davranıldığını ifade edenlerin oranı %46,81’ dir (Çizelge 4.59).

Çizelge 4.59. Motivasyon liyakatin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	5	10,64
Nadiren (2,00-2,99)	10	21,28
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	10	21,28
Sık (4,00-4,99)	14	29,79
Çok Sık (5,00)	8	17,02
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Fikirlerin Rahatça Dile Getirilmesi*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %40,43’ tür (Çizelge 4.60).

Çizelge 4.60. Motivasyon ifade özgürlüğünün değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	4	8,51
Nadiren (2,00-2,99)	9	19,15
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	15	31,91
Sık (4,00-4,99)	10	21,28
Çok Sık (5,00)	9	19,15
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Başarı ve Performans Kriterlerinde Belirsizlik*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %31,92 olmuştur (Çizelge 4.61).

Çizelge 4.61. Motivasyon performansların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	4	8,51
Nadiren (2,00-2,99)	10	21,28
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	18	38,30
Sık (4,00-4,99)	9	19,15
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Yönetimde ve Performans Değerlendirmelerindeki Adaletsizlik*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı %38,30 olmuştur (Çizelge 4.62).

Çizelge 4.62. Motivasyon performansların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	7	14,89
Nadiren (2,00-2,99)	10	21,28
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	12	25,53
Sık (4,00-4,99)	10	21,28
Çok Sık (5,00)	8	17,02
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Uzmanlık ve İş Bölümüne Önem Verilmemesi*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını belirtenlerin oranı %51,06 olmuştur (Çizelge 4.63).

Çizelge 4.63. Motivasyon uzmanlık alanlarının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	6	12,77
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	7	14,89
Çok Sık (5,00)	17	36,17
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Alınan Kararlarda Özerklik Verilmemesi*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %23,41 olmuştur (Çizelge 4.64).

Çizelge 4.64. Motivasyon özerkliğin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	7	14,89
Nadiren (2,00-2,99)	15	31,91
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	14	29,79
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “Başarı Ölçümlemesinin Yapılmaması” yönündeki ifadeye çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını belirtenlerin oranı %44,68 olmuştur (Çizelge 4.65).

Çizelge 4.65. Motivasyon başarı ölçümlemesinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	4	8,51
Nadiren (2,00-2,99)	9	19,15
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	13	27,66
Sık (4,00-4,99)	9	19,15
Çok Sık (5,00)	12	25,53
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanların “Ödül Prim ücretlerinin Olmaması” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %59,57 olmuştur (Çizelge 4.66).

Çizelge 4.66. Motivasyon ödül ve prim değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	5	10,64
Nadiren (2,00-2,99)	9	19,15
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,64
Sık (4,00-4,99)	11	23,40
Çok Sık (5,00)	17	36,17
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “Demokratik Olmayan Bir Tutumla Alınan Kararlara Katılmama” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı %25,54 olmuştur (Çizelge 4.67).

Çizelge 4.67. Motivasyon demokratikliğinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	16	34,04
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	8	17,02
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok Sık (5,00)	10	21,28
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “İstem Dışı Tayin ve Yer Değiştirmeler” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı %25,53 olmuştur (Çizelge 4.68).

Çizelge 4.68. Motivasyon tayin ve yer değiştirmelerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	26	55,32
Nadiren (2,00-2,99)	6	12,77
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	3	6,38
Sık (4,00-4,99)	3	6,38
Çok Sık (5,00)	9	19,15
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “Yapılan İşlerde Şikâyet Edilme Korkusu” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %25,53 olmuştur (Çizelge 4.69).

Çizelge 4.69. Motivasyon şikâyetlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	23	48,94
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	1	2,13
Sık (4,00-4,99)	4	8,51
Çok Sık (5,00)	8	17,02
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “Hak Edilen İlgi ve Saygının Görülememesi” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla görüldüğünü belirtenlerin oranı %34,04 olmuştur (Çizelge 4.70).

Çizelge 4.70. Motivasyon saygının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	10	21,28
Nadiren (2,00-2,99)	6	12,77
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	15	31,91
Sık (4,00-4,99)	11	23,40
Çok Sık (5,00)	5	10,64
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Bilgi Eksiklikleri İçin Hizmet İçi Eğitimlerin Düzenlenmemesinin*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla görüldüğünü belirtenlerin oranı %40,43’tür (Çizelge 4.71).

Çizelge 4.71. Motivasyon hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	6	12,77
Nadiren (2,00-2,99)	12	25,53
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	10	21,28
Sık (4,00-4,99)	9	19,15
Çok Sık (5,00)	10	21,28
TOPLAM	47	100

4.2.1.8.4.2.1.8. Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Memuriyetten Ayrılma Düşüncesi*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla düşündüklerini belirtenlerin oranı %14,89’tür (Çizelge 4.72).

Çizelge 4.72. Memuriyetten ayrılma düşüncesinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	19	40,43
Nadiren (2,00-2,99)	9	19,15
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	12	25,53
Sık (4,00-4,99)	4	8,51
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Bulunulan Görevden Başka Bir Göreve Geçme Düşüncesi*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla düşündüklerini ifade edenlerin oranı %27,66’dır (Çizelge 4.73).

Çizelge 4.73. Başka bir göreve geçme düşüncesinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	23	48,94
Nadiren (2,00-2,99)	6	12,77
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,64
Sık (4,00-4,99)	7	14,89
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “Kurumun Bir Parçası Gibi Hissedilmemesi” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla hissettiklerini ifade edenlerin oranı %36,17’dir (Çizelge 4.74).

Çizelge 4.74. Örgüte ve mesleğe bağlılık aidiyetin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	10	21,28
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	7	14,89
Sık (4,00-4,99)	12	25,53
Çok Sık (5,00)	5	10,64
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “Yapılan İşlerin Diğer İşlerden Önemsiz Görülmesi” yönündeki ifadeye çok sık veya sıklıkla önemsiz görenlerin oranı %12,76 olmuştur (Çizelge 4.75).

Çizelge 4.75. Örgüte ve mesleğe bağlılık işlerin önem derecesinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	18	38,30
Nadiren (2,00-2,99)	12	25,53
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	11	23,40
Sık (4,00-4,99)	3	6,38
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “Mesleğinden Pişmanlık Duyma Hissi” yönündeki ifadeye çok sık veya sıklıkla hissettiklerini belirtenlerin oranı %8,52 olmuştur (Çizelge 4.76).

Çizelge 4.76. Örgüte ve mesleğe bağlılık pişmanlık duyma hissini değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	23	48,94
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok Sık (5,00)	2	4,26
TOPLAM	47	100

Müdürlük çalışanlarının “*Bulunulan Meslekten Gurur Duyulması*” yönündeki ifadeye çok sık veya sıklıkla gurur duyduklarını belirtenlerin oranı %23,41 olmuştur (Çizelge 4.77).

Çizelge 4.77. Örgüte ve mesleğe bağlılık mesleğin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	16	34,04
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok Sık (5,00)	9	19,15
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Mesleğinden Pişmanlık Duyma Hissi*” yönündeki ifadeye çok sık veya sıklıkla hissettiklerini belirtenlerin oranı %38,29 olmuştur (Çizelge 4.78).

Çizelge 4.78. Örgüte ve mesleğe bağlılık özdeşleştirmenin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	16	34,04
Nadiren (2,00-2,99)	18	38,30
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	4	8,51
Sık (4,00-4,99)	7	14,89
Çok Sık (5,00)	2	4,26
TOPLAM	47	100

Çalışanlardan “*Yeniden Aynı Mesleği Seçme Düşüncesi*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla düşündüklerini ifade edenlerin oranı %29,78’dir (Çizelge 4.79).

Çizelge 4.79. Örgüte ve mesleğe bağlılık mesleği seçmenin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	16	34,04
Nadiren (2,00-2,99)	12	25,53
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,64
Sık (4,00-4,99)	11	23,40
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “Çocuklarının Aynı Mesleği Seçmelerini İstememeleri” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla düşündüklerini ifade edenlerin oranı %38,29 olmuştur (Çizelge 4.80).

Çizelge 4.80. Çocukların aynı mesleği seçmelerinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	8	17,02
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	8	17,02
Sık (4,00-4,99)	15	31,91
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

4.2.1.9.4.2.1.9. İş Yaşam Kalitesi Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

Bölge Müdürlüğü Çalışanlarından “Becerilerin ve Yeteneklerin Tam Olarak Kullanılması İmkânı Verilmemesi” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %63,83 olmuştur (Çizelge 4.81).

Çizelge 4.81. İş yaşam kalitesi bilgi-becerilerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	3	6,38
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	17	36,17
Sık (4,00-4,99)	13	27,66
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “Çalışma Ortamının Sağlığı Bozma Düşüncesi” yönündeki ifadeye çok sık veya sıklıkla düşündüklerini belirtenlerin oranı %36,17 olmuştur (Çizelge 4.82).

Çizelge 4.82. İş yaşam kalitesi çalışma ortamının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	27,66
Nadiren (2,00-2,99)	11	23,40
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	12,77
Sık (4,00-4,99)	11	23,40
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının “*Fiziksel Rahatsızlık Geçirme Hissi*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla hissettiklerini ifade edenlerin oranı %25,53 olmuştur (Çizelge 4.83).

Çizelge 4.83. İş yaşam kalitesi fiziksel rahatsızlıkların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	17	36,17
Nadiren (2,00-2,99)	14	29,79
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	4	8,51
Sık (4,00-4,99)	7	14,89
Çok Sık (5,00)	5	10,64
TOPLAM	47	100

“*Yıllık İzinlerin Tam Kullanılmaması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade eden çalışanların oranı %10,64 olmuştur (Çizelge 4.84).

Çizelge 4.84. İş yaşam kalitesi yıllık izinlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	21	44,68
Nadiren (2,00-2,99)	16	34,04
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,64
Sık (4,00-4,99)	2	4,26
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

Çalışanlardan “*Dedikodu Yoğunluğunun Olması*” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %55,30 olmuştur (Çizelge 4.85).

Çizelge 4.85. Dedikodu yoğunluğunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	6	12,77
Nadiren (2,00-2,99)	6	12,77
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	9	19,15
Sık (4,00-4,99)	11	23,40
Çok Sık (5,00)	15	31,91
TOPLAM	47	100

Müdürlük Çalışanlarının “Personellerin Rekabet İçinde Olması” yönündeki ifadeye çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %29,78 olmuştur (Çizelge 4.86).

Çizelge 4.86. İş yaşam kalitesi rekabetin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	18	38,30
Nadiren (2,00-2,99)	13	27,66
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	2	4,26
Sık (4,00-4,99)	7	14,89
Çok Sık (5,00)	7	14,89
TOPLAM	47	100

Müdürlük Çalışanlarından “Personellerin Anlaşmazlık Çatışma Yaşamaları” yönündeki ifadeye çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenler %23,40 oranında olmuştur (Çizelge 4.87).

Çizelge 4.87. İş yaşam kalitesi çatışmanın değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	9	19,15
Nadiren (2,00-2,99)	24	51,06
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	3	6,38
Sık (4,00-4,99)	8	17,02
Çok Sık (5,00)	3	6,38
TOPLAM	47	100

Bölge Müdürlüğü Çalışanlarından “İş Yerinde Sıcak ve Güler Yüzlü Ortamın Olmaması” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenler %23,41 oranında olmuştur (Çizelge 4.88).

Çizelge 4.88. Sıcak ve güler yüzlü ortamın değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	8	17,02
Nadiren (2,00-2,99)	21	44,68
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	7	14,89
Sık (4,00-4,99)	5	10,64
Çok Sık (5,00)	6	12,77
TOPLAM	47	100

4.2.1.10.4.2.1.10. Rol Çatışması Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarından “İşlerin Aynı Zamanda Yapılması” yönündeki yoruma çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenler %17,39 oranında olmuştur (Çizelge 4.89).

Çizelge 4.89. İşlerin aynı zamanda yapılmasının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	16	34,78
Nadiren (2,00-2,99)	14	28,26
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	9	19,57
Sık (4,00-4,99)	3	6,52
Çok Sık (5,00)	5	10,87
TOPLAM	47	100

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarından “Birden Fazla Üst Yönetime Karşı Sorumlu Olma” yorumuna çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenler %36,96 oranındadır (Çizelge 4.90).

Çizelge 4.90. Birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olmanın değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	14	30,43
Nadiren (2,00-2,99)	10	19,57
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	10	21,74
Sık (4,00-4,99)	7	15,22
Çok Sık (5,00)	6	13,04
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarından “Birde Bazı Karar ve Kurallara Karşı Ters Hareket Edilmesi” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenler %8,69 oranındadır (Çizelge 4.91).

Çizelge 4.91. Bazı karar ve kuralların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	10	21,74
Nadiren (2,00-2,99)	30	63,04
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	3	6,52
Sık (4,00-4,99)	1	2,17
Çok Sık (5,00)	3	6,52
TOPLAM	47	100

Bölge Müdürlüğü Çalışanlarından “Üst Yönetimce Kabul Edilirken, Diğerlerinin Kabul Edemeyeceği Görevler Yapılması” ifadesine çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenler %86,52 oranında olmuştur (Çizelge 4.92).

Çizelge 4.92. Rol çatışması görevlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	22	47,83
Nadiren (2,00-2,99)	19	39,13
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	3	6,52
Sık (4,00-4,99)	0	0,00
Çok Sık (5,00)	3	6,52
TOPLAM	47	100

Çalışanlardan “Gereksiz İşlerle Uğraşılması” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenler %34,78 oranında olmuştur (Çizelge 4.93).

Çizelge 4.93. Gereksiz işlerle uğraşılmasının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	6	13,04
Nadiren (2,00-2,99)	18	36,96
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	7	15,22
Sık (4,00-4,99)	6	13,04
Çok Sık (5,00)	10	21,74
TOPLAM	47	100

Müdürlük Çalışanlarından “İstenilenden Farklı Şekilde İş Yapılmasının Zorunluluğu” yorumuna çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı %23,91 olmuştur (Çizelge 4.94).

Çizelge 4.94. Rol çatışması işlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	10	21,74
Nadiren (2,00-2,99)	15	30,43
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	11	23,91
Sık (4,00-4,99)	8	17,39
Çok Sık (5,00)	3	6,52
TOPLAM	47	100

Müdürlük Çalışanlarından “*Kurumun Hedefleriyle Kişisel Hedeflerin Uyumsuzluğu*” yorumuna çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı %39,13 olmuştur (Çizelge 4.95).

Çizelge 4.95. Kurumun hedefleriyle kişisel hedeflerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	28,26
Nadiren (2,00-2,99)	6	10,87
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	10	21,74
Sık (4,00-4,99)	13	28,26
Çok Sık (5,00)	5	10,87
TOPLAM	47	100

Çalışanların “*Yapılmak İstenmeyen Bir İşin Yapılmak Zorunda Kalınması*” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %39,13 olmuştur (Çizelge 4.96).

Çizelge 4.96. Yapılmak istenmeyen işlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	11	23,91
Nadiren (2,00-2,99)	13	26,09
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,87
Sık (4,00-4,99)	12	26,09
Çok Sık (5,00)	6	13,04
TOPLAM	47	100

4.2.1.11.4.2.1.11. Genel İş Doyumu Değişkenlerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Çalışanlarının “*İşlerini Sevmediklerinin Kanısına Varılması*” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %19,57 olmuştur (Çizelge 4.97).

Çizelge 4.97. İşlerin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	19	41,30
Nadiren (2,00-2,99)	13	26,09
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	6	13,04
Sık (4,00-4,99)	4	8,70
Çok Sık (5,00)	5	10,87
TOPLAM	47	100

10. Bölge Çalışanlarının “Çalışanların iş yerlerinde çalışmaktan memnun olmamaları” ifadesine çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %28,26 olmuştur (Çizelge 4.98).

Çizelge 4.98. İş yerinden memnun olunmamasının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	12	26,09
Nadiren (2,00-2,99)	14	28,26
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	8	17,39
Sık (4,00-4,99)	7	15,22
Çok Sık (5,00)	6	13,04
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının “Zamanın çoğunu İşyerinde Geçirmekten Hoşlanmama” yorumuna çok sık veya sıklıkla hissettiklerini belirtenlerin oranı %32,61 olmuştur (Çizelge 4.99).

Çizelge 4.99. Zamanın değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	15	32,61
Nadiren (2,00-2,99)	13	26,09
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	4	8,70
Sık (4,00-4,99)	8	17,39
Çok Sık (5,00)	7	15,22
TOPLAM	47	100

Bölge Çalışanlarının “Bölge/Şube/MP Müdürlüğünde Çalışanların Önemsenmemesi ve Değer Verilmemesi” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %43,48 olmuştur (Çizelge 4.100).

Çizelge 4.100. Değer verilmemenin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	9	19,57
Nadiren (2,00-2,99)	9	19,57
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	9	17,39
Sık (4,00-4,99)	7	15,22
Çok Sık (5,00)	13	28,26
TOPLAM	47	100

Bölge Çalışanlarının “Kurum içi Çalışanlarla Yöneticiler Arasında İyi İletişim Ortamı Olmaması” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %32,61 olmuştur (Çizelge 4.101).

Çizelge 4.101. Personel ve yönetici ilişkisinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	8	17,39
Nadiren (2,00-2,99)	14	30,43
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	9	19,57
Sık (4,00-4,99)	9	17,39
Çok Sık (5,00)	7	15,22
TOPLAM	47	100

Bölge Çalışanlarının “Kurumdaki Lojman Yemek vb. İmkânların Yetersizliği” yorumuna çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı %69,57 olmuştur (Çizelge 4.102).

Çizelge 4.102. Sosyal imkânların değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	3	6,52
Nadiren (2,00-2,99)	6	13,04
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,87
Sık (4,00-4,99)	5	10,87
Çok Sık (5,00)	28	58,70
TOPLAM	47	100

Çalışanların “Kurumdaki Isınma, Araç-Gereç vb. Yetersizliği” ifadesine çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı %39,14 olmuştur (Çizelge 4.103).

Çizelge 4.103. Temizlik, araç-gereç yetersizliğinin değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	11	23,91
Nadiren (2,00-2,99)	12	26,09
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	5	10,87
Sık (4,00-4,99)	9	19,57
Çok Sık (5,00)	10	19,57
TOPLAM	47	100

Çalışanlardan “Kurumdaki Üst Yöneticilerden Destek ve Yardım Alamama” ifadesine çok sık veya sıklıkla karşılaştıklarını belirtenlerin oranı %30,44 olmuştur (Çizelge 4.104).

Çizelge 4.104. Yönetici tutumunun değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	13	28,26
Nadiren (2,00-2,99)	7	15,22
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	12	26,09
Sık (4,00-4,99)	2	4,35
Çok Sık (5,00)	13	26,09
TOPLAM	47	100

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarından “Çalışma Hayatından Beklentilerini Karşılamadığını Düşünmeleri” yorumuna çok sık veya sıklıkla yaşadıklarını belirtenlerin oranı %34,78 olmuştur (Çizelge 105).

Çizelge 4.105. Çalışma hayatının değerlendirilmesi

Ağırlık	Cevap Sayısı (Adet)	Yüzde (%)
Hiç (1,00-1,99)	10	21,74
Nadiren (2,00-2,99)	8	17,39
Orta Düzeyde (3,00-3,99)	13	26,09
Sık (4,00-4,99)	10	21,74
Çok Sık (5,00)	6	13,04
TOPLAM	47	100

4.2.2. Bağımlı Değişkenleri Oluşturan Anket Soru ve Cevapları

İş yükü ifadesi için en yüksek ortalama puan alan ilk üç ifade aşağıdaki gibidir;

1. Önemli işleri yapma zorunluluğu,
2. Birden çok işi aynı anda yapma zorunluluğu,
3. Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar.

Çizelge 4.106. İş yükü ortalama puanları

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Sizden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olması	3,00	1,073
Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar	3,13	1,115
Birden çok işi aynı anda yapma zorunluluğu	3,32	1,235
İşi tamamlamak için sürenin yetmemesi (7/24 saat çalışma)	2,66	1,356
Önemli işleri yapma zorunluluğu	3,34	0,984
Yapılacak iş miktarı arttığı için, gerekli özeni göstermeden iş yapma zorunluluğu	2,32	1,353
Kaldıramayacağınızdan daha fazla iş nedeniyle kendinizi fazlasıyla yormanız	2,72	1,363
Çalışma arkadaşlarınız işlerini bitirdiklerinde bile, hala işe devam etmeniz	2,81	1,498
Çalışırken kendinizi, belirlediğiniz bitirme zamanının baskısı altında bulma	2,72	1,330
Gün içerisinde basit şeyler için bile zaman bulamama	2,62	1,344
Bir mesai gününde fazla sayıda imza atma	2,74	1,359
Elektronik Bilgi Yönetim Sisteminin (EBYS) iş yükünüzü arttırması	2,23	1,371
Aşırı resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğu	3,00	1,445
İşinizde sizden talep edilenlerin, kapasitenizin çok üzerinde olduğunu düşünmeniz	2,17	1,388
Zamanınızı uygun şekilde planlamada zorluk çekmeniz	2,36	1,206
İstenmeyen ve iş sonrası toplantılara/iş yemeklerine gitme zorunluluğunuz	2,09	1,231
Hiçbir işe yetişememe veya tam yapamama hissi	2,22	1,209

Tükenmişlik ifadesi için en yüksek ortalama puan alan ilk üç ifade;

1. Şu an bulunduğunuz görevinizden bıktığınızı hissetmeniz,
2. Yapılan işlerin çok fazla monoton olması,
3. Üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarınızdan uzaklaşma veya bunlarla sorunlar yaşama.

Çizelge 4.107. Tükenmişlik ortalama puanlar

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Şu an bulunduğunuz görevinizden bıktığınızı hissetmeniz	2,57	1,441
Yapılan işlerin çok fazla monoton olması	2,49	1,214
Üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarınızdan uzaklaşma veya bunlarla sorunlar yaşama	2,49	1,159
Tükenmişlik Sabahları işe gitmek istememeniz	2,38	1,208
Mesai günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissetmeniz	2,38	1,226
Mesai saatlerinin bir türlü bitmek bilmemesi	2,36	1,466
Şu an bulunduğunuz görevinizden bıktığınızı hissetmeniz	2,28	1,297
İşyerinde kendinizi hasta gibi hissetmeniz	2,13	1,209
İşiniz gereği hizmet verdiğiniz ve işlerini yürüttüğünüz insanlarla (muhtar, köylüler vb.) sorunlar yaşama	1,98	1,011

Yaşam tatmini ifadesi için en yüksek ortalama puan alan ilk üç ifade;

1. Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama
2. Çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama,
3. Yapabileceklerinize ait tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştırdığınızda tatmin olmama.

Çizelge 4.108. Yaşam tatmini ortalama puanlar

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Yaşam Tatmini Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama	2,72	1,280
Çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama	2,64	1,206
Başarılarınızı, akrabalarınızın başarıları ile karşılaştırdığınızda tatmin olmama	1,62	1,012
Yapabileceklerinize ilişkin tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştırdığınızda tatmin olmama	2,28	1,155

İşe bağlı stres ifadesi için en yüksek ortalama puan alan ilk üç ifade;

1. Günlük işlerden zevk alamama,
2. İşinizden dolayı kendinizi sınırlı hissetmeniz,
3. İşyerinde toplantılar öncesi kendinizi gergin hissetmeniz.

Çizelge 4.109. İşe bağlı stres ortalama puanlar

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
İş konusundaki endişeleriniz yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamanız	2,00	1,022
Karar vermede güçlük çekmeniz	2,09	1,039
Sorunlarla başa çıkamadığınızı düşünmeniz	2,00	1,043
İşe Bağlı Stres		
Günlük işlerden zevk alamama	2,66	1,387
Kendinize olan güveninizin azalması	1,98	1,053
Oldukça büyük gerilim altında çalışmanız	2,09	1,176
İşinizden dolayı kendinizi sınırlı hissetmeniz	2,62	1,261
İşyerinde toplantılar öncesi kendinizi gergin hissetmeniz	2,13	1,227
İşyerinde sıkça yapılan denetimler ve cezalandırılma korkusunun, iş stresinizi artırması	1,79	1,178
İşinizden dolayı ruhsal bir rahatsızlık yaşamanız veya iş yoğunluğundan dolayı herhangi bir ilaç kullanmanız	1,68	1,125

İş-aile çatışması ifadesi için en yüksek ortalama puanlanan ilk üç ifade;

1. Mesai bitmiş olsada işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama,
2. İşten eve o kadar yorgun gelmenizden dolayı, evde yapmak istediklerinizi yapamama,
3. İşiniz ile özel hayatınız arasında bir denge kuramama.

Çizelge 4.110. İş-aile çatışması ortalama puanlar

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
İşiniz ile özel hayatınız arasında bir denge kuramama	2,53	1,283
Mesai bitse de, işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama	2,85	1,383
İşinizden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamınızı olumsuz yönde etkilemesi	2,49	1,249
İşinizin, kişisel ve ailevi yaşamınızı daha da zorlaştırması	2,36	1,309
İşten eve o kadar yorgun gelmenizden dolayı, evde yapmak istediklerinizi yapamama	2,81	1,296
İşi zamanında bitirmek için, eve iş götürmeniz	2,17	1,239
Evde işle ilgili konuların konuşulması	2,28	1,378

Rol belirsizliği ifadesi için en yüksek ortalama puanlanan ilk üç ifade;

1. Görev dağılımında adaletsizlik,
2. Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması,
3. Bölge/Şube/MP müdürünün sizin yetki ve sorumluluklarınız hakkında tam olarak ne düşündüklerini bilememeniz.

Çizelge 4.111. Rol belirsizliği ortalama puanlar

	İfadeler	Ortalama	Standart sapma
Rol Belirsizliği	Görev dağılımında adaletsizlik	3,70	1,397
	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması	3,49	1,381
	İki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almanız	2,70	1,502
	Bölge/Şube/MP müdürünün sizin yetki ve sorumluluklarınız hakkında tam olarak ne düşündüklerini bilememeniz	2,94	1,275
	Çalıştığınız müdürlükteki diğer çalışanların sizden tam olarak ne beklediklerini bilememeniz	2,77	1,322
	Yaptığımız iş ve görev için açıkça belirlenmiş amaç ve hedeflerin olmaması	2,91	1,396

Motivasyon ifadesi için en yüksek ortalama puanlanan ilk üç ifade;

1. Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması,
2. Yapılan işlerde uzmanlık ve iş bölümüne önem verilmemesi,
3. Başarı ölçümlemesinin yapılmaması.

Çizelge 4.112. Motivasyon ortalama puanlar

	İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Motivasyon	İşinizi gerçekleştirirken bilgi ve deneyim eksikliği yaşamamanız	2,45	1,138
	İşinizi gerçekleştirirken siyasetçi baskısı yaşamamanız	2,17	1,257
	İşinizi gerçekleştirirken üst yönetici baskısı yaşamamanız	2,49	1,266
	İşinizi gerçekleştirirken motivasyon eksikliği hissetmeniz	2,45	1,364
	Atama ve yükseltmelerde yanlı tutumlar izlenmesi	3,21	1,267
	Çalıştığımız ortamda fikirlerinizi söylerken kendinizi rahat hissetmeniz	3,23	1,220
	İşinize yönelik başarı ve performans kriterlerinde belirsizlik	3,06	1,131
	Performans değerlendirmede ve yönetimde adaletsizlik	3,04	1,318

Yapılan işlerde uzmanlık ve iş bölümüne önem verilmemesi	3,38	1,497
Aldığınız kararlarda yeterli bir özerklik verilmemesi	2,74	1,224
Başarı ölçümlemesinin yapılmaması	3,34	1,290
Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması	3,54	1,441
Demokratik olmayan bir tutumla, iş yerinde alınan kararlara katılamama	2,54	1,545
İstem dışı tayinlere/yer değişikliğine maruz kalma	2,17	1,610
Yapılan işlerde şikâyet edilme korkusu	2,20	1,558
Hak ettiğinizi düşündüğünüz ilgi, saygı ve takdiri görememek	2,87	1,293
Bilgi eksikliklerinizi giderici hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmemesi	3,11	1,370

Örgüte ve Mesleğe Bağlılık ifadesi için en yüksek ortalama puanlanan ilk üç ifade;

- 1.Çocuğunuzun sizin mesleğinizde olmasını istememe düşünceniz,
- 2.Bulduğunuz iş yerinde kendinizi “kurumun-ailenin bir parçası” olarak hissetmeme,
- 3.Şu an bulduğunuz meslekte olduğunuz için gurur duymamanız.

Çizelge 4.113. Örgüte ve mesleğe bağlılık ortalama puanlar

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Daha iyi bir iş bulabilirsiniz, memuriyetten ayrılabilme düşünceniz	2,21	1,250
Şu an bulduğunuz görevden başka bir göreve geçmek düşünceniz	2,30	1,517
Bulduğunuz iş yerinde kendinizi “kurumun-ailenin bir parçası” olarak hissetmeme	2,70	1,397
İşinizi diğer işlerle karşılaştırdığınızda önemsiz bulma	2,17	1,204
Şu an bulduğunuz mesleğe girdiğiniz için pişmanlık hissi duymanız	1,85	1,083
Şu an bulduğunuz meslekte olduğunuz için gurur duymamanız	2,66	1,926
Şu an bulduğunuz meslek ile kendinizi özdeşleştirmemeniz	2,17	1,185
İşinizi yeniden seçmek durumunda kalsaydınız, Şu anki meslekte olmayı düşünmemeniz	2,43	1,347
Çocuğunuzun sizin mesleğinizde olmasını istememe düşünceniz	2,72	1,347

İş- yaşam kalitesi ifadesi için en yüksek ortalama puanlanan ilk üç ifade;

1. İş yerindeki dedikodu yoğunluğu,
2. İşinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi,
3. Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız.

Çizelge 4.114. İş yaşam kalitesi ortalama puanlar

	İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
İş Yaşam Kalitesi	İşinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi	3,04	1,021
	Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız	2,70	1,428
	İşinizden dolayı fiziksel bir rahatsızlık yaşamanız	2,34	1,387
	İş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarınızın tamamının kullanılamaması	1,94	1,150
	İş yerindeki dedikodu yoğunluğu	3,49	1,397
	Diğer şubelerde personellerle aşırı rekabet yaşanması	2,40	1,499
	Diğer personellerle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşanması	2,40	1,173
	İş yerinde sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olmaması	2,57	1,264

Rol çatışması ifadesi için en yüksek ortalama puanlanan ilk üç ifade;

1. Göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma,
2. DKMP hedefleriyle kişisel hedeflerinizin uyumsuzluğu,
3. Yapmak istemediğiniz bir işi yapmak zorunda kalmanız.

Çizelge 4.115. Rol çatışması ortalama puanlar

	İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Rol Çatışması	Birbiriyle çelişen işleri, aynı zamanda yapmanız	2,30	1,301
	Aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma	2,60	1,393
	Görevinizi yapmak için bazı karar ve kurallara ters hareket etme zorunda kalma	2,09	0,974
	Bir üst yönetim tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapmanız	1,79	1,041
	Göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma	2,91	1,380
	Bir işi istediğinizden çok farklı şekilde yapma zorunluluğu	2,55	1,194
	DKMP hedefleriyle kişisel hedeflerinizin uyumsuzluğu	2,81	1,393
	Yapmak istemediğiniz bir işi yapmak zorunda kalmanız	2,77	1,402

Genel iş doyumu ifadesi için en yüksek ortalama puanlanan ilk üç ifade;

1. Kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği,
2. Bölge/Şube/MP müdürlüğünde çalışanların önemsenmemesi ve onlara değer verilmemesi,
3. Kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersizliği,
4. Üst yöneticilerden yardım ve destek alamama.

Çizelge 4.116. Genel iş doyumu ortalama puanlar

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Genel olarak düşündüğünüzde, işinizi sevmediğiniz kanısına varmanız	2,21	1,350
Genel olarak düşündüğünüzde, bu müdürlükte çalışmaktan memnun olmama	2,60	1,362
Zamanınızın çoğunu işinizde geçirmekten hoşlanmama	2,55	1,472
Bölge/Şube/MP müdürlüğünde çalışanların önemsenmemesi ve onlara değer verilmemesi	3,13	1,498
Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmaması	2,85	1,335
Kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği	4,04	1,351
Kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersizliği	2,89	1,507
Üst yöneticilerden yardım ve destek alamama	2,89	1,564
İşinizin, çalışma hayatından beklentilerinizi tümüyle karşılamadığını düşünmeniz	2,87	1,329

4.2.3. 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik özelliklerinin bağımsız değişkenlerin (Eğitim, mezuniyet yeri, yaş, cinsiyet, medeni hâl, evliyse eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, DKMP' de toplam hizmet süresi, şu an çalışılan görevdeki süre, şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu, günlük ortalama çalışma saati ve vekâlet edilen görev) her birisi için bağımlı değişkenlerin (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu) aldıkları ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar aşağıda belirtilmiştir.

4.2.3.1. İş Yükü Düzeyleri

Eğitim durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.117’de verilmiştir. Buradan görüleceği üzere daha yüksek iş yükü düzeyini lisans eğitimine sahip olanlar (3,35) göstermişken, yüksek lisans eğitimine sahip olanlar ve diğer (Ön lisans, açıköğretim vd.) (3,00) daha düşük iş yükü düzeylerini göstermektedir.

Çizelge 4.117. İş yükü ile öğrenim durumu değişkeni ilişkileri

Öğrenim Durumu		İstatistik		Std. Hata
İş Yükü	Lisans	Ortalama	3,353	,1835
		Std. Sapma	1,0698	
	Yüksek Lisans	Ortalama	3,000	,3273
		Std. Sapma	,9258	
	Diğer Ön Lisans Açık Öğrtm	Ortalama	3,000	,6325
		Std. Sapma	1,4142	

Mezuniyet yeri durumu için iş yüküne yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.118’de görülmektedir. En yüksek iş yükü düzeyine 19 Mayıs Üniversitesi mezunları (4,00) ulaşmış iken, sırasıyla Karadeniz Teknik Üniversitesi (3,40), Süleyman DEMİREL Üniversitesi (3,33), İstanbul Üniversitesi (3,11), Eskişehir Anadolu Üniversitesi (3,00), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi (3,00) mezunları izlemiştir. Buna karşın Kastamonu Üniversitesi (2,80) ile en düşük iş yükü düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Çizelge 4.118. İş yükü ile mezun olunan okul değişkeni ilişkileri

Mezun Olunan Okul		İstatistik		Std. Hata
İş Yükü	İstanbul Üniversitesi	Ortalama	3,118	,2407
		Std. Sapma	,9926	
	Kastamonu Üniversitesi	Ortalama	2,800	,6633
		Std. Sapma	1,4832	
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	Ortalama	3,000	,5477
		Std. Sapma	1,2247	
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Ortalama	3,400	,3055
		Std. Sapma	,9661	
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	Ortalama	3,000	1,0000
		Std. Sapma	1,4142	
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	Ortalama	3,333	,6667
		Std. Sapma	1,1547	
	19 Mayıs Üniversitesi	Ortalama	4,000	1,0000
		Std. Sapma	1,4142	

Yaş grubunun iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.119’da gösterilmiştir. En yüksek iş yükü durumunun 21-30 yaş grubunda (3,33), söz konusu olduğu, 31-40 yaş grubu (3,31) ve 51 ve üzeri yaş grubunun (3,20) olduğu, 41-50 yaş grubunun (3,09) ise en düşük iş yükü durumunda olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.119. İş yükü ile yaş grubu değişkeni ilişkileri

Yaş Grubu		İstatistik	Std. Hata
İş Yükü	21-30 Yaş	Ortalama	3,333
		Std. Sapma	1,2247
	31-40 Yaş	Ortalama	3,318
		Std. Sapma	1,0414
	41-50 Yaş	Ortalama	3,091
		Std. Sapma	1,0445
	51 + Yaş	Ortalama	3,200
		Std. Sapma	1,3038

Cinsiyet durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.120’de belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (3,31) iş yükü durumlarının kadınlardan (3,16) daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Çizelge 4.120. İş yükü ile cinsiyet değişkeni ilişkileri

Cinsiyet		İstatistik	Std. Hata
İş Yükü	Erkek	Ortalama	3,310
		Std. Sapma	1,0725
	Kadın	Ortalama	3,167
		Std. Sapma	1,0981

Medeni hâl durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.121’de belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre bekârlar (3,35) ile iş yükü düzeyleri en yüksek iken, evlilerin (3,20) iş yükü durumları en düşük seviyededir.

Çizelge 4.121. İş yükü ile medeni hâl değişkeni ilişkileri

Medeni Hâl		İstatistik	Std. Hata
İş Yükü	Bekâr	Ortalama	3,353
		Std. Sapma	,9315
	Evli	Ortalama	3,200
		Std. Sapma	1,1567

Evliyse eşin çalışma durumu durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.122’dedir. Bu çizelgeye göre evli olup eşleri çalışmayanlar (3,60) en yüksek iş yükü düzeyine sahipken, eşleri çalışanlar (3,20) ve bekârlar (3,07) olmak üzere sırasıyla geldikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 4.122. İş yükü ile evli ise eşinizin çalışma durumu değişkeni ilişkileri

Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu		İstatistik	Std. Hata
İş Yükü	Bekâr	Ortalama	3,077
		Std. Sapma	,2392
	Çalışıyor	Ortalama	3,208
		Std. Sapma	,2406
	Çalışmıyor	Ortalama	3,600
		Std. Sapma	,3399

Çocuk sayısı durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.123’ te verilmiştir. Bu çizelgeye göre en yüksek iş yükü durumu 1 çocuk sahibi (3,50) ile başlar. Bu durumu 2 çocuk sahibi (3,47), 3 çocuk sahibi (3,25) takip etmektedir. Çocuğu olmayanlar (3,04) ile en düşük iş yükü durumunu göstermektedir.

Çizelge 4.123. İş yükü ile çocuk sayısı değişkeni ilişkileri

Çocuk Sayısı		İstatistik	Std. Hata
İş Yükü	Çocuğu yok	Ortalama	3,045
		Std. Sapma	,2415
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	3,500
		Std. Sapma	,8660
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	3,471
		Std. Sapma	,2288
3 Çocuk Sahibi	Ortalama	3,250	
	Std. Sapma	,2500	

DKMP’de toplam hizmet süresi durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.124’te gösterilmiştir. En yüksek iş yükü durumuna 11-15 yıl (4,00) sahiptir. Onun ardından 6-10 yıl (3,69) ile 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (3,00) takip etmektedir. 16-20 yıl (2,75), ve 21-25 yıl (2,75) ise en düşük iş yükü düzeylerindedirler.

Çizelge 4.124. İş yükü ile hizmet süresi ilişkileri

Hizmet Süresi		İstatistik	Std. Hata
İş Yükü	1-5 Yıl	Ortalama	3,000
		Std. Sapma	,8944
	6-10 Yıl	Ortalama	3,692
		Std. Sapma	1,3775
	11-15 Yıl	Ortalama	4,000
		Std. Sapma	,7071
	16-20 Yıl	Ortalama	2,750
		Std. Sapma	,5000
	21-25 Yıl	Ortalama	2,750
		Std. Sapma	,9574

Şu an çalışılan görevdeki çalışma zamanı için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.125’de verilmiştir. En yüksek iş yükü durumu 7-9 yıl grubudur (3,55). 1-3 yıl grubu (3,35), 4-6 yıl grubu (3,11) ve 10 yıldan fazla (3,00) ise en düşük iş yüküne sahiptir.

Çizelge 4.125. İş yükü ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri

Şu an ki Görevde Çalışma Zamanı		İstatistik	Std. Hata
İş Yükü	1-3 Yıl	Ortalama	3,353
		Std. Sapma	1,0572
	4-6 Yıl	Ortalama	3,111
		Std. Sapma	1,1667
	7-9 Yıl	Ortalama	3,556
		Std. Sapma	1,0138
	10 + Yıl	Ortalama	3,000
		Std. Sapma	1,1282

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.126’da gösterilmiştir. Buna göre üçüncü görev yeri grubu (3,42) iş yükü durumu en yüksek iken, bu durumu sırasıyla dördüncü görev yeri grubu (3,33), ikinci görev yeri grubu (3,25), birinci görev yeri grubu (3,16) ve dördüncü görev yeri grubu (3,14) gelmektedir.

Çizelge 4.126. İş yükü ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri

DKMP Kaçınıcı Görev Yeri		İstatistik	Std. Hata	
İş Yükü	1. Görev Yeri	Ortalama	3,167	,3445
		Std. Sapma	1,1934	
	2. Görev Yeri	Ortalama	3,250	,3718
		Std. Sapma	1,2881	
	3. Görev Yeri	Ortalama	3,429	,3689
		Std. Sapma	,9759	
	4. Görev Yeri	Ortalama	3,333	,3333
		Std. Sapma	1,0000	
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	3,143	,3401
		Std. Sapma	,8997	

Günlük ortalama çalışma saati durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.127’de verilmiştir. En yüksek iş yükü durumu 11-13 saat çalışma grubu (3,50) oluşturur. 8-10 saat çalışma grubu (3,24) ise en düşük iş yükü durumuna sahiptir.

Çizelge 4.127. İş yükü ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

Günde Ortalama Çalışılan Saat Grup		İstatistik	Std. Hata	
İş Yükü	8-10 Saat	Ortalama	3,244	,1625
		Std. Sapma	1,0904	
	11-13 Saat	Ortalama	3,500	,5000
		Std. Sapma	,7071	

Vekâlet edilen görev durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.128’de belirtilmiştir. Vekâlet edenler (3,60) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (3,21) düzeyindedirler.

Çizelge 4.128. İş yükü ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri

Vekâlet Edilen Başka Görev		İstatistik	Std. Hata	
İş Yükü	Evet	Ortalama	3,600	,4000
		Std. Sapma	,8944	
	Hayır	Ortalama	3,214	,1688
		Std. Sapma	1,0940	

4.2.3.2. Tükenmişlik Düzeyleri

Eğitim durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.129’da verilmiştir. Buradan görüleceği üzere daha yüksek tükenmişlik düzeyini lisans eğitimine sahip olanlar (2,35) göstermişken, diğer (Ön lisans, açıköğretim vd.) (2,20) düzeyinde ve yüksek lisans eğitimine sahip olanlar (2,00) daha düşük tükenmişlik düzeylerini göstermektedir.

Çizelge 4.129. Tükenmişlik ile eğitim ilişkileri

	Öğrenim Durumu		İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	Lisans	Ortalama	2,353	,2494
		Std. Sapma	1,4540	
	Yüksek Lisans	Ortalama	2,000	,2673
		Std. Sapma	,7559	
	Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim Vb.)	Ortalama	2,200	,3742
		Std. Sapma	,8367	

Mezuniyet yeri durumu için tükenmişliğe yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.130’da görülmektedir. En yüksek tükenmişlik düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi (3,00) ulaşmış iken, sırasıyla Karadeniz Teknik Üniversitesi (2,40), Süleyman DEMİREL Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Kastamonu Üniversitesi (2,00) düzeylerinde ve 19 Mayıs Üniversitesi (1,50) en düşük tükenmişlik düzeyinde olduğu belirtilmiştir.

Çizelge 4.130. Tükenmişlik ile mezun olunan okul ilişkileri

	Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	İstanbul Üniversitesi	Ortalama	2,000	,2712
		Std. Sapma	1,1180	
	Kastamonu Üniversitesi	Ortalama	2,000	,4472
		Std. Sapma	1,0000	
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	Ortalama	3,000	,8367
		Std. Sapma	1,8708	
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Ortalama	2,400	,4761
		Std. Sapma	1,5055	
	Süleyman Demirel Üniversitesi	Ortalama	2,000	,5774
		Std. Sapma	1,0000	
	19 Mayıs Üniversitesi	Ortalama	1,500	,5000
		Std. Sapma	,7071	

Yaş grubunun tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.131’de gösterilmiştir. En yüksek tükenmişlik durumunun 31-40 yaş grubu (2,54), 51 ve üzeri yaş grubunun (2,20), 41-50 yaş grubu (2,18) ve 21-30 yaş grubunun (1,77) ise en düşük tükenmişlik durumunda olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.131. Tükenmişlik ile yaş grubu değişkeni ilişkileri

	Yaş Grubu		İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	21-30 Yaş	Ortalama	1,778	,3239
		Std. Sapma	,9718	
	31-40 Yaş	Ortalama	2,545	,2922
		Std. Sapma	1,3707	
	41-50 Yaş	Ortalama	2,182	,3521
		Std. Sapma	1,1677	
	51 + Yaş	Ortalama	2,200	,8000
		Std. Sapma	1,7889	

Cinsiyet durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.132’de belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (2,44) tükenmişlik durumlarının kadınlardan (2,00) daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Çizelge 4.132. Tükenmişlik ile cinsiyet ilişkileri

	Cinsiyet		İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	Erkek	Ortalama	2,448	,2410
		Std. Sapma	1,2980	
	Kadın	Ortalama	2,000	,3025
		Std. Sapma	1,2834	

Medeni hâl durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.133’te belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre evliler (2,43) ile tükenmişlik düzeyleri en yüksek iken, bekârların (2,00) tükenmişlik durumları en düşük seviyededir.

Çizelge 4.133. Tükenmişlik ile medeni hâl ilişkileri

	Medeni Hâl		İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	Bekâr	Ortalama	2,000	,3208
		Std. Sapma	1,3229	
	Evli	Ortalama	2,433	,2333
		Std. Sapma	1,2780	

Evliye eşin çalışma durumu durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.134'tedir. Bu çizelgeye göre eşleri çalışmayanlar (2,80) en yüksek tükenmişlik düzeyinde iken, daha sonrasında sırasıyla eşleri çalışanlar (2,41) ve bekârlar (1,61) olmak üzere tükenmişlik düzeyleri tespit edilmiştir.

Çizelge 4.134. Tükenmişlik ile evli ise eşinin çalışma durumu ilişkileri

	Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu	İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	Bekâr	Ortalama	1,615
		Std. Sapma	,3109
	Çalışıyor	Ortalama	2,417
		Std. Sapma	,2753
	Çalışmıyor	Ortalama	2,800
		Std. Sapma	,3590
		1,1353	

Çocuk sayısı durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.135'de verilmiştir. Bu çizelgeye göre en yüksek tükenmişlik durumu 2 çocuk sahibidir (2,64). Bu durumu 1 çocuk sahibi (2,50), çocuğu olmayanlar (2,09) ve 3 çocuk sahibi (1,50) takip etmektedir.

Çizelge 4.135. Tükenmişlik ile çocuk sayısı ilişkileri

	Çocuk Sayısı	İstatistik	Std. Hata	
Tükenmişlik	Çocuğu Yok	Ortalama	2,091	
		Std. Sapma	,2624	
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,500	
		Std. Sapma	,5000	
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,647	
		Std. Sapma	,3632	
	3 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,500	
		Std. Sapma	,2887	
			,5774	

DKMP'de toplam hizmet süresi durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.136'da gösterilmiştir. En yüksek iş yükü durumuna 11-15 yıl (3,00) sahiptir. Onun ardından 6-10 yıl (2,92), 16-20 yıl (2,00) ile 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (1,85) takip etmekte ve 21-25 yıl (1,75) ise en düşük tükenmişlik düzeylerindedirler.

Çizelge 4.136. Tükenmişlik ile hizmet süresi ilişkileri

	Hizmet Süresi		İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	1-5 Yıl	Ortalama	1,857	,2515
		Std. Sapma	1,1526	
	6-10 Yıl	Ortalama	2,923	,3483
		Std. Sapma	1,2558	
	11-15 Yıl	Ortalama	3,000	,7071
		Std. Sapma	1,5811	
	16-20 Yıl	Ortalama	2,000	,7071
		Std. Sapma	1,4142	
	21-25 Yıl	Ortalama	1,750	,4787
		Std. Sapma	,9574	

Şu an çalışılan görevdeki çalışma durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.137’de verilmiştir. En yüksek tükenmişlik durumu 10 yıldan fazla grubudur (2,83). 1-3 yıl grubu (2,29), 4-6 yıl grubu (3,11), 7-9 yıl grubu (1,77) ile en düşük tükenmişliğe sahiptir.

Çizelge 4.137. Tükenmişlik ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri

	Şu an Görevde Çalışma Zamanı Grup		İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	1-3 Yıl	Ortalama	2,294	,3715
		Std. Sapma	1,5315	
	4-6 Yıl	Ortalama	2,000	,2887
		Std. Sapma	,8660	
	7-9 Yıl	Ortalama	1,778	,3239
		Std. Sapma	,9718	
	10 + Yıl	Ortalama	2,833	,3860
		Std. Sapma	1,3371	

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.138’de gösterilmiştir. Buna göre ikinci görev yeri grubu (2,75) tükenmişlik durumu en yüksek iken, bu durumu sırasıyla dördüncü görev yeri grubu (2,33), üçüncü görev yeri grubu (2,14), birinci görev yeri grubu (3,16) ve beşinci görev yeri grubu (2,00) takip etmektedir.

Çizelge 4.138. Tükenmişlik ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri

	Kaçınıcı Görev Yeri		İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	1. Görev Yeri	Ortalama	2,000	,3257
		Std. Sapma	1,1282	
	2. Görev Yeri	Ortalama	2,750	,3718
		Std. Sapma	1,2881	
	3. Görev Yeri	Ortalama	2,143	,5084
		Std. Sapma	1,3452	
	4. Görev Yeri	Ortalama	2,333	,5000
		Std. Sapma	1,5000	
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	2,000	,5345
		Std. Sapma	1,4142	

Günlük ortalama çalışma saati durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.139’da verilmiştir. En yüksek tükenmişlik durumu 8-10 saat çalışma grubu (2,28) oluşturur. 11-13 saat çalışma grubu (2,00) ise en düşük tükenmişlik durumuna sahiptir.

Çizelge 4.139. Tükenmişlik ile günde ortalama çalışılan saat grup ilişkileri

	Günde Çalışılan Saat Grup	Ortalama	İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	8-10 Saat	Ortalama	2,289	,1949
		Std. Sapma	1,3077	
	11-13 Saat	Ortalama	2,000	1,0000
		Std. Sapma	1,4142	

Vekâlet edilen görev durumu için tükenmişliğe göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.140’da belirtilmiştir. Vekâlet edenler (2,60) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (2,23) düzeyindedirler.

Çizelge 4.140. Tükenmişlik ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri

	Vekâlet Edilen Başka Görev		İstatistik	Std. Hata
Tükenmişlik	Evet	Ortalama	2,600	,6782
		Std. Sapma	1,5166	
	Hayır	Ortalama	2,238	,1982
		Std. Sapma	1,2842	

4.2.3.3. Yaşam Tatmini Düzeyleri

Eğitim durumu için yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.141’de verilmiştir. Buradan görüleceği üzere yaşam tatmini düzeyini lisans eğitimine sahip olanlar (2,82) ile en düşük seviyede göstermişken, diğer (Ön lisans, açıköğretim vd.) (2,80) düzeyinde ve yüksek lisans eğitimine sahip olanlar (2,25) daha yüksek yaşam tatmini düzeylerini göstermektedir.

Çizelge 4.141. Yaşam tatmini ile öğrenim durumu ilişkileri

	Öğrenim Durumu		İstatistik	Std. Hata
Yaşam Tatmini	Lisans	Ortalama	2,824	,2368
		Std. Sapma	1,3811	
	Yüksek Lisans	Ortalama	2,250	,3660
		Std. Sapma	1,0351	
	Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim Vb.)	Ortalama	2,800	,3742
		Std. Sapma	,8367	

Mezuniyet yeri durumu için yaşam tatminine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.142’ te görülmektedir. En düşük yaşam tatmini düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi (3,60) ulaşmış iken, sırasıyla Zonguldak Karaelmas Üniversitesi (3,50), Süleyman DEMİREL Üniversitesi (3,33), Karadeniz Teknik Üniversitesi (2,70), Kastamonu Üniversitesi (3,00), İstanbul Üniversitesi (2,29) ve 19 Mayıs Üniversitesi (1,50) sırasıyla geldiği görülmüştür.

Çizelge 4.142. Yaşam tatmini ile mezun olunan okul ilişkileri

	Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata
Yaşam Tatmini	İstanbul Üniversitesi	Ortalama	2,294	,2813
		Std. Sapma	1,1600	
	Kastamonu Üniversitesi	Ortalama	3,000	,4472
		Std. Sapma	1,0000	
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	Ortalama	3,600	,4000
		Std. Sapma	,8944	
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Ortalama	2,700	,5175
		Std. Sapma	1,6364	
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	Ortalama	3,500	,5000
		Std. Sapma	,7071	
	Süleyman Demirel Üniversitesi	Ortalama	3,333	,3333
		Std. Sapma	,5774	
	19 Mayıs Üniversitesi	Ortalama	1,500	,5000
		Std. Sapma	,7071	

Yaş grubunun yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.143'te gösterilmiştir. En düşük yaşam tatmini durumunun 51 ve üzeri yaş grubu (3,40) olduğu ve sırasıyla 41-50 yaş grubu (2,90), ve 21-30 yaş grubunun (2,55) ve 31-40 yaş grubu (2,54) düzeylerinin geldiği ifade edilmiştir.

Çizelge 4.143. Yaşam tatmini ile yaş grubu ilişkileri

	Yaş Grubu		İstatistik	Std. Hata
Yaşam Tatmini	21-30 Yaş	Ortalama	2,556	,4444
		Std. Sapma	1,3333	
	31-40 Yaş	Ortalama	2,545	,2609
		Std. Sapma	1,2239	
	41-50 Yaş	Ortalama	2,909	,3921
		Std. Sapma	1,3003	
	51 + Yaş	Ortalama	3,400	,6782
		Std. Sapma	1,5166	

Cinsiyet durumu için yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.144'te belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (2,79) yaşam tatmini durumlarının kadınlardan (2,61) daha düşük olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.144. Yaşam tatmini ile cinsiyet ilişkileri

	Cinsiyet		İstatistik	Std. Hata
Yaşam Tatmini	Erkek	Ortalama	2,793	,2450
		Std. Sapma	1,3196	
	Kadın	Ortalama	2,611	,2930
		Std. Sapma	1,2433	

Medeni hal durumu için iş yüküne göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4. 145' de belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre evliler (3,00) ile yaşam tatmini düzeyleri en düşük iken, bekârların (2,23) yaşam tatmini durumları en yüksek seviyededir.

Çizelge 4.145. Yaşam tatmini ile medeni hal ilişkileri

	Medeni Hal		İstatistik	Std. Hata
Yaşam Tatmini	Bekâr	Ortalama	2,235	,3035
		Std. Sapma	1,2515	
	Evli	Ortalama	3,000	,2249
		Std. Sapma	1,2318	

Evliyse eşin çalışma durumu durumu için yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.146'dadır. Bu çizelgeye göre eşleri çalışanlar (3,00) yaşam tatmini düzeyinde iken, eşleri çalışmayanlar (2,90) ve bekârlar (2,07) olmak üzere yaşam tatmini düzeyleri tespit edilmiştir.

Çizelge 4.146. Yaşam tatmini ile evli ise eşinizin çalışma durumu ilişkileri

	Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu	İstatistik	Std. Hata
Yaşam Tatmini	Bekâr	Ortalama	2,077 ,3483
		Std. Sapma	1,2558
	Çalışıyor	Ortalama	3,000 ,2408
		Std. Sapma	1,1795
	Çalışmıyor	Ortalama	2,900 ,4333
		Std. Sapma	1,3703

Çocuk sayısı durumu için yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.147'de verilmiştir. Bu çizelgeye göre en düşük yaşam tatmini durumu 2 çocuk sahibindedir (3,17). Bu durumu çocuğu olmayanlar (2,72),1 çocuk sahibi (2,25), ve 3 çocuk sahibi (1,25) takip etmektedir.

Çizelge 4.147. Yaşam tatmini ile çocuk sayısı ilişkileri

	Çocuk Sayısı	İstatistik	Std. Hata
Yaşam Tatmini	Çocuğu Yok	Ortalama	2,727 ,2882
		Std. Sapma	1,3516
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,250 ,4787
		Std. Sapma	,9574
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	3,176 ,2743
		Std. Sapma	1,1311
	3 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,250 ,2500
		Std. Sapma	,5000

DKMP'de toplam hizmet süresi durumu için yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.148'de gösterilmiştir. En düşük yaşam tatmini durumuna 21-25 yıl (3,25) grubu sahiptir. Ardından 11-15 yıl (3,20), 6-10 yıl (3,07), 16-20 yıl (3,00) takip etmekte ve 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (2,23) ise en yüksek yaşam tatmini düzeylerinde olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.148. Yaşam tatmini ile hizmet süresi ilişkileri

Yaşam Tatmini	Hizmet Süresi		
		Ortalama	İstatistik Std. Hata
1-5 Yıl		Ortalama	2,238 ,2479
		Std. Sapma	1,1360
6-10 Yıl		Ortalama	3,077 ,3483
		Std. Sapma	1,2558
11-15 Yıl		Ortalama	3,200 ,5831
		Std. Sapma	1,3038
16-20 Yıl		Ortalama	3,000 ,7071
		Std. Sapma	1,4142
21-25 Yıl		Ortalama	3,250 ,8539
		Std. Sapma	1,7078

Şu an çalışılan görevdeki süresi için yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.149’ da verilmiştir. En düşük yaşam tatmini durumu 10 yıldan fazla grubudur (3,16). 4-6 yıl grubu (2,66), 1-3 yıl grubu (2,58), 7-9 yıl grubu (2,44) ise en yüksek yaşam tatminine sahiptir.

Çizelge 4.149. Yaşam tatmini ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri

Yaşam Tatmini	Şu an Görevde Çalışma Zamanı		
		Ortalama	İstatistik Std. Hata
1-3 Yıl		Ortalama	2,588 ,3542
		Std. Sapma	1,4603
4-6 Yıl		Ortalama	2,667 ,4410
		Std. Sapma	1,3229
7-9 Yıl		Ortalama	2,444 ,4120
		Std. Sapma	1,2360
10 + Yıl		Ortalama	3,167 ,2973
		Std. Sapma	1,0299

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri durumu için yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.150’de gösterilmiştir. Buna göre dördüncü görev yeri grubunun (3,22) yaşam tatmini durumu en düşük iken, bu durumu sırasıyla ikinci görev yeri grubu (2,83), beşinci görev yeri grubu (2,71), üçüncü görev yeri grubu (2,57), ve birinci görev yeri grubu (2,33) takip etmektedir.

Çizelge 4.150. Yaşam tatmini ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri

Yaşam Tatmini	Kaçınıcı Görev Yeri		
		Ortalama	İstatistik Std. Hata
1. Görev Yeri		Ortalama	2,333 ,3553
		Std. Sapma	1,2309
2. Görev Yeri		Ortalama	2,833 ,2973
		Std. Sapma	1,0299
3. Görev Yeri		Ortalama	2,571 ,5714
		Std. Sapma	1,5119
4. Görev Yeri		Ortalama	3,222 ,4006
		Std. Sapma	1,2019
5 Ve + Görev Yeri		Ortalama	2,714 ,6442
		Std. Sapma	1,7043

Günlük ortalama çalışma saati durumu için yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.151’de verilmiştir. En düşük yaşam tatmini durumu 8-10 saat çalışma grubu (2,75) oluşturur. 11-13 saat çalışma grubu (2,00) ise en yüksek yaşam tatmini durumuna sahiptir.

Çizelge 4.151. Yaşam tatmini ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

		Günde Ortalama		İstatistik	Std. Hata
Yaşam Tatmini	8-10 Saat	Ortalama	2,756	,1911	
		Std. Sapma	1,2820		
	11-13 Saat	Ortalama	2,000	1,0000	
		Std. Sapma	1,4142		

Vekâlet edilen görev durumu için yaşam tatminine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.152’de belirtilmiştir. Vekâlet edenler (2,20) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (2,78) düzeyinde en düşük düzeydedir.

Çizelge 4.152. Yaşam tatmini ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri

		Vekâlet Edilen Başka Görev		İstatistik	Std. Hata
Yaşam Tatmini	Evet	Ortalama	2,200	,5831	
		Std. Sapma	1,3038		
	Hayır	Ortalama	2,786	,1974	
		Std. Sapma	1,2790		

4.2.3.4. İşe Bağlı Stres Düzeyleri

Eğitim durumu için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.153’te verilmiştir. Buradan görüleceği üzere daha yüksek işe bağlı stres düzeyini lisans eğitimine sahip olanlar (2,05) göstermişken, yüksek lisans eğitimine sahip olanlar (1,75) ile düşük işe bağlı stres düzeyini göstermektedir.

Çizelge 4.153. İşe bağlı stres ile öğrenim durumu ilişkileri

		Öğrenim Durumu		İstatistik	Std. Hata
İşe Bağlı Stres	Lisans	Ortalama	2,059	,1978	
		Std. Sapma	1,1532		
	Yüksek Lisans	Ortalama	1,750	,2500	
		Std. Sapma	,7071		

Mezuniyet yeri durumu için işe bağlı strese yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.154’te görülmektedir. En yüksek işe bağlı stres düzeyine Süleyman DEMİREL Üniversitesi (2,66) ile ulaşmış iken, Eskişehir Anadolu Üniversitesi (2,40) Kastamonu Üniversitesi (2,20), Karadeniz Teknik Üniversitesi (2,10) de Süleyman DEMİREL Üniversitesi’ni takip etmişlerdir. İstanbul Üniversitesinin (1,64) de en düşük işe bağlı stres düzeyinde olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.154. İşe bağlı stres ile mezun olunan okul ilişkileri

İşe Bağlı Stres	Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata
İstanbul Üniversitesi		Ortalama	1,647	,1906
		Std. Sapma	,7859	
Kastamonu Üniversitesi		Ortalama	2,200	,3742
		Std. Sapma	,8367	
Eskişehir Anadolu Üniversitesi		Ortalama	2,400	,7483
		Std. Sapma	1,6733	
Karadeniz Teknik Üniversitesi		Ortalama	2,100	,2333
		Std. Sapma	,7379	
Süleyman Demirel Üniversitesi		Ortalama	2,667	,6667
		Std. Sapma	1,1547	

Yaş grubunun işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.155’de gösterilmiştir. En yüksek işe bağlı stres durumunun 31-40 yaş grubu (2,13), 21-30 yaş grubunun (2,00), 41-50 yaş grubunun (1,81) olduğu ve 51 ve üzeri yaş grubunun (1,80) ise en düşük olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.155. İşe bağlı stres ile yaş grubu ilişkileri

İşe Bağlı Stres	Yaş Grubu	İstatistik		Std. Hata
21-30 Yaş		Ortalama	2,000	,3333
		Std. Sapma	1,0000	
31-40 Yaş		Ortalama	2,136	,2573
		Std. Sapma	1,2069	
41-50 Yaş		Ortalama	1,818	,2264
		Std. Sapma	,7508	
51 + Yaş		Ortalama	1,800	,3742
		Std. Sapma	,8367	

Cinsiyet durumu için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.156’da belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (2,06) işe bağlı stres durumlarının kadınlardan (1,88) daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Çizelge 4.156. İşe bağlı stres ile cinsiyet ilişkileri

		Cinsiyet	İstatistik	Std. Hata
İşe Bağlı Stres	Erkek	Ortalama	2,069	,1641
		Std. Sapma	,8836	
	Kadın	Ortalama	1,889	,2902
		Std. Sapma	1,2314	

Medeni hal durumu için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.157’de belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre evliler (2,00) ile bekârların (2,00) olduğu ve işe bağlı stres düzeyleri açısından aralarında bir fark bulunmadığı görülmüştür.

Çizelge 4.157. İşe bağlı stres ile medeni hal ilişkileri

		Medeni Hal	İstatistik	Std. Hata
İşe Bağlı Stres	Bekâr	Ortalama	2,000	,2844
		Std. Sapma	1,1726	
	Evli	Ortalama	2,000	,1729
		Std. Sapma	,9469	

Evliyse eşin çalışma durumu için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.158’dedir. Bu çizelgeye göre eşleri çalışmayanlar (2,50), eşleri çalışanlar (2,00) ve bekârlardan (1,61) işe bağlı stres düzeyleri açısından en yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.158. İşe bağlı stres ile evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri

		Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu	İstatistik	Std. Hata
İşe Bağlı Stres	Bekâr	Ortalama	1,615	,2130
		Std. Sapma	,7679	
	Çalışıyor	Ortalama	2,000	,2252
		Std. Sapma	1,1034	
	Çalışmıyor	Ortalama	2,500	,3073
		Std. Sapma	,9718	

Çocuk sayısı durumu için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.159’da verilmiştir. Bu çizelgeye göre en yüksek işe bağlı stres durumu 2 çocuk sahibidir (2,17). Bu durumu çocuğu olmayanlar (1,95) ile 1 çocuk sahibi (1,75), ve 3 çocuk sahibi (1,75) takip etmektedir.

Çizelge 4.159. İşe bağlı stres ile çocuk sayısı ilişkileri

	Çocuk Sayısı		İstatistik	Std. Hata
İşe Bağlı Stres	Çocuğu Yok	Ortalama	1,955	,2229
		Std. Sapma	1,0455	
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,750	,4787
		Std. Sapma	,9574	
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,176	,2743
		Std. Sapma	1,1311	
	3 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,750	,2500
		Std. Sapma	,5000	

DKMP’de toplam hizmet süresi durumu için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.160’da gösterilmiştir. En yüksek işe bağlı stres durumuna 11-15 yıl (2,40) sahiptir. Onun ardından 16-20 yıl (2,25), 6-10 yıl (2,15), 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (1,81), 21-25 yıl (1,75) takip etmektedir.

Çizelge 4.160. İşe bağlı stres ile hizmet süresi ilişkileri

Hizmet Süresi			İstatistik	Std. Hata
İşe Bağlı Stres	1-5 Yıl	Ortalama	1,810	,2140
		Std. Sapma	,9808	
6-10 Yıl		Ortalama	2,154	,2963
		Std. Sapma	1,0682	
11-15 Yıl		Ortalama	2,400	,6782
		Std. Sapma	1,5166	
16-20 Yıl		Ortalama	2,250	,4787
		Std. Sapma	,9574	
21-25 Yıl		Ortalama	1,750	,2500
		Std. Sapma	,5000	

Şu an çalışılan görevdeki süre için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.161’de verilmiştir. En yüksek işe bağlı stres düzeyi 10 yıldan fazla grubudur (2,25). 4-6 yıl grubu (2,00) ve 7-9 yıl grubu (2,00) aynı düzeyde olduğu ve 1-3 yıl grubunun (1,82) ile en düşük işe bağlı strese sahip oldukları görülmektedir.

Çizelge 4.161. İşe bağlı stres ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri

Şu an Görevde Çalışma Zamanı Grup		İstatistik	Std. Hata	
İşe Bağlı Stres	1-3 Yıl	Ortalama	1,824	,2606
		Std. Sapma	1,0744	
	4-6 Yıl	Ortalama	2,000	,2887
		Std. Sapma	,8660	
	7-9 Yıl	Ortalama	2,000	,3333
		Std. Sapma	1,0000	
	10 + Yıl	Ortalama	2,250	,3286
		Std. Sapma	1,1382	

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri durumu için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.162’de gösterilmiştir. Buna göre ikinci görev yeri grubunun (2,33) işe bağlı stres durumu açısından en yüksek düzeyde iken, bu durumu sırasıyla beşinci görev yeri grubu (2,14), üçüncü görev yeri grubu (2,00), dördüncü görev yeri grubu (1,77) ve birinci görev yeri grubu (1,75) en düşük düzeyde takip etmektedir.

Çizelge 4.162. İşe bağlı stres ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri

Kaçınıcı Görev Yeri		İstatistik	Std. Hata	
İşe Bağlı Stres	1. Görev Yeri	Ortalama	1,750	,2787
		Std. Sapma	,9653	
	2. Görev Yeri	Ortalama	2,333	,3333
		Std. Sapma	1,1547	
	3. Görev Yeri	Ortalama	2,000	,5345
		Std. Sapma	1,4142	
	4. Görev Yeri	Ortalama	1,778	,2222
		Std. Sapma	,6667	
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	2,143	,3401
		Std. Sapma	,8997	

Günlük ortalama çalışma saati durumu için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.163’te verilmiştir. En yüksek işe bağlı stres durumu 11-13 saat çalışma grubu (2,50) oluşturur. 8-10 saat çalışma grubu (1,97) ise en düşük işe bağlı stres durumuna sahiptir.

Çizelge 4.163. İşe bağlı stres ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

		Günde Ortalama Çalışılan Saat Grup		İstatistik	Std. Hata
İşe Bağlı Stres	8-10 Saat	Ortalama	1,978	,1540	
		Std. Sapma	1,0333		
	11-13 Saat	Ortalama	2,500	,5000	
		Std. Sapma	,7071		

Vekâlet edilen görev durumu için işe bağlı strese göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.164'te belirtilmiştir. Vekâlet edenler (2,40) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (1,95) düzeyinde buldukları görülmüştür.

Çizelge 4.164. İşe bağlı stres ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri

Vekâlet Edilen Başka Görev			İstatistik	Std. Hata
İşe Bağlı Stres	Evet	Ortalama	2,400	,6782
		Std. Sapma	1,5166	
	Hayır	Ortalama	1,952	,1484
		Std. Sapma	,9615	

4.2.3.5. Rol Belirsizliği Düzeyleri

Eğitim durumu için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.165'te verilmiştir. Buradan görüleceği üzere daha yüksek rol belirsizliği düzeyini lisans eğitimine sahip olanlar (4,00) göstermişken, yüksek lisans eğitimine sahip olanlar (3,00) ile diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim vb.) (2,20) en düşük rol belirsizliği düzeyini göstermektedir.

Çizelge 4.165. Rol belirsizliği ile öğrenim durumu ilişkileri

Öğrenim Durumu			İstatistik	Std. Hata
Rol Belirsizliği	Lisans	Ortalama	4,088	,2209
		Std. Sapma	1,2879	
	Yüksek Lisans	Ortalama	3,000	,4629
		Std. Sapma	1,3093	
	Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim Vb.)	Ortalama	2,200	,3742
		Std. Sapma	,8367	

Mezuniyet yeri durumu için rol belirsizliğine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.166’da görülmektedir. En yüksek rol belirsizliği düzeyine Zonguldak Karaelmas Üniversitesi (4,50) ile ulaşmış iken, Eskişehir Anadolu Üniversitesi (4,20), İstanbul Üniversitesi (3,70), Karadeniz Teknik Üniversitesi (3,50), Kastamonu Üniversitesi (3,20), Süleyman DEMİREL Üniversitesi (3,00) ile en düşük rol belirsizliği düzeyine ulaştıkları görülmüştür.

Çizelge 4.166. Rol belirsizliği ile mezun olunan okul ilişkileri

Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata
Rol Belirsizliği	İstanbul Üniversitesi	Ortalama	3,706
		Std. Sapma	1,2632
	Kastamonu Üniversitesi	Ortalama	3,200
		Std. Sapma	2,0494
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	Ortalama	4,200
		Std. Sapma	1,0954
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Ortalama	3,500
		Std. Sapma	1,5092
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	Ortalama	4,500
		Std. Sapma	,7071
	Süleyman Demirel Üniversitesi	Ortalama	3,000
		Std. Sapma	1,0000

Yaş grubunun rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.167’de gösterilmiştir. En yüksek rol belirsizliği durumunun 51 ve üzeri yaş grubunun (4,20), 31-40 yaş grubunun (4,18), 41-50 yaş grubunun (3,27), 21-30 yaş grubunun (2,77) ise en düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.167. Rol belirsizliği ile yaş grubu ilişkileri

Yaş Grubu	İstatistik	Std. Hata
Rol Belirsizliği	Ortalama	2,778
	Std. Sapma	1,3944
21-30 Yaş	Ortalama	4,182
	Std. Sapma	1,2587
31-40 Yaş	Ortalama	3,273
	Std. Sapma	1,3484
41-50 Yaş	Ortalama	4,200
	Std. Sapma	,5831
51 + Yaş	Ortalama	1,3038
	Std. Sapma	

Cinsiyet durumu için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.168’de belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (3,65) rol belirsizliği durumlarının kadınlardan (3,77) daha düşük düzeyde çıktığı görülmüştür.

Çizelge 4.168. Rol belirsizliği ile cinsiyet ilişkileri

Cinsiyet		İstatistik	Std. Hata
Rol Belirsizliği	Erkek	Ortalama	3,655
		Std. Sapma	,2445
	Kadın	Ortalama	3,778
		Std. Sapma	,3665
		Ortalama	1,5551
		Std. Sapma	

Medeni hal durumu için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.169’da belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre evliler (3,80) ile en yüksek düzeyde olduğu ve bekârların (3,52) ile evlileri takip ettiği tespit edilmiştir.

Çizelge 4.169. Rol belirsizliği ile medeni hal ilişkileri

Medeni Hal		İstatistik	Std. Hata
Rol Belirsizliği	Bekâr	Ortalama	3,529
		Std. Sapma	,3650
	Evliler	Ortalama	3,800
		Std. Sapma	,2464
		Ortalama	1,3493
		Std. Sapma	

Evliyse eşin çalışma durumu durumu için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.170’dedir. Bu çizelgeye göre eşleri çalışmayanlar (3,75), bekârlar (3,69) ve eşleri çalışanlardan (3,60) rol belirsizliği düzeyleri açısından en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.170. Rol belirsizliği ile evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri

Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu		İstatistik	Std. Hata
Rol Belirsizliği	Bekâr	Ortalama	3,692
		Std. Sapma	,3985
	Çalışıyor	Ortalama	3,750
		Std. Sapma	,2964
	Çalışmıyor	Ortalama	3,600
		Std. Sapma	,4269
		Ortalama	1,3499
		Std. Sapma	

Çocuk sayısı durumu için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.171’de verilmiştir. Bu çizelgeye göre en yüksek rol

belirsizliği durumu 2 çocuk sahibidir (4,00). Bu durumu 1 çocuk sahibi (3,75), çocuğu olmayanlar (3,50) ile ve 3 çocuk sahibi (3,50) takip etmektedir.

Çizelge 4.171. Rol belirsizliği ile çocuk sayısı ilişkileri

Rol Belirsizliği	Çocuk Sayısı	İstatistik		
		Ortalama	İstatistik	Std. Hata
Çocuğu Yok		Ortalama	3,500	,2997
		Std. Sapma	1,4058	
1 Çocuk Sahibi		Ortalama	3,750	,9465
		Std. Sapma	1,8930	
2 Çocuk Sahibi		Ortalama	4,000	,3321
		Std. Sapma	1,3693	
3 Çocuk Sahibi		Ortalama	3,500	,6455
		Std. Sapma	1,2910	

DKMP’de toplam hizmet süresi durumu için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.172’te gösterilmiştir. En yüksek rol belirsizliği durumuna 11-15 yıl (4,60) sahiptir. Onun ardından 6-10 yıl (4,15), 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (3,52), 16-20 yıl (2,75), takip etmektedir.

Çizelge 4.172. Rol belirsizliği ile hizmet süresi ilişkileri

Rol Belirsizliği	Hizmet Süre Grup	İstatistik		
		Ortalama	İstatistik	Std. Hata
1-5 Yıl		Ortalama	3,524	,3354
		Std. Sapma	1,5368	
6-10 Yıl		Ortalama	4,154	,2738
		Std. Sapma	,9871	
11-15 Yıl		Ortalama	4,600	,4000
		Std. Sapma	,8944	
16-20 Yıl		Ortalama	2,750	,8539
		Std. Sapma	1,7078	
21-25 Yıl		Ortalama	3,000	,7071
		Std. Sapma	1,4142	

Şu an çalışılan görevdeki süre için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.173’te verilmiştir. En yüksek rol belirsizliği düzeyi 7-9 yıl grubu (4,33) olduğu görülmüştür. 7-9 yıl grubunun ardından 1-3 yıl grubu (4,00), 10 yıldan fazla grubu (3,66), ve 4-6 yıl grubu (2,55) takip ettiği görülmüştür.

Çizelge 4.173. Rol belirsizliği ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri

Rol Belirsizliği	Şu an Görevde Çalışma Zamanı Grup	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	1-3 Yıl	Ortalama	4,000	,3208
		Std. Sapma	1,3229	
	4-6 Yıl	Ortalama	2,556	,4120
		Std. Sapma	1,2360	
	7-9 Yıl	Ortalama	4,333	,3727
		Std. Sapma	1,1180	
	10 + Yıl	Ortalama	3,667	,4144
		Std. Sapma	1,4355	

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri durumu için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.174'te gösterilmiştir. Buna göre ikinci görev yeri grubunun (4,33) rol belirsizliği durumu açısından en yüksek düzeyde iken, bu durumu sırasıyla dördüncü görev yeri grubu (3,88), üçüncü görev yeri grubu (3,42), birinci görev yeri grubu (3,33) ve beşinci görev yeri grubu (3,28) en düşük düzeyde takip etmektedir.

Çizelge 4.174. Rol belirsizliği ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri

Rol Belirsizliği	Kaçınıcı Görev Yeri	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	1. Görev Yeri	Ortalama	3,333	,4495
		Std. Sapma	1,5570	
	2. Görev Yeri	Ortalama	4,333	,3553
		Std. Sapma	1,2309	
	3. Görev Yeri	Ortalama	3,429	,6494
		Std. Sapma	1,7182	
	4. Görev Yeri	Ortalama	3,889	,3889
		Std. Sapma	1,1667	
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	3,286	,4738
		Std. Sapma	1,2536	

Günlük ortalama çalışma saati durumu için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.175'te verilmiştir. 8-10 saat çalışma grubu (3,77) rol belirsizliği düzeyi tespit edilmiştir. 11-13 saat çalışma grubu ise anket çalışmasına katılan denek sayısının yetersizliği sebebiyle ortalaması alınamadığından hesaplanması gerçekleştirilmemiştir.

Çizelge 4.175. Rol belirsizliği ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

Günde Ortalama Çalışılan Saat		İstatistik	Std. Hata
Rol Belirsizliği	Grup		
8-10 Saat	Ortalama	3,778	,2057
	Std.	1,3799	
	Sapma		

Vekâlet edilen görev durumu için rol belirsizliğine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.176’da belirtilmiştir. Vekâlet edenler (4,20) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (3,64) düzeyinde tespit edilmiştir.

Çizelge 4.176. Rol belirsizliği ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri

Vekâlet Edilen Başka Görev		İstatistik	Std. Hata
Rol Belirsizliği	Evet		
Evet	Ortalama	4,200	,5831
	Std. Sapma	1,3038	
Hayır	Ortalama	3,643	,2177
	Std. Sapma	1,4111	

4.2.3.6. Motivasyon Düzeyleri

Eğitim durumu için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.177’de verilmiştir. Buradan görüleceği üzere daha düşük motivasyon düzeyini diğer (Ön lisans, açıköğretim vd.) (3,00) eğitime sahip olanlar göstermişken, lisans eğitimine (2,58) sahip olanlar ile yüksek lisans (1,75) eğitimine sahip olanlar ise en yüksek motivasyon düzeylerini göstermektedir.

Çizelge 4.177. Motivasyon ile öğrenim durumu ilişkileri

Öğrenim Durumu		İstatistik	Std. Hata
Motivasyon	Lisans		
Lisans	Ortalama	2,588	,2030
	Std. Sapma	1,1837	
Yüksek Lisans	Ortalama	1,750	,3660
	Std. Sapma	1,0351	
Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim Vb.)	Ortalama	2,600	,2449
	Std. Sapma	,5477	

Mezuniyet yeri durumu için motivasyona yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.178’de görülmektedir. En düşük motivasyon düzeyine Zonguldak Karaelmas Üniversitesi (3,50) ulaşmış iken, sırasıyla Karadeniz Teknik Üniversitesi (2,70), Süleyman DEMİREL Üniversitesi (2,66), Eskişehir Anadolu

Üniversitesi (2,66), 19 Mayıs Üniversitesi mezunları (2,50), İstanbul Üniversitesi (2,23) mezunları izlemiştir. Buna karşın Kastamonu Üniversitesi (2,00) ile en yüksek motivasyon düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.178. Motivasyon ile mezun olunan okul ilişkileri

	Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata
Motivasyon	İstanbul Üniversitesi	Ortalama	2,235	,2504
		Std. Sapma	1,0326	
	Kastamonu Üniversitesi	Ortalama	2,000	,4472
		Std. Sapma	1,0000	
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	Ortalama	2,600	,6000
		Std. Sapma	1,3416	
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Ortalama	2,700	,4230
		Std. Sapma	1,3375	
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	Ortalama	3,500	,5000
		Std. Sapma	,7071	
	Süleyman Demirel Üniversitesi	Ortalama	2,667	,3333
		Std. Sapma	,5774	
	19 Mayıs Üniversitesi	Ortalama	2,500	1,5000
		Std. Sapma	2,1213	

Yaş grubunun motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.179’da gösterilmiştir. En düşük motivasyon durumunun 31-40 yaş grubu (2,81) olduğu, 41-50 yaş grubunun (2,27), 21-30 yaş grubunun (2,22), söz konusu olduğu ve 51 ve üzeri yaş grubunun (1,60) ise en yüksek motivasyon durumunda olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.179. Motivasyon ile yaş grubu ilişkileri

	Yaş Grubu		İstatistik	Std. Hata
Motivasyon	21-30 Yaş	Ortalama	2,222	,3643
		Std. Sapma	1,0929	
	31-40 Yaş	Ortalama	2,818	,2339
		Std. Sapma	1,0970	
	41-50 Yaş	Ortalama	2,273	,3835
		Std. Sapma	1,2721	
	51 + Yaş	Ortalama	1,600	,2449
		Std. Sapma	,5477	

Cinsiyet durumu için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.180’de belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (2,31) motivasyon durumlarının kadınlardan (2,66) daha yüksek düzeyde çıktığı görülmüştür.

Çizelge 4.180. Motivasyon ile cinsiyet ilişkileri

Cinsiyet		İstatistik		Std. Hata
Motivasyon	Erkek	Ortalama	2,310	,1992
		Std. Sapma	1,0725	
	Kadın	Ortalama	2,667	,2915
		Std. Sapma	1,2367	

Medeni hal durumu için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.181’de belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre bekârlar (2,52) ile motivasyon düzeyleri en düşük iken, evlilerin (2,40) motivasyon durumları yüksek seviyededir.

Çizelge 4.181. Motivasyon ile medeni hal ilişkileri

Medeni Hal		İstatistik		Std. Hata
Motivasyon	Bekâr	Ortalama	2,529	,2728
		Std. Sapma	1,1246	
	Evli	Ortalama	2,400	,2123
		Std. Sapma	1,1626	

Evliyse eşin çalışma durumu için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar 4.182’dedir. Bu çizelgeye göre eşleri çalışanlar (2,62) eşleri çalışmayanlar (2,40) ve bekârlar (2,15) motivasyon düzeyleri açısından daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.182. Motivasyon ile evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri

Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu		İstatistik		Std. Hata
Motivasyon	Bekâr	Ortalama	2,154	0,2221
		Std. Sapma	0,8006	
	Çalışıyor	Ortalama	2,625	0,2317
		Std. Sapma	1,1349	
	Çalışmıyor	Ortalama	2,400	0,4761
		Std. Sapma	1,5055	

Çocuk sayısı durumu için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.183'te verilmiştir. Bu çizelgeye göre en düşük motivasyon durumu çocuğu olmayanlar (2,63) ile başlar. Bu durumu 2 çocuk sahibi (2,41), 1 çocuk sahibi (2,00) ve 3 çocuk sahibi (2,00) takip etmektedir.

Çizelge 4.183. Motivasyon ile çocuk sayısı ilişkileri

	Çocuk Sayısı		İstatistik	Std. Hata
Motivasyon	Çocuğu Yok	Ortalama	2,636	,2422
		Std. Sapma	1,1358	
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,000	,7071
		Std. Sapma	1,4142	
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,412	,2852
		Std. Sapma	1,1757	
	3 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,000	,4082
		Std. Sapma	,8165	

DKMP'de toplam hizmet süresi durumu için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.184'te gösterilmiştir. En düşük motivasyon durumuna 6-10 yıl grubu (2,76) sahiptir. Onun ardından 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (2,66) takip etmektedir. 21-25 yıl (2,25), 11-15 yıl (1,60) ve 16-20 yıl (1,50) ise en yüksek motivasyon düzeylerindedirler.

Çizelge 4.184. Motivasyon ile hizmet süresi ilişkileri

	DKMP Hizmet Süre Grup		İstatistik	Std. Hata
Motivasyon	1-5 Yıl	Ortalama	2,667	,2218
		Std. Sapma	1,0165	
	6-10 Yıl	Ortalama	2,769	,3782
		Std. Sapma	1,3634	
	11-15 Yıl	Ortalama	1,600	,2449
		Std. Sapma	,5477	
	16-20 Yıl	Ortalama	1,500	,2887
		Std. Sapma	,5774	
	21-25 Yıl	Ortalama	2,250	,6292
		Std. Sapma	1,2583	

Şu an çalışılan görevdeki süre için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.185'te verilmiştir. En düşük motivasyon düzeyi 4-6 yıl grubu (2,88) olmuştur. 7-9 yıl grubu (2,55), 1-3 yıl grubu (2,47) ile en yüksek

düzeyi izlerken 10 yıldan fazla grubunun (2,00) ise en yüksek motivasyona sahip olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.185. Motivasyon ile şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri

Motivasyon	Şu an Görevde Çalışma Zamanı Grup	İstatistik		
		Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
	1-3 Yıl	Ortalama	2,471	,2589
		Std. Sapma	1,0676	
	4-6 Yıl	Ortalama	2,889	,3093
		Std. Sapma	,9280	
	7-9 Yıl	Ortalama	2,556	,4747
		Std. Sapma	1,4240	
	10 + Yıl	Ortalama	2,000	,3257
		Std. Sapma	1,1282	

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri durumu için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.186'da gösterilmiştir. Buna göre birinci görev yeri (3,00) motivasyon durumu en düşük iken, bu durumu sırasıyla beşinci görev yeri grubu (2,71), birinci görev yeri grubu (2,50), üçüncü görev yeri grubu (2,00) ve dördüncü görev yeri grubunun (1,00) aldığı görülmektedir.

Çizelge 4.186. Motivasyon ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri

Motivasyon	Kaçınıcı Görev Yeri	İstatistik		
		Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
	1. Görev Yeri	Ortalama	2,500	0,2611
		Std. Sapma	0,9045	
	2. Görev Yeri	Ortalama	3,000	0,3892
		Std. Sapma	1,3484	
	3. Görev Yeri	Ortalama	2,000	0,378
		Std. Sapma	1,000	
	4. Görev Yeri	Ortalama	1,778	0,2222
		Std. Sapma	0,6667	
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	2,714	0,5216
		Std. Sapma	1,3801	

Günlük ortalama çalışma saati durumu için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.187'de verilmiştir. Motivasyon durumu. 8-10 saat çalışma grubu (2,51) tespit edilmiştir. 11-13 saat çalışma grubu ise anket çalışmasına katılan denek sayısının yetersizliği sebebiyle ortalaması alınamadığından hesaplanması gerçekleştirilmemiştir.

Çizelge 4.187. Motivasyon ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

	Günde Ortalama Çalışılan Saat	İstatistik	Std. Hata
Motivasyon	8-10 Saat	Ortalama	2,511
		Std. Sapma	1,1205

Vekâlet edilen görev durumu için motivasyona göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.188’de belirtilmiştir. Vekâlet edenler (3,40) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (3,33) düzeyindedirler.

Çizelge 4.188. Motivasyon ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri

	Vekâlet Edilen Başka	İstatistik	Std. Hata
Motivasyon	Evet	Ortalama	3,400
		Std. Sapma	1,3416
	Hayır	Ortalama	2,333
		Std. Sapma	1,0745

4.2.3.7. Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Düzeyleri

Eğitim durumu için örgüte ve mesleğe bağlılığa göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.189’da verilmiştir. Buradan görüleceği üzere daha düşük örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyini lisans eğitimine sahip olanlar (2,35) göstermişken, diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim vb) (2,00) eğitim düzeyi ve yüksek lisans eğitimine sahip olanlar (1,75) saptanmıştır.

Çizelge 4.189. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile öğrenim durumu ilişkileri

	Öğrenim Durumu	İstatistik	Std. Hata
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Lisans	Ortalama	2,353
		Std. Sapma	,2346
	Yüksek Lisans	Ortalama	1,750
		Std. Sapma	,2500
	Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim Vb.)	Ortalama	,7071
		Std. Sapma	2,000
		1,0000	

Mezuniyet yeri durumu için örgüte ve mesleğe bağlılığa yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.190’da görülmektedir. En düşük örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi (2,80), Kastamonu

Üniversitesi (2,80) ulaşmış iken, Süleyman DEMİREL Üniversitesi (2,33), Karadeniz Teknik Üniversitesi (2,10), İstanbul Üniversitesi (2,05), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi (2,00), 19 Mayıs Üniversitesinin (1,50) ardından geldikleri görülmüştür.

Çizelge 4.190. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile mezun olunan okul ilişkileri

Örgüte Mesleğe Bağlılık	ve	Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata	
					Ortalama	
		İstanbul Üniversitesi		2,059	,2344	
				Std. Sapma	,9663	
		Kastamonu Üniversitesi		2,800	,8000	
				Std. Sapma	1,7889	
		Eskişehir Üniversitesi	Anadolu	Ortalama	2,800	,6633
				Std. Sapma	1,4832	
		Karadeniz Üniversitesi	Teknik	Ortalama	2,100	,4583
				Std. Sapma	1,4491	
		Zonguldak Üniversitesi	Karaelmas	Ortalama	2,000	1,0000
				Std. Sapma	1,4142	
		Süleyman Üniversitesi	Demirel	Ortalama	2,333	,6667
				Std. Sapma	1,1547	
		19 Mayıs Üniversitesi		Ortalama	1,500	,5000
				Std. Sapma	,7071	

Yaş grubunun örgüte ve mesleğe bağlılığa göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.191’de gösterilmiştir. En düşük örgüte ve mesleğe bağlılık durumunun 41-50 yaş grubu (2,36), 31-40 yaş grubu (2,27), 21-30 yaş grubu (2,11), oldukları ve 51 ve üzeri yaş grubunun (1,80) ise en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.191. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile yaş grubu ilişkileri

Örgüte Mesleğe Bağlılık	ve	Yaş Grubu	İstatistik		Std. Hata
		21-30 Yaş		2,111	,4843
				Std. Sapma	1,4530
		31-40 Yaş		2,273	,2647
				Std. Sapma	1,2414
		41-50 Yaş		2,364	,3878
				Std. Sapma	1,2863
		51 + Yaş		1,800	,4899
				Std. Sapma	1,0954

Cinsiyet durumu için örgüte ve mesleğe bağlılığa göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.192’te belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (2,20) örgüte ve mesleğe bağlılık durumlarının kadınlardan (2,22) daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.192. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile cinsiyet ilişkileri

		Cinsiyet		İstatistik	Std. Hata
Örgüte Mesleğe Bağlılık	ve	Erkek	Ortalama	2,207	,2500
			Std. Sapma	1,3464	
		Kadın	Ortalama	2,222	,2627
			Std. Sapma	1,1144	

Medeni hal durumu için örgüte ve mesleğe bağlılığa göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.193’te belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre evliler (2,33) iken bekârların (2,00) örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyleri tespit edilmiştir.

Çizelge 4.193. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile medeni hal ilişkileri

		Medeni Hal		İstatistik	Std. Hata
Örgüte Mesleğe Bağlılık	ve	Bekâr	Ortalama	2,000	,3536
			Std. Sapma	1,4577	
		Evli	Ortalama	2,333	,2053
			Std. Sapma	1,1244	

Evliyse eşin çalışma durumu için örgüte ve mesleğe bağlılığa göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.194’tedir. Bu çizelgeye göre eşleri çalışmayanlar (2,50), eşleri çalışanlar (2,37) ve bekârlardan (1,69) örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyleri açısından en düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.194. Evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri

		Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu		İstatistik	Std. Hata
Örgüte Mesleğe Bağlılık	ve	Bekâr	Ortalama	1,692	,3649
			Std. Sapma	1,3156	
		Çalışıyor	Ortalama	2,375	,2155
			Std. Sapma	1,0555	
		Çalışmıyor	Ortalama	2,500	,4773
			Std. Sapma	1,5092	

Çocuk sayısı durumu için örgüte ve mesleğe bağlılığa göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.195’de verilmiştir. Bu çizelgeye göre en düşük örgüte ve mesleğe bağlılık durumu 2 çocuk sahibidir (2,58). Bu durumu çocuğu olmayanlar (2,18) ile 1 çocuk sahibi (1,75), ve 3 çocuk sahibi (1,25) takip etmektedir.

Çizelge 4.195. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile çocuk sayısı ilişkileri

		Çocuk Sayısı		İstatistik	Std. Hata
Örgüte Mesleğe Bağlılık	ve	Çocuğu Yok	Ortalama	2,182	,2989
			Std. Sapma	1,4019	
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,750	,4787	
		Std. Sapma	,9574		
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,588	,2720	
		Std. Sapma	1,1213		
	3 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,250	,2500	
		Std. Sapma	,5000		

DKMP’de toplam hizmet süresi durumu için örgüte ve mesleğe bağlılığa göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.196’da gösterilmiştir. En düşük örgüte ve mesleğe bağlılık durumuna 11-15 yıl grubu (2,80) sahiptir. Onun ardından 6-10 yıl (2,30), 21-25 yıl (2,25), 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (2,04) ve 16-20 yıl grubu (2,00) gelmektedir.

Çizelge 4.196. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile hizmet süresi ilişkileri

		Hizmet Süre Grup		İstatistik	Std. Hata
Örgüte Mesleğe Bağlılık	ve	1-5 Yıl	Ortalama	2,048	,2966
			Std. Sapma	1,3593	
	6-10 Yıl	Ortalama	2,308	,3279	
		Std. Sapma	1,1821		
	11-15 Yıl	Ortalama	2,800	,5831	
		Std. Sapma	1,3038		
	16-20 Yıl	Ortalama	2,000	,4082	
		Std. Sapma	,8165		
	21-25 Yıl	Ortalama	2,250	,7500	
		Std. Sapma	1,5000		

Şu an çalışılan görevdeki süre için örgüte ve mesleğe bağlılığa göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.197’de verilmiştir. En düşük örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyine 10 yıldan fazla grubu sahip olmuştur (2,25). 1-3 yıl grubu (2,23), 7-9 yıl grubu (2,22), 4-6 yıl gruplarının (2,11) da örgüte ve mesleğe bağlılık düzeylerine sahip oldukları görülmektedir.

Çizelge 4.197. Şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri

		Şu an Görevde Çalışma Zamanı	İstatistik	Std. Hata
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	1-3 Yıl	Ortalama	2,235	,3590
		Std.	1,4803	
		Sapma		
	4-6 Yıl	Ortalama	2,111	,3889
		Std.	1,1667	
		Sapma		
	7-9 Yıl	Ortalama	2,222	,3239
		Std.	,9718	
		Sapma		
	10 + Yıl	Ortalama	2,250	,3718
		Std.	1,2881	
		Sapma		

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri durumu için örgüte ve mesleğe bağlılık göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.198’de gösterilmiştir. Buna göre ikinci görev yeri grubunun (2,58) örgüte ve mesleğe bağlılık durumu açısından en düşük düzeyde iken, bu durumu sırasıyla beşinci görev yeri grubu (2,42), birinci görev yeri grubu (2,16), üçüncü görev yeri grubu (2,14) ve dördüncü görev yeri grubunun (1,66) ile en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.198. Örgüte ve mesleğe bağlılık ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri

		Kaçınıcı Görev Yeri	İstatistik	Std. Hata
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	1. Görev Yeri	Ortalama	2,167	,4051
		Std. Sapma	1,4035	
	2. Görev Yeri	Ortalama	2,583	,3580
		Std. Sapma	1,2401	
	3. Görev Yeri	Ortalama	2,143	,4041
		Std. Sapma	1,0690	
	4. Görev Yeri	Ortalama	1,667	,2887
		Std. Sapma	,8660	
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	2,429	,6117
		Std. Sapma	1,6183	

Günlük ortalama çalışma saati durumu için örgüte ve mesleğe bağlılık göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.199’da verilmiştir. 8-10 saat çalışma grubunun (2,26) örgüte ve mesleğe bağlılık durumuna sahip olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.199. Günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

Günde Ortalama Çalışılan Saat		İstatistik	Std. Hata
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Grup		
	8-10 Saat	Ortalama	2,267
		Std. Sapma	1,2505

Vekâlet edilen görev durumu için örgüte ve mesleğe bağlılık göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.200’de belirtilmiştir. Vekâlet edenler (2,40) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (2,19) düzeyinde olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.200. Vekâlet edilen başka görev ilişkileri

Vekâlet Edilen Başka Görev		İstatistik	Std. Hata	
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık				
	Evet	Ortalama	2,400	
		Std. Sapma	1,6733	
	Hayır	Ortalama	2,190	
		Std. Sapma	1,2145	

4.2.3.8. İş-Yaşam Kalitesi Düzeyleri

Eğitim durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.201’ de verilmiştir. Buradan görüleceği üzere daha düşük iş-yaşam kalitesi düzeyini lisans eğitimi (3,14) oluşturmuştur. Yüksek lisans eğitime sahip olanlar (3,00) ve diğer (Ön lisans, açıköğretim vd.) (2,40) eğitim düzeyleri sırasıyla gelmektedir.

Çizelge 4.201. İş yaşam kalitesi ile öğrenim durumu ilişkileri

İş-Yaşam Kalitesi	Öğrenim Durumu	İstatistik	Std. Hata
	Lisans	Ortalama	3,147
		Std. Sapma	1,0483
	Yüksek Lisans	Ortalama	3,000
		Std. Sapma	1,0690
	Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim)	Ortalama	2,400
		Std. Sapma	,5477

Mezuniyet yeri durumu için iş-yaşam kalitesine yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.202’de görülmektedir. En düşük iş-yaşam kalitesi düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi (3,60), ulaşmış iken, bu durumu sırasıyla Zonguldak Karaelmas Üniversitesi (3,50) ve 19 Mayıs Üniversitesi mezunları

(3,50), Süleyman DEMİREL Üniversitesi (3,00), Karadeniz Teknik Üniversitesi (3,00), Kastamonu Üniversitesi (3,00) izlemiştir Buna karşın en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyine İstanbul Üniversitesi' nin (2,82) sahip olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.202. İş yaşam kalitesi ile mezun olunan okul ilişkileri

	Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata	
İş-Yaşam Kalitesi	İstanbul Üniversitesi	Ortalama	2,824	,2307	
		Std. Sapma	,9510		
	Kastamonu Üniversitesi	Ortalama	3,000	,6325	
		Std. Sapma	1,4142		
	Eskişehir Üniversitesi	Anadolu	Ortalama	3,600	,5099
			Std. Sapma	1,1402	
	Karadeniz Üniversitesi	Teknik	Ortalama	3,000	,3333
			Std. Sapma	1,0541	
	Zonguldak Üniversitesi	Karaelmas	Ortalama	3,500	,5000
			Std. Sapma	,7071	
	Süleyman Üniversitesi	Demirel	Ortalama	3,333	,3333
			Std. Sapma	,5774	
	19 Mayıs Üniversitesi		Ortalama	3,500	,5000
			Std. Sapma	,7071	

Yaş grubunun iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.203'te gösterilmiştir. En düşük iş-yaşam kalitesi durumunun 41-50 yaş grubunun (3,27), 31-40 yaş grubunun (3,13) olduğu, 51 ve üzeri yaş grubunun (3,00), 21-30 yaş grubunun (2,55) iş-yaşam kalitesi düzeyinde olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.203. İş yaşam kalitesi ile yaş grubu ilişkileri

	Yas Grubu	İstatistik	Std. Hata	
İş-Yaşam Kalitesi	21-30 Yaş	Ortalama	2,556	,4120
		Std. Sapma	1,2360	
	31-40 Yaş	Ortalama	3,136	,1895
		Std. Sapma	,8888	
	41-50 Yaş	Ortalama	3,273	,3328
		Std. Sapma	1,1037	
	51 + Yaş	Ortalama	3,000	,4472
		Std. Sapma	1,0000	

Cinsiyet durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.204'te belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (3,10) iş-

yaşam kalitesi durumlarının kadınlardan (2,94) daha düşük düzeyde çıktığı görülmüştür.

Çizelge 4.204. İş yaşam kalitesi ile cinsiyet ilişkileri

Cinsiyet			İstatistik	Std. Hata
İş-Yaşam Kalitesi	Erkek	Ortalama	3,103	,1813
		Std. Sapma	,9763	
	Kadın	Ortalama	2,944	,2616
		Std. Sapma	1,1100	

Medeni hal durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.205’de belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre bekârlar (2,88) ile iş-yaşam kalitesi düzeyleri evlilerin (3,13) iş-yaşam kalitesi düzeylerine göre yüksek seviyededir.

Çizelge 4.205. İş yaşam kalitesi ile medeni hal ilişkileri

Medeni Hal			İstatistik	Std. Hata
İş-Yaşam Kalitesi	Bekâr	Ortalama	2,882	,2556
		Std. Sapma	1,0537	
	Evli	Ortalama	3,133	,1840
		Std. Sapma	1,0080	

Evliyse eşin çalışma durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.206’dadır. Bu çizelgeye göre eşleri çalışmayanların (3,50), eşleri çalışanlar (3,00) ve bekârlardan (2,76) iş-yaşam kalitesi düzeyi bakımından en düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.206. İş yaşam kalitesi ile evli ise eşin çalışma durumu değişkeni ilişkileri

Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu			İstatistik	Std. Hata
İş-Yaşam Kalitesi	Bekâr	Ortalama	2,769	,2308
		Std. Sapma	,8321	
		Çalışıyor	Ortalama	3,000
	Çalışmıyor	Std. Sapma	1,0632	
		Ortalama	3,500	,3416
		Std. Sapma	1,0801	

Çocuk sayısı durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.207’de verilmiştir. Bu çizelgeye göre en düşük iş-yaşam kalitesi durumu 2 çocuk sahibi (3,35) olanlardır. Çocuğu olmayanlar (2,95) ve bu durumu 3 çocuk sahibi (2,75) ile 1 çocuk sahibi (2,50) takip etmektedirler.

Çizelge 4.207. İş yaşam kalitesi ile çocuk sayısı ilişkileri

	Çocuk Sayısı		İstatistik	Std. Hata
İş-Yaşam Kalitesi	Çocuğu Yok	Ortalama	2,955	,2130
		Std. Sapma	,9989	
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,500	,6455
		Std. Sapma	1,2910	
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	3,353	,2564
		Std. Sapma	1,0572	
3 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,750	,2500	
	Std. Sapma	,5000		

DKMP’de toplam hizmet süresi durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.208’de gösterilmiştir. En düşük iş-yaşam kalitesi durumuna 21-25 yıl grubu (3,75) sahiptir. Ardından 6-10 yıl grubu (3,23), 11-15 yıl (3,20), 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (2,81) takip etmektedir. 16-20 yıl grubu (2,75) ise en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeylerindedir.

Çizelge 4.208. İş yaşam kalitesi ile hizmet süresi ilişkileri

	Hizmet Süre Grup		İstatistik	Std. Hata
İş-Yaşam Kalitesi	1-5 Yıl	Ortalama	2,810	,2352
		Std. Sapma	1,0779	
	6-10 Yıl	Ortalama	3,231	,2571
		Std. Sapma	,9268	
	11-15 Yıl	Ortalama	3,200	,3742
		Std. Sapma	,8367	
	16-20 Yıl	Ortalama	2,750	,4787
		Std. Sapma	,9574	
	21-25 Yıl	Ortalama	3,750	,6292
		Std. Sapma	1,2583	

Şu an çalışılan görevdeki süre için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.209’da verilmiştir. En düşük iş-yaşam kalitesi düzeyini 7-9 yıl grubu (3,44) izlerken, 10 yıldan fazla grubunun (3,16), 1-3 yıl grubunun (2,94) sonrasında geldiği ve 4-6 yıl grubunun (2,66) ise en yüksek iş-yaşam kalitesi düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.209. Şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri

İş-Yaşam Kalitesi	Şu an Görevde Çalışma Zamanı Grup	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	1-3 Yıl	Ortalama	2,941	,2775
		Std.	1,1440	
		Sapma		
	4-6 Yıl	Ortalama	2,667	,2887
		Std.	,8660	
		Sapma		
	7-9 Yıl	Ortalama	3,444	,2422
		Std.	,7265	
		Sapma		
	10 + Yıl	Ortalama	3,167	,3218
		Std.	1,1146	
		Sapma		

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.210'da gösterilmiştir. Buna göre dördüncü görev yeri grubu (3,33) iş-yaşam kalitesi durumunda en düşük seviyede iken, bu durumu sırasıyla ikinci görev yeri grubu (3,25), beşinci görev yeri grubu (3,14), üçüncü görev yeri grubu (2,85) ve birinci görev yeri grubu (2,66) izlemektedir.

Çizelge 4.210. İş yaşam kalitesi ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri

İş-Yaşam Kalitesi	Kaçınıcı Görev Yeri	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	1. Görev Yeri	Ortalama	2,667	,2562
		Std. Sapma	,8876	
	2. Görev Yeri	Ortalama	3,250	,3286
		Std. Sapma	1,1382	
	3. Görev Yeri	Ortalama	2,857	,4592
		Std. Sapma	1,2150	
	4. Görev Yeri	Ortalama	3,333	,2887
		Std. Sapma	,8660	
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	3,143	,4041
		Std. Sapma	1,0690	

Günlük ortalama çalışma saati durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.211'de verilmiştir. İş-yaşam kalitesi durumu 11-13 saat çalışma grubu (3,50) iken 8-10 saat çalışma grubunun (3,02) olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.211. İş yaşam kalitesi ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

İş-Yaşam Kalitesi	Günde Ortalama Çalışılan Saat Grup	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	8-10 Saat	Ortalama	3,022	,1473
		Std. Sapma	,9883	
	11-13 Saat	Ortalama	3,500	1,5000
		Std. Sapma	2,1213	

Vekâlet edilen görev durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.212’de belirtilmiştir. Vekâlet edenler (3,60) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (2,97) düzeyindedir.

Çizelge 4.212. İş yaşam kalitesi ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri

İş-Yaşam Kalitesi	Vekâlet Edilen Başka Görev	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	Evet	Ortalama	3,600	,5099
		Std. Sapma	1,1402	
	Hayır	Ortalama	2,976	,1543
		Std. Sapma	,9997	

4.2.3.9. Rol Çatışması Düzeyleri

Eğitim durumu için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.213’te verilmiştir. Buradan görüleceği üzere daha yüksek rol çatışması düzeyini lisans eğitimine sahip olanlar (2,41) göstermişken, diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim vb.) (2,00) eğitime sahip olanlar ile yüksek lisans eğitimine sahip olanlar (1,87) tespit edilmiştir.

Çizelge 4.213. Rol çatışması ile öğrenim durumu ilişkileri

Rol Çatışması	Öğrenim Durumu	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	Lisans	Ortalama	2,441	,2469
		Std. Sapma	1,4395	
	Yüksek Lisans	Ortalama	1,875	,2950
		Std. Sapma	,8345	
	Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim Vb.)	Ortalama	2,000	,3162
		Std. Sapma	,7071	

Mezuniyet yeri durumu için rol çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.214’te görülmektedir. En yüksek rol çatışması düzeyine Süleyman DEMİREL Üniversitesi (3,66), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi (3,50) ulaşmış iken, sırasıyla Karadeniz Teknik Üniversitesi (2,70), Eskişehir Anadolu Üniversitesi (2,66), 19 Mayıs Üniversitesi mezunları (2,50), İstanbul Üniversitesi (2,23) mezunları izlemiştir. Buna karşın Kastamonu Üniversitesi (2,00) ile en düşük rol çatışması düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.214. Rol çatışması ile mezun olunan okul ilişkileri

	Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata
Rol Çatışması	İstanbul Üniversitesi	Ortalama	1,765	,2191
		Std. Sapma	,9034	
	Kastamonu Üniversitesi	Ortalama	2,000	,5477
		Std. Sapma	1,2247	
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	Ortalama	2,800	,7348
		Std. Sapma	1,6432	
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Ortalama	2,600	,4522
		Std. Sapma	1,4298	
	Süleyman Demirel Üniversitesi	Ortalama	3,667	,6667
		Std. Sapma	1,1547	
	19 Mayıs Üniversitesi	Ortalama	2,000	1,0000
		Std. Sapma	1,4142	

Yaş grubunun rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.215’te gösterilmiştir. En yüksek rol çatışması durumunun 31-40 yaş grubu (2,81) olduğu, 41-50 yaş grubunun (2,27), 21-30 yaş grubunun (2,22), söz konusu olduğu ve 51 ve üzeri yaş grubunun (1,60) ise en düşük rol çatışması durumunda olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.215. Rol çatışması ile yaş grubu ilişkileri

	Yaş Grubu		İstatistik	Std. Hata
Rol Çatışması	21-30 Yaş	Ortalama	1,889	,4843
		Std. Sapma	1,4530	
	31-40 Yaş	Ortalama	2,500	,2772
		Std. Sapma	1,3002	
	41-50 Yaş	Ortalama	2,182	,3521
		Std. Sapma	1,1677	
	51 + Yaş	Ortalama	2,400	,6782
		Std. Sapma	1,5166	

Cinsiyet durumu için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.216’da belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (2,31) rol çatışması durumlarının kadınlardan (2,66) daha düşük düzeyde çıktığı görülmüştür.

Çizelge 4.216. Rol çatışması ile cinsiyet ilişkileri

Rol Çatışması	Cinsiyet	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	Erkek	Ortalama	2,448	,2559
		Std. Sapma	1,3780	
	Kadın	Ortalama	2,056	,2738
		Std. Sapma	1,1618	

Medeni hal durumu için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.217’de belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre bekârlar (2,52) ile motivasyon düzeyleri en yüksek iken, evlilerin (2,40) rol çatışması durumları en düşük seviyededir.

Çizelge 4.217. Rol çatışması ile medeni hal ilişkileri

Rol Çatışması	Medeni Hal	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	Bekâr	Ortalama	1,941	,3028
		Std. Sapma	1,2485	
	Evli	Ortalama	2,500	,2385
		Std. Sapma	1,3065	

Evliyse eşin çalışma düzeyi için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.218’dedir. Bu çizelgeye göre eşleri çalışmayanlar (3,60) en yüksek düzeyde iken, çalışanlar (3,20) ve bekârların (1,61) rol çatışması düzeyi olarak eşleri çalışmayanlardan sonra geldikleri görülmektedir.

Çizelge 4.218. Rol çatışması ile evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri

Rol Çatışması	Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	Bekâr	Ortalama	1,615	,2665
		Std. Sapma	,9608	
	Çalışıyor	Ortalama	2,583	,2618
		Std. Sapma	1,2825	
	Çalışmıyor	Ortalama	2,500	,4773
		Std. Sapma	1,5092	

Çocuk sayısı durumu için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.219’da verilmiştir. Bu çizelgeye göre en yüksek rol çatışması durumu çocuğu olmayanlar (2,63) ile başlar. Bu durumu 2 çocuk sahibi (2,41), 1 çocuk sahibi (2,00) ve 3 çocuk sahibi (2,00) takip etmektedir.

Çizelge 4.219. Rol çatışması ile çocuk sayısı ilişkileri

		Çocuk Sayısı		İstatistik	Std. Hata
Rol Çatışması	Çocuğu Yok	Ortalama	2,045	1,2902	,2751
		Std. Sapma	1,2902		
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,750	1,5000	,7500
		Std. Sapma	1,5000		
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	3,000	1,1180	,2712
		Std. Sapma	1,1180		
	3 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,250	,5000	,2500
		Std. Sapma	,5000		

DKMP’de toplam hizmet süresi durumu için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.220’de gösterilmiştir. En yüksek rol çatışması durumuna 6-10 yıl grubu (2,76) sahiptir. Onun ardından 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (2,66) takip etmektedir. 21-25 yıl (2,25), 11-15 yıl (1,60) ve 16-20 yıl (1,50) ise en düşük rol çatışması düzeylerindedirler.

Çizelge 4.220. Rol çatışması ile hizmet süresi ilişkileri

		DKMP Hizmet Süre Grup		İstatistik	Std. Hata
Rol Çatışması	1-5 Yıl	Ortalama	2,095	1,3381	,2920
		Std. Sapma	1,3381		
	6-10 Yıl	Ortalama	2,692	1,4936	,4142
		Std. Sapma	1,4936		
	11-15 Yıl	Ortalama	2,200	1,6432	,7348
		Std. Sapma	1,6432		
	16-20 Yıl	Ortalama	2,250	,5000	,2500
		Std. Sapma	,5000		
	21-25 Yıl	Ortalama	2,250	,5000	,2500
		Std. Sapma	,5000		

Şu an çalışılan görevdeki süre için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.221’de verilmiştir. En yüksek rol çatışması düzeyi 4-6 yıl grubu (2,88) olmuştur. 7-9 yıl grubu (2,55), 1-3 yıl grubu (2,47) ile en yüksek düzeyi izlerken 10 yıldan fazla grubunun (2,00) ise en düşük rol çatışması sahip olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.221. Rol çatışması ile şu an görevde çalışma zamanı ilişkileri

Rol Çatışması	Şu an Görevde Çalışma Zamanı	İstatistik Std. Hata		
		1-3 Yıl	Ortalama	2,353
		Std.	1,6561	
		Sapma		
	4-6 Yıl	Ortalama	1,778	,2778
		Std.	,8333	
		Sapma		
	7-9 Yıl	Ortalama	2,444	,3768
		Std.	1,1304	
		Sapma		
	10 + Yıl	Ortalama	2,500	,3371
		Std.	1,1677	
		Sapma		

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri durumu için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.222’de gösterilmiştir. Buna göre ikinci görev yeri grubu (3,00) motivasyon durumu ile en yüksek iken, bu durumu sırasıyla beşinci görev yeri grubu (2,57), dördüncü görev yeri grubu (2,57), üçüncü görev yeri grubu (2,28) ve birinci görev yeri grubu (1,41) ise en düşük rol çatışması düzeyinde olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.222. Rol çatışması ile şu an kaçınıcı görev yeri ilişkileri

Rol Çatışması	Kaçınıcı Görev Yeri	İstatistik Std. Hata		
		1. Görev Yeri	Ortalama	1,417
		Std. Sapma	,6686	
	2. Görev Yeri	Ortalama	3,000	,3892
		Std. Sapma	1,3484	
	3. Görev Yeri	Ortalama	2,286	,5216
		Std. Sapma	1,3801	
	4. Görev Yeri	Ortalama	2,333	,4410
		Std. Sapma	1,3229	
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	2,571	,5281
		Std. Sapma	1,3973	

Günlük ortalama çalışma saati durumu için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.223’te verilmiştir. Rol çatışması durumu. 8-10 saat çalışma grubu (2,51) tespit edilmiştir.

Çizelge 4.223. Rol çatışması ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

Günde Ortalama Çalışılan Saat Grup		İstatistik	Std. Hata
Rol Çatışması	8-10 Saat	Ortalama	2,289
		Std. Sapma	,1975
	11-13 Saat	Ortalama	2,500
		Std. Sapma	,5000

Vekâlet edilen görev durumu için rol çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.224'te belirtilmiştir. Vekâlet edenler (3,40) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (3,33) düzeyindedirler.

Çizelge 4.224. Rol çatışması ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri

Vekâlet Edilen Başka Görev		İstatistik	Std. Hata
Rol Çatışması	Evet	Ortalama	2,800
		Std. Sapma	,6633
	Hayır	Ortalama	2,238
		Std. Sapma	,1982

4.2.3.10. İş-Aile Çatışması Düzeyleri

Eğitim durumu için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.225'de verilmiştir. Buradan da görüleceği üzere en yüksek iş-aile çatışması düzeyine sahip olanların diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim vb.) (2,80) eğitim mezunlarının olduğu, lisans eğitimine sahip olanlar (2,67), yüksek lisans eğitimine sahip olanlar (1,75) olmak üzere sırasıyla geldikleri görülmüştür.

Çizelge 4.225. İş-aile çatışması ile öğrenim durumu ilişkileri

Öğrenim Durumu		İstatistik	Std. Hata
İş-Aile Çatışması	Lisans	Ortalama	2,676
		Std. Sapma	0,234
	Yüksek Lisans	Ortalama	1,75
		Std. Sapma	0,3134
	Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim Vb.)	Ortalama	2,8
		Std. Sapma	0,3742

Mezuniyet yeri durumu için iş-aile çatışmasına yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.226'da görülmektedir. En yüksek iş-aile

çatışması düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi (4,00) ulaşmış iken, Karadeniz Teknik Üniversitesi (2,60) ve İstanbul Üniversitesi' nin (2,00) Kasta mezunları sırasıyla izlemiştir. Buna karşın en düşük iş-aile çatışması düzeyine ise monu Üniversitesi' nin (1,11) sahip olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.226. İş-aile çatışması ile mezun olunan okul ilişkileri

	Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata
İş-Aile Çatışması	İstanbul Üniversitesi	Ortalama	2,000	0,2712
		Std. Sapma	1,118	
	Kastamonu Üniversitesi	Ortalama	2,800	0,4899
		Std. Sapma	1,0954	
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	Ortalama	4,000	0,4472
		Std. Sapma	1,0000	
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Ortalama	2,600	0,4269
		Std. Sapma	1,3499	

Yaş grubunun iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.227'de gösterilmiştir. En yüksek iş-aile çatışması durumunun 31-40 yaş grubu (2,68) olduğu, 41-50 yaş grubu (2,63), 21-30 yaş grubu (2,22) söz konusu olduğu 51+ üzeri yaş grubunun (2,20) ise en düşük iş-aile çatışması düzeyinde bulunduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.227. İş-aile çatışması ile yaş grubu ilişkileri

	Yaş Grubu	İstatistik	Std. Hata	
İş-Aile Çatışması	21-30 Yaş	Ortalama	2,222	0,4006
		Std. Sapma	1,2019	
	31-40 Yaş	Ortalama	2,682	0,2971
		Std. Sapma	1,3934	
	41-50 Yaş	Ortalama	2,636	0,4106
		Std. Sapma	1,3618	
	51 + Yaş	Ortalama	2,2	0,3742
		Std. Sapma	0,8367	

Cinsiyet durumu için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.228'de belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (2,58) iş-aile çatışması durumlarının kadınlardan (2,44) daha yüksek düzeyde çıktığı görülmüştür.

Çizelge 4.228. İş-aile çatışması ile cinsiyet ilişkileri

İş-Aile Çatışması	Cinsiyet	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	Erkek	Ortalama	2,586	0,2507
		Std. Sapma	1,3501	
	Kadın	Ortalama	2,444	0,2826
		Std. Sapma	1,1991	

Medeni hal durumu için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.229’da belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre bekârların (2,41) iş-aile çatışması düzeyleri, evlilerin (2,60) iş-aile çatışması durumlarına göre düşük bir seviyede olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.229. İş-aile çatışması ile medeni hal ilişkileri

İş-Aile Çatışması	Medeni Hal	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	Bekâr	Ortalama	2,412	0,3436
		Std. Sapma	1,4168	
	Evli	Ortalama	2,6	0,2228
		Std. Sapma	1,2205	

Evliyse eşin çalışma durumu için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.230’dadır. Bu çizelgeye göre eşleri çalışmayanlar (2,80) en yüksek düzeyde iken, çalışanlar (2,54) ve bekârların (2,30) iş-aile çatışması düzeyi olarak eşleri çalışmayanlardan sonra geldikleri görülmektedir.

Çizelge 4.230. İş-aile çatışması evli ise eşinizin çalışma durumu ilişkileri

İş-Aile Çatışması	Evli İse Eşinizin Durumu	Çalışma Durumu	İstatistik		Std. Hata
			Ortalama	Std. Sapma	
	Bekâr	Ortalama	2,308	0,3649	
		Std. Sapma	1,3156		
	Çalışıyor	Ortalama	2,542	0,248	
		Std. Sapma	1,2151		
	Çalışmıyor	Ortalama	2,800	0,4667	
		Std. Sapma	1,4757		

Çocuk sayısı durumu için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.231’de verilmiştir. Bu çizelgeye göre en yüksek iş-aile çatışması durumunda 2 çocuk sahibi (2,70) iken, çocuğu olmayanlar (2,63), 1 çocuk sahibi (2,00) ve 3 çocuk sahibi (1,75) olmak üzere iş-aile çatışması düzeyi tespit edildiği görülmüştür.

Çizelge 4.231. İş-aile çatışması ile çocuk sayısı ilişkileri

İş-Aile Çatışması	Çocuk Sayısı	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
İş-Aile Çatışması	Çocuğu Yok	Ortalama	2,636	0,2756
		Std. Sapma	1,2927	
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,000	0,7071
		Std. Sapma	1,4142	
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,706	0,3181
		Std. Sapma	1,3117	
3 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,750	0,4787	
	Std. Sapma	0,9574		

DKMP’de toplam hizmet süresi durumu için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.232’de gösterilmiştir. En yüksek iş-aile çatışması durumuna 11-15 yıl (2,80) sahip iken, 6-10 yıl grubu (2,76), 16-20 yıl grubu (2,75), 21-25 yıl grubu (2,50) 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (2,28) ile iş-aile çatışması düzeylerinde oldukları tespit edildiği görülmüştür.

Çizelge 4.232. İş-aile çatışması ile hizmet süre grubu ilişkileri

İş-Aile Çatışması	Hizmet Sure Grup	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
İş-Aile Çatışması	1-5 Yıl	Ortalama	2,286	0,2685
		Std. Sapma	1,2306	
	6-10 Yıl	Ortalama	2,769	0,4107
		Std. Sapma	1,4806	
	11-15 Yıl	Ortalama	2,8	0,6633
		Std.Sapma	1,4832	
	16-20 Yıl	Ortalama	2,75	0,4787
		Std.Sapma	0,9574	
	21-25 Yıl	Ortalama	2,5	0,6455
		Std.Sapma	1,291	

Şu an çalışılan görevdeki süre için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.233’te verilmiştir. En yüksek iş-aile çatışması düzeyleri 4-6 yıl grubu (2,66) ve 10 yıldan fazla grubunun (2,66) en yüksek iş-aile çatışması düzeyini izlerken, 7-9 yıl grubu (2,44), 1-3 yıl grubunun (2,41) düzeylerinde bulunduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.233. İş-aile çatışması ile şu an görevde çalışma zamanı ilişkileri

Şu an Görevde Çalışma Zamanı Grup		İstatistik	Std. Hata	
İş-Aile Çatışması	1-3 Yıl	Ortalama	2,412	0,3542
		Std. Sapma	1,4603	
	4-6 Yıl	Ortalama	2,667	0,3727
		Std. Sapma	1,118	
	7-9 Yıl	Ortalama	2,444	0,3379
		Std. Sapma	1,0138	
	10 + Yıl	Ortalama	2,667	0,4144
		Std. Sapma	1,4355	

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri durumu için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.234'te gösterilmiştir. Buna göre beşinci görev yeri grubu (3,14), iş-aile çatışması düzeyi en yüksek iken, dördüncü ve birinci görev yeri grubu (2,33) ve bu durumu üçüncü görev yeri grubu (2,14) en düşük düzeyde takip ettiği görülmüştür.

Çizelge 4.234. İş-aile çatışması ile kaçınıcı görev yeri ilişkileri

Kaçınıcı Görev Yeri		İstatistik	Std. Hata	
İş-Aile Çatışması	1. Görev Yeri	Ortalama	2,333	0,3333
		Std. Sapma	1,1547	
	2. Görev Yeri	Ortalama	2,75	0,3718
		Std. Sapma	1,2881	
	3. Görev Yeri	Ortalama	2,143	0,5533
		Std. Sapma	1,4639	
	4. Görev Yeri	Ortalama	2,333	0,3727
		Std. Sapma	1,118	
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	3,143	0,5948
		Std. Sapma	1,5736	

Günlük ortalama çalışma saati durumu için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.235'de verilmiştir. İş-aile çatışması düzeyinde 8-10 saat çalışma grubunun (2,57) 11-13 saat çalışma grubuna göre (1,50) daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir

Çizelge 4.235. İş-aile çatışması ile günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

Günde Ortalama Çalışılan Saat Grup		İstatistik	Std. Hata	
İş-Aile Çatışması	8-10 Saat	Ortalama	2,578	0,192
		Std. Sapma	1,2879	
	11-13 Saat	Ortalama	1,500	0,5
		Std. Sapma	0,7071	

Vekâlet edilen görev durumu için iş-aile çatışmasına göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.236’da belirtilmiştir. Vekâlet edenler (2,40) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (2,54) düzeyindedirler.

Çizelge 4.236. İş-aile çatışması ile vekâlet edilen başka görev ilişkileri

	Vekâlet Edilen Başka Görev	İstatistik	Std. Hata
İş-Aile Çatışması	Evet	Ortalama	2,400
		Std. Sapma	1,6733
	Hayır	Ortalama	2,548
		Std. Sapma	1,2533

4.2.3.11. Genel İş Doyumunu Düzeyleri

Eğitim durumu için genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.237’de verilmiştir. Buradan görüleceği üzere daha düşük genel iş doyumunu düzeyini lisans eğitime sahip olanlar (2,47) göstermişken, diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim vb.) (1,60), yüksek lisans eğitime sahip olanlar (1,50) ile en yüksek genel iş doyumunu düzeyini göstermektedir.

Çizelge 4.237. Genel iş doyumunu öğrenim durumu ilişkileri

	Öğrenim Durumu	İstatistik	Std. Hata
Genel İş Doyumu	Lisans	Ortalama	2,471
		Std. Sapma	,2506
	Yüksek Lisans	Ortalama	1,500
		Std. Sapma	,7559
	Diğer (Ön Lisans, Açık Öğretim Vb.)	Ortalama	1,600
		Std. Sapma	,5477

Mezuniyet yeri durumu için genel iş doyumunu yönelik ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.238’de görülmektedir. En düşük genel iş doyumunu düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi (3,80), ulaşmış iken, Kastamonu Üniversitesi (2,20), Karadeniz Teknik Üniversitesi (2,10), Süleyman DEMİREL Üniversitesi (2,00) ve İstanbul Üniversitesi (2,00) mezunlarının sırasıyla geldiği görülmüştür.

Çizelge 4.238. Genel iş doyumu mezun olunan okul ilişkileri

Genel Doyumu	İş	Mezun Olunan Okul		İstatistik	Std. Hata
	İstanbul Üniversitesi		Ortalama	2,000	,2844
			Std. Sapma	1,1726	
	Kastamonu Üniversitesi		Ortalama	2,200	,7348
			Std. Sapma	1,6432	
	Eskişehir Üniversitesi	Anadolu	Ortalama	3,800	,3742
			Std. Sapma	,8367	
	Karadeniz Üniversitesi	Teknik	Ortalama	2,100	,4583
			Std. Sapma	1,4491	
	Süleyman Üniversitesi	Demirel	Ortalama	2,000	,5774
			Std. Sapma	1,0000	

Yaş grubunun genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.239’da gösterilmiştir. En düşük genel iş doyumu durumunun 51 ve üzeri yaş grubu (3,00) ile geldiği, 31-40 yaş grubunun (2,40), 41-50 yaş grubunun (2,00) da sırası ile izlediği ve 21-30 yaş grubunun da (1,55) en yüksek genel iş doyumu düzeyinde bulunduğu görülmüştür.

Çizelge 4.239. Genel iş doyumu yaş grubu ilişkileri

Genel Doyumu	İş	Yaş Grubu		İstatistik	Std. Hata
	21-30 Yaş		Ortalama	1,556	,2422
			Std. Sapma	,7265	
	31-40 Yaş		Ortalama	2,409	,2991
			Std. Sapma	1,4027	
	41-50 Yaş		Ortalama	2,000	,4472
			Std. Sapma	1,4832	
	51 + Yaş		Ortalama	3,000	,6325
			Std. Sapma	1,4142	

Cinsiyet durumu için genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.240’da belirtilmiştir. Bu duruma göre erkeklerin (2,17) genel iş doyumu durumlarının kadınlardan (2,27) daha yüksek düzeyde çıktığı görülmüştür.

Çizelge 4.240. Genel iş doyumu cinsiyet ilişkileri

Genel Doyumu	İş	Cinsiyet		İstatistik	Std. Hata
	Erkek		Ortalama	2,172	,2384
			Std. Sapma	1,2837	
	Kadın		Ortalama	2,278	,3506
			Std. Sapma	1,4874	

Medeni hal durumu için genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.241’de belirtilmiştir. Bu çizelgeye göre bekârların (2,00) genel iş doyumunu düzeylerinin evlilerden (2,33) yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.241. Genel iş doyumunu medeni hal ilişkileri

		Medeni Hal	İstatistik	Std. Hata	
Genel Doyumu	İş	Bekâr	Ortalama	2,000	,3208
			Std. Sapma	1,3229	
	Evli	Ortalama	2,333	,2507	
		Std. Sapma	1,3730		

Evliyse eşin çalışma durumu için genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.242’dedir. Bu çizelgeye göre eşleri çalışmayanlar (2,40) en düşük düzeyde iken, çalışanlar (2,37) ve bekârların (1,76) genel iş doyumunu düzeyi olarak eşleri çalışmayanlardan sonra geldikleri görülmektedir.

Çizelge 4.242. Genel iş doyumunu evli ise eşin çalışma durumu ilişkileri

		Evli İse Eşinizin Çalışma Durumu	İstatistik	Std. Hata	
Genel Doyumu	İş	Bekâr	Ortalama	1,769	,3426
			Std. Sapma	1,2352	
	Çalışıyor	Ortalama	2,375	,2746	
		Std. Sapma	1,3453		
	Çalışmıyor	Ortalama	2,400	,4761	
		Std. Sapma	1,5055		

Çocuk sayısı durumu için genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.243’te verilmiştir. Bu çizelgeye göre en düşük genel iş doyumunu durumu 2 çocuk sahibi grubunda (2,82) olduğu ve sonrasında sırası ile çocuğu olmayanlar (2,09),1 çocuk sahibi (1,25) ve 3 çocuk sahibi grupları (1,25) takip etmektedir.

Çizelge 4.243. Genel iş doyumunu çocuk sayısı ilişkileri

		Çocuk Sayısı	İstatistik	Std. Hata	
Genel Doyumu	İş	Çocuğu Yok	Ortalama	2,091	,2936
			Std. Sapma	1,3770	
	1 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,250	,2500	
		Std. Sapma	,5000		
	2 Çocuk Sahibi	Ortalama	2,824	,3235	
		Std. Sapma	1,3339		
	3 Çocuk Sahibi	Ortalama	1,250	,2500	
		Std. Sapma	,5000		

Toplam hizmet süresi durumu için genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.244'te gösterilmiştir. En düşük genel iş doyumunu 11-15 yıl grubu (2,60) oluşturmaktadır. Bu durumu 6-10 yıl grubu (2,53), 16-20 yıl grubu (2,50), 21-25 yıl grupları (2,25) takip etmektedir. 1-5 yıl toplam hizmet süresi grubu (1,85) ise en yüksek genel iş doyumunu düzeylerindedir.

Çizelge 4.244. Genel iş doyumunu hizmet süresi ilişkileri

Genel İş Doyumu	Hizmet Süre Grup	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	1-5 Yıl	Ortalama	1,857	,2785
		Std. Sapma	1,2762	
	6-10 Yıl	Ortalama	2,538	,3689
		Std. Sapma	1,3301	
	11-15 Yıl	Ortalama	2,600	,8124
		Std. Sapma	1,8166	
	16-20 Yıl	Ortalama	2,500	,6455
		Std. Sapma	1,2910	
	21-25 Yıl	Ortalama	2,250	,7500
		Std. Sapma	1,5000	

Şu an çalışılan görevdeki süre için genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.245'te verilmiştir. En düşük genel iş doyumunu düzeyinin 10 yıldan fazla grubunda (2,58) olduğu görülmüştür. Bu grubu sırası ile 1-3 yıl grubu (2,35), 7-9 yıl grubu (2,33) ve 4-6 yıl grubunun (1,33) izlediği görülmüştür.

Çizelge 4.245 Genel iş doyumunu şu an ki görevde çalışma zamanı ilişkileri

Genel İş Doyumu	Şu an ki Görevde Çalışma Zamanı Grup	İstatistik		Std. Hata
		Ortalama	Std. Sapma	
	1-3 Yıl	Ortalama	2,353	,3829
		Std. Sapma	1,5788	
	4-6 Yıl	Ortalama	1,333	,1667
		Std. Sapma	,5000	
	7-9 Yıl	Ortalama	2,333	,4410
		Std. Sapma	1,3229	
	10 + Yıl	Ortalama	2,583	,3786
		Std. Sapma	1,3114	

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri düzeyi için genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.246'da gösterilmiştir. Buna göre ikinci görev yeri grubu (2,50) genel iş doyumunu düzeyi en düşük iken, bu durumu sırasıyla dördüncü görev yeri grubu (2,44), üçüncü görev yeri grubu (2,28), beşinci

görev yeri grubu (2,00) ve birinci görev yeri grubu (1,83) en yüksek düzeyde geldiği görülmektedir.

Çizelge 4.246. Genel iş doyumu kaçınıcı görev yeri ilişkileri

Genel İş Doyumu	İş	Kaçınıcı Görev Yeri		İstatistik	Std. Hata
	1. Görev Yeri	Ortalama	1,833	,3445	
		Std. Sapma	1,1934		
	2. Görev Yeri	Ortalama	2,500	,3794	
		Std. Sapma	1,3143		
	3. Görev Yeri	Ortalama	2,286	,6061	
		Std. Sapma	1,6036		
	4. Görev Yeri	Ortalama	2,444	,4747	
		Std. Sapma	1,4240		
	5 Ve + Görev Yeri	Ortalama	2,000	,5774	
		Std. Sapma	1,5275		

Günlük ortalama çalışma saati durumu için iş-yaşam kalitesine göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.247’de verilmiştir. Genel iş doyumu düzeyi 11-13 saat çalışma grubunda (2,50) iken, 8-10 saat çalışma grubunun (2,20) olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.247. Genel iş doyumu günde ortalama çalışılan saat ilişkileri

Genel İş Doyumu	Günde Ortalama Çalışılan Saat Grup	İstatistik		
		Ortalama	Std.	Sapma
	8-10 Saat	Ortalama	2,200	,2050
		Std. Sapma	1,3751	
	11-13 Saat	Ortalama	2,500	,5000
		Std. Sapma	,7071	

Vekâlet edilen görev durumu için genel iş doyumuna göre ortalama puanlar, standart sapmalar ve standart hatalar Çizelge 4.248’de belirtilmiştir. Vekâlet edenler (2,20) durumunda iken, vekâlet etmeyenler (2,21) genel iş doyumu düzeyinin vekâlet edenlerden düşük düzeyde oldukları görülmektedir.

Çizelge 4.248. Genel iş doyumu vekâlet edilen başka görev ilişkileri

Genel İş Doyumu	Vekâlet Edilen Başka Görev	İstatistik		
		Ortalama	Std.	Hata
	Evet	Ortalama	2,200	,7348
		Std. Sapma	1,6432	
	Hayır	Ortalama	2,214	,2060
		Std. Sapma	1,3350	

4.3. DKMP 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINDA BAĞIMLI DEĞİŞKENLER İÇİN BASİT İSTATİSTİKİ ANALİZ BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde müdürlük çalışanlarının bağımlı değişken (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu) durumlarının aritmetik ortalaması, standart sapması, minimum ve maksimum istatistiklerinden yararlanılarak oluşturulmuştur (Çizelge 4.249).

Çizelge 4.249. Çalışanların bağımlı değişken istatistikleri

Bağımlı Değişkenler	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
İş Yükü	47	1,0	5,0	3,255	1,0727
Tükenmişlik	47	1,0	5,0	2,277	1,2972
Yaşam Tatmini	47	1,0	5,0	2,723	1,2803
İşe Bağlı Stres	47	1,0	5,0	2,000	1,0215
İş-Aile Çatışması	47	1,0	5,0	2,532	1,2828
Rol Belirsizliği	47	1,0	5,0	3,702	1,3974
Motivasyon	47	1,0	5,0	2,447	1,1384
Örgüte Ve Mesleğe Bağlılık	47	1,0	5,0	2,213	1,2500
İş-Yaşam Kalitesi	47	1,0	5,0	3,043	1,0206
Rol Çatışması	47	1,0	5,0	2,298	1,3008
Genel İş Doyumu	47	1,0	5,0	2,213	1,3503

4.4. 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ BAĞIMLI DEĞİŞKENLER İÇİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ANALİZİ

Çalışanların bağımlı değişken (İş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu) durumlarının sosyodemografik özelliklerine yani bağımsız değişkenlere (Eğitim, mezuniyet yeri, yaş, cinsiyet, medeni hal, evliyse eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, DKMP' de toplam hizmet süresi, şu an çalışılan görevdeki süre, şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu, günlük ortalama çalışma saati ve vekâlet edilen görev) göre farklılaşma durumları aşağıda incelenmiştir.

4.4.1. Eğitim Durumlarına Göre Varyans Analizi

Çalışanların bağımlı değişkenlerinden biri olan eğitim durumlarına göre sosyodemografik ve aynı zamanda bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir (Çizelge 4.250). Çizelge 4.250’de görüldüğü üzere rol belirsizliği değişkeninin eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan farklı olduğu ($p<0,050$) tespit edilmiştir. Diğer bağımlı değişkenlere (İş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon düşüklüğü, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, yaşam tatmini düşüklüğü, örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü ve genel iş doyumunu düşüklüğü) ait durumların ise eğitim durumları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark içermediği ($p>0,050$) belirlenmiştir. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının eğitim durumlarına (lisans, yüksek lisans ve diğer (Ön Lisans, Açık öğretim vb.) göre bağımlı değişken düzeyleri bakımından bir fark olup olmadığını belirlemek için “Duncan” testi uygulanmıştır.

Çizelge 4.250. Eğitim durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yükü	Lisans	34	3,353	1,0698	0,1835	0,498	0,611
	Yüksek Lisans	8	3	0,9258	0,3273		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	3	1,4142	0,6325		
Tükenmişlik	Lisans	34	2,353	1,454	0,2494	0,241	0,787
	Yüksek Lisans	8	2	0,7559	0,2673		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2,2	0,8367	0,3742		
Yaşam Tatmini	Lisans	34	2,824	1,3811	0,2368	0,65	0,527
	Yüksek Lisans	8	2,25	1,0351	0,366		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2,8	0,8367	0,3742		
İşe Bağlı Stres	Lisans	34	2,059	1,1532	0,1978	0,287	0,752
	Yüksek Lisans	8	1,75	0,7071	0,25		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2	0	0		

	Öğretim vb.)						
Rol Belirsizliği	Lisans	34	4,088	1,2879	0,2209	6,421	0,004*
	Yüksek Lisans	8	3	1,3093	0,4629		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2,2	0,8367	0,3742		
İş-Aile Çatışması	Lisans	34	2,676	1,3645	0,234	1,880	0,165
	Yüksek Lisans	8	1,75	0,8864	0,3134		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2,8	0,8367	0,3742		
Motivasyon	Lisans	34	2,588	1,1837	0,203	1,875	0,165
	Yüksek Lisans	8	1,75	1,0351	0,366		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2,6	0,5477	0,2449		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Lisans	34	2,353	1,3681	0,2346	0,828	0,444
	Yüksek Lisans	8	1,75	0,7071	0,25		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2	1	0,4472		
İş-Yaşam Kalitesi	Lisans	34	3,147	1,0483	0,1798	1,186	0,315
	Yüksek Lisans	8	3	1,069	0,378		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2,4	0,5477	0,2449		
Rol Çatışması	Lisans	34	2,441	1,4395	0,2469	0,752	0,477
	Yüksek Lisans	8	1,875	0,8345	0,295		
	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2	0,7071	0,3162		
Genel İş Doyumu	Lisans	34	2,471	1,4613	0,2506	2,385	0,104
	Yüksek Lisans	8	1,5	0,7559	0,2673		
	Diğer (Ön lisans, Açık öğretim vb.)	5	1,6	0,5477	0,2449		

Rol belirsizliği değişkeni ile öğrenim durumu arasında $p < 0,050$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Ortaya çıkan ilişkinin hangi yönde olduğunu tespiti için yapılan Duncan Testi sonucunda iki grup olduğu görülmüştür. Birinci grubu diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.) öğrenim durumu oluştururken ikinci grubu Yüksek Lisans ve Lisans eğitim durumu oluşturmuştur (Çizelge 4.251).

Çizelge 4.251. Duncan testi sonucunda öğrenim durumu

	Öğrenim Durumu	N	Subset For Alpha = 0.05	
			1	2
Duncan	Diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.)	5	2,200	
	Yüksek Lisans	8	3,000	3,000
	Lisans	34		4,088
	Sig.		,197	,082

4.4.2. Mezuniyet Yeri Durumlarına Göre Varyans Analizi

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının, farklı mezuniyet yeri durumları arasında bağımlı değişken düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan önemli bir fark olup olmadığını belirlemek için “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. Bu analizde mezuniyet yeri durumları arasında önemli fark bulunduğu, bu farkın hangi gruplar arasında, ne yönde olduğunu saptamak ve farkın çıkış noktasını belirlemek için mezuniyet yeri durumlarına “Duncan Testi” uygulanmıştır.

Elde edilen neticeler mezuniyet yeri durumları yönünden işe bağlı stres ve iş-aile çatışması yönünden istatistiksel bakımdan fark bulunduğunu göstermektedir ($p < 0,050$).

Uygulanan tek yönlü varyans analizine (ANOVA) göre; K.T.Ü. Orman Fakültesinden mezun olan orman işletme şefleri ile İ.Ü., K.S.Ü., Karatekin Ü., Düzce Ü., S.D.Ü. ve Kastamonu Ü. Orman Fakültelerinden mezun olan müdürlük çalışanlarının “işe bağlı stres” düzeyleri istatistiksel bakımdan farklıdır. “İş-aile çatışması” durumu için yine K.T.Ü. Orman Fakültesinden mezun olanlar ile İ.Ü., K.S.Ü., A.Ç.Ü. ve Karatekin Ü. Orman Fakültelerinden mezun olanlar arasında istatistiksel bakımdan farklılıklar tespit edilmiştir (Çizelge 4.252).

Çizelge 4.252. Mezuniyet yeri durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yüğü	İstanbul Üniversitesi	17	3,118	0,9926	0,2407	0,658	0,740
	Kastamonu Üniversitesi	5	2,8	1,4832	0,6633		
	Bartın Üniversitesi	1	5	.	.		
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	3	1,2247	0,5477		
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	3,4	0,9661	0,3055		
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	3	1,4142	1		
	Düzce Üniversitesi	1	4	.	.		
	Ankara Üniversitesi	1	4	.	.		
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	3,333	1,1547	0,6667		
	19 Mayıs Üniversitesi	2	4	1,4142	1		
	Tükenmişlik	İstanbul Üniversitesi	17	2	1,118		
Kastamonu Üniversitesi		5	2	1	0,4472		
Bartın Üniversitesi		1	5	.	.		
Eskişehir Anadolu Üniversitesi		5	3	1,8708	0,8367		
Karadeniz Teknik Üniversitesi		10	2,4	1,5055	0,4761		
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi		2	3	0	0		
Düzce Üniversitesi		1	1	.	.		
Ankara Üniversitesi		1	3	.	.		
Süleyman DEMİREL Üniversitesi		3	2	1	0,5774		
19 Mayıs Üniversitesi		2	1,5	0,7071	0,5		
Yaşam Tatmini		İstanbul Üniversitesi	17	2,294	1,16	0,2813	1,577
	Kastamonu Üniversitesi	5	3	1	0,4472		
	Bartın Üniversitesi	1	5	.	.		
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	3,6	0,8944	0,4		
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	2,7	1,6364	0,5175		

	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	3,5	0,7071	0,5		
	Düzce Üniversitesi	1	1	.	.		
	Ankara Üniversitesi	1	3	.	.		
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	3,333	0,5774	0,3333		
	19 Mayıs Üniversitesi	2	1,5	0,7071	0,5		
İşe Bağlı Stres	İstanbul Üniversitesi	17	1,647	0,7859	0,1906	2,164	0,048 *
	Kastamonu Üniversitesi	5	2,2	0,8367	0,3742		
	Bartın Üniversitesi	1	5	.	.		
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	2,4	1,6733	0,7483		
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	2,1	0,7379	0,2333		
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	2	0	0		
	Düzce Üniversitesi	1	1	.	.		
	Ankara Üniversitesi	1	2	.	.		
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	2,667	1,1547	0,6667		
	19 Mayıs Üniversitesi	2	1	0	0		
Rol Belirsizliği	İstanbul Üniversitesi	17	3,706	1,2632	0,3064	1,155	0,351
	Kastamonu Üniversitesi	5	3,2	2,0494	0,9165		
	Bartın Üniversitesi	1	5	.	.		
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	4,2	1,0954	0,4899		
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	3,5	1,5092	0,4773		
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	4,5	0,7071	0,5		
	Düzce Üniversitesi	1	1	.	.		
	Ankara Üniversitesi	1	5	.	.		
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	3	1	0,5774		
	19 Mayıs Üniversitesi	2	5	0	0		

İş-Aile Çatışması	İstanbul Üniversitesi	17	2	1,118	0,2712	2,774	0,014*
	Kastamonu Üniversitesi	5	2,8	1,0954	0,4899		
	Bartın Üniversitesi	1	5	.	.		
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	4	1	0,4472		
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	2,6	1,3499	0,4269		
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	3	0	0		
	Düzce Üniversitesi	1	1	.	.		
	Ankara Üniversitesi	1	2	.	.		
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	3	0	0		
	19 Mayıs Üniversitesi	2	1	0	0		
	Motivasyon	İstanbul Üniversitesi	17	2,235	1,0326	0,2504	0,788
Kastamonu Üniversitesi		5	2	1	0,4472		
Bartın Üniversitesi		1	2	.	.		
Eskişehir Anadolu Üniversitesi		5	2,6	1,3416	0,6		
Karadeniz Teknik Üniversitesi		10	2,7	1,3375	0,423		
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi		2	3,5	0,7071	0,5		
Düzce Üniversitesi		1	4	.	.		
Ankara Üniversitesi		1	1	.	.		
Süleyman DEMİREL Üniversitesi		3	2,667	0,5774	0,3333		
19 Mayıs Üniversitesi		2	2,5	2,1213	1,5		
Örgüte Ve Mesleğe Bağlılık		İstanbul Üniversitesi	17	2,059	0,9663	0,2344	0,764
	Kastamonu Üniversitesi	5	2,8	1,7889	0,8		
	Bartın Üniversitesi	1	4	.	.		
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	2,8	1,4832	0,6633		
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	2,1	1,4491	0,4583		
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	2	1,4142	1		

	Düzce Üniversitesi	1	1	.	.		
	Ankara Üniversitesi	1	1	.	.		
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	2,333	1,1547	0,6667		
	19 Mayıs Üniversitesi	2	1,5	0,7071	0,5		
İş-Yaşam Kalitesi	İstanbul Üniversitesi	17	2,824	0,951	0,2307	0,896	0,538
	Kastamonu Üniversitesi	5	3	1,4142	0,6325		
	Bartın Üniversitesi	1	4	.	.		
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	3,6	1,1402	0,5099		
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	3	1,0541	0,3333		
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	3,5	0,7071	0,5		
	Düzce Üniversitesi	1	1	.	.		
	Ankara Üniversitesi	1	3	.	.		
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	3,333	0,5774	0,3333		
	19 Mayıs Üniversitesi	2	3,5	0,7071	0,5		
Rol Çatışması	İstanbul Üniversitesi	17	1,765	0,9034	0,2191	1,934	0,077
	Kastamonu Üniversitesi	5	2	1,2247	0,5477		
	Bartın Üniversitesi	1	5	.	.		
	Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	2,8	1,6432	0,7348		
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	2,6	1,4298	0,4522		
	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	3	0	0		
	Düzce Üniversitesi	1	1	.	.		
	Ankara Üniversitesi	1	1	.	.		
	Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	3,667	1,1547	0,6667		
	19 Mayıs Üniversitesi	2	2	1,4142	1		
Genel İş Doyumu	İstanbul Üniversitesi	17	2	1,1726	0,2844	1,992	0,069
	Kastamonu Üniversitesi	5	2,2	1,6432	0,7348		

Bartın Üniversitesi	1	5	.	.
Eskişehir Anadolu Üniversitesi	5	3,8	0,8367	0,3742
Karadeniz Teknik Üniversitesi	10	2,1	1,4491	0,4583
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	2	2	0	0
Düzce Üniversitesi	1	1	.	.
Ankara Üniversitesi	1	1	.	.
Süleyman DEMİREL Üniversitesi	3	2	1	0,5774
19 Mayıs Üniversitesi	2	1	0	0

4.4.3. Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi

10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının farklı yaş durumları (21-30, 31-40, 41-50, 51 ve üzeri) arasında bağımlı değişken düzeyleri bakımından istatistiksel olarak bir fark olup olmadığını tespit etmek için “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” ve farklılıkları karşılaştırmak için “Duncan testi” kullanılmıştır. Çizelge 4.253’te belirtildiği üzere “rol belirsizliği” bağımlı değişkeni bakımından yaş grupları arasında istatistiksel açıdan farklılık bulunmaktadır ($p < 0,050$).

Çizelge 4.253. Yaş durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yükü	21-30 Yaş	9	3,333	1,2247	0,4082	0,124	0,945
	31-40 Yaş	22	3,318	1,0414	0,222		
	41-50 Yaş	11	3,091	1,0445	0,3149		
	51 + Yaş	5	3,2	1,3038	0,5831		
Tükenmişlik	21-30 Yaş	9	1,778	0,9718	0,3239	0,772	0,516
	31-40 Yaş	22	2,545	1,3707	0,2922		
	41-50 Yaş	11	2,182	1,1677	0,3521		
	51 + Yaş	5	2,2	1,7889	0,8		
Yaşam Tatmini	21-30 Yaş	9	2,556	1,3333	0,4444	0,772	0,544
	31-40 Yaş	22	2,545	1,2239	0,2609		
	41-50 Yaş	11	2,909	1,3003	0,3921		
	51 + Yaş	5	3,4	1,5166	0,6782		
İşe Bağlı Stres	21-30 Yaş	9	2	1	0,3333	0,296	0,828
	31-40 Yaş	22	2,136	1,2069	0,2573		
	41-50 Yaş	11	1,818	0,7508	0,2264		
	51 + Yaş	5	1,8	0,8367	0,3742		

Rol Belirsizliği	21-30 Yaş	9	2,778	1,3944	0,4648	3,111	0,036*
	31-40 Yaş	22	4,182	1,2587	0,2684		
	41-50 Yaş	11	3,273	1,3484	0,4066		
	51 + Yaş	5	4,2	1,3038	0,5831		
İş-Aile Çatışması	21-30 Yaş	9	2,222	1,2019	0,4006	0,395	0,757
	31-40 Yaş	22	2,682	1,3934	0,2971		
	41-50 Yaş	11	2,636	1,3618	0,4106		
	51 + Yaş	5	2,2	0,8367	0,3742		
Motivasyon	21-30 Yaş	9	2,222	1,0929	0,3643	2,033	0,123
	31-40 Yaş	22	2,818	1,097	0,2339		
	41-50 Yaş	11	2,273	1,2721	0,3835		
	51 + Yaş	5	1,6	0,5477	0,2449		
Örgüte Ve Mesleğe Bağlılık	21-30 Yaş	9	2,111	1,453	0,4843	0,259	0,855
	31-40 Yaş	22	2,273	1,2414	0,2647		
	41-50 Yaş	11	2,364	1,2863	0,3878		
	51 + Yaş	5	1,8	1,0954	0,4899		
İş-Yaşam Kalitesi	21-30 Yaş	9	2,556	1,236	0,412	0,930	0,434
	31-40 Yaş	22	3,136	0,8888	0,1895		
	41-50 Yaş	11	3,273	1,1037	0,3328		
	51 + Yaş	5	3	1	0,4472		
Rol Çatışması	21-30 Yaş	9	1,889	1,453	0,4843	0,496	0,687
	31-40 Yaş	22	2,5	1,3002	0,2772		
	41-50 Yaş	11	2,182	1,1677	0,3521		
	51 + Yaş	5	2,4	1,5166	0,6782		
Genel İş Doyumu	21-30 Yaş	9	1,556	0,7265	0,2422	1,581	0,208
	31-40 Yaş	22	2,409	1,4027	0,2991		
	41-50 Yaş	11	2	1,4832	0,4472		
	51 + Yaş	5	3	1,4142	0,6325		

Rol belirsizliğinde 41-50 yaş grubunda bulunanlar diğer yaş gruplarına Duncan testine göre daha yüksek düzeydedirler (çizelge 4.254).

Çizelge 4.254. Duncan testine göre rol belirsizliği durumu

	Yas Grubu	N	Subset For Alpha = 0.05	
			1	2
Duncan	21-30 Yaş	9	2,778	
	41-50 Yaş	11	3,273	3,273
	31-40 Yaş	22		4,182
	51 + Yaş	5		4,200
	Sig.			,429

4.4.4. Cinsiyet Durumlarına Göre Varyans Analizi

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının cinsiyet durumları (erkek ve kadın) arasında bağımlı değişken düzeyleri bakımından istatistiksel olarak bir fark olmadığını

tespit etmek üzere “tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” faydalanılmıştır Çizelge 4.255’e göre erkek ve kadınlar arasında bağımlı değişkenler bakımından cinsiyet durumları arasında istatistiksel açıdan fark bulunmadığını göstermektedir ($p>0,050$).

Çizelge 4.255. Cinsiyet durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yüğü	Erkek	29	3,31	1,0725	0,1992	0,196	0,660
	Kadın	18	3,167	1,0981	0,2588		
Tükenmişlik	Erkek	29	2,448	1,298	0,241	1,336	0,254
	Kadın	18	2	1,2834	0,3025		
Yaşam Tatmini	Erkek	29	2,793	1,3196	0,245	0,221	0,641
	Kadın	18	2,611	1,2433	0,293		
İşe Bağlı Stres	Erkek	29	2,069	0,8836	0,1641	0,340	0,563
	Kadın	18	1,889	1,2314	0,2902		
İş-Aile Çatışması	Erkek	29	2,586	1,3501	0,2507	0,133	0,717
	Kadın	18	2,444	1,1991	0,2826		
Rol Belirsizliği	Erkek	29	3,655	1,3168	0,2445	0,084	0,774
	Kadın	18	3,778	1,5551	0,3665		
Motivasyon	Erkek	29	2,31	1,0725	0,1992	1,090	0,302
	Kadın	18	2,667	1,2367	0,2915		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Erkek	29	2,207	1,3464	0,25	0,265	0,968
	Kadın	18	2,222	1,1144	0,2627		
İş-Yaşam Kalitesi	Erkek	29	3,103	0,9763	0,1813	1,013	0,609
	Kadın	18	2,944	1,11	0,2616		
Rol Çatışması	Erkek	29	2,448	1,378	0,2559	1,013	0,320
	Kadın	18	2,056	1,1618	0,2738		
Genel İş Doyumu	Erkek	29	2,172	1,2837	0,2384	0,066	0,798
	Kadın	18	2,278	1,4874	0,3506		

4.4.5. Medeni Hal Gruplarına Göre Varyans Analizi

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının medeni hal durumları (bekâr, evli, boşanmış ve evli, ayrı yaşayan vd.) arasında bağımlı değişken düzeyleri bakımından istatistiksel olarak bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere “tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” faydalanılmıştır. Herhangi bir farklılık tespit edildiğinde diğerlerinden farklı olan medeni hal durumlarının hangileri olduğunu tespit için de “Duncan testi” nden faydalanılmıştır. Çizelge 4.256’ya göre ise bağımlı değişkenler bakımından medeni haller arasında istatistiksel açıdan fark bulunmadığı görülmektedir.

Çizelge 4.256. Medeni hal durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yüğü	Bekâr	17	3,353	0,9315	0,2259	0,217	0,644
	Evli	30	3,2	1,1567	0,2112		
Tükenmişlik	Bekâr	17	2	1,3229	0,3208	1,217	0,276
	Evli	30	2,433	1,278	0,2333		
Yaşam Tatmini	Bekâr	17	2,235	1,2515	0,3035	4,135	0,048
	Evli	30	3	1,2318	0,2249		
İşe Bağlı Stres	Bekâr	17	2	1,1726	0,2844	0,000	1,000
	Evli	30	2	0,9469	0,1729		
İş-Aile Çatışması	Bekâr	17	2,412	1,4168	0,3436	0,230	0,634
	Evli	30	2,6	1,2205	0,2228		
Rol Belirsizliği	Bekâr	17	3,529	1,5049	0,365	0,402	0,529
	Evli	30	3,8	1,3493	0,2464		
Motivasyon	Bekâr	17	2,529	1,1246	0,2728	0,138	0,712
	Evli	30	2,4	1,1626	0,2123		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Bekâr	17	2	1,4577	0,3536	0,760	0,386
	Evli	30	2,333	1,1244	0,2053		
İş-Yaşam Kalitesi	Bekâr	17	2,882	1,0537	0,2556	0,651	424,000
	Evli	30	3,133	1,008	0,184		
Rol Çatışması	Bekâr	17	1,941	1,2485	0,3028	2,048	0,159
	Evli	30	2,5	1,3065	0,2385		
Genel İş Doyumu	Bekâr	17	2	1,3229	0,3208	0,656	0,422
	Evli	30	2,333	1,373	0,2507		

4.4.6. Evliyse Eşin Çalışma Durumuna Göre Varyans Analizi

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının evliyse eşin çalışma durumlarına (çalışıyor, çalışmıyor) göre bağımlı değişken düzeyleri açısından istatistiksel olarak bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere “tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” faydalanılmıştır. Herhangi bir farklılık tespit edildiğinde diğerlerinden farklı olan medeni hal durumlarının hangileri olduğunu tespit için de “Duncan testi” nden faydalanılmıştır. Çizelge 4.257’ye göre ise bağımlı değişkenler bakımından çalışanlar evliyse eşin çalışma durumları arasında istatistiksel açıdan fark bulunmadığı görülmektedir.

Çizelge 4.257. Evliyse eşin çalışma durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yükü	Bekâr	13	3,077	0,8623	0,2392	0,710	0,497
	Çalışıyor	24	3,208	1,1788	0,2406		
	Çalışmıyor	10	3,6	1,075	0,3399		
Tükenmişlik	Bekâr	13	1,615	1,1209	0,3109	2,856	0,068
	Çalışıyor	24	2,417	1,3486	0,2753		
	Çalışmıyor	10	2,8	1,1353	0,359		
Yaşam Tatmini	Bekâr	13	2,077	1,2558	0,3483	2,459	0,097
	Çalışıyor	24	3	1,1795	0,2408		
	Çalışmıyor	10	2,9	1,3703	0,4333		
İşe Bağlı Stres	Bekâr	13	1,615	0,7679	0,213	2,233	0,119
	Çalışıyor	24	2	1,1034	0,2252		
	Çalışmıyor	10	2,5	0,9718	0,3073		
İş-Aile Çatışması	Bekâr	13	2,308	1,3156	0,3649	0,407	0,668
	Çalışıyor	24	2,542	1,2151	0,248		
	Çalışmıyor	10	2,8	1,4757	0,4667		
Rol Belirsizliği	Bekâr	13	3,692	1,4367	0,3985	0,039	0,961
	Çalışıyor	24	3,75	1,4521	0,2964		
	Çalışmıyor	10	3,6	1,3499	0,4269		
Motivasyon	Bekâr	13	2,154	0,8006	0,2221	0,724	0,490
	Çalışıyor	24	2,625	1,1349	0,2317		
	Çalışmıyor	10	2,4	1,5055	0,4761		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Bekâr	13	1,692	1,3156	0,3649	1,637	0,206
	Çalışıyor	24	2,375	1,0555	0,2155		
	Çalışmıyor	10	2,5	1,5092	0,4773		
İş-Yaşam Kalitesi	Bekâr	13	2,769	0,8321	0,2308	1,526	0,229
	Çalışıyor	24	3	1,0632	0,217		
	Çalışmıyor	10	3,5	1,0801	0,3416		
Rol Çatışması	Bekâr	13	1,615	0,9608	0,2665	2,669	0,081
	Çalışıyor	24	2,583	1,2825	0,2618		
	Çalışmıyor	10	2,5	1,5092	0,4773		
Genel İş Doyumu	Bekâr	13	1,769	1,2352	0,3426	0,969	0,387
	Çalışıyor	24	2,375	1,3453	0,2746		
	Çalışmıyor	10	2,4	1,5055	0,4761		

4.4.7. Çocuk Sayısı Durumlarına Göre Varyans Analizi

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının çocuk sayısı durumları (çocuğu olmayan, 1 çocuk sahibi, 2 çocuk sahibi, 3 çocuk sahibi) göre bağımlı değişken düzeyleri açısından istatistiksel olarak bir fark bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” ve farklılık bulunduğu birbirinden farklı olan durumları tespit etmek amacıyla “Duncan testinden” faydalanılmıştır.

Elde edilen netice sonucunda “Çizelge 4.258’e bakıldığında bağımlı değişkenler (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, iş-aile çatışması, iş-yaşam kalitesi, rol belirsizliği, motivasyon, örgüte ve mesleğe bağlılık) hariç yaşam tatmini, rol çatışması ve genel iş doyumunu ($p<0,050$), DKMP 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sahip oldukları çocuk sayısı durumları arasındaki farklılıklar istatistiksel bakımdan önemlidir.

Çizelge 4.258. Çocuk sayısı durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yükü	Çocuğu Yok	22	3,045	1,1329	0,2415	0,562	0,643
	1 Çocuk Sahibi	4	3,5	1,7321	0,866		
	2 Çocuk Sahibi	17	3,471	0,9432	0,2288		
	3 Çocuk Sahibi	4	3,25	0,5	0,25		
Tükenmişlik	Çocuğu Yok	22	2,091	1,2309	0,2624	1,140	0,344
	1 Çocuk Sahibi	4	2,5	1	0,5		
	2 Çocuk Sahibi	17	2,647	1,4975	0,3632		
	3 Çocuk Sahibi	4	1,5	0,5774	0,2887		
Yaşam Tatmini	Çocuğu Yok	22	2,727	1,3516	0,2882	3,005	0,041*
	1 Çocuk Sahibi	4	2,25	0,9574	0,4787		
	2 Çocuk Sahibi	17	3,176	1,1311	0,2743		
	3 Çocuk Sahibi	4	1,25	0,5	0,25		
İşe Bağlı Stres	Çocuğu Yok	22	1,955	1,0455	0,2229	0,328	0,805
	1 Çocuk Sahibi	4	1,75	0,9574	0,4787		
	2 Çocuk Sahibi	17	2,176	1,1311	0,2743		
	3 Çocuk Sahibi	4	1,75	0,5	0,25		
İş-Aile Çatışması	Çocuğu Yok	22	2,636	1,2927	0,2756	0,870	0,464
	1 Çocuk Sahibi	4	2	1,4142	0,7071		
	2 Çocuk Sahibi	17	2,706	1,3117	0,3181		
	3 Çocuk Sahibi	4	1,75	0,9574	0,4787		
Rol Belirsizliği	Çocuğu Yok	22	3,5	1,4058	0,2997	0,424	0,737
	1 Çocuk Sahibi	4	3,75	1,893	0,9465		
	2 Çocuk Sahibi	17	4	1,3693	0,3321		
	3 Çocuk Sahibi	4	3,5	1,291	0,6455		
Motivasyon	Çocuğu Yok	22	2,636	1,1358	0,2422	0,603	0,616
	1 Çocuk Sahibi	4	2	1,4142	0,7071		
	2 Çocuk Sahibi	17	2,412	1,1757	0,2852		
	3 Çocuk Sahibi	4	2	0,8165	0,4082		
Örgüte Ve Mesleğe Bağlılık	Çocuğu Yok	22	2,182	1,4019	0,2989	1,542	0,217
	1 Çocuk Sahibi	4	1,75	0,9574	0,4787		
	2 Çocuk Sahibi	17	2,588	1,1213	0,272		
	3 Çocuk Sahibi	4	1,25	0,5	0,25		
İş-Yaşam Kalitesi	Çocuğu Yok	22	2,955	0,9989	0,213	1,070	0,372
	1 Çocuk Sahibi	4	2,5	1,291	0,6455		
	2 Çocuk Sahibi	17	3,353	1,0572	0,2564		
	3 Çocuk Sahibi	4	2,75	0,5	0,25		
Rol Çatışması	Çocuğu Yok	22	2,045	1,2902	0,2751	3,529	0,023*
	1 Çocuk Sahibi	4	1,75	1,5	0,75		
	2 Çocuk Sahibi	17	3	1,118	0,2712		

		3 Çocuk Sahibi	4	1,25	0,5	0,25		
Genel İş Doyumu	İş	Çocuğu Yok	22	2,091	1,377	0,2936	2,893	0,046*
		1 Çocuk Sahibi	4	1,25	0,5	0,25		
		2 Çocuk Sahibi	17	2,824	1,3339	0,3235		
		3 Çocuk Sahibi	4	1,25	0,5	0,25		

“Yaşam tatmini” ve “Rol çatışması” durumları için çocuğu olmayanlar ile 1 çocuk, 2 çocuk, 3 çocuk sahibi olanlar arasında istatistiki bakımdan farklılıklar bulunduğu görülmektedir. “Genel iş doyumu” durumu için ise 1 çocuk ve 3 çocuk sahibi olanlar ile diğer çocuk sahibi olanlar arasında istatistiki açıdan farklılıklar bulunmaktadır (Çizelge 4.259-4.261).

Çizelge 4.259. Duncan testine göre yaşam tatmini durumu

Yaşam Tatmini		Çocuk Sayısı	N	Subset For Alpha = 0.05	
				1	2
Duncan	3 Çocuk Sahibi	4		1,250	
	1 Çocuk Sahibi	4		2,250	2,250
	Çocuğu Yok	22			2,727
	2 Çocuk Sahibi	17			3,176
	Sig.			,138	,194

Çizelge 4.260. Duncan testine göre rol belirsizliği durumu

Rol Çatışması		Çocuk Sayısı	N	Subset For Alpha = 0.05	
				1	2
Duncan	1 Çocuk Sahibi	4		1,250	
	3 Çocuk Sahibi	4		1,750	1,750
	Çocuğu Yok	22		2,045	2,045
	2 Çocuk Sahibi	17			3,000
	Sig.			,265	,081

Çizelge 4.261. Duncan testine göre genel iş doyumu durumu

Genel İş Doyumu		Çocuk Sayısı	N	Subset For Alpha = 0.05	
				1	2
Duncan	1 Çocuk Sahibi	4		1,250	
	3 Çocuk Sahibi	4		1,250	
	Çocuğu Yok	22		2,091	2,091
	2 Çocuk Sahibi	17			2,824
	Sig.			,265	,301

4.4.8. Toplam Hizmet Süresi Durumlarına Göre Varyans Analizi

10. Bölge müdürlüğü çalışanlarının toplam hizmet süresi durumları (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl) arasında bağımlı değişken düzeyleri açısından istatistikî bakımdan bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek için “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. Çizelge 4.262’deki neticeye göre tüm bağımlı değişkenler için DKMP’ de toplam hizmet süresi durumları itibariyle istatistiksel açıdan farklılıklar gözlenmemektedir ($p>0,050$).

Çizelge 4.262. Toplam hizmet süresi durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yüğü	1-5 Yıl	21	3	0,8944	0,1952	2,056	0,104
	6-10 Yıl	13	3,692	1,3775	0,382		
	11-15 Yıl	5	4	0,7071	0,3162		
	16-20 Yıl	4	2,75	0,5	0,25		
	21-25 Yıl	4	2,75	0,9574	0,4787		
Tükenmişlik	1-5 Yıl	21	1,857	1,1526	0,2515	2,151	0,091
	6-10 Yıl	13	2,923	1,2558	0,3483		
	11-15 Yıl	5	3	1,5811	0,7071		
	16-20 Yıl	4	2	1,4142	0,7071		
	21-25 Yıl	4	1,75	0,9574	0,4787		
Yaşam Tatmini	1-5 Yıl	21	2,238	1,136	0,2479	1,445	0,236
	6-10 Yıl	13	3,077	1,2558	0,3483		
	11-15 Yıl	5	3,2	1,3038	0,5831		
	16-20 Yıl	4	3	1,4142	0,7071		
	21-25 Yıl	4	3,25	1,7078	0,8539		
İşe Bağlı Stres	1-5 Yıl	21	1,81	0,9808	0,214	0,545	0,703
	6-10 Yıl	13	2,154	1,0682	0,2963		
	11-15 Yıl	5	2,4	1,5166	0,6782		
	16-20 Yıl	4	2,25	0,9574	0,4787		
	21-25 Yıl	4	1,75	0,5	0,25		
İş-Aile Çatışması	1-5 Yıl	21	2,286	1,2306	0,2685	0,367	0,831
	6-10 Yıl	13	2,769	1,4806	0,4107		
	11-15 Yıl	5	2,8	1,4832	0,6633		
	16-20 Yıl	4	2,75	0,9574	0,4787		
	21-25 Yıl	4	2,5	1,291	0,6455		
Rol Belirsizliği	1-5 Yıl	21	3,524	1,5368	0,3354	1,769	0,153
	6-10 Yıl	13	4,154	0,9871	0,2738		
	11-15 Yıl	5	4,6	0,8944	0,4		
	16-20 Yıl	4	2,75	1,7078	0,8539		
	21-25 Yıl	4	3	1,4142	0,7071		
Motivasyon	1-5 Yıl	21	2,667	1,0165	0,2218	2,039	0,106
	6-10 Yıl	13	2,769	1,3634	0,3782		
	11-15 Yıl	5	1,6	0,5477	0,2449		
	16-20 Yıl	4	1,5	0,5774	0,2887		

		21-25 Yıl	4	2,25	1,2583	0,6292		
Örgüte Mesleğe Bağlılık	Ve	1-5 Yıl	21	2,048	1,3593	0,2966	0,394	0,812
		6-10 Yıl	13	2,308	1,1821	0,3279		
		11-15 Yıl	5	2,8	1,3038	0,5831		
		16-20 Yıl	4	2	0,8165	0,4082		
		21-25 Yıl	4	2,25	1,5	0,75		
İş-Yaşam Kalitesi		1-5 Yıl	21	2,81	1,0779	0,2352	0,974	0,432
		6-10 Yıl	13	3,231	0,9268	0,2571		
		11-15 Yıl	5	3,2	0,8367	0,3742		
		16-20 Yıl	4	2,75	0,9574	0,4787		
		21-25 Yıl	4	3,75	1,2583	0,6292		
Rol Çatışması		1-5 Yıl	21	2,095	1,3381	0,292	0,414	0,798
		6-10 Yıl	13	2,692	1,4936	0,4142		
		11-15 Yıl	5	2,2	1,6432	0,7348		
		16-20 Yıl	4	2,25	0,5	0,25		
		21-25 Yıl	4	2,25	0,5	0,25		
Genel Doyumu	İş	1-5 Yıl	21	1,857	1,2762	0,2785	0,683	0,608
		6-10 Yıl	13	2,538	1,3301	0,3689		
		11-15 Yıl	5	2,6	1,8166	0,8124		
		16-20 Yıl	4	2,5	1,291	0,6455		
		21-25 Yıl	4	2,25	1,5	0,75		

4.4.9. Şu An Çalışılan Görevdeki Süre Durumlarına Göre Varyans Analizi

10. Bölge çalışanlarının şu an çalışılan görevdeki süre (1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl, 10 yıl ve üzeri) arasında bağımlı değişken düzeyleri açısından istatistiki bakımdan bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek için “tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” faydalanılmıştır. Birbirinden farklı olan şu an çalışılan görevdeki süre tespit etmek için ise “Duncan testi” uygulanmıştır.

Çizelge 4.263’deki neticeye göre bağımlı değişkenler içinde “rol belirsizliği” değişkeni diğer bağımlı değişkenlerden istatistiksel açıdan farklı olduğu belirlenmiştir ($p < 0,050$). Diğer bağımlı değişkenlerin ise şu an çalışılan görevdeki süreye göre farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p > 0,050$).

Çizelge 4.263. Şu an çalışılan görevdeki süre durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yükü	1-3 Yıl	17	3,353	1,0572	0,2564	0,546	0,653
	4-6 Yıl	9	3,111	1,1667	0,3889		
	7-9 Yıl	9	3,556	1,0138	0,3379		
	10 + Yıl	12	3	1,1282	0,3257		
Tükenmişlik	1-3 Yıl	17	2,294	1,5315	0,3715	1,348	0,272
	4-6 Yıl	9	2	0,866	0,2887		
	7-9 Yıl	9	1,778	0,9718	0,3239		
	10 + Yıl	12	2,833	1,3371	0,386		
Yaşam Tatmini	1-3 Yıl	17	2,588	1,4603	0,3542	0,676	0,571
	4-6 Yıl	9	2,667	1,3229	0,441		
	7-9 Yıl	9	2,444	1,236	0,412		
	10 + Yıl	12	3,167	1,0299	0,2973		
İşe Bağlı Stres	1-3 Yıl	17	1,824	1,0744	0,2606	0,393	0,759
	4-6 Yıl	9	2	0,866	0,2887		
	7-9 Yıl	9	2	1	0,3333		
	10 + Yıl	12	2,25	1,1382	0,3286		
İş-Aile Çatışması	1-3 Yıl	17	2,412	1,4603	0,3542	0,133	0,94
	4-6 Yıl	9	2,667	1,118	0,3727		
	7-9 Yıl	9	2,444	1,0138	0,3379		
	10 + Yıl	12	2,667	1,4355	0,4144		
Rol Belirsizliği	1-3 Yıl	17	4	1,3229	0,3208	3,331	0,028*
	4-6 Yıl	9	2,556	1,236	0,412		
	7-9 Yıl	9	4,333	1,118	0,3727		
	10 + Yıl	12	3,667	1,4355	0,4144		
Motivasyon	1-3 Yıl	17	2,471	1,0676	0,2589	1,106	0,357
	4-6 Yıl	9	2,889	0,928	0,3093		
	7-9 Yıl	9	2,556	1,424	0,4747		
	10 + Yıl	12	2	1,1282	0,3257		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	1-3 Yıl	17	2,235	1,4803	0,359	0,024	0,995
	4-6 Yıl	9	2,111	1,1667	0,3889		
	7-9 Yıl	9	2,222	0,9718	0,3239		
	10 + Yıl	12	2,25	1,2881	0,3718		
İş-Yaşam Kalitesi	1-3 Yıl	17	2,941	1,144	0,2775	0,986	0,408
	4-6 Yıl	9	2,667	0,866	0,2887		
	7-9 Yıl	9	3,444	0,7265	0,2422		
	10 + Yıl	12	3,167	1,1146	0,3218		
Rol Çatışması	1-3 Yıl	17	2,353	1,6561	0,4017	0,609	0,613
	4-6 Yıl	9	1,778	0,8333	0,2778		
	7-9 Yıl	9	2,444	1,1304	0,3768		
	10 + Yıl	12	2,5	1,1677	0,3371		
Genel İş Doyumu	1-3 Yıl	17	2,353	1,5788	0,3829	1,739	0,173
	4-6 Yıl	9	1,333	0,5	0,1667		
	7-9 Yıl	9	2,333	1,3229	0,441		
	10 + Yıl	12	2,583	1,3114	0,3786		

Şu an çalışılan görevdeki süreye göre farklılaşma için yapılan anova analizi sonucu Rol Belirsizliği değişkeni için farklılaşma ortaya çıkmıştır (Çizelge 4.264).

Gerçekleştirilen Duncan testi oluşan farklılaşma grupları ortaya çıkmıştır (Çizelge 4.264).

Çizelge 4.264. Duncan testine göre rol belirsizliği

Rol Belirsizliği	Şu an Görevde Çalışma N	Subset For Alpha = 0.05	
		1	2
Duncan	4-6 Yıl	2,556	
	10 + Yıl	3,667	3,667
	1-3 Yıl	17	4,000
	7-9 Yıl	9	4,333
	Sig.		,052

4.4.10. Şu an Çalışılan Kaçınıcı Görev Yeri Olduğuna Göre Varyans Analizi

DKMP 10. Bölge çalışanlarının şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu durumuna göre (birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü, beşinci ve daha fazla) bağımlı değişken düzeyleri bakımından istatistiki olarak bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek için “tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” faydalanılmıştır. Birbirinden farklı olan şu an çalışılan görevdeki süreyi tespit etmek için ise “Duncan testi” uygulanmıştır.

Çizelge 4.265’teki neticeye göre şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu bağımlı değişkenler içinde “rol çatışması” değişkeninin diğer bağımlı değişkenlerden istatistiksel açıdan farklı olduğu belirlenmiştir ($p < 0,050$). Diğer bağımlı değişkenlerin (iş yükü, tükenmişlik, işe bağlı stres, motivasyon, iş-aile çatışması, yaşam tatmini, örgüte ve mesleğe bağlılık, rol belirsizliği ve genel iş doyumunu) ise şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğuna göre farklılıkların bulunmadığı görülmüştür ($p > 0,050$).

Çizelge 4.265. Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P
İş Yüğü	1. Görev Yeri	12	3,167	1,1934	0,3445	0,09	0,985
	2. Görev Yeri	12	3,25	1,2881	0,3718		
	3. Görev Yeri	7	3,429	0,9759	0,3689		
	4. Görev Yeri	9	3,333	1	0,3333		
	5 Ve + Görev Yeri	7	3,143	0,8997	0,3401		
Tükenmişlik	1. Görev Yeri	12	2	1,1282	0,3257	0,617	0,653
	2. Görev Yeri	12	2,75	1,2881	0,3718		
	3. Görev Yeri	7	2,143	1,3452	0,5084		
	4. Görev Yeri	9	2,333	1,5	0,5		
	5 Ve + Görev Yeri	7	2	1,4142	0,5345		
Yaşam Tatmini	1. Görev Yeri	12	2,333	1,2309	0,3553	0,646	0,633
	2. Görev Yeri	12	2,833	1,0299	0,2973		
	3. Görev Yeri	7	2,571	1,5119	0,5714		
	4. Görev Yeri	9	3,222	1,2019	0,4006		
	5 Ve + Görev Yeri	7	2,714	1,7043	0,6442		
İşe Bağlı Stres	1. Görev Yeri	12	1,75	0,9653	0,2787	0,619	0,652
	2. Görev Yeri	12	2,333	1,1547	0,3333		
	3. Görev Yeri	7	2	1,4142	0,5345		
	4. Görev Yeri	9	1,778	0,6667	0,2222		
	5 Ve + Görev Yeri	7	2,143	0,8997	0,3401		
İş-Aile Çatışması	1. Görev Yeri	12	2,333	1,1547	0,3333	0,754	0,561
	2. Görev Yeri	12	2,75	1,2881	0,3718		
	3. Görev Yeri	7	2,143	1,4639	0,5533		
	4. Görev Yeri	9	2,333	1,118	0,3727		
	5 Ve + Görev Yeri	7	3,143	1,5736	0,5948		
Rol Belirsizliği	1. Görev Yeri	12	3,333	1,557	0,4495	1,092	0,373
	2. Görev Yeri	12	4,333	1,2309	0,3553		
	3. Görev Yeri	7	3,429	1,7182	0,6494		
	4. Görev Yeri	9	3,889	1,1667	0,3889		
	5 Ve + Görev Yeri	7	3,286	1,2536	0,4738		
Motivasyon	1. Görev Yeri	12	2,5	0,9045	0,2611	2,024	0,109
	2. Görev Yeri	12	3	1,3484	0,3892		
	3. Görev Yeri	7	2	1	0,378		
	4. Görev Yeri	9	1,778	0,6667	0,2222		
	5 Ve + Görev Yeri	7	2,714	1,3801	0,5216		
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	1. Görev Yeri	12	2,167	1,4035	0,4051	0,738	0,572
	2. Görev Yeri	12	2,583	1,2401	0,358		
	3. Görev Yeri	7	2,143	1,069	0,4041		
	4. Görev Yeri	9	1,667	0,866	0,2887		
	5 Ve + Görev Yeri	7	2,429	1,6183	0,6117		
	1. Görev Yeri	12	2,667	0,8876	0,2562	0,773	0,549

İş-Yaşam Kalitesi	2. Görev Yeri	12	3,25	1,1382	0,3286		
	3. Görev Yeri	7	2,857	1,215	0,4592		
	4. Görev Yeri	9	3,333	0,866	0,2887		
	5 Ve + Görev Yeri	7	3,143	1,069	0,4041		
Rol Çatışması	1. Görev Yeri	12	1,417	0,6686	0,193	2,668	0,045
	2. Görev Yeri	12	3	1,3484	0,3892		*
	3. Görev Yeri	7	2,286	1,3801	0,5216		
	4. Görev Yeri	9	2,333	1,3229	0,441		
	5 Ve + Görev Yeri	7	2,571	1,3973	0,5281		
Genel İş Doyumu	1. Görev Yeri	12	1,833	1,1934	0,3445	0,465	0,761
	2. Görev Yeri	12	2,5	1,3143	0,3794		
	3. Görev Yeri	7	2,286	1,6036	0,6061		
	4. Görev Yeri	9	2,444	1,424	0,4747		
	5 Ve + Görev Yeri	7	2	1,5275	0,5774		

Rol çatışması durumunda 5. ve daha fazla görev yeri bakımından diğer durumlara göre düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.266. Duncan testine göre rol çatışması durumu

Rol Çatışması		N	Subset For Alpha = 0.05	
	Kaçinci Görev Yeri		1	2
Duncan	1. Görev Yeri	12	1,417	
	2. Görev Yeri	12		3,000
	3. Görev Yeri	7	2,286	2,286
	4. Görev Yeri	9	2,333	2,333
	5 Ve + Görev Yeri	7	2,571	2,571
	Sig.		,073	,267

4.4.11. Günlük Ortalama Çalışma Saati Durumlarına Göre Varyans Analizi

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının günlük ortalama çalışma saati durumlarına (8-10 saat, 11-13 saat) göre bağımlı değişken düzeyleri bakımından istatistiki olarak bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek için “tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” faydalanılmıştır. Çizelge 4.267’ye göre günlük ortalama çalışma saati (8-10 saat, 11-13 saat) bakımından istatistiksel açıdan günlük ortalama çalışma saati durumları arasında fark bulunmadığını göstermektedir ($p>0,050$).

Çizelge 4.267. Günlük ortalama çalışma saati durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P																																																																																																																															
İş Yüğü	8-10 Saat	45	3,244	1,0904	0,1625	0,107	0,746																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	3,5	0,7071	0,5			Tükenmişlik	8-10 Saat	45	2,289	1,3077	0,1949	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2	1,4142	1	Yaşam Tatmini	8-10 Saat	45	2,756	1,282	0,1911	0,662	0,420	11-13 Saat	2	2	1,4142	1	İşe Bağlı Stres	8-10 Saat	45	1,978	1,0333	0,154	0,495	0,486	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	İş-Aile Çatışması	8-10 Saat	45	2,578	1,2879	0,192	1,362	0,249	11-13 Saat	2	1,5	0,7071	0,5	Rol Belirsizliği	8-10 Saat	45	3,778	1,3799	0,2057	3,251	0,078	11-13 Saat	2	2	0	0	Motivasyon	8-10 Saat	45	2,511	1,1205	0,167	3,562	0,066	11-13 Saat	2	1	0	0	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	8-10 Saat	45	2,267	1,2505	0,1864	2,01	0,163	11-13 Saat	2	1	0	0	İş-Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	45	3,022	0,9883	0,1473	0,414	0,523	11-13 Saat	2	3,5	2,1213	1,5	Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2
Tükenmişlik	8-10 Saat	45	2,289	1,3077	0,1949	0,093	0,762																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	2	1,4142	1			Yaşam Tatmini	8-10 Saat	45	2,756	1,282	0,1911	0,662	0,420	11-13 Saat	2	2	1,4142	1	İşe Bağlı Stres	8-10 Saat	45	1,978	1,0333	0,154	0,495	0,486	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	İş-Aile Çatışması	8-10 Saat	45	2,578	1,2879	0,192	1,362	0,249	11-13 Saat	2	1,5	0,7071	0,5	Rol Belirsizliği	8-10 Saat	45	3,778	1,3799	0,2057	3,251	0,078	11-13 Saat	2	2	0	0	Motivasyon	8-10 Saat	45	2,511	1,1205	0,167	3,562	0,066	11-13 Saat	2	1	0	0	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	8-10 Saat	45	2,267	1,2505	0,1864	2,01	0,163	11-13 Saat	2	1	0	0	İş-Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	45	3,022	0,9883	0,1473	0,414	0,523	11-13 Saat	2	3,5	2,1213	1,5	Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5										
Yaşam Tatmini	8-10 Saat	45	2,756	1,282	0,1911	0,662	0,420																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	2	1,4142	1			İşe Bağlı Stres	8-10 Saat	45	1,978	1,0333	0,154	0,495	0,486	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	İş-Aile Çatışması	8-10 Saat	45	2,578	1,2879	0,192	1,362	0,249	11-13 Saat	2	1,5	0,7071	0,5	Rol Belirsizliği	8-10 Saat	45	3,778	1,3799	0,2057	3,251	0,078	11-13 Saat	2	2	0	0	Motivasyon	8-10 Saat	45	2,511	1,1205	0,167	3,562	0,066	11-13 Saat	2	1	0	0	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	8-10 Saat	45	2,267	1,2505	0,1864	2,01	0,163	11-13 Saat	2	1	0	0	İş-Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	45	3,022	0,9883	0,1473	0,414	0,523	11-13 Saat	2	3,5	2,1213	1,5	Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5																							
İşe Bağlı Stres	8-10 Saat	45	1,978	1,0333	0,154	0,495	0,486																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5			İş-Aile Çatışması	8-10 Saat	45	2,578	1,2879	0,192	1,362	0,249	11-13 Saat	2	1,5	0,7071	0,5	Rol Belirsizliği	8-10 Saat	45	3,778	1,3799	0,2057	3,251	0,078	11-13 Saat	2	2	0	0	Motivasyon	8-10 Saat	45	2,511	1,1205	0,167	3,562	0,066	11-13 Saat	2	1	0	0	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	8-10 Saat	45	2,267	1,2505	0,1864	2,01	0,163	11-13 Saat	2	1	0	0	İş-Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	45	3,022	0,9883	0,1473	0,414	0,523	11-13 Saat	2	3,5	2,1213	1,5	Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5																																				
İş-Aile Çatışması	8-10 Saat	45	2,578	1,2879	0,192	1,362	0,249																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	1,5	0,7071	0,5			Rol Belirsizliği	8-10 Saat	45	3,778	1,3799	0,2057	3,251	0,078	11-13 Saat	2	2	0	0	Motivasyon	8-10 Saat	45	2,511	1,1205	0,167	3,562	0,066	11-13 Saat	2	1	0	0	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	8-10 Saat	45	2,267	1,2505	0,1864	2,01	0,163	11-13 Saat	2	1	0	0	İş-Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	45	3,022	0,9883	0,1473	0,414	0,523	11-13 Saat	2	3,5	2,1213	1,5	Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5																																																	
Rol Belirsizliği	8-10 Saat	45	3,778	1,3799	0,2057	3,251	0,078																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	2	0	0			Motivasyon	8-10 Saat	45	2,511	1,1205	0,167	3,562	0,066	11-13 Saat	2	1	0	0	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	8-10 Saat	45	2,267	1,2505	0,1864	2,01	0,163	11-13 Saat	2	1	0	0	İş-Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	45	3,022	0,9883	0,1473	0,414	0,523	11-13 Saat	2	3,5	2,1213	1,5	Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5																																																														
Motivasyon	8-10 Saat	45	2,511	1,1205	0,167	3,562	0,066																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	1	0	0			Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	8-10 Saat	45	2,267	1,2505	0,1864	2,01	0,163	11-13 Saat	2	1	0	0	İş-Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	45	3,022	0,9883	0,1473	0,414	0,523	11-13 Saat	2	3,5	2,1213	1,5	Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5																																																																											
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	8-10 Saat	45	2,267	1,2505	0,1864	2,01	0,163																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	1	0	0			İş-Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	45	3,022	0,9883	0,1473	0,414	0,523	11-13 Saat	2	3,5	2,1213	1,5	Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5																																																																																								
İş-Yaşam Kalitesi	8-10 Saat	45	3,022	0,9883	0,1473	0,414	0,523																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	3,5	2,1213	1,5			Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5	Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5																																																																																																					
Rol Çatışması	8-10 Saat	45	2,289	1,325	0,1975	0,049	0,825																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5			Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5																																																																																																																		
Genel İş Doyumu	8-10 Saat	45	2,2	1,3751	0,205	0,093	0,762																																																																																																																															
	11-13 Saat	2	2,5	0,7071	0,5																																																																																																																																	

4.4.12. Vekâlet Edilen Görev Durumlarına Göre Varyans Analizi

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının vekâlet edilen görev durumlarına (evet, hayır) göre bağımlı değişken düzeyleri bakımından istatistiki olarak bir farklılığın bulunup bulunmadığını tespit etmek için “tek yönlü varyans analizinden (ANOVA)” faydalanılmıştır.

Çizelge 4.268’deki neticeye göre vekâlet edilen görevde (evet, hayır) istatistiksel açıdan “motivasyon” bağımlı değişkeninin diğer bağımlı değişkenlere göre vekâlet edilen görev durumunda farklılık olduğu ($p < 0,050$), diğer tüm bağımlı değişken durumlarının istatistiksel bakımdan bir farklılık bulunmadığını göstermektedir ($p > 0,050$).

Çizelge 4.268. Vekâlet edilen görev durum analizi

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	F	P																																																																																																																															
İş Yükü	Evet	5	3,6	0,8944	0,4	0,572	0,453																																																																																																																															
	Hayır	42	3,214	1,094	0,1688			Tükenmişlik	Evet	5	2,6	1,5166	0,6782	0,343	0,561	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Yaşam Tatmini	Evet	5	2,2	1,3038	0,5831	0,934	0,339	Hayır	42	2,786	1,279	0,1974	İşe Bağlı Stres	Evet	5	2,4	1,5166	0,6782	0,855	0,360	Hayır	42	1,952	0,9615	0,1484	İş-Aile Çatışması	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,058	0,811	Hayır	42	2,548	1,2533	0,1934	Rol Belirsizliği	Evet	5	4,2	1,3038	0,5831	0,706	0,405	Hayır	42	3,643	1,4111	0,2177	Motivasyon	Evet	5	3,4	1,3416	0,6	4,195	0,046	Hayır	42	2,333	1,0745	0,1658	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,123	0,727	Hayır	42	2,19	1,2145	0,1874	İş-Yaşam Kalitesi	Evet	5	3,6	1,1402	0,5099	1,694	0,200	Hayır	42	2,976	0,9997	0,1543	Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42
Tükenmişlik	Evet	5	2,6	1,5166	0,6782	0,343	0,561																																																																																																																															
	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982			Yaşam Tatmini	Evet	5	2,2	1,3038	0,5831	0,934	0,339	Hayır	42	2,786	1,279	0,1974	İşe Bağlı Stres	Evet	5	2,4	1,5166	0,6782	0,855	0,360	Hayır	42	1,952	0,9615	0,1484	İş-Aile Çatışması	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,058	0,811	Hayır	42	2,548	1,2533	0,1934	Rol Belirsizliği	Evet	5	4,2	1,3038	0,5831	0,706	0,405	Hayır	42	3,643	1,4111	0,2177	Motivasyon	Evet	5	3,4	1,3416	0,6	4,195	0,046	Hayır	42	2,333	1,0745	0,1658	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,123	0,727	Hayır	42	2,19	1,2145	0,1874	İş-Yaşam Kalitesi	Evet	5	3,6	1,1402	0,5099	1,694	0,200	Hayır	42	2,976	0,9997	0,1543	Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42	2,214	1,335	0,206										
Yaşam Tatmini	Evet	5	2,2	1,3038	0,5831	0,934	0,339																																																																																																																															
	Hayır	42	2,786	1,279	0,1974			İşe Bağlı Stres	Evet	5	2,4	1,5166	0,6782	0,855	0,360	Hayır	42	1,952	0,9615	0,1484	İş-Aile Çatışması	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,058	0,811	Hayır	42	2,548	1,2533	0,1934	Rol Belirsizliği	Evet	5	4,2	1,3038	0,5831	0,706	0,405	Hayır	42	3,643	1,4111	0,2177	Motivasyon	Evet	5	3,4	1,3416	0,6	4,195	0,046	Hayır	42	2,333	1,0745	0,1658	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,123	0,727	Hayır	42	2,19	1,2145	0,1874	İş-Yaşam Kalitesi	Evet	5	3,6	1,1402	0,5099	1,694	0,200	Hayır	42	2,976	0,9997	0,1543	Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42	2,214	1,335	0,206																							
İşe Bağlı Stres	Evet	5	2,4	1,5166	0,6782	0,855	0,360																																																																																																																															
	Hayır	42	1,952	0,9615	0,1484			İş-Aile Çatışması	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,058	0,811	Hayır	42	2,548	1,2533	0,1934	Rol Belirsizliği	Evet	5	4,2	1,3038	0,5831	0,706	0,405	Hayır	42	3,643	1,4111	0,2177	Motivasyon	Evet	5	3,4	1,3416	0,6	4,195	0,046	Hayır	42	2,333	1,0745	0,1658	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,123	0,727	Hayır	42	2,19	1,2145	0,1874	İş-Yaşam Kalitesi	Evet	5	3,6	1,1402	0,5099	1,694	0,200	Hayır	42	2,976	0,9997	0,1543	Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42	2,214	1,335	0,206																																				
İş-Aile Çatışması	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,058	0,811																																																																																																																															
	Hayır	42	2,548	1,2533	0,1934			Rol Belirsizliği	Evet	5	4,2	1,3038	0,5831	0,706	0,405	Hayır	42	3,643	1,4111	0,2177	Motivasyon	Evet	5	3,4	1,3416	0,6	4,195	0,046	Hayır	42	2,333	1,0745	0,1658	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,123	0,727	Hayır	42	2,19	1,2145	0,1874	İş-Yaşam Kalitesi	Evet	5	3,6	1,1402	0,5099	1,694	0,200	Hayır	42	2,976	0,9997	0,1543	Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42	2,214	1,335	0,206																																																	
Rol Belirsizliği	Evet	5	4,2	1,3038	0,5831	0,706	0,405																																																																																																																															
	Hayır	42	3,643	1,4111	0,2177			Motivasyon	Evet	5	3,4	1,3416	0,6	4,195	0,046	Hayır	42	2,333	1,0745	0,1658	Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,123	0,727	Hayır	42	2,19	1,2145	0,1874	İş-Yaşam Kalitesi	Evet	5	3,6	1,1402	0,5099	1,694	0,200	Hayır	42	2,976	0,9997	0,1543	Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42	2,214	1,335	0,206																																																														
Motivasyon	Evet	5	3,4	1,3416	0,6	4,195	0,046																																																																																																																															
	Hayır	42	2,333	1,0745	0,1658			Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,123	0,727	Hayır	42	2,19	1,2145	0,1874	İş-Yaşam Kalitesi	Evet	5	3,6	1,1402	0,5099	1,694	0,200	Hayır	42	2,976	0,9997	0,1543	Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42	2,214	1,335	0,206																																																																											
Örgüte ve Mesleğe Bağlılık	Evet	5	2,4	1,6733	0,7483	0,123	0,727																																																																																																																															
	Hayır	42	2,19	1,2145	0,1874			İş-Yaşam Kalitesi	Evet	5	3,6	1,1402	0,5099	1,694	0,200	Hayır	42	2,976	0,9997	0,1543	Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42	2,214	1,335	0,206																																																																																								
İş-Yaşam Kalitesi	Evet	5	3,6	1,1402	0,5099	1,694	0,200																																																																																																																															
	Hayır	42	2,976	0,9997	0,1543			Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982	Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42	2,214	1,335	0,206																																																																																																					
Rol Çatışması	Evet	5	2,8	1,4832	0,6633	0,831	0,367																																																																																																																															
	Hayır	42	2,238	1,2842	0,1982			Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982	Hayır	42	2,214	1,335	0,206																																																																																																																		
Genel İş Doymu	Evet	5	2,2	1,6432	0,7348	0	0,982																																																																																																																															
	Hayır	42	2,214	1,335	0,206																																																																																																																																	

4.5. 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINDA BAĞIMLI DEĞİŞKENLERE AİT KORELASYON ANALİZİ

Müdürlük çalışanlarına ait herhangi iki değişken arasındaki durumun varlığını, kuvvetini ve yönünü araştırmak için “korelasyon analizi” nden faydalanılmıştır. Elde edilen “Pearson iki değişkenli korelasyon analizi” Çizelge 4.269’da belirtilmiştir.

Çizelge 4.269, iş yükü düzeyleri ile tükenmişlik ($r=0,386$; $p=0,007<0,050$), yaşam tatmini ($r=0,100$; $p=0,504>0,050$), işe bağlı stres ($r=0,397$; $p=0,006<0,050$), iş aile çatışması ($r=0,215$; $p=0,146>0,050$), rol belirsizliği ($r=0,182$; $p=0,22>0,050$), motivasyon ($r=0,029$; $p=0,846>0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,25$; $p=0,09>0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,243$; $p=0,093>0,050$), rol çatışması ($r=0,412$; $p=0,04<0,050$), genel iş doymu ($r=0,247$; $p=0,94>0,050$), düzeyleri için pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştiği, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre iş yükü düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

Tükenmişlik düzeyleri ile yaşam tatmini ($r=0,400$; $p=0,005<0,050$), işe bağlı stres ($r=0,591$; $p=0,000<0,050$), iş aile çatışması ($r=0,445$; $p=0,002<0,050$), rol belirsizliği ($r=0,058$; $p=0,696>0,050$), motivasyon ($r=0,135$; $p=0,365>0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,271$; $p=0,065>0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,073$; $p=0,093>0,050$), rol çatışması ($r=0,569$; $p=0,000<0,050$), genel iş doyumu ($r=0,400$; $p=0,000<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştiği, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Tükenmişlik düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

Yaşam tatmini ile tükenmişlik ($r=0,400$; $p=0,005<0,050$), işe bağlı stres ($r=0,332$; $p=0,022<0,050$), iş aile çatışması ($r=0,634$; $p=0,000<0,050$), rol belirsizliği ($r=0,147$; $p=0,323>0,050$), motivasyon ($r=0,206$; $p=0,165>0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,622$; $p=0,000<0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,508$; $p=0,000<0,050$), rol çatışması ($r=0,547$; $p=0,000<0,050$), genel iş doyumu ($r=0,613$; $p=0,000<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştiği, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre tükenmişlik düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

İşe bağlı stres ile tükenmişlik ($r=0,591$; $p=0,000<0,050$), yaşam tatmini ($r=0,332$; $p=0,022<0,050$), iş aile çatışması ($r=0,564$; $p=0,000<0,050$), rol belirsizliği ($r=0,122$; $p=0,415>0,050$), motivasyon ($r=0,056$; $p=0,708>0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,409$; $p=0,004<0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,229$; $p=0,121>0,050$), rol çatışması ($r=0,638$; $p=0,000<0,050$), genel iş doyumu ($r=0,347$; $p=0,017<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştiği, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre tükenmişlik düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

İş aile çatışması ile iş yükü ($r=0,215$; $p=0,146>0,050$), tükenmişlik ($r=0,445$; $p=0,002<0,050$), yaşam tatmini ($r=0,634$; $p=0,000<0,050$), işe bağlı stres ($r=0,564$; $p=0,000<0,050$), rol belirsizliği ($r=0,139$; $p=0,352>0,050$), motivasyon ($r=0,325$;

$p=0,026<0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,606$; $p=0,000<0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,464$; $p=0,001<0,050$), rol çatışması ($r=0,528$; $p=0,000<0,050$), genel iş doyumunu ($r=0,561$; $p=0,000<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştiği, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre tükenmişlik düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

Rol belirsizliği ile iş yükü ($r=0,182$; $p=0,22>0,050$), tükenmişlik ($r=0,058$; $p=0,696>0,050$), yaşam tatmini ($r=0,147$; $p=0,323>0,050$), işe bağlı stres ($r=0,122$; $p=0,415>0,050$), iş aile çatışması ($r=0,139$; $p=0,352>0,050$), motivasyon ($r=0,277$; $p=0,006<0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,323$; $p=0,027<0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,588$; $p=0,000<0,050$), rol çatışması ($r=0,158$; $p=0,029<0,050$), genel iş doyumunu ($r=0,368$; $p=0,011<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştiği, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre tükenmişlik düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

Motivasyon ile iş yükü ($r=0,029$; $p=0,846>0,050$), tükenmişlik ($r=0,135$; $p=0,365>0,050$), yaşam tatmini ($r=0,206$; $p=0,165>0,050$), işe bağlı stres ($r=0,056$; $p=0,708>0,050$), iş aile çatışması ($r=0,325$; $p=0,026<0,050$), rol belirsizliği ($r=0,277$; $p=0,006<0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,436$; $p=0,002<0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,376$; $p=0,009<0,050$), rol çatışması ($r=0,290$; $p=0,048<0,050$), genel iş doyumunu ($r=0,319$; $p=0,029<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştiği, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre tükenmişlik düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

Örgüte ve mesleğe bağlılık ile iş yükü ($r=0,25$; $p=0,09>0,050$), tükenmişlik ($r=0,271$; $p=0,065>0,050$), yaşam tatmini ($r=0,622$; $p=0,000<0,050$), işe bağlı stres ($r=0,409$; $p=0,004<0,050$), iş aile çatışması ($r=0,606$; $p=0,000<0,050$), rol belirsizliği ($r=0,323$; $p=0,027<0,050$), motivasyon ($r=0,436$; $p=0,002<0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,589$; $p=0,000<0,050$), rol çatışması ($r=0,415$; $p=0,004<0,050$), genel iş doyumunu ($r=0,565$; $p=0,000<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde

değiştigi, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görölmektedir. Buna göre tükenmişlik düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

İş yaşam kalitesi ile iş yükü ($r=0,243$; $p=0,093>0,050$), tükenmişlik ($r=0,073$; $p=0,093>0,050$), yaşam tatmini ($r=0,508$; $p=0,000<0,050$), işe bağlı stres ($r=0,229$; $p=0,121>0,050$), iş aile çatışması ($r=0,464$; $p=0,001<0,050$), rol belirsizliği ($r=0,588$; $p=0,000<0,050$), motivasyon ($r=0,376$; $p=0,009<0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,589$; $p=0,000<0,050$), rol çatışması ($r=0,449$; $p=0,002<0,050$), genel iş doyumunu ($r=0,530$; $p=0,000<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştigi, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görölmektedir. Buna göre tükenmişlik düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

Rol çatışması ile iş yükü ($r=0,412$; $p=0,04<0,050$), tükenmişlik ($r=0,569$; $p=0,000<0,050$), yaşam tatmini ($r=0,547$; $p=0,000<0,050$), işe bağlı stres ($r=0,638$; $p=0,000<0,050$), iş aile çatışması ($r=0,528$; $p=0,000<0,050$), rol belirsizliği ($r=0,158$; $p=0,029<0,050$), motivasyon ($r=0,290$; $p=0,048<0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,415$; $p=0,004<0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,449$; $p=0,002<0,050$), genel iş doyumunu ($r=0,582$; $p=0,000<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştigi, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görölmektedir. Buna göre tükenmişlik düzeyleri arttıkça, yukarıda sayılan diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır

Genel iş doyumunu ile iş yükü ($r=0,247$; $p=0,94>0,050$), tükenmişlik ($r=0,400$; $p=0,000<0,050$), yaşam tatmini ($r=0,613$; $p=0,000<0,050$), işe bağlı stres ($r=0,347$; $p=0,017<0,050$), iş aile çatışması ($r=0,561$; $p=0,000<0,050$), rol belirsizliği ($r=0,368$; $p=0,011<0,050$), motivasyon ($r=0,319$; $p=0,029<0,050$), örgüte ve mesleğe bağlılık ($r=0,565$; $p=0,000<0,050$), iş yaşam kalitesi ($r=0,530$; $p=0,000<0,050$), rol çatışması ($r=0,582$; $p=0,000<0,050$), düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon değişkenlerin aynı yönde değiştigi, iki değişkenli ilişkiler anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görölmektedir. Tükenmişlik düzeyleri arttıkça diğer bağımlı değişkenlerin düzeyleri de artmaktadır.

Çizelge 4.269. Bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon analizi

	İş Yüğü	Tükenmişlik	Yaşam Tatmini	İşe Bağlı Stres	İş-Aile Çatışması	Rol Belirsizliği	Motivasyon	Örgüte Ve Mesleğe Bağlılık	İş-Yaşam Kalitesi	Rol Çatışması
Tükenmişlik	r ,386**									
	p 0,007									
Yaşam Tatmini	r 0,100	,400**								
	p 0,504	0,005								
İşe Bağlı Stres	r ,397**	,591**	,332*							
	p 0,006	0,000	0,022							
İş-Aile Çatışması	r 0,215	,445**	,634**	,564**						
	p 0,146	0,002	0	0						
Rol Belirsizliği	r 0,182	0,058	0,147	0,122	0,139					
	p 0,22	0,696	0,323	0,415	0,352					
Motivasyon	r 0,029	0,135	0,206	0,056	,325*	0,277				
	p 0,846	0,365	0,165	0,708	0,026	0,06				
Örgüte Ve Mesleğe Bağlılık	r 0,25	0,271	,622**	,409**	,606**	,323*	,436**			
	p 0,09	0,065	0	0,004	0	0,027	0,002			
İş-Yaşam Kalitesi	r 0,248	0,073	,508**	0,229	,464**	,588**	,376**	,589**		
	p 0,093	0,626	0	0,121	0,001	0	0,009	0		
Rol Çatışması	r ,412**	,569**	,547**	,638**	,528**	0,158	,290*	,415**	,449**	
	p 0,004	0	0	0	0	0,29	0,048	0,004	0,002	
Genel İş Doyumu	r 0,247	,400**	,613**	,347*	,561**	,368*	,319*	,565**	,530**	,582**
	p 0,094	0,005	0	0,017	0	0,011	0,029	0	0	0

4.6. GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GÖREV VE YETKİ ÖNCELİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü bünyesinde yer alan daire başkanlıklarının görev ve yetkileri içerisinde en önemli görülen üç konu denekler tarafından değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmede birinci derecede önemli, ikinci derecede önemli ve üçüncü şekilde önemli olacak şekilde puanlamalar gerçekleştirilmiştir. Her bir daire başkanlığındaki görev ve yetkiler açısından en çok puan alan konu denekler tarafından en öne çıkan konu olarak değerlendirilebilir.

Daire başkanlıklarının görev ve yetkilerini içeren konuların önemliliği açısından deneklerin değerlendirmeleri tablolar halinde sunulmuştur.

Av yönetimi daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde ilk üç konu bağlamında birinci konuyu “Ulusal ve uluslararası mevzuat uyarınca avlanma ve avcılıkla ilgili iş ve işlemleri yürütmek” ve “Usulsüz avcılığın

önlenmesi ile ilgili av koruma, kontrol ve denetim faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmek” toplam 37 puan ile oluşturduğu görülmektedir (Çizelge 4.270).

İkinci sırada ise 25 puanla “Av kaynaklarının sürdürülebilir yönetimi maksadıyla kamu kurum ve kuruluşları, köy tüzel kişilikleri ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapmak” konusu yer almıştır (Çizelge 4.270).

Üçüncü sırada da 11 puan ile “Avcılık eğitimi, avcılık belgelerinin düzenlenmesi, vizesi, iptali, avlanma izin ücretleri, av ve yaban hayvanları tazminatları ve fahri av müfettişleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek” konusunun geldiği görülmektedir (Çizelge 4.270).

Çizelge 4.270. Av yönetimi daire başkanlığı görev ve yetki konuları

Av yönetimi daire başkanlığının görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini yazın	I. Derece önemli	I. Derece önemli görülmeye %'si	II. Derece önemli	II. Derece önemli görülmeye %'si	III. Derece önemli	III. Derece önemli görülmeye %'si	Toplam
Ulusal ve uluslararası mevzuat uyarınca avlanma ve avcılıkla ilgili iş ve işlemleri yürütmek.	23	62,16	5	13,51	9	24,32	37
Usulsüz avcılığın önlenmesi ile ilgili av koruma, kontrol ve denetim faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmek	13	35,14	17	45,95	7	18,92	37
Av kaynaklarının sürdürülebilir yönetimi maksadıyla kamu kurum ve kuruluşları, köy tüzel kişilikleri ve sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapmak	9	36,00	8	32,00	8	32,00	25
Avcılık eğitimi, avcılık belgelerinin düzenlenmesi, vizesi, iptali, avlanma izin ücretleri, av ve yaban hayvanları tazminatları ve fahri av müfettişleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek	0	0,00	6	54,55	5	45,45	11
Av turizminin geliştirilmesine yönelik çalışmaları yürütmek, koordine etmek, izlemek.	0	0,00	4	44,44	5	55,56	9
Zararlılarla mücadele maksatlı av organizasyonları ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.	2	66,67	0	0,00	1	33,33	3
Merkez Av Komisyonu çalışmaları ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek	0	0,00	4	30,77	9	69,23	13

Biyolojik çeşitlilik daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde ilk üç konu bağlamında birinci konuyu “Nesli tehlike altında, tehlikeye düşebilecek ya da korunması gereken veya üretilmesine ihtiyaç duyulan yabani türlerin üretilmesine ve uygun yaşam ortamlarına yerleştirilmesine katkı sağlamak” ifadesi 31 puan ile oluşturur (Çizelge 4.271).

İkinci sırada ise 29 puanla “Ulusal düzeyde biyolojik çeşitlilik bileşenlerinin envanteri, izlenmesi, korunması ve biyolojik kaynakların sürdürülebilir kullanımı” konusu yer almıştır (Çizelge 4.271).

Üçüncü sırada da 20 puan ile “Biyolojik çeşitliliğin envanter ve izlenmesine ilişkin kriter ve standartları belirlemek, biyolojik çeşitlilik unsurlarının sürekli envanteri ve izlenmesine yönelik iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak” konusunun geldiği görülmektedir (Çizelge 4.271).

Çizelge 4.271. Biyolojik çeşitlilik daire başkanlığı görev ve yetki konuları

Biyolojik çeşitlilik daire başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini yazın	I. Derece önemli	I. Derece önemli görülmeye %'si	II. Derece önemli	II. Derece önemli görülmeye %'si	III. Derece önemli	III. Derece önemli görülmeye %'si	Toplam
Ulusal düzeyde biyolojik çeşitlilik bileşenlerinin envanteri, izlenmesi, korunması ve biyolojik kaynakların sürdürülebilir kullanımı.	17	58,62	5	17,24	7	24,14	29
Biyolojik çeşitliliğin envanter ve izlenmesine ilişkin kriter ve standartları belirlemek, biyolojik çeşitlilik unsurlarının sürekli envanteri ve izlenmesine yönelik iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak	8	40,00	9	45,00	3	15,00	20
Nesli tehlike altında, tehlikeye düşebilecek ya da korunması gereken veya üretilmesine ihtiyaç duyulan yabani türlerin üretilmesine ve uygun yaşam ortamlarına yerleştirilmesine katkı sağlamak.	13	41,94	9	29,03	9	29,03	31
Genetik çeşitlilik üzerinde biyoteknoloji uygulamalarından kaynaklanabilecek etkilerin, risklerin ve potansiyel faydaların belirlenmesi, izlenmesi ve	6	42,86	5	35,71	3	21,43	14

önlenmesi ile ilgili çalışmalara katkı sağlamak.							
Biyolojik çeşitlilik ile ilgili bilimsel araştırma izin başvurularını değerlendirmek, görüş bildirmek ve izin verilmesine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.	1	14,29	4	57,14	2	28,57	7
Biyolojik kaçakçılıkla mücadele bilgi sistemi ile ilgili iş ve işlemleri yapmak; genetik kaynakların izinsiz elde edilmesi ve yurt dışına çıkartılmasına karşı tedbirler almak	2	16,67	6	50,00	4	33,33	12
Yabani bitki türlerinin ve yaşam ortamlarının etüdü, envanteri, izlemesi ve belirlenen türler için tür koruma eylem plânlarının yapılması.	0	0,00	5	41,67	7	58,33	12
Yabani flora ve faunaya ait genetik kaynakların ve genetik kaynaklarla bağlantılı geleneksel bilgilerin kayıt altına alınması ile ilgili iş ve işlemleri yapmak.	0	0,00	1	11,11	8	88,89	9

Doğa koruma daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde ilk üç konu bağlamında birinci konuyu “Tabiatın korunmasına ilişkin politikalar geliştirmek, strateji, ilke ve kriterlerin oluşturulmasıyla ilgili iş ve işlemleri yapmak.” ifadesi 43 puan ile oluşturur (Çizelge 4.272).

İkinci sırada ise “Doğa koruma ile ilgili uluslararası gelişmeleri takip etmek, ilgili birimleri bilgilendirmek” konusu 27 puanla yer almıştır (Çizelge 4.272).

Üçüncü sırada da 20 puan ile “Kalkınma planlarında ve yıllık programlarda öncelikli olarak yer alması gerekli görülen tabiatın korunmasına ilişkin temel politikaları tespit etmek” konusunun geldiği görülmektedir (Çizelge 4.272).

Çizelge 4.272. Doğa koruma daire başkanlığı görev ve yetki konuları

Doğa Koruma Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesi	I. Derece önemli	I. Derece önemli görülmeye %'si	II. Derece önemli	II. Derece önemli görülmeye %'si	III. Derece önemli	III. Derece önemli görülmeye %'si	Toplam
Doğa koruma ile ilgili uluslararası gelişmeleri takip etmek, ilgili birimleri bilgilendirmek.	16	59,26	6	22,22	5	18,52	27
Doğa turizmi faaliyetleri kapsamında ilgi gruplarının eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini sağlamak.	3	21,43	6	42,86	5	35,71	14
Üniversiteler, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, AR-GE kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve benzeri kuruluşlarla işbirliği yapmak.	3	18,75	4	25,00	9	56,25	16
Doğa turizmi ve eko turizm faaliyetleri ile ilgili üst ölçekli iş ve işlemleri koordine etmek, bunlara ilişkin planları yapmak veya yaptırmak ve uygulamasını desteklemek	2	22,22	4	44,44	3	33,33	9
Tabiatın korunmasına ilişkin politikalar geliştirmek, strateji, ilke ve kriterlerin oluşturulmasıyla ilgili iş ve işlemleri yapmak.	16	37,21	18	41,86	9	20,93	43
Enerji, madencilik, sanayi, ulaşım ve diğer faaliyetler ile ilgili etki değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri oluşturmak, iş ve işlemleri yürütmek	1	14,29	1	14,29	5	71,43	7
Çevresel Etki Değerlendirmesi kapsamında Genel Müdürlük görüşünün oluşturulmasına ilişkin iş ve işlemleri yapmak.	0	0,00	0	0,00	2	100,00	2
Kalkınma planlarında ve yıllık programlarda öncelikli olarak yer alması gerekli görülen tabiatın korunmasına ilişkin temel politikaları tespit etmek.	6	31,58	7	36,84	6	31,58	19

Hassas alanlar daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde ilk üç konu bağlamında birinci konuyu 34 puan ile “Ulusal mevzuat ve uluslararası koruma sözleşmeleri kapsamında bulunan ve herhangi bir statüsü bulunmayan alanlarda koruma ve kullanma esaslarını, koruma ve geliştirmeye yönelik hedef, ilke ve stratejileri belirlemek.” ifadesi oluşturmaktadır (Çizelge 4.273).

İkinci sırada ise “Koruma altına alınmamış bozulmuş, bozulmakta olan veya tehdit altındaki alanların rehabilitasyonuna ve restorasyonuna ait proje hazırlamak, hazırlatmak ve uygulanmasını sağlamak” konusu 28 puanla yer almıştır (Çizelge 4.273).

Üçüncü sırada da 22 puan ile “Herhangi bir statüyle koruma altına alınmamış, tabii ve çevresel etkilere karşı korunması gereken hassas alanlardan mağara, korunması gereken peyzaj alanları ve benzeri alanlar ile ilgili etüt-envanter çalışmalarını yapmak” konusunun geldiği görülmektedir (Çizelge 4.273).

Çizelge 4.273. Hassas alanlar daire başkanlığı görev ve yetki konuları

Hassas Alanlar Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini	I. Derece önemli	I. Derece önemli görölme %'si	II. Derece önemli	II. Derece önemli görölme %'si	III. Derece önemli	III. Derece önemli görölme %'si	Toplam
Herhangi bir statüyle koruma altına alınmamış, tabii ve çevresel etkilere karşı korunması gereken hassas alanlardan mağara, korunması gereken peyzaj alanları ve benzeri alanlar ile ilgili etüt-envanter çalışmalarını yapmak.	16	72,73	3	13,64	3	13,64	22
Ulusal mevzuat ve uluslararası koruma sözleşmeleri kapsamında bulunan ve herhangi bir statüsü bulunmayan alanlarda koruma ve kullanma esaslarını, koruma ve geliştirmeye yönelik hedef, ilke ve stratejileri belirlemek	18	52,94	11	32,35	5	14,71	34
Herhangi bir statüye dâhil olmayan hassas alanlarda koruma, planlama, geliştirme, yönetim ve tanıtım ile ilgili idarî ve teknik tedbirleri almak, bunlara ilişkin iş ve işlemleri yapmak	3	17,65	4	23,53	10	58,82	17
Koruma altına alınması gereken mağaraların etüdünün yapılarak haritalanması ve koruma statüsüne uygun olanların ilgili birimlere teklifte bulunmak	2	50,00	1	25,00	1	25,00	4
Sulak alanlar ve Ramsar alanlarının tespiti, ilanı ve Ramsar Sözleşmesi ile ilgili tüm işleri yapmak ilgili kurumlarla iş birliği içinde sulak alan koruma bölgelerini belirlemek	3	15,79	8	42,11	8	42,11	19
Koruma altına alınmamış bozulmuş, bozulmakta olan veya tehdit altındaki alanların rehabilitasyonuna ve restorasyonuna ilişkin proje hazırlamak, hazırlatmak ve uygulanmasını sağlamak	3	10,71	16	57,14	9	32,14	28
Deniz, kıyı ve ada ekosistemlerinin korunmasını sağlamak maksadıyla araştırma, rehabilitasyon, restorasyon ve izlemeyle ilgili çalışmalar yapmak, yaptırmak	1	7,14	3	21,43	10	71,43	14

Avrupa Peyzaj Sözleşmesi kapsamında ülke peyzaj karakter tiplerinin ve alanlarının belirlenerek peyzaj envanterinin çıkarılması ve peyzaj atlaslarının hazırlanmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
--	---	------	---	------	---	------	---

İdari işler ve koordinasyon daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde ilk üç konu bağlamında birinci konuyu 26 puan ile “Genel Müdürlüğün yatırım ve cari bütçelerinin hazırlanması, takibi ve koordinasyonu ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek” ifadesi oluşturmaktadır (Çizelge 4.274).

İkinci sırada ise “Genel Müdürlüğün ihale ve satın alma süreçlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ve koordine etmek” ve “Genel Müdürlük personelinin görevlendirilmesine ve özlük haklarına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ve koordine etmek” ifadeleri toplamda 23 puan ile oluşturduğu görülmektedir (Çizelge 4.274).

Üçüncü sırada da 22 puan ile “Herhangi bir statüyle koruma altına alınmamış, tabii ve çevresel etkilere karşı korunması gereken hassas alanlardan mağara, korunması gereken peyzaj alanları ve benzeri alanlar ile ilgili etüt-envanter çalışmalarını yapmak” konusunun geldiği görülmektedir (Çizelge 4.274).

Çizelge 4.274. İdari işler ve koordinasyon daire başkanlığı görev ve yetki konuları

İdari İşler ve Koordinasyon Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesi	Derece						Toplam
	I. Derece önemli	I. Derece önemli görülmeme %'si	II. Derece önemli	II. Derece önemli görülmeme %'si	III. Derece önemli	III. Derece önemli görülmeme %'si	
Genel Müdürlüğün kütüphane, evrak, arşiv ve taşınır hizmetlerini yürütmek ve koordine etmek.	6	54,55	5	45,45	0	0,00	11
Genel Müdürlüğün ihale ve satın alma süreçlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ve koordine etmek.	6	26,09	12	52,17	5	21,74	23
Genel Müdürlüğün sivil savunma faaliyetleri ile ilgili hizmetleri yürütmek.	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1
Genel Müdürlüğün görev alanına giren konularda eğitim, yayın ve tanıtım faaliyetlerini yürütmek, konferans, seminer ve benzeri organizasyonları düzenlemek.	4	22,22	4	22,22	10	55,56	18

Genel Müdürlüğe ait temizlik, aydınlatma, ısıtma, bakım, onarım ve taşıma hizmetleri ile ilgili işleri yürütmek ve koordine etmek	3	20,00	5	33,33	7	46,67	15
Genel Müdürlüğün yatırım ve cari bütçelerinin hazırlanması, takibi ve koordinasyonu ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek	13	50,00	8	30,77	5	19,23	26
Genel Müdürlük personelinin görevlendirilmesine ve özlük haklarına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ve koordine etmek	9	39,13	6	26,09	8	34,78	23
Genel Müdürlük yatırım programlarında yer alan projelerin nakdî gerçekleştirmelerini takip etmek	4	26,67	3	20,00	8	53,33	15

Milli parklar daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde ilk üç konu bağlamında birinci konuyu 40 puan ile “Millî park, tabiat parkı, tabiat anıtı ve tabiatı koruma alanlarının etüt-envanteri, tespiti, tescili, sınır değişikliği, statü iptali ile ilanına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek” ifadesi oluşturmaktadır (Çizelge 4.275).

İkinci sırada ise 28 puan ile “Millî park, tabiat parkı, tabiat anıtı, tabiatı koruma alanlarında gelişme planı ve yönetim planlarına uygun olarak, ziyaretçi yönetim planlarını, programlarını ve diğer alt plan/ programlarını hazırlamak ifadesinin olduğu görülmektedir (Çizelge 4.275).

Üçüncü sırada da 21 puan ile “Millî park, tabiat parkı, tabiat anıtları içerisinde açık alan düzenlemesi, peyzaj projeleri, alt ve üst yapı projelerini yapmak veya yaptırmak, onaylamak, ihtiyaç duyulabilecek revizyon çalışmalarını yapmak veya yaptırmak” konusunun yer aldığı görülmektedir (Çizelge 4.275).

Çizelge 4.275. Milli parklar daire başkanlığı görev ve yetki konuları

Milli Parklar Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesi	I. Derece önemli	I. Derece önemli görölme %'si	II. Derece önemli	II. Derece önemli görölme %'si	III. Derece önemli	III. Derece önemli görölme %'si	Toplam
Millî park, tabiat parkı, tabiat anıtı ve tabiatı koruma alanlarının etüt-envanteri, tespiti, tescili, sınır değişikliği, statü iptali ile ilanına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.	35	87,50	4	10,00	1	2,50	40
Millî park, tabiat parkı, tabiat anıtları içerisinde açık alan düzenlemesi, peyzaj projeleri, alt ve üst yapı projelerini yapmak veya yaptırmak, onaylamak, ihtiyaç duyulabilecek revizyon çalışmalarını yapmak veya yaptırmak.	2	9,52	14	66,67	5	23,81	21
Korunan alanlardaki işletmeye konu edilebilecek alan, yapı ve tesislerin işletilmesi/işlettirilmesine yönelik iş ve işlemleri yapmak, korunan alanlardaki ücret tarifelerinin belirlenmesini koordine etmek.	0	0,00	3	30,00	7	70,00	10
Uygulama projelerinin yapımı, bu projelere esas tesislerin inşası ve bunların bakım onarımının takip ve kontrolünü yapmak veya yaptırmak.	0	0,00	1	14,29	6	85,71	7
Görev sahası dâhilindeki kamulaştırma ve taşınmazların tahsisine ilişkin iş ve işlemlerini yürütmek.	2	25,00	2	25,00	4	50,00	8
Millî park, tabiat parkı, tabiat anıtı, tabiatı koruma alanlarında gelişme planı ve yönetim planlarına uygun olarak, ziyaretçi yönetim planlarını, programlarını ve diğer alt plan/programlarını hazırlamak.	6	21,43	12	42,86	10	35,71	28
Görev alanlarıyla ilgili proje teklifleri hazırlamak, diğer kurumlar veya sivil toplum kuruluşları ile birlikte ulusal veya uluslararası düzeydeki projeleri yürütmek.	2	10,00	9	45,00	9	45,00	20
Alan kılavuzluğu eğitimlerini yapmak veya yaptırmak ve uygulamalarını koordine etmek.	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1

Yaban hayatı daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde ilk üç konu bağlamında birinci konuyu 41 puan ile “4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu kapsamında tanımlanan yaban hayvanı türlerinin tür koruma eylem

plânlarının yapılmasına ve uygulanmasına ilişkin iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak” ifadesi oluşturmaktadır (Çizelge 4.276).

İkinci sırada ise 34 puan ile “Nesli tehlike altında, tehlikeye düşebilecek ya da korunması gereken veya üretilmesine ihtiyaç duyulan yabancı hayvan türlerini üretmek, uygun yaşam ortamlarına yerleştirmek, yaban hayatını desteklemek” ifadesinin olduğu görülmektedir (Çizelge 4.276).

Üçüncü sırada da “Yaban hayvanları için kurtarma merkezleri tefrik ve tesis etmek, ettirmek ve bunlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve bu kapsamdaki işlemleri yürütmek” ve “1/7/2003 tarihli ve 4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu kapsamında tanımlanan yaban hayvanlarına yönelik üretim yeri ve istasyonlarındaki iş ve işlemleri yürütmek” ifadeleri toplamda 16 puan ile yer aldığı görülmektedir (Çizelge 4.276).

Çizelge 4.276. Yaban hayatı daire başkanlığı görev ve yetki konuları

Yaban Hayatı Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesi	Derece önemli						Toplam
	I. Derece önemli	I. Derece önemli görülmeme %'si	II. Derece önemli	II. Derece önemli görülmeme %'si	III. Derece önemli	III. Derece önemli görülmeme %'si	
4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu kapsamında tanımlanan yabancı hayvan türlerinin tür koruma eylem plânlarının yapılmasına ve uygulanmasına ilişkin iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak.	37	90,24	3	7,32	1	2,44	41
Yaban hayvanları ile ilgili halkalama, markalama ve vericilerle izleme çalışmaları yapmak veya yaptırmak.	0	0,00	6	50,00	6	50,00	12
Nesli tehlike altında, tehlikeye düşebilecek ya da korunması gereken veya üretilmesine ihtiyaç duyulan yabancı hayvan türlerini üretmek, uygun yaşam ortamlarına yerleştirmek, yaban hayatını desteklemek.	5	14,71	24	70,59	5	14,71	34
Yaban hayatı geliştirme sahalarındaki av turizmi kotalarını belirlemek.	1	20,00	3	60,00	1	20,00	5
Yaban hayvanları için kurtarma merkezleri tefrik ve tesis etmek, ettirmek ve bunlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve bu kapsamdaki işlemleri yürütmek.	3	18,75	4	25,00	9	56,25	16

1/7/2003 tarihli ve 4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu kapsamında tanımlanan yaban hayvanlarına yönelik üretim yeri ve istasyonlarındaki iş ve işlemleri yürütmek.	0	0,00	1	6,25	15	93,75	16
Yaban hayvanlarına ait DNA ve hücre bankaları kurmak veya kurdurmak ve bu maksatla yaban hayvanlarından örnekler toplamak veya toplatmak.	1	8,33	4	33,33	7	58,33	12
4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu kapsamında tanımlanan yaban hayvanı türlerinin tür koruma eylem plânlarının yapılmasına ve uygulanmasına ilişkin iş ve işlemleri yapmak.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0

Bölge Müdürlüğünüzde / Şube Müdürlüğünüzde / Şefliğinizde yürütülen faaliyetlerden, yıl boyunca en fazla zaman alan görev ve konular içerisinde en önemli konular irdelendiğinde ilk üç konu bağlamında birinci konuyu “Doğa koruma, biyolojik çeşitlilik ve korunan türler ve alanlar konusunda eğitim, tanıtım, bilinçlendirme işleri 17 puan ile yer aldığı görülmektedir (Çizelge 4.277).

İkinci sırada ise 15 puanla “Avcılık hizmetlerine yönelik iş ve işlemler” konusu yer almıştır (Çizelge 4.277).

Üçüncü sırada da 13 puan ile “Av koruma ve kontrol işleri” konusunun geldiği görülmektedir (Çizelge 4.277).

Çizelge 4.277. Yıl boyunca en fazla zaman alan görev ve konular

Bölge Müdürlüğünüzde/Şube Müdürlüğünüzde/Şefliğinizde ki faaliyetlerden, yıl boyunca en fazla zaman alan 3 konu	I. Derece önemli	I. Derece önemli görülmeme %'si	II. Derece önemli	II. Derece önemli görülmeme %'si	III. Derece önemli	III. Derece önemli görülmeme %'si	Toplam
Bilgi Sistemleri işleri	1	50,00	0	0,00	1	50,00	2
Eğitim ve Tanıtım iş ve işlemleri	7	70,00	1	10,00	2	20,00	10
Avcılık Hizmetlerine yönelik iş ve işlemler	9	60,00	5	33,33	1	6,67	15
Uluslararası ve ulusal mevzuat yönetimi ve uyumlulaştırma işleri	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Halkla İlişkiler ve Dış İlişkiler (eğitimler, toplantılara katılımlar, öğrenci stajları vb.)	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1
Doğa korumaya yönelik Politika ve Programlara ilişkin iş ve işlemler	1	20,00	1	20,00	3	60,00	5

Doğa koruma alanlarıyla iliği diğer Sektörlerle İlişkilerin belirlenmesi ve düzenlenmesine yönelik iş ve işlemler	0	0,00	0	0,00	2	100,00	2
Doğa koruma, biyolojik çeşitlilik ve korunan türler ve alanlar konusunda eğitim, tanıtım, bilinçlendirme işleri	2	11,76	7	41,18	8	47,06	17
Hassas alanların Etüt ve Envanter iş ve işlemleri	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Sulak Alanların envanteri, yönetimi izlenmesi ve değerlendirilmesi işleri	2	66,67	1	33,33	0	0,00	3
Mağara alanlarının etüt ve envanteri ile koruma, yönetimi, denetimi, izleme ve değerlendirilme işleri	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Milli Parkların Etüt ve Envanter işleri	1	50,00	0	0,00	1	50,00	2
Korunan alanlarda koruma, envanter, yönetim, izleme ve değerlendirme proje uygulama işleri	3	37,50	2	25,00	3	37,50	8
Korunan alanlarda yaşanan İzin ve Mülkiyet işleri ile bu alanlarda yer alacak mimari donatıların planlanması, yapım işleri	1	25,00	1	25,00	2	50,00	4
Yaban hayatı geliştirme, yaban hayatı koruma kontrol işleri	1	14,29	2	28,57	4	57,14	7
İdari ve mali işler	3	37,50	3	37,50	2	25,00	8
Av Turizmi ve Avlak Yönetimi iş ve işlemleri	0	0,00	2	100,00	0	0,00	2
Av Koruma ve Kontrol işleri	8	61,54	5	38,46	0	0,00	13
Biyolojik çeşitlilik ile ilgili AR-GE iş ve işlemleri	0	0,00	1	33,33	2	66,67	3
Av yönetimine yönelik Etüt ve Envanter işleri	0	0,00	1	50,00	1	50,00	2
Korunan alanlardaki Biyolojik Çeşitlilikle ilgili ekosistem hizmetleri ve envanteri işleri	0	0,00	1	20,00	4	80,00	5
Biyoteknolojiye yönelik iş ve işlemler	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Korunan alanlar, hassas ekosistemler gibi kaynak değeri olan alanların biyolojik çeşitlilik değerlerini İzleme ve Değerlendirme işleri	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1
Doğa koruma konusunda ve korunan alanlarda biyolojik çeşitlilik konularında Ar-Ge işleri	3	50,00	2	33,33	1	16,67	6
Hassas alanların Yönetimi iş ve işlemleri	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1
Hassas alanlara yönelik Peyzaj Koruma alanlarının envanteri, yönetimi, izleme ve değerlendirilmesi işleri	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Deniz alanlarının etüt ve envanteri ile koruma, yönetimi, denetimi, izleme ve değerlendirilme işleri	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Korunan alanlar yönetim planlarının yapılması ve bu planların izleme ve değerlendirilme işleri	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0

Korunan alanlardaki Ziyaretçi Yönetimi, alanlardaki ziyaretçi kapasite kullanımlarının saptanması ve buna göre yönetim işleri	0	0,00	4	66,67	2	33,33	6
Yaban hayatı etüt ve envanter, koruma, izleme ve kontrol işleri	3	37,50	2	25,00	3	37,50	8
Yaban hayatı tür koruma, etüt ve envanter, izleme ve kontrol işleri	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Planlama ve koordinasyon işleri	2	25,00	4	50,00	2	25,00	8

BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

Tez çalışması Tarım ve Orman Bakanlığı 10. Bölge Müdürlüğü'nde görev yapan yönetici konumunda olanlar ve teknik personelin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmada örneklenen denekler tarafından çalışanların çalışma performans algılarını etkileyecek unsurların değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir.

10. Bölge Müdürlüğü' nün genel çerçevedeki görev ve yetkileri dikkate alınarak oluşturulan anket formunda bu görev ve yetkilerin önceliklendirilmesi sağlanmıştır. Çalışanların görev ve yetkiler için algıları ortaya konmuştur. Çalışmanın bir diğer boyutunu ise çalışma yaşamına yönelik 11 temel başlıkta yer alan algı ölçeklerinin irdelenmesi oluşturmuştur. Bu bağlamda iş yükü için 17, tükenmişlik 9, yaşam tatmini 4, işe bağlı stres 10, iş-aile çatışması 7, rol belirsizliği 6, motivasyon 17, örgüte ve mesleğe bağlılık 9, iş-yaşam kalitesi 8, rol çatışması 8, genel iş doyumunu 9 değişkenden oluşan ve çalışanlar tarafından doldurulan değerlendirme formu çözümlenmiştir.

Tez çalışmasında elde edilen veriler ışığı altında ana başlıklar halinde konuyla ilgili gerçekleştirilmiş olan ulusal ve uluslararası literatüre dayanarak değerlendirmeler ve bu değerlendirmelerden oluşan çıkarımlar sunulmaktadır.

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının sosyodemografik özellikler itibariyle farklılıkların olup olmadığı ki-kare testi kullanılarak %5 önem düzeyinde sosyodemografik özellikler açısından homojen olup olmadığı değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda incelenen bağımsız değişkenler açısından 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları için bir farklılık olmadığı (homojen olduğu) saptanmıştır. OGM çalışanları için yapılan çalışmada ise eğitim, medeni hal, eşin çalışma durumu gibi bağımsız sosyodemografik

değişkenler arasında farklılıkların ortaya çıktığı (homojen olmadığı) görülmüştür (Yılmaz, 2017).

İş yükü ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Kendilerinden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olduğu” yönündeki algı ölçütüne %38 oranında çalışma temposunun orta düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir (Çizelge 4.3). Bu konuda OGM çalışanları %79 oranında çalışma temposunun çok hızlı olduğunu belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017).

“Fazla çalışılması gereken zamanlar” yönündeki algı ölçütü sonucunda çalışanlar %38 oranında iş yükü olduğunu ifade etmişlerdir (Çizelge 4.4). Bu konuda OGM çalışanları %80 oranında normalden fazla çalışılması gereken zamanlar olduğunu belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017).

“Çalışanların fazla iş nedeniyle kendilerini yormaları” yönündeki algı ölçütüne % 53 oranında kendilerini yormadıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.9). Bu konuda OGM çalışanları %73 oranında kendilerini yorduklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017).

“Çalışanların bilgi yönetim sisteminin (EBYS) iş yükünü arttırması” yönündeki algı ölçütüne % 70 oranında iş yükünü arttırmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.14). Bu konuda OGM çalışanları %70 oranında iş yükünü arttırdığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017).

“Resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğu” yönündeki algı ölçütüne %43 oranında yoğunluğun olmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.15). Bu konuda OGM çalışanları % 88 oranında yoğunluğunun iş yükünü arttırdığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017).

“Çalışanların talep edilen işin kapasitelerinin çok üstünde olması” yönündeki algı ölçütüne %68 oranında kapasitelerinin üzerinde olmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.16). Bu konuda OGM çalışanları % 50 oranında kapasitelerinin üzerinde olduğunu belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017).

“Çalışanların işleri yetiştirememeleri” yönündeki algı ölçütüne % 68 oranında işleri yetiştirememe gibi bir durumun olmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.19). Bu konuda OGM çalışanları %46 oranında işlerin yetişmediğini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017).

Genel iş yükü olarak sonuçlara bakıldığında 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş yükü düzeylerinin OGM çalışanlarına göre daha düşük bir seviyede olduğu saptanmıştır.

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının *iş yükü* açısından yaptıkları değerlendirmede öne çıkan ilk konu “Önemli işleri yapma zorunluluğu” iken OGM çalışanları için “Aşırı resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğu” değişkeninin yer aldığı görülmüştür (Yılmaz, 2017). 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarında İş yükü için; lisans düzeyinde eğitimi olanlar, cinsiyet açısından erkek ve medeni hal açısından bekar olanlar ile 21-30 yaş grubunda olan çalışanlar daha fazla iş yüküne sahip olduklarını ifade etmişlerdir. OGM çalışanlarında ise yüksek lisans eğitime sahip olanların daha yüksek iş yüküne sahip olduğu görülmüştür (Yılmaz, 2017).

Çalışanların mezun oldukları üniversiteler açısından en yüksek iş yükü düzeyine 19 Mayıs Üniversitesi mezunları sahip iken, en düşük iş yükü düzeyinin Kastamonu Üniversitesi mezunlarında olduğu belirlenmiştir. OGM çalışanlarında ise en yüksek iş yükü düzeyi Kastamonu Üniversitesi mezunları, en düşük iş yükü düzeyi Karadeniz Teknik Üniversitesi mezunları olarak saptanmıştır (Yılmaz, 2017). 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş yükü bakımından mezun oldukları üniversite gruplandırmasında ortaya çıkan tablo ile OGM çalışanları iş yükü bakımından mezun oldukları üniversite grupları açısından önemli bir farklılık olduğu görülmektedir. Kastamonu Üniversitesi mezunları OGM çalışmalarında yüksek iş yüküne sahipken, aynı üniversite mezunlarının 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarında bu durum tam tersi olarak ortaya çıkmıştır. İş yükü açısından farklı sektörler dikkate alındığında; banka çalışanlarının iş yükü ağırlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkiye bağlı olarak iş yükleri artan çalışanların iş doyum düzeylerinin de azaldığı ifade edilmiştir (Keser, 2006). Üniversite akademik personellerinin çalıştığı birimlerde, bölüm yöneticisinin bulunmadığı birimlerde iş yüklerinin arttığı görülmüştür. Akademik çalışma profili

oluşması için de akademik sorumluluklarının üstlenilmesi gerektiği saptanmıştır (Houston, vd., 2006). Batı Java Eyaletinde bulunan Gıda ve Hayvancılık Dairesi Başkanlığında görevli personellerin çalıştığı birimlerde işlerin adaletli dağıtım yapıldığı ve işe karşı deneyimleri arttıkça iş yüklerinin azaldığı ifade edilmiştir (Nur, vd., 2020).

Tükenmişlik ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Çalışanların şu anki görevlerinden bıktıklarını hissetmeleri” yönündeki algı ölçütüne %57 oranında görevlerinden bıkmın olmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.20). Bu konuda OGM çalışanları %52 oranında şu anki görevlerinden bıktıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Çalışanların işe gitmek istememeleri” yönündeki algı ölçütüne %60 oranında işe gitmek istediklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.21). Bu konuda OGM çalışanları % 40 oranında işe gitmek istediklerini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Çalışanların üst yöneticilerle sorunlar yaşanması” yönündeki algı ölçütüne %57 oranında sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.26). Bu konuda OGM çalışanları %58 oranında sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Çalışanların mesai sonrası mutsuz hissetme” yönündeki algı ölçütüne çalışanlar %60 oranında mutsuz olmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.28). Bu konuda OGM çalışanları % 46 oranında mutsuz olduğunu belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Genel olarak tükenmişlik sonucuna bakıldığında 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri OGM çalışanlarına göre daha düşük seviyededir.

Tükenmişlik; 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığımızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama” ifadesini önemli bulunurken, OGM çalışanları “Çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama” ifadelerini önemli bulmuşlardır (Yılmaz, 2017).

Tükenmişlik açısından “Şu an buldukları görevden bıktıkları”, rol belirsizliği için “Görev dağılımında adaletsizlik” ifadesi, motivasyon durumu için “Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması”, iş-aile çatışması için de “Mesai bitmiş

olsada, işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama” hem 10. Bölge Müdürlüğü hem de OGM çalışanları için önemli olarak görülmüştür (Yılmaz, 2017).

10. Bölge Müdürlüğü ve OGM çalışanlarında tükenmişlik için lisans düzeyinde eğitimi olan çalışanların daha fazla tükenmişlik düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu anlamda iki çalışmanın da birbirleriyle uyumlu oldukları görülmektedir (Yılmaz, 2017).

Cinsiyet bakımından erkeklerin ve medeni hâl açısından evliler ile yaş grubu sınıfa göre 31-40 yaş grubunda çalışanların daha fazla tükenmişliğe sahip oldukları görülmektedir.

Mezun olunan üniversite için dikkate alındığında en yüksek tükenmişlik düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi mezunları sahipken, OGM çalışanları için yüksek tükenmişlik düzeyi Artvin Çoruh Üniversitesi mezunlarında görülmüştür (Yılmaz, 2017). Tükenmişlik üzerine yapılan puanlamada çalışanların görevinden bıktığını hissetmesi, işlerin monoton olması, üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarından uzaklaşma bunlarla sorunlar yaşama yüksek olarak belirtilen olgulardır. Kurumların işin bireysel kapasite özelliklerini dikkate almaması ve bireylerden kapasitelerinin üzerinde taleplerde bulunulması tükenmeye yolaçmaktadır. Çalışanlar, bireysel çabaları ile tükenmişlik ile baş edememektedir (Maslach,1999). Tükenmişlik kavramı ile ilgili bütünsel bir bilgiye sahip olmak hem yöneticiler hem çalışanlar açısından tükenmişliğin etkilerini ortadan kaldırmada önemli bir aşamadır. Öğretmenlerin tükenmişlikleriyle ilgili araştırmalarında kişisel başarı duygusunda azalma ile üstlerinden takdir görme arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Girgin, 1995; Baysal, 1995). Dolayısıyla farklı sektörlerde tükenmişlik sendromunun temel nedenleri belirli ana gruplar altında toplanabilir. Bu açıdan değerlendirdiğimizde elde edilen veriler diğer sektörlerdeki çalışmalarla örtüşmektedir.

Yaşam tatmini ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Çalışanların yaşamlarını tatmin edici bulmaması” yönündeki algı ölçütüne %45 oranında tatmin edici bulduklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.29). Bu konuda OGM çalışanları %44 oranında yaşamlarını tatmin edici

bulmadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Çalışanların maaş ve özlük haklarını yetersiz bulması” yönündeki algı ölçütüne % 47 oranında hakların yeterli olduğunu ifade etmişlerdir (Çizelge 4.30). Bu konuda OGM çalışanları %72 oranında hakların yetersiz olduğunu belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Genel olarak tükenmişlik sonucuna bakıldığında 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının yaşam tatmini düzeyleri OGM çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Yaşam tatmini, lisans düzeyinde eğitimi olan çalışanların, cinsiyet bakımından erkeklerin, medeni hal açısından evli olanlar ile yaş gruplarına göre 51 ve üzeri yaş grubunda bulunanların daha düşük yaşam tatmini sahibi oldukları saptanmıştır. OGM çalışanlarında ise yüksek lisans eğitimine sahip olanların, cinsiyet bakımından erkeklerin ve 51 yaş üzeri olan çalışanların yaşam tatmini düzeyleri daha düşük seviyede olduğu görülmüştür (Yılmaz, 2017). Bu anlamda değerlendirildiğinde her iki çalışmada birbiriyle uyumlu olduğu görülmektedir. Ormancılık sektöründe çalışanlar arasında evli ve meslek yaşamının son döneminde olan erkeklerin daha düşük düzeyde yaşam tatminlerinde oldukları söylenebilir.

Mezun olunan üniversite için en düşük yaşam tatmini düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi mezunlarının sahip olduğu görülmüştür. OGM çalışanlarında ise düşük yaşam tatmini düzeyi Düzce Üniversitesi Orman Fakültesi mezunları için söz konusu olmuştur (Yılmaz, 2017).

Pakistan telekomünikasyon kuruluşlarındaki çalışanların iş yerinin cironun artması için personel değerlemede iş tatminini yükseltmek gerektiği saptanmıştır (Arshad, vd., 2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısını artırarak yaşam tatminleri artmaktadır. İstanbul’ da ayakkabı üretimi yapan bir firmada iş görenlerin tatmin seviyelerinin işletmeler üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olacağını ve bu faktörlerin işletmeler açısından önemli bir konu olduğunu saptamıştır. Bu kapsamda iş görenlerin ücret ve özlük haklarının iyileştirilmesi ile yaşam tatminlerinin artması sağlanabilmiştir (Aydemir, 2013).

İşe bağlı stres ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Çalışanların karar vermede güçlük çekmeleri”

yönündeki algı ölçütüne %72 oranında karar vermede güçlük çekmediklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.34). Bu konuda OGM çalışanları %43 oranında karar vermede güçlük çekmediklerini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Günlük işlerden zevk alamama” yönündeki algı ölçütüne %58 oranında zevk aldıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.36). Bu konuda OGM çalışanları %36 oranında zevk aldıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Özgüven azalması” yönündeki algı ölçütüne % 80 oranında özgüvenlerinin azalmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.37). Bu konuda OGM çalışanları %61 oranında özgüvenlerinin azalmadığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Gerilim altında çalışma” yönündeki algı ölçütüne çalışanlar %72 oranında gerilim altında bulunmadıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.38). Bu konuda OGM çalışanları %61 oranında gerilim altında olduklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “İş yoğunluğundan dolayı ruhsal rahatsızlık geçirmeleri ve ilaç kullanmaları” yönündeki algı ölçütüne çalışanlar %79 oranında rahatsızlık geçirmediklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.42). Bu konuda OGM çalışanları %66 oranında rahatsızlık geçirmediklerini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Genel olarak bakıldığında; 10. Bölge Müdürlüğü ve OGM çalışanlarının işe bağlı stres düzeyleri eşit seviyede oldukları görülmektedir.

İşe bağlı stres ifadesi için 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Günlük işlerden zevk alamama” ifadesini önemli bulmuşken OGM çalışanları “Oldukça büyük gerilim altında çalışma” ifadesini önemli bulmuştur (Yılmaz, 2017).

İşe bağlı stres için eğitim durumu dikkate alındığında, lisans düzeyinde eğitimi olan çalışanların, 31-40 yaş grubunda bulunanların ve cinsiyet bakımından hem erkek hem kadınların daha fazla işe bağlı stres düzeyine sahip oldukları görülmektedir. OGM çalışanlarında lisans eğitimine sahip olan 31-40 yaş grubundaki erkek çalışanların daha yüksek işe bağlı stres düzeyinde oldukları görülmüştür (Yılmaz, 2017).

Mezun olunan üniversite için dikkate alındığında en yüksek işe bağlı stres düzeyine Süleyman DEMİREL Üniversitesi mezunlarının sahip olduğu görülmüştür. OGM çalışanları için yüksek işe bağlı stres düzeyi Artvin Çoruh Üniversitesi için söz konusu olmuştur (Yılmaz, 2017). Sağlık sektöründe çalışanlarının işe bağlı olarak ortaya çıkan stresin çalıştıkları bölüm, çalışanların cinsiyetleri ve stres durumundaki tepkinin boyutunun işe bağlı stres üzerinde etkili olduğunu ve kadın ve idari birimde

çalışanların en çok stres yaşadıkları saptanmıştır (Özcan, 2014). Taksi sürücülerinin işlerini yürüttüğü sırada çalışma ortamından kaynaklı nedenlerle maruz kaldıkları saldırgan tavır ve şiddetin işe bağlı stresi arttırdığı ve iş performansını olumsuz yönde etkilediğini dile getirmektedir. Bu kapsamda çevresel, davranışsal ve yönetsel olarak bazı önlemlerin alınması gerektiğini belirtilmiştir (Dursun, 2011).

Rol belirsizliği ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Görev dağılımı adaletsizlikleri” yönündeki algı ölçütüne %58 oranında görev dağılımında adaletsizlik olduğunu ifade etmişlerdir (Çizelge 4.50). Bu konuda OGM çalışanları da %69 oranında görev dağılımında adaletsizlik olduğunu belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Görev yetkilerinin net olmaması” yönündeki algı ölçütüne çalışanlar %57 oranında görev yetkilerinin net olmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.51). Bu konuda OGM çalışanları da % 66 oranında görev ve yetkilerin net olmadığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Yöneticilerin yetki ve sorumluluklarda çalışanların tam olarak ne düşündüklerini bilememeleri” yönündeki algı ölçütüne çalışanlar %45 oranında ne düşündüklerini bildiklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.53). Bu konuda OGM çalışanları %35 oranında yöneticilerin ne düşündüklerini bildiklerini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Yetki ve görevlerin açık olmaması” yönündeki algı ölçütüne % 45 oranında görev ve yetkilerin açık olmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.55). Bu konuda OGM çalışanları %39 oranında görev ve yetkilerin açık olmadığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Genel olarak rol belirsizliği sonucuna bakıldığında 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının ve OGM çalışanlarının rol belirsizliği düzeylerinin eşit seviyede olduğu saptanmıştır.

Rol Belirsizliği; 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları için yapılan bu tez çalışmasına göre; verilen yetkilerin ve görevlerin net ve açıklayıcı olmaması, çalışanların birden çok üst yöneticiden emir alması, bölge/şube/mp müdürünün yetki ve sorumluluklarda çalışanların tam olarak ne düşündüklerini bilememeleri ve diğer çalışanların sizden tam olarak ne beklediklerini bilememeleri yapılan işlerde rol belirsizliklerine yol açmaktadır Rol belirsizliği için eğitim durumu dikkate alındığında, lisans düzeyinde eğitimi olan çalışanların daha fazla işe bağlı stres düzeyine sahip oldukları görülmektedir. OGM çalışanlarında yüksek lisans eğitimine sahip olanların daha

düşük rol belirsizliği düzeyinde oldukları görülmüştür (Yılmaz, 2017). Mezuniyet yeri için dikkate alındığında en yüksek rol belirsizliği düzeyine Zonguldak Karaelmas Üniversitesi mezunlarının sahip olduğu görülmüştür. OGM çalışanlarında en yüksek rol belirsizliği düzeyi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi için söz konusu olmuştur (Yılmaz, 2017). İstanbul’da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, kendilerinden beklenenlerin ve nelerin yapılması gerektiğine ilişkin düşüncelerinin birbirlerine zıt olduğu durumlarda rol belirsizliği, rol çatışması ve sosyal desteğin tükenmişlik üzerinde etkileri kapsamında bazı demografik özellikler değişiklik gösterdikçe farklılıkların ortaya çıktığını saptanmıştır. Rol belirsizliklerinin artmasıyla iş gerilimlerinin de arttığı ve endişe oranının yükselmesine neden olduğu belirtilmektedir (Doğan, vd., 2016). Bir üniversite hastanesinde doktor ve hemşireler arasında tükenmişlik sendromunun rol belirsizliğinden kaynaklandığını, rol çatışması ve rol belirsizliği seviyelerinin belirlenerek aralarındaki ilişkinin belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Öncelikli olarak hem idari hemde tıbbi hiyerarşiden kaynaklanan rol belirsizliklerinin giderilmesi gerektiği saptanmıştır. Rol belirsizliği giderilmediği takdirde iş doyumsuzluğunun arttığı, değersizlik hissinin oluştuğu, iş yerinde gerilime neden olduğu, kişinin kendine güven duyma seviyesini azalttığı üzerinde durulmuştur (Tunç, 2008).

Motivasyon ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Bilgi eksikliği yaşanması” yönündeki algı ölçütüne çalışanlar %75 oranında bilgi eksikliğinin yaşanmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.56). Bu konuda OGM çalışanları % 58 oranında bilgi eksikliği yaşamadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Üst yönetici baskısı” yönündeki algı ölçütüne çalışanlar %55 oranında yönetici baskısının yaşanmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.58). Bu konuda OGM çalışanları %43 oranında yönetici baskısı yaşadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Çalışanların, “Motivasyon eksikliği” yönündeki algı ölçütüne % 61 oranında motivasyon eksikliği hissetmediklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.59). Bu konuda OGM çalışanları %38 oranında motivasyon eksikliği olduğunu belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Çalışanların, “Atama ve yükselmelerde yanlı davranılması” yönündeki algı ölçütüne %47 oranında atama ve yükselmelerde yanlı davranıldığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.60). Bu konuda OGM çalışanları %75 oranında atama ve yükselmelerde yanlı davranıldığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Çalışanların,

“Uzmanlık ve iş bölümüne önem verilmemesi” yönündeki algı ölçütüne % 51 oranında önem verilmediğini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.64). Bu konuda OGM çalışanları %83 oranında iş bölümü ve uzmanlığa önem verilmediğini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Çalışanların, “Başarı ölçümlemesinin yapılmaması” yönündeki algı ölçütüne %45 oranında başarı ölçümlemesinin yapılmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.66). Bu konuda OGM çalışanları %76 oranında başarı ölçümlemesinin yapılmadığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Ödül ve prim ücretlerinin olmaması” yönündeki algı ölçütüne %60 oranında ücretlerin ve ödüllerin verilmediğini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.67). Bu konuda OGM çalışanları da %84 oranında ödül ve başarı ücretlendirmelerinin olmadığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Genel olarak motivasyon sonucuna bakıldığında 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının ve OGM çalışanlarının motivasyon düzeyleri eşit düzeydedir.

Motivasyon için eğitim durumu dikkate alındığında, en düşük düzeyi diğer (Ön lisans, açıköğretim vd.) eğitime sahip olanlar göstermişken, OGM de yüksek lisans eğitime sahip olanların en düşük motivasyon düzeyinde oldukları görülmüştür (Yılmaz, 2017). 31-40 yaş grubunda olup, bekar olan ve erkek çalışanların motivasyonları düşük seviyede belirlenmiştir. Mezun olunan üniversite için dikkate alındığında en düşük motivasyon düzeyine Zonguldak Karaelmas Üniversitesi mezunları sahipken, OGM çalışanlarında düşük motivasyon düzeyi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi için söz konusu olmuştur (Yılmaz, 2017). Bir iş yerinde motive olamayan personelin olumlu ve verimli bir performans göstermesinin gerçeği yansıtmadığı ön görülmektedir. İş hayatında motivasyon kullanımının temel hedeflerinden biri; örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi için personelin yüksek seviyede performans göstermesinin sağlanması gerekliliği savunularak, işlerinden belediklerini elde eden çalışanların, elde ettikleri kadar tatmin olduklarını ve bunun da çalışanların motivasyon ve performansını yükselteceğini sunulmuştur (Üçüncü, 2016). COVID-19 salgınının oluşturabileceği kaygının iş gören performansı ve motivasyonu üzerine etkisini belirlenmiş ve bu salgının çalışanlarda kaygıya yol açarak çalışanların performans-motivasyonunu olumsuz etkilediği gösterilmiştir. Bu kapsamda kaygının en aza indirgenmesi ve motivasyonu arttırmak için çalışanların başta iş güvencesini sağlamlaştırmak, oluşan sağlık problemlerini gidermek ve önlem olarak çalışanların motivasyonları arttırılabileceği belirtilmektedir. Atama ve yükselmelerde yanlı

davranılması, fikirlerin rahatça dile getirilememesi, başarı ve performans kriterlerindeki belirsizliklerin olması, yönetimde ve performans değerlendirmeleri yapılırken adaletsiz davranılması, uzmanlık ve iş bölümüne önem verilmemesi, başarı ölçümlemesinin yapılmaması, alınan kararlarda özerklik bulunmaması, demokratik olmayan bir tutumla alınan kararlara katılmama, istem dışı tayin-yer değiştirmelerin gerçekleştirilmesi, yapılan işlerde şikâyet edilme korkusu, hak edilen ilgi ve saygının görülememesi, bilgi eksiklikleri için hizmet içi eğitimlerin düzenlenmemesi gibi faktörlerin çalışanlarda motivasyon düşüklüğüne sebebiyet verdiği tespit edilmiştir (Sönmez, 2020). Kendisine adaletsiz davranıldığını hisseden çalışanın durumu dengelemek için örgütle ilişkilerine zarar verici davranışlar yaptığı belirtilmektedir. Ayrıca araştırmadan örgütte standartlar ve adaletli bir uygulama yoksa çalışanların çoğunlukla, korkuya dayalı performans sergilediği anlaşılmaktadır (Özdevecioğlu, 2003)

Örgüte ve mesleğe bağlılık ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Memuriyetten ayrılma düşüncesi” yönündeki algı ölçütüne %60 oranında ayrılmayı düşünmediklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.73). Bu konuda OGM çalışanları %54 oranında daha iyi bir iş bulduklarında meslekten ayrılmayı düşündüklerini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Çalışanların, “Bulunulan görevden başka bir göreve geçme düşüncesi” yönündeki algı ölçütüne %61 oranında başka bir göreve geçmeyi düşünmediklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.74). Bu konuda OGM çalışanları %73 oranında başka bir göreve geçmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Genel olarak örgüte ve mesleğe bağlılık sonucuna bakıldığında 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyleri OGM çalışanlarına göre daha yüksek bir düzeyde olduğu saptanmıştır.

Örgüte ve mesleğe bağlılık ifadesinde 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları için “Çocuğunuzun sizin mesleğinizde olmasını istememe düşünceniz” önemli iken OGM çalışanları için “Orman işletme şefliğinden, başka bir göreve geçmek düşüncesi” ifadesi önemli görülmüştür (Yılmaz, 2017). Örgüte ve mesleğe bağlılık için eğitim durumu dikkate alındığında, en düşük düzeyi lisans eğitimine sahip olanlar göstermişken, yüksek lisans eğitimine sahip olanlar daha düşük örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyindedirler. Mezuniyet yeri için dikkate alındığında en düşük örgüte ve

mesleğe bağlılık düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi mezunlarının sahip olduğu görülmüştür. OGM çalışanları için de yapılan çalışmada; en düşük örgüte ve mesleğe bağlılık düzeyi Kastamonu Üniversitesi mezunları için söz konusu olmuştur (Yılmaz, 2017). Çalışanların kurumun bir parçası gibi hissetmemeleri, mesleklerinden pişmanlık duyma hisleri, çocuklarının aynı mesleği seçmelerini istememeleri gibi düşüncelerin örgüte ve mesleğe bağlılığı azalttığı görülmüştür. İran, Gilan'daki gaz şirketinde yöneticilerin, şirketlerinde yaşanan olumsuzluklara daha duyarlı ve hoşgörülü olarak yaklaştıkları takdirde personeller ile aralarındaki ilişkilerin olumlu şekilde seyrettiği ve örgüte mesleğe bağlılıklarının, iş veriminin arttığını belirtilmektedir (Poursafar, vd. (2014). Çalışanların performanslarını arttırmak amacıyla yönetici ve çalışanlar arasında iş birliğinin olması gerektiği, müşteri memnuniyeti ve bağlılıklarını arttırmak için yeteneğe ve bilgiye göre iş verilmesi, yöneticilerin çalışanlara karşı sportmen, nazik, anlayışlı ve hoşgörülü olduklarında personellerinde müşterilere yaklaşımlarında bu tutumda oldukları tespit edilmiştir (Koys, 2001). Örgüte ve mesleğe bağlılık ifadesinde 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları için “Çocuğunuzun sizin mesleğinizde olmasını istememe düşünceniz” önemli iken OGM çalışanları için “Orman işletme şefliğinden, başka bir göreve geçmek düşüncesi” ifadesi önemli görülmüştür (Yılmaz, 2017).

İş yaşam kalitesi ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Bilgi, beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanılma imkânı verilmesi” yönündeki algı ölçütüne %34 oranında imkân verilmediğini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.82). Bu konuda OGM çalışanları %38 oranında imkân verilmediğini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Yıllık izinlerin tam kullanılmaması” yönündeki algı ölçütüne % 79 oranında izinlerde sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.85). Bu konuda OGM çalışanları %68 oranında yıllık izinlerini kullanamadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Personellerin rekabet içinde olması” yönündeki algı ölçütüne çalışanlar %66 oranında rekabetin olmadığını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.87). Bu konuda OGM çalışanları %81 oranında rekabet yaşamadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Sıcak ve güler yüzlü ortam olmaması” yönündeki algı ölçütüne %62 oranında ortamın sıcak ve güler yüzlü olduğunu ifade etmişlerdir (Çizelge 4.89). Bu konuda OGM çalışanları da %55 oranında sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olduğunu belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017).

Genel olarak iş yaşam kalitesi sonucuna bakıldığında 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyleri OGM çalışanlarına göre belirgin bir fark olmadığı saptanmıştır.

İş yaşam kalitesi; Becerilerin ve yeteneklerin tam olarak kullanılmasına imkân verilmemesi, çalışma ortamının sağlığı bozması düşünceleri, dedikodu yoğunluğunun olması, personellerin rekabet içindeki davranışları, iş yerinde sıcak ve güler yüzlü ortamın bulunmaması gibi ifadeler ise iş ve yaşam kalitesini düşürmektedir. Bu amaçla çalışanların birbiryle uyumlu ve destek içeren davranışlar sergilemeleri, çalışma koşullarının iyileştirilerek daha sıcak bir ortamda çalışmalarını sağlamaları gerekmektedir. İş- yaşam kalitesi ifadesi için 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “İş yerindeki dedikodu yoğunluğu”, ifadesini OGM çalışanları için ise “İş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarının tamamının kullanılmaması” ifadesi önem kazanmıştır (Yılmaz, 2017). İş-yaşam kalitesi için eğitim durumu dikkate alındığında, en düşük düzeyi lisans eğitimine sahip olanlar göstermektedir. OGM çalışanları lisans eğitimine sahip olanlar, daha düşük iş-yaşam kalitesi düzeyindedirler (Yılmaz, 2017). Mezuniyet yeri için dikkate alındığında en düşük iş-yaşam kalitesi düzeyine Eskişehir Anadolu Üniversitesi mezunları sahipken, OGM çalışanları için de yapılan çalışmada; en düşük iş-yaşam kalitesi düzeyi Kastamonu Üniversitesi mezunları için söz konusu olmuştur (Yılmaz, 2017). İlaç sektöründe faaliyette bulunan şirketlerde, iş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde etkisinin oluştuğunu saptanmıştır (Efeoğlu vd., 2007).

Rol çatışması ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Bazı karar ve kurallara karşı ters hareket edilmesi” yönündeki algı ölçütüne %85 oranında sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.92). Bu konuda OGM çalışanları %55 oranında sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Çalışanların üst yönetimin kabul edip diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapılması” yönündeki algı ölçütüne %87 oranında sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.93). Bu konuda OGM çalışanları %37 oranında sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “İstenilenden farklı bir şekilde iş yapılması” yönündeki algı ölçütüne %52 oranında sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.95). Bu konuda OGM çalışanları %51 oranında

istenilenden farklı bir şekilde iş yapıldığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Genel olarak rol çatışması sonucuna bakıldığında 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının rol çatışması düzeyleri OGM çalışanlarına göre daha az düzeyde olduğu görülmüştür.

Rol çatışması; Birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olunması, üst yönetimce kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapılması, gereksiz işlerle uğraşılması, istenilenden farklı şekilde iş yapılmasının zorunluluğu, kurumun hedefleriyle kişisel hedeflerin uyumsuzluğu ve yapılmak istenmeyen bir işin yapılmak zorunda kalınması vb. ifadelerin artmış olması rol çatışması düzeyinin de paralel olarak arttığını göstermektedir. Rol çatışması ifadesi için “Göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma”, ifadesi 10. Bölge Müdürlüğü için önemli iken “Aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma” ifadesi de OGM çalışanları için önemli görülmüştür (Yılmaz, 2017). Rol çatışması için eğitim durumu dikkate alındığında, en yüksek düzeyi lisans eğitime sahip olanlar göstermişken, OGM çalışanlarında yüksek lisans eğitime sahip olanların yüksek rol çatışması düzeyinde oldukları görülmüştür (Yılmaz, 2017). Mezuniyet yeri için dikkate alındığında en yüksek rol çatışması düzeyine Zonguldak Karaelmas Üniversitesi mezunlarının sahip olduğu görülmüştür. OGM çalışanlarında en yüksek rol çatışması düzeyi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi için söz konusu olmuştur (Yılmaz, 2017). Rol çatışmasının iş tatmini ile negatif yönlü olduğu, rol çatışmasının performans üzerindeki etkilerini yok ettiği belirtilmektedir. Rol çatışmasının rol belirsizliği ile ele alınıp değerlendirilmesi gerektiği ve sonrasında tedbir almak için yine iki bileşenin ele alınması gerektiği saptanmıştır. Rol çatışması için alınacak tedbirlerin iş doyumunda ve performanslar üzerinde olumlu yönde etkili olduğunu ifade etmektedir (Ceylan, vd., 2006).

Genel iş doyumunu ölçütlerinin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Çalışanların işlerini sevmediklerinin kanısına varılması” yönündeki algı ölçütüne %67 oranında işlerini sevdiklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.98). Bu konuda OGM çalışanları %47 oranında işlerini sevdiklerini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Zamanın çoğunun iş yerinde geçirilmesi” yönündeki algı ölçütüne %58 oranında zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmediğini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.100). Bu konuda OGM çalışanları %51 oranında zamanlarının

çoğunu iş yerinde geçirdiklerini belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi iletişim ortamı olmaması” yönündeki algı ölçütüne çalışanlar % 48 oranında iletişimin olduğunu ifade etmişlerdir (Çizelge 4.102). Bu konuda OGM çalışanları %42 oranında iletişimin olmadığını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). “Kurumdaki üst yöneticilerden destek ve yardım alamama” yönündeki algı ölçütüne %43 oranında destek ve yardım aldıklarını ifade etmişlerdir (Çizelge 4.105). Bu konuda OGM çalışanları %46 oranında yardım ve destek aldıklarını belirtmişlerdir (Yılmaz, 2017). Genel olarak genel iş doyumunu sonucuna bakıldığında 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarının genel iş doyumları OGM çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde saptandığı görülmüştür.

Genel iş doyum; Çalışanların zamanlarının çoğunu işyerinde geçirmekten hoşlanmadığı, bölge/şube/mp müdürlüğünde çalışanların önemsenmediklerini ve değer verilmediği, kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi iletişim ortamı olmaması, kurumdaki lojman yemek vb. imkânların yetersizliğinin olması, kurumdaki ısınma, araç-gereç vb. yetersizliği, kurumdaki üst yöneticilerden destek ve yardım alamama ve çalışma hayatından beklentilerini karşılamadığı yönünde düşüncelerinin artması genel olarak iş doyumlarının düşük seviyede bulunduğunu göstermektedir. Genel iş doyumları için 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları “Kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği” ni önemli görmüşken, OGM çalışanları “Zamanının çoğunu işinde geçirmekten hoşlanmama ifadesi önemli görülmüştür (Yılmaz, 2017). Genel iş doyumları için eğitim durumu dikkate alındığında lisans eğitimine sahip olanlar arasında cinsiyet bakımından kadınların ve 51 ve üzeri yaş grubunda bulunanların en düşük genel iş doyumları düzeyini göstermektedir. OGM çalışanlarında yüksek lisans eğitimine sahip olanların düşük genel iş doyumları düzeyinde oldukları görülmüştür (Yılmaz, 2017). Çalışanların iş doyumunu artırmak için gereken faktörlerin sağlanarak, işe alım aşamasında iş pozisyonuna uygun olan şartları karşılayan çalışanların tercih etmekte iş doyumunun başlanabileceği, gereken eğitimlerin alınmasıyla ve kariyer planlamasını da bu yönde gerçekleştirerek iş doyumunun arttırılacağı vurgulanmaktadır (Akşit, 2010). Sağlık çalışanlarının iş doyumları düzeylerinin, cinsiyet, yardımcı hizmetler, sağlık hizmetleri ve mezuniyet şartlarına göre değişiklik ve farklılık meydana getirdiği saptanmıştır. Yaş oranları ve

mezuniyetleri arttıkça iş doyumlarının yükseldiğini belirtilmektedir (Küçükendirici vd., 2017).

Tez çalışmasında bağımlı değişkenler bakımından farklılaşma Duncan testine göre incelendiğinde hem 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarında hem de OGM çalışanları için (Yılmaz, 2017) yapılan çalışmada eğitim durumu için rol belirsizliği değişkeninin istatistiksel açıdan farklı olduğu ($p<0,050$) tespit edilmiştir. Rol belirsizliği değişkeninde ise, diğer (Ön lisans, Açık Öğretim vb.) eğitim düzeyine sahip olanlar ilk grupta yer alırken, yüksek lisans ve lisans eğitime sahip olanlar ikinci grupta yer almıştır.

Mezun olunan üniversite durumları yönünden; işe bağlı stres ve iş-aile çatışması yönünden istatistiksel bakımdan fark bulunduğunu göstermektedir ($p<0,050$). Bu farklılaşmaların hangi yönde olduğu; eğitim kurumlarına göre farklılaşmaların ne yönde olduğu duncan testi yapılarak ortaya konulması gerekmektedir. Fakat gruplarda ikiden az değer olduğu için gruplandırmalar için hesaplama 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları için gerçekleştirilememiştir. OGM çalışanlarında yapılan çalışmada ise tüm bağımlı değişkenlerde farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Yılmaz, 2017).

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarında 21-30 ve 41-50 yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında istatistiki farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır. OGM çalışanlarında ise tüm bağımlı değişkenler için yaş grupları arasında istatistiksel yönden farklılıklar mevcuttur (Yılmaz, 2017).

Çocuk sayısı incelendiğinde ise; yaşam tatmini, rol çatışması ve genel iş doyumları arasında istatistiksel farklılıklar vardır. OGM çalışanlarında ise motivasyon düşüklüğü ve rol belirsizliği hariç diğer tüm bağımlı değişkenler istatiki olarak farklıdır (Yılmaz, 2017).

Şu an çalışılan görevdeki süreye göre bağımlı değişkenler içinde rol belirsizliği değişkeni diğer bağımlı değişkenlerden istatistiksel açıdan farklı olduğu belirlenmiştir. Duncan testine göre; 4-6 yıl çalışma istatistiki olarak diğer çalışma sürelerinden farklıdır ve ilk grubu oluşturmuştur. İkinci grupta diğer çalışılan yıllar grupları yer

almıştır. Rol belirsizliği en çok 4-6 yıl süreyle çalışanlarda ön plana çıkmıştır. OGM çalışanlarında ise tükenmişlik, iş-yaşam kalitesi düşüklüğü, rol çatışması ve rol belirsizliği düzeyleri hariç diğer değişkenlerde farklılıklar mevcuttur (Yılmaz, 2017).

Şu an çalışılan görevin kaçınıcı görev yeri olduğu bağımlı değişkenleri içinde rol çatışması değişkeninin diğer bağımlı değişkenlerden istatistiksel açıdan farklı olduğu belirlenmiştir. OGM çalışanlarında iş-yaşam kalitesi düşüklüğü düzeyi hariç diğer tüm değişkenlerde farklılıklar mevcuttur.

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarına ait herhangi iki değişken arasındaki durumun varlığını, kuvvetini ve yönünü araştırmak için “Pearson iki değişkenli korelasyon analizi” sonucunda; işe bağlı stresin, tükenmişlik, iş aile çatışması, rol çatışması düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığına dair 47 çalışan özelinde yapılmış ve ortaya çıkan bulgular neticesinde işe bağlı stresin genel olarak tükenmişlik, iş aile çatışması, rol çatışması üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Korelasyon analizi ile ulaşılan bir diğer sonuç ise işe bağlı stres ile tükenmişlik, iş aile çatışması, rol çatışması arasında yine pozitif yönde bir ilişki bulunduğu şeklindedir. Bu sonuç ile Aydın ve ark., 2011, tarafından yapılan çalışmanın bulguları da yapılan analiz ile benzerlik göstermektedir. İşe bağlı stres, çalışanlar üzerinde verimlilik ve performans üzerinde doğrudan etkilidir. Verimlilik ve performansla olan ilişkisi nedeniyle stres, ekonomik açıdan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Yüksek derecedeki stres çalışan kişinin zihinsel ve fiziksel sistemini bozmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde OGM çalışanlarında da yaşam tatmini düşüklüğü düzeyleri ile örgüte ve mesleğe bağlılık düşüklüğü, rol çatışması, rol belirsizliği ve genel iş doyumu düşüklüğü düzeyleri arasındaki iki değişkenli ilişkilerin yönü pozitif ve orta derecede bir ilişkiyi göstermektedir (Yılmaz, 2017).

10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarında rol belirsizliği düzeyleri arttıkça, genel iş doyumu düşüklüğü düzeyleri de artmaktadır. Hastalıkların çoğalması, iş kazalarının artması, işgücü kayıpları, sağlık giderlerinin çoğalması, nitelikli eleman kayıpları, ödenen tazminatlar, vb. örgüte ağır bir mali külfet yüklemektedir. Stresli bir ortamda çalışan

kişilerin iş verimi düşmekte, işten ayrılma ve sigara, alkol, ilaç ya da uyuşturucu madde kullanma alışkanlığı giderek artmaktadır (Aydın vd., 2011).

Korelasyon analizinde, örgütsel ve mesleki bağımlılık dikkate alındığında, tez çalışması verilerinde yer alan tüm bağımlılık türlerinin birbirleriyle pozitif yönlü ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel ve mesleki bağımlılık diğer değişkenleri negatif yönde etkilememektedir. Bu sonuç dikkat çekici bir sonuçtur. Analizden anlaşılmıştır ki çalışanların mesleklerine, kariyerlerine veya örgütlerine bağlanmaları arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. En yüksek korelasyondan birisi de örgütsel ve mesleki bağımlılık ile yaşam tatmini arasında görülmüştür. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanlarında örgüte ve mesleğe bağlılık arttıkça yaşam tatmini de artmaktadır.

Sosyodemografik değişkenlere etki edebilecek görevler ve yetkiler kapsamında 10. Bölge Müdürlüğü bünyesinde yer alan daire başkanlıklarının görev ve yetkileri içerisinde deneklerce en önemli görülen konular aşağıda değerlendirilmiştir.

Bu amaçla Av yönetimi daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisinde en önemli görülen konu; ulusal ve uluslararası mevzuat uyarınca avlanma ve avcılıkla ilgili iş/işlemleri yürütmek ve usulsüz avcılığın önlenmesi ile ilgili av koruma, kontrol-denetim faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmek olduğu görülmektedir.

Biyolojik çeşitlilik daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisinde ise en önemli görülen konu; nesli tehlike altında, tehlikeye düşebilecek ya da korunması gereken veya üretilmesine ihtiyaç duyulan yabani türlerin üretilmesine ve uygun yaşam ortamlarına yerleştirilmesine katkı sağlamak olduğu görülmüştür. Bu amaçla önemli görülen konu bizcede hassas bir konudur. Biyolojik çeşitliliğin sürdürülebilmesi, insan ve tabiatın sağlıklı bir şekilde varlığının devamlılığı için nesli tehlike altında bulunan türlerin elzem bir şekilde korunması gerekmektedir. Bu konunun bu yönde ön plana çıkmış olması da bu tez çalışmasında doğru bir çalışma olduğunun göstergesidir.

Doğa koruma daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konu; tabiatın korunmasına ilişkin politikalar geliştirmek, strateji, ilke ve kriterlerin

oluşturulmasıyla ilgili iş/işlemleri yapmak olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda ortaya çıkan bu konu bizcede hassas bir konudur. İnsanın refah seviyesinin arttırılması ve kaliteli bir yaşamı idame ettirmesi için doğanın varlığının devamlılığı esas olmalıdır. Bu yönden bakıldığında doğada yapılan müdahalelerin ve uygulamaların doğru politika ve stratejiyle yapılması ve yönetilmesi gerekmektedir. Bu konunun bu yönde ön plana çıkmış olması bu tez çalışmasının doğru bir çalışma olduğunu göstermektedir.

Hassas alanlar daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde; ulusal mevzuat ve uluslararası koruma sözleşmeleri kapsamında bulunan ve herhangi bir statüsü bulunmayan alanlarda koruma ve kullanma esaslarını, koruma ve geliştirmeye yönelik hedef, ilke ve stratejileri belirlemek ifadesinin geldiği görülmektedir. Çalışanlarca en önemli görülen bu konu bizcede hassas bir konudur ve hedef ilkeler belirlenmeden stratejiler oryanta konulmadan şu an belirli hassas alanların ve sonra belirlenecek olan alanların korunması ve geliştirilmesi yönünden doğru bir çalışmadır.

İdari işler ve koordinasyon daire başkanlığının görev/yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde de “Genel Müdürlüğün yatırım ve cari bütçelerinin hazırlanması, takibi/koordinasyonu ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek” ifadesi ilk sırada yerini almıştır. Ortaya çıkan bu sonuç bizce en önemli konunun ardından gelmektedir. İdari iş ve işlemlerin koordinasyonu için öncelikle personelin görevlendirilmesi ve özlük haklarına ilişkin iş-işlemleri yürüterek koordine etmek gereklidir. Bu kapsamda yatırım ve cari bütçe hazırlanması personel koordinasyonu ile gerçekleşebilir.

Milli parklar daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konular irdelendiğinde millî park, tabiat parkı, tabiat anıtı ve tabiatı koruma alanlarının etüt-envanteri, tespiti, tescili, sınır değişikliği, statü iptali ile ilanına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ifadesi en önemli görülen konuyu oluşturmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuç bizcede hassas bir konudur. Korunan bir alan tescil etmek, bulunduğu statüden çıkarmak, alanın envanter ve etütü iş ve işlemleri milli parklar daire başkanlığının asli konusudur. Bu amaçla tez çalışmasında çıkan bu konu doğru bir sonuçtur.

Yaban hayatı daire başkanlığının görev ve yetkileri içerisindeki en önemli konu ise “4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu kapsamında tanımlanan yaban hayvanı türlerinin tür koruma eylem plânlarının yapılmasına uygulanmasına ilişkin iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak” ifadesinin geldiği görülmektedir. Yaban hayatı hassas bir alan olduğundan dolayı bu alana yapılacak olan en ufak bir müdahale ve işlem yaban hayatı türlerinin neslinin tehlikeye girmesine, etkilenmesine, geliştirilmesine ve korunmasına etki etmektedir. Bu amaçla hazırlanan eylem planlarına ait işlemler yapmak bizcede önem arz etmektedir.

Bölge Müdürlüğünüzde/Şube Müdürlüğünüzde/Şefliğinizde yürütülen faaliyetlerden, yıl boyunca en fazla zaman alan görev ve konular içerisinde en önemli “Doğa koruma, biyolojik çeşitlilik ve korunan türler ve alanlar konusunda eğitim, tanıtım, bilinçlendirme işleri 17 puan ile yer aldığı görülmektedir. Doğayı korumak için öncelikler doğayı tanımamız ve bilmemiz gerekmektedir. Takdir edilir ki tanınmayan bilinmeyen hiçbir şey hakkında farkında olunamaz ve o şey korunamaz. Bu yönden bakıldığında biyolojik çeşitliliğin azalmaması, türler hakkında farkındalık oluşturulması ve doğayı koruyup geliştirmek ileriye götürmek için bizcede yürütülen çalışmalarda en fazla zaman alan konuların başında gelmektedir.

5.2. ÖNERİLER

Yaşam tatminini sağlayan etkenlerin en önemlilerinden biri olan aile ile bireyin uyumlu olması ve daha az çatışıyor olmasının yolu çalışanların mesleki, kariyer ve örgütsel bağlılıklarını artırmaktır. Örgüte ve mesleğe bağlılık yaşam tatminini geliştirmektedir. Bu nedenle bireylerin örgüte ve mesleğe bağlılığının sağlanmasında aile çatışma düzeyinin düşük olması önemlidir. Dolayısıyla çalışanların huzurlu bir ortamda bir araya gelebilmesinin bir başka yolu da çalışanların ailecek birlikteliklerinin sağlanmasına bağlıdır.

Çalışma ortamlarının yetersizliğinin ortadan kaldırılması yönetici ve çalışanlar arasında iyi ilişkilerin oluşturulması, sosyal iletişim yetersizliğinin giderilmesi, yöneticilerin çalışanları önemseyecek tutum ve davranışlar içerisinde bulunmaları sağlanmalıdır. İş yükü ve diğer bağımlı değişkenlerin olumsuz etkilerini azaltmak

amacıyla, personellerin yaşadıkları stresi yönetebilmeleri için danışmanlık hizmetleri, sosyal aktivitelerin çeşitlendirilmesi, kurum içerisinde iletişim olanaklarının açık olunması, rol çatışmalarını engelleyici şeffaf ve açık görev tanımlarının yapılması gereklidir.

Motivasyon bağımlı değişkeni için tespit edilen motivasyon düşüklüğünü gidermek için çalışanların fikirlerinin ve düşüncelerinin rahatlıkla beyan edilmesi gerektiği, tayin ve yer değiştirmelerin sistem-düzen sıralamasıyla yapılması, alanında uzmanlaşmanın ve iş bölümüne ağırlık verilmelidir. Ayrıca hizmetiçi eğitimlerin daha fazla sayıda ve düzende gerçekleştirilmesiyle, başarı sonrası takdir ve ödüllendirmelerin adaletli bir şekilde uygulanmasıyla motivasyon düşüklüğü azaltılmalıdır.

Rol belirsizliklerinin ortadan kaldırılabilmesi için iş, zaman-süreç analizleri ve standart iş tanımları belirlenmelidir. Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim kanallarının açık olmasının sağlanması rol belirsizliklerini ortadan kaldıracaktır.

Uzun süre aynı pozisyonda çalışanlar tükenmişlik sendromu ile karşılaşabilir. Çalışanların tükenmişlik sendromundan kurtulabilmesi için kariyer planlamaları ve bunun karşılığı görev, yetki ve sorumluluk pozisyonları oluşturulmalıdır.

Kamu çalışmalarında iş yükü, işe bağlı stres ve tükenmişlikle başa çıkabilmek için standartlaştırılmış iş tanımları ile işe uygun kariyer ve bireysel kapasite dikkate alınarak çalışanların görev, yetki ve sorumluluk pozisyonları belirlenmelidir.

Yapılan çalışma, ülkemizdeki korunan alan yöneticilerinin çalışma yaşam ve performans algılarının ortaya koyma açısından ilk olma özelliğini göstermektedir. Ancak bölgelere ve yörelere göre ve daha da önemlisi yöneticilerin tavır ve davranışlarına göre korunan alan çalışanlarının çalışma performans algıları değişebilir. Bundan dolayı bu çalışma örneği diğer korunan alan çalışanları için de gerçekleştirilmelidir. Böylece bölgesel ve yöresel farklılıkların olup olmadığı ortaya konulmalıdır.

KAYNAKLAR

Akşit, A. N., “Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 467, 31 (2010).

Akyüz, Cemil, K., Koçak S., Balaban Y., Yıldırım Y. ve Gedik T.,” Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi, Muğla orman bölge müdürlüğü örneği”, *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 12: 20-26, Muğla (2011).

Alkan, H., “Örgütsel bağlılık, sinizm, yabancılaşma ve ormancılık örgütleri”, *Türkiye Ormancılık Dergisi*, 19(3): 265-274, DOI: 10.18182/tjf.447275, Isparta (2018).

Allen, J. and Mellor, D., “Work context, personal control, and burnout amongst nurses”, *Western Journal of Nursing Research*, 24: 905-917 (2002).

Aranya, N., Pollock, J. and Amernic, J., “An examination of professional commitment in public accounting”, *Account Organ Soc*, 6 (4): 271-280 (1981).

Arshad, A., M., Masood, T., M. and Amin, G., “Effects of performance appraisal politics on job satisfaction”, *Turnover Intention and Loyalty to Supervisor, Study with Reference to the Telecom Organizations of Pakistan, International Review of Management and Business Research*, September 2013, Vol. 2 Issue.3

Aşcıoğlu, T. ve Kızılkaya, M., “Bir belediyede görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyum algılarının belirlenmesi: nitel bir araştırma”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, ISSN: 2528-9527 E-ISSN: 2528-9535 Yıl: 11 Cilt:17, Sayı:34 (2021).

Atay, E., S., Gerçek, M., “Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332, Temmuz (2017).

Aydemir, P., “İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı: bir uygulama”, *Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak (2013).

Aydın, A., Üçüncü, K.; Taşdemir, T., (2011), “Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* Cilt:8, Sayı:2: 387-399.

Bakan, İ. ve Kelleroğlu, H., “Çalışanların performans değerlendirme uygulamalarından beklentileri konusunda bir alan çalışması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.8, S.1 s.103-127, Isparta (2003).

Balçık, Yalçın, P., Yenilmez, K. ve Şahin, Pınar. S., “Hacettepe üniversitesi hastaneleri’nde bireysel performans değerlendirme süreci”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(1): 87-99 (2016).

Battu, N. and Chakravarthy, G. K., “Quality of work life of nurses and paramedical staff in hospitals”, *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2 (4): 200-207 (2014).

Baysal, A., “Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler”. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir. (1995).

Bekele, Z., A., Shigutu, D., A. and Tensay, T., A., “The effect of employees’ perception of performance appraisal on their work outcomes”, *International Journal of Management and Commerce Innovations* ISSN 2348-758, Vol. 2, Issue 1, pp: (136-173), April-September (2014).

Borş, D., “Konaklama işletmelerinde stresin çalışan performansına etkileri: Belek’teki 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama” *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Antalya, (2010).

Breaugh, J., A. and Colihan, J. P., “Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence”, *Journal of Applied Psychology*, 79: 191-202 (1994). ROL

Brooks, B., A., “Development of an instrument to measure quality of nurses' worklife”, (2001).

Bullock, R. P., “Social factors related to job satisfaction”, *Research Monograph* No. 70, *Ohio State University, Bureau of Business Research*, Columbus. (1952).

Bušatlić, S. and Kilic., M., A., “The relationship between employees' perception of performance appraisal and work outcomes”, *Article in Ekonomski Izazovi* January (2018).

Ceylan, A., Ulutürk, Y., H., “Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58, (2006).

Coşkun, B., Şekercioğlu, S. L., “Belediyelerde bireysel performans değerlendirme: izmir ili ilçe belediyelerinin incelenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, Yıl: 2011, Sayfa: 43-64, ISSN: 1302-3284 E-ISSN:1308-0911, İzmir (2011).

Çok, N., Kalkan, B., Güneş, Ö., Doğaner, A. ve Pak, M., “Elâzığ orman bölge müdürlüğü personelinin, kuruma bağlılığı, işle bütünleşme, rol çatışması, rol belirsizliği ve iş doyumunu etkileyen etmenlerin incelenmesi”, *Güneydoğu Anadolu Ormanlık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü*, Proje No: 24.6801, Elâzığ (2014).

Daoanis, E., L., “Performance appraisal system: it’s implication to employee performance”, *International Journal of Economics and Management Sciences*, Vol. 2, No. 3, 2012, pp. 55-62 (2012).

Davis, K. and Nestrom, J., W., “Human Behavior at work: Organizational Behavior”, 7th ed., *McGraw Hill*, New York, p.109 (1985).

De Waard, D., “The measurement of driver’s mental workload (PhD thesis)” *Traffic Research Centre, University of Groningen*, Haren, NL (1996).

Dechev, Z., “Effective performance appraisal a study into the relation between employer satisfaction and optimizing business results”, *Erasmus University Rotterdam, Faculty of Economics of Business, Department of Economics*, August (2010).

Doğan, A. Ve ark., “Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 30 2016 Sayı: 1, (2016).

Dorfman, W., P., Stephan, G., W. and Loveland, J., “Performance appraisal behaviors: supervisor perceptions and subordinate reactions”, *Personnel Psycholo, Department of Management New Mexico State University*, 36 (1986).

Duru, M. N. ve Korkmaz M., “Performans değerlendirmenin insan kaynakları yönetimindeki önemi üzerine uygulamalı bir araştırma”, *ABMYO Dergisi*. 31-32, (3-26), *Özel Rumeli Hospital, İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi* (2013).

Dursun, S., Aytaç, S., Akıncı, S., F., “İşe bağlı şiddet ve stres: taksi sürücülerine yönelik bir uygulama”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı 61 /2, 1–20, <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset>, (2011).

E. Demerouti, A.B. Bakker, F. Nachreiner, W.B. Schaufeli, “The job demands-resources model of burnout”, *Journal of Applied Psychology*, 86, pp. 499-512 (2001).

Efeoğlu, E. ve Özgen, H., “İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma”, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, s.237-254 (2007).

Erol, Yurdakul, S. ve Köse, M., “Ormancı teknik personelin iş memnuniyeti: istanbul orman bölge müdürlüğü örneği”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*- Cilt 18, Sayı 1, ICEBSS 2017 Özel Sayı, *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi, Marmara Ormanlık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü* (2017).

Girgin, G., “İlkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir. (1995).

Greenhaus, J., H. and Beutell, N. J., "Sources of conflict between work and family roles", *Acad. Manag. Rev.*, 10 (1): 76-88 (1985).

Gunz, H., P. and Gunz, S. P., "Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers", *Hum Relat*, 47 (7): 801-827 (1994).

Hamjaha, S., H., Ismaila, Z., Sham, F., M., Rasita, R., M., and Ismail, A., "Spiritual approach in managing work-related stress of academicians", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174: 1229-1233 (2015).

Heathfield, S., "Performance Appraisals Don't Work-What Does?" *Journal for Quality & Participation*, 30(1), 6-9, (2007).

Hoedemaeker, M., "Summary description of workload indicators: wp1 workload measures" *Human Machine Interface and the Safety of Traffic in Europe Growth Project*. GRD1-2000-25361. HASTE. *Institute for Transport Studies. Leeds, UK: University of Leeds* (2002).

Houston, D., Meyer, H., L. and Paewai, S., "Academic staff workloads and job satisfaction: expectations and values in academe", *Article in Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 28, No. 1, pp. 17-30, March, *Massey University*, New Zealand (2006).

Ikuma, L. H., Harvey, C., Taylor, C. F., and Handali C., "A guide for assessing control room operator performance using speed and accuracy, perceived workload, situation awareness, and eye tracking", *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 32: 454-465 (2014).

Jaafar, M., "Work-related Stress and Organizational behavior" *Kuala Lumpur: Leeds Publications* (1997).

Kalliath, T. and Morris, R., "Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels", *Journal of Nursing Administration*, 32: 648-654 (2002).

Karahan, P. ve Kurtulmuş, E., B., "An effective method of performance appraisal for employee motivation", *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi* 35, (2017) (1-12) (2017).

Keser, A., "Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (11) 2006 / 1: 100-119 (2006).

Kılınç, E., Ulusoy, E., "Investigation of organizational citizenship behavior, organizational silence and employee performance at physicians and nurses, and the relationship among them", *Business Management Dynamics*, 3(11):25-34, (2014).

Kim, T. and Holzer, M., "Public employees and performance appraisal: a study of antecedents to employee's perception of the process", *Review of Public Personnel Administration 1-26 Administration*, © The Author(s), Reprints and permissions: sagepub.com/journalsPermissions.nav

Korkmaz, M. ve Baykal, Ö., “Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisi”, *Türkiye Ormanlık Dergisi*, 19(1): 83-90 Araştırma Makalesi (2018).

Koşdemir, Z., Ay, N. ve Güler, H. K., “Antalya Orman Bölge Müdürlüğü’ nde Orman Yangınlarında Çalışan İşçilerin çalışma koşulları ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi”, *Batı Akdeniz Ormanlık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü, Ormanlık Araştırma Bülteni* İşletme-2014/4, Antalya (2014).

Koys, J., D., “The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effect”, *Personnel Psychology, Correspondence and requests for reprints should be addressed to DePaul University*, 1 E. Jackson Blvd., Chicago, IL 60604 (2001).

Köroğlu, Ö., “İş doyum ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma”, *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı*, Doktora Tezi, Balıkesir (2011).

Küçükkendirci, H., Batı S., Gök T. ve Güler Ramazan Y., “Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi”, *Sağlık Performans ve Kalite Dergisi*, (13): 37-66, Konya İl Sağlık Müdürlüğü (2017).

Levy, E., P. and Williams, R., J., “The social context of performance appraisal: a review and framework for the future”, *Journal of Management* 30(6) 881–905, *Department of Psychology, The University of Akron*, 290 Indiana (2004).

Levy, E., P. and Williams, R., J., “The social context of performance appraisal: a review and framework for the future”, *Journal of Management* 30(6) 881–905, *Psychology Department, Indiana University*, Haziran (2004).

Locke, E., A., “The nature and causes of job satisfaction: role of negative affectivity”, *Handbook of Industrial and Organizational Behavior*, Rand, Chicago, IL, 1297-349 (1976).

Macit, F., “İşletmelerde motivasyon ölçümü ve bir uygulama”, *İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (2001).

Maslach, C. and Leiter, M., P., “Burnout, G. Fink (Ed.), Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior” *Academic Press*, pp. 351-357 San Diego (2016).

Maslach, C., ” Take This Job and Love it”, *Psychology Today*, October, 50-80.(1999),

Mert, S. İ., “Çalışanların performans değerlendirme sisteminin çıktı ve engellerine yönelik algıları”, *Business and Economics Research Journal*, Volume 2 Number 3 2011, pp. 87-108, ISSN: 1309-2448 (2011).

Mitchell, T. R., “Matching motivational strategies with organizational contexts. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.)”, *Research in organizational behavior*, 19: 57-149 (1997).

Murat, G. ve Bağrıaçık İ., “Kamuda 360 derece performans değerlendirme: zonguldak karaelmas üniversitesi örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.16, S.1 s.1-24 (2011).

Nijdam-Jones, A., and McNiel, D. E., “Prospective study of mental health court and life satisfaction”, *International Journal of Law and Psychiatry*, 73: 101643 (2020).

Nur, Z., Z. and Limakrisna, N., “The model of workload and competence, and employee performance article in test engineering and management”, *Jayabaya Cakarta Endonezya*, November-December ISSN: 0193-4120 Page No. 4322 4330, April (2020).

Okul, A., A., “Zonguldak orman bölge müdürlüğü çalışanlarının iş doyum analizi”, *Bartın Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Mühendisliği Anabilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, Bartın (2019).

Omar, F. and Supardi, S., “The Role of Social Support and Personal support in managing a Policeman’s Work Stress”, *Pasca Sidang Seminar Psikologi 2. Bangi: Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia* (2002).

Öz, T., “Performans değerlendirme uygulamaları ve çalışma koşullarının kabin görevlileri emniyetli davranışı üzerindeki etkileri”, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı*, Doktora Tezi, Ocak (2020).

Özcan, M., E., Ünal, A., Çakıcı, B., A., “Sağlık çalışanlarında işe bağlı stres: konya numune hastanesi saha çalışması”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7(1) . 125-131, (2014).

Özdamar, K., “Paket programlar ile istatistiksel veri analizi”, *Kaan Kitabevi*, 1. Yenilenmiş 7. Baskı, 609 sayfa, Eskişehir (2009).

Özdevecioğlu, M., “Algılanan Örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmelerine yönelik bir araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergi*. 22, 77-96. <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi21/mozdeveci.pdf> (2003).

Özmen, F. ve Üzmez, T., İ., “Örgütsel etkililik açısından performans değerlendirme- iş ve eğitim örgütlerinde performans değerlendirme süreci”, *Social Sciences Turkish, e-Journal of New World Sciences Academy*, Volume: 2, Number: 1 Article Number: C0002, Elazığ-Turkey (2007).

Öztürk, N. ve Gençtürk, M., “Hekimlerin Branş Tercihlerinin Trend Analizi Yöntemi ile İncelenmesi”, *Social Sciences Studies Journal (SSS Journal)*, 4(19), 2193-2202, (2018).

Parks, L., and Guay, R. P., "Personality, values, and motivation", *Personality and Individual Differences*, 47: 675-684 (2009).

Pinder, C., C., "Work motivation in organizational behavior", *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall* (1998).

Piyal, B., Çelen, Ü., Şahin, N. ve Piyal, B., "Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde çalışanların iş doyumu", *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* Cilt 53, Sayı 4, 241-250, Mayıs (2000).

Poursafar, A., Seyadat, A., S. and Oreizi, R., H., "The relationship between developmental performance appraisal, organizational support, organizational commitment and task performance: testing a mediation model", *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2014, Vol. 4, No. 2, Doi:10.5296/ijhrs.v4i2.5765 (2014).

Public, A., and Policy, "Rockefeller College of Public Affairs and Policy", *State University of New York, University at Albany*, June

Roine, A., "Employee perceptions of performance appraisal", *University of Tampere Faculty of Management, Korkeakouluhallinnon ja -johtamisen maisteriohjelman (KOHAMA)*, January (2018).

Rubin, V., E., "Appraising performance appraisal systems in the federal government: a literature review, preliminary findings, and prospects for future research", *Presented at the Public Management Research Conference, Syracuse University*, June (2011).

Seidu, A., P. and Ghana, T., "Employees' perception of performance appraisal system: a case study", *International Journal of Business and Management* Vol. 7, No. 2; *University of Cape Coast Cape Coast, Ghana*, January (2012).

Smith, T., D., Hughes, K., DeJoy, D., M., and Dyal, M., A., "Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes". *Saf. Sci.*, 103: 287-292 (2018).

Sönmez, V. R., "Covid-19 kaygısının iş gören performansı ve motivasyonu üzerine etkisi", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, ISSN:2148-9963, Asead 7: 12, S:154-175, Şırnak (2020).

Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. and Rashmi, S., "Quality of work life: Scale development and validation", *International Journal of Caring Sciences*, 8 (2): 281 (2015).

Şafak, İ. ve OKAN, T., "Orman mühendislerinin performanslarının değerlendirilmesine yönelik bir uygulama", *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 12 (19): 35-48 (2011).

Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C., “Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi”, *Amme İdaresi Dergisi*; 43(4): 87-110, (2010).

Tubre, T., C., and Collins, J. M., “A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance”, *Journal of Management*, 26: 155-169 (2000).

Tunç, T., “Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması, rol belirsizliği arasındaki ilişki; Bir hastane örneği”, *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Ana Bilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya (2008).

Tunçer, P., “Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun Meslek Yüksekokulu, Öğretim Görevlisi, Sayıştay Dergisi* Sayı:88, Ocak-Mart (2013).

Uzun, H., “Orman mühendislerinin kendini geliştirme ve iş doyum düzeyleri”, *Kocaeli Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Prg.* Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli (2002).

Üçüncü, K., “İş tatmini ve motivasyon”, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü*, Trabzon (2016).

Ünsal, P. ve Türetgen, Ö., İ., “Bir iş doyum ölççeği geliştirme çalışması”, *İstanbul Üniversitesi, Edebyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü*, Yönetim, Yıl:16, Sayı:51, Haziran (2005).

Vignaswaran, R., “The relationship between performance appraisal satisfaction and employee outcomes: a study”, *Bachelor of Information Technology University of Malaya Kuala Lumpur Malaysia*, December (2008).

Vroom, V., H., “Work and motivation”, *John Wiley and Sons*, New York, p.99(1964).

Watson, G., W. ve Papamarcos, S. D., “Social capital and organizational commitment”, *J Bus Psychol*, 16 (4): 537-552 (2002).

Westover, H., J., Westover, R., A. and Westover, A., L., “Enhancing long-term worker productivity and performance, the connection of key work domains to job satisfaction and organizational commitment”, *Article in International Journal of Productivity and Performance Management*, IJPPM 59,4 April (2010).

Wu, G., Wu, Y., Li, H., and Dan, C., “Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: the moderating role of organizational support”, *Int. J. Environ. Res. Publ. Health*, 15 (12): 2869 (2018).

Yam, O., B. and Kluger, N., A., “Strength-based performance appraisal and goal setting”, *Hebrew University of Jerusalem*, Article in Human Resource *Management Review*, 21 137–147, june (2011).

Yılmaz, E., Daşdemir, İ., karabulut, S., Koçak, Z. ve Polat, O., “Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler”, ***Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Enstitüsü***, Çevre ve Orman Bakanlığı Yayın No: 387 ISBN: 978-605-393-056-3 DOA Yayın No: 52, Tarsus (2009).

Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Erpulat, M., Alkan, S., Güler, K. H. ve Koşdemir, Z., “Bati akdeniz bölgesi orman işletme şeflerinin iş yükü düzeylerinin sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi” ***Ormancılık Araştırma Dergisi***, 7:1, 31-48, Ankara (2020).

Yüreğir, H., O. ve Nakıboğlu, G.,” Performans ölçümü ve ölçüm sistemleri: genel bir bakış”, ***Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi***, Cilt 16, Sayı 2, s.545-562 (2007)

EK AÇIKLAMALAR A.

ANKET VE FORMLAR

Çizelge Ek 1. 10. Bölge Müdürlüğü çalışanları için kullanılan anket formu

TARIM ve ORMAN BAKANLIĞI
10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARINDA ÇALIŞMA PERFORMANS
ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

ANKET FORMU

Bu ankete verilen cevaplar 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamınca dikkate alınarak korunacaktır.

Açıklama: Lütfen her bir soru için yanına (X) işareti koyarak veya boşluğu doldurarak cevap veriniz.

1. Mevcut en yüksek eğitim durumunuzu belirtiniz.

<input type="checkbox"/> Lisans Diploması	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans Diploması
<input type="checkbox"/> Doktora Diploması	(..) Diğer (Ön Lisans, Açıköğretim vd.)

2. Mezun olduğunuz okul?

.....Üniversitesi, Fakültesi,
..... Bölümü.

3. Lütfen yaşınızı belirtiniz.

4. Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz.

Erkek Kadın

5. Medeni halinizi belirtiniz.

<input type="checkbox"/> Bekâr (Hiç Evlenmedim)	<input type="checkbox"/> Evliyim
<input type="checkbox"/> Eşim öldü	<input type="checkbox"/> Boşandım

<input type="checkbox"/> Evliyim, ancak eşimden ayrı yaşıyorum	<input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen Belirtiniz)
--	---

6. Evli iseniz, eşinizin çalışma durumu?

(..) Çalışıyor Çalışmıyor

7. Kaç çocuğunuz var? adet

8. DKMP' de toplam hizmet sürenizi belirtiniz.yılay

9. Şu an çalıştığınız görevde ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?yılay

10. Şu an çalıştığınız görev yeri, kaçınıcı görev yeriniz?

11. Ortalama günde kaç saat çalışıyorsunuz? saat

12. Halen vekâlet ettiğiniz başka bir görev var mı?

Evet Hayır

BÖLÜM II: GÖREV YAPILAN 10. BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ'NE YÖNELİK BİLGİLER

Açıklama: Lütfen her bir soru için yanına (X) işareti koyarak veya boşluğu doldurarak cevap veriniz.

1.Çalıştığınız birimde sorumlu olduğunuz korunan alan miktarı nedir?

Milli Parkı Alanı :ha ve Tabiat Parkı Alanı :ha

Tabiatı Koruma Alanı :ha ve Yaban Hayatı Geliştirme Sahası Alan :ha

Tabiat Anıtı :ha ve Sulak Alan :ha

2. Siz hariç, çalıştığınız birimde görevli personel sayısı

Orman Mühendisi adet	Diğer Yüksek Okul Mezunu adet
Orman Muhafaza Memuru adet	Diğer İdari Memurlar adet
Avcılık Yaban Hayatı Teknikeri adet	Sürekli İşçi adet
() Diğer (Lütfen Belirtiniz)	

3.Av Yönetimi Daire Başkanlığının görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini parantez içerisine önem sırasını yazarak belirtiniz.

() Ulusal ve uluslararası mevzuat uyarınca avlanma ve avcılıkla ilgili iş ve işlemleri yürütmek.	() Av turizminin geliştirilmesine yönelik çalışmaları yürütmek, koordine etmek, izlemek.
() Usulsüz avcılığın önlenmesi ile ilgili av koruma, kontrol ve denetim faaliyetlerini yürütmek ve koordine etmek.	() Avcılık eğitimi, avcılık belgelerinin düzenlenmesi, vizesi, iptali, avlanma izin ücretleri, av ve yaban hayvanları tazminatları ve fahri av müfettişleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.
(..)Av kaynaklarının sürdürülebilir yönetimi maksadıyla kamu kurum ve kuruluşları, köy tüzel kişilikleri ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapmak.	() Zararlılarla mücadele maksatlı av organizasyonları ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.
(...) Avcılık eğitimi, avcılık belgelerinin düzenlenmesi, vizesi, iptali, avlanma izin ücretleri, av ve yaban hayvanları tazminatları ve fahri av müfettişleri ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.	() Merkez Av Komisyonu çalışmaları ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek

4.Biyolojik Çeşitlilik Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini parantez içerisinde önem sırasını yazarak belirtiniz.

<p>() Ulusal düzeyde biyolojik çeşitlilik bileşenlerinin envanteri, izlenmesi, korunması ve biyolojik kaynakların sürdürülebilir kullanımı.</p>	<p>() Biyolojik çeşitlilik ile ilgili bilimsel araştırma izin başvurularını değerlendirmek, görüş bildirmek ve izin verilmesine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.</p>
<p>() Biyolojik çeşitliliğin envanter ve izlenmesine ilişkin kriter ve standartları belirlemek, biyolojik çeşitlilik unsurlarının sürekli envanteri ve izlenmesine yönelik iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak.</p>	<p>() Biyokaçakçılıkla Mücadele Bilgi Sistemi ile ilgili iş ve işlemleri yapmak; genetik kaynakların izinsiz elde edilmesi ve yurt dışına çıkartılmasına karşı tedbirler almak,</p>
<p>() Nesli tehlike altında, tehlikeye düşebilecek ya da korunması gereken veya üretilmesine ihtiyaç duyulan yabancı türlerin üretilmesine ve uygun yaşam ortamlarına yerleştirilmesine katkı sağlamak.</p>	<p>() Yabancı bitki türlerinin ve yaşam ortamlarının etüdü, envanteri, izlemesi ve belirlenen türler için tür koruma eylem plânlarının yapılması.</p>
<p>(...) Genetik çeşitlilik üzerinde biyoteknoloji uygulamalarından kaynaklanabilecek etkilerin, risklerin ve potansiyel faydaların belirlenmesi, izlenmesi ve önlenmesi ile ilgili çalışmalara katkı sağlamak.</p>	<p>() Yabancı flora ve faunaya ait genetik kaynakların ve genetik kaynaklarla bağlantılı geleneksel bilgilerin kayıt altına alınması ile ilgili iş ve işlemleri yapmak.</p>

5.Doğa Koruma Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini parantez içerisinde önem sırasını yazarak belirtiniz.

() Doğa koruma ile ilgili uluslararası gelişmeleri takip etmek, ilgili birimleri bilgilendirmek,	(...) Tabiatın korunmasına ilişkin politikalar geliştirmek, strateji, ilke ve kriterlerin oluşturulmasıyla ilgili iş ve işlemleri yapmak.
(...) Doğa turizmi faaliyetleri kapsamında ilgi gruplarının eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini sağlamak.	() Enerji, madencilik, sanayi, ulaşım ve diğer faaliyetler ile ilgili etki değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri oluşturmak, iş ve işlemleri yürütmek.
() Üniversiteler, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, AR-GE kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve benzeri kuruluşlarla işbirliği yapmak.	() Çevresel Etki Değerlendirmesi kapsamında Genel Müdürlük görüşünün oluşturulmasına ilişkin iş ve işlemleri yapmak.
() Doğa turizmi ve eko turizm faaliyetleri ile ilgili üst ölçekli iş ve işlemleri koordine etmek, bunlara ilişkin planları yapmak veya yaptırmak ve uygulamasını desteklemek	(...) Kalkınma planlarında ve yıllık programlarda öncelikli olarak yer alması gerekli görülen tabiatın korunmasına ilişkin temel politikaları tespit etmek.

6.Hassas Alanlar Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini parantez içerisinde önem sırasını yazarak belirtiniz.

(...) Herhangi bir statüyle koruma altına alınmamış, tabii ve çevresel etkilere karşı korunması gereken hassas alanlardan mağara, korunması gereken peyzaj alanları ve benzeri alanlar ile ilgili etüt-envanter çalışmalarını yapmak.	() Sulak alanlar ve Ramsar alanlarının tespiti, ilanı ve Ramsar Sözleşmesi ile ilgili tüm işleri yapmak ilgili kurumlarla işbirliği içinde sulak alan koruma bölgelerini belirlemek
(...) Ulusal mevzuat ve uluslararası koruma sözleşmeleri kapsamında bulunan ve herhangi bir statüsü bulunmayan alanlarda koruma ve kullanma esaslarını, koruma ve geliştirmeye yönelik hedef, ilke ve stratejileri belirlemek,	() Koruma altına alınmamış bozulmuş, bozulmakta olan veya tehdit altındaki alanların rehabilitasyonuna ve restorasyonuna ilişkin proje hazırlamak, hazırlatmak ve uygulanmasını sağlamak.
(...) Herhangi bir statüye dahil olmayan hassas alanlarda koruma, planlama, geliştirme, yönetim ve tanıtım ile ilgili idarî ve teknik tedbirleri almak, bunlara ilişkin iş ve işlemleri yapmak.	() Deniz, kıyı ve ada ekosistemlerinin korunmasını sağlamak maksadıyla araştırma, rehabilitasyon, restorasyon ve izlemeyle ilgili çalışmalar yapmak, yaptırmak.
(...) Koruma altına alınması gereken mağaraların etüdünün yapılarak haritalanması ve koruma statüsüne uygun olanların ilgili birimlere teklifte bulunmak.	() Avrupa Peyzaj Sözleşmesi kapsamında ülke peyzaj karakter tiplerinin ve alanlarının belirlenerek peyzaj envanterinin çıkarılması ve peyzaj atlaslarının hazırlanmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.

7.İdari İşler ve Koordinasyon Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini parantez içerisine önem sırasını yazarak belirtiniz.

(...) Genel Müdürlüğün kütüphane, evrak, arşiv ve taşınır hizmetlerini yürütmek ve koordine etmek.	(...) Genel Müdürlüğe ait temizlik, aydınlatma, ısıtma, bakım, onarım ve taşıma hizmetleri ile ilgili işleri yürütmek ve koordine etmek.
() Genel Müdürlüğün ihale ve satın alma süreçlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ve koordine etmek.	() Genel Müdürlüğün yatırım ve cari bütçelerinin hazırlanması, takibi ve koordinasyonu ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek.
() Genel Müdürlüğün sivil savunma faaliyetleri ile ilgili hizmetleri yürütmek.	() Genel Müdürlük personelinin görevlendirilmesine ve özlük haklarına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ve koordine etmek.
() Genel Müdürlüğün görev alanına giren konularda eğitim, yayın ve tanıtım faaliyetlerini yürütmek, konferans, seminer ve benzeri organizasyonları düzenlemek.	() Genel Müdürlük yatırım programlarında yer alan projelerin nakdî gerçekleştirmelerini takip etmek.

8.Milli Parklar Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini parantez içerisinde önem sırasını yazarak belirtiniz.

(...) Millî park, tabiat parkı, tabiat anıtı ve tabiatı koruma alanlarının etüt-envanteri, tespiti, tescili, sınır değişikliği, statü iptali ile ilanına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.	(...) Görev sahası dahilindeki kamulaştırma ve taşınmazların tahsisine ilişkin iş ve işlemlerini yürütmek.
(...) Millî park, tabiat parkı, tabiat anıtları içerisinde açık alan düzenlemesi, peyzaj projeleri, alt ve üst yapı projelerini yapmak veya yaptırmak, onaylamak, ihtiyaç duyulabilecek revizyon çalışmalarını yapmak veya yaptırmak.	(...) Millî park, tabiat parkı, tabiat anıtı, tabiatı koruma alanlarında gelişme planı ve yönetim planlarına uygun olarak, ziyaretçi yönetim planlarını, programlarını ve diğer alt plan/ programlarını hazırlamak.
(...) Korunan alanlardaki işletmeye konu edilebilecek alan, yapı ve tesislerin işletilmesi/işlettirilmesine yönelik iş ve işlemleri yapmak, korunan alanlardaki ücret tarifelerinin belirlenmesini koordine etmek.	(...) Görev alanlarıyla ilgili proje teklifleri hazırlamak, diğer kurumlar veya sivil toplum kuruluşları ile birlikte ulusal veya uluslararası düzeydeki projeleri yürütmek.
(...) Uygulama projelerinin yapımı, bu projelere esas tesislerin inşası ve bunların bakım onarımının takip ve kontrolünü yapmak veya yaptırmak.	(...) Alan kılavuzluğu eğitimlerini yapmak veya yaptırmak ve uygulamalarını koordine etmek.

9.Yaban Hayatı Daire Başkanlığı görev ve yetkilerinden en önemli 3 tanesini parantez içerisinde önem sırasını yazarak belirtiniz.

() 4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu kapsamında tanımlanan yaban hayvanı türlerinin tür koruma eylem plânlarının yapılmasına ve uygulanmasına ilişkin iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak.	() Nesli tehlike altında, tehlikeye düşebilecek ya da korunması gereken veya üretilmesine ihtiyaç duyulan yabani hayvan türlerini üretmek, uygun yaşam ortamlarına yerleştirmek, yaban hayatını desteklemek.
(...) Yaban hayvanları ile ilgili halkalama, markalama ve vericilerle izleme çalışmaları yapmak veya yaptırmak.	(...) Yaban hayatı geliştirme sahalarındaki av turizmi kotalarını belirlemek.
(...) Yaban hayvanları için kurtarma merkezleri tefrik ve tesis etmek, ettirmek ve bunlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve bu kapsamdaki işlemleri yürütmek.	(...) Yaban hayvanlarına ait DNA ve hücre bankaları kurmak veya kurdurmak ve bu maksatla yaban hayvanlarından örnekler toplamak veya toplatmak.
(...) 1/7/2003 tarihli ve 4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu kapsamında tanımlanan yaban hayvanlarına yönelik üretim yeri ve istasyonlarındaki iş ve işlemleri yürütmek.	() 4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu kapsamında tanımlanan yaban hayvanı türlerinin tür koruma eylem plânlarının yapılmasına ve uygulanmasına ilişkin iş ve işlemleri yapmak.

10.Bölge Müdürlüğünüzde / Şube Müdürlüğünüzde / Şefliğinizde yürütülen faaliyetlerden, yıl boyunca en fazla zaman alan (en fazla resmi yazışmaya konu olan) 3 tanesini parantez içerisine önem sırasını yazarak belirtiniz.

(...) Bilgi Sistemleri işleri	(...) Av Turizmi ve Avlak Yönetimi iş ve işlemleri
(...) Eğitim ve Tanıtım iş ve işlemleri	(...) Av Koruma ve Kontrol işleri
(...) Avcılık Hizmetlerine yönelik iş ve işlemler	(...) Av yönetimine yönelik Etüt ve Envanter işleri
(...) Uluslararası ve ulusal Mevzuat yönetimi ve uyumlulaştırma işleri	(...) Biyolojik çeşitlilik ile ilgili AR-GE iş ve işlemleri
(...) Halkla İlişkiler ve Dış İlişkiler (eğitimler, toplantılara katılımlar, öğrenci stajları vb.)	(...) Korunan alanlardaki Biyolojik Çeşitlilikle ilgili ekosistem hizmetleri ve envanteri işleri
(...) Doğa korumaya yönelik Politika ve Programlara ilişkin iş ve işlemler	(...) Biyoteknolojiye yönelik iş ve işlemler
(...) Doğa koruma alanlarıyla iliği diğer Sektörlerle İlişkilerin belirlenmesi ve düzenlenmesine yönelik iş ve işlemler	(...) Korunan alanlar, hassas ekosistemler gibi kaynak değeri olan alanların biyolojik çeşitlilik değerlerini İzleme ve Değerlendirme işleri
(...) Doğa koruma, biyolojik çeşitlilik ve korunan türler ve alanlar konusunda eğitim, tanıtım, bilinçlendirme işleri	(...) Doğa koruma konusunda ve korunan alanlarda biyolojik çeşitlilik konularında Ar-Ge işleri
(...) Hassas alanların Etüt ve Envanter iş ve işlemleri	(...) Hassas alanların Yönetimi iş ve işlemleri
(...) Sulak Alanların envanteri, yönetimi izlenmesi ve değerlendirilmesi işleri	(...) Hassas alanlara yönelik Peyzaj Koruma alanlarının envanteri, yönetimi, izleme ve değerlendirilmesi işleri

(...) Mağara alanlarının etüt ve envanteri ile koruma, yönetimi, denetimi, izleme ve değerlendirilme işleri	(...) Deniz alanlarının etüt ve envanteri ile koruma, yönetimi, denetimi, izleme ve değerlendirilme işleri
(...) Milli Parkların Etüt ve Envanter işleri	(...) Korunan alanlar yönetim planlarının yapılması ve bu planların izleme ve değerlendirilme işleri
(...) Korunan alanlarda koruma, envanter, yönetim, izleme ve değerlendirme proje uygulama işleri	(...) Korunan alanlardaki Ziyaretçi Yönetimi, ziyaretçi kapasite kullanımlarının saptanması ve buna göre yönetim işleri
(...) Korunan alanlarda yaşanan İzin ve Mülkiyet işleri ile bu alanlarda yer alacak mimari donatıların planlanması, yapım işleri	(...) Yaban hayatı etüt ve envanter, koruma, izleme ve kontrol işleri
(...) Yaban hayatı geliştirme, yaban hayatı koruma kontrol işleri	(...) Yaban hayatı tür koruma, etüt ve envanter, izleme ve kontrol işleri
(...) İdari ve mali işler	(...) Planlama ve koordinasyon işleri

11. Bölge Müdürlüğü / Şube Müdürlüğü / MP Müdürlüğü'nde bir günde yaptığınız işleri sıralar mısınız? (Hangi işe yaklaşık ne kadar zaman ayırıyorsunuz?)

İşin türü

Zaman

(Dakika veya saat olarak

belirtiniz)

1.....

.....

2.....

.....

3.....

.....

4.....

.....

Diğer.....

.....

BÖLÜM III: ÇALIŞMA YAŞAMI ALGI ÖLÇEĞİ

Açıklama: Anketin bu bölümünde iş yükünüzle doğrudan ve dolaylı çalışma koşullarınıza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatli şekilde okuyup değerlendirerek, kendi durumunuzda veya işinizde ne sıklıkla gerçekleştiğine karar veriniz. Ardından verdiğiniz karara göre, sağ tarafta bulunan seçeneklerden size en uygun olan yalnızca bir şıkkı (rakamı) yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. Anket tasarımı gereği, bazı ifadelerin birbirine oldukça yakın olduklarına dikkat ediniz. Lütfen tüm soruları içinizden geldiği gibi ve boş bırakmadan cevaplayınız.

İFADELER		Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
İŞ YÜKÜ	Sizden beklenen çalışma temposunun çok hızlı olması	1	2	3	4	5
	Normalden daha fazla çalışmanız gereken zamanlar	1	2	3	4	5
	Birden çok işi aynı anda yapma zorunluluğu	1	2	3	4	5
	İşi tamamlamak için sürenin yetmemesi (7/24 saat çalışma)	1	2	3	4	5
	Önemli işleri yapma zorunluluğu	1	2	3	4	5
	Yapılacak iş miktarı arttığı için, gerekli özeni göstermeden iş yapma zorunluluğu	1	2	3	4	5
	Kaldıramayacağınızdan daha fazla iş nedeniyle kendinizi fazlasıyla yormanız	1	2	3	4	5
	Çalışma arkadaşlarınız işlerini bitirdiklerinde bile, hala işe devam etmeniz	1	2	3	4	5
	Çalışırken kendinizi, belirlediğiniz bitirme zamanının baskısı altında bulma	1	2	3	4	5
	Gün içerisinde basit şeyler için bile zaman bulamama	1	2	3	4	5
	Bir mesai gününde fazla sayıda imza atma	1	2	3	4	5
	Elektronik Bilgi Yönetim Sisteminin (EBYS) iş yükünüzü arttırması	1	2	3	4	5
	Aşırı resmi yazışma ve bürokrasi yoğunluğu	1	2	3	4	5
	İşinizde sizden talep edilenlerin, kapasitenizin çok üzerinde olduğunu düşünmeniz	1	2	3	4	5
	Zamanınızı uygun şekilde planlamada zorluk çekmeniz	1	2	3	4	5
	İstenmeyen ve iş sonrası toplantılara/iş yemeklerine gitme zorunluluğunuz	1	2	3	4	5
Hiçbir işe yetişememe veya tam yapamama hissi	1	2	3	4	5	

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
TÜKENMİŞLİK	Şu an bulunduğunuz görevinizden bıktığınızı hissetmeniz	1	2	3	4	5
	Sabahları işe gitmek istememeniz	1	2	3	4	5
	Yapılan işlerin çok fazla monoton olması	1	2	3	4	5
	İşyerinde kendinizi hasta gibi hissetmeniz	1	2	3	4	5
	Yaptığınız işe konsantre olmada güçlük çekmeniz	1	2	3	4	5
	Mesai saatlerinin bir türlü bitmek bilmemesi	1	2	3	4	5
	Üst yöneticilerden ve mesai arkadaşlarınızdan uzaklaşma veya bunlarla sorunlar yaşama	1	2	3	4	5
	İşiniz gereği hizmet verdiğiniz ve işlerini yürüttüğünüz insanlarla (muhtar, köylüler vb.) sorunlar yaşama	1	2	3	4	5
	Mesai günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissetmeniz	1	2	3	4	5

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
YAŞAM TATMİNİ	Amaçlarınızı, ideallerinizi ve olmak istediklerinizi dikkate aldığınızda, yaşamınızı tatmin edici bulmama	1	2	3	4	5
	Çalışmalarınız karşılığında kazandığınız maaş ve diğer özlük haklarınızı tatmin edici bulmama	1	2	3	4	5
	Başarılarınızı, akrabalarınızın başarıları ile karşılaştığınızda tatmin olmama	1	2	3	4	5
	Yapabileceklerinize ilişkin tahminlerinizle yapabildiklerinizi karşılaştığınızda tatmin olmama	1	2	3	4	5

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
	İş konusundaki endişeleriniz yüzünden, uykusuzluk sorunu yaşamamız	1	2	3	4	5
	Karar vermede güçlük çekmemiz	1	2	3	4	5
	Sorunlarla başa çıkamadığınızı düşünmemiz	1	2	3	4	5
	Günlük işlerden zevk alamama	1	2	3	4	5
	Kendinize olan güveninizin azalması	1	2	3	4	5
	Oldukça büyük gerilim altında çalışmamız	1	2	3	4	5
	İşinizden dolayı kendinizi sınırlı hissetmemiz	1	2	3	4	5
	İşyerinde toplantılar öncesi kendinizi gergin hissetmemiz	1	2	3	4	5
	İşyerinde sıkça yapılan denetimler ve cezalandırılma korkusunun, iş stresinizi arttırması	1	2	3	4	5
	İşinizden dolayı ruhsal bir rahatsızlık yaşamamız veya iş yoğunluğundan dolayı herhangi bir ilaç kullanmamız	1	2	3	4	5

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
İŞ – AİLE ÇATIŞMASI	İşiniz ile özel hayatınız arasında bir denge kuramama	1	2	3	4	5
	Mesai bitse de, işleri zihnen eve taşıma ve işleri unutamama	1	2	3	4	5
	İşinizden kaynaklanan gerginliklerin özel yaşamınızı olumsuz yönde etkilemesi	1	2	3	4	5
	İşinizin, kişisel ve ailevi yaşamınızı daha da zorlaştırması	1	2	3	4	5
	İşten eve o kadar yorgun gelmenizden dolayı, evde yapmak istediklerinizi yapamama	1	2	3	4	5
	İşi zamanında bitirmek için, eve iş götürmemiz	1	2	3	4	5
	Evde işle ilgili konuların konuşulması	1	2	3	4	5

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
ROL BELİRSİZLİĞİ	Görev dağılımında adaletsizlik	1	2	3	4	5
	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açık olmaması	1	2	3	4	5
	İki veya daha fazla üst yönetimden, birbiriyle çelişen emirler almanız	1	2	3	4	5
	Bölge/Şube/MP müdürünün sizin yetki ve sorumluluklarınız hakkında tam olarak ne düşündüklerini bilememeniz	1	2	3	4	5
	Çalıştığınız müdürlükteki diğer çalışanların sizden tam olarak ne beklediklerini bilememeniz	1	2	3	4	5
	Yaptığınız iş ve görev için açıkça belirlenmiş amaç ve hedeflerin olmaması	1	2	3	4	5

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
MOTİVASYON	İşinizi gerçekleştirirken bilgi ve deneyim eksikliği yaşamanız	1	2	3	4	5
	İşinizi gerçekleştirirken siyasetçi baskısı yaşamanız	1	2	3	4	5
	İşinizi gerçekleştirirken üst yönetici baskısı yaşamanız	1	2	3	4	5
	İşinizi gerçekleştirirken motivasyon eksikliği hissetmeniz	1	2	3	4	5
	Atama ve yükseltmelerde yanlı tutumlar izlenmesi	1	2	3	4	5
	Çalıştığınız ortamda fikirlerinizi söylerken kendinizi rahat hissetmeniz	1	2	3	4	5
	İşinize yönelik başarı ve performans kriterlerinde belirsizlik	1	2	3	4	5
	Performans değerlendirmede ve yönetimde adaletsizlik	1	2	3	4	5
	Yapılan işlerde uzmanlık ve iş bölümüne önem verilmemesi	1	2	3	4	5
	İşinizi gerçekleştirirken bilgi ve deneyim eksikliği yaşamanız	1	2	3	4	5
	İşinizi gerçekleştirirken siyasetçi baskısı yaşamanız	1	2	3	4	5
	İşinizi gerçekleştirirken üst yönetici baskısı yaşamanız	1	2	3	4	5
	Aldığınız kararlarda yeterli bir özerklik verilmemesi	1	2	3	4	5
	Başarı ölçümlemesinin yapılmaması	1	2	3	4	5
	Ödül-teşvik ve primli ücretlendirme düzeninin olmaması	1	2	3	4	5
	Demokratik olmayan bir tutumla, iş yerinde alınan kararlara katılamama	1	2	3	4	5
	İstem dışı tayinlere/yer değişikliğine maruz kalma	1	2	3	4	5
	Yapılan işlerde şikâyet edilme korkusu	1	2	3	4	5
	Hak ettiğinizi düşündüğünüz ilgi, saygı ve takdiri görememek	1	2	3	4	5
	Bilgi eksikliklerinizi giderici hizmet içi eğitimlerin yeterince düzenlenmemesi	1	2	3	4	5
İşinizin teknik ve bilimsel işlerden ziyade, idari işler	1	2	3	4	5	

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
ÖRGÜTE VE MESLEĞE BAĞLILIK	Daha iyi bir iş bulabilerseniz, memuriyetten ayrılabilme düşünceniz	1	2	3	4	5
	Şu an bulunduğunuz görevden başka bir göreve geçmek düşünceniz	1	2	3	4	5
	Bulduğunuz iş yerinde kendinizi “kurumun-ailenin bir parçası” olarak hissetmeme	1	2	3	4	5
	İşinizi diğer işlerle karşılaştırdığınızda önemsiz bulma	1	2	3	4	5
	Şu an bulunduğunuz mesleğe girdiğiniz için pişmanlık hissi duymanız	1	2	3	4	5
	Şu an bulunduğunuz meslekte olduğunuz için gurur duymamanız	1	2	3	4	5
	Şu an bulunduğunuz meslek ile kendinizi özdeşleştirmemeniz	1	2	3	4	5
	İşinizi yeniden seçmek durumunda kalsaydınız, Şu anki meslekte olmayı düşünmemeniz	1	2	3	4	5
	Çocuğunuzun sizin mesleğinizde olmasını istememe düşünceniz	1	2	3	4	5
	Daha iyi bir iş bulabilerseniz, memuriyetten ayrılabilme düşünceniz	1	2	3	4	5
	Şu an bulunduğunuz görevden başka bir göreve geçmek düşünceniz	1	2	3	4	5
	Bulduğunuz iş yerinde kendinizi “kurumun-ailenin bir parçası” olarak hissetmeme	1	2	3	4	5

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
İŞ - YAŞAM KALİTESİ	İşinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi	1	2	3	4	5
	Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız	1	2	3	4	5
	İşinizden dolayı fiziksel bir rahatsızlık yaşammanız	1	2	3	4	5
	İş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarınızın tamamının kullanılamaması	1	2	3	4	5
	İş yerindeki dedikodu yoğunluğu	1	2	3	4	5
	Diğer şubelerde personellerle aşırı rekabet yaşanması	1	2	3	4	5
	Diğer personellerle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşanması	1	2	3	4	5
	İş yerinde sıcak ve güler yüzlü bir ortamın olmaması	1	2	3	4	5
	İşinizin, bilgi-beceri ve yeteneklerinizi tam olarak kullanma imkânı vermemesi	1	2	3	4	5
	Çalışma ortamınız yüzünden sağlığınızın bozulabileceği hissine kapılmanız	1	2	3	4	5
	İşinizden dolayı fiziksel bir rahatsızlık yaşammanız	1	2	3	4	5
	İş yoğunluğundan yıllık tatil ve izin haklarınızın tamamının kullanılamaması	1	2	3	4	5
	İş yerindeki dedikodu yoğunluğu	1	2	3	4	5
	Diğer şubelerde personellerle aşırı rekabet yaşanması	1	2	3	4	5
Diğer personellerle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşanması	1	2	3	4	5	

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
ROL ÇATIŞMASI	Birbiriyle çelişen işleri, aynı zamanda yapmanız	1	2	3	4	5
	Aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma	1	2	3	4	5
	Görevinizi yapmak için bazı karar ve kurallara ters hareket etme zorunda kalma	1	2	3	4	5
	Bir üst yönetim tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapmanız	1	2	3	4	5
	Göreviniz açısından gereksiz olarak düşündüğünüz işlerle uğraşma	1	2	3	4	5
	Bir işi istediğinizden çok farklı şekilde yapma zorunluluğu	1	2	3	4	5
	DKMP hedefleriyle kişisel hedeflerinizin uyumsuzluğu	1	2	3	4	5
	Yapmak istemediğiniz bir işi yapmak zorunda kalmanız	1	2	3	4	5
	Birbiriyle çelişen işleri, aynı zamanda yapmanız	1	2	3	4	5
	Aynı anda birden fazla üst yönetime karşı sorumlu olma	1	2	3	4	5
	Bir üst yönetim tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul edemeyeceği görevler yapmanız	1	2	3	4	5

	İFADELER	Hiç	Ara Sıra	Orta Düzeyde	Sık	Çok Sık
GENEL İŞ DOYUMU	İşinizin, çalışma hayatından beklentilerinizi tümüyle karşılamadığımı düşünmeniz	1	2	3	4	
	Genel olarak düşündüğünüzde, işinizi sevmediğiniz kanısına varmanız	1	2	3	4	
	Genel olarak düşündüğünüzde, bu müdürlükte çalışmaktan memnun olmama	1	2	3	4	
	Zamanınızın çoğunu işinizde geçirmekten hoşlanmama	1	2	3	4	
	Bölge/Şube/MP müdürlüğünde çalışanların önemsenmemesi ve onlara değer verilmemesi	1	2	3	4	
	Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmaması	1	2	3	4	
	Kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği	1	2	3	4	
	Kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersizliği	1	2	3	4	
	Üst yöneticilerden yardım ve destek alamama	1	2	3	4	
	İşinizin, çalışma hayatından beklentilerinizi tümüyle karşılamadığımı düşünmeniz	1	2	3	4	
	Zamanınızın çoğunu işinizde geçirmekten hoşlanmama	1	2	3	4	
	Bölge/Şube/MP müdürlüğünde çalışanların önemsenmemesi ve onlara değer verilmemesi	1	2	3	4	
	Kurum içi çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir iletişim ortamı olmaması	1	2	3	4	
	Kurumda sağlanan olanakların (yemek, lojman, sosyal tesis vb.) yetersizliği	1	2	3	4	
	Kurumdaki çalışma koşullarının (temizlik, ısınma, araç-gereç vb.) yetersizliği	1	2	3	4	

BÖLÜM IV: YORUMLAR

Önceki bölümde ele alınan “Çalışma Yaşamı Algısı” konusunda önemli olduğuna inandığınız ve kurumunuzun dikkate almasını istediğiniz diğer yorumlarınız varsa, lütfen aşağıda belirtiniz.

.....

.....

Bu anket çalışmasının tamamlanmasındaki iş birliğiniz ve çalışmaya yardım etme yönünde zaman ayırdığınız için çok teşekkür ediyoruz.

EK AÇIKLAMALAR B.

YAZIŞMA

DKMP 10. Bölge Müdürlüğü Çalışanları Denek Sayısı



T.C.
TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI
10. Bölge Müdürlüğü



Sayı : E-85714795-900-4820090

10.03.2022

Konu : Saim DEMİRTAŞ'a Ait Dilekçe Hk.

KARABÜK İL ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 09.03.2022 tarihli ve E-77723336-900-4813380 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazıya konu Şube Müdürlüğünüz emrinde görev yapan Mühendis Saim DEMİRTAŞ'ın yüksek lisans tezine konu istemiş olduğu bilgiler aşağıda gösterilmektedir.

İlgiliye tebliğ edilmesi hususunda;
Gereğini rica ederim.

Unvan	Sayı
Bölge Müdürü	1
Bölge Müdür Yardımcısı	2
Şube Müdürü	9
Orman Mühendisi	28
Avcılık ve Yaban Hayatı Teknikeri	7 +

U+

Orhan ÇATALÇAM
Bölge Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 538B4C69-A872-42AD-9E1D-BD561B11E131 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/tarim-ebys>
Gelişim Mah. Fatih Cad. No:55 SİNOP
Tel: (368) 201 00 10 Faks: (368) 260 16 05
KEP: tarimveormanbakanligi@hs01.kep.tr
Bilgi için: Zeynel TURUNÇ
Tekniker
Telefon No: (368) 201 00 10-110



ÖZGEÇMİŞ

Saime DEMİRTAŞ, ilk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 2007 yılında Esenler Ticaret Meslek Lisesi Bilgisayarlı Muhasebe Bölümü'nden mezun oldu. 2008 yılında İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Ormancılık Meslek Yüksek Okulu'nda Süs Bitkileri ve Yetiştiriciliği Bölümü'nde öğrenime başlayarak 2010 yılında tamamladı. 2011-2013 yıllarında yine aynı üniversitede Avcılık ve Yaban Hayatı önlisans bölümünde öğrenimine devam etti. 2014 yılında yine İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü'nde devam etti. 2015 yılında Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü'nde orman muhafaza memuru olarak atanıp göreve başladı. 2018 yılında unvan değişikliği sınavını kazanarak tekniker unvanını aldı. 2020 yılında KBÜ Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Planlanması ve Yönetimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2022 yılında da unvan değişikliği sınavına girerek orman mühendisi unvanını aldı ve orman mühendisi olarak halen görevine devam etmektedir.