

MEMUR-SEN KONFEDERASYONU
EĞİTİM-BİR-SEN
EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI
www.egitimbirsen.org.tr
egitimbirsen@egitimbirsen.ogr.tr

EĞİTİM ÇALIŞANLARI SORUNLARI ARAŞTIRMASI

EĞİTİM-BİR-SEN YAYINLARI

AĞustos 2006 / Ankara

Eğitim-Bir-Sen Yayınları: 14
Araştırma Dizisi : 2

Sahibi :
Eğitim-Bir-Sen Adına
Ahmet GÜNDOĞDU
Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni:
Őaban ABAK
Genel Basın Yayın Sekreteri

ISBN : 975-6153-07-5

Baskı:
www.hermesofset.com

Yayın Kurulu
Halil Etyemez
Őaban Abak
Erol Battal
İrfan Coőkun
Mustafa Aydın

EĞİTİM ÇALIŞANLARI SORUNLARI ARAŞTIRMASI

Bu anket araştırması Ekim-Kasım-Aralık 2005 Tarihinde

Adana, Adıyaman, Afyon, Aksaray, Amasya, Ankara, Antalya, Aydın, Balıkesir, Bartın, Batman, Bayburt, Bilecik, Bingöl, Bitlis, Burdur, Bursa, Çanakkale, Çankırı, Çorum, Denizli, Diyarbakır, Düzce, Elazığ, Erzincan, Erzurum, EskiŐehir, Gaziantep, Gümüşhane, Hakkari, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Karabük, Kars, Kastamonu, Kayseri, Kilis, KırŐehir, Kocaeli, Konya, Kütahya, Malatya, Manisa, Mersin, Muğla, Ordu, Sakarya, Samsun, Siirt, Sivas, Őanlıurfa, Tekirdağ, Tokat, Trabzon, UŐak, Van, Zonguldak il ve bağlı ilçelerdeki Hizmetli, Memur, Şöfor, Şef, Teknisyen, VHKİ kadrolarındaki çalışan Toplam 1252 Eğitim Çalışanlarına yapılmıştır.
Bu araştırmada uygulanan anket ölçeği araştırmanın sonunda ek 1'de verilmiŐtır.

Proje Koordinatörü:
Halil ETYEMEZ
Genel Sekreter

Ar-ge Komisyonu:
Prof. Dr. Rauf ARIKAN
Dr. Yusuf KAYNAR
Dr. Zubeyir BULUT
Asım ONAT
Ömer Fatih YILMAZ
Harun ÇAKIR

İÇİNDEKİLER

TAKDİM.....	5
ÖZET	6
GİRİŞ	7
TABLolar LİSTESİ	9
ŞEKİLLER LİSTESİ	15
ARAŞTIRMA BULGULARI.....	19
EĞİTİM ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	
ÇALIŞANLARIN EKONOMİK SORUNLARI	
ÖZLÜK HAKLARI VE HUKUKSAL SORUNALAR	
ÇALIŞANLARIN SOSYAL SORUNLARI	
ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ YÖNETİM ANLAYIŞI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ	
SONUÇ VE ÖNERİLER	111
EK1: Araştırmada kullanılan Soru Kitapçığı	121

TAKDİM

Saygıdeğer eğitim çalışanları,

Eğitim-Bir-Sen olarak “yol gösterme, ışık tutma ve çözüme ortak olma” anlayışıyla sürdürdüğümüz sendikacılığımızın yeni bir örneğiyle karşınızdayız.

Daha önce 10 bini aşkın öğretmenle sahada yapılan “Öğretmen Sorunları Araştırması”, mesleğe yönelik bir araştırmaydı ve tüm eğitim çalışanları içinden öğretmenlerin kendi meslekleriyle ilgili tespit ve görüşlerine yer veriyordu.

Bu sefer yine ciddi bir bütçe ve planlamayla, öğretmenler dışında kalan hizmetli, memur, teknisyen, şoför ve benzer kadrolarda hizmet veren eğitim çalışanlarının sorunlarına ışık tutmak amacıyla bir araştırma yaptık. Elinizdeki “Eğitim Çalışanları Sorunları Araştırması” Sendikamız Ar-Ge komisyonu ve il teşkilatlarımızca yürütülmüştür.

Hemen her alanla ilgili toplam 94 sorunun yöneltildiği araştırmamız incelendiğinde görülecektir ki, yardımcı ve genel idari hizmetler sınıfında çalışanlar, özellikle eğitim hizmet kolu sözkonusu olduğunda ciddi bir gelir adaletsizliği ve ağır işyükü kısıncı içindedirler. Görev tanımları belirsizdir, mesai saatleri keyfi olarak ihlal edilebilmekte, “idarecinin vereceği diğer işleri yapar” cümlesiyle angarya dahi gördürülmektedir. İkinci iş peşinde koşturmak zorunda kalan memur, tatil nedir, gezmek nedir bilmemekte, hemen hemen hiç sosyal ve kültürel harcama yapamamaktadır.

Çalıştıkları kurumda kendilerinin yok sayılmasından, toplum nezdinde saygınlıklarının zedelenmiş olmasına kadar bir dizi sosyal sorunla da boğuşan eğitim çalışanları, çocuklarının ve bakmakla mükellef oldukları yakınlarının sosyal tesislerden, burs ve yardımlardan daha yeterli düzeyde yararlandırılmasını da istiyorlar.

Sendikalar elbette çözüm ya da icraat makamı değildir, ancak çalışanların sesi olmak, çalışanların her türlü hak ve hukukunun korunup gözetilmesinde ve geliştirilmesinde itici güç olmak durumundadır. Biz bu görevi hakkıyla yerine getirdiğimizi düşünüyoruz. Kamunun yeniden yapılandırılmasının, kamu personeli istihdam ve yönetiminde reforma gidilmesi gerektiğinin her vesileyle altını çiziyoruz. Eğitim-Bir-Sen olarak, “Eğitim Çalışanları Araştırması”nı ilgililere ve kamuoyuna sunarken, kamu personelinin yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmalarda öncelikle dikkate alınacağını ve son derece yararlı olacağını umuyoruz.

Bu vesileyle araştırmanın planlanmasından uygulamasına, değerlendirilmesinden basımına kadar her aşamada emeği geçen tüm arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bildiğimi belirtmek istiyor, çalışmamızın hayırlara, güzelliklere kapılar açan bir hizmet olarak değerlendirilmesini umuyorum.

Ahmet Gündoğdu
Genel Başkan

ÖZET

Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullar ve işyerleri'nde görevli eğitim çalışanlarının sorunlarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmada anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Türkiye genelindeki MEB'e bağlı işyerlerinden örnekleme yapılarak memur, vhki, teknisyen, şoför, hizmetli kadrolarında çalışan toplam 1252 eğitim çalışanı kendilerine gönderilen anket formlarını cevaplamıştır. Elde edilen veriler istatistik tekniklerle analiz edilmiş ve rapor içinde yorumlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların başlıca sorunları şunlardır:

İş yükü ve çalışma süresi fazlalığı, fazla mesai ücreti alamamak, maaş ve ücretlerin yetersiz bulunması, maaş ve ücretlerin benzer kamu kadrolarındaki çalışanlara göre düşük olması, çalışanların özlük hakları konusundaki belirsizlikler ve ihlallerden şikayetleri, görev tanımlarının açık olmaması, işyerlerinde üstlerin astlara karşı nezaketsiz tutumları, çalışanların motivasyon ve teşvik sorunları, yönetimin adaletli işleyişi, çeşitli yönetim ve yönetici sorunları, hizmet içi eğitim yetersizlikleri, eğitim ödeneklerinden faydalanamama, eğitim çalışanları arasında öğretmen- diğer çalışan sınıflarına göre özlük hakları konusundaki farklılaşmanın doğurduğu sorunlar çalışanlarca başlıca sorun alanları olarak dile getirilmiştir. BU araştırma ile belirlenen çalışan sorunlarının çözümü için çeşitli öneriler bu çalışmanın sonuç bölümünde özetlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim sektörü, kamu çalışanları, memur sorunları, eğitim sendikası

GİRİŞ

Eğitim sektörünün katılımcıları öğrenciler, eğitimciler, aileler, eğitim kurumu yönetimleri, ve eğitim çalışanları şeklinde beş gruba ayrılabilir. Bu araştırma söz konusu beş temel bileşenden beşincisi olarak zikredilen eğitim çalışanlarını kapsamına almaktadır.

Eğitim Bir Sendikası bu araştırmayla ilgili kesimlerin dikkatini eğitim sektörünün beş temel katılımcısından birisi olan çalışanlara çekmek istemektedir. Milli eğitim amaçlarına ulaşma çabalarımızda eğitim çalışanlarının katkısının geliştirilmesini onların çalışma koşullarının iyileştirilmesine bağlı olduğunu düşünüyoruz. Araştırma hazırlık aşamasından sonuç raporunun yayımına kadar bu anlayışla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın amacı eğitim çalışanlarının sorunlarını belirlemek ve çözüm önerileri sunmaktır. Araştırma kapsamında çalışanların ekonomik, sosyal, özlük hakları ve işyeri çalışma koşullarıyla ilgili sorunları incelenmiştir.

Eğitim faaliyetlerinin sonuçları itibariyle olumlu çıktılar ortaya koyabilmesi, tüm katılımcıların eğitim amaçlarına ulaşma için çaba göstermeleri ve rollerine uygun görevleri yerine getirmeleri gerekir. Bu nedenle eğitim çalışanlarının sorunlarının araştırılması ve çözüm önerileri geliştirilmesi eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesi açısından önemlidir.

Araştırma raporu eğitim kurumları yönetimlerine çalışanların işyerleri ve çalışma koşulları ile ilgili algıladıkları sorunlar hakkında önemli bulgular sunmaktadır. Eğitim çalışanlarının sorunlarının çözüme kavuşturulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi eğitim kurumlarında yönetim etkinliğinin iyileştirilmesine önemli katkılarda bulunacaktır.

Bu araştırmada anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Türkiye genelindeki MEB'e bağlı işyerlerinden örnekleme yapılarak memur, viki, teknisyen, şoför, hizmetli kadrolarında çalışan toplam 1252 eğitim çalışanı kendilerine gönderilen anket formalarını cevaplamıştır. Elde edilen veriler istatistik tekniklerle analiz edilmiş ve rapor içinde yorumlanmıştır.

Bu araştırma sonucu elde edilen bulgular raporda araştırma bulguları başlığı altında incelenmiştir. Araştırma bulguları; Eğitim Çalışanlarının Demografik Özellikleri, Çalışanların Ekonomik Sorunları, Özlük Hakları ve Hukuksal Sorunları, Çalışanların Sosyal Sorunları, Çalışanların İşyerlerindeki Yönetim Anlayışı ile İlgili Görüşleri başlıkları altında incelenmiştir.

Araştırma bulguları raporun Sonuç ve Öneriler kısmında özetlenmiş, raporun sonunda okuyucuların araştırmayı bir bakışta incelemeleri için ayrıca Yönetici Özeti hazırlanmıştır..

TABLOLAR LİSTESİ

- Tablo 1: Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı
- Tablo 2: Çalışanların Cinsiyetinin İşyeri Türüne Göre Dağılımı
- Tablo 3: Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımı
- Tablo 4: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 5: Çalışanların Eğitimi Durumunun Çalıştığı İşyeri Türüne Göre Dağılımı
- Tablo 6: Çalışanların Eğitim Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı.
- Tablo 7: Çalışanların Görev Ve Kadrosuna Göre Dağılımı Tablosu.
- Tablo 8: Çalışanların Görev / Kadrosunun İşyeri Türüne Göre Dağılımı
- Tablo 9: Çalışanların Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımı
- Tablo 10: Çalışanlarının Eşlerinin Çalışma Durumları
- Tablo 11: Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Meslek Dağılımı
- Tablo 12: Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Aylık Gelir Dağılımı
- Tablo 13: Çalışanların Çocuk Sayısı
- Tablo 14: Çalışan Çocuklarının Yaş Dağılımı
- Tablo 15: Çalışan Çocuklarının Eğitim Durumu
- Tablo 16: Çalışanların Bakmakla Yükümlü Olduğu Aile Fertleri
- Tablo 17: Çalışanların Kıdeme (Hizmet Yılı) Göre Dağılımı
- Tablo 18: Çalışanların Halen Kaçıncı Görev Yerinde Çalıştığı
- Tablo 19: Eğitim Çalışanının Sendika Üyeliği Durumu
- Tablo 20: Çalışanın İşyeri Türüne Göre Dağılımı
- Tablo 21: Eğitim Kurumlarının Normal / İkili Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 22: Okul Türlerinin Normal / İkili Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 23: Okulda / Kurumda Çalışan Kadrolu / Fiili Memur Ve Hizmetli Sayısı
- Tablo 24: İş Hacmine Göre Personel Sayısının Yeterliliği Hakkındaki Görüşler
- Tablo 25: İş Hacmine Göre Personel Sayısı Yeterliliği Durumunun İşyeri Türüne Göre Dağılımı.
- Tablo 26: Haftalık Toplam Çalışma Süresi
- Tablo 27: Çalışanların Cinsiyete Göre Haftalık Çalışma Süresi Dağılımı.
- Tablo 28: Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Haftalık Çalışma Saatleri
- Tablo 29: Haftalık Çalışma Saatlerinin İşyeri Türüne Göre Dağılımı
- Tablo 30: Çalışanların Ekonomik Durumlarının İyileştirilmesiyle İlgili Talepleri
- Tablo 31: Eş ve çocuk yardımı iyileştirilmeli
- Tablo 32: Eğitim ödeneğinden yararlanmak istiyoruz.
- Tablo 33: Bakanlıklar arası ücret farklılığı sizce çok önemli midir?
- Tablo 34: Giyim yardımının nakit verilmesini ister misiniz?
- Tablo 35: Mesai/Görev Dışı İşler İçin Okul Aile Birliği Bütçesinden Ödeme Yapılmasını İster misiniz?

- Tablo 36: Fazla mesai yapıyor musunuz?
- Tablo 36: Fazla mesai yapıyor musunuz?
- Tablo 37: Cinsiyete Göre Çalışanların Fazla Mesai Yapma Durumlarının Dağılımı
- Tablo 38: Eğitime Göre Çalışanların Fazla Mesai Yapma Durumlarının Dağılımı
- Tablo 39: Ulaşımında servisten yararlanabiliyor musunuz?
- Tablo 40: Maaş dışında ödeme yapılıyor mu?
- Tablo 41: Aldığınız ücret yaptığınız işe göre yeterli midir?
- Tablo 42: Döner sermayeden pay alıyor musunuz?
- Tablo 43: Kurumunuzda ulaşım yardımı alıyor musunuz?
- Tablo 44: İkili eğitimden ödeme yapılıyor mu?
- Tablo 45: Çalışanların Özlük Haklarıyla İlgili Talep Ve Görüşleri
- Tablo 46: Yaptığım iş görev alanımla ilgilidir.
- Tablo 47: İş Yüğü İle Personel Sayısı Arasında Standartlara Uygun Dengeli Dağılım Vardır.
- Tablo 48: Bazen görevim dışındaki işleri yapmam isteniyor.
- Tablo 49: Eğitim Durumuna Göre Çalışanlara Görevi Dışındaki İşlerin Yaptırılma Durumu
- Tablo 50: Görevimle İlgili İşlerde Amirimle Sorun Yaşamıyorum.
- Tablo 51: Görevime Uygun Düşmeyen İşler De Yapıyorum.
- Tablo 52: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Görevine Uygun Düşmeyen İş Yapma Durumu
- Tablo 53: İstek Dışı Geçici Görevlendirmeler Keyfilikten Çıkartılmalıdır.
- Tablo 54: Kendi Semtime Yakın Veya İstedğim Semtteki Okullara/Kurumlara Atamam Mümkün Olmalıdır.
- Tablo 55: Personel Şahsi İşlerde Çalıştırılmaktadır.
- Tablo 56: Soruşturma Tehdidi İle Angarya İş Yaptırılmaktadır.
- Tablo 57: Çalışanlara Soruşturma Tehdidi İle Angarya İş Yaptırılma Durumunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 58: Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" maddesinin istismarı önlenmelidir.
- Tablo 59: Okullarda Gece bekçisi/güvenlik görevlisi ihdas edilmelidir.
- Tablo 60: Kalorifer yakma işi özellikli bir iştir.
- Tablo 61: Çalışanların Dinlenme Saatleri Belirlenmelidir
- Tablo 62: Çalışanların Özlük Haklarıyla İlgili Durumları
- Tablo 63: Terfi ile ilgili sorun yaşadınız mı?
- Tablo 64: Derece ve kademeniz eğitim düzeyine uygun mu?
- Tablo 65: Terfileriniz zamanında yapılıyor mu?
- Tablo 66: Eğitiminize uygun kadro intibakınız yapıldı mı?
- Tablo 67: Yiyecek yardımı alıyor musunuz
- Tablo 68: Giyecek yardımı alıyor musunuz
- Tablo 69: Belirli dinlenme saatleriniz var mı?
- Tablo 70: Bulduğunuz kurumdaki görevinizi severek yapıyor musunuz?

- Tablo 71: Personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalı mıdır?
- Tablo 72: Tayinlerin adaletli yapıldığına inanıyor musunuz?
- Tablo 73: Sendika ve derneklere üye olurken baskı görüyor musunuz?
- Tablo 74: Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor mu?
- Tablo 75: Sendika Veya Dernek Üyelerine Ayrıcalık Tanınma Konusunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.
- Tablo 76: Görevde yükselme sınavla yapılmalı mıdır?
- Tablo 77: Görevde yükselme diploma, liyakat ve hizmet yılı dikkate alınarak yapılmalı mı?
- Tablo 78: Ölüm izinleri anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamalı mıdır?
- Tablo 79: Kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmeli mi?
- Tablo 80: Okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırılıyor mu?
- Tablo 81: Kurum lojmanından yararlanıyor musunuz?
- Tablo 82: Bugüne kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldınız mı?
- Tablo 83: Çalışanların Katıldığı Hizmet içi Eğitim Faaliyetleri.
- Tablo 84: Çalışanların Hizmet içi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Durumlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 85: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Ek İş Yapma Durumları.
- Tablo 86: Çalışanların Yaptığı Ek İşlerin Türlerine Göre Dağılımı.
- Tablo 87: Çalışanların Yaptığı Ek İşte Haftalık Çalışma Süresi
- Tablo 88: Çalışanların Ek İş Yapma Durumunun Hizmet Yılına Göre Dağılımı.
- Tablo 89: Çalışanların Ek İş Yapma Durumunun Çalıştığı İşyeri Türüne Göre Dağılımı.
- Tablo 90: Çalışanların Yıllık İzin Kullanım Davranışları.
- Tablo 91: Çalışanların Yıllık İzinlerini Geçirdikleri Yerler
- Tablo 92: Cinsiyete Göre Çalışanların Yıllık İzinlerini Geçirdikleri Yerlerin Dağılımı
- Tablo 93: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Yıllık İzinlerini Geçirdikleri Yerlerin Dağılımı
- Tablo 94: Mesleğinizin Toplum İçin Faydalı Olduğunu Düşünüyor Musunuz?
- Tablo 95: Toplumun Yaptığınız İşe Yeterince Saygı Duyduğunu Düşünüyor Musunuz?
- Tablo 96: Yaptığımız İş Sizi Tatmin Etmekte Midir?
- Tablo 97: Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.
- Tablo 98: Çalışanların Çalıştığı Kadroya Göre Unvan Algılamaları
- Tablo 99: Emeklilik Hakkı Elde Ettiğinizde Emekli Olmayı Düşünüyor Musunuz?
- Tablo 100: Çalışanların Emeklilik Zamanı Hakkındaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 101: Çalışanların Emeklilik Sonrası Çalışma İsteği.
- Tablo 102: Çalışanların İşyeri Yönetim Uygulamaları Hakkında Görüş Düşünce Ve Algıları.
- Tablo 103: Okul / Kurum Yöneticileri Personelin Hepsine Eşit Davranıyor.
- Tablo 104: Okul / Kurum Yöneticileri Karar Alacağı Zaman Bizim De Fikrimizi Soruyor Ve Dikkate Alıyor.

- Tablo 105: Okul/Kurum Yöneticilerinin Karar Alacağı Zaman Çalışanlarının Fikrini Sorması Hakkındaki Görüşlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 106: Okul / Kurum Yöneticileri Şahsi İşlerde Bizi Çalıştırıyor.
- Tablo 107: Okul/Kurum Yöneticileri Şahsi İşlerde Bizi Çalıştırıyor.
- Tablo 108: Okul / Kurum Yöneticileri Şahsi İşlerini Yapmamız İçin Bize Baskı Yapıyor.
- Tablo 109: Okul / Kurum Yöneticilerinin Şahsi İşlerini Yapmaları Konusunda Çalışanlara Baskı Yaptığı Hakkındaki Görüşlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 110: Okul/kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de bize yaptırıyor.
- Tablo 111: Görevleri Olmadığı Halde Kendilerine Bazı İşlerin Okul / Kurum Yöneticileri Tarafından Yaptırıldığı Görüşünde Olan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı
- Tablo 112: Görevleri Olmadığı Halde Kendilerine Bazı İşlerin Okul / Kurum Yöneticileri Tarafından Yaptırıldığı Görüşünde Olan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı
- Tablo 113: Kendimi okulumun eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görüyorum.
- Tablo 114: Okulum/kurumum beni eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görmektedir.
- Tablo 115: Okul / Kurumların Kendilerini Eğitim Faaliyetlerinin Bir Parçası Olarak Görmeleri Konusundaki Düşüncelerin Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.
- Tablo 116: Okul/kurum yönetiminden memnunum.
- Tablo 117: Çalışma ve dinlenme odasından memnunum.
- Tablo 118: Çalışanların Serbest Zamanlarını Değerlendirme Davranışları
- Tablo 119: Spor yaparım.
- Tablo 120: Kahvehaneye giderim.
- Tablo 121: Sinema/Tiyatroya giderim.
- Tablo 122: Serbest Zamanlarda Sinema / Tiyatroya Giden Çalışanlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 123: Kitap okurum.
- Tablo 124: Serbest Zamanlarında Kitap Okuyan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 125: Gazete ve dergi okurum.
- Tablo 126: Ailemle birlikte TV seyredirim.
- Tablo 127: Müzik dinlerim.
- Tablo 128: Akraba ziyaretine giderim.
- Tablo 129: Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılırım.
- Tablo 130: Çalışanların Sivil Toplum Kuruluşları Faaliyetlerine Katılımının Cinsiyete Göre Dağılımı
- Tablo 131: Çalışanların Sivil Toplum Kuruluşları Faaliyetlerine Katılımının Yaşa Göre Dağılımı
- Tablo 132: Çalışanların Sivil Toplum Kuruluşları Faaliyetlerine Katılımının Eğitime Göre Dağılımı
- Tablo 133: İkinci bir işte çalışırım.
- Tablo 134: Cinsiyete Göre Çalışanların Serbest Zamanlarda İkinci Bir İşte Çalışma Eğilimleri

- Tablo 135: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Serbest Zamanlarda İkinci Bir İşte Çalışma Eğilimleri
- Tablo 136: Çalışanların Görev, Emir Ve İtaat Algıları
- Tablo 137: Görevine Uygun Düşmeyen İşleri Kurum İdarecisinin Baskısından Dolayı Yaptığını Söyleyenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.
- Tablo 138: Görevine Uygun Düşmeyen İşleri Görevinin Neler Olduğunu İyi Bilmediğinden Dolayı Yaptığını Söyleyenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.
- Tablo 139: Görevine Uygun Düşmeyen İşleri Çalışma Huzurunun Bozulmaması İçin Yaptığını Söyleyenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 140: Çalışanların Olumlu Görev Anlayışından Dolayı Aldığı Ödüller
- Tablo 141: Çalışanların Yönetime Katılmayla İlgili Görüşleri.
- Tablo 142: Kurumun Özeleştiri Yaparak Kendini Değerlendirilmesi Gerektiğini Belirtenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı
- Tablo 143: Çalışanların İşyerlerinden Beklediği Yardım Ve Destekler

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1: Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı Grafiği.
- Şekil 2: Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 3: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 4: Çalışanların Görev Ve Kadrosuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 5: Çalışanların Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 6: Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Çalışma Durumlarını Gösteren Grafiği
- Şekil 7: Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Meslek Dağılımı
- Şekil 8: Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Aylık Gelir Dağılımı Grafiği
- Şekil 9: Çalışanların Çocuk Sayısı Grafiği
- Şekil 10: Çalışan Çocuklarının Yaş Dağılımı Grafiği
- Şekil 11: Çalışanların Bakmakla Yükümlü Olduğu Aile Fertleri Grafiği
- Şekil 12: Çalışanların Kıdeme (Hizmet Yılı) Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 13: Çalışanların Halen Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı
- Şekil 14: Eğitim Çalışanının Sendika Üyeliği Durumu Grafiği
- Şekil 15: Çalışanın İşyeri Türüne Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 16: Normal / İkili Eğitim Durumuna Göre Eğitim Kurumlarının Dağılımı Grafiği
- Şekil 17: İş Hacmine Göre Personel Sayısının Yetersizli i?
- Şekil 18: Çalışanların Haftalık Toplam Çalışma Saati Dağılımı Grafiği
- Şekil 19: Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Haftalık Çalışma Saatleri Grafiği
- Şekil 20: Haftalık Çalışma Saatlerinin İşyeri Türüne Göre Dağılımı
- Şekil 21: Eş ve çocuk yardımı iyileştirilmeli
- Şekil 22: Eğitim ödeneğinden yararlanmak istiyoruz.
- Şekil 23: Bakanlıklar arası ücret farklılığı sizce çok önemli midir?
- Şekil 24: Giyim yardımının nakit verilmesini ister misiniz?
- Şekil 25: Mesai/Görev Dışı İşler İçin Okul Aile Birliği Bütçesinden Ödeme Yapılmasını İster misiniz?
- Şekil 26: Fazla mesai yapıyor musunuz?
- Şekil 27: Cinsiyete Göre Çalışanların Fazla Mesai Yapma Durumlarının Dağılımı Grafiği
- Şekil 28: Eğitime Göre Çalışanların Fazla Mesai Yapma Durumu Grafiği
- Şekil 29: Ulaşımında servisten yararlanabiliyor musunuz?
- Şekil 30: Maaş dışında ödeme yapılıyor mu?
- Şekil 31: Aldığınız ücret yaptığınız işe göre yeterli midir?
- Şekil 32: Döner sermayeden pay alıyor musunuz?
- Şekil 33: Kurumunuzda ulaşım yardımı alıyor musunuz?
- Şekil 34: İkili eğitimden ödeme yapılıyor mu?
- Şekil 35: Yaptığım iş görev alanımla ilgilidir.
- Şekil 36: İş Yükü İle Personel Sayısı Arasında Standartlara Uygun Dengeli Dağılım Vardır.
- Şekil 37: Bazen görevim dışındaki işleri yapmam isteniyor.

- Şekil 38: Eğitim Durumuna Göre Çalışanlara Görevleri Dışında İş Yaptırılma Durumu Grafiği
- Şekil 39: Görevimle İlgili İşlerde Amirimle Sorun Yaşamıyorum.
- Şekil 40: Görevime Uygun Düşmeyen İşler De Yapıyorum.
- Şekil 41: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Görevine Uygun Düşmeyen İş Yapma Durumu
- Şekil 42: İstek Dışı Geçici Görevlendirmeler Keyfilikten Çıkarılmalıdır.
- Şekil 43: Kendi Semtime Yakın Veya İstedğim Semtteki Okullara/Kurumlara Atamam Mümkün Olmalıdır.
- Şekil 44: Personel Şahsi İşlerde Çalıştırılmaktadır.
- Şekil 45: Soruşturma tehdidi ile angarya iş yaptırılmaktadır.
- Şekil 46: Çalışanlara Soruşturma Tehdidi İle Angarya İş Yaptırılma Durumunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Şekil 47: Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" maddesinin istismarı önlenmelidir.
- Şekil 48: Okullarda Gece Bekçisi/Güvenlik Görevlisi İhdas Edilmelidir.
- Şekil 49: Kalorifer Yakma İşİ Özellikli Bir İştir.
- Şekil 50: Çalışanların Dinlenme Saatleri Belirlenmelidir
- Şekil 51: Terfi ile ilgili sorun yaşadınız mı?
- Şekil 52: Derece ve kademeniz eğitim düzeyine uygun mu?
- Şekil 53: Terfileriniz zamanında yapılıyor mu?
- Şekil 54: Eğitiminize uygun kadro intibakınız yapıldı mı?
- Şekil 55: Yiyecek yardımı alıyor musunuz
- Şekil 56: Giyecek yardımı alıyor musunuz
- Şekil 57: Belirli dinlenme saatleriniz var mı?
- Şekil 58: Bulduğunuz kurumdaki görevinizi severek yapıyor musunuz?
- Şekil 59: Personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalı mıdır?
- Şekil 60: Tayinlerin adaletli yapıldığına inanıyor musunuz?
- Şekil 61: Sendika ve derneklere üye olurken baskı görüyor musunuz?
- Şekil 62: Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor mu?
- Şekil 63: Sendika Veya Dernek Üyelerine Ayrıcalık Tanınma Konusunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 64: Görevde yükselme sınavla yapılmalı mıdır?
- Şekil 65: Görevde yükselme diploma, liyakat ve hizmet yılı dikkate alınarak yapılmalı mı?
- Şekil 66: Ölüm izinleri anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamalı mıdır?
- Şekil 67: Kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmeli mi?
- Şekil 68: Okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırılıyor mu?
- Şekil 69: Kurum lojmanından yararlanıyor musunuz?
- Şekil 70: Bugüne kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldınız mı?
- Şekil 71: Çalışanların Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Durumlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 72: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Ek İş Yapma Durumları Grafiği
- Şekil 73: Ek İş Yapan Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımı
- Şekil 74: Çalışanların Yaptığı Ek İşte Haftalık Çalışma Süresi

- Şekil 75: Çalışanların Yıllık İzin Kullanım Davranışları Grafiği
- Şekil 76: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Yıllık İzinlerini Geçirdikleri Yerlerin Dağılımı Grafiği
- Şekil 77: Mesleğinizin Toplum İçin Faydalı Olduğunu Düşünüyor Musunuz?
- Şekil 78: Toplumun Yaptığınız İşe Yeterince Saygı Duyduğunu Düşünüyor Musunuz?
- Şekil 79: Yaptığınız İş Sizi Tatmin Etmekte Midir?
- Şekil 80: Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.
- Şekil 81: Çalışanın Emeklilik Hakkı Elde Edince Emekli Olma Durumu Grafiği
- Şekil 82: Yaşa Göre Emekli Olduktan Sonra Çalışma İsteği
- Şekil 83: Okul / Kurum Yöneticileri Personelin Hepsine Eşit Davranıyor.
- Şekil 84: Okul / Kurum Yöneticileri Karar Alacağı Zaman Bizim De Fikrimizi Soruyor Ve Dikkate Alıyor.
- Şekil 85: Okul/Kurum Yöneticilerinin Karar Alacağı Zaman Çalışanlarının Fikrini Sorması Hakkındaki Görüşlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 86: Okul / Kurum Yöneticileri Şahsi İşlerde Bizi Çalıştırıyor.
- Şekil 87: Okul/kurum yöneticilerinin Şahsi İşlerini Çalışanlara Yaptırdığı Görüşünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 88: Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerini yapmamız için bize baskı yapıyor.
- Şekil 89: Okul/kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de bize yaptırıyor.
- Şekil 90: Görevleri Olmadığı Halde Kendilerine Bazı İşlerin Okul / Kurum Yöneticileri Tarafından Yaptırıldığı Görüşünde Olan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 91: Kendimi okulumun eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görüyorum.
- Şekil 92: Okulum/kurumum beni eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görmektedir.
- Şekil 93: Okul / Kurumların Kendilerini Eğitim Faaliyetlerinin Bir Parçası Olarak Görmeleri Konusundaki Düşüncelerin Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 94: Okul/kurum yönetiminden memnunum.
- Şekil 95: Çalışma ve dinlenme odasından memnunum.
- Şekil 96: Spor yaparım.
- Şekil 97: Kahvehaneye giderim.
- Şekil 98: Sinema/Tiyatroya giderim.
- Şekil 99: Serbest Zamanlarda Sinema / Tiyatroya Giden Çalışanlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 100: Kitap okurum.
- Şekil 101: Serbest Zamanlarında Kitap Okuyan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 102: Gazete ve dergi okurum.
- Şekil 103: Ailemle birlikte TV seyredirim.
- Şekil 104 : Müzik dinlerim.
- Şekil 105: Akraba ziyaretine giderim.
- Şekil 106: Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılırım.
- Şekil 107: İkinci bir işte çalışırım.

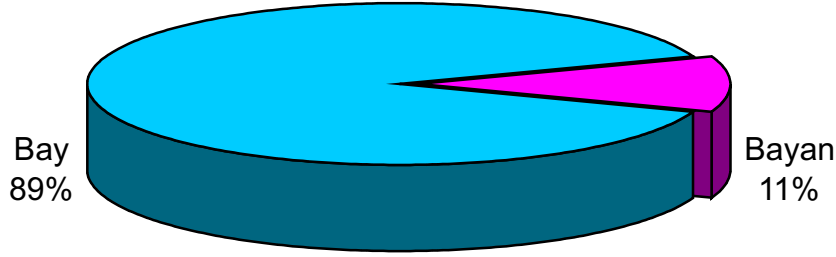
- Şekil 108: Eğitim Durumuna Göre alıŐanların Serbest Zamanlarda İkinci Bir İŞte alıŐma Eğilimleri
- Şekil 109: Görevine Uygun Düşmeyen İŞleri alıŐma Huzurunun Bozulmaması İçin Yaptığını Söyleyenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği
- Şekil 110: Çalışanlara Söz Ve Temsil Hakkı Verilmelidir Görüşünde Olan alıŐanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı Grafiği

ARAŞTIRMA BULGULARI

Cinsiyeti	n	%
Bay	1021	88,9
Bayan	128	11,1
Toplam	1149	100,0

Tablo:1
Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan çalışanların % 89'u bay % 11 i bayandır.



Şekil 1:
Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı Grafiği

Okul/Kurum türü		Cinsiyeti		
		Bay	Bayan	Toplam
İlköğretim	n	332	27	359
	Satır %	92,5%	7,5%	100,0%
Ortaöğretim	n	298	34	332
	Satır %	89,8%	10,2%	100,0%
Yüksek Öğretim	n	56	4	60
	Satır %	93,3%	6,7%	100,0%
MEB	n	25	5	30
	Satır %	86,4%	13,5%	100,0%
İl/İlçe MEM	n	226	48	274
	Satır %	82,5%	17,5%	100,0%
Diğer	n	29	0	29
	Satır %	100,0%	,0%	100,0%
Toplam	n	973	118	1091
	Satır %	89,2%	10,8%	100,0%

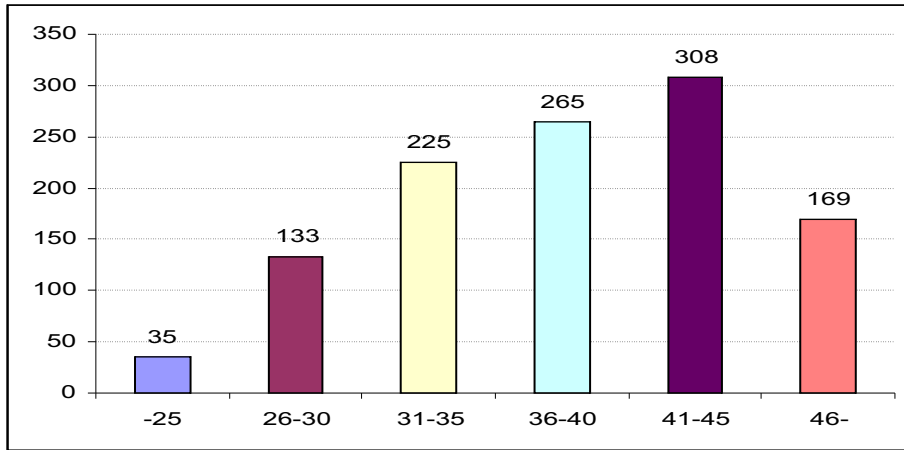
Tablo 2:
Çalışanların Cinsiyetinin İşyeri Türüne Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan kadın çalışanların Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında ve il ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışma oranları eğitim kurumlarındaki oranlarından daha yüksektir. Bay çalışanların MEB ve İl/İlçe MEM'lüğü işyerlerindeki oranı eğitim kurumlarındaki oranına göre daha düşüktür. Merkeze doğru bayan çalışanların oranı artarken merkezden uzaklaştıkça azalmaktadır.

Yaş grupları	n	%	Birikimli %
-25	35	3,1	3,1
26-30	133	11,7	14,8
31-35	225	19,8	34,6
36-40	265	23,3	58,0
41-45	308	27,1	85,1
46-	169	14,9	100,0
Toplam	1135	100,0	

Tablo 3:
Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımı

Çalışanların yaş dağılımı incelendiğinde sadece % 3 ünün 25 ve altı yaş, % 12'si 26-30 yaş, % 20'si 31-35 yaş, % 23' ü 36-40 yaş, % 27 si 41-45 yaş grubunda yer alırken, % 15 inin ise 46 yaş ve daha büyük olduğu anlaşılmaktadır.

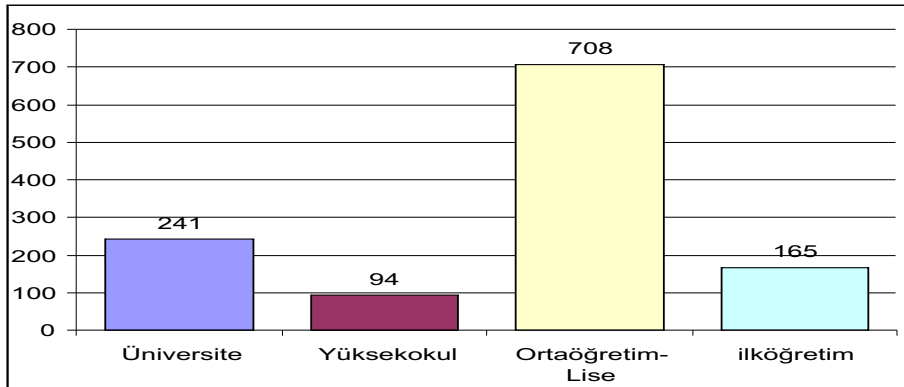


Şekil 2:
Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımı Grafiği

Eğitim durumu	n	%
Üniversite	241	0,20
Yüksekokul	94	0,08
Ortaöğretim-Lise	708	0,59
İlköğretim	165	0,14
Toplam	1208	100,0

Tablo 4:
Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Çalışanların % 20 si üniversite, % 8'i yüksekokul, % 59'u ortaöğretim lise, % 14 ü ise ilköğretim mezunudur.



Şekil 3:
Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği

Eğitim Durumu		Okul/Kurum türü							Toplam
		İlk- öğretim	Orta- öğretim	Yüksek Öğretim	YİBO/ PİYO	MEB	İl/İlçe MEM	Diğer	
Üniversite	n	43	46	15	0	2	41	2	149
	Satır %	28,9%	30,9%	10,1%	,0%	1,3%	27,5%	1,3%	100,0%
Yüksekokul	n	27	38	15	1	7	55	5	148
	Satır %	18,2%	25,7%	10,1%	,7%	4,7%	37,2%	3,4%	100,0%
Ortaöğretim	n	222	200	20	4	19	157	20	642
	Satır %	34,6%	31,2%	3,1%	,6%	3,0%	24,5%	3,1%	100,0%
İlköğretim	n	63	44	7	2	1	16	2	135
	Satır %	46,7%	32,6%	5,2%	1,5%	,7%	11,9%	1,5%	100,0%
Toplam	n	355	328	57	7	29	269	29	1074
	Satır %	33,1%	30,5%	5,3%	,7%	2,7%	25,0%	2,7%	100,0%

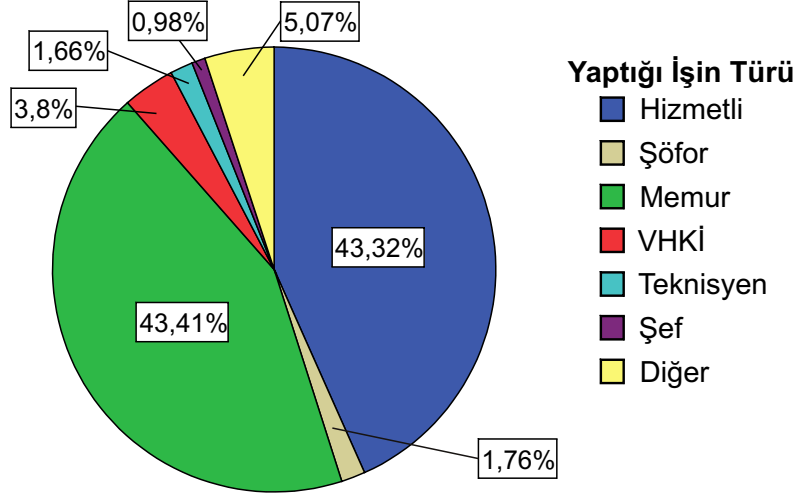
Tablo 5:
Çalışanların Eğitimi Durumunun Çalıştığı İşyeri Türüne Göre Dağılımı
Çalışanların eğitim düzeyleri ile çalıştığı eğitim kurumuna dağılımı farklılık göstermektedir.

Cinsiyeti		Eğitim durumu				
		Üniversite	Yüksekokul	Ortaöğretim	İlköğretim	Toplam
Bay	n	127	120	611	138	996
	satır %	12,8%	12,0%	61,3%	13,9%	100,0%
Bayan	n	25	32	61	9	127
	satır %	19,7%	25,2%	48,0%	7,1%	100,0%
Toplam	n	152	152	672	147	1123
	satır %	13,5%	13,5%	59,8%	13,1%	100,0%

Tablo 6:
Çalışanların Eğitim Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı.
Tablo'ya göre çalışanların eğitim durumu cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan bayan çalışanların eğitim düzeyi erkek çalışanlardan daha yüksektir.

Yaptığı işin türü	n	%
Şef	10	1,0
Memur	445	43,4
Teknisyen	17	1,7
VHKİ	39	3,8
Hizmetli	444	43,3
Şoför	18	1,8
Diğer	52	5,1
Toplam	1025	100,0

Tablo 7:
Çalışanların Görev Ve Kadrosuna Göre Dağılımı Tablosu.
Çalışanların %10 u şef, %43 ü memur, % 2 si teknisyen, %4'ü Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, % 43'ü hizmetli, %2 si şoför kadrosundadır. %5'lik bölümü ise yaptığı işi diğer görev ve kadrolardadır.



Şekil 4:
Çalışanların Görev Ve Kadrosuna Göre Dağılımı Grafiği

Yaptığı İşin Türü		Okul/Kurum türü							Toplam
		İlk öğretim	Orta-öğretim	Yüksek Öğretim	YİBO /PİYO	MEB	İl/ilçe MEM	Diğer	
Hizmetli	n	200	142	8	3	8	45	11	417
	Satır %	48,0%	34,1%	1,9%	,7%	1,9%	10,8%	2,6%	100,0%
Memur	n	86	100	28	2	16	182	13	427
	Satır %	20,1%	23,4%	6,6%	,5%	3,7%	42,6%	3,0%	100,0%
Şöfor	n	1	4	0	0	0	10	0	15
	Satır %	6,7%	26,7%	,0%	,0%	,0%	66,7%	,0%	100,0%
Şef	n	0	1	1	0	2	5	0	9
	Satır %	,0%	11,1%	11,1%	,0%	22,2%	55,6%	,0%	100,0%
Diğer	n	11	22	11	0	2	4	1	51
	Satır %	21,6%	43,1%	21,6%	,0%	3,9%	7,8%	2,0%	100,0%
VHKİ	n	20	7	3	0	1	6	2	39
	Satır %	51,3%	17,9%	7,7%	,0%	2,6%	15,4%	5,1%	100,0%
Teknisyen	n	1	12	0	0	0	3	1	17
	Satır %	5,9%	70,6%	,0%	,0%	,0%	17,6%	5,9%	100,0%
Toplam	n	319	288	51	5	29	255	28	975
	Satır %	32,7%	29,5%	5,2%	,5%	3,0%	26,2%	2,9%	100,0%

Tablo 8:
Çalışanların Görev / Kadrosunu İşyeri Türüne Göre Dağılımı

Çalışanların kadro unvanlarına göre çalıştıkları işyeri türleri arasında dağılımı farklılık göstermektedir. Hizmetli kadrosunda çalışanların % 82'si ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında, % 10'u il/ilçe MEM de, kalanı % 8'i diğer eğitim kurumlarında görev yapmaktadır.

Memur kadrosunda çalışanların % 43'ü ilk-ortaöğretim kurumlarında, % 42'si il/ilçe MEM de, geri kalanı diğer işyerlerinde çalışmaktadır,

Şöfor kadrosunda çalışanların % 27'si ortaöğretim kurumlarında, % 67'si il/ilçe MEM'de, geri kalanı diğer işyerlerinde görev yapmaktadır.

Şef kadrosunda çalışanların %11'i ortaöğretim, % 11'i yükseköğretim, % 22'si MEB, % 56'sı il ilçe MEM de görev yapmaktadır.

VHKİ kadrosundaki çalışanların % 69'u ilköğretim-ortaöğretim kurumlarında görev yaparken, % 15'i MEB de, kalanı diğer işyerlerinde görev yapmaktadır.

Teknisyenlerin % 71'i ortaöğretim kurumlarında görev yaparken, % 18'i MEB de geri kalanı diğer işyerlerinde çalışmaktadır.

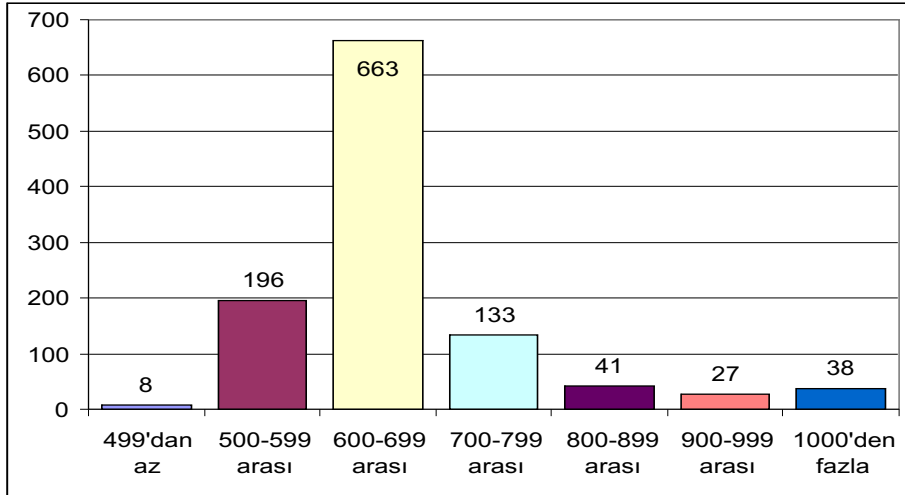
Aylık gelir	n	%
499'dan az	8	,7
500-599 arası	196	17,7
600-699 arası	663	59,9
700-799 arası	133	12,0
800-899 arası	41	3,7
900-999 arası	27	2,4
1000'den fazla	38	3,4
Toplam	1106	100,0

Tablo 9: Çalışanların Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımı.

Çalışanların % 18'i 600 YTL'nden az, % 60'ı 600-699 arası, % 12'si 700-799 arası, % 4'ü 800-899 arası, % 2'si 900-999 arası, % 3'ü ise 1000 YTL ve daha fazla maaş almaktadır. Çalışan başına ortalama ücret 671 YTL'dir. Çalışanlar aylık gelirleriyle kendileri ve aile fertleriyle birlikte yaklaşık 4 kişinin hayatını idame ettirmeye çalışmaktadır. Bu duruma göre çalışanın aile fertlerine düşen kişi başı yıllık net harcanabilir gelir 1500 \$ civarındadır. Eşi de halen çalışan 4 kişilik memur ailelerinde yıllık kişi başı gelir 1900 \$/yıldır.

Çalışan ve tüm aile fertlerinin sosyal güvenlik şemsiyesi altında olduğu varsayılırsa buna yıllık sağlık harcamaları dahil değildir. Emekli sandığı istatistik verilerine göre kişi başına yıllık sağlık harcamaları tutarı 363 \$/yıldır.

(Kaynak: http://www.emekli.gov.tr/saglik_mali_istatistik.html).

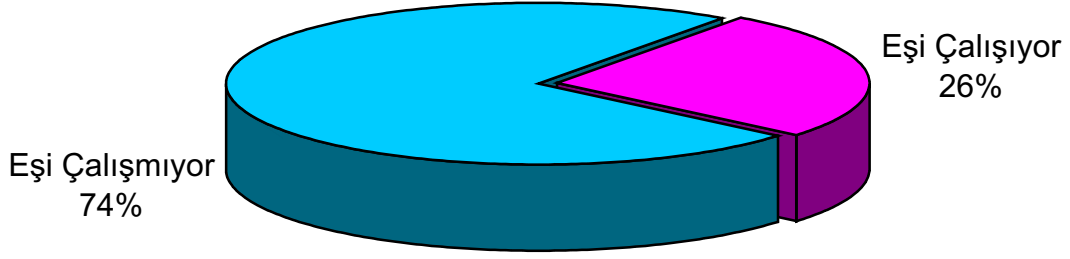


Şekil 5: Çalışanların Aylık Gelir Düzeyine Göre Dağılımı Grafiği.

Eş Halen Çalışıyor mu?	n	%
Evet	159	26,4
Hayır	444	73,6
Toplam	603	100,0

Tablo 10: Çalışanlarının Eşlerinin Çalışma Durumları

Araştırmaya katılan çalışanların 1011 kişisi evlidir. Bunların 603 ü eşlerinin çalışma durumunu soran soruyu cevaplamış, cevap verenlerden % 26'sı eşlerinin çalıştığını bildirmiştir. Çalışanların % 74 ünün eşleri herhangi bir ücretli işte çalışmamaktadır.

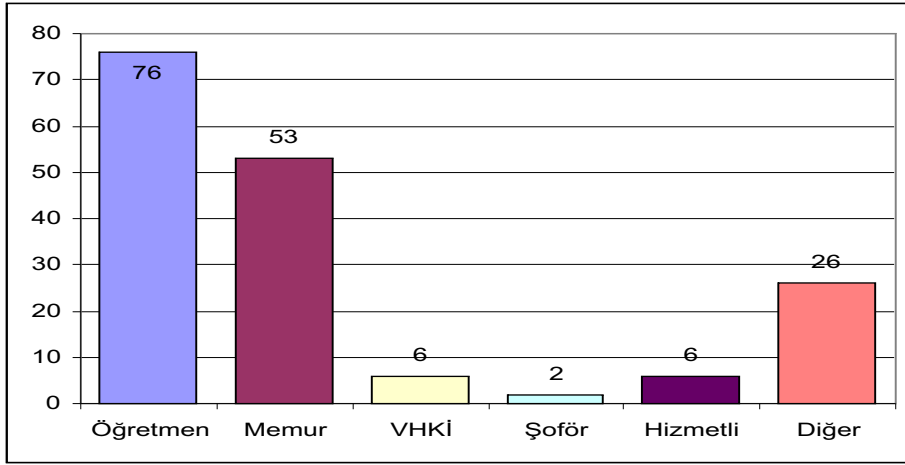


Şekil 6:
Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Çalışma Durumlarını Gösteren Grafiği

Eşin yaptığı işin türü	n	%
Öğretmen	76	45,0
Memur	53	31,4
VHKİ	6	3,6
Şoför	2	1,2
Hizmetli	6	3,6
Diğer	26	15,4
Toplam	169	100,0

Tablo 11: Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Meslek Dağılımı

Tablo 8'e göre eşlerinin mesleklerini bildiren çalışanların, eşlerinden % 45 i öğretmen, % 31 i memur, % 24 ü ise diğer mesleklerdendir.

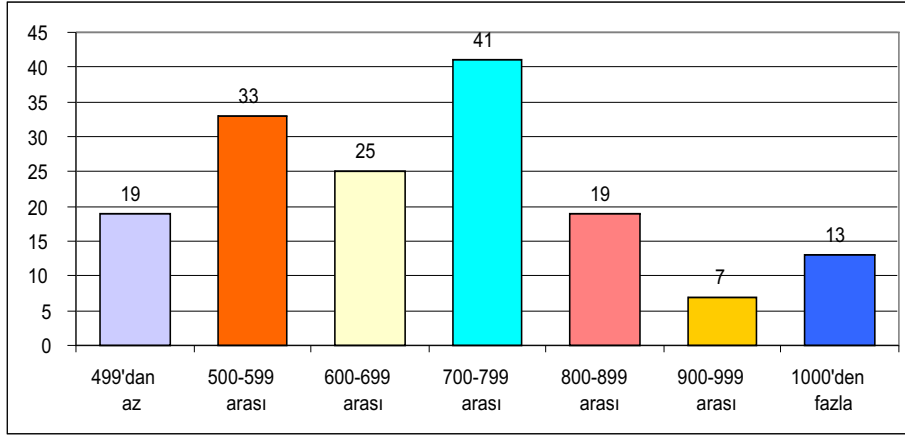


Şekil 7: Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Meslek Dağılımı

Eşin Aylık Geliri	n	%
499'dan az	19	12,1
500-599 arası	33	21,0
600-699 arası	25	15,9
700-799 arası	41	26,1
800-899 arası	19	12,1
900-999 arası	7	4,5
1000'den fazla	13	8,3
Toplam	157	100,0

Tablo 12: Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Aylık Gelir Dağılımı

Tablo 9'a göre çalışan eşlerin aylık gelirleri ortalaması 701 YTL dir. Çalışan eşlerden % 49 u 700 YTL den az maaş almakta, %51 ise 700-1050 arasında maaş veya ücret almaktadır.

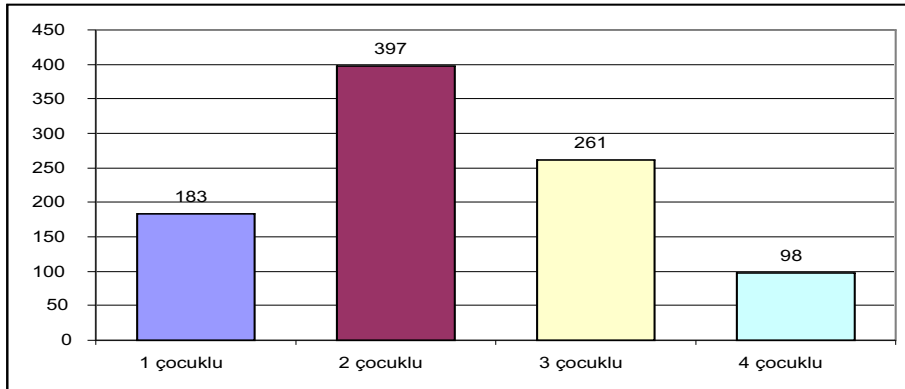


Şekil 8: Eğitim Çalışanlarının Eşlerinin Aylık Gelir Dağılımı Grafiği

Çalışanın çocuk sayısı	n	%
1 çocuklu	183	19,5
2 çocuklu	397	42,3
3 çocuklu	261	27,8
4 çocuklu	98	10,4
Toplam	939	100,0

Tablo 13: Çalışanların Çocuk Sayısı

Tablo 12'de görüldüğü gibi çalışanların % 20 si 1 çocuklu, % 42 si 2, % 28 i 3 ve %10 u da 4 çocukludur. Çocukların %52 si erkek, % 48 i ise kızdır. Ankete katılan çalışan başına ortalama çocuk sayısı 2'dir

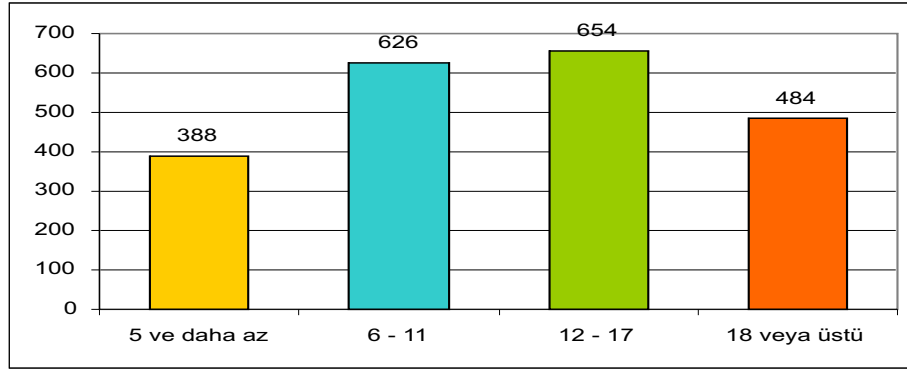


Şekil 9: Çalışanların Çocuk Sayısı Grafiği

Yaş	n	%
5 veya daha az	388	0,18
6-11	626	0,29
12-17	654	0,30
18 veya üstü	484	0,23
Toplam	2152	1

Tablo 14: Çalışan Çocuklarının Yaş Dağılımı

Çalışan çocuklarının % 18'i 5 yaş ve daha küçük, % 29 u 6-11 yaş grubunda, % 30'u 12-17 yaşlarda, % 23 ü ise 18 veya üstü yaşlardadır.



Şekil 10: Çalışan Çocuklarının Yaş Dağılımı Grafiği

Çocuğun eğitim durumu	n	%
İlköğretim	885	0,55
Ortaöğretim	574	0,36
Yüksekokul	56	0,04
Üniversite	80	0,05
Toplam	1595	1,00

Tablo 15: Çalışan Çocuklarının Eğitim Durumu

Tablo 10 ve Tablo 11 birlikte incelendiğinde, ortaöğretim çağındaki çocukların tamamına yakını eğitimine devam etmektedir. 18 yaş ve üzeri çocuklardan % 32 si bir üniversite veya yüksek okulda eğitimine devam ederken, % 14 ü ücretli bir işte çalışmaktadır. Geri kalan % 54 ise herhangi bir işte çalışmadığı gibi bir yüksek öğretim kurumunda eğitim alamamaktadır.

		n	%
Valid	Baba	24	29,6
	Anne	40	49,4
	Diğer	17	21,0
Toplam		81	100,0

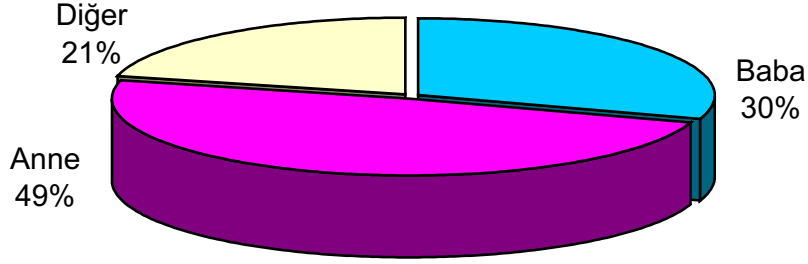
Tablo 16: Çalışanların Bakmakla Yükümlü Olduğu Aile Fertleri

Araştırmaya katılan çalışanlardan % 6 sının ortalama birer kişi bakmakla yükümlü olduğu anne, babası ve diğer yakınları olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların ortalama yaşı 38'dir. Buna göre genel olarak anne ve babalarının yaş ortalamalarının da kendi kendilerine bakacak durumda olduğu söylenebilir.

Tablo 12'de belirtilen diğer gruba birlikte çalışanın bakmakla yükümlü olduğunu bildirdiği kişilerin % 33 ü bay, %67 si bayandır.

Buna ilave olarak son çeyrek yüzyılda hızlanan sosyal değişimle birlikte özellikle şehir merkezlerinde Türk ailesinin hızlanan sosyal ve ekonomik gelişmelerle birlikte gittikçe çekirdek aile yapısına doğru küçüldüğü söylenebilir. Eğitim çalışanlarının çekirdek aile yapısına sahip olduğu rahatlıkla söylenebilir.

Türkiye'de 54 ilde ortalama hane halkı büyüklüğü ülke ortalaması olan 4.5'ten fazladır. (Kaynak: <http://aile.gov.tr/aileist.htm#00>).

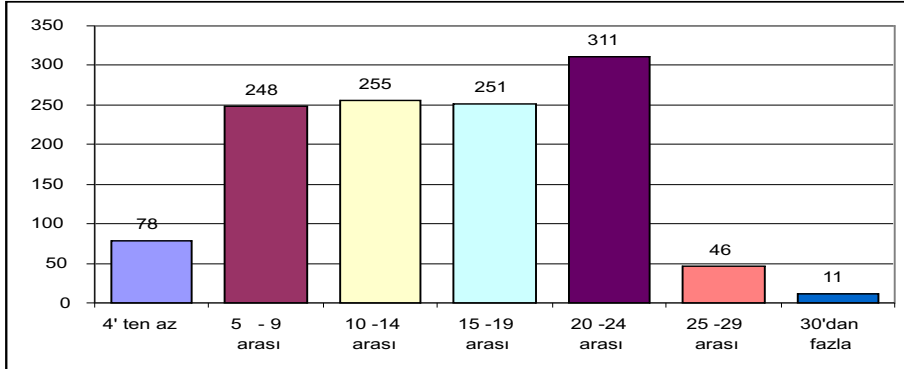


Şekil 11: Çalışanların Bakmakla Yükümlü Olduğu Aile Fertleri Grafiği

Hizmet yılı	n	%	Birikimli %
4' ten az	78	6,5	6,5
5 - 9 arası	248	20,7	27,2
10 -14 arası	255	21,3	48,4
15 -19 arası	251	20,9	69,3
20 -24 arası	311	25,9	95,3
25 -29 arası	46	3,8	99,1
30'dan fazla	11	,9	100,0
Toplam	1200	100,0	

Tablo 17: Çalışanların Kıdeme (Hizmet Yılı) Göre Dağılımı

Tablo 16'ya göre çalışanların % 7'si 4 hizmet yılı ve daha az, % 21'i 5-9, % 21'i 10-14, % 21'i 15-19, % 26'sı 20-24 yıl arası, % 5'ininse 25-33 yıl arası hizmeti bulunmaktadır. Eğitim çalışanlarının % 95'i emekliliği hakedince emekli olma eğilimindedir.

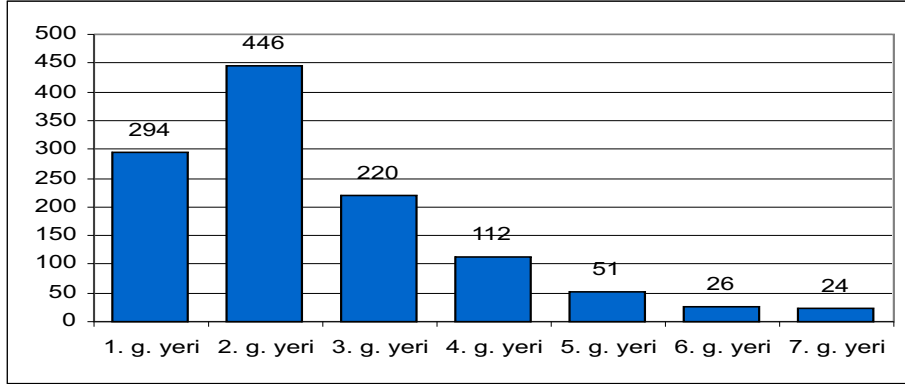


Şekil 12: Çalışanların Kıdeme (Hizmet Yılı) Göre Dağılımı Grafiği

Halen kaçınıcı görev yerinizde çalışıyorsunuz?	n	%	Birikimli %
1. görev yerim	294	25,1	25,1
2. görev yerim	446	38,0	63,1
3. görev yerim	220	18,8	81,8
4. görev yerim	112	9,5	91,4
5. görev yerim	51	4,3	95,7
6. görev yerim	26	2,2	98,0
7 ve daha fazla	24	2,0	100,0
Toplam	1173	100,0	

Tablo 18: Çalışanların Halen Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı

Eğitim çalışanlarının % 25'i halen birinci görev yerlerinde, % 38'i ikinci, % 19'u üçüncü, % 10'u dördüncü, % 8'i ise 5-7 ve daha fazla görev yeri değiştiklerini belirtmişlerdir. Çalışanların % 81'i 1-3 kez görev yeri değişikliği yaşarken, geri kalan % 19'u ise muhtemelen eş durumundan dolayı daha fazla görev yeri değişikliği yaşadığını bildirmiştir.

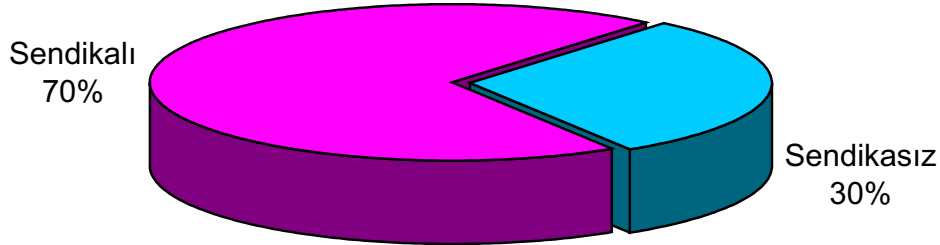


Şekil 13: Çalışanların Halen Kaçınıcı Görev Yerinde Çalıştığı

Sendika üyeliğiniz var mı?	n	%
Evet	824	69,9
Hayır	354	30,1
Toplam	1178	100,0

Tablo 19: Eğitim Çalışanının Sendika Üyeliği Durumu

Ankete katılan çalışanların % 70 i sendika üyesi iken, % 30'u bir sendikaya üye değildir. Bu oran 2005 yılı istatistiklerine göre tüm kamu çalışanlarında % 47, eğitim çalışanlarında ise %43'tür. (Kaynak: http://www.calisma.gov.tr/CGM/4688_istatistik_2005.htm). Kamu çalışanın bir sendikaya üye olması konusunda işveren tarafından bir engelleme söz konusu değildir. Buna rağmen sendika üyeliği oranının düşük olduğu söylenebilir.

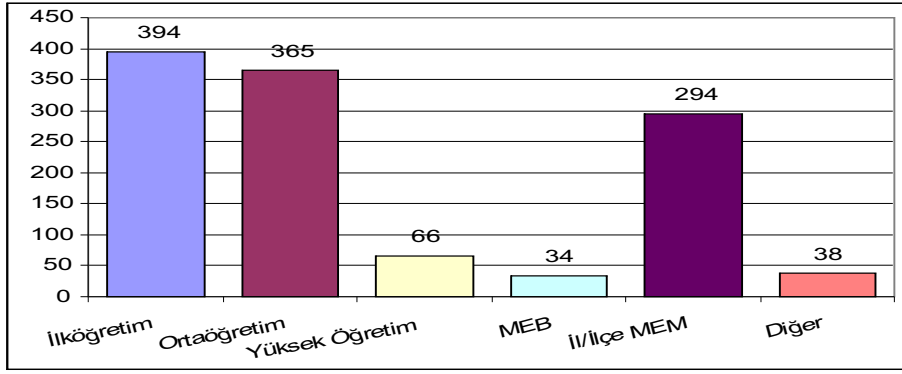


Şekil 14: Eğitim Çalışanlarının Sendika Üyeliği Durumu Grafiği

Okul/Kurum türü	n	%
İlköğretim	394	33,1
Ortaöğretim	365	30,6
Yüksek Öğretim	66	5,5
MEB	34	2,9
İl/İlçe MEM	294	24,7
Diğer	38	3,2
Toplam	1191	100,0

Tablo 20: Çalışanın İşyeri Türüne Göre Dağılımı

Araştırmaya katılanların % 33'ü ilköğretim, % 31 i ortaöğretim, % 6'sı yüksek öğretim okullarında, %25'i il ilçe müdürlükleri, % 3'ü de bakanlık birimlerinde çalışmaktadır.

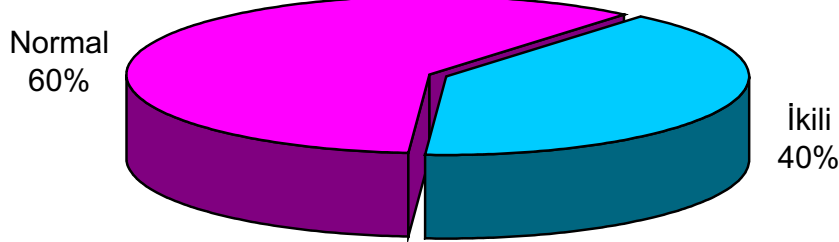


Şekil 15: Çalışanın İşyeri Türüne Göre Dağılımı Grafiği

Okulun öğretim şekli	n	%
Normal	496	60,1
İkili	329	39,9
Toplam	825	100,0

Tablo 21: Eğitim Kurumlarının Normal / İkili Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan çalışanların görev yaptığı eğitim kurumlarının %40'ında ikili, %60'ında normal eğitim verilmektedir.



Şekil 16: Normal / İkili Eğitim Durumuna Göre Eğitim Kurumlarının Dağılımı Grafiği

Okulun öğretim şekli		Okul/Kurum türü				Toplam
		İlk- öğretim	Orta- öğretim	Yüksek Öğretim	YİBO/ PİYO	
Normal	n	187	251	28	3	469
	Satır %	39,87%	53,52%	5,97%	0,64%	100,00%
İkili	n	201	98	17	4	320
	Satır %	62,81%	30,63%	5,31%	1,25%	100,00%
Toplam	n	388	388	349	45	7
	Satır %	47,7%	49,18%	44,23%	0,89%	100,00%

Tablo 22: Okul Türlerinin Normal / İkili Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan çalışanların işyerlerinin ikili / normal eğitim şekline göre dağılımı farklılık göstermektedir. İlköğretim okullarında ikili öğretim normal öğretime göre daha yüksek oranda görülmektedir. Ortaöğretim kurumlarında normal öğretim ikili öğretime göre daha yüksek oranda yapılmaktadır. Yüksek öğretim kurumlarında ikili/normal eğitim durumu farklılık göstermemektedir. Yatılı İlköğretim Bölge Okulları (YİBO) ile Pansiyonlu İlköğretim Okulları'ndan (PİYO) normal/ikili öğretim oranları değişmemektedir.

Memur ve Hizmetli sayısı		Memur		Hizmetli	
		n	%	n	%
5'ten az	Kadrolu	562	66,7	550	85,4
	Fiili	617	82,4	682	74,5
6-10 arası	Kadrolu	174	20,6	24	3,7
	Fiili	31	4,1	145	15,8
11-20 arası	Kadrolu	81	9,6	26	4
	Fiili	40	5,3	62	6,8
21-30 arası	Kadrolu	13	1,5	11	1,7
	Fiili	12	1,6	12	1,3
31-40 arası	Kadrolu	4	0,5	9	1,4
	Fiili	12	1,6	7	0,8
41-50 arası	Kadrolu	2	0,2	6	0,9
	Fiili	8	1,1	2	0,2
51'den fazla	Kadrolu	7	0,8	18	2,8
	Fiili	29	3,9	5	0,5
Toplam	Kadrolu	843	100	644	100
	Fiili	749	100	915	100

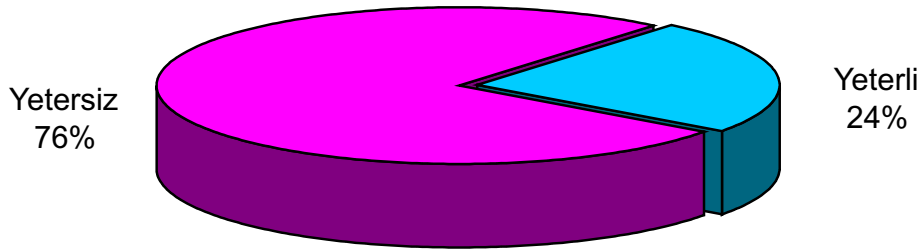
Tablo 23: Okulda / Kurumda Çalışan Kadrolu / Fiili Memur Ve Hizmetli Sayısı

Memur çalışanların % 82 si 5 kişiden az memur kadrosu olan işyerlerinde, diğerleri 6 kişiden fazla kişi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmektedir. Hizmetli çalışanların % 75'i hizmetli kadrosu 5 kişiden az olan işyerlerinde, %16'sı 6-10 kişi çalıştıran işyerlerinde, geri kalanı ise 11 kişiden fazla kişi istihdam eden işyerlerinde çalışmaktadırlar.

Personel sayısı yeterli mi?	n	%
Evet	277	24,4
Hayır	859	75,6
Toplam	1136	100,0

Tablo 24: İş Hacmine Göre Personel Sayısının Yeterliliği Hakkındaki Görüşler

Tablo 23'e göre çalışanların % 24 ü iş hacmine göre personel sayısının yeterli olduğunu ifade ederken, % 76 sı personel sayısının mevcut iş hacmine göre yetersiz kaldığını belirtmiştir.



Şekil 17: İş Hacmine Göre Personel Sayısının Yetersizliği?

İş hacmine göre personel sayısı yeterli mi?		Okul/Kurum türü							Toplam
		İlk-öğretim	Orta-öğretim	Yüksek Öğretim	YİBO/PIYO	MEB	İl/İlçe MEM	Diğer	
Evet	n	62	67	14	2	16	91	10	262
	Satır %	23,7%	25,6%	5,3%	,8%	6,1%	34,7%	3,8%	100,0%
Hayır	n	325	284	46	5	14	138	18	830
	Satır %	39,2%	34,2%	5,5%	,6%	1,7%	16,6%	2,2%	100,0%
Toplam	n	387	351	60	7	30	229	28	1092
	Satır %	35,4%	32,1%	5,5%	,6%	2,7%	21,0%	2,6%	100,0%

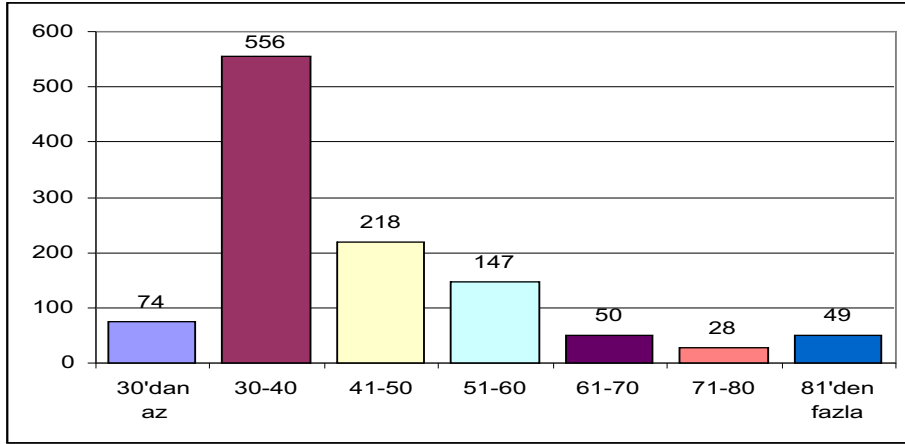
Tablo 25: İş Hacmine Göre Personel Sayısı Yeterliliği Durumunun İşyeri Türüne Göre Dağılımı.

İş hacmine göre personel sayısını yetersiz bulan çalışanların oranı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yeterli bulanlardan daha yüksektir. Yükseköğretim, YİBO/PIYO okullarında yeterli diyenlerle yetersiz diyenlerin oranları birbirine yakın iken, MEB İl/İlçe MEM'lüklerinde çalışanların kadrolar yeterli diyenlerin oranı yetersiz diyenlerin oranından iki kat daha yüksektir.

Haftalık toplam çalışma saati	n	%	Birikimli %
30'dan az	74	6,6	6,6
30-40	556	49,6	56,1
41-50	218	19,4	75,6
51-60	147	13,1	88,7
61-70	50	4,5	93,1
71-80	28	2,5	95,6
81'den fazla	49	4,4	100,0
Toplam	1122	100,0	

Tablo 26: Haftalık Toplam Çalışma Süresi

Çalışanların % 56'sı 40 saat ve daha az çalıştığını belirtirken, % 75'i 40-50 saat arasında çalıştıklarını belirtmişleridir. % 13'ü 50-60 saat arası, % 5 i 60-70 saat arası çalıştıklarını belirtmiştir.



Şekil 18: Çalışanların Haftalık Toplam Çalışma Saati Dağılımı Grafiği

Cinsiyeti	Haftalık toplam çalışma saati							Toplam	
	30'dan az	30-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81'den fazla		
Bay	n	56	441	182	132	44	24	34	913
	satır %	6,1%	48,3%	19,9%	14,5%	4,8%	2,6%	3,7%	100,0%
Bayan	n	9	77	20	7	0	0	6	119
	satır %	7,6%	64,7%	16,8%	5,9%	,0%	,0%	5,0%	100,0%
Toplam	n	65	518	202	139	44	24	40	1032
	satır %	6,3%	50,2%	19,6%	13,5%	4,3%	2,3%	3,9%	100,0%

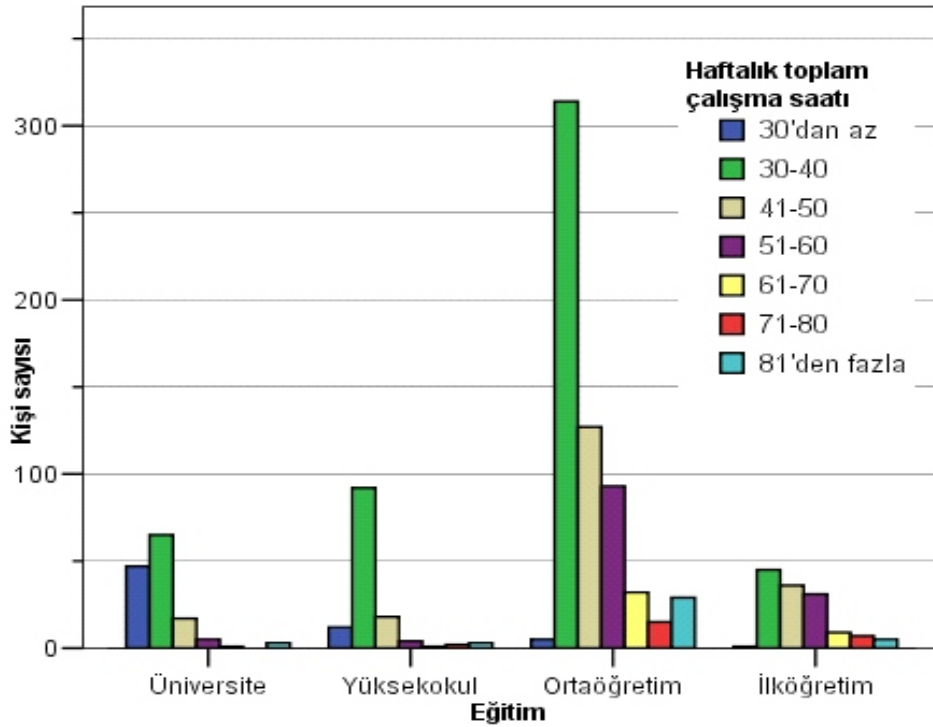
Tablo 27: Çalışanların Cinsiyete Göre Haftalık Çalışma Süresi Dağılımı.

Tablo 25'e göre haftalık çalışma süresinin cinsiyete göre dağılımı farklılık göstermektedir. Tablodan anlaşıldığına göre kadın çalışanların fazla mesai yapma eğilimi erkek çalışanlara göre daha düşüktür.

Çalışanın Eğitim Durumu		Haftalık toplam çalışma saati							Satır Toplam
		30'dan az	30-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81'den fazla	
Üniversite	n	47	65	17	5	1		3	138
	Satır %	34,1%	47,1%	12,3%	3,6%	,7%	,0%	2,2%	100,0%
Yüksekokul	n	12	92	18	4	1	2	3	132
	Satır %	9,1%	69,7%	13,6%	3,0%	,8%	1,5%	2,3%	100,0%
Ortaöğretim	n	5	314	127	93	32	15	29	615
	Satır %	,8%	51,1%	20,7%	15,1%	5,2%	2,4%	4,7%	100,0%
İlköğretim	n	1	45	36	31	9	7	5	134
	Satır %	,7%	33,6%	26,9%	23,1%	6,7%	5,2%	3,7%	100,0%
Sütun Toplam	n	65	516	198	133	43	24	40	1019
	Satır %	6,4%	50,6%	19,4%	13,1%	4,2%	2,4%	3,9%	100,0%

Tablo 28:
Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Haftalık Çalışma Saatleri

Çalışanların eğitim durumu ile haftalık çalışma saatlerinin farklılığı arasında bir ilişki gözlemlenmiştir. Üniversite yüksek okul mezunu çalışanların haftalık standart çalışma sürelerinin üzerinde çalışma oranı düşmektedir. Buna karşın ortaöğretim ve ilköğretim mezunu çalışanların haftalık standart sürelerin üzerinde çalıştırılma eğilimleri artmaktadır.



Şekil 19: Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Haftalık Çalışma Saatleri Grafiği

Okul/Kurum türü		Haftalık toplam çalışma saati							Toplam
		30'dan az	30-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81'den fazla	
İlköğretim	n	41	132	83	77	17	8	17	375
	Satır %	10,9%	35,2%	22,1%	20,5%	4,5%	2,1%	4,5%	100,0%
Ortaöğretim	n	29	140	68	49	23	10	20	339
	Satır %	8,6%	41,3%	20,1%	14,5%	6,8%	2,9%	5,9%	100,0%
Yüksek Öğretim	n	2	40	6	2	2	4	1	57
	Satır %	3,5%	70,2%	10,5%	3,5%	3,5%	7,0%	1,8%	100,0%
YİBO/ PİYO	n	0	3	2	1	0	0	1	7
	Satır %	,0%	42,9%	28,6%	14,3%	,0%	,0%	14,3%	100,0%
MEB	n	0	15	6	5	2	1	2	31
	Satır %	,0%	48,4%	19,4%	16,1%	6,5%	3,2%	6,5%	100,0%
İl/İlçe MEM	n	1	182	40	8	2	1	6	240
	Satır %	,4%	75,8%	16,7%	3,3%	,8%	,4%	2,5%	100,0%
Diğer	n	1	21	4	0	3	0	0	29
	Satır %	3,4%	72,4%	13,8%	,0%	10,3%	,0%	,0%	100,0%
Toplam	n	74	533	209	142	49	24	47	1078
	Satır %	6,9%	49,4%	19,4%	13,2%	4,5%	2,2%	4,4%	100,0%

Tablo 29: Haftalık Çalışma Saatlerinin İşyeri Türüne Göre Dağılımı

Yukarıdaki tabloya göre ilköğretim okullarında haftada 30-50 saat arası çalışanların oranı %68 iken, 51 saatten fazla çalıştığını belirtenlerin oranı %32 dir.

Ortaöğretim okullarında 30-50 saat çalıştıklarını söyleyenlerin oranı %70 iken, 51 saatten fazla çalıştıklarını söyleyenlerin oranı %30'dur.

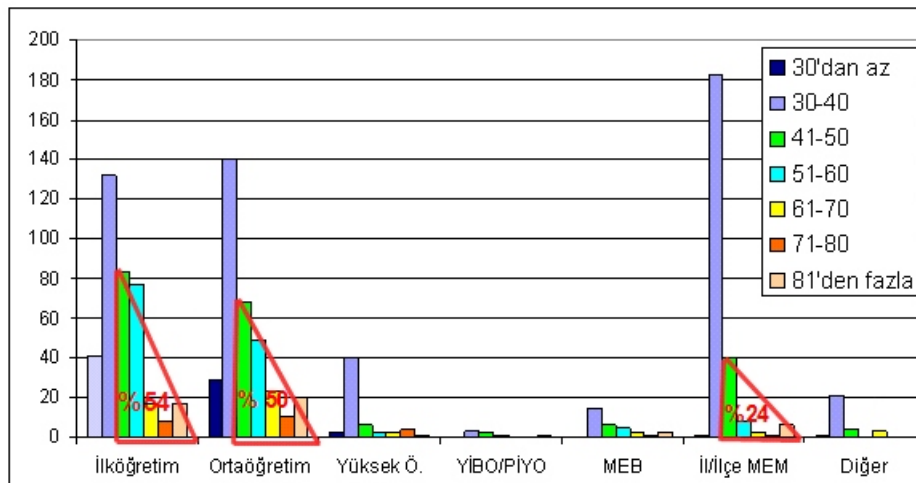
Yükseköğretim kurumlarında 30-50 saat çalıştığını söyleyenlerin oranı %84 iken, 51 saatten daha fazla çalıştığını söyleyenlerin oranı %16'dır.

YİBO/PİYO larda bu oranlar 30-50 saat arası %71 ve 51 saatten fazla diyenler %29 dur.

MEB de bu 30-50 saat arası %68 iken, 51 saat yukarısı diyenler %32 dir.

İl/İlçe MEM lerde ise haftalık çalışma saati 30-50 saat diyenlerin oranı %93, 51 saatten fazla diyenlerin oranı %7 dir.

Çalışanların ortalama %22 si haftada 51 saatten fazla çalıştıklarını belirtmektedir. Haftalık yasal çalışma saatini geçen süreler için fazla mesai ücretinin tahakkuk ettirilmesi gerekmektedir. Aksi halde sorunun hukuki ve sosyal boyutlarıyla çalışanların sorunlarını artıracığı anlaşılmaktadır.



Şekil 20: Haftalık Çalışma Saatlerinin İşyeri Türüne Göre Dağılımı

Yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi, ilköğretim okullarında çalışanların %54 ü, ortaöğretim kurumlarında %50 si, İl/İlçe MEM'lerde çalışanların %24 ü 40 saatin üzerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Ekonomik iyileştirme talepleri	Evet		Hayır		Toplam n
	n	%	n	%	
Eş ve çocuk yardımı iyileştirilmeli mi?	1208	98,1	23	1,9	1231
Eğitim ödeneğinden yararlanmak istiyor musunuz?	1181	95,9	50	4,1	1231
Bakanlıklar arası ücret farklılığı sizce çok önemli midir?	1168	96,4	43	3,6	1211
Giyim yardımının nakit verilmesini ister misiniz?	1135	95,8	50	4,2	1185
Mesai/Görev dışı işler için Okul Aile Birliği bütçesinden ödeme yapılmasını ister misiniz?	918	82,5	195	17,5	1113
Fazla mesai yapıyor musunuz?	642	52,5	582	47,5	1224
Ulaşım servisten yararlanabiliyor musunuz?	287	23,3	943	76,7	1230
Maaş dışında ödeme yapılıyor mu?	106	8,7	1118	91,3	1224
Aldığınız ücret yaptığınız işe göre yeterli midir?	83	6,9	1128	93,1	1211
Döner sermayeden pay alıyor musunuz?	80	6,5	1149	93,5	1229
Kurumunuzda ulaşım yardımı alıyor musunuz?	48	3,9	1178	96,1	1226
İkili eğitimden ödeme yapılıyor mu?	44	4,1	1035	95,9	1079

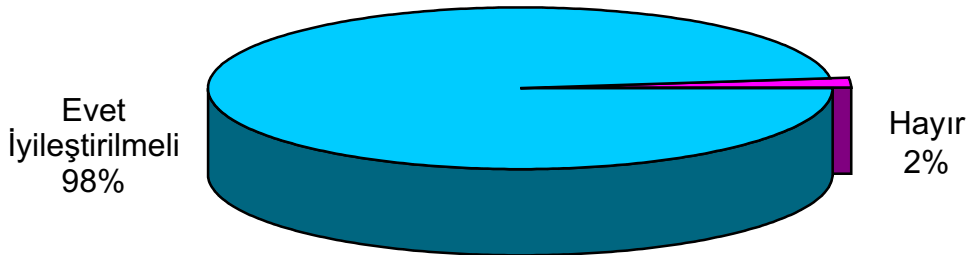
Tablo 30: Çalışanların Ekonomik Durumlarının İyileştirilmesiyle İlgili Talepleri

Tabloda geçen ekonomik iyileştirmeye ilgili talepler aşağıdaki ilgili tablo ve grafiklerde açıklanmıştır.

Eş ve çocuk yardımı iyileştirilmeli mi?	n	%
Evet	1208	98,1
Hayır	23	1,9
Toplam	1231	1

Tablo 31: Eş ve çocuk yardımı iyileştirilmeli

Eş ve çocuk yardımının iyileştirilmesi konusunda çalışanların tamamına yakını fikir birliği halinde bir beklenti içerisinde. Çalışan kesim üzerindeki vergi yükünün azaltılmasında bir değişken olarak çalışanın eş ve çocukları için özel indirim giderlerinin artırılması yoluna gidilmeli, bunun yanında eş ve çocuk yardımlarının artırılma olanakları üzerinde ciddi çalışmalar yapılmalıdır.

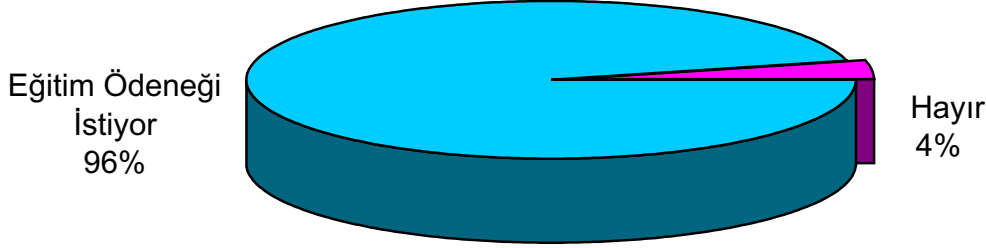


Şekil 21: Eş ve çocuk yardımı iyileştirilmeli

Eğitim ödeneğinden yararlanmak istiyor musunuz?	n	%
Evet	1181	95,9
Hayır	50	4,1
Toplam	1231	1

Tablo 32: Eğitim ödeneğinden yararlanmak istiyoruz.

Çalışanların % 96'sı eğitim ödeneğinden kendilerine de ödenmesini istemektedir.



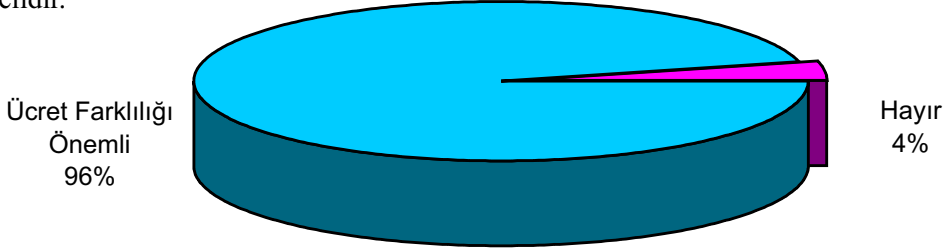
Şekil 22: Eğitim ödeneğinden yararlanmak istiyoruz.

Bakanlıklar arası ücret farklılığı sizce çok önemli midir?	n	%
Evet	1168	96,4
Hayır	43	3,6
Toplam	1211	

Tablo 33: Bakanlıklar arası ücret farklılığı sizce çok önemli midir?

Çalışanların % 96'sı bakanlıklar arası ücret farklılığının giderilmesini talep ederken, % 4'ü bu görüşte değildir.

Bakanlıklar arası ücret farklılıklarının bulunması son derece yanlıştır. Eğitim çalışanlarının yaptığı işlerin diğer kamu kurumlarındaki çalışanlardan daha az önemli olduğunu söylemenin tutarlı ve sağlam bir gerekçesi bulunmamaktadır. Eğitim alanındaki çalışanlara diğer kesimlerdeki çalışanlar kadar değer ve önem verilmek zorundadır. Benzer görev ve kadrolardaki çalışanlar arasında ücret adaletsizliği giderilmelidir.

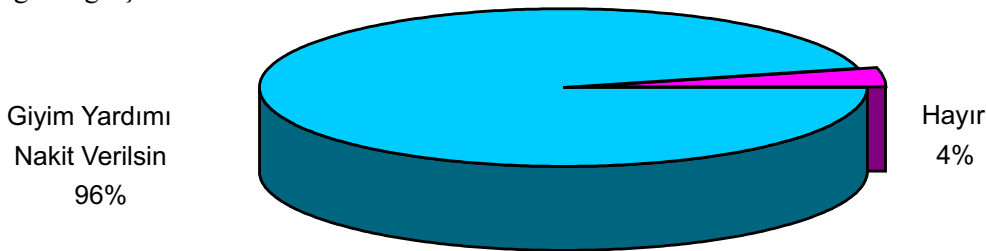


Şekil 23: Bakanlıklar arası ücret farklılığı sizce çok önemli midir?

Giyim yardımının nakit verilmesini ister misiniz?	n	%
Evet	1135	95,8
Hayır	50	4,2
Toplam	1185	

Tablo 34: Giyim yardımının nakit verilmesini ister misiniz?

Çalışanların % 96'sı giyim yardımı başlığı ile yapılan ödemelerin kendilerine nakden verilmesini bildirmişlerdir. Kamu kesiminde çalışan memurların ücret ve maaşlarının ekonomik krizler ve enflasyondan kaynaklanan nedenlerle son 30 yılda reel olarak önemli ölçüde gerilediği bir gerçektir. Bu nedenle çalışanlar ellerine geçecek her ilave ödemenin marjinal faydasını çok önemsemektedir. Kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi verimliliğinin artırılmasının çalışanlara ödenen ücret düzeyi ile de ilgili olduğu bir gerçektir.

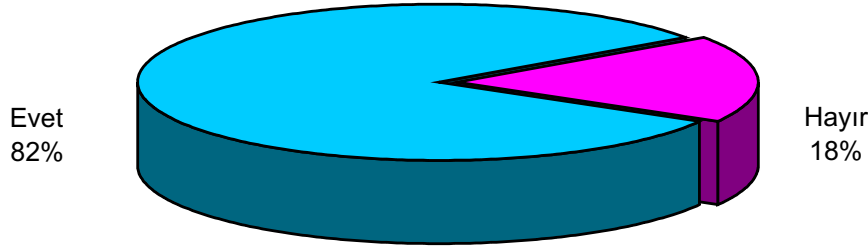


Şekil 24: Giyim yardımının nakit verilmesini ister misiniz?

Mesai/Görev dışı işler için Okul Aile Birliği bütçesinden ödeme yapılmasını ister misiniz?		n	%
	Evet	918	82,5
	Hayır	195	17,5
Toplam		1113	

Tablo 35: Mesai/Görev Dışı İşler İçin Okul Aile Birliği Bütçesinden Ödeme Yapılmasını İster misiniz?

Çalışanların % 83'ü mesai görev dışı işlerde okul aile birliği bütçesinden ödeme yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

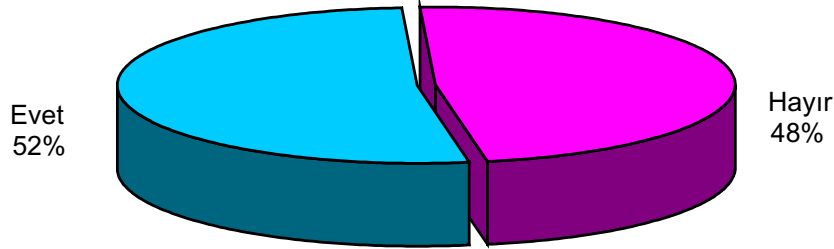


Şekil 25: Mesai/Görev Dışı İşler İçin Okul Aile Birliği Bütçesinden Ödeme Yapılmasını İster misiniz?

Fazla mesai yapıyor musunuz?		n	%
	Evet	642	52,5
	Hayır	582	47,5
Toplam		1224	

Tablo 36: Fazla mesai yapıyor musunuz?

Çalışanların % 52 si fazla mesai yaptığını belirtirken % 48'i fazla mesai yapmadığını bildirmiştir. Eğitim çalışanlarında tam gün mesai koşulu vardır. Bu nedenle ikili eğitim denen sabahçı / öğlenci uygulamasından ilave bir gelirleri söz konusu değildir. Ancak yüksek öğretim kurumlarının bir kısmında gece eğitimine ikili öğretim denmektedir. Bu gece eğitimi dolayısıyla yapılan mesaiye ilave bir ödeme imkanı doğmaktadır. Bu araştırmaya katılanların sadece % 4'ü ikili eğitimden kaynaklanan bir ek ödeme aldığını bildirmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı eğitim kurumlarında ikili eğitim verilen okullarda çalışanların iş yükünün arttığı bir gerçektir. Bu nedenle bu eğitim kurumlarında öğretmen dışı kadrolardaki çalışanlara ikili öğretim ödeneği verilmesinin yerinde bir uygulama olacağı açıktır.

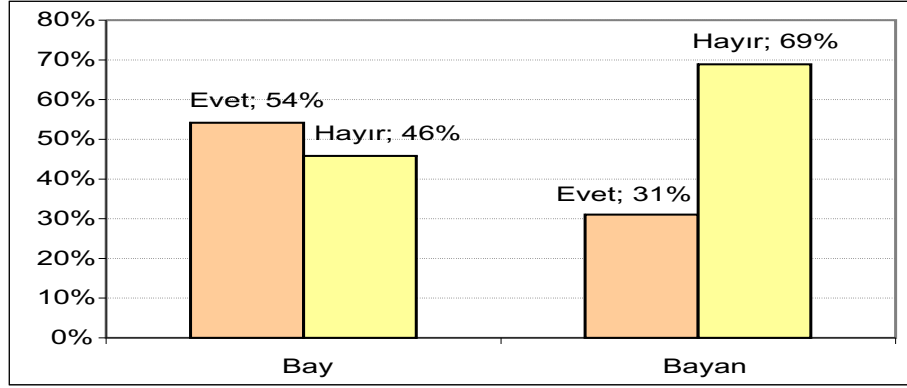


Şekil 26: Fazla mesai yapıyor musunuz?

Cinsiyeti	Fazla mesai yapıyor musunuz?		Toplam	
	Evet	Hayır		
Bay	n	544	460	1004
	satır %	54,2%	45,8%	100,0%
Bayan	n	38	84	122
	satır %	31,1%	68,9%	100,0%
Toplam	n	582	544	1126
	satır %	51,7%	48,3%	100,0%

Tablo 37: Cinsiyete Göre Çalışanların Fazla Mesai Yapma Durumlarının Dağılımı

Tablodan anlaşıldığı üzere erkek çalışanların mesaiye kalma eğilimi bayan çalışanlara göre daha yüksektir. Bu farklılıkta kültürel farklılıklar ve bayan çalışanların ailede üstlendikleri görevlerin erkeklere göre daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Bayan çalışanlar evin işleri ve çocuklarla daha fazla ilgilenmek zorunda kaldıklarından mesaiye kalma eğilimi düşmektedir.

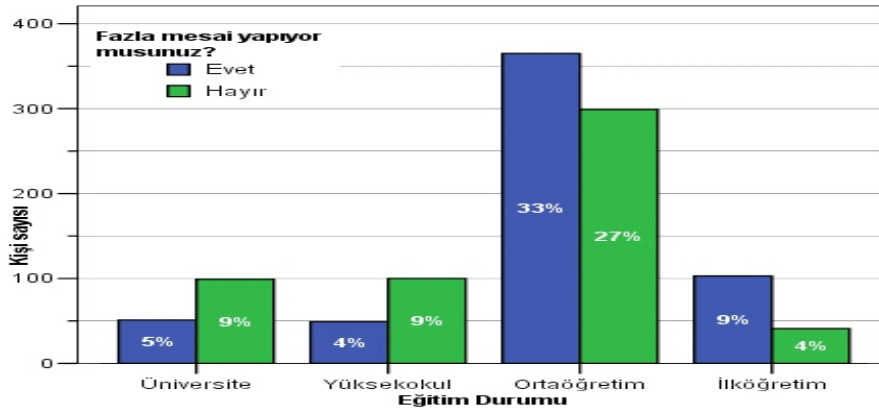


Şekil 27: Cinsiyete Göre Çalışanların Fazla Mesai Yapma Durumlarının Dağılımı Grafiği

Eğitim durumu		Fazla mesai yapıyor musunuz?		
		Evet	Hayır	Toplam
Üniversite	n		99	150
	Satır %	34,0%	66,0%	100,0%
Yüksekokul	n	49	100	149
	Satır %	32,9%	67,1%	100,0%
Ortaöğretim	n	365	299	664
	Satır %	55,0%	45,0%	100,0%
İlköğretim	n	103	41	144
	Satır %	71,5%	28,5%	100,0%
Toplam	n	568	539	1107
	Satır %	51,3%	48,7%	100,0%

Tablo 38: Eğitime Göre Çalışanların Fazla Mesai Yapma Durumlarının Dağılımı

Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça mesaiye kalma oranları düşmekte, eğitim seviyesi düştükçe ise mesaiye kalma oranları yükselmektedir.

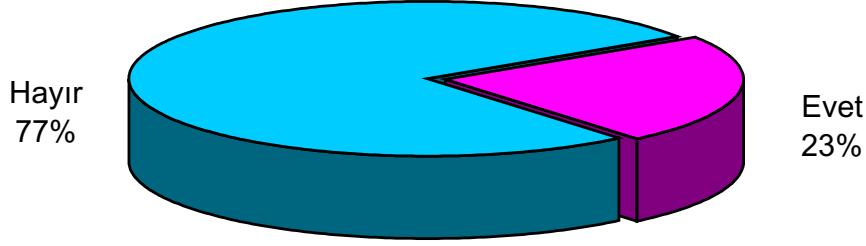


Şekil 28: Eğitime Göre Çalışanların Fazla Mesai Yapma Durumu Grafiği

Ulaşımında servisten yararlanabiliyor musunuz?	n	%
Evet	287	23,3
Hayır	943	76,7
Toplam	1230	

Tablo 39: Ulaşımında servisten yararlanabiliyor musunuz?

Ulaşımında işyeri servisinden faydalananların oranı % 23 tür. Geri kalan % 77'lik kesim işyeri ile evi arasındaki ulaşımı kendi imkanlarıyla sağlamaktadır.

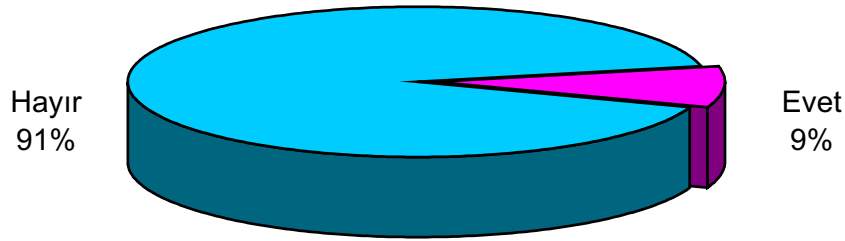


Şekil 29: Ulaşımında servisten yararlanabiliyor musunuz?

Maaş dışında ödeme yapılıyor mu?	n	%
Evet	106	8,7
Hayır	1118	91,3
Toplam	1224	

Tablo 40: Maaş dışında ödeme yapılıyor mu?

Çalışanların % 91'i kendisine kurumdan maaş haricinde bir ödeme yapılmadığını bildirmiştir.

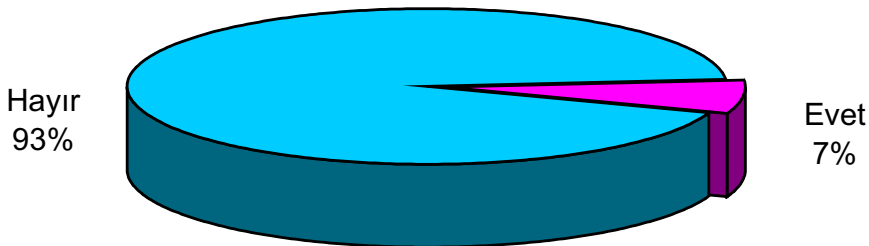


Şekil 30: Maaş dışında ödeme yapılıyor mu?

Aldığınız ücret yaptığınız işe göre yeterli midir?	n	%
Evet	83	6,9
Hayır	1128	93,1
Toplam	1211	

Tablo 41: Aldığınız ücret yaptığınız işe göre yeterli midir?

Çalışanların % 93'ü aldığı ücretin yaptığı işe uygun olmadığı görüşündedir. Bu düşünce çalışanlarda değerlerinin kamu yönetimi tarafından gerektiği gibi takdir edilmediği, kendilerinin ve yaptığı işlerin önemsenmediği duygusunu güçlendirmektedir. Bu psikolojik durum çalışanların iş verimliliğinin düşmesinde bir etken olabilir.

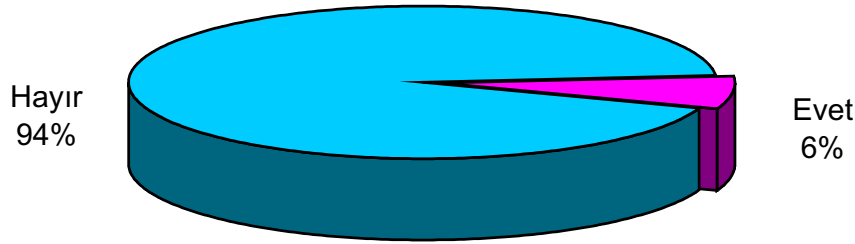


Şekil 31: Aldığınız ücret yaptığınız işe göre yeterli midir?

Döner sermayeden pay alıyor musunuz?		n	%
	Evet	80	6,5
	Hayır	1149	93,5
Toplam		1229	

Tablo 42: Döner sermayeden pay alıyor musunuz?

Çalışanların % 94 ü döner sermaye payı almadıklarını belirtirken, sadece % 6'sı bu tür bir ödeme aldığını bildirmiştir. Döner sermaye işletmeleri tüm eğitim kurumlarında yaygın olan bir birim değildir. Yaygınlaşması da eğitim işinin doğası gereği mümkün görünmemektedir. Döner sermayeli birimler bir kısım meslek liselerinde ve bazı yüksek öğretim kurumlarında bulunmaktadır. Ekonomik olanakların tüm çalışanlar adına iyileştirilmesini sağlayıcı bir gelir kaynağı olarak döner sermayeli birimlerin yaygınlaşma olanakları bulunmamaktadır.

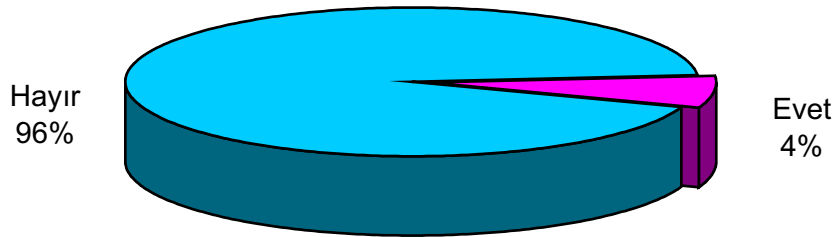


Şekil 32: Döner sermayeden pay alıyor musunuz?

Kurumunuzda ulaşım yardımı alıyor musunuz?		n	%
	Evet	48	3,9
	Hayır	1178	96,1
Toplam		1226	

Tablo 43: Kurumunuzda ulaşım yardımı alıyor musunuz?

Çalışanların sadece % 4'ü kurumundan ulaşım giderleri için yardım aldığını bildirmiştir. Geri kalan% 96 lık bölüm bu türden bir yardım almadıklarını bildirmişlerdir.

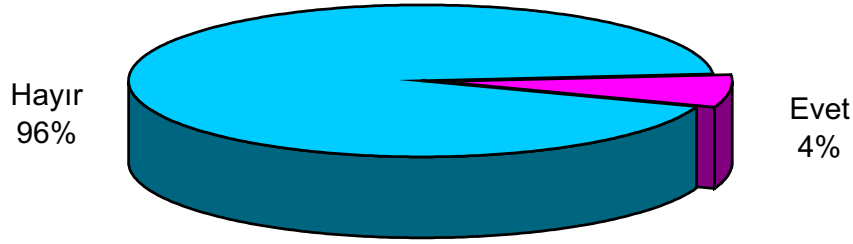


Şekil 33: Kurumunuzda ulaşım yardımı alıyor musunuz?

İkili eğitimden ödeme yapılıyor mu?		n	%
	Evet	44	4,1
	Hayır	1035	95,9
Toplam		1079	

Tablo 44: İkili eğitimden ödeme yapılıyor mu?

Çalışanların % 96'sı kendilerine ikili öğretimden dolayı bir ödeme yapılmadığını bildirmişlerdir.



Şekil 34: İkili eğitimden ödeme yapılıyor mu?

Bütçe olanaklarının yetersiz olduğu, işgücü veriminin düşük olduğu gibi çeşitli nedenlerle kamu kesimi çalışanlarına yapılan ücret ödeneklerinin artırılamayacağı öne sürülmektedir. Bu iki konu ile memurların asgari geçimlerini sağlayabilecekleri ücret seviyelerine kavuşturulması arasında bir ilişki yoktur. Bütçe olanaklarının geliştirilmesi, harcamalarının etkinleştirilmesi bütçe idaresinin sorumluluğu altında olan bir husustur. Aynı şekilde işgücü verimliliğinin artırılması da idarenin sorumluluğu altında olan bir görevdir. Bu iki önemli kamu yönetimi sorumluluğunun etkin bir şekilde yerine getirilememesinin faturası yönetimde söz sahibi bile olmayan çalışan kesime çıkarılması doğru değildir.

Özlük hakları ile ilgili görüşler	Ortalama	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yaptığım iş görev alanımla ilgilidir.	3,8	368	33,5	431	39,2	63	5,7	144	13,1	93	8,5
iş yükü ile personel sayısı arasında standartlara uygun dengeli dağılım vardır.	2,8	177	16,1	268	24,4	81	7,4	355	32,3	218	19,8
Bazen görevim dışındaki işleri yapmam isteniyor.	3,5	273	25,5	401	37,5	63	5,9	240	22,5	92	8,6
Görevimle ilgili işlerde amirimle sorun yaşamıyorum.	3,7	351	32,1	409	37,5	66	6,0	184	16,8	82	7,5
Görevime uygun düşmeyen işler de yapıyorum.	3,3	261	24,2	357	33,1	59	5,5	282	26,2	118	11,0
İstek dışı geçici görevlendirmeler keyfilikten çıkartılmalıdır.	4,2	503	46,6	410	38,0	63	5,8	61	5,6	43	4,0
Kendi semtime yakın veya istediğim semtteki okullara/kurumlara atamam mümkün olmalıdır.	4,2	507	47,3	404	37,7	58	5,4	77	7,2	25	2,3
Personel şahsi işlerde çalıştırılmaktadır.	3,3	265	25,3	267	25,5	154	14,7	218	20,8	143	13,7
Soruşturma tehdidi ile angarya iş yaptırılmaktadır.	3,1	233	22,2	237	22,6	157	15,0	269	25,6	153	14,6
Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" maddesinin istismarı önlenmelidir.	4,2	556	51,5	356	33,0	58	5,4	76	7,0	33	3,1
Okullarda Gece bekçisi/güvenlik görevlisi ihdas edilmelidir.	4,3	541	50,5	401	37,4	71	6,6	47	4,4	11	1,0
Kalorifer yakma işi özellikli bir iştir.	4,4	560	51,9	420	38,9	54	5,0	32	3,0	14	1,3
Çalışanların dinlenme saatleri belirlenmelidir.	4,3	552	51,4	413	38,5	46	4,3	47	4,4	15	1,4

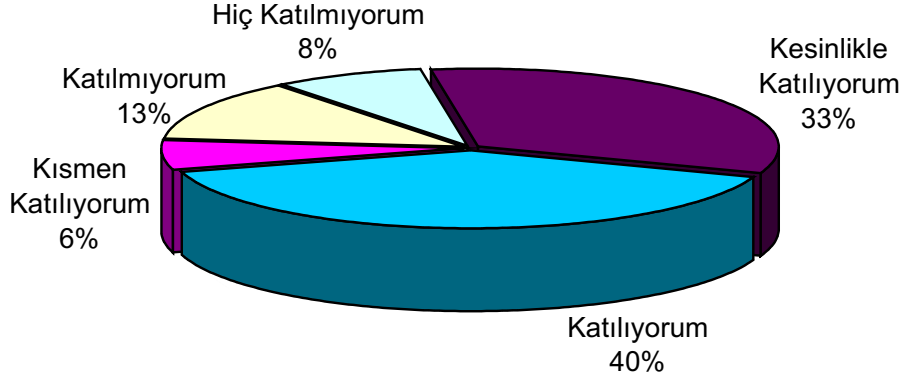
Tablo 45: Çalışanların Özlük Haklarıyla İlgili Talep Ve Görüşleri

Bu özet tablodaki özlük hakları ile ilgili sorunlar aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Yaptığım iş görev alanımla ilgilidir.	Ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	3,8	368	431	63	144	93	1099
%		34	39	6	13	9	

Tablo 46: Yaptığım iş görev alanımla ilgilidir.

Çalışanların % 75'i yaptığı işin görev alanıyla ilgili olduğunu belirtirken % 25'i yaptığı işin görev alanıyla ilgili olmadığını ifade etmektedir. Bu araştırmanın değişik yerlerinde ifade edildiği gibi görev tanımlarının net olarak belirlenmediği anlaşılmaktadır. Bakanlık personel genel müdürlüğü her düzeydeki personelin görev tanımlarını hazırlayarak bir el kitabı yayınlamalıdır.

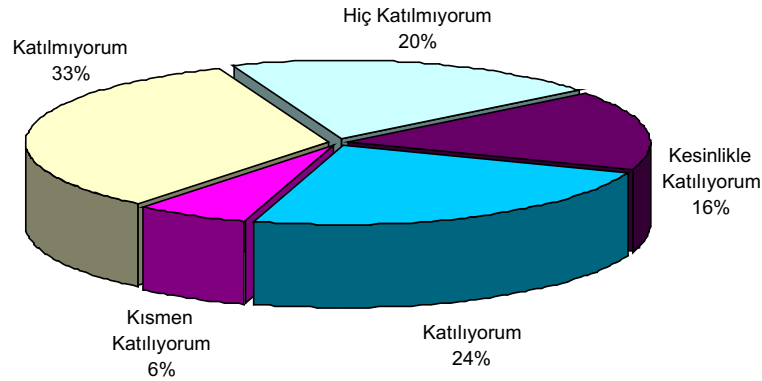


Şekil 35: Yaptığım iş görev alanımla ilgilidir.

iş yükü ile personel sayısı arasında standartlara uygun dengeli dağılım vardır. (2,8)	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	2,8	177	268	81	355	218	1099
%		16	24	7	32	20	

Tablo 47: İş Yükü İle Personel Sayısı Arasında Standartlara Uygun Dengeli Dağılım Vardır.

Çalışanların yaklaşık % 43'ü iş yükü ile personel sayısı arasında standartlara uygun dengeli dağılım olduğunu ifade ederken, % 57'si ise iş yükünün personele dengeli dağıtılmadığı görüşündedir. İş yükü dağılımı konusunda çalışanların yarısından fazlası çeşitli olumsuzluklar bulunduğu inancındadır. Bu sorunun işyerleri düzeyinde ele alınarak çözüme kavuşturulması gerekir.

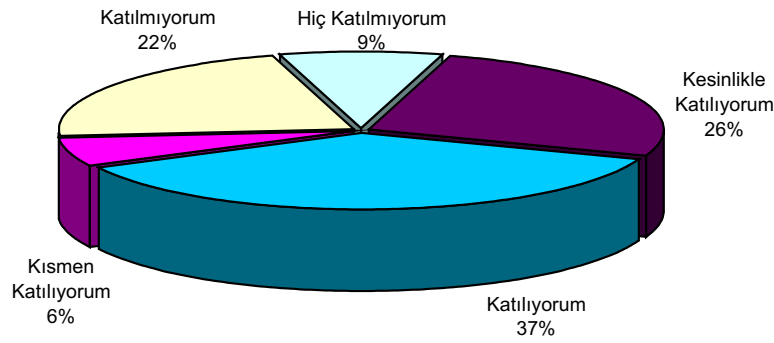


Şekil 36: İş Yükü İle Personel Sayısı Arasında Standartlara Uygun Dengeli Dağılım Vardır.

Bazen görevim dışındaki işleri yapmam isteniyor.	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	3,5	273	401	63	240	92	1069
%		26	38	6	23	9	

Tablo 48: Bazen görevim dışındaki işleri yapmam isteniyor.

Çalışanların % 67 si bazı durumlarda kendisinden görevi dışındaki işleri yapmasının talep edildiğini bildirirken, % 33'ü bu görüşte değildir.



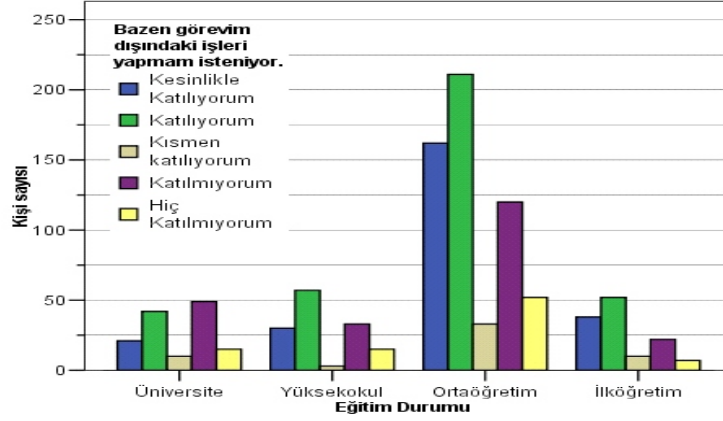
Şekil 37: Bazen görevim dışındaki işleri yapmam isteniyor.

Eğitim durumu		Bazen görevim dışındaki işleri yapmam isteniyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	
Üniversite	n	21	42	10		15	137
	Satır %	15,3%	30,7%	7,3%	35,8%	10,9%	100,0%
Yüksekokul	n	30	57	3	33	15	138
	Satır %	21,7%	41,3%	2,2%	23,9%	10,9%	100,0%
Ortaöğretim	n	162	211	33	120	52	578
	Satır %	28,0%	36,5%	5,7%	20,8%	9,0%	100,0%
İlköğretim	n	38	52	10	22	7	129
	Satır %	29,5%	40,3%	7,8%	17,1%	5,4%	100,0%
Toplam	n	251	362	56	224	89	982
	Satır %	25,6%	36,9%	5,7%	22,8%	9,1%	100,0%

Tablo 49:

Eğitim Durumuna Göre Çalışanlara Görevi Dışındaki İşlerin Yaptırılma Durumu

Çalışanların % 63 lük bölümü görevi ile ilgili işleri yaptığını söylerken, bunlar içinde eğitimi ortaöğretim ve ilköğretim olan çalışanların şikayet oranı diğerlerine göre daha yüksektir.

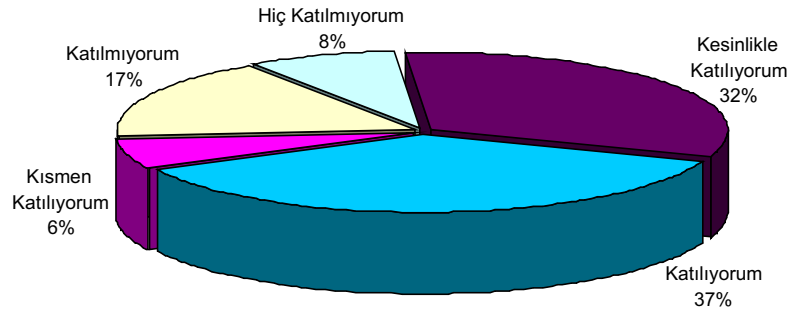


Şekil 38: Eğitim Durumuna Göre Çalışanlara Görevleri Dışında İş Yaptırılma Durumu Grafiği

Görevimle ilgili işlerde amirimle sorun yaşamıyorum.	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	3,7	351	409	66	184	82	1092
%		32	38	6	17	8	

Tablo 50: Görevimle İlgili İşlerde Amirimle Sorun Yaşamıyorum.

Çalışanların dörtte üçü göreviyle ilgili işlerde amirleriyle bir sorun yaşamadığını belirtirken, dörtte biri ise amirleriyle çeşitli sorunlar yaşadığını bildirmiştir.

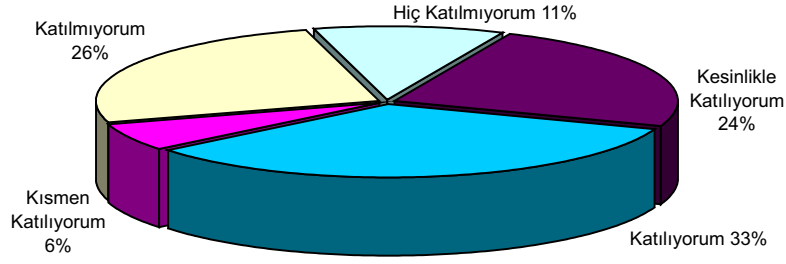


Şekil 39: Görevimle İlgili İşlerde Amirimle Sorun Yaşamıyorum.

Görevime uygun düşmeyen işler de yapıyorum. (3,3)	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	3,3	261	357	59	282	118	1077
%		24	33	6	26	11	

Tablo 51: Görevime Uygun Düşmeyen İşler De Yapıyorum.

Çalışanların %60'ı görevine uygun düşmeyen işleri de yaptığını söylerken, % 40'ı yaptığı işlerin görevine uygun olduğunu belirtmiştir. İşyerlerinde görev ve sorumlulukların, açıkça belirlenmiş, işlerin planlanmış, görev taksimlerinin yapılmış olması gerekir. Bir dönemde yapılacak işlerin detaylı bir şekilde dökümü yapıp belirlenerek, hangi işin, kim tarafından, ne kadar süre içerisinde, hangi kaynaklarla yapılacağı zaman çizelgelerine bağlanmalıdır. Bu iş yükü çalışanlarla birlikte belirlenerek onların karar alma sürecine katılmaları sağlanmalı, bu şekilde işyerinde güç birliği ve işbirliği içerisinde çalışma ortamı oluşturulmalıdır. İyi planlanmamış, astlarla paylaşılmamış yönetim faaliyetleri çalışanlarda iş yükünü ve stresini artıracaktır. Bu koşullar işyerlerinde çalışan mutsuzluğuna yol açacağından iş verimi de düşecektir.

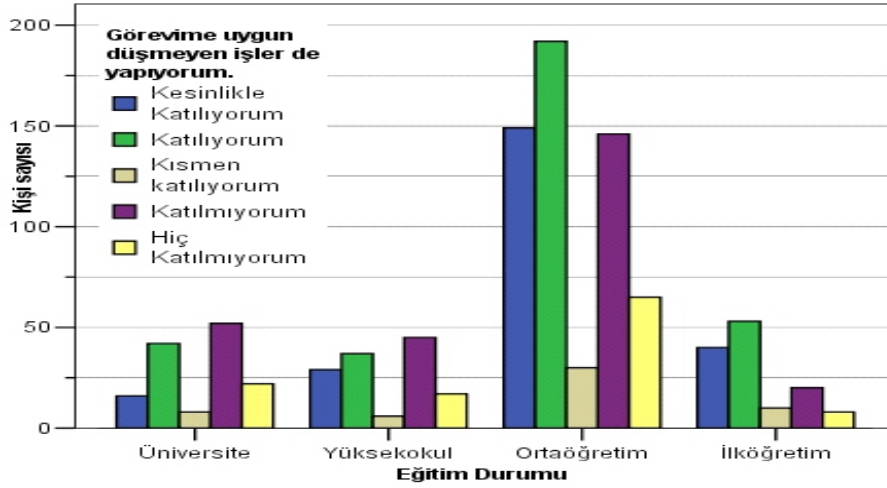


Şekil 40: Görevime Uygun Düşmeyen İşler De Yapıyorum.

Eğitim durumu		Görevime uygun düşmeyen işler de yapıyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	
Üniversite	n	16	42	8		22	140
	Satır %	11,4%	30,0%	5,7%	37,1%	15,7%	100,0%
Yüksekokul	n	29	37	6	45	17	134
	Satır %	21,6%	27,6%	4,5%	33,6%	12,7%	100,0%
Ortaöğretim	n	149	192	30	146	65	582
	Satır %	25,6%	33,0%	5,2%	25,1%	11,2%	100,0%
İlköğretim	n	40	53	10	20	8	131
	Satır %	30,5%	40,5%	7,6%	15,3%	6,1%	100,0%
Toplam	n	234	324	54	263	112	987
	Satır %	23,7%	32,8%	5,5%	26,6%	11,3%	100,0%

Tablo 52: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Görevine Uygun Düşmeyen İş Yapma Durumu

Çalışanların görevlerine uygun düşmeyen işleri yapma durumları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir. Fakat tüm çalışanların %60'ı görevine uygun düşmeyen işleri de yaptığı görüşünü taşımaktadır.

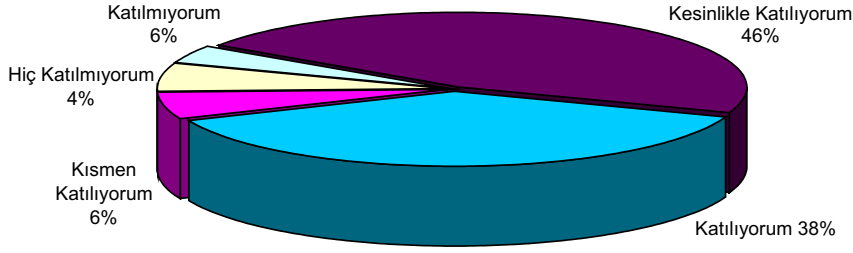


Şekil 41: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Görevine Uygun Düşmeyen İş Yapma Durumu

İstek dışı geçici görevlendirmeler keyfilikten çıkartılmalıdır. (4,2)	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kismen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	4,2	503	410	63	61	43	1080
%		47	38	6	6	4	

Tablo 53: İstek Dışı Geçici Görevlendirmeler Keyfilikten Çıkartılmalıdır.

Çalışanların tamamına yakını istek dışı geçici görevlendirmelerin keyfilikten çıkartılması gerektiği görüşündedir.

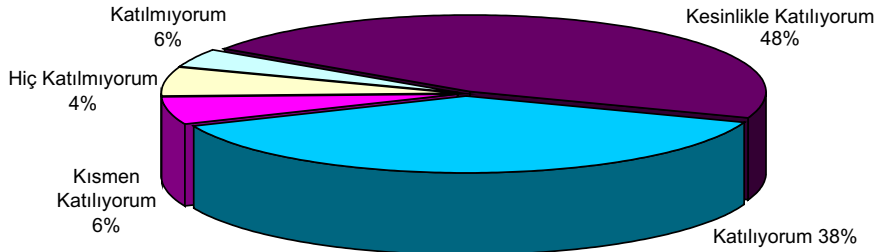


Şekil 42: İstek Dışı Geçici Görevlendirmeler Keyfilikten Çıkartılmalıdır.

Kendi semtime yakın veya istediğim semtteki okullara/kurumlara atamam mümkün olmalıdır. (4,2)	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kismen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	4,2	507	404	58	77	25	1071
%		47	38	5	7	2	

Tablo 54: Kendi Semtime Yakın Veya İstediyim Semtteki Okullara/Kurumlara Atamam Mümkün Olmalıdır.

Çalışanların tamamına yakını işyerlerine atanırken ikamet ettiği semt veya bölgenin dikkate alınması gerektiği görüşündedirler. Özellikle büyük şehirlerde konut ve ulaşım giderleri ve sorunları bu konudaki talepleri haklı çıkartacak düzeylere ulaşmıştır. Türkiye'de dar ve sabit gelirli kesimler içinde bulunan kamu çalışanları özellikle konut ve kira giderlerini karşılama konusunda büyük sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunlara çözüm üretilinceye kadar atamalarda daha fazla özen gösterilmesi gerektiği açıktır.

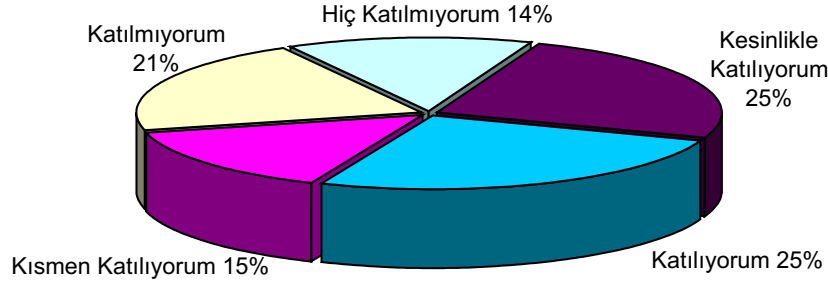


Şekil 43: Kendi Semtime Yakın Veya İstediyim Semtteki Okullara/Kurumlara Atamam Mümkün Olmalıdır.

Personel şahsi işlerde çalıştırılmaktadır.	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kismen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	3,3	265	267	154	218	143	1047
%		25	26	15	21	14	

Tablo 55: Personel Şahsi İşlerde Çalıştırılmaktadır.

Çalışanların % 40'lık bir kesimi, yöneticilerin kendi şahsi işlerinde personeli çalıştırdığını söylemektedir. Böyle ciddi bir konunun bu oranda yaşanması yetki ve sorumluluklarını tam olarak kavrayamamış deneyimsiz yöneticilerin çalışma huzurunu olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda konu hak ve görev ihlalinin önlenmesi açısından da önemlidir.



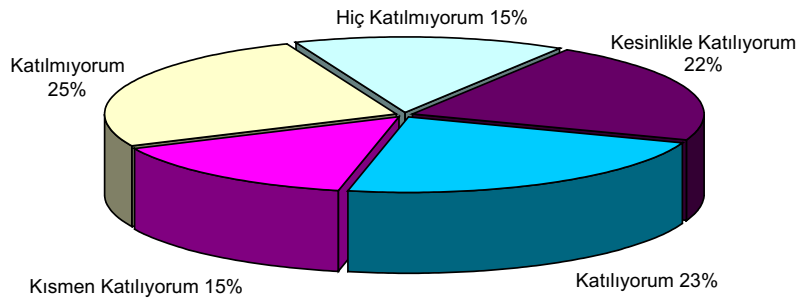
Şekil 44: Personel Şahsi İşlerde Çalıştırılmaktadır.

Soruşturma tehdidi ile angarya iş yaptırılmaktadır. (3,1)	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kismen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	3,1	233	237	157	269	153	1049
%		22	23	15	26	15	

Tablo 56: Soruşturma Tehdidi İle Angarya İş Yaptırılmaktadır.

Çalışanların % 47'lik bir kesimi soruşturma tehdidi ile kendilerine angarya iş yaptırıldığını belirtmişlerdir. Bu hususta önceki paragrafta ifade edilen bulgulara benzerlik göstermektedir. Çalışanlara yönelik bir soruşturma işleminin yapılabilmesi için bir kusur veya görev ihlalinin bulunması gerekir. Soruşturma işleminin bir tehdit şeklinde çalışana karşı iş yaptırma aracı olarak kullanılması bir yönetici ve yönetim zaafıdır. Yönetim süreçlerinin ve görev tanımlarının açıklıkla yöneten ve yönetilenler tarafından bilinmesi bu tür yanlış uygulamaların işyerlerinde yapılmasını önleyici olabilir.

İşyerlerinde yönetim ve yönetici geliştirme için hizmet içi eğitimlere ve düzenlemelere daha fazla önem verilerek bu tür yanlış uygulamaların önüne geçmek mümkündür. Ayrıca eğitim yöneticilerin işveren adına yetkilerini kullanırken çalışanların haklarına saygı ve özen göstermeleri hem bir yönetim sorumluluğu hem de hukuki bir sorumluluktur. Sendikal örgütlenme ve bilinçlenmeyle birlikte çalışanların önümüzdeki dönemde bu tür konularda daha duyarlı olacağı öngörülebilir. Bu nedenle idarenin yönetim geliştirmeye daha fazla önem vermesi çalışma huzuru ve iş verimliliğinin sağlanması açısından önemlidir.

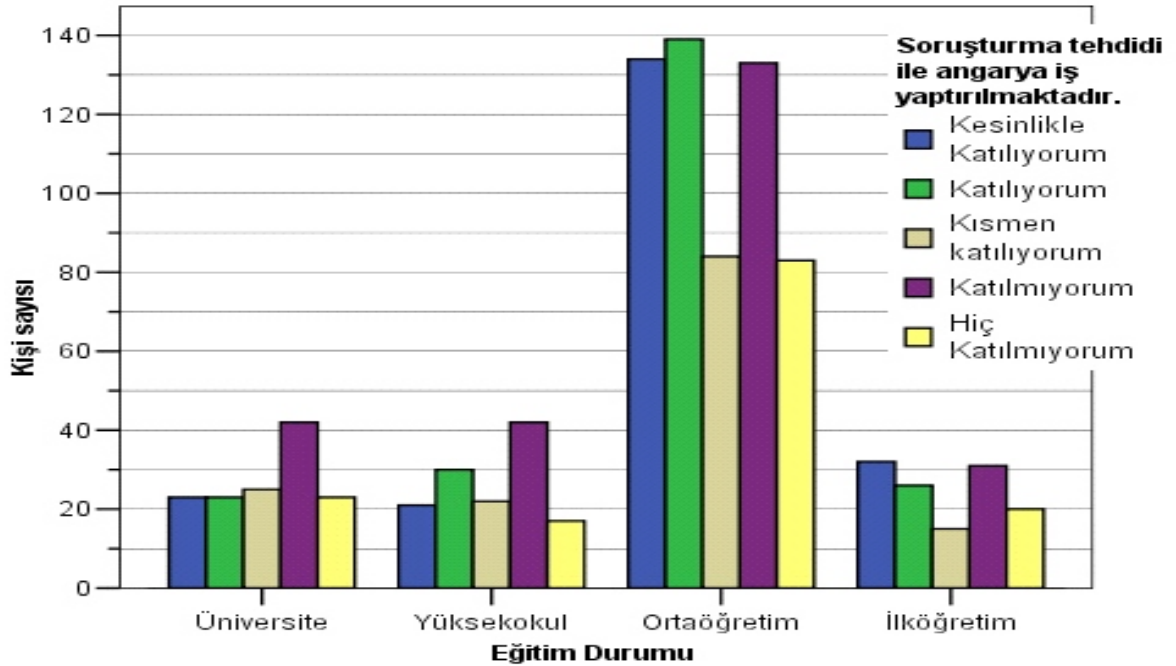


Şekil 45: Soruşturma tehdidi ile angarya iş yaptırılmaktadır.

Eğitim durumu		Soruşturma tehdidi ile angarya iş yaptırılmaktadır.					
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılı-yorum	Fikrim Yok	Katımlı-yorum	Hiç Katımlı-yorum	Toplam
Üniversite	n	23	23	25	42	23	
	Satır %	16,9%	16,9%	18,4%	30,9%	16,9%	100,0%
Yüksekokul	n	21	30	22	42	17	132
	Satır %	15,9%	22,7%	16,7%	31,8%	12,9%	100,0%
Ortaöğretim	n	134	139	84	133	83	573
	Satır %	23,4%	24,3%	14,7%	23,2%	14,5%	100,0%
İlköğretim	n	32	26	15	31	20	124
	Satır %	25,8%	21,0%	12,1%	25,0%	16,1%	100,0%
Toplam	n	210	218	146	248	143	965
	Satır %	21,8%	22,6%	15,1%	25,7%	14,8%	100,0%

Tablo 57: Çalışanlara Soruşturma Tehdidi İle Angarya İş Yaptırılma Durumunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Soruşturma tehdidi ile angarya iş yaptırıldığını belirten çalışanların çoğunluğunu ortaöğretim ve ilköğretim mezunu çalışanlar oluştururken, bu tür olumsuz durumunun tüm çalışanların yarısının ortak sorunu olduğu anlaşılmaktadır.

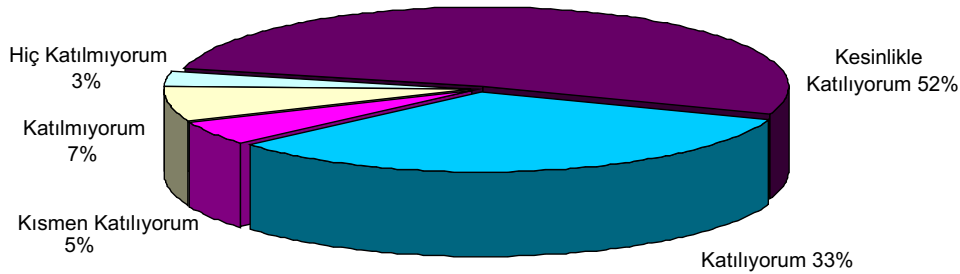


Şekil 46: Çalışanlara Soruşturma Tehdidi İle Angarya İş Yaptırılma Durumunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" maddesinin istismarı önlenmelidir. (4,2)	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOTLAM
n	4,2	556	356	58	76	33	1079
%		52	33	5	7	3	

Tablo 58: Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" maddesinin istismarı önlenmelidir.

Çalışanların tamamına yakını "Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" maddesinin istismarı önlenmelidir." Görüşündedir. Bilimsel yönetim yaklaşımıyla görev ve iş tanımlarının açıklıkla belirlenip yazılı kural ve süreçlere bağlanması, ilan edilmesi plansız ve sürpriz işlerin ortaya çıkmasını büyük ölçüde önleyecektir. Bunun sonucu olarak daha etkili bir yönetim yapısı oluşturmak mümkündür. Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" şeklindeki ifade "diğer işler" açıklığa kavuşturulmalı ve görev tanımlarına eklenmelidir. Dikkatli ve özenli bir tutumla bu tür belirsizliklerden kaynaklanan çalışan mutsuzluğunun önüne geçmek imkan dahilindedir.

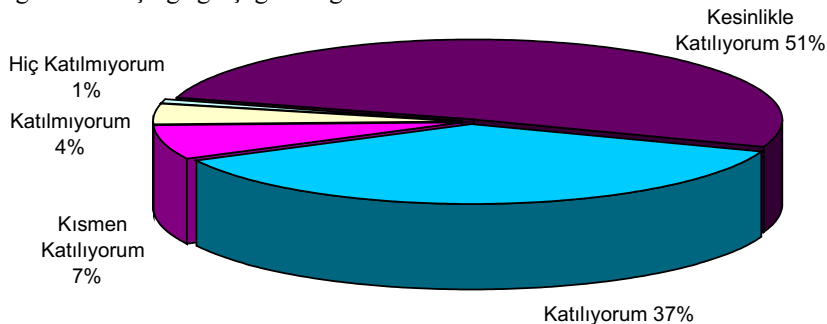


Şekil 47: Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" maddesinin istismarı önlenmelidir.

Okullarda Gece bekçisi/güvenlik görevlisi ihdas edilmelidir. (4,3)	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOTLAM
n	4,3	541	401	71	47	11	1071
%		51	37	7	4	1	

Tablo 59: Okullarda Gece bekçisi/güvenlik görevlisi ihdas edilmelidir.

Çalışanların tamamına yakını okullarda gece bekçisi / güvenlik görevlisi kadrolarının ihdas edilmesi gerektiği görüşünü taşımaktadırlar. Son yıllarda özellikle büyük şehirlerde yaygınlaşan adi suçların eğitim kurumlarına da yönelmesi bu konuda çalışanları bir görüş birliğine getirmiştir. Toplumsal huzur ve güvenliğin sağlanmasının çok önemli bir kamusal görev olduğu açıktır. Suçu önleyici ve caydırıcı önlemlerin alınması toplumdaki güven bunalımının da önüne geçecektir. Güvenlik görevlisi kadrolarının ihdas edilmesi, mevcutların artırılması tek başına soruna çözüm getirici bir önlem olmayacaktır. Aynı zamanda bu konu toplumsal bir duyarlılık ve bilinçlenme konusudur. Sorunun ekonomik ve sosyal boyutlarıyla titizlikle ve ciddiyetle ele alınması eğitim kurumlarının da sorumluluğunda olan bir husustur. Bu tip sosyal sorunların zaman içinde çözümünde eğitim kurumlarına önemli sorumluluk ve görevler düştüğü gerçeğini de göz ardı etmemek lazımdır.

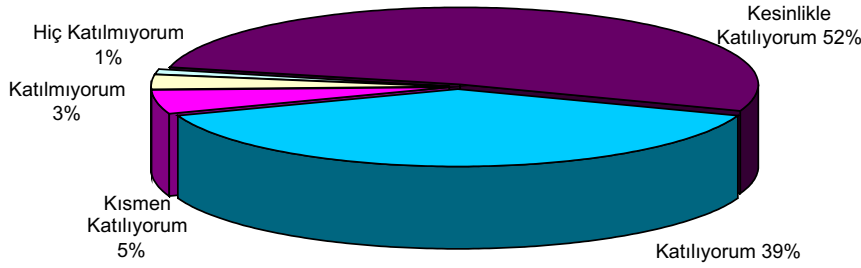


Şekil 48: Okullarda Gece Bekçisi/Güvenlik Görevlisi İhdas Edilmelidir.

Kalorifer yakma işi özellikli bir iştir. (4,4)	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	4,4	560	420	54	32	14	1080
%		52	39	5	3	1	

Tablo 60: Kalorifer yakma işi özellikli bir iştir.

Ülkemizin büyük bölümünde iklim koşulları eğitim dönemlerinde soğuk geçmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarında ısınma ihtiyacının karşılanması soğuk mevsimlerde önemli bir konu haline gelmektedir. Okullardaki kalorifer ve ısıtma tesis donanımlarının kullanılması, idamesi işlerinin ehliyetli kişilerce yapılması gerekmektedir. Nitekim araştırmaya katılanlar kalorifer yakma işini uzmanlık gerektiren özellikli bir iş olarak tanımlamaktadırlar.

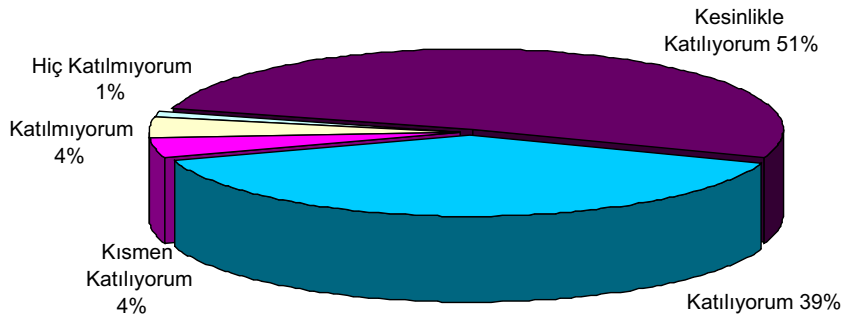


Şekil 49: Kalorifer Yakma İşİ Özellikli Bir İştir.

Çalışanların dinlenme saatleri belirlenmelidir.	ortalama	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM
n	4,3	552	413	46	47	15	1073
%		51	39	4	4	1	

Tablo 61: Çalışanların Dinlenme Saatleri Belirlenmelidir

Araştırmaya katılan çalışanların tamamına yakını yasal dinlenme saatlerinin belirlenerek buna riayet edilmesi gerektiği görüşündedir. Eğitim kurumlarında çoğu zaman çalışanlar dinlenme saatlerini de çalışarak geçirmek zorunda bırakılmaktadırlar. Bu nedenle zaman içinde çalışanlarda stres ve yorgunluk düzeyleri artarak iş huzuru ve verimi azalmaktadır. bu hakkın ihlalinin önlenmesi üzerinde işyeri yönetimleri titizlikle durmalıdırlar.



Şekil 50: Çalışanların Dinlenme Saatleri Belirlenmelidir

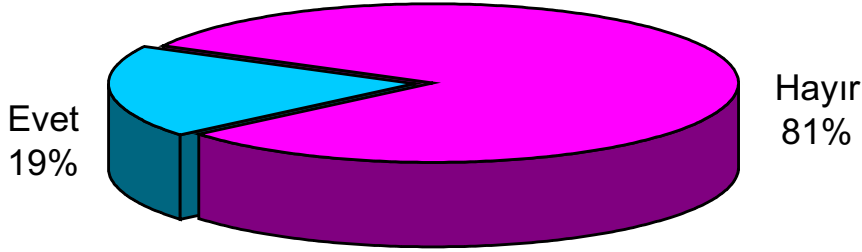
Çalışanların özlük haklarıyla ilgili görüşleri	Evet		Hayır		Toplam
	n	%	n	%	n
Terfi ile ilgili sorun yaşadınız mı?	225	18,6	982	81,4	1207
Derece ve kademeniz eğitim düzeyine uygun mu?	817	69,0	367	31,0	1184
Terfileriniz zamanında yapılıyor mu?	1012	84,7	183	15,3	1195
Eğitiminize uygun kadro intibakınız yapıldı mı?	790	68,2	368	31,8	1158
Yiyecek yardımı alıyor musunuz	64	5,2	1159	94,8	1223
Giyecek yardımı alıyor musunuz	773	63,2	450	36,8	1223
Belirli dinlenme saatleriniz var mı?	525	43,6	678	56,4	1203
Bulduğunuz kurumdaki görevinizi severek yapıyor musunuz?	939	77,3	276	22,7	1215
Personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalı mıdır?	1089	89,6	126	10,4	1215
Tayinlerin adaletli yapıldığına inanıyor musunuz?	215	18,0	215	18,0	430
Sendika ve derneklere üye olurken baskı görüyor musunuz?	133	11,1	1065	88,9	1198
Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınmıyor mu?	345	29,3	834	70,7	1179
Görevde yükselme sınavla yapılmalı mıdır?	966	79,1	256	20,9	1222
Görevde yükselme diploma, liyakat ve hizmet yılı dikkate alınarak yapılmalı mı?	1051	86,6	162	13,4	1213
Ölüm izinleri anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamalı mıdır?	1020	83,4	203	16,6	1223
Kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmeli mi?	1215	98,9	14	1,1	1229
Okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırılıyor mu?	926	81,9	205	18,1	1131
Kurum lojmanından yararlanıyor musunuz?	116	9,6	1092	90,4	1208
Bugüne kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldınız mı?	470	39,1	733	60,9	1203

Tablo 62: Çalışanların Özlük Haklarıyla İlgili Durumları

Terfi ile ilgili sorun yaşadınız mı?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	225	982	1207
%	0,19	0,81	1

Tablo 63: Terfi ile ilgili sorun yaşadınız mı?

Çalışanların % 19'u terfi sorunu yaşadığını belirtirken, % 81'i ise terfi sorunu yaşamadığını ifade etmiştir. Terfi sorunu yaşadığını düşünen çalışanların oranı idare ile çalışan arasında önemsenecek çapta bir diyalog ve iletişim sorunu bulunduğu işaret etmektedir. Bu sorunun önemli bir nedeni merkezi bürokrasideki yavaşlık ve aşırı iş yükünden kaynaklanan duyarsızlaşmadır. Bilişim teknolojilerinin yaygınlaştığı ve geliştiği günümüzde bürokrasinin hız, özen, dikkat işlevlerinin önemli bir bölümü yönetim bilgi sistemleri altyapısı tarafından üstlenilebilir. İşyerleri ile merkezi bürokrasi arasında hızla yaygınlaşan internet bağlantılı çevrimiçi iletişim olanaklarının etkin kullanımı ve iyi tasarlanmış bir personel yönetim bilgi sistemi ile sorunun orta vadede büyük ölçüde çözüme kavuşturulması olanaklıdır ve sağlanmalıdır.

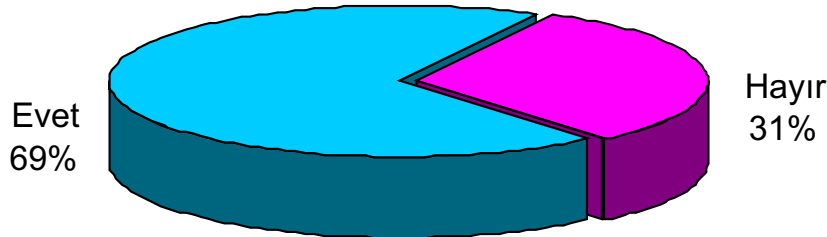


Şekil 51: Terfi ile ilgili sorun yaşadınız mı?

Derece ve kademeniz eğitim düzeyine uygun mu?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	817	367	1184
%	0,69	0,31	1

Tablo 64: Derece ve kademeniz eğitim düzeyine uygun mu?

Çalışanların % 69'u derece ve kademesinin eğitim durumuna uygun olduğunu belirtirken, % 31 i uygun olmadığı görüşündedir. Yukarıdaki paragrafta ifade edilen hususlar bu sorun içinde geçerlidir. Merkezi bürokrasinin işyerleri ile belge ve bilgi paylaşımı olanak ve hızları son derece gelişmiş durumdadır. Bu teknolojik olanakların hızla etkin bir yönetim sistemi kurulmasında kullanılması kaçınılmazdır. Donanım açısından küçük yatırımlarla, ancak bu arada işgücü eğitimine ve bilgi sistemlerinin tasarımına daha yoğun ve hızlı ilgi göstererek eğitim kurumlarında yönetim etkinliğinin artırılmasında bilişim teknolojilerinin sunduğu olanaklardan daha fazla faydalanmak bürokratik sorunların çözümüne önemli katkılar sağlayacaktır.

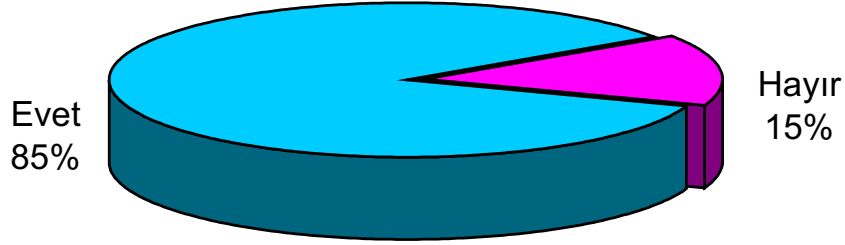


Şekil 52: Derece ve kademeniz eğitim düzeyine uygun mu?

Terfileriniz zamanında yapılıyor mu?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	1012	183	1195
%	0,85	0,15	1

Tablo 65: Terfileriniz zamanında yapılıyor mu?

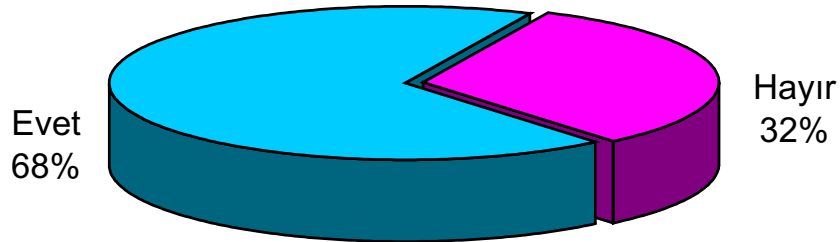
Çalışanların % 15'i terfilerinin zamanında yapılmadığını belirtirken, %85 zamanında yapıldığını bildirmiştir.



Şekil 53: Terfileriniz zamanında yapılıyor mu?

Eğitiminize uygun kadro intibakınız yapıldı mı?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	790	368	1158
%	0,68	0,32	1

Tablo 66: Eğitiminize uygun kadro intibakınız yapıldı mı?

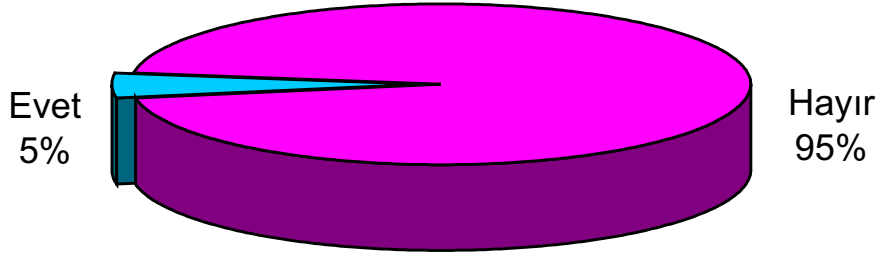


Şekil 54: Eğitiminize uygun kadro intibakınız yapıldı mı?

Yiyecek yardımı alıyor musunuz			
	Evet	Hayır	Toplam
n	64	1159	1223
%	0,05	0,95	1

Tablo 67: Yiyecek yardımı alıyor musunuz

Çalışanların sadece % 5'lik bölümü yiyecek yardımı aldığını belirtirken, %95 lik bölümü almadığını bildirmiştir. Bu yardımın kaynağı ve mahiyeti bu araştırmada kapsam dışı bırakılmıştır. Ancak yeri gelmişken şu hususa işaret etmekte fayda vardır: Çalışanların işyerlerinde yemek ve beslenme ihtiyaçlarının yeterli, sağlıklı bir şekilde karşılanması gerekir. Bu tür temel ihtiyaçların organize, sistematik ve planlı bir şekilde karşılanması için gerekli önlemlerin alınması iş verimliliği ve huzurunun sağlanması açısından son derece önemlidir.

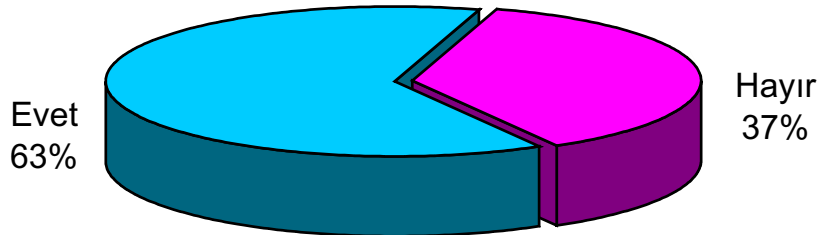


Şekil 55: Yiyecek yardımı alıyor musunuz

Giyecek yardımı alıyor musunuz			
	Evet	Hayır	Toplam
n	773	450	1223
%	0,63	0,37	1

Tablo 68: Giyecek yardımı alıyor musunuz

Çalışanların % 37 si giyecek yardımı almadığını belirtirken, % 63'ü ise giyecek yardımı aldığını bildirmiştir. Bu aynı kuruma bağlı olan işyerlerinde adaletsiz bir uygulamadır. Bu sorundan etkilenen kesimin belirlenerek adil bir çözüm geliştirilmelidir.

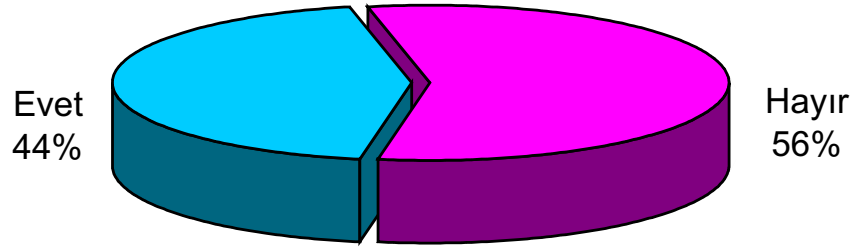


Şekil 56: Giyecek yardımı alıyor musunuz

Belirli dinlenme saatleriniz var mı?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	525	678	1203
%	0,44	0,56	1

Tablo 69: Belirli dinlenme saatleriniz var mı?

Çalışanların % 56'sı belirli dinlenme saatlerinin olmadığını belirtirken, % 44'ü işyerlerinde belirli dinlenme saatlerine uyulduğunu bildirmiştir. Eğitim kurumunda çalışanların hayır cevabı oranı diğerlerine göre daha yüksektir.

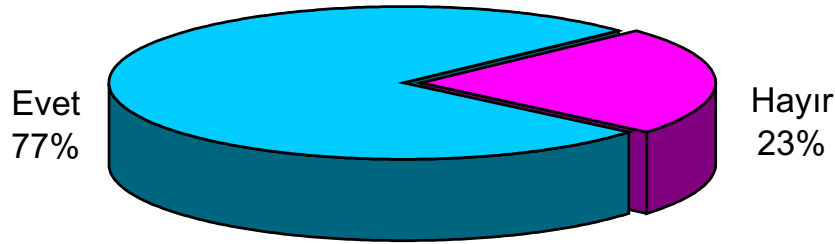


Şekil 57: Belirli dinlenme saatleriniz var mı?

Bulduğunuz kurumdaki görevinizi severek yapıyor musunuz?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	939	276	1215
%	0,77	0,23	1

Tablo 70: Bulduğunuz kurumdaki görevinizi severek yapıyor musunuz?

Çalışanların %77'si görevini severek yaptığı görüşünü ifade ederken, %23 lük bir kesimi görevini severek yapmadığını bildirmiştir. % 23 lük hayır cevabı iş tatmin (huzur) düzeyi düşük çalışan kesimin çekirdek oranı hakkında da bir fikir vermektedir. Bu memnuniyetsizliğin nedenlerini araştırmak başka bir araştırma konusu olmakla birlikte kurum yöneticilerinin motivasyon tekniklerini etkili ve yeterli bir şekilde kullanmaları gerektiği hususu açıktır.

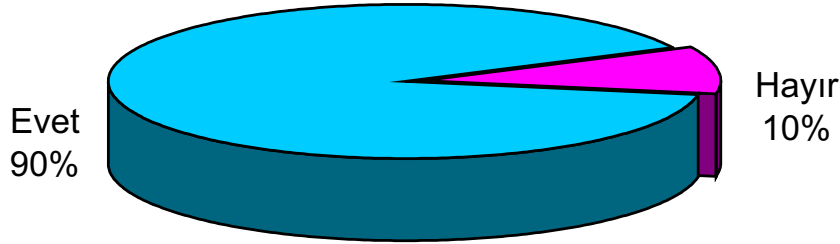


Şekil 58: Bulduğunuz kurumdaki görevinizi severek yapıyor musunuz?

Personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalı mıdır?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	1089	126	1215
%	0,90	0,10	1

Tablo 71: Personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalı mıdır?

Çalışanların % 90'ı personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalıdır görüşünü savunurken, % 10'luk kesim yerinden memnun olduğundan olsa gerek hayır cevabı vermiştir. Çalışanların kendi aralarında anlaşarak atandıkları birimleri değiştirme uygulamaları çeşitli dönemlerde Milli Eğitim Bakanlığı'nda uygulanmıştır. Bunun sürekli bir atama ve yer değiştirme uygulaması şekline dönüştürülmesinin, idareye ve çalışanlara getireceği olumsuz veya olumlu etkilerin neler olabileceği konusunda kısa yoldan bir fikir yürütme olanağı yok. Fakat çalışanların önemli bir oranı tarafından dile getirilen bu talebi idarenin görmezden gelmesi de beklenemez. Konunun önemle ele alınıp incelenerek yapılabilirliğinin araştırılması gerekir. Bu uygulamanın kötüye kullanımını engelleyecek düzenlemeler yapıldığı takdirde çalışanların iş verimliliğine, iş tatminine, sosyal ve ekonomik faydalarına ne türden katkılar sağlayacağını belirlenmesi, konuyla ilgili daha hassas bir ölçme düzeyinde başka bir araştırmanın konusu olabilir.

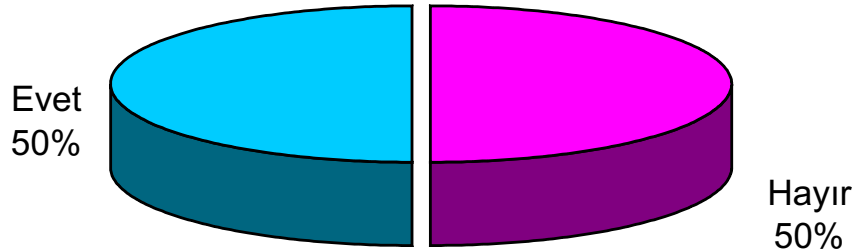


Şekil 59: Personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalı mıdır?

Tayinlerin adaletli yapıldığına inanıyor musunuz?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	215	215	430
%	0,5	0,5	1

Tablo 72: Tayinlerin adaletli yapıldığına inanıyor musunuz?

Çalışanların % 50'si tayinlerin adaletli yapıldığına inandığını belirtirken, geri kalan % 50'lik kesim tayinlerin adaletli yapılmadığı görüşündedir. Bu konuda bir sorun olduğu açıktır. Bu alanda olumsuzluk yaşayan memnuniyetsiz bir çalışan kesiminin varlığı, idari bir zaafın sonucudur. Buna benzer olumsuz duyguların ve kanaatlerin giderilmesi etkin bir yönetim anlayışı uygulaması ve kültürünün gelişmesine bağlıdır. Kamu çalışanları içinde eğitim çalışanlarının payı büyüktür. Sayısal olarak bu büyüklükte bir idari yapı içinde görevlendirme ve tayinlerde eşitlik ve adalet ilkesinin gözetilmesi son derece önemli bir ihtiyaç ve gerekliliktir.

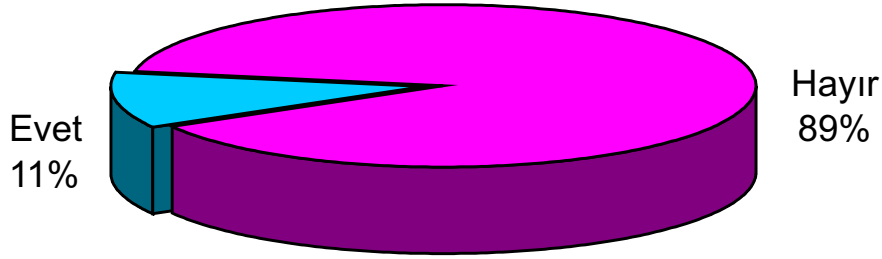


Şekil 60: Tayinlerin adaletli yapıldığına inanıyor musunuz?

Sendika ve derneklere üye olurken baskı görüyor musunuz?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	133	1065	1198
%	0,11	0,89	1

Tablo 73: Sendika ve derneklere üye olurken baskı görüyor musunuz?

Çalışanların %11'i sendika ve derneklere üye olurken baskı gördüklerini belirtirken, % 89'u bu konuda bir baskı görmediklerini bildirmişlerdir. Ancak sendikal faaliyetlerde küçük sayılar bile bazı durumlarda sendikaların görüşmelere katılamaması sonucunu doğurur. Sendikalar arasındaki rekabetin ve faaliyetlerin yasalara ve etik kurallara uygun olarak yürütülmesi esas olmalıdır. Bu konuda çalışanlara herhangi bir gerekçeyle, herhangi bir kişi, kurum veya kesimden gelebilecek baskı ve yönlendirmeler sağlıklı bir sendikal sistemin gelişimini olumsuz etkileyecektir. Bu olumsuzluktan her kesimin değişik yer ve zamanlarda olumsuz etkilenebileceği de açıktır. O nedenle konuyla ilgili baskının şekli, nedenleri ve derecesi konusunda ilgililer tarafından daha detaylı bir araştırma yapılması önerilir.



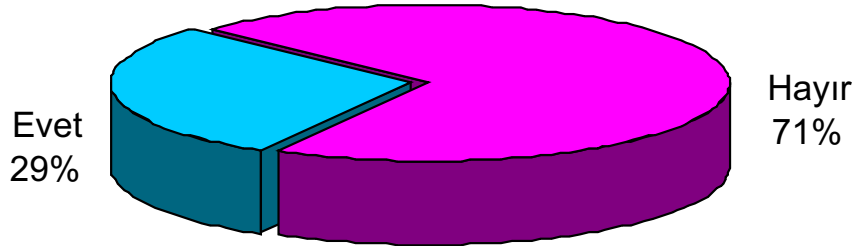
Şekil 61: Sendika ve derneklere üye olurken baskı görüyor musunuz?

Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor mu?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	345	834	1179
%	0,29	0,71	1

Tablo 74: Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor mu?

Çalışanların % 28'i Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor görüşünü savunurken, % 72'si bu görüşte olmadığını belirtmiştir.

Sendika ve dernek üyelerine ayrıcalık tanındığını ifade eden % 28 lik kesimin bu kanaatleri önemsenmelidir. Ancak bu yargıyı destekleyen nedenlerin neler olabileceği hususu bu araştırmanın konusu ve amacı dışında olduğundan ölçülmemiştir.



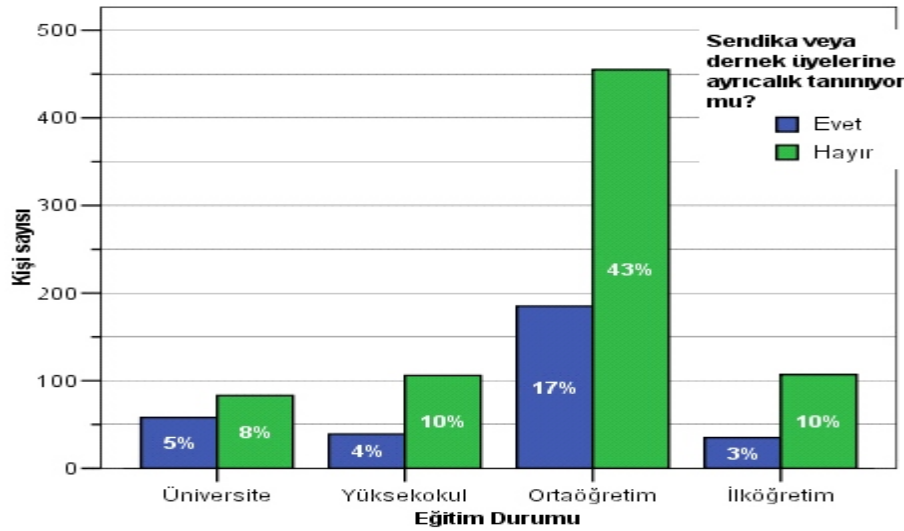
Şekil 62: Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor mu?

Araştırmaya katılan kişilerin bu soruya verdikleri cevapların dağılımı sendika üyesi olup olmama durumlarına göre incelendiğinde bir fark gözlemlenmemiştir.

Eğitim durumu		Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor mu?		
		Evet	Hayır	Toplam
Üniversite	n		83	141
	Satır %	41,1%	58,9%	100,0%
Yüksekokul	n	39	106	145
	Satır %	26,9%	73,1%	100,0%
Ortaöğretim	n	185	455	640
	Satır %	28,9%	71,1%	100,0%
İlköğretim	n	35	107	142
	Satır %	24,6%	75,4%	100,0%
Toplam	n	317	751	1068
	Satır %	29,7%	70,3%	100,0%

Tablo 75: Sendika Veya Dernek Üyelerine Ayrıcalık Tanınma Konusunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.

Tabloya göre üniversite mezunu çalışanlar sendika üyelerine ayrıcalık yapıldığını diğer eğitim durumundaki kişilere göre daha yüksek oranda ifade etmektedirler.

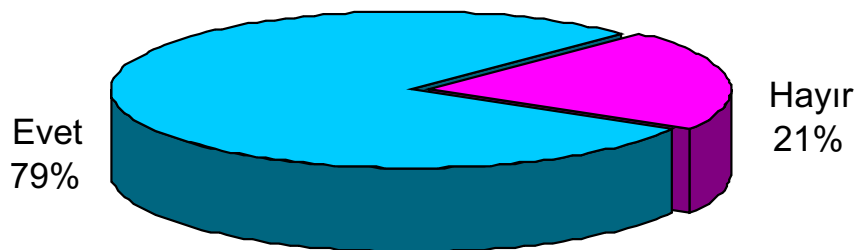


Şekil 63: Sendika Veya Dernek Üyelerine Ayrıcalık Tanınma Konusunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği

Görevde yükselme sınavla yapılmalı mıdır?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	966	256	1222
%	0,79	0,21	1

Tablo 76: Görevde yükselme sınavla yapılmalı mıdır?

Çalışanların %79'u görevde yükselme sınavla yapılmalıdır görüşünü savunurken, %21'i bu görüşte değildir. Bu soruya verilen cevapların yaş, cinsiyet ve eğitim durumuna göre çapraz tablolardaki cevap dağılımları incelendiğinde kayda değer fark gözlemlenmemiştir.

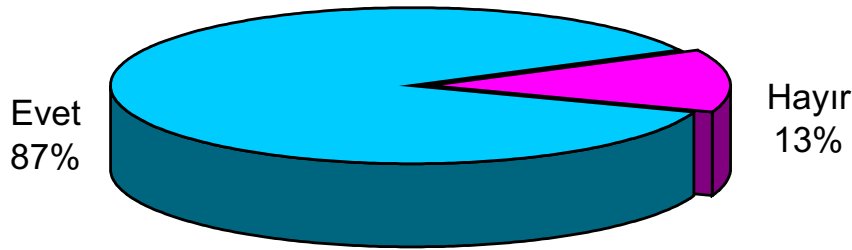


Şekil 64: Görevde yükselme sınavla yapılmalı mıdır?

Görevde yükselme diploma, liyakat ve hizmet yılı dikkate alınarak yapılmalı mı?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	1051	162	1213
%	0,87	0,13	1

Tablo 77: Görevde yükselme diploma, liyakat ve hizmet yılı dikkate alınarak yapılmalı mı?

Çalışanların % 87'si görevde yükselmenin diploma, liyakat ve hizmet yılı dikkate alınarak yapılması gerektiği görüşünü savunurken, % 13'ü bu görüşte olmadığını bildirmiştir.

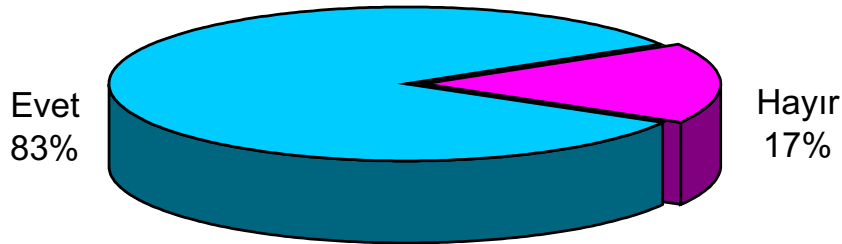


Şekil 65: Görevde yükselme diploma, liyakat ve hizmet yılı dikkate alınarak yapılmalı mı?

Ölüm izinleri anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamalı mıdır?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	1020	203	1223
%	0,83	0,17	1

Tablo 78: Ölüm izinleri anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamalı mıdır?

Çalışanların %83'ü ölüm izinlerinin anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamı gerektiği görüşünü savunurken, %17'si bu görüşe katılmadığını bildirmiştir. Birinci derece yakınlar dışında kalan akrabaların ölümü halinde çalışanlara nasıl bir ölüm izni verilebileceği konusu sendika işveren taraflarının üzerinde müzakere edebilecekleri konulardan birisidir. Ancak çalışanların yakın akrabalarının cenaze ve defin işlerine yardımcı olmak için idarece makul bir süre izinli sayılması yerinde bir düzenleme olacaktır.

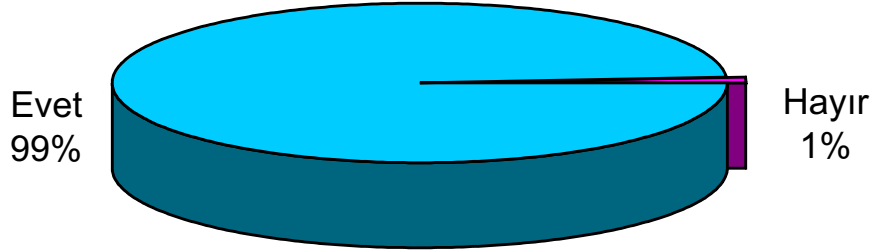


Şekil 66: Ölüm izinleri anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamalı mıdır?

Kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmeli mi?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	1215	14	1229
%	0,99	0,01	1

Tablo 79: Kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmeli mi?

Çalışanların neredeyse tamamı kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmelidir görüşündedir. Kamu hizmetlerinin görülmesinde bir işbölümü olduğu bir gerçektir. Bu nedenle kamu hizmetlerinin bazılarının diğerlerinden üstün olduğu varsayımı yeniden tartışmaya açılmalıdır. Bir kısım kamu hizmetlerinin diğerlerine göre zor olduğu hususu da objektif kriterlere göre açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu şekilde çeşitli kamu kurumları çalışanları arasındaki ücret farklarından kaynaklanan huzursuzluklar ve ücret adaletsizlikleri ortadan kaldırılmalıdır.

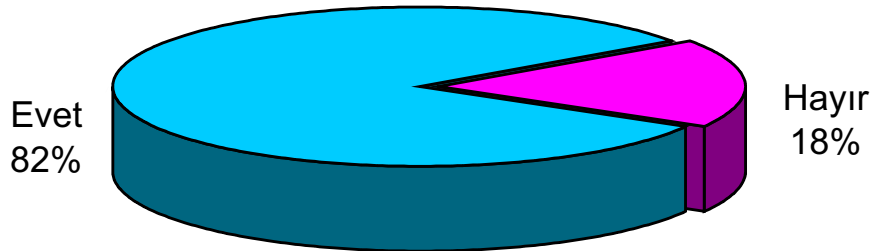


Şekil 67: Kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmeli mi?

Okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırılıyor mu?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	926	205	1131
%	0,82	0,18	1

Tablo 80: Okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırılıyor mu?

Çalışanların %82'si okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırıldığını bildirirken, %18'i bu görüşte değildir. Bu konudaki uygulamanın çalışanlar aleyhine nasıl bir hak ihlaline sebep olduğu detaylı bir şekilde incelenmelidir. Hizmetlilere gece bekçiliği görevi verilmemelidir.

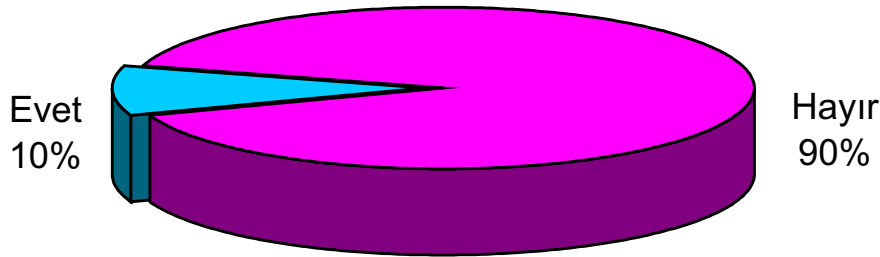


Şekil 68: Okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırılıyor mu?

Kurum lojmanından yararlanıyor musunuz?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	116	1092	1208
%	0,10	0,90	1

Tablo 81: Kurum lojmanından yararlanıyor musunuz?

Çalışanların %10'u kurum lojmanından yararlandığını bildirirken, % 90'ı lojman olanaklarından faydalanamadığını belirtmiştir. Ülkemizde dar ve sabit gelirli kesimlere yönelik ekonomik konut arzı iskan politikası içerisinde ihmal edilmiş bir husustur. Son yıllarda toplu konut projelerine kamu yönetiminin desteği artmıştır. Refahın ülke geneline yayılmasında iskan politikasının ihtiyaca göre bir plan doğrultusunda yürütülmesi ve daha makul ödeme koşullarında konut edinme olanaklarının geliştirilmesi gerekir. Ücretli kesimin yüksek kiralar ile düşük kalitede konutlarda oturduğu yıllardır bilinen bir gerçektir. Gayrimenkul rantı ve piyasa koşulları iskan politikasını belirlemeye başladığı takdirde gelir dağılımı ücretli kesim aleyhine bozulacaktır. Halbuki iskan ve konut politikası kamunun yerel ve merkezi yönetimleri tarafından gayrimenkul rantı endişelerinin dışında hazırlanıp yürütülmelidir. Kentlerde hazine arazileri üzerinde ortaya çıkan gecekondu bölgeleri ve gayrimenkul rantı devletin gücüne ve mülkiyetine rağmen oluşmuştur. Bu olumsuz gelişmeler şehirleşmenin sürdürülebilir altyapı maliyetini artırarak hazine arazilerinin haksız el değiştirmesi yanında kamunun kentsel yatırımlarında kaynak israfını da artırmıştır. Eğitim çalışanlarının yaşam kalitesinin artırılmasında işyeri koşulları kadar iskan koşulları da önemlidir. Bu nedenle sadece okul binalarının yapılması eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması açısından yeterli değildir. Bunun yanında o eğitim kurumlarında istihdam edilecek kişilerin iskan ihtiyaçlarına da makul çözümler geliştirilmelidir. Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde önemli bir girdi olan işgücünün iskan ve konut sorunu çözümü hizmetin başarısı açısından önemlidir. Bu nedenle tüm yerleşim yerlerinde konut envanteri belirlenerek çalışanların barınma ihtiyaçları makul maliyetlerle karşılanmalıdır. Bu konuda merkezi yönetime, yerel yönetimlere, okul idarecilerine, bölge halkına, okul aile birliklerine çeşitli görev ve sorumluluklar düşmektedir.

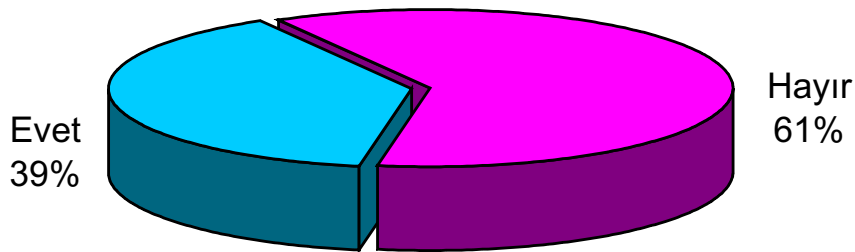


Şekil 69:
Kurum lojmanından yararlanıyor musunuz?

Bugüne kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldınız mı?			
	Evet	Hayır	Toplam
n	470	733	1203
%	0,39	0,61	1

Tablo 82: Bugüne kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldınız mı?

Çalışanların % 39'u hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldığını belirtirken, % 61'i herhangi bir hizmet içi faaliyete katılmadığını bildirmiştir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri yönetim etkinliği ve iş verimliliğinin geliştirilmesi için kullanılan önemli araçlardan birisidir. Bilgi toplumlarının bir özelliği de yaşam boyu öğrenme süreçlerinin yaygın olarak kullanılıyor olmasıdır. Dinamik örgütlerde işgücü geliştirme işlevi son derece önemlidir. Örgütsel performans artırımında, nitelikli işgücüne yapılan yatırımın önemi tüm bilim ve yönetim çevrelerinde kabul geren bir husustur. Bu nedenle eğitim kurumlarında her düzeydeki çalışanın mesleki ve sürekli eğitim ihtiyaçları üzerinde önemle durularak mevcut aksaklıklar ve boşluklar giderilmelidir. Günümüzde bilgi toplumlarında iş yönetimi faaliyeti bilgi yönetimi anlamında kullanılmaya başlanmıştır. İş yapma süreçlerine daha fazla bilgi girdisinin katılması kurumların yönetim başarısı açısından son derece önemlidir. Türkiye'de kamu yönetimi faaliyetlerinde reform çalışmaları, bilgi toplumuna geçiş açısından son dönemlerde hız kazanmıştır. Bu nedenle kurumlarda örgütsel değişim süreçleri hızlanmıştır. Değişim ve gelişimin en önemli girdisi ise daha fazla bilgidir. İşgücü yetenek ve yetkinliklerinin geliştirilmesine yapılacak yatırımların yüksek katma değerli çıktılar elde etmeye ve daha iyi çalışma koşulları sağlamaya katkıda bulunacağı hususu tartışma götürmez bir gerçektir. Bu nedenlerle eğitim kurumları çalışanlarına yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri kurumların stratejik gelişme planlarının gereklerini karşılayacak düzeye getirilmelidir. Hizmet içi eğitim maliyetlerini düşürecek yapısal donanım ve kaynaklara sahip bulunan eğitim kurumlarının bu faaliyetleri daha az yatırımla karşılayabileceği de düşünülürse işgücü geliştirmenin sanıldığından daha kolay olduğu anlaşılacaktır.



Şekil 70: Bugüne kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldınız mı?

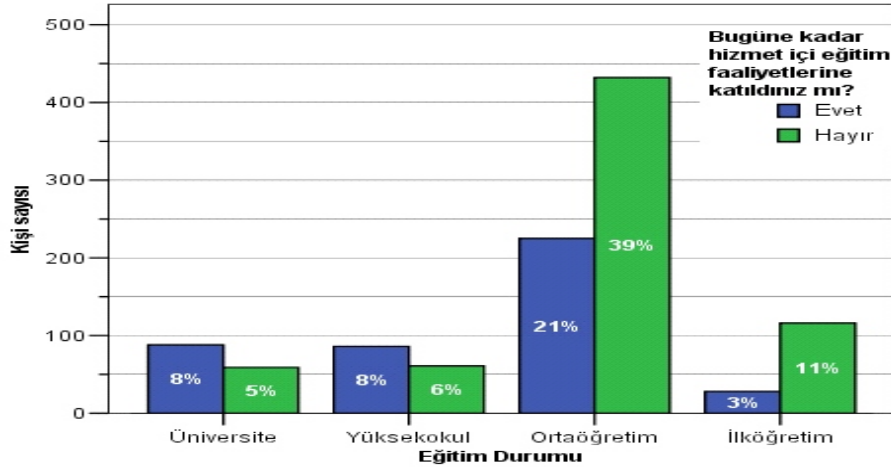
Tablo 83: Çalışanların Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri.

Hizmet İçi eğitim türü	sayı	Hizmet İçi eğitim türü	sayı
Bilgisayar	66	Ambar	1
İlk göreve başlama işe alıştırma eğitimi (Oriyantasyon)	23	Atama	1
İnternet	15	Kariyer Kursu	1
Rehberlik	10	Bilgisayarlı Muhasebe	1
TKY	9	Biyoloji Lab. Araç Kullanma Kursu	2
Yazışma Kuralları	8	Cam Malzeme	1
İLSİS	7	Çevre	1
Kütüphanecilik	7	Excel	1
Ateşçilik Kalorifer	5	İmza Semineri	1
Ayniyat	5	İnsan Hakları Eğitimi Semineri	1
Temizlik	5	ISO-9001	1
Daktilo	4	K.K.Öğretme Metotları	1
Eğitim Yönetimi	4	Kariyer Kursu	1
İletişim	4	Liderlik	1
İngilizce Kursu	4	Muhasebe Maaş	1
Mutemetlik	4	Mali Mevzuat	1
Döner Sermaye	3	Performans Değerlendirme	1
Halkla İlişkiler	3	Program Geliştirme	1
İzcilik,	3	Proje Hazırlama	1
Resmi Yazışma	3	Ab Projeleri	1
Türkçe	3	Yetişkinler Psikolojisi	1
Yabancı Dil	3	Sağlık Ve Temizlik	1
Afet	3	Sendikacılık	1
Arşiv	2	Sosyal Tesisler	1
Çoklu Zeka Kuramı	2	Öğretim Stratejileri	1
Devlet Memurları Kanunu	2	Sınav Hizmet	1
Diksiyon	2	Taşımali Eğitim	1
Elektrik Teknisyenliği	2	Yabancı Uyruklu Öğrenci Faaliyeti	1
İlk Yardım,	2	Yetişkinler Psikolojisi	1
İstatistik Semineri	2	Yurt Kurs Hizmetleri	1
Matematik	2	Yönetim	1
Pansiyon Yönetimi	2	G.K.Y Eğitim Semineri.	1
Pedagojik Formasyon	2	Garsonluk Semineri	1
Sivil Savunma	2	Görevde Yükselme	1
Temel Eğitim	2	Güzel Yazı	1
Word	2	Halk Eğitim Merkezi(Aso),	1
Yangın	2	İlk okuma Yazma,	1
AB Projeleri	1	TOPLAM	268

Eğitim durumu		Bugüne kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldınız mı?		
		Evet	Hayır	Toplam
Üniversite	n	88	59	
	Satır %	59,9%	40,1%	100,0%
Yüksekokul	n	86	61	147
	Satır %	58,5%	41,5%	100,0%
Ortaöğretim	n	225	432	657
	Satır %	34,2%	65,8%	100,0%
İlköğretim	n	28	116	144
	Satır %	19,4%	80,6%	100,0%
Toplam	n	427	668	1095
	Satır %	39,0%	61,0%	100,0%

Tablo 84: Çalışanların Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Durumlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Üniversite ve yüksekokul mezunu çalışanlar hizmet içi eğitim faaliyetlerine yaklaşık % 60'ar oranında katıldıklarını belirtirken, ilköğretim mezunu çalışanların hizmet içi alma oranı % 19 dur, bu oran ortaöğretim mezunu çalışanlarda % 34'dür. Eğitim çalışanlarına yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz olduğu ve alınabilecek önlemler bu çalışmanın değişik yerlerinde açıklanmıştır.



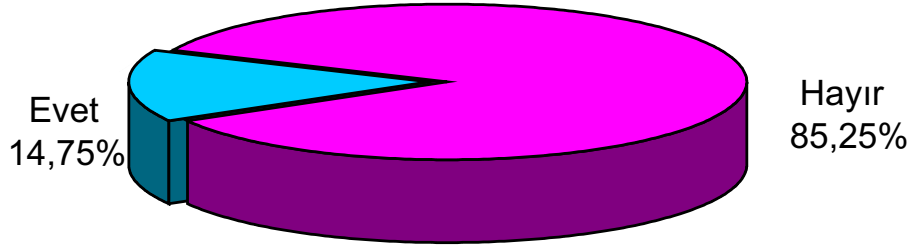
Şekil 71: Çalışanların Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Durumlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği

Cinsiyeti		Ek İş Yapıyor mu?		Toplam
		Evet	Hayır	
Bay	n	111	600	711
	satır %	15,6%	84,4%	100,0%
Bayan	n	7	85	92
	satır %	7,6%	92,4%	100,0%
Toplam	n	118	685	803
	satır %	14,7%	85,3%	100,0%

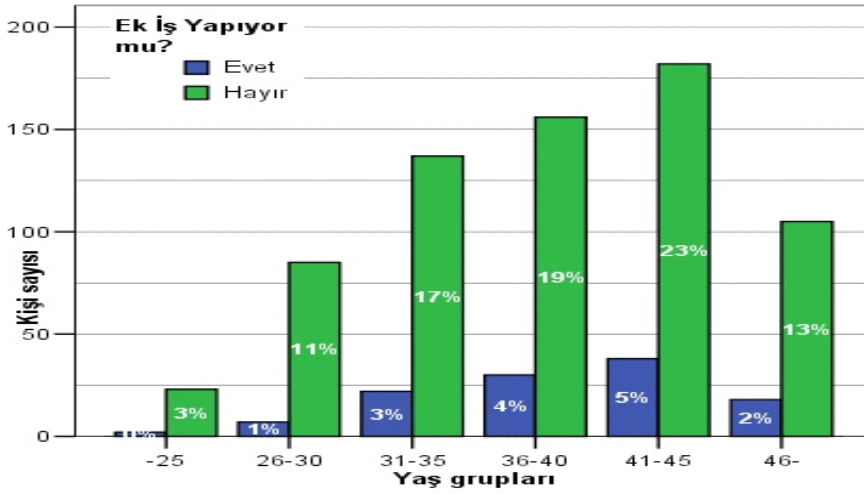
Tablo 85: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Ek İş Yapma Durumları.

Çalışanların % 15'i mevcut işine ek olarak mesai saatleri dışında imkan buldukça ek gelir getirici faaliyetlerde bulunduğunu bildirmiştir.

Bayan çalışanların sadece % 7'si ek iş yaparken, bu oran erkeklerde % 16 ya çıkmaktadır.



Şekil 72: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Ek İş Yapma Durumları Grafiği



Şekil 73: Ek İş Yapan Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımı

Ek iş yapan çalışanlar 36-45 yaş grupları arasında yoğunlaşmaktadır. Çalışanların bu dönemde çocukların da büyümesiyle giderleri ve harcamaları artmaktadır. Bu nedenle aile bütçesini denkleştirmek isteyen çalışanlar ek gelir getirici faaliyetlere yönelmektedir.

Ek iş türü	n	Ek iş türü	n
Boya badana	5	Çiftçilik	2
Elektrik işleri	4	Aşçı yrd.	1
inşaat işleri	4	Amatör kameraman	1
Kalorifer	4	Fotoğrafçılık	1
Bekçilik,	3	Hayvancılık,	1
işçilik	3	Seslendirme cihazları kurulumu, işletimi	1
Tamirat	3	Marangozluk mobilya	1
Pazarcılık	3	Muhasebe	1
Aşçılık	2	Müzişyenlik	1
bahçıvanlık	2	Otelde çalışıyorum.	1
Bilgisayar	2	Balıkçılık,	1
Amelelik	2	Pazarlama	1
Garson	2	Şoför	1
Hamallık	2	Uydu anten	1
Sihhi tesisatçılık	2	bakım ve onarım	1
Tezgahtar	2	TOPLAM	60

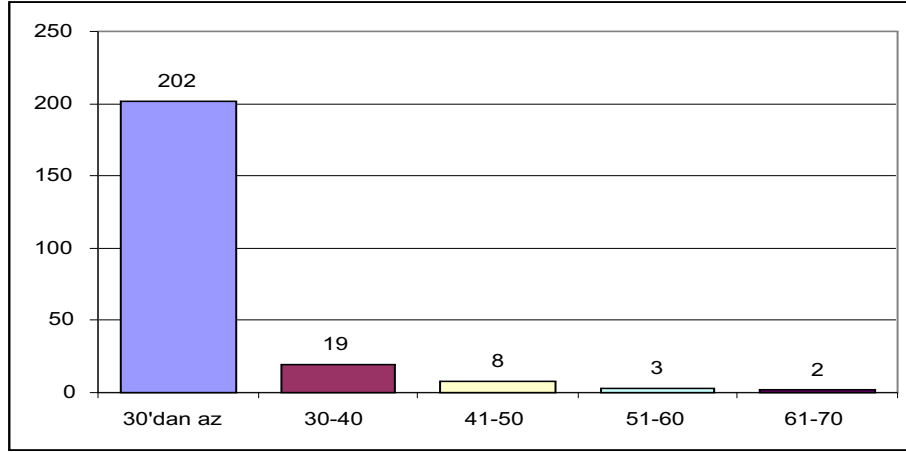
Tablo 86:Çalışanların Yaptığı Ek İşlerin Türlerine Göre Dağılımı.

Tablo 86'da çalışanlar yaptıkları iş türleri yapılma sıklığına göre sıralanmıştır. Çalışanlar 30 farklı türde iş yaptıklarını açıklamışlardır. Yapılan ek iş türleri incelendiğinde genellikle emek yoğun işler yaptıkları anlaşılmaktadır.

Ek işte haftalık çalışma süresi	N	%
30'dan az	202	86,3
30-40	19	8,1
41-50	8	3,4
51-60	3	1,3
61-70	2	,9
Toplam	234	100,0

Tablo 87: Çalışanların Yaptığı Ek İşte Haftalık Çalışma Süresi

Ek iş yapan çalışanların % 86 sı yaptıkları ek işler için haftada 30 saatten az zaman harcadıklarını belirtirken, % 14 ü ise ek iş faaliyetlerine 30 saatten çok süre sarf ettiklerini bildirmişlerdir.



Şekil 74: Çalışanların Yaptığı Ek İşte Haftalık Çalışma Süresi

Ek İş Yapıyor mu?		Hizmet yılı							Toplam
		4'ten az	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30'den fazla	
Evet	n	3	17	29	29	35	1	1	115
	Satır %	2,6%	14,8%	25,2%	25,2%	30,4%	,9%	,9%	100,0%
Hayır	n	45	143	133	139	174	29	6	669
	Satır %	6,7%	21,4%	19,9%	20,8%	26,0%	4,3%	,9%	100,0%
Toplam	n	48	160	162	168	209	30	7	784
	Satır %	6,1%	20,4%	20,7%	21,4%	26,7%	3,8%	,9%	100,0%

Tablo 88: Çalışanların Ek İş Yapma Durumunun Hizmet Yılına Göre Dağılımı.

Ek iş yapmak zorunda kaldıklarını söyleyen çalışanların hizmet yılı 10-24 yıl arasında olanların ek iş yapma eğilimleri hizmet yılı 10 yılın altında olanlardan daha yüksektir. Bu çalışma dönemleri Şekil 26'daki grafikte görüldüğü gibi çalışanların aile, ev ve eğitim giderleri ve ekonomik yüklerinin arttığı orta yaş aralığına denk gelmektedir.

Ek İş Yapıyor mu?		Okul/Kurum türü							
		İlk- öğretim	Orta- öğretim	Yüksek Öğretim	YİBO/ PIYO	MEB	İl/İlçe MEM	Diğer	Toplam
Evet	n	33	46	7	1	4	17	5	113
	Satır %	29,2%	40,7%	6,2%	,9%	3,5%	15,0%	4,4%	100,0%
Hayır	n	210	196	38	3	19	172	17	655
	Satır %	32,1%	29,9%	5,8%	,5%	2,9%	26,3%	2,6%	100,0%
Toplam	n	243	242	45	4	23	189	22	768
	Satır %	31,6%	31,5%	5,9%	,5%	3,0%	24,6%	2,9%	100,0%

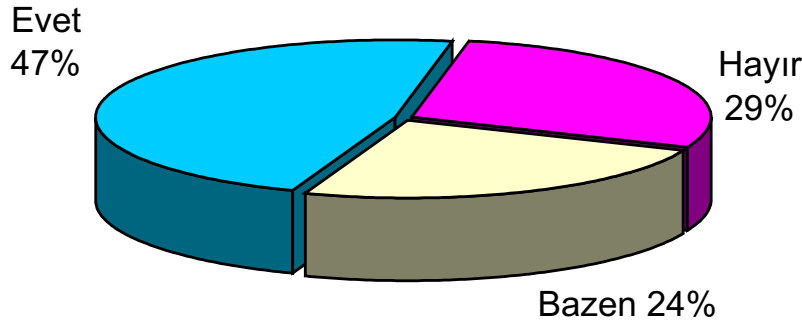
Tablo 89: Çalışanların Ek İş Yapma Durumunun Çalıştığı İşyeri Türüne Göre Dağılımı.

Ortaöğretim kurumlarında çalışan bireylerin ek iş yapma eğilimleri diğer işyerlerine göre daha yüksektir. İkinci sırada ilköğretim okulları, üçüncü sırada İl/İlçe MEM lerinde çalışanlar gelmektedir.

Yıllık izinlerinizi tam ve zamanında kullanıyor musunuz?	n	%
Evet	571	47,2
Hayır	349	28,8
Bazen	291	24,0
Toplam	1211	100,0

Tablo 90: Çalışanların Yıllık İzin Kullanım Davranışları.

Çalışanların yaklaşık yarısı izinlerini düzenli olarak kullandıklarını bildirirken, dörtte biri düzenli kullanmadıklarını, geri kalan dörtte biri ise bazen izin kullandıklarını bildirmişleridir.



Şekil 75: Çalışanların Yıllık İzin Kullanım Davranışları Grafiği

izinlerinizi nerede ve nasıl geçiriyorsunuz?	n	%
Tatil bölgelerinde	41	3,4
Memleketimde ailemin yanında	569	47,8
ikinci işimde çalışarak	178	15,0
Tatil yapmıyorum	402	33,8
Toplam	1190	100,0

Tablo 91: Çalışanların Yıllık İzinlerini Geçirdikleri Yerler

Yıllık izinlerini tatil bölgelerinde geçiren çalışanların oranı % 3, memleketinde aileleri yanında geçirenlerin oranı % 48, ek işte çalışanların oranı %15 ve tatil yapmayanların oranı ise % 34 dür. Buna göre çalışanlar tatillerini planlarken ekonomik imkansızlıklardan dolayı seçim yapma olanakları düşüktür. Yıllık izinlerini turistik bölgelerde geçirenlerin oranının son derece az olması iç turizme katılmanın pahalı olduğunu göstermektedir. Kamu çalışanlarının yıllık izin ve dinlenme zamanlarını turistik bölgelerde geçirebilme olanakları geliştirilmelidir. Dış piyasaya daha ucuza satılan turistik konaklama ücretlerinin iç talebe de aynı koşullarda açılabilmesi için çalışanların işyerleri ve üye oldukları sendikalar aracılığıyla pazarlık güçleri kullanılmalıdır. Bu konuda işyerleri ve sendikalar turizm işletmeleriyle üye ve çalışanları adına toplu satın alma sözleşmeleri yapabilirler.

Cinsiyeti		Yıllık izinlerinizi nerede ve nasıl geçiriyorsunuz?				Toplam	
		Tatil bölgelerinde	Memleketimde ailemin yanında	İkinci işimde çalışarak	Tatil yapmıyorum		
Bay	n	22	459	149	342	972	
	satır %	2,3%	47,2%	15,3%	35,2%	100,0%	
Bayan	n	17	62	3	42	124	
	satır %	13,7%	50,0%	2,4%	33,9%	100,0%	
Toplam		n	39	521	152	384	1096
		satır %	3,6%	47,5%	13,9%	35,0%	100,0%

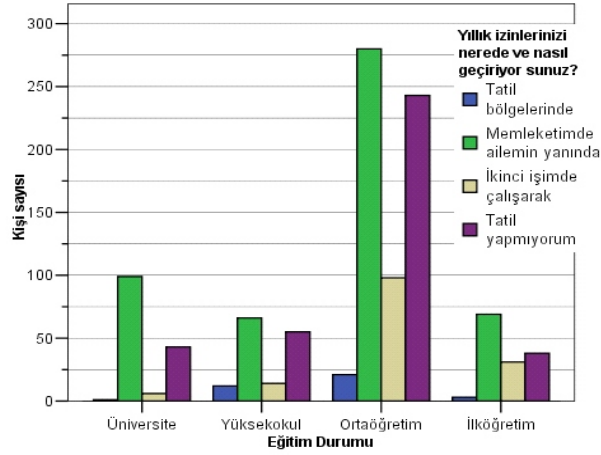
Tablo 92: Cinsiyete Göre Çalışanların Yıllık İzinlerini Geçirdikleri Yerlerin Dağılımı

Cinsiyete göre çalışanların tatil geçirme şekilleri farklılık göstermektedir. Bayanların eşlerinin de büyük oranda ücretli bir işte çalışmasından dolayı sosyo ekonomik statüleri eşi çalışmayan bay çalışanlara göre yüksektir. Bu nedenle tatil yerlerinde yıllık izinlerini geçirme oranları yükselmektedir.

Eğitim durumu		Yıllık izinlerinizi nerede ve nasıl geçiriyorsunuz?				Toplam	
		Tatil bölgelerinde	Memleketimde ailemin yanında	İkinci işimde çalışarak	Tatil yapmıyorum		
Üniversite	n	1	99		43	149	
	Satır %	,7%	66,4%	4,0%	28,9%	100,0%	
Yüksekokul	n	12	66	14	55	147	
	Satır %	8,2%	44,9%	9,5%	37,4%	100,0%	
Ortaöğretim	n	21	280	98	243	642	
	Satır %	3,3%	43,6%	15,3%	37,9%	100,0%	
İlköğretim	n	3	69	31	38	141	
	Satır %	2,1%	48,9%	22,0%	27,0%	100,0%	
Toplam		n	37	514	149	379	1079
		Satır %	3,4%	47,6%	13,8%	35,1%	100,0%

Tablo 93
Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Yıllık İzinlerini Geçirdikleri Yerlerin Dağılımı

Tabloya göre Çalışanların yıllık izin geçirme durumları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

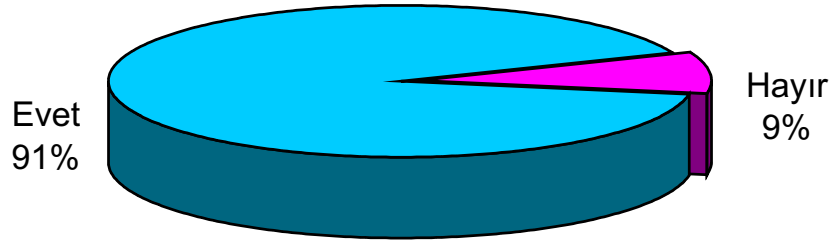


Şekil 76: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Yıllık İzinlerini Geçirdikleri Yerlerin Dağılımı Grafiği

Mesleğinizin toplum için faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?	n	%
Evet	1103	91,2
Hayır	106	8,8
Toplam	1209	100,0

Tablo 94: Mesleğinizin Toplum İçin Faydalı Olduğunu Düşünüyor Musunuz?

Çalışanların % 91'i mesleki faaliyetlerinin toplum yararına olduğu görüşünü benimserken, % 9'u yaptığı işin toplum faydasına olmadığını düşünmektedir. Bu olumsuz düşüncenin altında yatan nedenler araştırılmalıdır.

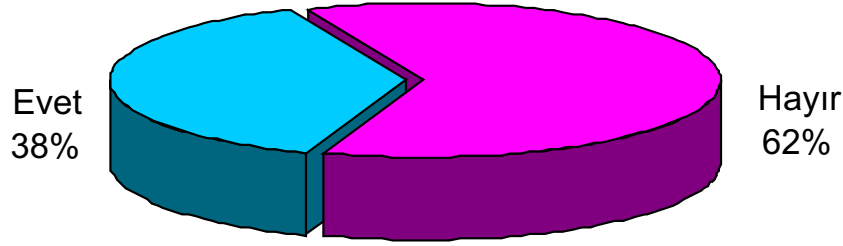


Şekil 77: Mesleğinizin Toplum İçin Faydalı Olduğunu Düşünüyor Musunuz?

Toplumun yaptığınız işe yeterince saygı duyduğunu düşünüyor musunuz?	n	%
Evet	459	38,3
Hayır	738	61,7
Toplam	1197	100,0

Tablo 95: Toplumun Yaptığınız İşe Yeterince Saygı Duyduğunu Düşünüyor Musunuz?

Çalışanların % 62 si yaptıkları işe toplumun yeterince saygı göstermediğini düşünürken, % 38'i ise toplumdaki işleri dolayısıyla saygı duyduklarını belirtmişlerdir. İşveren çalışanlarının saygınlıklarını artırmak için çalışmalar yapılmalıdır.

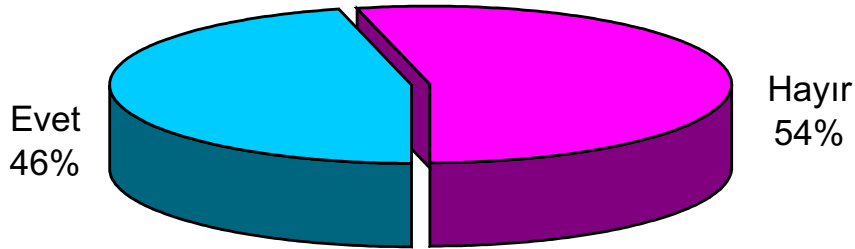


Şekil 78: Toplumun Yaptığınız İşe Yeterince Saygı Duyduğunuzu Düşünüyor Musunuz?

Yaptığınız iş sizi tatmin etmekte midir?	N	%
Evet	543	45,9
Hayır	640	54,1
Toplam	1183	100,0

Tablo 96: Yaptığınız İş Sizi Tatmin Etmekte Midir?

Çalışanların % 54'ü iş tatmin düzeylerinin düşük olduğunu belirtirken, % 46'sı yaptıkları işten memnun olduklarını bildirmişlerdir. Yaptığı işi sevmemenin çok çeşitli sebepleri olabilir. Ancak çalışanların motivasyonunun geliştirilmesi ve iş tatminlerinin artırılması aslında yönetsel bir sorundur. Eğitim kurumları yöneticilerinin bu hususu göz önünde bulundurarak işgörenlerin mesleki gelişimlerine ve işyerlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesine daha fazla önem vermeleri gerekir.

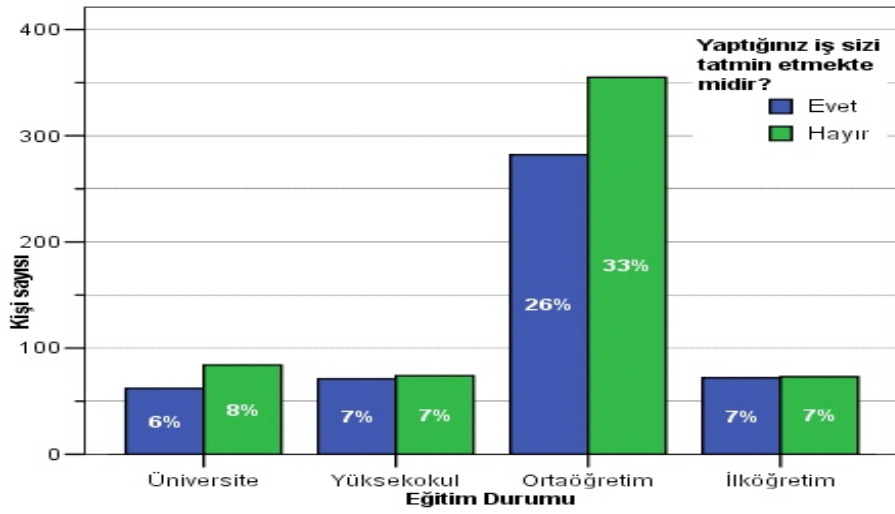


Şekil 79: Yaptığınız İş Sizi Tatmin Etmekte Midir?

Eğitim durumu		Yaptığınız iş sizi tatmin etmekte midir?		Toplam
		Evet	Hayır	
Üniversite	n		84	146
	Satır %	42,5%	57,5%	100,0%
Yüksekokul	n	71	74	145
	Satır %	49,0%	51,0%	100,0%
Ortaöğretim	n	282	355	637
	Satır %	44,3%	55,7%	100,0%
İlköğretim	n	72	73	145
	Satır %	49,7%	50,3%	100,0%
Toplam	n	487	586	1073
	Satır %	45,4%	54,6%	100,0%

Tablo 97: Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.

Tabloya göre çalışanların iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre farklılıklar göstermektedir. Çalışanların işleri hakkındaki memnuniyet düzeylerinin iyileştirilmesi için bu memnuniyetsizliğin kaynakları konusunda daha detaylı ve uygun bir ölçekle bir araştırma yapılmasında fayda vardır.



Şekil 80:
Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.

Yaptığınız işe göre en uygun unvan sizce hangisidir?	n	%
Hademe	9	,9
Hizmetli	113	11,2
Müstahdem	24	2,4
İşgören	48	4,8
Memur	406	40,4
Bekçi	8	,8
Görevli	80	8,0
Şef	148	14,7
Eğitim Emekçisi	98	9,8
Diğer	71	7,1
Toplam	1005	100,0

Tablo 98:
Çalışanların Çalıştığı Kadroya Göre Unvan Algılamaları

Çalışanların %15'i çalıştığı kadrolarını müstahdem, hademe, hizmetli olarak isimlendirirken, %5'i işgören, %10'u eğitim emekçisi, %55'i memur ve şef, %15'i de görevli, bekçi ve diğer kadroları belirtmişleridir.

Soru 68 açık uçlu bir sorudur çalışanlar kendilerine göre en önemli buldukları üç sorunlarını önem sırasına göre yazarak belirtmişlerdir. Bu soruya verilen cevaplar aşağıda özetlenerek verilmiştir.

PERSONEL AZLIĞI İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI

- Çalışan kişi başına iş yükü fazlalığından şikayet edilmektedir. İşyerlerinde yapılması gereken işler ile personel sayısı arasında uyum olmalıdır. İşyerlerinde iş dökümü (envanteri) çıkarılıp ihtiyaç analizi yapılarak gerekli personel sayısı ve çalışma süreleri, iş /adam saat cinsinden belirlenmelidir. Buna göre eksik olan kadrolar tamamlanmalıdır. Günlük, haftalık, aylık iş yükü ve görev dağılımı planlamaları yapılarak iş gücü ihtiyaç darboğazları belirlenmeli bu şekilde arızı zorunlu fazla çalışma durumlarından kaçınılmalıdır.

OKUL AİLE ÖĞRENCİ İŞBİRLİĞİ VE DERNEKLERİ

- Okul aile ve okul öğrenci işbirliği ile yapılabilecek işler, çözülebilecek sorunlar belirlenerek fazla çalışmak zorunda kalan personelin üzerindeki ağır iş yükü hafifletilebilir.
- Öğrencilerin çevre temizliği okul ve sınıf bakımı hakkında bilinçlendirilerek çalışanlar üzerindeki iş yükünün hafifletilebilme imkanları geliştirilmelidir.
- Okullarda diğer çalışanlar ve öğrencilerin kullandığı alanların ve malzemelerin temizlik ve bakımına öğrenciler ve diğer çalışanlar da katılımı sağlanarak emeğe karşı daha duyarlı olmaları sağlanmalıdır.

FAZLA MESAI YAPMA ZORUNLULUĞU VE MESAI ÜCRETLERİ

- Araştırmaya katılan kişilerden 79 kişi fazla mesai yapmalarına rağmen kendilerine ücret tahakkuk ettirilmediğinden şikayet ederken, 45 kişi ise yasal mesai saatlerinin tam olarak uygulanmadığı ve yasal çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırıldıklarından şikayetçi olmuşlardır.
- Haftalık ve günlük çalışma saatleri, kesin ve açık olarak belirlenmeli düzenlenmeli kurallara bağlanmalıdır.
- Personelin günlük normal çalışma sürelerinde yetiştiremediği işleri için mesai yapmak zorunda ise bu takdirde normal çalışma süreleri dışındaki çalışmaları fazla mesai ücreti olarak tahakkuk ettirilmelidir.
- Fazla mesai ücretleri tatmin edici ölçüde yeterli olmalıdır.
- Yöneticilerin kurum ve kendi performanslarını yüksek göstermek için fazla mesai yapan personeline ek mesai ücreti tahakkuk ettirmemeleri yasal bir uygulama değildir. Bu tip personel aleyhine olan olumsuz davranışların önlenmesi için önlem alınmalıdır.
- Yasal olarak ücret ödenemeyecek fazla mesailer ya yaptırılmamalı ya da imkan varsa fazla mesai ücretleri okul aile birliği gibi fonlardan karşılanmalıdır.
- Cumartesi / pazar ve diğer tatil günlerinde personel ancak gönüllü olarak ve fazla mesai ücreti tahakkuk ettirildiği takdirde çalıştırılmalıdır. Personel rızası alınmadan ücretli dahi olsa fazla çalışma yaptırılmamalıdır.
- Personele fazla mesai yapması teklif edilirken alabileceği ücret konusunda bilgilendirilmelidir.

- Eğer kurumlar ihtiyaç duyuyorsa gece bekçiliği kadrolarında ayrıca kadro tahsisi ve görevlendirme yapılmalıdır.
- Çalışanlar istedikleri takdirde fazla mesailerine karşılık gelen süreleri izin olarak kullanabilmelidirler.
- Gece ve tatil günleri nöbetlerinin tutulması idari koşullar nedeniyle zorunluysa ve gece bekçisi kadrosu bulunmuyorsa bu nöbetlere fazla çalışma ücreti tahakkuk ettirilmelidir.

ÖZLÜK HAKLARI

- Sosyal haklar ile ilgili sorunlar 28 kez, ek gösterge sorunu 11 kez dile getirilmiştir
- Çocuklar için kreş, bakım evi açılmalı.
- Okuyan çocuklara eğitim desteği verilmeli.
- İlköğretime başlayan personel çocuklarından para alınmaması.
- Çalışan çocuklarına dersane ve okullarda kolaylık sağlanması.
- Devlet parasız sınavlarda öğretmenlere tanınan haklar diğer çalışanlara da tanınmalıdır.
- Fazla mesailer emeklilik süresinin hesabında dikkate alınmalıdır.
- Memur ve hizmetliler aynen öğretmen kadrolarında olduğu gibi tayin olma / isteme haklarını kullanabilmelidir.
- Öğretmenlere tanınan mecburi hizmet bölgelerindeki haklar (iki yılda bir derece gibi) memur ve hizmetli kadrolarında çalışanlara da tanınmalıdır.
- Derecesine göre memur ve diğer çalışanlara da ek göstergelerden faydalanma hakkı verilmelidir.
- Çalışanların eğitimlerine uygun kadro intibaklarının yapılması gerekir. Eğitim durumu değişen personelin özlük hakları yeni eğitim durumuna göre yeniden belirlenmelidir. Bu konuda yapılacak işlem personelin kurumuna belgeleri ile yazılı olarak yaptığı başvurudan itibaren başlatılmalıdır.
- Eğitim, mesleki beceri, deneyim, emsalleri gibi sertifikasyon koşullarını sağlayan ve fiili olarak teknisyenlerin yaptığı işleri yapanların teknisyen kadrolarını alması ve diğer kurumlardaki eşdeğer kadroların özlük haklarından faydalandırılması gerekir.
- Eğitim çalışanlarına öğretmen, memur, hizmetli ayrımı gözetmeden giyecek yardımı yapılmalıdır. Giyecek yardımları nakden ödenmelidir.
- Çocukları yüksek öğretime devam eden eğitim çalışanlarının çocuklarına yurtlarda öncelik verilmeli, eğitim burs ve kredileri % 50 zamlı ödenmelidir. Eğitim burs ve kredilerinin tahsilinde mezuniyetten itibaren 5 yıl sonra ve iş bulduğu takdirde başlanmalıdır. Erkek öğrencilerde bu süreye zorunlu askerlik hizmetinde geçen süreler eklenmelidir.
- Tayin yazısı gönderilmiş personelin tayinlerinin gerçekleşmesinde yöneticiler engel olmamalı ve muvafakat yazılarını gecikmeden imzalamalıdır.
- Eğitim öğretim tazminatı ve ek ödemelerinden tüm eğitim çalışanları faydalandırılmalıdır.
- Kalorifer ve gece bekçiliği kadro ve görevleri görev ve sorumluluklar açısından birbirinden ayrı kadrolar olması nedeniyle bu işlerin aynı zamanda aynı kişiye yaptırılması gibi uygulamalardan vazgeçilmelidir.

- Öğretmenler gibi diğer eğitim çalışanları da toplu taşıma araçlarından indirimli olarak faydalanmalıdır. Bununla ilgili belediyeler ve toplu taşıma kuruluşları ile yapılan protokoller yeniden düzenlenmelidir.
- Cumartesi pazar nöbetleri ve gece bekçiliğini takip eden mesai günlerinde personele dinlenme izinlerinin verilmesi gerekir.
- Diğer kamu kurumlarındaki eşdeğer kadrolardaki çalışanlarla eğitim çalışanları arasındaki ücret eşitsizliği giderilmelidir.
- MEB' nin sadece öğretmenlerin bakanlığı olmadığı ve tüm eğitim çalışanlarını da gözetmesi gerektiği hususu bütün yöneticiler tarafından göz önünde bulundurulmalıdır.
- Fazla mesai ücretlerinin belirlenmesinde diğer kamu kurumları çalışanları ve yasal düzenlemeler göz önünde bulundularak hak ihlalleri önlenmelidir.
- MEB bünyesindeki faaliyetlerden ve sosyal tesislerden eğitim çalışanları da öğretmen sınıfındaki personelin koşullarındaki gibi yararlanmalıdır.
- Mesleki deneyim ve belgesini ibraz eden memur ve hizmetlilerin bu nitelikleri görevlendirme ve kadro atamalarında göz önünde bulundurulmalı ve kendi branşlarına ve yeteneklerine uygun görevlerde görevlendirilmelidir.
- Tüm çalışanlar özlük hakları konusunda bilgilendirilmeli, bu konuda çalışma koşulları ve işyeri kurlarını belirten kitapçık, rehber ve broşürler hazırlanmalıdır.
- Haklar bilinmeden onların ihlali ve savunması da yapılamayacağı için öncelikle sendikaların da katılım ve desteği ile bu konuda bilgilendirme ve eğitim çalışmalarına hız verilmelidir.
- Çalışanların öğle yemekleri sağlıklı koşullarda, uygun maliyetlerde ve yemek paydosu zamanlarında yiyebilmeleri için tüm kurumlarda gerekli önlemler alınmalıdır.
- Tüm eğitim çalışanları çalıştıkları kurum olanaklarından eşit koşullarda faydalanabilmelidir.
- Yeşil pasaport tüm memurlara yaygınlaştırılmalıdır.
- Sicil notu verilirken adil, tarafsız ve önyargısız olarak muamele edilmelidir.
- Yöneticilerin personeli işyeri kuralları hakkında açık olarak bilgilendirmesi ve sicil ve disiplin notu gibi değerlendirmelerde göz önünde bulundurulacak hususlar hakkında işyerlerinde yazılı duyuru yapılması gerekir.
- Eğitim çalışanlarının fiili hizmet zamları ve hakları diğer kurumlarla eşit koşullarda belirlenerek ihlallerin önlenmesi gerekir.
- Çalışanlar görev ve kadroları ile ilgili hak ve sorumluluklarının ne olduğu konusunda düzenli olarak ve yazılı bir şekilde bilgilendirilmelidir. Yeni düzenlemeler ve kurallar önceki düzenlemelerle birlikte ve sistematik bir şekilde tasnif edilerek internet üzerinden sürekli olarak ulaşılabilir olması gerekir.
- Kalorifer, boya kaynak gibi sağlık koşulları açısından özel önlem alınması gereken görevlerde çalışan kişilerin çalışma koşulları iş /meslek gereklerine göre düzenlenerek gerekli iş güvenliği ve sağlığı önlemleri alınmalıdır.
- Şoför ödeneği gibi ödeneklerin zamanında ödenmesi gerekir. Şoför çalışanların mesai saatleri dışında ve tatil günlerindeki görevlendirmelerinde önceden ilan edilen iş ve görev planlarına uyulmalıdır. Eğer bu tür planlar yok ise oluşturularak personelin mesai saatleri dışındaki ve tatil günlerindeki dinlenme ve huzur hakları ihlal edilmemelidir.

- Tayinler için muvafakatların verilmesinde çalışanlara yardımcı olunmalıdır.
- Derece uygulamalarında kurumlar arasında fark olması önlenmeli ve eşit ise eşit ücret ilkesine riayet edilmesi gerekir.
- İşyerlerinde çalışanların ibadet edebilecekleri yerler belirlenerek dini inançları gereği ibadet etme ihtiyaçları karşılanmalıdır.
- Doğum ve ölüm yardımları arttırılmalıdır.
- Aile ve çocuk yardımları arttırılmalıdır.
- İdarecilere ödenen görev tazminatları arttırılmalıdır.
- Emekli ikramiyeleri arttırılmalıdır.
- Sosyal yardımlar arttırılmalıdır.
- Görev tanımları ve görevlendirme çizelgelerine göre yapılan asli görevlendirmelerin dışında fazla görev verilmemesi gerekir.
- İş paylaşımı ve görev taksimi yapılırken adil davranılması gerekir.
- Kaloriferci personelin çalışma ve sağlık koşulları iyileştirilerek yoğurt, süt gibi ek besin ihtiyaçları karşılanmalıdır.

İŞ GÜÇLÜĞÜ VE RİSKİ ÖDENEKLERİ

- Çalışma koşulları tehlikeli, sağlık açısından riskli olan personele iş güçlüğü ve iş riski zammı ödenmelidir.

GÖREV TANIMLARI İŞ YÜKÜ ANALİZLERİ

- Görev dışı iş yapma konusundaki sorunlar 17 kez ayrıca dile getirilmiştir.
- Çalışanların görev tanımlarının, iş yükü analizlerinin, ve iş bölümü sonucu üstlenecekleri sorumlulukların açıklıkla, net ve maddeler halinde yapılması, belirlenmesi ve tayin edilmesi gerekir. Daha sonra ortaya çıkacak yeni görev ve sorumlulukların da personel arasında adil bir şekilde dağıtılması gerekir.
- Çalışanların göre ve sorumluluklarındaki “diğer işler” hususu açıklığa kavuşturulmalıdır.
- İş zaman çizelgeleri hazırlanarak iş yükünün çalışanlar arasında planlı ve adil olarak dağılımı sağlanmalıdır.

ULAŞIM SERVİSİ

- Ulaşım sorunu değişik şekillerde çalışanlar tarafından 37 kez yazılı olarak ayrıca dile getirilmiştir.
- Büyükşehirlerde şehir içi taşıt kartı verilmeli, öğrenci servislerinden çalışanlarında yararlanabilme olanakları geliştirilmelidir.
- Atamalarda ulaşım sorunu göz önünde tutulmalı.

GÖREVDE YÜKSELME SINAVI

- Görevde yükselme ile ilgili çeşitli sorunlar çalışanlar tarafından 82 kez ayrıca ifade edilmiştir.
- Görevde yükselme sınavı her yıl adaletli bir şekilde yapılmalıdır. Adil olmayan görevde yükselme işlemleri önlenmelidir.

EK GÖREVLENDİRMELER

- Personele çalıştığı kurum haricindeki işyerlerinde ek görevler verilmemelidir.

ATAMALAR

- Atamalarda adaletli davranılmalıdır.
- Memur açığının nitelikleri uyuyor ve koşulları karşılıyorsa kurum içinden hizmetliler arasından karşılanması gerekir.
- Atamalarda kültürel farklılıklar dikkate alınmalıdır.
- Üniversiteler arasında kadro nakilleri olmalıdır.
- Kurumsallaşamama, atamalarda objektif olamama sorunları giderilmelidir.
- Hizmetli ve memurların atamasında eşit davranılmalıdır.

BASKI HAKSIZ CEZALANDIRMA ZORLAMA RIZASI DIŞI ÇALIŞTIRMA

- İdarecilerin çalışanlara zorla, cezayla ve psikolojik baskılarla bazı işleri yaptırmaya teşebbüs etmesi, angarya işler yaptırmaması önlenmelidir.
- Amirin kişisel sorunlarını ceza tehdidiyle personele aksettirmesi önlenmelidir.

GELİR MAAŞ ÜCRET AYLIK GEÇİM SIKINTISI EKONOMİK KOŞULLAR EK ÖDEME EĞİTİM ÖDENEĞİ

- Çalışanların 68. soruya verdikleri cevaplarda ağırlıklı olarak maaş, ücret, gelir azlığı, diğer kamu çalışanlarına göre dengesizlik ve farklılık, eğitim, giyecek gibi ödeneklerden kendilerinin de faydalandırılması benzeri ekonomik taleplerini sıklıkla ifade etmişlerdir. Ücret dengesizliği 325, adaletsizliği 38, yetersizliği 23, eşitsizliği 7, Farklılığı 14, maaş yetersizliği 45, maddi sorunlar 20, giyecek yardımı memurlara da verilsin 28, giyim yardımı nakit verilsin 20, gelir dağılımı düzelmeli 20,
- Eğitim, giyim, kira, aile, çocuk, eş, lojman, paso, süt, ulaşım, yakacak, yıpranma, yiyecek, tedavi, eğitim yardımı 74, ek ders ödenekleri memur, hizmetli ve şoförlere de verilsin 81, Yemek sorunu, saati, yardımı, paydosu, bedeli, parası 12 kez vurgulanmıştır. Elbise yardımının parasal olarak kendilerine ödenmesi 7, maaşların dolgun olması 4, maaş düşüklüğü 25, emekli ikramiyesi düşük 5 kez, ekonomik sorunlar 25 kez dile getirilmiştir.
- Kurumlar arası ücret farklılıkları, ücret adaletsizlikleri ve ücret dengesizlikleri giderilmeli ve önlenmelidir talebi çalışanlar tarafından ayrıca 113 kez dile getirilmiştir.
- Öğretmenlere verilen eğitim ödeneğinden diğer personele de ödenmesi 81 kez talep edilmiştir.

- Çalışanlar aldıkları maaşın kira, yol parası, yemek giderlerini ancak karşıladığını belirterek önemli ölçüde geçim sıkıntısı çektiklerini belirtmişlerdir.
- Diğer bakanlıklar gibi MEB çalışanlarına da hizmet tazminatı ödenmesi talep ediliyor.

SAĞLIK TEDAVİ

- Sağlık konusundaki sorunlar 17 kez dile getirilmiştir.
- Çalışanların sağlık giderleri kendi sigorta ödeneklerinden finanse edilmektedir. Bu nedenle çalışanlar aldıkları sağlık hizmetlerinin parasal bedelini ödeyen müşteri konumundadır. Her düzeydeki sağlık kuruluşları ücretini aldığı sağlık hizmetini en iyi koşullarda müşterilerine sunmak durumundadır. Çalışanların ideal koşullarda sağlık hizmeti almalarını temin etmek amacıyla bağlı buldukları işyerleri ve sosyal güvenlik kuruluşları piyasada sağlık hizmeti sunan sağlık işletmeleriyle (hastaneler v.d.) yıllık sözleşmeler imzalayarak daha iyi sağlık hizmeti alınmasını taahhüt altına almalıdır.
- Çalıştığı il dışına sağlık hizmeti almak için sevkli giden çalışanların tedavi yollukları ödenmelidir.

LOJMAN KONUT KİRA

- Eğitim çalışanlarına uygun koşullarda toplu konut arsası tahsis edilmeli, konut kooperatifçiliği ve diğer yöntemlerle mesken sahibi olmaları sağlanmalıdır. Milli eğitim müdürlükleri il ve ilçelerde konut kooperatifçiliği konusunda öncülük etmelidir.
- Konut sıkıntısı olan veya ev kiralari aşırı yüksek olan yerlerde eğitim çalışanlarının ikamet edebileceği lojmanlar yapılmalı, kısa vadede kira yardımları sağlanarak sorun hafifletilmelidir. Lojman kiralari belirlenirken yaşanan yerin koşullari ve konut sıkıntısı göz önünde bulundurulmalıdır.
- Ev sorunu 10, lojman 26, kira sorunu 20 kez dile getirilmiştir.

NEZAKET SAYGI

- Eğitim kurumlarında tüm düzeylerdeki çalışanlar arasındaki işyeri ve işle ilgili ilişkilerde nezaket kurallarına uyulmalıdır. İşyerlerinde nezaket kurallari belirlenerek uygulaması takip edilmelidir. Tüm çalışanlar aynı kurum mensubu olması nedeniyle, mesai arkadaşlığı, kurumdaşlık duygulari geliştirilmelidir. Tüm çalışanlar birbirine saygılı bir şekilde karşılıklı dayanışma, yardımlaşma davranışlarını benimsemelidir.
- Amirler astlarına karşı nezaket kurallarına riayet etmekten taviz vermemelidirler. Yıllarca aynı kurum çatısı altında çalışanların birbirinden nezaket, saygı görme istemeleri ve bunu görmeleri en doğal haklarıdır. Bu hakka karşı hakşinaslık göstermek her düzeyde çalışanların görev ve sorumluluğu olmalıdır.
- Amirlerin ve diğer kadrolarda çalışan eğitim görevlilerinin memur ve hizmetli kadrosundaki personele karşı aşağılayıcı, tepeden bakıcı, hor ve hakir görücü tavır ve davranışlardan kesinlikle kaçınmaları gerekir.

MOTİVASYON

- Çalışanların iş ve görev motivasyonlarını artırıcı eğitim ve diğer etkinlikler yapılmalıdır. Amir konumundaki kişilerin çalışanların görev bilincini ve motivasyonunu bozacak davranışlardan kaçınmaları gerekir.
- Görev ve sorumlulukları konusunda isteksiz davranan, görevlerini ihmal eden çalışmayanların çalışma azmi artırılmalıdır.
- Amirler çalışmalarını takdir ederek işe karşı bağlılığı ve çalışma azmini artırmalıdır.

ONORE EDİLMEK, YAPTIĞI İŞE GÖREVİNE, KİŞİLİK HAKLARINA SAYGI DUYULMAK AŞAĞILANMAMAK KÜÇÜKSENME DEĞER VERİLMEMEK

- Saygılı davranış konusunda çalışanlardan 35 kişi yazılı şikayetini belirtmiştir.
- Öğretmenlerin personele davranışlarının daha insani daha saygılı olması gerekir.
- Davet veya merasimlerde tüm çalışanlar davet edilmelidir.
- Çalışanlar görevleri, eğitimleri gibi özelliklerinden dolayı hor görülmemeli, daha duyarlı yaklaşılmalı, ikinci sınıf insan muamelesi yapılmamalıdır.
- Tüm eğitim çalışanlarının yaptığı işlerin önemli olduğunun kabullenilmesi gerekir. Tüm çalışanlar eğitim sektörünün önemli birer katılımcısı bir paydaşı (bileşeni) olarak kabul edilmelidir.
- Tüm meslek, iş, görev ve çalışanlar eğitim işinin bir parçası bir bileşeni olması nedeniyle eşit düzeyde saygıya layık ve itibarlı olduğu kabul edilerek emeğe, insana ve kişiye değer verilmelidir.
- İdareciler misafirler yanında, başka çalışanlar yanında veya yalnız olarak kurum çalışanlarını - astlarını azarlamamalı, kişileri ve yaptıkları işi küçümsememelidir.
- Ast üst ilişkilerinde daha nezaketli yaklaşılmalıdır. Tüm çalışanların kamu hizmetinin daha iyi yapılması için çalıştığı göz önünde tutularak, amirlerin astlarını kendi şahsına hizmet eden bir kişi olarak görmemeleri gerekir.
- Amirlerin yargısız hüküm verip çalışanlara karşı onur kırıcı, önyargılı keyfi davranışları önlenmelidir.
- Kurum içerisinde iş barışı ve huzurunun korunması geliştirilmesi sağlanmalıdır.

ADALET, ADALET ÖZLEMİ, ADALET İSTEĞİ VE TALEBİ ADALETSİZLİK EŞİTLİK

- Çalışanlar eşit işe ücret, iş dağılımı, haklardan faydalanma, atamalarda adalet gibi konuları 71 kez vurgulamışlardır. Kurumlar arası Ücret farkları 43 kez, hak ve haksızlık kavramları 81 kez vurgulanmıştır.
- İşlerin bölümler ve çalışanlar arasında adaletli dağıtılması gerekir.
- Kurum içinde görev dağılımının adaletli yapılması, angarya iş ve görevlendirmelerden kaçınılması gerekir.

ÖDÜLLENDİRME

- Ödüllendirmeler adaletli yapılarak, personel arasında takdir ve teşvik görme duygusu geliştirilmelidir.
- Hukuki olarak düzenlenmiş maddi ve manevi ödüller gerektiği zaman ve yerde gecikmeden hak sahiplerine verilmelidir.

ÖZÜRLÜLER

- Özürlülerin çalışma koşulları iyileştirilmelidir.

YÖNETİM YÖNETİCİ ÖZELLİKLERİ

- Personel sayısının yetersizliği 20 kez vurgulanmıştır.
- Çalışan personelin kişisel yeteneğinden faydalanılması gerekir.
- Kurumlarda israfın önüne geçecek, doğru bir tasarruf politikası uygulanmalıdır.
- Okullarda disiplin ve temizliğe önem vererek örnek bir kamu kurumu haline getirmelidir. İdareciler bu konuda öğrenci, veli, çalışan, öğretmen, çevredeki iş dünyasıyla el ele vererek titiz davranmalıdır.
- Okul binaları kamunun en bakımlı binaları olmalıdır. Okulun bulunduğu yerin sosyal ve ekonomik koşulları, eğitim ortamında çalışanların geldikleri sosyal ve ekonomik çevre ne olursa olsun okul binaları, sağlamlık, temizlik, mimari yapısı, içindeki insanları tutum ve davranışları, amaçları ve hedefleri ile örnek birer kurum olmalıdır.
- Bunu gerçekleştirmek için vizyon sahibi çalışan, idareci ve eğitimcilere ihtiyaç vardır.
- Okullar çevresine pozitif enerji yayan, yapıcı ve öncü, rehber birer kurum olmalıdır.
- Okula gelen birey bir eğitim ortamına gelmenin rahat ve huzuruyla geleceğe daha güvenli, daha umutlu, daha bir aydınlık yüzle bakmalı, insanlık ile, medeniyetimiz ile barışık bir duyguyla hareket etmelidir.
- Okullar çevresine umut aşıl原因an, hareketlilik (dinamizm) kazandıran, insana, ve doğaya saygılı, toplum e barışık, kendini sürekli yenileyen, bireyleri aile gibi birbirine kenetlenmiş, tüm öğrenci ve çalışanlarının bir aile gibi aynı ruhu benimsemeleri gerekir.
- Eğitim kurumlarında tüm katılımcıların fikirlerine, görüş ve önerilerine kurumsal amaçların gerçekleştirilebilmesi için değer verilmelidir.
- Denetim faaliyetleri yapıcı, iyileştirici, geliştirici, teşvik edici, önder ve geniş ufuklu uzak görüşlü (vizyoner) olmalıdır.
- Kurumların işleyişini bozan, insanlar arasındaki adalet duygusunu zedeleyen olumsuz davranışlar sergileyen tutum ve kişilere fırsat verilmemelidir.
- Görevini başarı ile yapan ödüllendirilmelidir.
- İdareciler astlarına ve çalışanlarına eşit davranmalıdır.
- Okullarda görev yapan memurlara resmi kurumlara gidip gelirken ve okul ihtiyaçlarının temini amacıyla çarşıdaki işler için yol vb. gideri karşılayacak ayrı bir ödenek verilmelidir.

- Kurumsallaşmaya ayrı bir özen gösterilmeli işler şahsiliğinden çıkarılmalıdır.
- Amirler verdikleri emir ve talimatlara sahip çıkmalı, talimata göre hareket eden memurun yanlılığına talimatı veren amirde ortak olmalıdır.
- Görev tanımlarındaki belirsizlikler ortadan kaldırılmalıdır.
- Yönetimde yetki dağılımına göre işbölümü yapılan konularda sorumluluk alanları netleştirilerek, bir iş emrini veren kişi ile yapan kişi arasına diğer yöneticilerin girerek çalışanları çelişki ve zor duruma düşürmeler önlenmelidir.
- Yönetim alanı önemli bir bilim ve uzmanlık dalıdır. Her yöneticinin bilgili yetenekli bir yönetici olması ideal koşullarda gereklidir ve mümkündür. Uygulamada yönetim görevlerini üstlenen kişilere yönetici formasyonu kazandıracak hizmet içi eğitimlerin eğitim süresi ve içerik olarak yaygınlaştırılması gerekir.
- Yönetimde ortaya çıkan sorunların başlıcaları yöneticilerin bilinçsizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle yöneticilere uzaktan eğitim olanaklarından ve teknolojilerinden de faydalanılarak sürekli mesleki ve hizmet içi eğitim verilmesi gerekir.
- Bina, bahçe, demirbaş, tesis ve taşıtların bakım ve onarımları zamanında planlanarak yapılmalıdır.
- İşle ilgili tasarruf ilkelerine de riayet edilerek gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, araç gereç eksikliğinin giderilmesi gerekir.
- İşgücününün hem değişik sahalarda yetişmesini sağlamak hem de tekdüzelikten kurtulmasını önlemek için zaman zaman görev ve görev yeri değişikliği yapılmalıdır.
- Hizmet içi eğitim olanakları ve süresi artırılarak çalışanların iş verimleri, mesleki yetkinlikleri artırılmalı işte yükselmelerine olanak sağlanmalıdır.
- Çalışanlar arasında ayrımcılık ve adam kayırma yapılması önlenmelidir.
- Yöneticilerin çalıştıkları kurumları kendi çıkarlarına göre yönettikleri izlenimi veren davranışlardan kaçınması gerekir.
- Tüm çalışanlar arasında güven, saygı, dayanışma, iş yeri huzuru, empati sağlanarak çalışanlar arası ve çalışan-yönetici arası iletişim yetenekleri güçlenmelidir.

ADAM KAYIRMA TARAFLI YÖNETİM TORPİL

- İşyerlerinde çalışanlar arasında tarafsız ve adaletli davranılmalı, adam kayırmaların önüne geçilmelidir. Amirler çalışanlara karşı eşit davranmalıdır.
- Hizmet içi eğitim ve tayinlerde daha adil olunmalıdır.

ÇALIŞANLAR ARASINDA İLİŞKİLER

- Her düzeydeki eğitim çalışanları dayanışma ve işbirliği içinde çalışmalıdır. Tüm çalışanların aynı hizmetin üretilmesinde değişik düzeylerde katkı yaptığı ve birbirinin tamamlayıcısı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.
- Çalışanların bir aile birliği içinde olması sağlanmalıdır.

- Kurum çalışanları arasındaki iletişim eksikliğini giderici sosyal faaliyetler düzenlenmeli ve var olanlar geliştirilmelidir.
- Okullarda hizmetli memur - öğretmen ayrımının yapılmaması gerekir.
- Çalıştığı işyerinde tüm çalışanların huzur içinde çalışması sağlanmalıdır.
- Çalışanlar arasında anlayış, saygı, hoşgörü ortamı sağlanmalıdır.
- Bölüm, birim içi çalışma arkadaşları birbirleri ile barışık ve yardımlaşma içinde olmalıdır.

AYRIMCILIK

- İdari ve akademik personel ayrımcılığı önlenmelidir.
- Eğitim kurumlarından ve haklarından faydalanma konusunda öğretmen ve personel yakınları eşit olmalıdır.
- Her şeyden ziyade okul ve kurumda kişiye insan olduğu için saygı duyulmalı ve hizmetli veya memur ayrımcılığı yapılmamalıdır.

ÖĞRENCİ DAVRANIŞLARI

- Öğrencilerin eğitim çalışanlarına karşı tutumları iyileştirilmelidir.

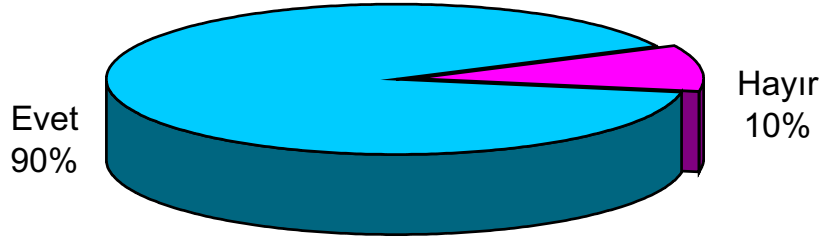
ÇALIŞMA KOŞULLARI İŞYERİ ORTAM KOŞULLARI

- İkili öğretim olan okullarda sabahdan akşama kadar 12 saat çalışılmamalıdır.

Emeklilik hakkı elde ettiğinizde emekli olmayı düşünüyor musunuz?	n	%
Evet	1036	89,9
Hayır	117	10,1
Toplam	1153	100,0

Tablo 99: Emeklilik Hakkı Elde Ettiğinizde Emekli Olmayı Düşünüyor Musunuz?

Çalışanların % 90'ı emeklilik zamanı geldiğinde emekli olmayı düşündüğünü belirtirken, % 10'luk bir bölümü hemen emekli olmak istemediklerini bildirmişlerdir. Emeklilik yaşı ile ilgili yeni düzenlemelerin gözden geçirilmesi gerekir. Çalışma koşulları ve iş memnuniyet düzeyleri iyileştirilmediği takdirde emeklilik sürelerinin uzatılması çalışanlarda iş verimini düşürücü faktörlerden biri haline gelebilir.



Şekil 81: Çalışanın Emeklilik Hakkı Elde Edince Emekli Olma Durumu Grafiği

Eğitim durumu		Emeklilik hakkı elde ettiğinizde emekli olmayı düşünüyor musunuz?		
		Evet	Hayır	Toplam
Üniversite	n		29	145
	Satır %	80,0%	20,0%	100,0%
Yüksekokul	n	114	28	142
	Satır %	80,3%	19,7%	100,0%
Ortaöğretim	n	578	42	620
	Satır %	93,2%	6,8%	100,0%
İlköğretim	n	132	7	139
	Satır %	95,0%	5,0%	100,0%
Toplam	n	940	106	1046
	Satır %	89,9%	10,1%	100,0%

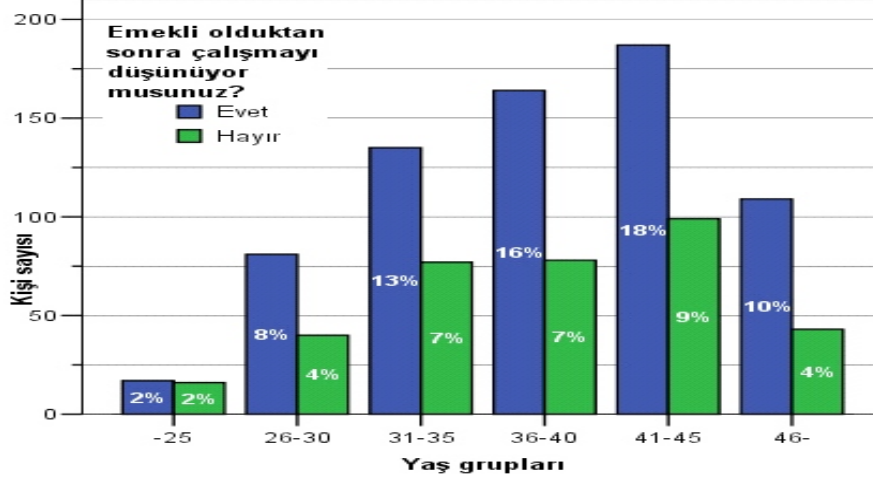
Tablo 100: Çalışanların Emeklilik Zamanı Hakkındaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Yukarıdaki Tablo'ya göre üniversite yüksekokul mezunu çalışanlarının % 20 si emeklilik hakkı elde edince emekli olmayı düşünmediklerini bildirmişlerdir.

Cinsiyeti		Emekli olduktan sonra çalışmayı düşünüyor musunuz?		Toplam
		Evet	Hayır	
Bay	n	642	293	935
	satır %	68,7%	31,3%	100,0%
Bayan	n	59	64	123
	satır %	48,0%	52,0%	100,0%
Toplam	n	701	357	1058
	satır %	66,3%	33,7%	100,0%

Tablo 101: Çalışanların Emeklilik Sonrası Çalışma İsteği.

Çalışanların % 66'sı emekli olduktan sonra gelir getirici bir işte çalışmak istediklerini bildirirken, % 34'ü çalışmak istemediklerini bildirmiştir. Bay çalışanlarda emeklilik sonrası çalışma eğilimi bayan çalışanlara göre % 20 daha yüksektir.



Şekil 82: Yaşa Göre Emekli Olduktan Sonra Çalışma İsteği

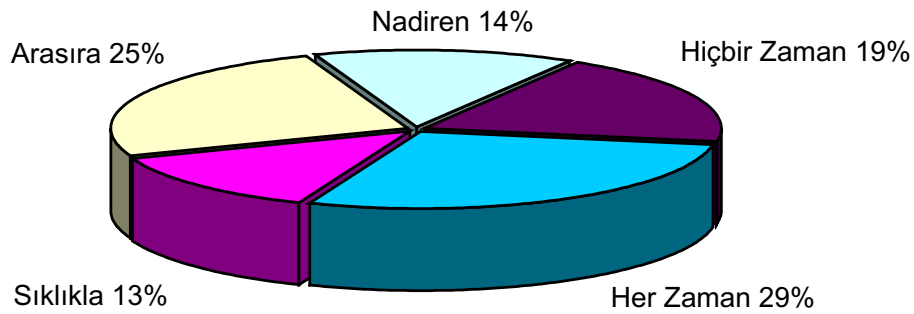
Çalışanların İşyeri Yönetimi Hakkında Görüş Düşünce ve Algıları.	Ort.	Her zaman		Sıklıkla		Ara sıra		Nadiren		Hiçbir zaman	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Okul/kurum yöneticileri personelin hepsine eşit davranıyor.	3,18	315	28,4	145	13,1	282	25,4	157	14,1	211	19,0
Okul/kurum yöneticileri karar alacağı zaman bizim de fikrimizi soruyor ve dikkate alıyor.	2,25	125	11,4	71	6,4	245	22,3	171	15,5	489	44,4
Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerde bizi çalıştırıyor.	1,89	76	7,1	42	3,9	182	17,0	161	15,1	607	56,8
Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerini yapmamız için bize baskı yapıyor.	1,53	58	5,4	30	2,8	70	6,5	109	10,1	811	75,2
Okul/kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de (gece bekçiliği, boya-badana, kalorifer yakma vb.) bize yaptırıyor.	2,75	301	29,4	74	7,2	132	12,9	107	10,4	411	40,1
Kendimi okulumun eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görüyorum.	4,13	709	68,8	62	6,0	84	8,1	34	3,3	142	13,8
Okulum/kurumum beni eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görmektedir.	3,15	402	38,5	74	7,1	152	14,6	112	10,7	303	29,1
Okul/kurum yönetiminden memnunuz.	3,52	424	39,8	150	14,1	211	19,8	123	11,5	158	14,8
Çalışma ve dinlenme odasından memnunuz.	2,88	348	33,9	77	7,5	102	9,9	103	10,0	397	38,7

Tablo 102:Çalışanların İşyeri Yönetim Uygulamaları Hakkında Görüş Düşünce Ve Algıları.

Okul/kurum yöneticileri personelin hepsine eşit davranıyor.	n	%	Birikimli %
Her zaman	315	28,4	28,4
Sıklıkla	145	13,1	41,4
Ara sıra	282	25,4	66,8
Nadiren	157	14,1	81,0
Hiçbir zaman	211	19,0	100,0
Toplam	1110	100,0	

Tablo 103: Okul / Kurum Yöneticileri Personelin Hepsine Eşit Davranıyor.

Çalışanların % 54'ü okul/kurum yöneticilerinin personelin hepsine eşit davrandığı görüşünü belirtirken, % 46'sı eşit davranılmadığı görüşündedir. Eşitsizliği açıklayan % 46'lık oranı önemsemek gerekmektedir. Bu konuda çalışanlar arasında yer alan kanaatlerin incelenerek gerekli önlemlerin alınması, yanlış tutum ve davranışlar içindeki yöneticilerin bilgilendirilerek uyarılması gerekmektedir. Yönetimde düşüncelerin açıklıkla ifade edilmesi zaman alıcı bir özellik olmasına rağmen çalışanların kafalarında oluşan soru işaretlerini de ortadan kaldırmaya faydası olduğunu kabul etmek lazım. İşyerlerinde esas olanın iş huzuru olduğunu, karşılıklı dayanışma ve anlayışın benimsenmesi gerektiği hususunun altı önemle çizilerek bu sorunların ortadan kaldırılması için alınan önlemler ve iyileştirmeler sürekli izlenmelidir.

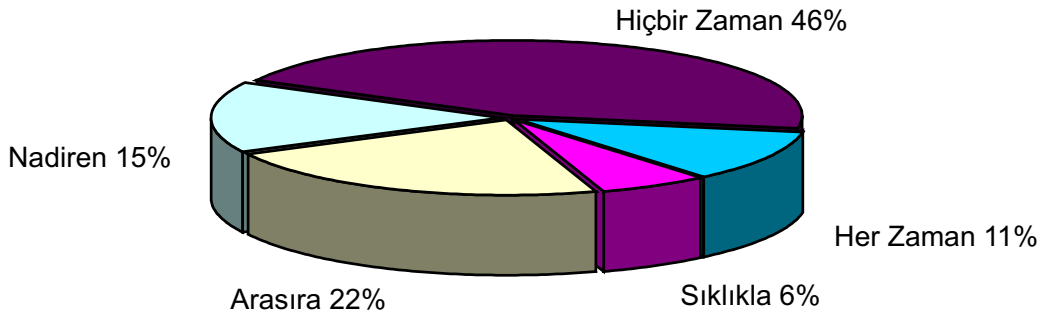


Şekil 83: Okul / Kurum Yöneticileri Personelin Hepsine Eşit Davranıyor.

Okul/kurum yöneticileri karar alacağı zaman bizim de fikrimizi soruyor ve dikkate alıyor.	n	%	Birikimli %
Her zaman	125	11,4	11,4
Sıklıkla	71	6,4	17,8
Ara sıra	245	22,3	40,1
Nadiren	171	15,5	55,6
Hiçbir zaman	489	44,4	100,0
Toplam	1101	100,0	

Tablo 104 Okul / Kurum Yöneticileri Karar Alacağı Zaman Bizim De Fikrimizi Soruyor Ve Dikkate Alıyor.

Çalışanların % 29'u okul/kurum yöneticilerinin karar alma süreçlerinde kendi görüşlerinin sorulduğunu ve önerilerine değer verildiğini belirtirken, % 71'i karar alma süreçlerine görüş ve önerileriyle de olsa katılmadıklarını bildirmişlerdir. Çalışanların kendilerine ve yaptıkları işlere yöneticileri tarafından değer verildiğini düşünmeleri iş tatmin düzeylerini artıracak ve verilen kararlara daha fazla bağlılık göstermelerini sağlayacaktır. Böylece iş verimliliklerinin yükseleceğini de söylemek mümkündür. Bu bakımdan çalışanların görüş ve önerileri ile katkıda bulunabilecekleri yönetim uygulamalarının geliştirilmesi (TKY gibi) ve bu kültürün işyerlerinde oluşturulmasını sağlamak gerekmektedir.

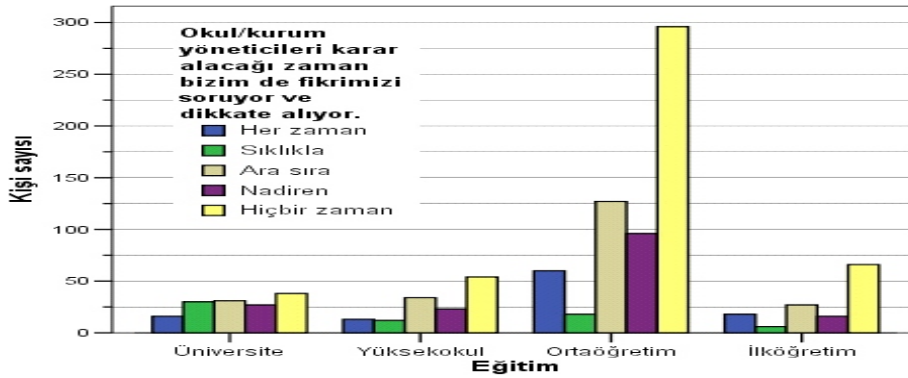


Şekil 84:Okul / Kurum Yöneticileri Karar Alacağı Zaman Bizim De Fikrimizi Soruyor Ve Dikkate Alıyor.

Eğitim durumu	Okul/kurum yöneticileri karar alacağı zaman bizim de fikrimizi soruyor ve dikkate alıyor.						Toplam
	Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman		
Üniversite	n	16	30	31	38	142	
	Satır %	11,3%	21,1%	21,8%	19,0%	26,8%	100,0%
Yüksekokul	n	13	12	34	23	136	
	Satır %	9,6%	8,8%	25,0%	16,9%	39,7%	100,0%
Ortaöğretim	n	60	18	127	96	597	
	Satır %	10,1%	3,0%	21,3%	16,1%	49,6%	100,0%
İlköğretim	n	18	6	27	16	133	
	Satır %	13,5%	4,5%	20,3%	12,0%	49,6%	100,0%
Toplam	n	107	66	219	162	1008	
	Satır %	10,6%	6,5%	21,7%	16,1%	45,0%	100,0%

Tablo 105:Okul/Kurum Yöneticilerinin Karar Alacağı Zaman Çalışanlarının Fikrini Sorması Hakkındaki Görüşlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Yöneticilerin karar alma süreçlerinde personelin görüşünü alma davranışları çalışanın eğitim durumuna göre az da olsa farklılık göstermektedir.

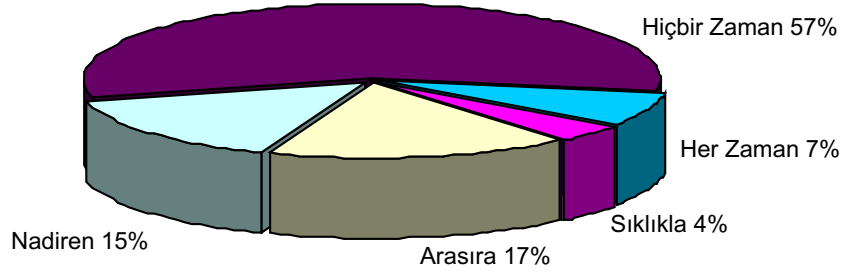


Şekil 85:Okul/Kurum Yöneticilerinin Karar Alacağı Zaman Çalışanlarının Fikrini Sorması Hakkındaki Görüşlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği

Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerde bizi çalıştırıyor.	n	%	Birikimli %
Her zaman	76	7,1	7,1
Sıklıkla	42	3,9	11,0
Ara sıra	182	17,0	28,1
Nadiren	161	15,1	43,2
Hiçbir zaman	607	56,8	100,0
Toplam	1068	100,0	

Tablo 106:Okul / Kurum Yöneticileri Şahsi İşlerde Bizi Çalıştırıyor.

Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerinde kendilerini çalıştırdığını belirtenlerin oranı %20, bu görüşte olmayanların oranı ise % 80'dir. Eğitim çalışanlarının toplam sayıları göz önüne alındığında % 20'lik oranı önemsemek gerekmektedir. Bununla ilgili kurum ve yöneticilerin bilgilendirilmesi, varsa yetki ve görevlerini kötüye kullananların uyarılması gerekmektedir.

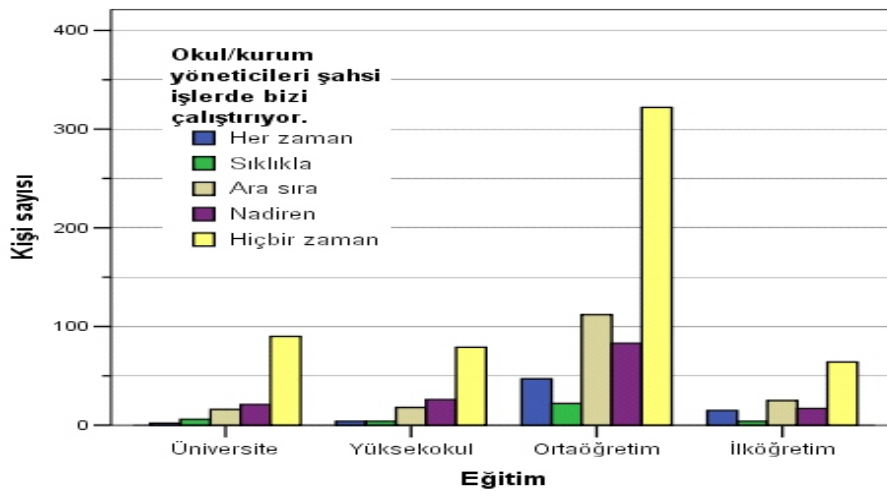


Şekil 86: Okul / Kurum Yöneticileri Şahsi İşlerde Bizi Çalıştırıyor.

Eğitim durumu	Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerde bizi çalıştırıyor.						
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	Toplam
Üniversite	n	2	6	16	21	90	
	Satır %	1,5%	4,4%	11,9%	15,6%	66,7%	100,0%
Yüksekokul	n	4	4	18	26	79	131
	Satır %	3,1%	3,1%	13,7%	19,8%	60,3%	100,0%
Ortaöğretim	n	47	22	112	83	322	586
	Satır %	8,0%	3,8%	19,1%	14,2%	54,9%	100,0%
İlköğretim	n	15	4	25	17	64	125
	Satır %	12,0%	3,2%	20,0%	13,6%	51,2%	100,0%
Toplam	n	68	36	171	147	555	977
	Satır %	7,0%	3,7%	17,5%	15,0%	56,8%	100,0%

Tablo 107:Okul/Kurum Yöneticileri Şahsi İşlerde Bizi Çalıştırıyor.

Tablo ya göre Çalışanın eğitim düzeyi düştükçe yöneticilerin şahsi işlerde kendilerini çalıştırdıklarına dair şikayet oranları artmaktadır.

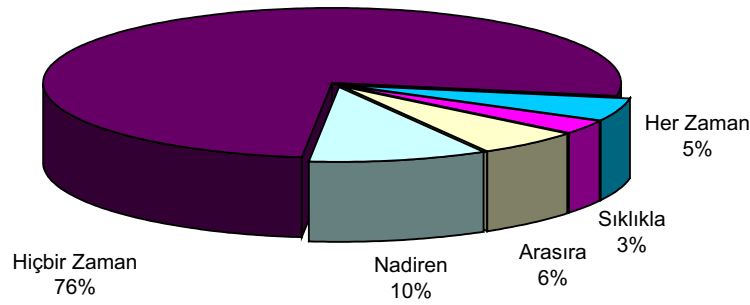


Şekil 87: Okul/kurum Yöneticilerinin Şahsi İşlerini Çalışanlara Yaptırdığı Görüşünün Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği

Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerini yapmamız için bize baskı yapıyor.	n	%	Birikimli %
Her zaman	58	5,4	5,4
Sıklıkla	30	2,8	8,2
Ara sıra	70	6,5	14,7
Nadiren	109	10,1	24,8
Hiçbir zaman	811	75,2	100,0
Toplam	1078	100,0	

Tablo 108: Okul / Kurum Yöneticileri Şahsi İşlerini Yapmamız İçin Bize Baskı Yapıyor.

Okul/kurum yöneticilerinin şahsi işlerini yaptırmak için kendilerine baskı yaptığı görüşünde Olanların oranı %11 iken, çalışanların %89'u bu görüşe katılmadıklarını bildirmiştir.



Şekil 88: Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerini yapmamız için bize baskı yapıyor.

Eğitim durumu	Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerini yapmamız için bize baskı yapıyor.					
	Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	Toplam
Üniversite	n	2	4	5		115
	Satır %	1,4%	2,9%	3,6%	9,4%	82,7%
Yüksekokul	n	3	2	9	10	108
	Satır %	2,3%	1,5%	6,8%	7,6%	81,8%
Ortaöğretim	n	32	16	44	68	428
	Satır %	5,4%	2,7%	7,5%	11,6%	72,8%
İlköğretim	n	13	4	6	11	91
	Satır %	10,4%	3,2%	4,8%	8,8%	72,8%
Toplam	n	50	26	64	102	984
	Satır %	5,1%	2,6%	6,5%	10,4%	75,4%

Tablo 109: Okul / Kurum Yöneticilerinin Şahsi İşlerini Yapmaları Konusunda Çalışanlara Baskı Yaptığı Hakkındaki Görüşlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

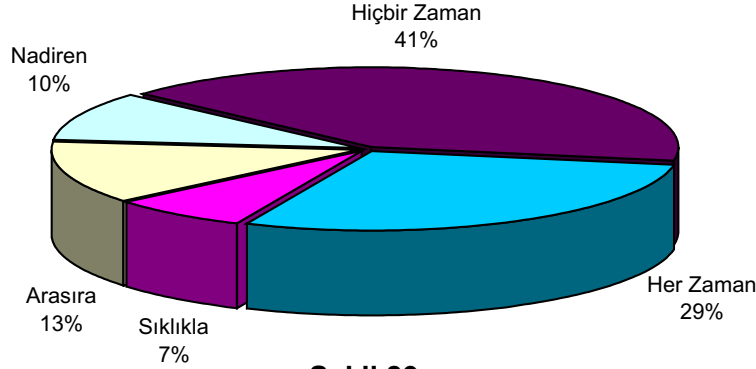
Tabloya göre yöneticilerin kendi şahsi işlerini yaptırmak için baskı yaptığını söyleyen çalışanların çoğunluğunu ilköğretim ve ortaöğretim mezunları oluşturmaktadır.

Okul/kurum yöneticileri görevimiz olmadığımıza inandığımız işleri de (gece bekçiliği, boya-badana, kalorifer yakma vb.) bize yaptırıyor.	n	%	Birikimli %
Her zaman	301	29,4	29,4
Sıklıkla	74	7,2	36,6
Ara sıra	132	12,9	49,5
Nadiren	107	10,4	59,9
Hiçbir zaman	411	40,1	100,0
Toplam	1025	100,0	
Toplam	1252		

Tablo 110:

Okul/kurum yöneticileri görevimiz olmadığımıza inandığımız işleri de bize yaptırıyor.

Okul / kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de (gece bekçiliği, boya-badana, kalorifer yakma vb.) bize yaptırıyor diyen çalışanların oranı % 43 tür. Çalışanların % 57'si bu görüşte olmadıklarını belirtmektedir. İşyerlerinde iş ve görev tanımlarının daha detaylı olarak belirlenmesi ve görev, yetki ve sorumluluklar konusunda çalışanların daha fazla bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu konu hem yetki ihlali yapma ihtimali bulunan yöneticilerin hem de çalışanların bilgilendirilmesi açısından önem taşımaktadır.



Şekil 89:
Okul/kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de bize yaptırıyor.

Cinsiyet		Okul/kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de (gece bekçiliği, boya-badana, kalorifer yakma vb.) bize yaptırıyor.					Toplam	
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman		
Bay	n	265	68	112	92	317	854	
	satır %	31,0%	8,0%	13,1%	10,8%	37,1%	100,0%	
Bayan	n	13	3	10	6	66	98	
	satır %	13,3%	3,1%	10,2%	6,1%	67,3%	100,0%	
Toplam		n	278	71	122	98	383	952
		satır %	29,2%	7,5%	12,8%	10,3%	40,2%	100,0%

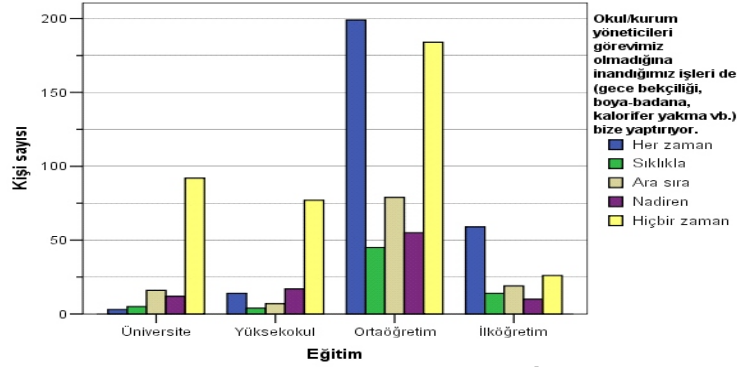
Tablo 11: Görevleri Olmadığı Halde Kendilerine Bazı İşlerin Okul / Kurum Yöneticileri Tarafından Yaptırıldığı Görüşünde Olan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tabloya göre yöneticiler bayan çalışanlara da görevi olmadığı halde iş yaptırma eğilimlerini sürdürseler de şikayetçi bay çalışanların oranı daha yüksektir. Bu durumda yöneticilerin bayan çalışanlara karşı biraz daha dikkatli ve özenli davranmaya çalıştıkları söylenebilir.

Eğitim durumu		Okul/kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de (gece bekçiliği, boya-badana, kalorifer yakma vb.) bize yaptırıyor.					Toplam	
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman		
Üniversite	n	3	5	16	12	92		
	Satır %	2,3%	3,9%	12,5%	9,4%	71,9%	100,0%	
Yüksekokul	n	14	4	7	17	77	119	
	Satır %	11,8%	3,4%	5,9%	14,3%	64,7%	100,0%	
Ortaöğretim	n	199	45	79	55	184	562	
	Satır %	35,4%	8,0%	14,1%	9,8%	32,7%	100,0%	
İlköğretim	n	59	14	19	10	26	128	
	Satır %	46,1%	10,9%	14,8%	7,8%	20,3%	100,0%	
Toplam		n	275	68	121	94	379	937
		Satır %	29,3%	7,3%	12,9%	10,0%	40,4%	100,0%

Tablo 12: Görevleri Olmadığı Halde Kendilerine Bazı İşlerin Okul / Kurum Yöneticileri Tarafından Yaptırıldığı Görüşünde Olan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Tabloya göre yöneticilerin kendilerine görevleri olmayan işleri yaptırdığını söyleyen çalışanların oranı eğitim seviyesi değişmektedir. Eğitim seviyesi üniversiteden ilköğretim düzeyine doğru azaldıkça bu konuda şikayet edenlerin oranı artmaktadır.

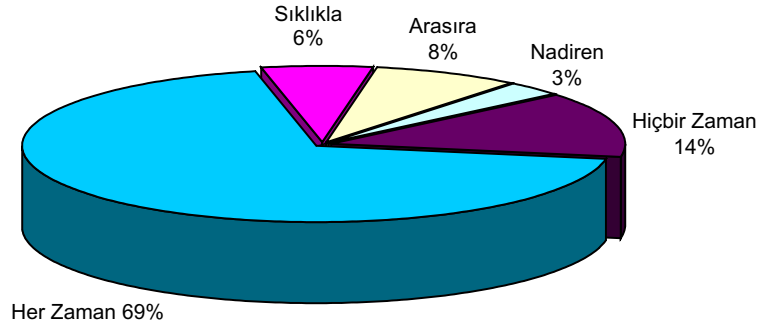


Şekil 90: Görevleri Olmadığı Halde Kendilerine Bazı İşlerin Okul / Kurum Yöneticileri Tarafından Yaptırıldığı Görüşünde Olan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı Grafiği

Kendimi okulumun eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görüyorum.	n	%	Birikimli %
Her zaman	709	68,8	68,8
Sıklıkla	62	6,0	74,8
Ara sıra	84	8,1	82,9
Nadiren	34	3,3	86,2
Hiçbir zaman	142	13,8	100,0
Toplam	1031	100,0	

Tablo 113: Kendimi okulumun eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görüyorum.

Kendisini eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak gören çalışanların oranı % 79 iken, bu görüşe katılmayanların oranı % 21 de kalmaktadır.

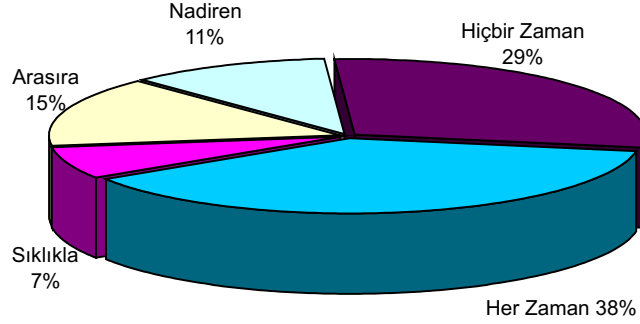


Şekil 91: Kendimi okulumun eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görüyorum.

Okulum/kurumum beni eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görmektedir.	n	%	Birikimli %
Her zaman	402	38,5	38,5
Sıklıkla	74	7,1	45,6
Ara sıra	152	14,6	60,2
Nadiren	112	10,7	70,9
Hiçbir zaman	303	29,1	100,0
Toplam	1043	100,0	

Tablo 114: Okulum/kurumum beni eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görmektedir.

Çalıştığı Okul / kurumun kendisini eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak kabul ettiğini düşünenler % 53 iken, bu görüşe katılmayanların oranı % 47'dir. Bu sonuca göre çalışanların yarıya yakını çalıştıkları kurumun amaçları açısından kendilerinin önemsenmediği görüşünde oldukları söylenebilir. Çalışanları ile amaç birliği yapamayan örgüt, kurum ve yöneticilerin kendi kurumsal amaçlarını gerçekleştirirken başarılı sonuçlardan ödün vermek zorunda kalabileceklerini hatırlatmak gerekmektedir.

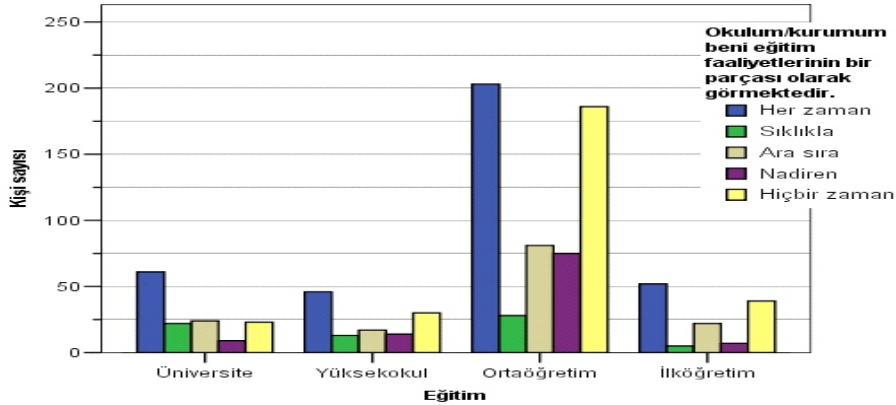


Şekil 92: Okulum/kurumum beni eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görmektedir.

Eğitim durumu		Okulum/kurumum beni eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görmektedir.					Toplam
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	
Üniversite	n	61	22	24	9	23	139
	Satır %	43,9%	15,8%	17,3%	6,5%	16,5%	100,0%
Yüksekokul	n	46	13	17	14	30	120
	Satır %	38,3%	10,8%	14,2%	11,7%	25,0%	100,0%
Ortaöğretim	n	203	28	81	75	186	573
	Satır %	35,4%	4,9%	14,1%	13,1%	32,5%	100,0%
İlköğretim	n	52	5	22	7	39	125
	Satır %	41,6%	4,0%	17,6%	5,6%	31,2%	100,0%
Toplam	n	362	68	144	105	278	957
	Satır %	37,8%	7,1%	15,0%	11,0%	29,0%	100,0%

Tablo 115: Okul / Kurumların Kendilerini Eğitim Faaliyetlerinin Bir Parçası Olarak Görmeleri Konusundaki Düşüncelerin Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.

Çalıştığı kurum tarafından kendisinin eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görülmediğini eğitim durumuna göre daha yüksek oranda ifade eden kesim eğitimi ortaöğretim olan kesimdir.

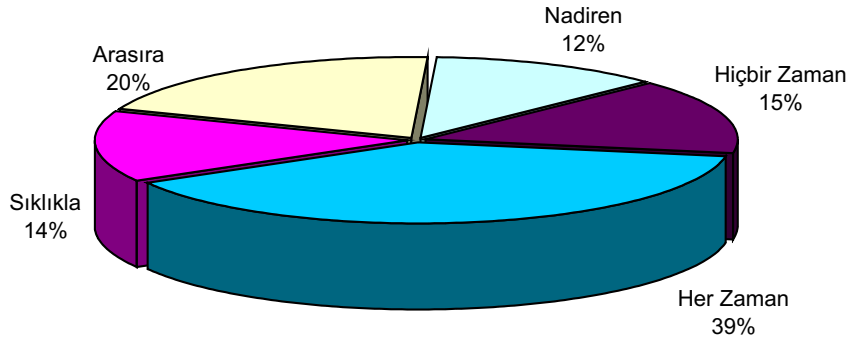


Şekil 93: Okul / Kurumların Kendilerini Eğitim Faaliyetlerinin Bir Parçası Olarak Görmeleri Konusundaki Düşüncelerin Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği

Okul/kurum yönetiminden memnunum.	n	%	Birikimli %
Her zaman	424	39,8	39,8
Sıklıkla	150	14,1	53,8
Ara sıra	211	19,8	73,6
Nadiren	123	11,5	85,2
Hiçbir zaman	158	14,8	100,0
Toplam	1066	100,0	

Tablo 116: Okul/kurum yönetiminden memnunum.

Çalışanların % 64'ü okul / kurum yönetiminden memnun olduklarını belirtirken, % 36'sı memnun olmadığını bildirmiştir. Yöneticilerin çalışanları ile daha huzurlu bir iş ortamı oluşturmaları yönetim becerilerinin gelişmişlik düzeyiyle yakından ilgilidir. Kurumlarda yönetim görevi üstlenen kişilerin yönetici formasyon eğitimlerine daha fazla önem gösterilmelidir. Esasen bu konu hem kurumsal yönetim anlayışıyla hem de insan kaynağı yönetim yaklaşımının işyerlerinde yerleşmesiyle yakından ilişkilidir. Bu konulardaki yönetim zaaflarının bir bölümünü hizmet içi eğitim faaliyetleri ile gidermek mümkündür. Bir bölümü de yönetici seçim ve atamalarının daha etkili yöntemler kullanılarak yapılmasıyla önlenebilir.

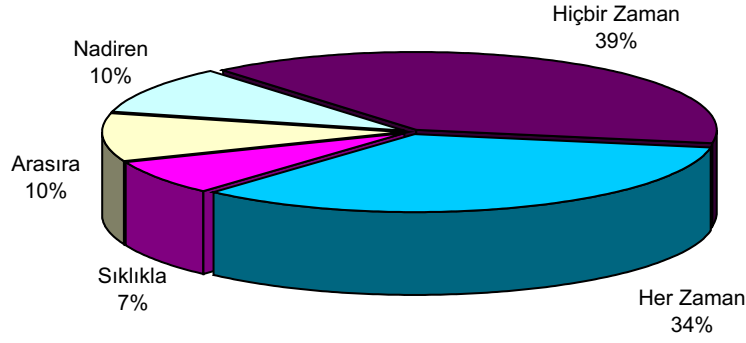


Şekil 94: Okul/kurum yönetiminden memnunum.

Çalışma ve dinlenme odasından memnunum.	n	%	Birikimli %
Her zaman	348	33,9	33,9
Sıklıkla	77	7,5	41,4
Ara sıra	102	9,9	51,3
Nadiren	103	10,0	61,3
Hiçbir zaman	397	38,7	100,0
Toplam	1027	100,0	

Tablo 117: Çalışma ve dinlenme odasından memnunum.

Çalışanların % 46'sı çalışma ve dinlenme odalarından memnun olduklarını belirtirken % 54'ü memnun olmadığını bildirmiştir. İşgücü verimlilik ve memnuniyetinin bileşenlerinden birisi de çalışılan ortamların rahatlığı ve yeteri düzeyde konfora sahip olmasıyla yakından ilişkilidir. Bu nedenle çalışılan ortamların bakımı, onarımı, tasarımı yapılırken çalışanların konforu ve işin gerekleri üzerinde titizlikle durulması gerekir.



Şekil 95: Çalışma ve dinlenme odasından memnunum.

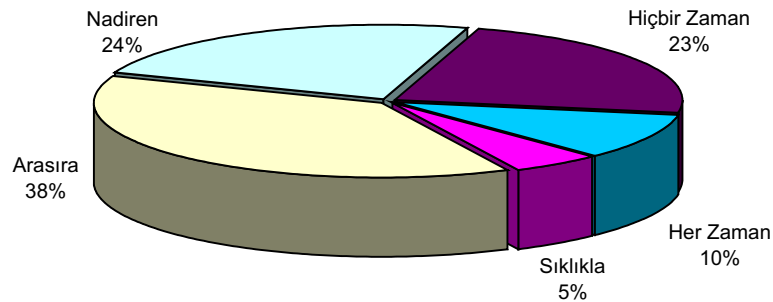
Serbest zaman etkinliği	Orta lama	Her zaman		Sıklıkla		Ara sıra		Nadiren		Hiçbir zaman	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Spor yaparım.	2,5	111	10,0	50	4,5	424	38,2	269	24,2	257	23,1
Kahvehaneye giderim.	2,0	55	5,1	33	3,0	275	25,3	176	16,2	548	50,4
Sinema/Tiyatroya giderim.	1,7	21	1,9	21	1,9	186	17,2	257	23,8	594	55,1
Kitap okurum.	2,9	139	12,3	127	11,3	479	42,5	222	19,7	159	14,1
Gazete ve dergi okurum.	3,7	341	30,3	279	24,8	354	31,4	103	9,1	49	4,4
Ailemle birlikte TV seyredirim.	4,0	479	42,0	290	25,4	278	24,4	62	5,4	31	2,7
Müzik dinlerim.	3,6	356	31,5	211	18,7	403	35,7	115	10,2	44	3,9
Akraba ziyaretine giderim.	3,6	335	29,6	215	19,0	447	39,6	97	8,6	36	3,2
Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılırım.	2,6	159	14,2	76	6,8	303	27,2	264	23,7	314	28,1
ikinci bir işte çalışırım.	2,1	143	13,0	49	4,5	173	15,7	145	13,2	591	53,7

Tablo 118: Çalışanların Serbest Zamanlarını Değerlendirme Davranışları

Spor yaparım.	n	%	Birikimli %
Her zaman	111	10,0	10,0
Sıklıkla	50	4,5	14,5
Ara sıra	424	38,2	52,7
Nadiren	269	24,2	76,9
Hiçbir zaman	257	23,1	100,0
Toplam	1111	100,0	

Tablo 119: Spor yaparım.

Çalışanlar % 34'ü serbest zamanlarını değerlendirmek için spor yaptığını belirtirken, % 66'sı spor yapmadığını bildirmiştir. Sporun sağlıklı ve zinde bir yaşam için önemi günümüzde daha çok vurgulanmaktadır. Eğitim kurumlarının çalışanlarının bireysel ve takım sporlarına katılmalarını teşvik etmesi gerekir. Bu konuda eğitim kurumları topluma öncülük yapabilir.

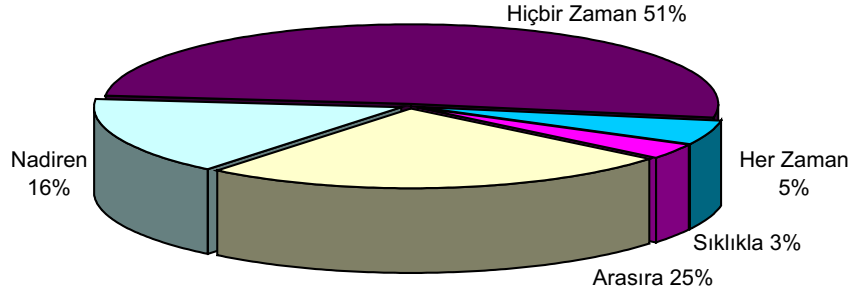


Şekil 96: Spor yaparım.

Kahvehaneye giderim.	n	%	Birikimli %
Her zaman	55	5,1	5,1
Sıklıkla	33	3,0	8,1
Ara sıra	275	25,3	33,4
Nadiren	176	16,2	49,6
Hiçbir zaman	548	50,4	100,0
Toplam	1087	100,0	

Tablo 120: Kahvehaneye giderim.

Serbest zamanlarımda kahvehaneye gittiğini belirten çalışanların oranı %21 iken, kahvehaneye gitme alışkanlığı olmadığını bildirenlerin oranı %79'dur. Son düzenlemelerle kahvehanelerde sigara içilmeyen bölümlerin oluşturulması öngörülmüştür. Fakat bu uygulamanın başlatılması ve yaygınlaşması imkanı henüz görünmemektedir. Kahvehanelerin daha havadar ve bakımlı bir atmosfere kavuşturulması gerekmektedir. Bu nedenlerle kahvehaneler serbest zamanları geçirilmesi açısından cezbedici bir alternatif olamamaktadırlar.

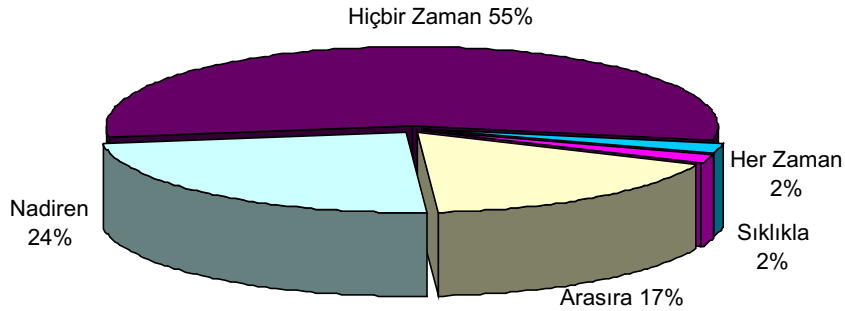


Şekil 97: Kahvehaneye giderim.

Sinema/Tiyatroya giderim.	n	%	Birikimli %
Her zaman	21	1,9	1,9
Sıklıkla	21	1,9	3,9
Ara sıra	186	17,2	21,1
Nadiren	257	23,8	44,9
Hiçbir zaman	594	55,1	100,0
Toplam	1079	100,0	

Tablo 121: Sinema/Tiyatroya giderim.

Çalışanların sadece % 12 si sinema / tiyatroya gittiğini belirtirken, % 88'i gitmediğini bildirmiştir. Günümüzde televizyonun yayınlarının çeşitliliği, dvd, vcd, bilgisayar gibi film izleme olanaklarının yaygınlaşması ile sinema ve tiyatroya gitme etkinliklerine olabilecek alternatif çözümler çoğalmıştır.

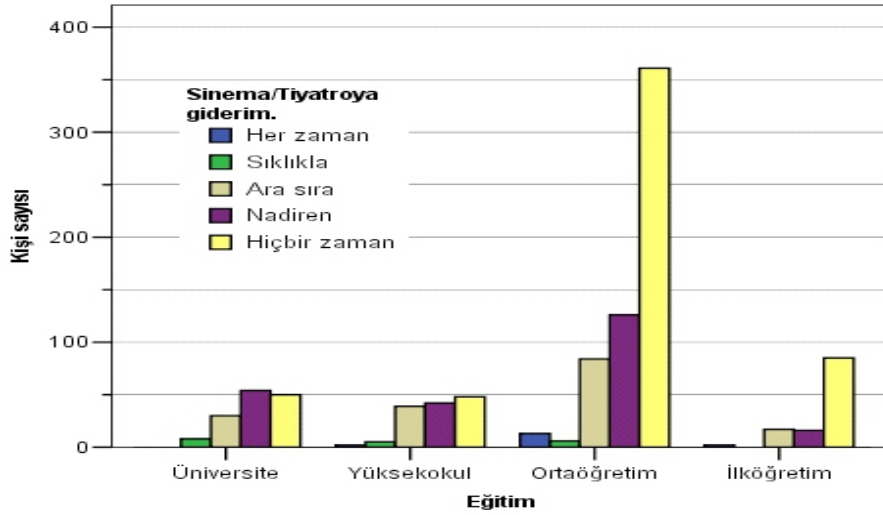


Şekil 98: Sinema/Tiyatroya giderim.

Eğitim durumu		Sinema/Tiyatroya giderim.					Toplam
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	
Üniversite	n	0	8	30	54	50	142
	Satır %	,0%	5,6%	21,1%	38,0%	35,2%	100,0%
Yüksekokul	n	2	5	39	42	48	136
	Satır %	1,5%	3,7%	28,7%	30,9%	35,3%	100,0%
Ortaöğretim	n	13	6	84	126	361	590
	Satır %	2,2%	1,0%	14,2%	21,4%	61,2%	100,0%
İlköğretim	n	2	0	17	16	85	120
	Satır %	1,7%	,0%	14,2%	13,3%	70,8%	100,0%
Toplam	n	17	19	170	238	544	988
	Satır %	1,7%	1,9%	17,2%	24,1%	55,1%	100,0%

Tablo 122: Serbest Zamanlarda Sinema / Tiyatroya Giden Çalışanlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tabloya göre sinema / tiyatroya giden çalışanların eğitim durumuna göre dağılımı farklılık göstermektedir.

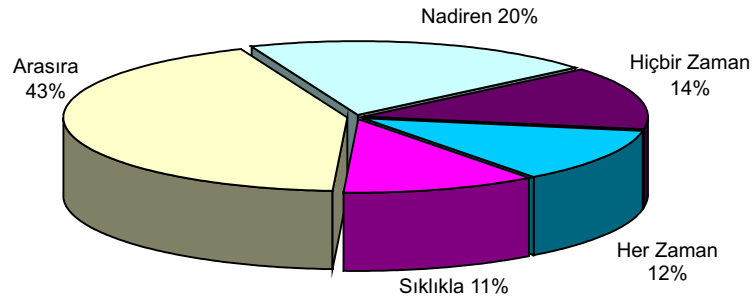


Şekil 99: Serbest Zamanlarda Sinema / Tiyatroya Giden Çalışanlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği

Kitap okurum.	n	%	Birikimli %
Her zaman	139	12,3	12,3
Sıklıkla	127	11,3	23,6
Ara sıra	479	42,5	66,2
Nadiren	222	19,7	85,9
Hiçbir zaman	159	14,1	100,0
Toplam	1126	100,0	

Tablo 123: Kitap okurum.

Çalışanlar arasında serbest zamanlarında Kitap okuyanların oranı % 45 iken, kitap okumadığını bildirenler % 55'lik bir oranı oluşturmaktadır. Son yıllarda kitap basım yayın teknolojilerindeki gelişmelerin kitap okuma alışkanlığını artırdığı söylenebilir. Bu olumlu gelişmenin devamı ve artması için teşvik edici önlemlerin alınması yerinde olacaktır. Her eğitim kurumu bünyesinde kütüphane ve okuyucu salonlarının oluşturulması ve bunun halka açık hale getirilmesi için Kültür Bakanlığı kütüphanecilik birimi ile işbirliği geliştirilebilir. Bağış, yardım ve ödenek ayrılarak her okula bir kütüphane kurulması öğrenci, öğretmen ve çalışanlar için faydalı olacaktır.



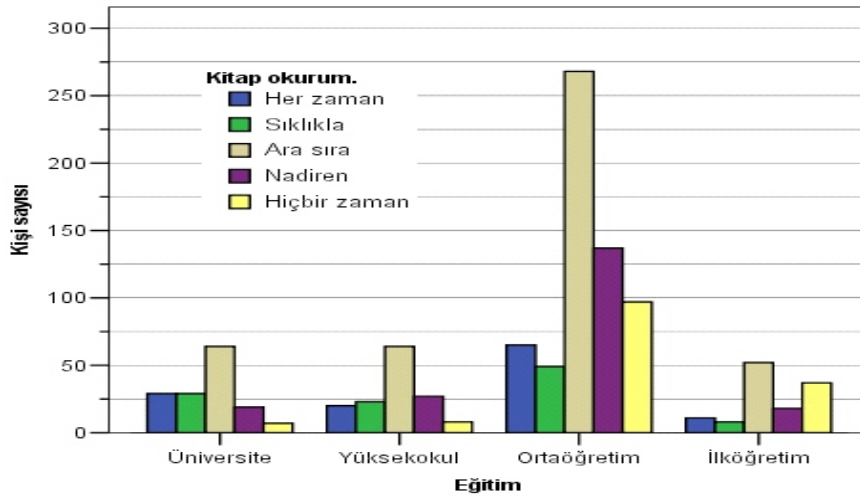
Şekil 100: Kitap okurum.

Eğitim durumu		Kitap okurum.					Toplam
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	
Üniversite	n	29	29	64	19	7	148
	Satır %	19,6%	19,6%	43,2%	12,8%	4,7%	100,0%
Yüksekokul	n	20	23	64	27	8	142
	Satır %	14,1%	16,2%	45,1%	19,0%	5,6%	100,0%
Ortaöğretim	n	65	49	268	137	97	616
	Satır %	10,6%	8,0%	43,5%	22,2%	15,7%	100,0%
İlköğretim	n	11	8	52	18	37	126
	Satır %	8,7%	6,3%	41,3%	14,3%	29,4%	100,0%
Toplam	n	125	109	448	201	149	1032
	Satır %	12,1%	10,6%	43,4%	19,5%	14,4%	100,0%

Tablo 124:

Serbest Zamanlarında Kitap Okuyan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tabloya göre çalışanların serbest zamanlarında kitap okuma davranışları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

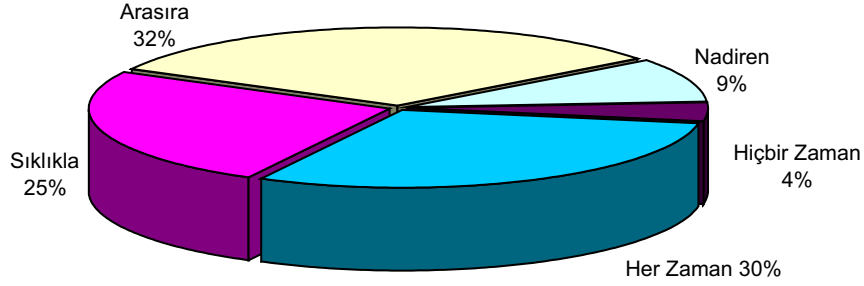


Şekil 101: Serbest Zamanlarında Kitap Okuyan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği

Gazete ve dergi okurum.	n	%	Birikimli %
Her zaman	341	30,3	30,3
Sıklıkla	279	24,8	55,1
Ara sıra	354	31,4	86,5
Nadiren	103	9,1	95,6
Hiçbir zaman	49	4,4	100,0
Toplam	1126	100,0	

Tablo 125:Gazete ve dergi okurum.

Çalışanların % 71'i gazete ve dergi okurken, % 29'u okumadığını bildirmiştir. Gazetelerin haber verme işlevlerinin bir bölümü yaygınlaşan radyo ve televizyon yayınları tarafından ikame edilmektedir. Bir kısım işlevlerin de internet tarafından üstlenildiği göz önüne alınırsa gazete ve dergi satın alamamanın getireceği kültürel boşluğun tamamen dolmadığı da söylenemez.

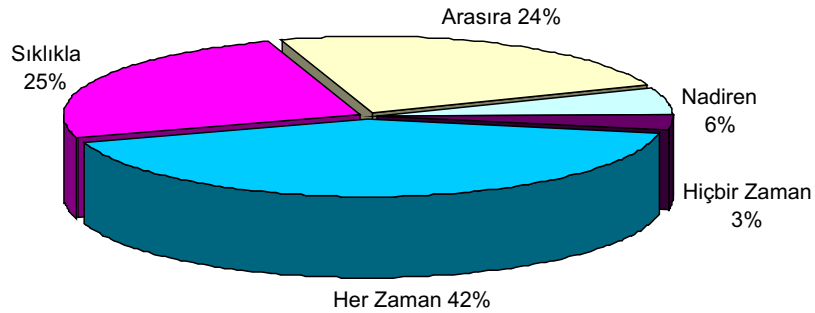


Şekil 102: Gazete ve dergi okurum.

Ailemle birlikte TV seyredirim.	n	%	Birikimli %
Her zaman	479	42,0	42,0
Sıklıkla	290	25,4	67,5
Ara sıra	278	24,4	91,8
Nadiren	62	5,4	97,3
Hiçbir zaman	31	2,7	100,0
Toplam	1140	100,0	

Tablo 126:Ailemle birlikte TV seyredirim.

Çalışanlardan serbest zamanlarında ailesiyle birlikte TV seyredenlerin oranı %80 iken, seyretmeyenlerin oranı %20'dir. Televizyon yayınlarının çeşit ve yaygınlığı göz önüne alınırsa herhangi bir kişinin bu yayınlara kayıtsız kalması oldukça zordur. Buna rağmen alternatif serbest zaman değerlendirme olanaklarının televizyon yayınlarına ikame edilme eğilimi ve arayışları tüm dünyada süregelmektedir.

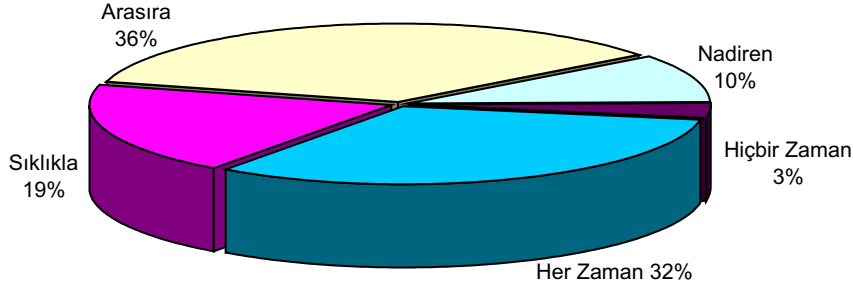


Şekil 103:Ailemle birlikte TV seyredirim.

Müzik dinlerim.	n	%	Birikimli %
Her zaman	356	31,5	31,5
Sıklıkla	211	18,7	50,2
Ara sıra	403	35,7	85,9
Nadiren	115	10,2	96,1
Hiçbir zaman	44	3,9	100,0
Toplam	1129	100,0	

Tablo 127:Müzik dinlerim.

Çalışanların % 68'i serbest zamanlarında müzik dinlediğini belirtirken, % 32'si müzik dinlemediğini bildirmiştir. Müzik dinlemek için teknolojik olanakların gittikçe yaygınlaşması sese dayalı medyaların yaygınlığını artıracaktır.

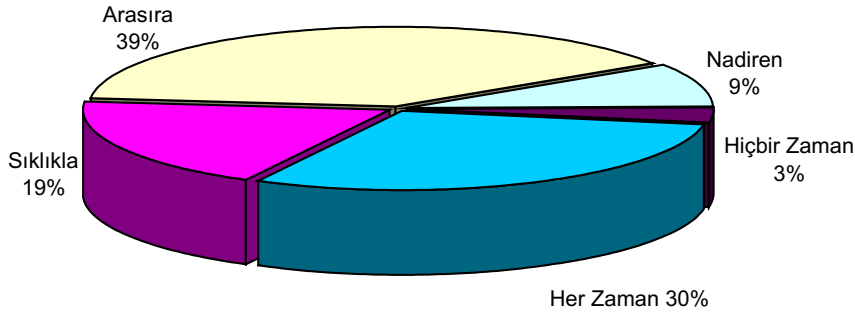


Şekil 104 : Müzik dinlerim.

Akraba ziyaretine giderim.	n	%	Birikimli %
Her zaman	335	29,6	29,6
Sıklıkla	215	19,0	48,7
Ara sıra	447	39,6	88,2
Nadiren	97	8,6	96,8
Hiçbir zaman	36	3,2	100,0
Toplam	1130	100,0	

Tablo 128: Akraba ziyaretine giderim.

Çalışanların % 68'i serbest ,zamanlarda akraba ziyaretine gittiğini belirtirken, % 32 si gitmediğini bildirmiştir. Bunun nedeni belki kişinin doğup büyüdüğü bölgenin dışında görev yapmasıdır. Büyük şehirlerdeki trafik ve ulaşım sorunu bunun yanında ekonomik sorunlar da akraba bağlarını gevşetmiştir. Toplumdaki hızlı değişim ve şehirleşme geleneksel olarak güçlü akrabalık bağları olan Türk toplumunda bireyselleşme ve çekirdek aileye çekilme eğilimini artırmıştır. Akrabalık bağlarının zayıflaması aslında iyi bir sosyal gelişme olarak görülemez. Kişilerin kendi problemlerini yakınlarıyla paylaşması daha sağlıklı bir yaşam için gereklidir. İletişim teknolojilerindeki gelişmeler akrabalarla haberleşme olanaklarını arttırsa da zaman içinde iletişim kurma ve haberleşme duyarlılığı da körelebilir.

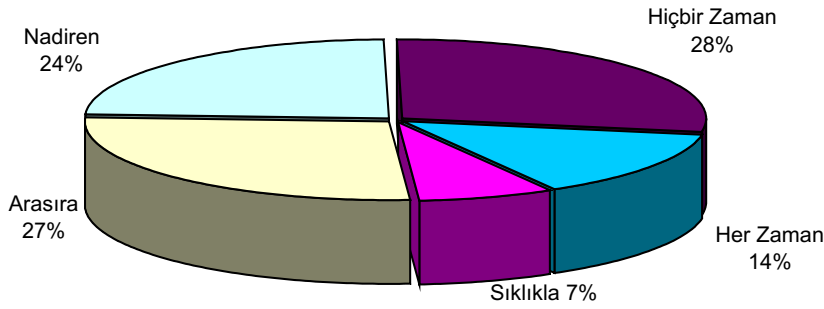


Şekil 105:Akraba ziyaretine giderim.

Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılım.	n	%	Birikimli %
Her zaman	159	14,2	14,2
Sıklıkla	76	6,8	21,1
Ara sıra	303	27,2	48,2
Nadiren	264	23,7	71,9
Hiçbir zaman	314	28,1	100,0
Toplam	1116	100,0	

Tablo 129: Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılım.

Çalışanların %35'i serbest zamanlarında sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katıldığını belirtirken, %65'i bu tür etkinliklere katılmadığını söylemiştir. Geçmiş yıllarda kötüye kullanılan bir kısım örgütlenme faaliyetleri bazı kişilerde bu tür faaliyetlere karşı mesafeli durma eğilimini geliştirmiş olabilir.



Şekil 106: Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılım.

Cinsiyeti		Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılım.					Toplam
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	
Bay	n	144	72	268	223	217	924
	satır %	15,6%	7,8%	29,0%	24,1%	23,5%	
Bayan	n	4	1	16	23	73	117
	satır %	3,4%	,9%	13,7%	19,7%	62,4%	
Toplam	n	148	73	284	246	290	1041
	satır %	14,2%	7,0%	27,3%	23,6%	27,9%	

Tablo 130: Çalışanların Sivil Toplum Kuruluşları Faaliyetlerine Katılımının Cinsiyete Göre Dağılımı

Bayan çalışanların sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerine katılım eğilimleri, bay çalışanlara göre daha düşüktür. Erkek çalışanların %40' sivil toplum faaliyetlerine katılma eğilimi gösterirken, bu oran bayan çalışanlarda %12 civarındadır.

Yaş grupları		Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılım.					Toplam
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	
-25	n	3	1	6		18	33
	satır %	9,1%	3,0%	18,2%	15,2%	54,5%	
26-30	n	12	11	28	30	43	124
	satır %	9,7%	8,9%	22,6%	24,2%	34,7%	
31-35	n	20	13	59	64	56	212
	satır %	9,4%	6,1%	27,8%	30,2%	26,4%	
36-40	n	42	22	62	54	61	241
	satır %	17,4%	9,1%	25,7%	22,4%	25,3%	
41-45	n	42	13	89	63	72	279
	satır %	15,1%	4,7%	31,9%	22,6%	25,8%	
46-	n	26	12	40	29	34	141
	satır %	18,4%	8,5%	28,4%	20,6%	24,1%	
Toplam	n	145	72	284	245	284	1030
	satır %	14,1%	7,0%	27,6%	23,8%	27,6%	

Tablo 131: Çalışanların Sivil Toplum Kuruluşları Faaliyetlerine Katılımının Yaşa Göre Dağılımı

Çalışanların sivil toplum kuruluşları faaliyetlerine katılımında yaşa göre önemli bir farklılık gözlenmemiştir. Yukarıdaki tablodan Mesleğe yeni başlayan 25 yaş ve altı gruptakilerin bu faaliyetlere katılımının daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim durumu		Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılım.					
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	Toplam
Üniversite	n	22	20	39	36	30	147
	Satır %	15,0%	13,6%	26,5%	24,5%	20,4%	100,0%
Yükseköğretim	n	30	7	35	28	41	141
	Satır %	21,3%	5,0%	24,8%	19,9%	29,1%	100,0%
Ortaöğretim	n	73	39	173	152	174	611
	Satır %	11,9%	6,4%	28,3%	24,9%	28,5%	100,0%
İlköğretim	n	16	5	36	29	40	126
	Satır %	12,7%	4,0%	28,6%	23,0%	31,7%	100,0%
Toplam	n	141	71	283	245	285	1025
	Satır %	13,8%	6,9%	27,6%	23,9%	27,8%	100,0%

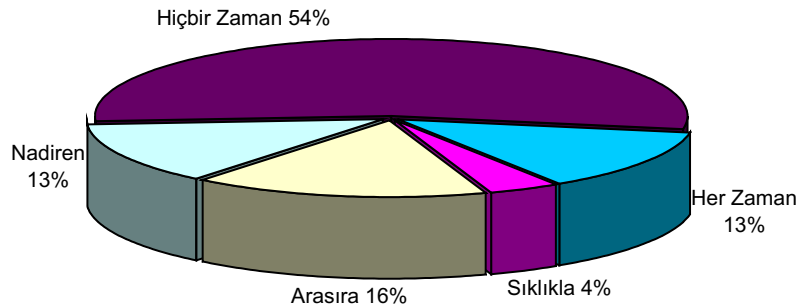
Tablo 132: Çalışanların Sivil Toplum Kuruluşları Faaliyetlerine Katılımının Eğitime Göre Dağılımı

Tabloya göre serbest zamanlarda sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarına katılma oranı çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

İkinci bir işte çalışırım.	n	%	Birikimli %
Her zaman	143	13,0	13,0
Sıklıkla	49	4,5	17,4
Ara sıra	173	15,7	33,2
Nadiren	145	13,2	46,3
Hiçbir zaman	591	53,7	100,0
Toplam	1101	100,0	

Tablo 133: İkinci bir işte çalışırım.

Serbest zamanlarında ikinci bir işte çalıştığını ifade edenlerin oranı % 25 iken, ikinci bir işte çalışmayanların oranı % 75'tir.



Şekil 107: İkinci bir işte çalışırım.

Cinsiyeti		İkinci bir işte çalışırım.					Toplam
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	
Bay	n	120	41	160	128	457	906
	satır %	13,2%	4,5%	17,7%	14,1%	50,4%	100,0%
Bayan	n	4	4	4	5	99	116
	satır %	3,4%	3,4%	3,4%	4,3%	85,3%	100,0%
Toplam	n	124	45	164	133	556	1022
	satır %	12,1%	4,4%	16,0%	13,0%	54,4%	100,0%

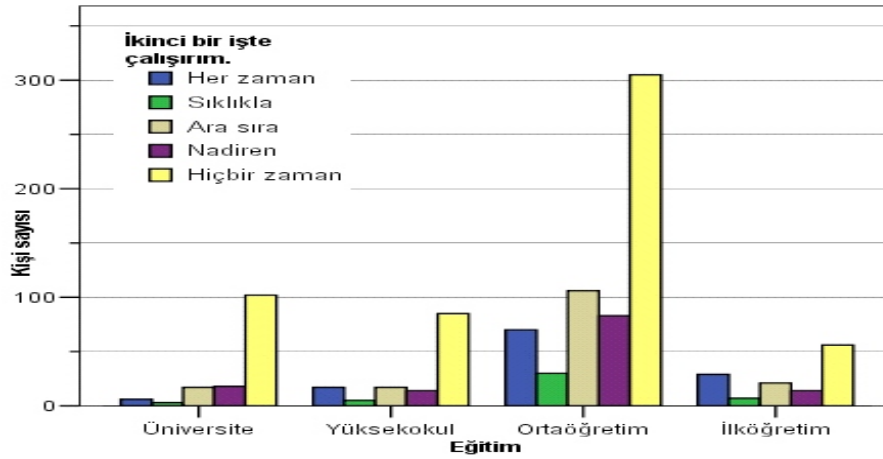
Tablo 134: Cinsiyete Göre Çalışanların Serbest Zamanlarda İkinci Bir İşte Çalışma Eğilimleri

Çalışanların serbest zamanlarda ikinci bir işte çalışma durumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Eğitim durumu		İkinci bir işte çalışırım.					Toplam
		Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman	
Üniversite	n	6	3	17	18	102	146
	Satır %	4,1%	2,1%	11,6%	12,3%	69,9%	100,0%
Yüksekokul	n	17	5	17	14	85	138
	Satır %	12,3%	3,6%	12,3%	10,1%	61,6%	100,0%
Ortaöğretim	n	70	30	106	83	305	594
	Satır %	11,8%	5,1%	17,8%	14,0%	51,3%	100,0%
İlköğretim	n	29	7	21	14	56	127
	Satır %	22,8%	5,5%	16,5%	11,0%	44,1%	100,0%
Toplam	n	122	45	161	129	548	1005
	Satır %	12,1%	4,5%	16,0%	12,8%	54,5%	100,0%

Tablo 135: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Serbest Zamanlarda İkinci Bir İşte Çalışma Eğilimleri

Çalışanların eğitim durumuna göre serbest zamanlarında ikinci bir işte çalışmayı tercih etmeleri arasında ilişki vardır. Eğitim durumu ilköğretime doğru yaklaştıkça çalışanlarda ikinci iş yapma eğilimi artmaktadır.



Şekil 108: Eğitim Durumuna Göre Çalışanların Serbest Zamanlarda İkinci Bir İşte Çalışma Eğilimleri

Görevinize uygun düşmeyen işleri hangi sebeplerle yapıyorsunuz?	n	%
s901. Kurum idarecisinin baskısından dolayı	157	13
s902. Görevimin neler olduğunu iyi bilmediğimden	129	10
s903. Çalışma huzurumun bozulmaması için	548	44
s904. Mesai arkadaşlarımla birlikte hareket etmek için	282	23
s905. Diğer	64	5

Tablo 136: Çalışanların Emir Ve İtaat Algıları

Araştırmaya katılan çalışanların % 13'ü görevine uygun düşmeyen bazı işleri, kurum idarecisinin baskısından dolayı yaptığını söylerken, %10'u görevinin neler olduğunu iyi bilmediğinden, % 44'ü çalışma huzurunun bozulmaması için, % 23'ü de mesai arkadaşlarıyla birlikte hareket etmek için yaptığını bildirmiştir.

Eğitim durumu		Kurum idarecisinin baskısından dolayı.		
		Cevap yok	Evet	Toplam
Üniversite	n	146	8	154
	Satır %	94,8%	5,2%	100,0%
Yüksekokul	n	139	14	153
	Satır %	90,8%	9,2%	100,0%
Ortaöğretim	n	578	97	675
	Satır %	85,6%	14,4%	100,0%
İlköğretim	n	123	25	148
	Satır %	83,1%	16,9%	100,0%
Toplam	n	986	144	1130
	Satır %	87,3%	12,7%	100,0%

Tablo 137: Görevine Uygun Düşmeyen İşleri Kurum İdarecisinin Baskısından Dolayı Yaptığını Söyleyenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.

Tabloya göre çalışanların eğitim durumu üniversiteden ilköğretime doğru azaldıkça kurum idarecisinin baskısından dolayı görevine uygun düşmeyen işleri yaptığını belirtenlerin oranı artmaktadır.

Çalışanların % 10'u görevine uygun düşmeyen bazı işleri, görevimin neler olduğunu iyi bilmediğinden yaptığını söylemektedir.

Eğitim durumu		Görevimin neler olduğunu iyi bilmediğimden.		
		Cevap yok	Evet	Toplam
Üniversite	n	148	6	154
	Satır %	96,1%	3,9%	100,0%
Yüksekokul	n	147	6	153
	Satır %	96,1%	3,9%	100,0%
Ortaöğretim	n	596	79	675
	Satır %	88,3%	11,7%	100,0%
İlköğretim	n	124	24	148
	Satır %	83,8%	16,2%	100,0%
Toplam	n	1015	115	1130
	Satır %	89,8%	10,2%	100,0%

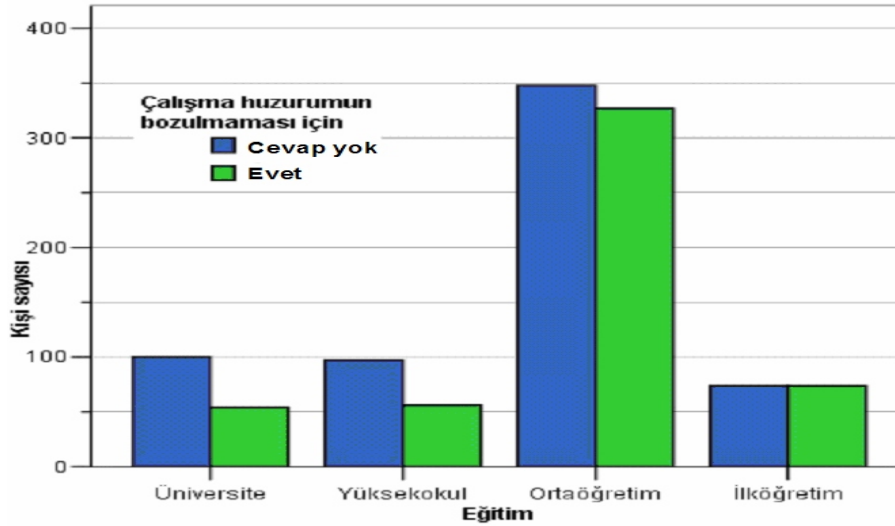
Tablo 138: Görevine Uygun Düşmeyen İşleri Görevinin Neler Olduğunu İyi Bilmediğinden Dolayı Yaptığını Söyleyenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.

Tabloya göre çalışanların eğitim derecesi düştükçe görev tanımının neler olduğunu bilmediğinden dolayı görevi olmadığı halde bazı işleri yaptığını belirtenlerin oranı artmaktadır.

Çalışanların %44'ü görevine uygun düşmeyen bazı işleri, çalışma huzurunun bozulmaması için yaptığını söylemektedir.

Eğitim durumu		Çalışma huzurunun bozulmaması için.		
		Cevap yok	Evet	Toplam
Üniversite	n	100	54	154
	Satır %	64,9%	35,1%	100,0%
Yüksekokul	n	97	56	153
	Satır %	63,4%	36,6%	100,0%
Ortaöğretim	n	348	327	675
	Satır %	51,6%	48,4%	100,0%
İlköğretim	n	74	74	148
	Satır %	50,0%	50,0%	100,0%
Toplam	n	619	511	1130
	Satır %	54,8%	45,2%	100,0%

Tablo 139: Görevine Uygun Düşmeyen İşleri Çalışma Huzurunun Bozulmaması İçin Yaptığını Söyleyenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



Şekil 109: Görevine Uygun Düşmeyen İşleri Çalışma Huzurunun Bozulmaması İçin Yaptığını Söyleyenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı Grafiği

Tabloya göre görevi olduğuna inanmadığı halde bazı işleri yaptığını söyleyen çalışanların eğitim düzeyi azaldıkça çalışma huzurunun bozulmaması için yaptığını belirtenlerin oranı artmaktadır.

Çalışanların %44'ü görevine uygun düşmeyen bazı işleri, mesai arkadaşlarıyla birlikte hareket etmek için yaptığını söylemektedir.

Çalışanların görevi olmadığı halde bazı işleri mesai arkadaşları ile birlikte hareket etmek için yapmaları ile eğitim durumları durumlarına göre bir fark yoktur.

Çalışanların %5'i görevine uygun düşmeyen bazı işleri, diğer nedenlerle yaptığını söylemektedir. Açık uçlu.

Başarılı çalışmanızdan dolayı bugüne kadar aşağıdaki ödüllerden hangilerini aldınız?	n	%
s911. Kademe ilerlemesi	399	31,9
s912. Aylıkla ödüllendirme	213	17,0
s913. İzinle ödüllendirme (idari izin)	41	3,3
s914. Takdir veya Teşekkür Belgesiyle ödüllendirme	544	43,5
s915. Diğer	51	4,1

Tablo 140: Çalışanların Olumlu Görev Anlayışından Dolayı Aldığı Ödüller

Olumlu ve başarılı görev anlayışından dolayı çalışanların % 32 si kademe ilerlemesi, % 17' si aylıkla ödüllendirme, % 3'ü izinle ödüllendirme, % 44'ü takdir ve teşekkür belgesiyle ödüllendirme aldığını belirtmiştir. Çalışanların olumlu görev anlayışları, performansları ve başarılı faaliyetleri daha titizlikle ödüllendirilmelidir.

Takdir edilmek insanlar için bir ihtiyaçtır. Bu nedenle takdir edilen kişilerin iş tatmini ve bağlılıklarını artırmak için ödül sistemleri yönetim uygulamalarında sıkça kullanılmaktadır. İyiliğin öne çıkarılması ve örnek gösterilmesi yaygınlaşmasını kolaylaştırır. Takdir edilme, ödüllendirme gibi uygulamaların gerekli etkiyi gösterebilmesi için kişilerin barınma, beslenme, konut gibi temel ihtiyaçlarının yeterli bir düzeyde karşılanması gerekir. Çalışanların aldığı ücretlerle temel ihtiyaçlarını karşılayamadığı günümüz iş hayatı koşullarında takdir görmesi ve ödüllendirilmesi beklenen olumlu gelişmeleri sağlayamaz.

Kurumunuzda aşağıdaki hususların hangilerinin yapılmasını istersiniz?	n	%
s921. Çalışanlara söz ve temsil hakkı verilmesi	752	60,1
s922. Düzenli aralıklarla toplantılara çağırılmak	361	28,8
s923. Kurumun özeleştirisi yaparak kendini değerlendirmesi	370	29,6
? s924. Bilgilendirme toplantıları yapılması	527	42,1
? s925. Diğer	40	3,2

Tablo 141: Çalışanların Yönetime Katılmayla İlgili Görüşleri.

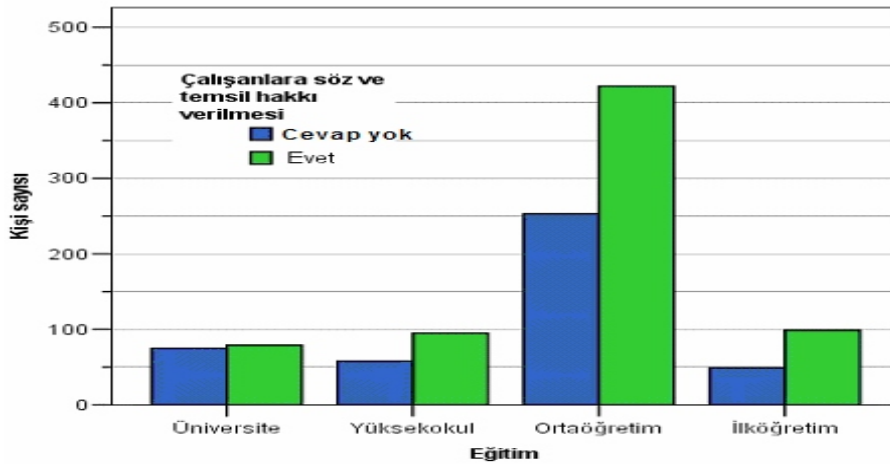
Yönetime katılma amacıyla çalışanların %60'ı söz ve temsil hakkı verilmesini, %29'u düzenli aralıklarla görüş alışverişi toplantılarına çağırılmak, %30'u kurumun özeleştirisi yaparak kendini değerlendirmesini, %42'si bilgilendirme toplantılarının yapılmasını önermektedir.

Yönetim etkinliğinin sağlanması karar süreçlerinde çalışanların katılımını zorunlu kılar.

Ortak amaçlar ve vizyonun paylaşılabilmesi ve bunları gerçekleştirme arzusu öncelikle amaçların açıklıkla anlaşılması, bilinmesi ve (gönülden) kabullenilmesini gerektirir.

Yönetimin özeleştiriyeye kapalı olması, örgütsel gelişime ve değişime ayak diremesi, kurum amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşmasını engeller. Milli Eğitim Sistemi'ndeki tikanıklıkların aşılmasında ,ortak amaç ve vizyon etrafında el birliği, gönül birliği ile çalışmanın gereği açıktır.

Unutmamak gerekir ki ortak sorunlar ortak akılla çözülebilir.



Şekil 110: Çalışanlara Söz Ve Temsil Hakkı Verilmelidir Görüşünde Olan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı Grafiği

Eğitim durumu		Kurumun özeleştirisi yaparak kendini değerlendirilmesi		
		Cevap yok	Evet	Toplam
Üniversite	n	82	72	154
	Satır %	53,2%	46,8%	100,0%
Yüksekokul	n	92	61	153
	Satır %	60,1%	39,9%	100,0%
Ortaöğretim	n	512	163	675
	Satır %	75,9%	24,1%	100,0%
İlköğretim	n	105	43	148
	Satır %	70,9%	29,1%	100,0%
Toplam	n	791	339	1130
	Satır %	70,0%	30,0%	100,0%

Tablo 142: Kurumun Özeleştirisi Yapararak Kendini Değerlendirilmesi Gerekliğini Belirtenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Kurumdan beklediğiniz yardım ve destekler nelerdir?	n	%
s931. Okuyan çocuklara eğitim desteği verilmelidir	935	74,7
s932. Evlenme yardımı verilmelidir	515	41,1
s933. Çalışanlara şehir içi taşıt kartı verilmelidir	645	51,5
s934. Çocuklar için kreş ve bakımevleri açılmalıdır	517	41,3
s935. Çalışanlar internet hizmetlerinden ücretsiz yararlanabilmelidir	571	45,6
s936. Hizmetli ve memurlar kuruma ait dinlenme tesislerinden yararlandırılmalıdır	742	59,3

Tablo 143: Çalışanların İşyerlerinden Beklediği Yardım Ve Destekler

Tablo 32'ye göre çalışanların %75'i eğitim çağındaki çocuklarına eğitim destekleri verilmesini, %41'i evlenme yardımı verilmesini, %52'si şehir içi ulaşım kartı verilmesini, %41'i çocuklar için kreş ve bakımevleri açılmasını, %46 sı internet hizmetlerinden ücretsiz yararlanabilmeyi, %59'u kuruma ait dinlenme tesislerinden yararlandırılmayı talep etmektedir.

Eğitim sektöründeki çalışan sayısının çokluğu ve yoğunluğu göz önünde bulundurulursa bir kısım ortak ihtiyaç ve sorunların çözümünde ortak politikalar geliştirilebilir. Bu konuda sendika ve işyerleri ortak politikalar geliştirme konusunda uzlaşabilirler.

Eğitim sektöründeki çalışan sayısının çokluğu ve yoğunluğu göz önünde bulundurulursa bir kısım ortak ihtiyaç ve sorunların çözümünde ortak politikalar geliştirilebilir. Sendika ve işyerleri ortak politikalar geliştirmek için uzlaşma ve arayış içinde olmalıdır

Soru 94 açık uçlu bir sorudur. Ankette yer almayan sorun ve öneriler konusunda çalışanlar görüşlerini yazmışlardır. Bu görüşler aşağıda özetlenerek verilmiştir.

- Eğitim çalışanları kurumlarının dinlenme tesislerinden faydalanmalı ve öğretmen evlerinde ikinci sınıf insan muamelesi görmemelidir.
- Özelleştirme nedeniyle işlerini kaybetmiş ve 4-c maddesine göre Milli Eğitim Bakanlığı na bağlı işyerlerine geçici görevlendirmeye gelen personelin yılın 10 ayı çalışıp eğitim tatiline denk gelen aylarda ücretsiz izinli sayılması önlenmelidir. Özelleştirme ile gelen personelin eğitim ve mesleki deneyimi göz önünde bulundurularak görevlendirme ve tayin yapılmalıdır.
- Fiili olarak kalorifer yakan personelin geçmiş hizmetleri yıpranmaya sayılmalıdır.
- Sendikalar üyelerine çeşitli eğitim ve kurs faaliyetleri düzenlemelidir.
- Bölge yerel sendika temsilcileri çalışanların kişisel ve bölgesel çalışma problemleri ile ilgilenmelidir.
- Sendikalar ücret sendikacılığı değil çalışanı koruma sendikacılığı yapmalıdır.
- Sendikalarda eğitim çalışanlarına da temsil ve yönetime katılma konusunda sayılarına göre orantılı görev alma hakkı tanınmalıdır.
- Kurumalarda sendika temsilcileri olsun ve haksız uygulamaları tespit etsin.
- Devlet parasız yatılılık ve bursluluk sınavında öğretmen çocuklarına sağlanan ayrıcalıklar ve ek puanlar hizmetli ve memur çocuklarına da verilmelidir.
- İkili öğretimin olduğu kurumlarda çalışanlara ikili öğretim iş güclüğü tazminatı ödenmelidir.
- 4. dereceye yükselen hizmetliye ek gösterge ücreti verilmelidir. Yardımcı hizmet sınıfındakiler ek göstergeden faydalanabilmelidir.
- Tayin tehdidi ile çalışanlar idarecilerin özel işlerini yapmaya zorlanmamalı ve baskı görmemelidir.
- İkili öğretimdeki iş güclüğü ve iş yükü fazlalığı belirlenerek mevcut personelin haksız bir şekilde yıpranması önlenmelidir.
- Çalışma sürelerini kurum amirleri keyfi olarak düzenlememeli bu konuda tüm kurum ve işyerlerine standart bir uygulama getirilmelidir.
- Çalışanlara hitap ederken, aşağılayıcı, rencide edici, küçük düşürücü ifadelerden kaçınılmalıdır.
- Çalışma ahlakı ve iş etiği konusunda yazılı kurallar oluşturulmalıdır.
- Okullarda yapılan paralı sınavlarda görev alma ve gelir elde etme hakkı emeği geçenler arasında adilce dağıtılmalıdır.
- Milli Eğitim Bakanları tüm eğitim çalışanlarının da bakanıdır. Öğretmen sorunları kadar idari görevlerdeki çalışanlarının sorunlarına da duyarlılıkla yaklaşmalıdır.
- Dış protez tedavi giderleri işveren tarafından karşılanmalıdır.
- Ekonomik sorunlar ve geçim sıkıntısı nedeniyle temel ihtiyaçlarımızı karşılayamadığımız için iş verimimiz düşüyor.
- Öğrenci servislerinden çalışanlar da faydalanmalıdır.
- Evlenen memurlara bir maaş tutarı yardım yapılmalı, lojman tahsisine az maaş alan memurdan başlanmalıdır.
- Çalışanlara badana, boya gibi ustalık gerektiren işler yaptırılmamalıdır.
- Hizmetlilerin çalışma koşulları zor olduğu için (toz, çöp, tuvalet temizliği gibi nedenlerle.) erken emekli olmalıdır.
- Kalorifer yakan çalışanlara süt yoğurt gibi ek besinleri verilmelidir.
- Kredi kartı ile geçinmek durumuna düşen personelin mağduriyetine çözüm getirilmelidir.

- Her unvana saygı ve değer verilmeli, kişiye insanca davranmalı, insanlar arasında sınıf ayrımı yapılmamalıdır.
- Çalışanlar en az yılda bir 10 gün hizmet içi eğitim faaliyetine katılmalıdır.
- Hizmetli ve memurların sosyal ve kültürel faaliyet yapmaları için yardımcı olunmalıdır. Tiyatro ekibi, halk oyunları, musiki koroları kurmaları teşvik edilerek yaşamları renklendirilmeli, şiir yarışmaları düzenlenmelidir.
- Eşi çalışmayan memurlar daha çok geçim sıkıntısı çekmektedir.
- Okullarda derslik, öğrenci sayısı gibi durumlar dikkate alınarak yeteri kadar personel görevlendirilmelidir.
- Eğitim dönemi sonunda eğitim çalışanlarının okullardan alınarak il / ilçe MEM lerde görevlendirilmesi engellenmeli. Yaz tatilinde çalışanların bir nebze dinlenebilmesi sağlanmalıdır.
- Sabah işe erken gelmek zorunda olan çalışanlar akşam da aynı şekilde erken mesaisini tamamlayabilmelidir.
- Çalışanlara yaptıkları işe uygun iş elbisesi verilmelidir. Tuvalet yıkarken ceket ve kravatla çalışmak çağdaş iş anlayışına uymamaktadır.
- Kamu lojmanlarından sadece evi olmayan memurlar faydalanmalıdır. Evini kiraya verip lojmana geçenler engellenmelidir.
- İşinde başarı gösteren, yeni fikirler üreten, verimli çalışmalar yapan, işyerindeki hizmetin gelişmesi için çabalayanlar ödüllendirilmelidir.
- Emekliliği dolanların işe devam etmeleri ve işlerine önem vermeyen davranışları önlenmelidir.
- Kalorifer dairelerinde duş yeri ve havadar dinlenme odaları yapılmalıdır.
- Kendi memleketinde mahallesinde idarecilik yapanlar yeterince verimli olamamaktadır.
- Kurumlarda daha iyi hizmet üretebilmek için personelin fikirleri sorulmalıdır. Çalışanlarla yapılan toplantılarda görüşleri alınmalıdır.
- Hizmetli odalarının sigara içme odası olarak düzenlenmesi önlenmeli, bina içinde sigara içenlere mani olunmalıdır.
- Eğitim çalışanlarına da olağanüstü bölgede görev yapma tazminatı verilmelidir.
- İlksan kesintileri kaldırılmalıdır.
- Sendikalar faaliyetleri ve elde ettiği ayrıcalık ve önlediği hak ihlalleri konusunda çalışanlara bilgi vermelidir.
- İdarecilerin öğretmen-memur ve hizmetliye karşı aynı mesafede olması eşit davranması gerekir.
- Yöneticiler yöneticilik vasıflarına göre seçilmeli ve atanmalıdır.
- Memurlar ve eğitim çalışanları içinde norm kadro sistemi getirilerek kapasiteye göre görevlendirme yapılmalıdır.
- Pedagojik formasyona sahip fakülte mezunu memurların öğretmenliğe geçişi kolaylaştırılmalıdır.
- Öğretmen evlerindeki yemek hizmetlerinden eğitim çalışanları da faydalanmalıdır.
- Sendikalar üyelerine ayda bir kez yayın yoluyla da olsa bilgilendirme yapmalı ve üye sorunlarıyla daha yakından birebir ilgilenmeleri gerekir.
- Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurmalıdır.
- Sendikacıları yanımızda görmek istiyoruz. Sendikacılar gelip sorunlarımızla ilgilenmeliler.
- Sendika yönetimlerinde hizmetlilerde bulunmalıdır.
- Kurum içi yükselme sınavları iki yılda bir yapılmalıdır.
- Öğretmenlere yapılan bilgisayar kampanyası gibi haklardan eğitim çalışanları da faydalanabilmelidir.
- Kurum içinde personelin kaynaşması için toplantı ve pastalı çaylı partiler düzenlenmelidir.

- Kamuda aynı unvan ve derecedeki memurlar aynı maaşı almalıdır.
- Valilik onayıyla çalışan personele çalıştıkları göreve göre kadro verilmelidir.
- Yüksek okul mezunları hizmetli kadrosundan çıkarılıp memur kadrosuna atanmalıdır.

YÖNETİCİ ÖZETİ

- Araştırmaya katılan çalışanların % 89'u bay % 11 i bayandır.
- Bay çalışanların MEB ve İl/İlçe MEM işyerlerindeki oranı eğitim kurumlarındaki oranına göre daha düşüktür.
- Çalışanların ortalama yaşı 38'dir.
- Çalışanların % 20 si üniversite, % 8'i yüksekokul, % 59'u ortaöğretim lise, % 14 ü ise ilköğretim mezunudur.
- Çalışanların %10 u şef, %43 ü memur, % 2 si teknisyen, %4'ü Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, % 43'ü hizmetli, %2 si şoför kadrosundadır. %5'lik bölümü ise diğer görev ve kadrolardadır.
- Hizmetli kadrosunda çalışanların % 82'si ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında, % 10'u il/ilçe MEM, kalanı % 8'i diğer eğitim kurumlarında görev yapmaktadır.
- Memur kadrosunda çalışanların % 43'ü ilk-ortaöğretim kurumlarında, % 42'si il/ilçe MEM de, geri kalanı diğer işyerlerinde çalışmaktadır,
- Şoför kadrosunda çalışanların % 27'si ortaöğretim kurumlarında, % 67'si il/ilçe MEM, geri kalanı diğer işyerlerinde görev yapmaktadır.
- Şef kadrosunda çalışanların %11'i ortaöğretim, % 11'i yükseköğretim, % 22'si MEB, % 56'sı il ilçe MEM de görev yapmaktadır.
- VHKİ kadrosundaki çalışanların % 69'u ilköğretim-ortaöğretim kurumlarında görev yaparken, % 15'i MEB de, kalanı diğer işyerlerinde görev yapmaktadır.
- Teknisyenlerin % 71'i ortaöğretim kurumlarında görev yaparken, % 18'i MEB de geri kalanı diğer işyerlerinde çalışmaktadır.
- Çalışanların % 18'i 600 YTL ndan az, % 60'ı 600-699 arası, % 12 si 700-799 arası, % 4'ü 800-899 arası, % 2'si 900-999 arası, % 3'ü ise 1000 YTL ve daha fazla maaş almaktadır. Çalışan başına ortalama ücret 671 YTL dir.
- Çalışanlar aylık gelirleriyle kendileri ve aile fertleriyle birlikte yaklaşık 4 kişinin hayatını idame ettirmeye çalışmaktadır. Türkiye'de 54 ilde ortalama hane halkı büyüklüğü ülke ortalaması olan 4.5'ten fazladır. (Kaynak: <http://aile.gov.tr/aileist.htm#00>). Bu duruma göre çalışanın aile fertlerine düşen kişi başı yıllık net harcanabilir gelir 1500 \$ civarındadır.
- Eşi de halen çalışan 4 kişilik memur ailelerinde yıllık kişi başı geliri 1900 \$ /yıldır.
- Emekli sandığı istatistik verilerine göre kişi başına yıllık sağlık harcamaları tutarı 363 \$/yıl dır.
- Çalışanların % 26 sı eşlerinin çalıştığını bildirmiştir, % 74 ünün eşi herhangi bir ücretli işte çalışmamaktadır.
- Çalışan eşlerin aylık gelirleri ortalaması 701 YTL dir.
- Ankete katılan çalışan başına ortalama çocuk sayısı 2 çocuk civarındadır.
- 18 yaş ve üzeri çocuklardan % 32 si bir üniversite veya yüksek okulda eğitimine devam ederken, % 14 ü ücretli bir işte çalışmaktadır. Geri kalan % 54 ise herhangi bir işte çalışmadığı gibi herhangi bir yüksek öğretim kurumunda eğitim alamamaktadır.
- Ankete katılan çalışanların % 70 i sendika üyesi iken, % 30'u bir sendikaya üye değildir. Sendika üyeliği oranı 2005 yılı istatistiklerine göre tüm kamu çalışanlarında % 47, eğitim çalışanlarında ise % 43 tür.

(Kaynak: http://www.calisma.gov.tr/CGM/4688_istatistik_2005.htm).

- Araştırmaya katılanların % 33'ü ilköğretim, % 31 i ortaöğretim, % 6'sı yüksek öğretim okullarında, %25'i il ilçe müdürlükleri, % 3'ü de bakanlık birimlerinde çalışmaktadır.
- Araştırmaya katılan çalışanların görev yaptığı eğitim kurumlarda % 40'ı ikili, % 60'ında normal eğitim verilmektedir.
- çalışanların % 24 ü iş hacmine göre personel sayısının yeterli olduğunu ifade ederken, % 76 sı personel sayısının mevcut iş hacmine göre yetersiz kaldığını belirtmiştir.
- Çalışanların % 56'sı 40 saat ve daha az çalıştığını belirtirken, % 75'i 40-50 saat arasında çalıştıklarını belirtmişlerdir. % 13'ü 50-60 saat arası, % 5 i 60-70 saat arası çalıştıklarını belirtmiştir.
- Üniversite yüksek okul mezunu çalışanların haftalık standart çalışma sürelerinin üzerinde çalışma oranı düşmektedir. Buna karşın ortaöğretim ve ilköğretim mezunu çalışanların haftalık standart sürelerin üzerinde çalıştırılma eğilimleri artmaktadır.
- ilköğretim okullarında çalışanların % 54 ü, ortaöğretim kurumlarında % 50 si, İl/İlçe MEM lerde çalışanların % 24 ü haftada 40 saatin üzerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.
- Eş ve çocuk yardımının iyileştirilmesi konusunda çalışanların tamamına yakını fikir birliği halinde bir beklenti içerisinde.
- Çalışanların % 96'sı eğitim ödeneğinden kendilerine de ödenmesini istemektedir.
- Çalışanların % 96'sı bakanlıklar arası ücret farklılığının giderilmesini talep ederken, %4'ü bu görüşte değildir.
- Çalışanların % 96'sı giyim yardımı başlığı ile yapılan ödemelerin kendilerine nakden verilmesini bildirmişlerdir.
- Çalışanların % 83'ü mesai görev dışı işlerde okul aile birliği bütçesinden ödeme yapılabileceğini belirtmişlerdir.
- Çalışanların % 52 si fazla mesai yaptığını belirtirken % 48'i fazla mesai yapmadığını bildirmiştir.
- Ulaşımda işyeri servisinden faydalananların oranı % 23 tür. Geri kalan % 77'lik kesim işyeri ile evi arasındaki ulaşımı kendi imkanlarıyla sağlamaktadır.
- Çalışanların % 91'i kendisine kurumdan maaş haricinde bir ödeme yapılmadığını bildirmiştir.
- Çalışanların % 93'ü aldığı ücretin yaptığı işe uygun olmadığı görüşündedir.
- Çalışanların % 94 ü döner sermaye payı almadıklarını belirtirken, sadece % 6'sı bu tür bir ödeme aldığını bildirmiştir.
- Çalışanların sadece % 4'ü kurumundan ulaşım giderleri için yardım aldığını bildirmiştir. Geri kalan% 96 lık bölüm bu türden bir yardım almadıklarını bildirmişlerdir.
- Çalışanların % 96'sı kendilerine ikili öğretimden dolayı bir ödeme yapılmadığını bildirmişlerdir.
- Çalışanların % 75'i yaptığı işin görev alanıyla ilgili olduğunu belirtirken % 25'i yaptığı işin görev alanıyla ilgili olmadığını ifade etmektedir.
- Çalışanların yaklaşık % 43'ü iş yükü ile personel sayısı arasında standartlara uygun dengeli dağılım olduğunu ifade ederken, % 57'si ise iş yükünün personele dengeli dağıtılmadığı görüşündedir.
- Çalışanların % 67 si bazı durumlarda kendisinden görevi dışındaki işleri yapmasının talep edildiğini bildirirken, % 33'ü bu görüşte değildir.
- Çalışanların dörtte üçü göreviyle ilgili işlerde amirleriyle bir sorun yaşamadığını belirtirken, dörtte biri ise amirleriyle çeşitli sorunlar yaşadığını bildirmiştir.
- Çalışanların %60'ı görevine uygun düşmeyen işleri de yaptığını söylerken, % 40'ı yaptığı işlerin görevine uygun olduğunu belirtmiştir
- Çalışanların tamamına yakını istek dışı geçici görevlendirmelerin keyfilikten çıkartılması gerektiği görüşündedir.
- Çalışanların tamamına yakını işyerlerine atanırken ikamet ettiği semt veya bölgenin dikkate alınması gerektiği görüşündedirler.

- Çalışanların % 40'lık bir kesimi, yöneticilerin kendi şahsi işlerinde personeli çalıştırdığını söylemektedir.
- Çalışanların % 47'lik bir kesimi soruşturma tehdidi ile kendilerine angarya iş yaptırıldığını belirtmişlerdir.
- Çalışanların tamamına yakını "Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" maddesinin istismarı önlenmelidir." Görüşündedir.
- Çalışanların tamamına yakını okullarda gece bekçisi / güvenlik görevlisi kadrolarının ihdas edilmesi gerektiği görüşünü taşımaktadırlar.
- Nitekim araştırmaya katılanlar kalorifer yakma işini uzmanlık gerektiren özellikli ve müstakil bir iş olarak tanımlamaktadırlar.
- Araştırmaya katılan çalışanların tamamına yakını dinlenme saatlerinin belirlenerek riayet edilmesi görüşünü savunmaktadırlar.
- Çalışanların % 19'u terfi sorunu yaşadığını belirtirken, % 81'i ise terfi sorunu yaşamadığını ifade etmiştir.
- Çalışanların % 69,'u derece ve kademesinin eğitim durumuna uygun olduğunu belirtirken, % 31 i uygun olmadığı görüşündedir.
- Çalışanların % 15'i terfilerinin zamanında yapılmadığını belirtirken, %85 zamanında yapıldığını bildirmiştir.
- Çalışanların % 32'si eğitimine uygun kadro intibaklarının yapılmadığı görüşünü ifade ederken, %68'i eğitimlerine uygun kadro intibaklarının yapıldığını bildirmiştir.
- Çalışanların sadece % 5'lik bölümü yiyecek yardımı aldığını belirtirken, %95 bil bölümü almadığını bildirmiştir.
- Çalışanların % 37 si giyecek yardımı almadığını belirtirken, % 63'ü ise giyecek yardımı aldığını bildirmiştir.
- Çalışanların % 56'sı belirli dinlenme saatlerinin olmadığını belirtirken, % 44'ü işyerlerinde belirli dinlenme saatlerine uyulduğunu bildirmiştir.
- Çalışanların %77'si görevini severek yaptığı görüşünü ifade ederken, %23 lük bir kesimi görevini severek yapmadığını bildirmiştir.
- Çalışanların % 90'ı personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalıdır görüşünü savunurken, % 10'luk kesim bu görüşte değildir.
- Çalışanların % 50'si tayinlerin adaletli yapıldığına inandığını belirtirken, geri kalan % 50'lik kesim tayinlerin adaletli yapılmadığı görüşündedir.
- Çalışanların %11'i sendika ve derneklere üye olurken baskı gördüklerini belirtirken, % 89'u bu konuda bir baskı görmediklerini bildirmişlerdir.
- Çalışanların % 28'i Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor görüşünü savunurken evet, % 72'si bu görüşte olmadığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin bu soruya verdikleri cevapların dağılımı sendika üyesi olup olmama durumlarına göre incelendiğinde bir fark gözlemlenmemiştir. Üniversite mezunu çalışanlar sendika üyelerine ayrıcalık yapıldığını diğer eğitim durumundaki kişilere göre daha yüksek oranda ifade etmektedirler.
- Çalışanların %79'u görevde yükselme sınavla yapılmalıdır görüşünü savunurken, %21'i bu görüşte değildir.
- Çalışanların % 87'si görevde yükselmenin diploma, liyakat ve hizmet yılı dikkate alınarak yapılması gerektiği görüşünü savunurken, % 13'ü bu görüşte olmadığını bildirmiştir.
- Çalışanların %83'ü ölüm izinlerinin anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamı gerektiği görüşünü savunurken, %17'si bu görüşe katılmadığını bildirmiştir.

- Çalışanların nerdeyse tamamı kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmelidir görüşündedir.
- Çalışanların %82'si okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırıldığını bildirirken, %18'i bu görüşte değildir.
- Çalışanların %10'u kurum lojmanından yararlandığını bildirirken, % 90'ı lojman olanaklarından faydalanmadığını belirtmiştir.
- Çalışanların % 39'u hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldığını belirtirken, % 61'i herhangi bir hizmet içi faaliyete katılmadığını bildirmiştir.
- Üniversite ve yüksekokul mezunu çalışanlar hizmet içi eğitim faaliyetlerine yaklaşık % 60'ar oranında katıldıklarını belirtirken, ilköğretim mezunu çalışanların hizmet içi alma oranı % 19 dur, bu oran ortaöğretim mezunu çalışanlarda % 34'e çıkıyor.
- Çalışanların % 15'i mevcut işine ek olarak mesai saatleri dışında imkan buldukça ek gelir getirici faaliyetlerde bulunduğunu bildirmiştir. Bayan çalışanların sadece % 7'si ek iş yaparken, bu oran erkeklerde % 16 ya çıkmaktadır. Ek iş yapan çalışanlar 36-45 yaş grupları arasında yoğunlaşmaktadır.
- Çalışanların yaklaşık yarısı izinlerini düzenli olarak kullandıklarını bildirirken, dörtte biri düzenli kullanmadıklarını, geri kalan dörtte biri ise bazen izin kullandıklarını bildirmişleridir.
- Yıllık izinlerini tatil bölgelerinde geçiren çalışanların oranı % 3, memleketinde aileleri yanında geçirenlerin oranı % 48, ikinci işinde çalışanların oranı %15 ve tatil yapmayanların oranı ise % 34 dür.
- Çalışanların % 91'i mesleki faaliyetlerinin toplum yararına olduğu görüşünü benimserken, % 9'u yaptığı işin toplum faydasına olmadığını düşünmektedir.
- Çalışanların % 62 si yaptıkları işe toplumun yeterince saygı göstermediğini düşünürken, % 38'i ise toplumdan işleri dolayısıyla saygı duyduklarını belirtmişleridir.
- Çalışanların % 54'ü iş tatmin düzeylerinin düşük olduğunu belirtirken, % 46'sı yaptıkları işten memnun olduklarını bildirmişlerdir.
- Çalışanların iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre farklılıklar göstermektedir.
- Çalışanların % 15'i çalıştığı kadrolarını müstahdem, hademe, hizmetli olarak isimlendirirken, % 5'i işgören, % 10'u eğitim emekçisi, % 55' i memur ve şef, % 15'i de görevli, bekçi ve diğer unvanları belirtmişleridir.
- Çalışanların % 90'ı emeklilik zamanı geldiğinde emekli olmayı düşündüğünü belirtirken, % 10'luk bir bölümü hemen emekli olmak istemediklerini bildirmişlerdir.
- Çalışanların % 66'sı emekli olduktan sonra gelir getirici bir işte çalışmak istediklerini bildirirken, % 34'ü çalışmak istemediklerini bildirmiştir.
- Çalışanların % 54'ü okul/kurum yöneticilerinin personelin hepsine eşit davrandığı görüşünü belirtirken, % 46'sı eşit davranılmadığı görüşündedir.
- Çalışanların % 29'u okul/kurum yöneticilerinin karar alma süreçlerinde kendi görüşlerinin sorulduğunu ve önerilerine değer verildiğini belirtirken, % 71'i karar alma süreçlerine görüş ve önerileriyle de olsa katılmadıklarını bildirmişlerdir.
- Okul/kurum yöneticileri şahsi işlerinde kendilerini çalıştırdığını belirtenlerin oranı %20, bu görüşte olmayanların oranı ise % 80'dir.
- Okul / kurum yöneticilerinin şahsi işlerini yaptırmak için kendilerine baskı yaptığı görüşünde Olanların oranı % 11 iken, çalışanların % 89'u bu görüşe katılmadıklarını bildirmiştir.
- Okul / kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de (gece bekçiliği, boya-badana, kalorifer yakma vb.) bize yaptırıyor diyen çalışanların oranı % 43 tür. Çalışanların % 57'si bu görüşte olmadıklarını belirtmektedir.
- Kendisini eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak gören çalışanların oranı % 79 iken, bu görüşe katılmayanların oranı % 21 de kalmaktadır.

- Çalıştığı Okul / kurumun kendisini eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak kabul ettiğini düşünenler % 53 iken, bu görüşe katılmayanların oranı % 47'dir.
- Çalışanların % 64'ü okul / kurum yönetiminden memnun olduklarını belirtirken, % 36'sı memnun olmadığını bildirmiştir.
- Çalışanların % 46'sı çalışma ve dinlenme odalarından memnun olduklarını belirtirken % 54'ü memnun olmadığını bildirmiştir.
- Çalışanlar % 34'ü serbest zamanlarını değerlendirmek için spor yaptığını belirtirken, % 66'sı spor yapmadığını bildirmiştir.
- Serbest zamanlarında kahvehaneye gittiğini belirten çalışanların oranı % 21 iken, kahvehaneye gitme alışkanlığı olmadığını bildirenlerin oranı % 79'dur.
- Çalışanların sadece % 12 si sinema / tiyatroya gittiğini belirtirken, % 88'i gitmediğini bildirmiştir.
- Çalışanlar arasında serbest zamanlarında kitap okuyanların oranı % 45 iken, kitap okumadığını bildirenler % 55'lik bir oranı oluşturmaktadır.
- Çalışanların % 71'i gazete ve dergi okurken, % 29'u okumadığını bildirmiştir.
- Çalışanlardan serbest zamanlarında ailesiyle birlikte TV seyredenlerin oranı % 80 iken, seyretmeyenlerin oranı % 20'dir.
- Çalışanların % 68'i serbest zamanlarında müzik dinlediğini belirtirken, % 32'si müzik dinlemediğini bildirmiştir.
- Çalışanların % 68'i serbest ,zamanlarda akraba ziyaretine gittiğini belirtirken, % 32 si gitmediğini bildirmiştir.
- Çalışanların % 35'i serbest zamanlarında sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katıldığını belirtirken, % 65'i bu tür etkinliklere katılmadığını söylemiştir.
- Erkek çalışanların % 40' sivil toplum faaliyetlerine katılma eğilimi gösterirken, bu oran bayan çalışanlarda % 12 civarındadır.
- Sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarına katılma oranı çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- Serbest zamanlarında ikinci bir işte çalıştığını ifade edenlerin oranı % 25 iken, ikinci bir işte çalışmayanların oranı % 75'tir.
- Araştırmaya katılan çalışanların % 13'ü görevine uygun düşmeyen bazı işleri, kurum idaresinin baskısından dolayı yaptığını söylerken, %10'u görevinin neler olduğunu iyi bilmediğinden, % 44'ü çalışma huzurunun bozulmaması için, % 23'ü de mesai arkadaşlarıyla birlikte hareket etmek için yaptığını bildirmiştir.
- Olumlu ve başarılı görev anlayışından dolayı çalışanların % 32 si kademe ilerlemesi, % 17' si aylıkla ödüllendirme, % 3'ü izinle ödüllendirme, % 44'ü takdir ve teşekkür belgesiyle ödüllendirme aldığını belirtmiştir.
- Yönetime katılma amacıyla çalışanların % 60'ı söz ve temsil hakkı verilmesini, % 29'u düzenli aralıklarla görüş alışverişi toplantılarına çağırılmak, % 30'u kurumun özeleştiriyi yaparak kendini değerlendirmesini, % 42'si bilgilendirme toplantılarının yapılmasını önermektedir.
- Çalışanların % 75'i eğitim çağındaki çocuklarına eğitim destekleri verilmesini, % 41'i evlenme yardımı verilmesini, %52'si şehir içi ulaşım kartı verilmesini, %41'i çocuklar için kreş ve bakımevleri açılmasını, % 59'u kuruma ait dinlenme tesislerinden yararlandırılmayı talep etmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanlar aylık gelirleriyle kendileri ve aile fertleriyle birlikte yaklaşık 4 kişinin hayatını idame ettirme gayreti içindedir. Bu duruma göre çalışanın aile fertlerine düşen kişi başı yıllık net harcanabilir gelir 1500 \$ civarındadır. Eşi de halen çalışan 4 kişilik memur ailelerinde yıllık kişi başı gelir 1900 \$ /yıdır. Çalışan ve tüm aile fertlerinin sosyal güvenlik şemsiyesi altında olduğu varsayılırsa buna yıllık sağlık harcamaları dahil değildir. Emekli sandığı istatistik verilerine göre kişi başına yıllık sağlık harcamaları tutarı 363 \$/yıl dır. (Kaynak: http://www.emekli.gov.tr/saglik_mali_istatistik.html).

Araştırmaya katılan çalışanların 1011 kişisi evlidir. Bunların 603 ü eşlerinin çalışma durumunu soran soruyu cevaplamış, cevap verenlerden %26 sı eşlerinin çalıştığını bildirmiştir. Çalışanların %74 ünün eşleri herhangi bir ücretli işte çalışmamaktadır.

Ankete katılan çalışan başına ortalama çocuk sayısı 2 çocuk civarındadır.

Eğitim çalışanlarının %95'i emeklilik koşullarını elde edince emekli olma eğilimindedir.

Çalışanların %81'i 1-3 kez görev yeri değişikliği yaşarken, geri kalan %19 u ise muhtemelen eş durumundan dolayı daha fazla görev yeri değişikliği yaşadığını bildirmiştir.

Çalışanların %24 ü iş hacmine göre personel sayısının yeterli olduğunu ifade ederken, %76 sı personel sayısının mevcut iş hacmine göre yetersiz kaldığını belirtmiştir.

Kadın çalışanların fazla mesai yapma eğilimi erkek çalışanlara göre daha düşüktür.

Çalışanların ortalama %22 si haftada 51 saatten fazla çalıştıklarını belirtmektedir. Haftalık yasal çalışma saatini geçen süreler için fazla mesai ücretinin tahakkuk ettirilmesi gerekmektedir. Aksi halde sorunun hukuki ve sosyal boyutlarıyla çalışanların sorunlarını artıracakları anlaşılmaktadır. İlköğretim okullarında çalışanların %54 ü, ortaöğretim kurumlarında %50 si, İl/İlçe MEM'lerde çalışanların %24 ü 40 saatin üzerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Eş ve çocuk yardımının iyileştirilmesi konusunda çalışanların tamamına yakını fikir birliği halinde bir beklenti içerisindedir. Çalışan kesim üzerindeki vergi yükünün azaltılmasında bir değişken olarak çalışanın eş ve çocukları için özel indirim giderlerinin artırılması yoluna gidilmeli, bunun yanında eş ve çocuk yardımlarının artırılma olanakları üzerinde ciddi çalışmalar yapılmalıdır.

Çalışanların %96'sı eğitim ödeneğinin kendilerine de ödenmesini istemektedir.

Çalışanların %96'sı bakanlıklar arası ücret farklılığının giderilmesini talep ederken, %4'ü bu görüşte değildir.

Bakanlıklar arası ücret farklılıklarının bulunması son derece yanlıştır. Eğitim çalışanlarının yaptığı işlerin diğer kamu kurumlarındaki çalışanlardan daha az önemli olduğunu söylemenin tutarlı ve sağlam bir gerekçesi bulunmamaktadır. Eğitim alanındaki çalışanlara diğer kesimlerdeki çalışanlar kadar değer ve önem verilmek zorundadır. Çalışanlar arasında ücret adaletsizliği giderilmelidir.

Çalışanların %96'sı giyim yardımı başlığı ile yapılan ödemelerin kendilerine nakden verilmesini bildirmişlerdir. Kamu kesiminde çalışan memurların ücret ve maaşlarının ekonomik krizler ve enflasyondan kaynaklanan nedenlerle son 30 yılda reel olarak önemli ölçüde gerilediği bir gerçektir. Bu nedenle çalışanlar ellerine geçecek her ilave ödemenin sağlayacağı katkıyı çok önemsemektedir. Kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi verimliliğinin artırılmasının çalışanlara ödenen ücret düzeyi ile de ilgili olduğu bir gerçektir.

Çalışanların %52 si fazla mesai yaptığını belirtirken %48'i fazla mesai yapmadığını bildirmiştir. Eğitim çalışanlarında tam gün mesai koşulu vardır. Bu nedenle ikili eğitim denen sabahçı / öğlenci uygulamasından ilave bir gelirleri söz konusu değildir. Bu araştırmaya katılanların sadece %4'ü ikili eğitimden kaynaklanan bir ek ödeme aldığını bildirmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı eğitim

kurumlarında ikili eğitim verilen okullarda çalışanların iş yükünün arttığı bir gerçektir. Bu nedenle bu eğitim kurumlarında öğretmen dışı kadrolardaki çalışanlara ikili öğretim ödeneği verilmesinin yerinde bir uygulama olacağı açıktır.

Çalışanların %93'ü aldığı ücretin yaptığı işe uygun olmadığı görüşündedir. Bu düşünce çalışanlarda değerlerinin kamu yönetimi tarafından gerektiği gibi takdir edilmediği, kendilerinin ve yaptığı işlerin önemsenmediği duygusunu güçlendirmektedir. Bu psikolojik durum çalışanların iş verimliliğinin düşmesinde bir etken olabilir.

Çalışanların sadece %4'ü kurumundan ulaşım giderleri için yardım aldığını bildirmiştir. Geri kalan%96 lık bölüm bu türden bir yardım almadıklarını bildirmişlerdir. İstanbul, Ankara gibi büyük illerdeki eğitim çalışanlarına ulaşım ödeneği verilmelidir.

Bütçe olanaklarının yetersiz olduğu, işgücü veriminin düşük olduğu gibi çeşitli nedenlerle kamu kesimi çalışanlarına yapılan ücret ödeneklerinin artırılamayacağı öne sürülmektedir. Bu iki konu ile memurların asgari geçimlerini sağlayabilecekleri ücret seviyelerine kavuşturulması arasında bir ilişki yoktur. Bütçe olanaklarının geliştirilmesi, harcamalarının etkinleştirilmesi bütçe idaresinin sorumluluğu altında olan bir husustur. Aynı şekilde işgücü verimliliğinin artırılması da idarenin sorumluluğu altında olan bir görevdir. Bu iki önemli kamu yönetimi sorumluluğun etkin bir şekilde yerine getirilememesinin faturası yönetimde söz sahibi bile olmayan çalışan kesime çıkarılması doğru değildir.

Çalışanların %75'i yaptığı işin görev alanıyla ilgili olduğunu belirtirken %25'i yaptığı işin görev alanıyla ilgili olmadığını ifade etmektedir. Bu araştırmanın değişik yerlerinde ifade edildiği gibi görev tanımlarının net olarak belirlenmediği anlaşılmaktadır. Bakanlık personel genel müdürlüğü her düzeydeki personelin görev tanımlarını hazırlayarak bir el kitabı yayınlamalıdır.

İş yükü dağılımı konusunda çalışanların yarısından fazlası çeşitli olumsuzluklar bulunduğu inancındadır. Bu sorunun işyerleri düzeyinde ele alınarak çözüme kavuşturulması gerekir.

Çalışanların %60'ı görevine uygun düşmeyen işleri de yaptığını söylerken, %40'ı yaptığı işlerin görevine uygun olduğunu belirtmiştir. İşyerlerinde görev ve sorumlulukların, açıkça belirlenmiş, işlerin planlanmış, görev taksimlerinin yapılmış olması gerekir. Bir dönemde yapılacak işlerin detaylı bir şekilde dökümü yapıp belirlenerek, hangi işin, kim tarafından, ne kadar süre içerisinde, hangi kaynaklarla yapılacağı zaman çizelgelerine bağlanmalıdır. Bu iş yükü çalışanlarla birlikte belirlenerek onların karar alma sürecine katılmaları sağlanmalı, bu şekilde işyerinde güç birliği ve işbirliği içerisinde çalışma ortamı oluşturulmalıdır. İyi planlanmamış, astlarla paylaşılmamış yönetim faaliyetleri çalışanlarda iş yükünü ve stresini artıracak açıktır. Bu koşullar işyerlerinde çalışan mutsuzluğuna yol açacağından iş verimi de düşecektir.

Çalışanların tamamına yakını istek dışı geçici görevlendirmelerin keyfilikten çıkartılması gerektiği görüşündedir.

Çalışanların tamamına yakını işyerlerine atanırken ikamet ettiği semt veya bölgenin dikkate alınması gerektiği görüşündedirler. Özellikle büyük şehirlerde konut ve ulaşım giderleri ve sorunları bu konudaki talepleri haklı çıkartacak düzeylere ulaşmıştır. Türkiye'de dar ve sabit gelirliler içinde bulunan kamu çalışanları özellikle konut ve kira giderlerini karşılama konusunda büyük sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunlara çözüm üretilinceye kadar atamalarda daha fazla özen gösterilmesi gerektiği açıktır.

Çalışanların %40'lık bir kesimi, yöneticilerin kendi şahsi işlerinde personeli çalıştırdığını söylemektedir. Böyle ciddi bir konunun bu oranda yaşanması yetki ve sorumluluklarını tam olarak kavrayamamış deneyimsiz yöneticilerin çalışma huzurunu olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda konu hak ve görev ihlalinin önlenmesi açısından da önemlidir.

Çalışanların %47'lik bir kesimi soruşturma tehdidi ile kendilerine angarya iş yaptırıldığını belirtmişlerdir. Çalışanlara yönelik bir soruşturma işleminin yapılabilmesi için bir kusur veya görev ihlalinin bulunması gerekir. Soruşturma işleminin bir tehdit şeklinde çalışana karşı iş yaptırma aracı olarak kullanılması bir yönetici ve yönetim zaafıdır. Yönetim süreçlerinin ve görev tanımlarının açıklıkla yöneten ve yönetilenler tarafından bilinmesi bu tür yanlış uygulamaların işyerlerinde yapılmasını önleyici olabilir.

İşyerlerinde yönetim ve yönetici geliştirme için hizmet içi eğitimlere ve düzenlemelere daha fazla önem verilerek bu tür yanlış uygulamaların önüne geçmek mümkündür. Ayrıca eğitim yöneticilerin işveren adına yetkilerini kullanırken çalışanların haklarına saygı ve özen göstermeleri hem bir yönetim sorumluluğu hem de hukuki bir sorumluluktur. Sendikal örgütlenme ve bilinçlenmeyle birlikte çalışanların önümüzdeki dönemde bu tür konularda daha duyarlı olacağı öngörülebilir. Bu nedenle idarenin yönetim geliştirmeye daha fazla önem vermesi çalışma huzuru ve iş verimliliğinin sağlanması açısından önemlidir.

Soruşturma tehdidi ile angarya iş yaptırıldığını belirten çalışanların çoğunluğunu ortaöğretim ve ilköğretim mezunu çalışanlar oluştururken, bu tür olumsuz durumunun tüm çalışanların yarısının ortak sorunu olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların tamamına yakını "Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" maddesinin istisması önlenmelidir." Görüşündedir. Bilimsel yönetim yaklaşımıyla görev ve iş tanımlarının açıklıkla belirlenip yazılı kural ve süreçlere bağlanması, ilan edilmesi plansız ve sürpriz işlerin ortaya çıkmasını büyük ölçüde önleyecektir. Bunun sonucu olarak daha etkili bir yönetim yapısı oluşturmak mümkündür. Mevzuattaki "idarecinin vereceği diğer işleri yapar" şeklindeki ifadede "diğer işler" açıklığa kavuşturulmalı ve görev tanımlarına eklenmelidir. Dikkatli ve özenli bir tutumla bu tür belirsizliklerden kaynaklanan çalışan mutsuzluğunun önüne geçmek imkan dahilindedir.

Çalışanların tamamına yakını okullarda gece bekçisi / güvenlik görevlisi kadrolarının ihdas edilmesi gerektiği görüşünü taşımaktadırlar. Son yıllarda özellikle büyük şehirlerde yaygınlaşan adi suçların eğitim kurumlarına da yönelmesi bu konuda çalışanları bir görüş birliğine getirmiştir. Toplumsal huzur ve güvenliğin sağlanmasının çok önemli bir kamusal görev olduğu açıktır. Suçu önleyici ve caydırıcı önlemlerin alınması toplumdaki güven bunalımının da önüne geçecektir. Güvenlik görevlisi kadrolarının ihdas edilmesi, mevcutların artırılması tek başına soruna çözüm getirci bir önlem olmayacaktır. Aynı zamanda bu konu toplumsal bir duyarlılık ve bilinçlenme konusudur. Sorunun ekonomik ve sosyal boyutlarıyla titizlikle ve ciddiyetle ele alınması eğitim kurumlarının da sorumluluğunda olan bir husustur. Bu tip sosyal sorunların zaman içinde çözümünde eğitim kurumlarına önemli sorumluluk ve görevler düştüğü gerçeğini de göz ardı etmemek lazımdır.

Ülkemizin büyük bölümünde iklim koşulları eğitim dönemlerinde soğuk geçmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarında ısınma ihtiyacının karşılanması soğuk mevsimlerde önemli bir konu haline gelmektedir. Okullardaki kalorifer ve ısıtma tesis donanımlarının kullanılması, idamesi işlerinin ehliyetli kişilerce yapılması gerekmektedir. Nitekim araştırmaya katılanlar kalorifer yakma işini uzmanlık gerektiren özellikli bir iş olarak tanımlamaktadırlar.

Araştırmaya katılan çalışanların tamamına yakını dinlenme saatlerinin belirlenerek riayet edilmesi görüşünü savunmaktadırlar. Eğitim kurumlarında çalışma saat ve koşulları kapasite kısıtlarının etkisi altında belirlenmektedir. Bu nedenle çoğu zaman çalışanlar dinlenme saatlerini de çalışarak geçirmek zorunda bırakılmaktadırlar. Eğitimcilerden oluşan idareciler bu kapasite kısıtlarının getirdiği sorunları çalışma saatlerine riayet etmeden aşma eğilimi göstermektedirler. Ancak bu yapay ve istisnai çözümün yaygınlık kazanması zaman içinde çalışanlarda stres ve yorgunluk düzeylerini artırarak iş huzurunu ve verimini azaltmaktadır. Bu nedenle Çalışanların dinlenme saatleri belirlenerek, kapasite kısıtları gibi gerekçelerle bu hakkın ihlalinin önlenmesi üzerinde işyeri yönetimleri titizlikle durmalıdırlar.

Çalışanların %19'u terfi sorunu yaşadığını belirtirken, %81'i ise terfi sorunu yaşamadığını ifade etmiştir. Terfi sorunu yaşadığını düşünen çalışanların oranı idare ile çalışan arasında önemsenecek çapta bir diyalog ve iletişim sorunu bulunduğuna işaret etmektedir. Bu sorunun önemli bir nedeni merkezi bürokrasideki yavaşlık ve aşırı iş yükünden kaynaklanan duyarsızlaşmadır. Bilişim teknolojilerinin yaygınlaştığı ve geliştiği günümüzde bürokrasinin hız, özen, dikkat işlevlerinin önemli bir bölümü yönetim bilgi sistemleri altyapısı tarafından üstlenilebilir. İşyerleri ile merkezi bürokrasi arasında hızla yaygınlaşan internet bağlantılı çevrimiçi iletişim olanaklarının etkin kullanımı ve iyi tasarlanmış bir personel yönetim bilgi sistemi ile sorunun orta vadede büyük ölçüde çözüme kavuşturulması olanaklıdır ve sağlanmalıdır.

Çalışanların %69,'u derece ve kademesinin eğitim durumuna uygun olduğunu belirtirken, %31 i uygun olmadığı görüşündedir. Yukarıdaki paragrafta ifade edilen hususlar bu sorun içinde geçerlidir. Merkezi bürokrasinin işyerleri ile belge ve bilgi paylaşımı olanak ve hızları son derece gelişmiş durumdadır. BU teknolojik olanakların hızla etkin bir yönetim sistemi kurulmasında kullanılması kaçınılmazdır. Donanım açısından küçük yatırımlarla, ancak bu arada işgücü eğitime ve bilgi sistemlerinin tasarımına daha yoğun ve hızlı ilgi göstererek eğitim kurumlarında yönetim etkinliğinin artırılmasında bilişim teknolojilerinin sunduğu olanaklardan daha fazla faydalanmak bürokratik sorunların çözümüne önemli katkılar sağlayacaktır.

Çalışanların sadece %5'lik bölümü yiyecek yardımı aldığını belirtirken, %95 bil bölümü almadığını bildirmiştir. Çalışanların işyerlerinde yemek ve beslenme ihtiyaçlarının yeterli, sağlıklı bir şekilde karşılanması gerekir. Bu tür temel ihtiyaçların organize, sistematik ve planlı bir şekilde karşılanması için gerekli önlemlerin alınması iş verimliliği ve huzurunun sağlanması açısından son derece önemlidir.

Çalışanların %37 si giyecek yardımı almadığını belirtirken, %63'ü ise giyecek yardımı aldığını bildirmiştir. Bu aynı kuruma bağlı olan işyerlerinde adaletsiz bir uygulamadır. Bu sorundan etkilenen kesimin belirlenerek adil bir çözüm geliştirilmelidir.

Çalışanların %77'si görevini severek yaptığı görüşünü ifade ederken, %23 lük bir kesimi görevini severek yapmadığını bildirmiştir. %23 lük hayır cevabı iş tatmin (huzur) düzeyi düşük çalışan kesimin çekirdek oranı hakkında da bir fikir vermektedir. Bu memnuniyetsizliğin nedenlerini araştırmak başka bir araştırma konusu olmakla birlikte kurum yöneticilerinin motivasyon tekniklerini etkili ve yeterli bir şekilde kullanmaları gerektiği hususu açıktır.

Çalışanların %90'ı personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalıdır görüşünü savunurken, %10'luk kesim yerinden memnun olduğundan olsa gerek hayır cevabı vermiştir. Çalışanların kendi aralarında anlaşarak atandıkları birimleri değiştirme uygulamaları çeşitli dönemlerde Milli Eğitim Bakanlığı'nda ilk atama kurlarının değişimi sağlanarak yapılmıştır. Bunun sürekli bir atama ve yer değiştirme uygulaması şekline dönüştürülmesinin, idareye ve çalışanlara getireceği olumsuz veya olumlu etkilerin neler olabileceği konusunda kısa yoldan bir fikir yürütme olanağımız yok. Fakat çalışanların önemli bir oranı tarafından dile getirilen bu talebi idarenin görmezden gelmesi de beklenemez. Konunun önemle ele alınıp incelenerek yapılabilirliğinin test edilmesi gerekir. Bu uygulamanın kötüye kullanımını engelleyecek düzenlemeler yapıldığı takdirde çalışanların iş verimliliğine, iş tatminine, sosyal ve ekonomik faydalarına ne türden katkılar sağlayacağı hususu konuyla ilgili daha hassas bir ölçme düzeyinde yapabilecek başka bir araştırmanın konusu olabileceğini belirtmekte fayda vardır.

Çalışanların %50'si tayinlerin adaletli yapıldığına inandığını belirtirken, geri kalan %50'lik kesim tayinlerin adaletli yapılmadığı görüşündedir. Bu konuda bir sorun olduğu açıktır. Bu alanda olumsuzluk yaşayan memnuniyetsiz bir çalışan kesiminin varlığı, idari bir zaafın sonucudur. Buna benzer olumsuz duyguların ve kanaatlerin giderilmesi etkin bir yönetim anlayışı uygulaması ve kültürünün gelişmesine

bağlıdır. Kamu çalışanları içinde eğitim çalışanlarının payı büyüktür. Sayısal olarak bu büyüklükte bir idari yapı içinde görevlendirme ve tayinlerde eşitlik ve adalet ilkesinin gözetilmesi son derece önemli bir ihtiyaç ve gerekliliktir.

Çalışanların %11'i sendika ve derneklere üye olurken baskı gördüklerini belirtirken, %89'u bu konuda bir baskı görmediklerini bildirmişlerdir. Ancak sendikal faaliyetlerde küçük sayılar bile bazı durumlarda sendikaların görüşmelere katılamaması sonucunu doğurur.

Sendikalar arasındaki rekabetin ve faaliyetlerin yasalara ve etik kurallara uygun olarak yürütülmesi esas olmalıdır. Bu konuda çalışanlara herhangi bir gerekçeyle, herhangi bir kişi, kurum veya kesimden gelebilecek baskı ve yönlendirmeler sağlıklı bir sendikal sistemin gelişimini olumsuz etkileyecektir. Bu olumsuzluktan her kesimin değişik yer ve zamanlarda olumsuz etkilenebileceği de açıktır. O nedenle konuyla ilgili baskının şekli, nedenleri ve derecesi konusunda ilgililer tarafından daha detaylı bir araştırma yapılması önerilir.

Çalışanların %28'i Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor görüşünü savunurken, %72'si bu görüşte olmadığını belirtmiştir. Sendika ve dernek üyelerine ayrıcalık tanındığını ifade eden %28 lik kesimin bu kanaatleri önemsenmelidir. Ancak bu yargıyı destekleyen nedenlerin neler olabileceği hususu bu araştırmanın konusu ve amacı dışında olduğundan ölçülmemiştir. Araştırmaya katılan kişilerin bu soruya verdikleri cevapların dağılımı sendika üyesi olup olmama durumlarına göre incelendiğinde bir fark gözlemlenmemiştir.

Bu ayrıcalık sendika üyeleri arasındaki dayanışmadan mı kaynaklanmaktadır. Bir haksız rekabet sonucu mu bu kanaat oluşmaktadır.

Çalışanların %83'ü ölüm izinlerinin anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamı gerektiği görüşünü savunurken, %17'si bu görüşe katılmadığını bildirmiştir. Birinci derece yakınlar dışında kalan akrabaların ölümü halinde çalışanlara nasıl bir ölüm izni verilebileceği konusu sendika işveren taraflarının üzerinde müzakere edebilecekleri konulardan birisidir. Ancak çalışanların yakın akrabalarının cenaze ve defin işlerine yardımcı olmak için idarece makul bir süre izinli sayılması yerinde bir düzenleme olacaktır.

Çalışanların nerdeyse tamamı kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmelidir görüşündedir. Kamu hizmetlerinin görülmesinde bir işbölümü olduğu bir gerçektir. Bu nedenle kamu hizmetlerinin bazılarının diğerlerinden üstün olduğu varsayımı yeniden tartışmaya açılmalıdır. Bir kısım kamu hizmetlerinin diğerlerine göre zor olduğu hususu da objektif kriterlere göre açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu şekilde çeşitli kamu kurumları çalışanları arasındaki ücret farklarından kaynaklanan huzursuzluklar ve ücret adaletsizlikleri ortadan kaldırılmalıdır.

Çalışanların %82'si okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırıldığını bildirirken, %18'i bu görüşte değildir. Hizmetlilere gece bekçiliği görevi verilmemelidir.

Çalışanların %10'u kurum lojmanından yararlandığını bildirirken, %90'ı lojman olanaklarından faydalanmadığını belirtmiştir. Ülkemizde dar ve sabit gelirli kesimlere yönelik ekonomik konut arzı iskan politikası içerisinde ihmal edilmiş bir husustur. Son yıllarda toplu konut projelerine kamu yönetiminin desteği artmıştır. Refahın ülke geneline yayılmasında iskan politikasının ihtiyaca göre bir plan doğrultusunda yürütülmesi ve daha makul ödeme koşullarında konut edinme olanaklarının geliştirilmesi gerekir. Ücretli kesimin yüksek kiralar ile düşük kalitede konutlarda oturduğu yıllardır bilinen bir gerçektir. Gayrimenkul rantı ve piyasa koşulları iskan politikasını belirlemeye başladığı takdirde gelir dağılımı ücretli kesim aleyhine bozulacaktır. Halbuki iskan ve konut politikası kamunun yerel ve merkezi yönetimleri tarafından gayrimenkul rantı endişelerinin dışında hazırlanıp yürütülmelidir. Kentlerde hazine arazileri üzerinde ortaya çıkan gecekondular ve gayrimenkul

rantı devletin gücüne ve mülkiyetine rağmen oluşmuştur. Bu olumsuz gelişmeler şehirleşmenin sürdürülebilir altyapı maliyetini artırarak hazine arazilerinin haksız el değiştirmesi yanında kamunun kentsel yatırımlarında kaynak israfını da artırmıştır. Eğitim çalışanlarının yaşam kalitesinin artırılmasında işyeri koşulları kadar iskan koşulları da önemlidir. Bu nedenle sadece okul binalarının yapılması eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması açısından yeterli değildir. Bunun yanında o eğitim kurumlarında istihdam edilecek kişilerin iskan ihtiyaçlarına da makul çözümler geliştirilmelidir. Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde önemli bir girdi olan işgücünün iskan ve konut sorunu çözümü hizmetin başarısı açısından önemlidir. Bu nedenle tüm yerleşim yerlerinde konut envanteri belirlenerek çalışanların barınma ihtiyaçları makul maliyetlerle karşılanmalıdır. Bu konuda merkezi yönetime, yerel yönetimlere, okul idarecilerine, bölge halkına, okul aile birliklerine çeşitli görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Çalışanların %39'u hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldığını belirtirken, %61'i herhangi bir hizmet içi faaliyete katılmadığını bildirmiştir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri yönetim etkinliği ve iş verimliliğinin geliştirilmesi için kullanılan önemli araçlardan birisidir. Bilgi toplumlarının bir özelliği de yaşam boyu öğrenme süreçlerinin yaygın olarak kullanılıyor olmasıdır. Dinamik örgütlerde işgücü geliştirme işlevi son derece önemlidir. Örgütsel performans artırımında, nitelikli işgücüne yapılan yatırımın önemi tüm bilim ve yönetim çevrelerinde kabul gereken bir husustur. Bu nedenle eğitim kurumlarında her düzeydeki çalışanın mesleki ve sürekli eğitim ihtiyaçları üzerinde önemle durularak mevcut aksaklıklar ve boşluklar giderilmelidir. Günümüzde bilgi toplumlarında iş yönetimi faaliyeti bilgi yönetimi anlamında kullanılmaya başlanmıştır. İş yapma süreçlerine daha fazla bilgi girdisinin katılması kurumların yönetim başarısı açısından son derece önemlidir. Türkiye'de kamu yönetimi faaliyetlerinde reform çalışmaları, bilgi toplumuna geçiş açısından son dönemlerde hız kazanmıştır. Bu nedenle kurumlarda örgütsel değişim süreçleri hızlanmıştır. Değişim ve gelişimin en önemli girdisi ise daha fazla bilgidir. İşgücü yetenek ve yetkinliklerinin geliştirilmesine yapılacak yatırımların yüksek katma değerli çıktılar elde etmeye ve daha iyi çalışma koşulları sağlamaya katkıda bulunacağı hususu tartışma götürmez bir gerçektir. Bu nedenlerle eğitim kurumları çalışanlarına yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri kurumların stratejik gelişme planlarının gereklerini karşılayacak düzeye getirilmelidir. Hizmet içi eğitim maliyetlerini düşürecek yapısal donanım ve kaynaklara sahip bulunan eğitim kurumlarının bu faaliyetleri daha az yatırımla karşılayabileceği de düşünülürse işgücü geliştirilmenin sanıldığından daha kolay olduğu anlaşılacaktır.

Üniversite ve yüksekokul mezunu çalışanlar hizmet içi eğitim faaliyetlerine yaklaşık %60 oranında katıldıklarını belirtirken, ilköğretim mezunu çalışanların hizmet içi eğitime katılma oranı %19 dur, bu oran ortaöğretim mezunu çalışanlarda %34'dür.

Çalışanların yaklaşık yarısı izinlerini düzenli olarak kullandıklarını bildirirken, dörtte biri düzenli kullanmadıklarını, geri kalan dörtte biri ise bazen izin kullandıklarını bildirmişleridir.

Yıllık izinlerini tatil bölgelerinde geçiren çalışanların oranı %3, memleketinde aileleri yanında geçirenlerin oranı %48, ek işte çalışanların oranı %15 ve tatil yapmayanların oranı ise %34'dür. Buna göre çalışanlar tatillerini planlarken ekonomik imkansızlıklardan dolayı seçim yapma olanakları düşüktür. Yıllık izinlerini turistik bölgelerde geçirenlerin oranının son derece az olması iç turizme katılmanın pahalı olduğunu göstermektedir. Kamu çalışanlarının yıllık izin ve dinlenme zamanlarını turistik bölgelerde geçirebilme olanakları geliştirilmelidir. Dış piyasaya daha ucuza satılan turistik konaklama ücretlerinin iç talebe de aynı koşullarda açılabilmesi için çalışanların işyerleri ve üye oldukları sendikalar aracılığıyla pazarlık güçleri kullanılmalıdır. Bu konuda işyerleri ve sendikalar turizm işletmeleriyle üye ve çalışanları adına toplu satın alma sözleşmeleri yapabilirler.

Çalışanların %91'i mesleki faaliyetlerinin toplum yararına olduğu görüşünü benimserken, %9'u yaptığı işin toplum faydasına olmadığını düşünmektedir. Bu olumsuz düşüncenin altında yatan nedenler araştırılmalıdır.

Çalışanların %62 si yaptıkları işe toplumun yeterince saygı göstermediğini düşünürken, %38'i ise toplumdan işleri dolayısıyla saygı duyduklarını belirtmişleridir. İşveren çalışanlarının saygınlıklarını artırmak için çalışmalar yapılmalıdır.

Çalışanların %54'ü iş tatmin düzeylerinin düşük olduğunu belirtirken, %46'sı yaptıkları işten memnun olduklarını bildirmişlerdir. Yaptığı işi sevmemenin çok çeşitli sebepleri olabilir. Ancak çalışanların motivasyonunun geliştirilmesi ve iş tatminlerinin artırılması aslında yönetsel bir görev ve sorumluluktur. Eğitim kurumları yöneticilerinin bu hususu göz önünde bulundurarak işgörenlerin mesleki gelişimlerine ve işyerlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesine daha fazla önem vermeleri gerekir.

Çalışanların %90'ı emeklilik zamanı geldiğinde emekli olmayı düşündüğünü belirtirken, %10'luk bir bölümü hemen emekli olmak istemediklerini bildirmişlerdir. Emeklilik yaşı ile ilgili yeni düzenlemelerin gözden geçirilmesi gerekir. Çalışma koşulları ve iş memnuniyet düzeyleri iyileştirilmediği takdirde emeklilik sürelerinin uzatılması çalışanlarda iş verimini düşürücü faktörlerden biri haline gelebilir. Çalışanların %66'sı emekli olduktan sonra gelir getirici bir işte çalışmak istediklerini bildirirken, %34'ü çalışmak istemediklerini bildirmiştir. Bay çalışanlarda emeklilik sonrası çalışma eğilimi bayan çalışanlara göre %20 daha yüksektir.

Çalışanların %54'ü okul/kurum yöneticilerinin personelin hepsine eşit davrandığı görüşünü belirtirken, %46'sı eşit davranılmadığı görüşündedir. Eşitsizliğin bulunduğunu ifade eden %46'lık oranı önemsemek gerekmektedir. Bu konuda çalışanlar arasında yer alan kanaatlerin incelenerek gerekli önlemlerin alınması, yanlış tutum ve davranışlar içindeki yöneticilerin bilgilendirilerek uyarılması gerekmektedir. Yönetimde düşüncelerin açıklıkla ifade edilmesi zaman alıcı bir yönetim anlayışı olmasına rağmen çalışanların kafalarında oluşan soru işaretlerini de ortadan kaldırmaya faydası olduğunu kabul etmek gerekir. İşyerlerinde esas olanın iş huzuru olduğu, karşılıklı dayanışma ve anlayışın benimsenmesi gerektiği konusunun altı önemle çizilerek bu sorunların ortadan kaldırılması için alınan önlemler ve iyileştirmeler sürekli izlenmelidir.

Çalışanların %29'u okul / kurum yöneticilerinin karar alma süreçlerinde kendi görüşlerinin sorulduğunu ve önerilerine değer verildiğini belirtirken, %71'i karar alma süreçlerine görüş ve önerileriyle de olsa katılmadıklarını bildirmişlerdir. Çalışanların kendilerine ve yaptıkları işlere, yöneticileri tarafından değer verildiğini düşünmeleri, iş tatmin düzeylerini artıracak ve verilen kararlara daha fazla bağlılık göstermelerini sağlayacaktır. Böylece iş verimliliklerinin yükseleceğini de söylemek mümkündür. Bu bakımdan çalışanların görüş ve önerileri ile katkıda bulunabilecekleri yönetim uygulamalarının geliştirilmesi (TKY, 6 Sigma gibi) ve bu kültürün işyerlerinde oluşturulmasını sağlamak gerekmektedir.

Okul/kurum yöneticilerinin şahsi işlerinde kendilerini çalıştırdığını belirtenlerin oranı %20, bu görüşte olmayanların oranı ise %80'dir. Eğitim çalışanlarının toplam sayıları göz önüne alındığında %20'lik oranı önemsemek gerekmektedir. Bununla ilgili kurum ve yöneticilerin bilgilendirilmesi, varsa yetki ve görevlerini kötüye kullananların uyarılması gerekmektedir.

Okul / kurum yöneticilerinin şahsi işlerini yaptırmak için kendilerine baskı yaptığı görüşünde Olanların oranı %11 iken, çalışanların %89'u bu görüşe katılmadıklarını bildirmiştir.

Okul / kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de (gece bekçiliği, boya-badana, kalorifer yakma vb.) bize yaptırıyor diyen çalışanların oranı %43 tür. Çalışanların %57'si bu görüşte

olmadıklarını belirtmektedir. İşyerlerinde iş ve görev tanımlarının daha detaylı olarak belirlenmesi görev, yetki ve sorumluluklar konusunda çalışanların daha fazla bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu konu hem yetki ihlali yapma ihtimali bulunan yöneticilerin hem de çalışanların bilgilendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Yöneticiler bayan çalışanlara da görevi olmadığı halde iş yaptırma eğiliminde olsalar da şikayetçi bay çalışanların oranı daha yüksektir. Bu durumda yöneticilerin bayan çalışanlara karşı biraz daha dikkatli ve özenli davranmaya çalıştıkları söylenebilir. Eğitim seviyesi üniversiteden ilköğretim düzeyine doğru azaldıkça bu hususta şikayet edenlerin oranı artmaktadır.

Çalıştığı Okul / kurumun kendisini eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak kabul ettiğini düşünenler %53 iken, bu görüşe katılmayanların oranı %47'dir. Bu sonuca göre çalışanların yarıya yakını çalıştıkları kurumun amaçları açısından kendilerinin önemsenmediği görüşünde oldukları söylenebilir. Çalışanları ile amaç birliği yapamayan örgüt, kurum ve yöneticilerin kendi kurumsal amaçlarını gerçekleştirirken başarılı sonuçlardan ödün vermek zorunda kalabileceklerini hatırlatmak gerekmektedir.

Çalıştığı kurum tarafından kendisinin eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görülmediğini eğitim durumuna göre daha yüksek oranda ifade eden kesim eğitimi ortaöğretim olan kesimdir.

Çalışanların %64'ü okul / kurum yönetiminden memnun olduklarını belirtirken, %36'sı memnun olmadığını bildirmiştir. Yöneticilerin çalışanları ile daha huzurlu bir iş ortamı oluşturmaları yönetim becerilerinin gelişmişlik düzeyiyle yakından ilgilidir. Kurumlarda yönetim görevi üstlenen kişilerin yönetici formasyon eğitimlerine daha fazla önem gösterilmelidir. Esasen bu konu hem kurumsal yönetim anlayışıyla hem de insan kaynağı yönetim yaklaşımının işyerlerinde yerleşmesiyle yakından ilişkilidir. Bu konulardaki yönetim zaafalarının bir bölümünü hizmet içi eğitim faaliyetleri ile gidermek mümkündür. Bir bölümü de yönetici seçim ve atamalarının daha etkili yöntemler kullanılarak yapılmasıyla önlenabilir.

Çalışanların %46'sı çalışma ve dinlenme odalarından memnun olduklarını belirtirken %54'ü memnun olmadığını bildirmiştir. İşgücü verimlilik ve memnuniyetinin bileşenlerinden birisi de çalışılan ortamların rahatlığı ve yeteri düzeyde konfora sahip olmasıyla yakından ilişkilidir. Bu nedenle çalışılan ortamların bakımı, onarımı, tasarımı yapılırken çalışanların konforu ve işin gerekleri üzerinde titizlikle durulması gerekir.

Çalışanlar %34'ü serbest zamanlarını değerlendirmek için spor yaptığını belirtirken, %66'sı spor yapmadığını bildirmiştir. Sporun sağlıklı ve zinde bir yaşam için önemi günümüzde daha çok vurgulanmaktadır. Eğitim kurumlarının çalışanlarının bireysel ve takım sporlarına katılmalarını teşvik etmesi gerekir. Bu konuda eğitim kurumları topluma öncülük yapabilir.

Çalışanlar arasında serbest zamanlarında Kitap okuyanların oranı %45 iken, kitap okumadığını bildirenler %55'lik bir oranı oluşturmaktadır. Son yıllarda kitap basım yayın teknolojilerindeki gelişmelerin kitap okuma alışkanlığını artırdığı söylenebilir. Bu olumlu gelişmenin devamı ve artması için teşvik edici önlemlerin alınması yerinde olacaktır. Her eğitim kurumu bünyesinde kütüphane ve okuyucu salonlarının oluşturulması ve bunun halka açık hale getirilmesi için Kültür Bakanlığı kütüphanecilik birimi ile işbirliği geliştirilebilir. Bağış, yardım ve ödenek ayrılarak her okula bir kütüphane kurulması öğrenci, öğretmen ve çalışanlar için faydalı olacaktır.

Araştırmaya katılan çalışanların %13'ü görevine uygun düşmeyen bazı işleri, kurum idarecisinin baskısından dolayı yaptığını söylerken, %10'u görevinin neler olduğunu iyi bilmediğinden, %44'ü çalışma huzurunun bozulmaması için, %23'ü de mesai arkadaşlarıyla birlikte hareket etmek için yaptığını bildirmiştir.

Olumlu ve başarılı görev anlayışından dolayı çalışanların %32 si kademe ilerlemesi, %17' si aylıkla ödüllendirme, %3'ü izinle ödüllendirme, %44'ü takdir ve teşekkür belgesiyle ödüllendirme aldığını belirtmiştir. Çalışanların olumlu görev anlayışları, performansları ve başarılı faaliyetleri daha titizlikle ödüllendirilmelidir. Takdir edilmek insanlar için bir ihtiyaçtır. Bu nedenle takdir edilen kişilerin iş tatmini ve bağlılıklarını artırmak için ödül sistemleri yönetim uygulamalarında sıkça kullanılmaktadır. İyiliğin öne çıkarılması ve örnek gösterilmesi yaygınlaşmasını kolaylaştırır. Takdir edilme, ödüllendirme gibi uygulamaların gerekli etkiyi gösterebilmesi için kişilerin barınma, beslenme, konut gibi temel ihtiyaçlarının yeterli bir düzeyde karşılanması gerekir. Çalışanların aldığı ücretlerle temel ihtiyaçlarını karşılayamadığı günümüz iş hayatı koşullarında takdir görmesi ve ödüllendirilmesi beklenen olumlu gelişmeleri sağlayamaz.

Yönetime katılma amacıyla çalışanların %60'ı söz ve temsil hakkı verilmesini, %29'u düzenli aralıklarla görüş alışverişi toplantılarına çağırılmak, %30'u kurumun özeleştirisi yaparak kendini değerlendirmesini, %42'si bilgilendirme toplantılarının yapılmasını önermektedir.

Yönetim etkinliğinin sağlanması karar süreçlerinde çalışanların katılımını zorunlu kılar.

Ortak amaçlar ve vizyonun paylaşılabilmesi ve bunları gerçekleştirme arzusu öncelikle amaçların açıklıkla anlaşılması, bilinmesi ve (gönülden) kabullenilmesini gerektirir.

Yönetimin özeleştiriyeye kapalı olması, örgütsel gelişime ve değişime ayak diremesi, kurum amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşılmasını engeller. Milli Eğitim Sistemi'ndeki tikanıklıkların aşılmasında ,ortak amaç ve vizyon etrafında el birliği gönül birliği ile çalışılmasının gereği açıktır.

Unutmamak gerekir ki ortak sorunlar ortak akılla çözülebilir.

Tablo 32'ye göre çalışanların %75'i eğitim çağındaki çocuklarına eğitim destekleri verilmesini, %41'i evlenme yardımı verilmesini, %52'si şehir içi ulaşım kartı verilmesini, %41'i çocuklar için kreş ve bakımevleri açılmasını, %46 sı internet hizmetlerinden ücretsiz yararlanabilmeyi, %59'u kuruma ait dinlenme tesislerinden yararlandırılmayı talep etmektedir.

Eğitim sektöründeki çalışan sayısının çokluğu ve yoğunluğu göz önünde bulundurulursa bir kısım ortak ihtiyaç ve sorunların çözümünde ortak politikalar geliştirilebilir. Sendika ve işyerleri ortak politikalar geliştirmek için uzlaşma ve arayış içinde olmalıdır.

Çalışan kişi başına iş yükü fazlalığından şikayet edilmektedir. İşyerlerinde yapılması gereken işler ile personel sayısı arasında uyum olmalıdır. İşyerlerinde iş dökümü (envanteri) çıkarılıp ihtiyaç analizi yapılarak gerekli personel sayısı ve çalışma süreleri, iş /adam saat cinsinden belirlenmelidir. Buna göre eksik olan kadrolar tamamlanmalıdır. Günlük, haftalık, aylık iş yükü ve görev dağılımı planlamaları yapılarak iş gücü ihtiyaç darboğazları belirlenmeli bu şekilde arıza zorunlu fazla çalışma durumlarından kaçınılmalıdır.

Okul aile ve okul öğrenci işbirliği ile yapılabilecek işler, çözülebilecek sorunlar belirlenerek fazla çalışmak zorunda kalan personelin üzerindeki ağır iş yükü hafifletilebilir.

Öğrencilerin çevre temizliği okul ve sınıf bakımı hakkında bilinçlendirilerek çalışanlar üzerindeki iş yükünün hafifletilebilme imkanları geliştirilmelidir. Okullarda diğer çalışanlar ve öğrencilerin kullandığı alanların ve malzemelerin temizlik ve bakımına öğrenciler ve diğer çalışanlar da katılımı sağlanarak emeğe karşı daha duyarlı olmaları sağlanmalıdır.

Haftalık ve günlük çalışma saatleri, kesin ve açık olarak belirlenmeli düzenlenmeli kurallara bağlanmalıdır.

Yasal olarak ücret ödenemeyecek fazla mesailer ya yaptırılmamalı ya da imkan varsa fazla mesai ücretleri okul aile birliği gibi fonlardan karşılanmalıdır.

Cumartesi/pazar ve diğer tatil günlerinde personel ancak gönüllü olarak ve fazla mesai ücreti tahakkuk ettirildiği takdirde çalıştırılmalıdır. Personel rızası alınmadan ücretli dahi olsa fazla çalışma yaptırılmamalıdır.

Personele fazla mesai yapması teklif edilirken alabileceği ücret konusunda bilgilendirilmelidir.

Araştırmaya katılan kişilerden 79 kişi fazla mesai yapmalarına rağmen kendilerine ücret tahakkuk ettirilmediğinden şikayet ederken, 45 kişi ise yasal mesai saatlerinin tam olarak uygulanmadığı ve yasal çalışma sürelerinin üzerinde çalıştırıldıklarından şikayetçi olmuşlardır.

Memur ve hizmetliler aynen öğretmen kadrolarında olduğu gibi tayin olma/isteme haklarını kullanabilmelidir.

Öğretmenlere tanınan mecburi hizmet bölgelerindeki haklar (iki yılda bir derece gibi) memur ve hizmetli kadrolarında çalışanlara da tanınmalıdır.

Derecesine göre memur ve diğer çalışanlara da ek göstergelerden faydalanma hakkı verilmelidir.

Çalışanların eğitimlerine uygun kadro intibaklarının yapılması gerekir. Eğitim durumu değişen personelin özlük hakları yeni eğitim durumuna göre yeniden belirlenmelidir. Bu konuda yapılacak işlem personelin kurumuna belgeleri ile yazılı olarak yaptığı başvurudan itibaren başlatılmalıdır.

Çocukları yüksek öğretime devam eden eğitim çalışanlarının çocuklarına yurtlarda öncelik verilmeli, eğitim burs ve kredileri %50 zamlı ödenmelidir. Eğitim burs ve kredilerinin tahsilinde mezuniyetten itibaren 5 yıl sonra ve iş bulunduğu takdirde başlanmalıdır. Erkek öğrencilerde bu süreye zorunlu askerlik hizmetinde geçen süreler eklenmelidir.

Eğitim kurumlarında tüm düzeylerdeki çalışanlar arasındaki işyeri ve işle ilgili ilişkilerde nezaket kurallarına uyulmalıdır. İşyerlerinde nezaket kuralları belirlenerek uygulaması takip edilmelidir. Tüm çalışanlar aynı kurum mensubu olması nedeniyle, mesai arkadaşlığı, kurumdaşlık duyguları geliştirilmelidir. Tüm çalışanlar birbirine saygılı bir şekilde karşılıklı dayanışma, yardımlaşma davranışlarını benimsemelidir.

Amirler astlarına karşı nezaket kurallarına riayet etmekten taviz vermemelidirler. Yıllarca aynı kurum çatısı altında çalışanların birbirinden nezaket, saygı görme istemeleri ve bunu görmeleri en doğal haklarıdır. Bu hakka karşı hakşinaslık göstermek her düzeyde çalışanların görev ve sorumluluğu olmalıdır.

Amirlerin ve diğer kadrolarda çalışan eğitim görevlilerinin memur ve hizmetli kadrosundaki personele karşı aşağılayıcı, tepeden bakıcı, hor ve hakir görücü tavır ve davranışlardan kesinlikle kaçınmaları gerekir.

EK - 1

EĞİTİM-BİR-SEN GENEL MERKEZİ

“EĞİTİM ÇALIŞANLARI SORUNLARI” ARAŞTIRMASI

SORU KİTAPÇIĞI

EĞİTİM-BİR-SEN
AR-GE

Bu araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu BaŐkanlıđı'nın
29/09/2005 Tarih ve 5764 Sayılı izniyle yapılmaktadır.

Ekim 2005, Ankara

Değerli Eğitim Çalışanı

Bu anketin amacı, işiniz ve işyeriniz ile ilgili yaşadığınız sorunları tespit etmek, önerileriniz doğrultusunda sorunlarınıza çözüm geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda görüş ve önerilerinizden yararlanarak, görevde bulunduğunuz süre içinde tanık olduğunuz ve gözlemlediğiniz sorunları, beklentilerinizi, dilek ve önerilerinizi hazırlamış olduğumuz anket formunu doldurarak ortaya çıkan sonuçları ilgililere iletmış olacaksınız. Aşağıdaki sorulardan sizinle ilgili olanları en doğru şekilde işaretlemeniz veya boşlukları doldurmanız yeterli olacaktır. Ankete verdiğiniz cevaplar size her hangi bir sorumluluk getirmeyecektir. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

**Eğitim-Bir-Sen
Ar-Ge Grubu**

Halen görev yaptığınız il.....ilçe.....belde.....

A. KİŞİSEL VE AİLE BİLGİLERİ

(Halen beraber oturduğunuz aile mensupları da yazılacaktır.)

Aile Bireyleri	Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Durumu	Halen Çalışıyor mu?	Yaptığı İşin Türü	Aylık Geliri (YTL/ay)	Ek İş Yapıyor mu?
Kendisi							
Eşi							
1. Çocuk							
2. Çocuk							
3. Çocuk							
*Diğer							
*Diğer							
*Diğer							

**Bakmakla yükümlü olduğunuz kişinin yakınlık derecesi yazılacak (hala, teyze, büyük anne, büyük baba vb...)*

- S.1. En son bitirdiğiniz okulun adı :
- S.2. Mezun olduğunuz yıl :
- S.3. Şu andaki derece ve kademeniz :
- S.4. İlk göreve başladığınız yer ve göreviniz :
- S.5. Hizmet yılınız ? : (yıl)
- S.6. Halen görev yaptığımız yer kaçınıcı işyerinizdir? :
- S.7. Her hangi bir sendikaya üyemisiniz? Evet Hayır

B. İŞYERİNE İLİŞKİN BİLGİLER

S.8. Görev yaptığınız okulun/kurumun türü :

1. İlköğretim 2. Ortaöğretim 3. Yüksek Öğretim 4. YİBO/PIÖ
 5. Bakanlık Merkez Teşkilatı 6. İl veya İlçe Merkez Teşkilatı
 7. Özel Eğitim Kurumu/Okulu 8. Diğer (.....)

S.9. Okulda görev yapıyorsanız görev yaptığınız okulun öğretim şekli nedir?

1. Normal 2. İkili

S.10. Görev yaptığınız okulun/kurumun hizmetli kadrosu kaçtır?

Hizmetli Memur

S.11. Görev yaptığınız okulda/kurumda fiilen kaç memur ve hizmetli çalışmaktadır?

Hizmetli Memur

S.12. İş hacmine göre personel sayısı yeterli midir?

- Evet Hayır

S.13. Haftada toplam kaç saat çalışıyorsunuz? saat

C. EKONOMİK BİLGİLER

S.14. Eğitim ödeneğinden yararlanmak istiyor musunuz?

- Evet Hayır

S.15. Personel ve okul taşıt servisinden yararlanıyor musunuz?

- Evet Hayır

S.16. Döner sermayeden pay alıyor musunuz?

- Evet Hayır

S.17. Fazla mesai yapıyor musunuz?

- Evet Hayır

S.18. İkili eğitimden ödeme yapılıyor mu?

- Evet Hayır

S.19. Maaş dışında ödeme yapılıyor mu?

- Evet Hayır

S.20. Kurumunuzdan ulaşım yardımı alıyor musunuz?

- Evet Hayır

S.21. Giyim yardımının nakit verilmesini ister misiniz?

- Evet Hayır

S.22. Eş ve çocuk yardımı iyileştirilmeli mi?

- Evet Hayır

- S.23. Mesai dışı veya görev dışı işler için Okul Aile Birliği bütçesinden ödeme yapılmasını ister misiniz? Evet Hayır
- S.24. Bakanlıklar arasında ücret farklılıkları sizce çok önemli midir? Evet Hayır
- S.25. Aldığınız ücret yaptığınız işe göre yeterli midir? Evet Hayır

D. ÖZLÜK HAKLARI VE HUKUKSAL KONULAR

Aşağıdaki seçeneklerden en çok katıldığınızı işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
S.26. Yaptığım iş görev alanımla ilgilidir.					
S.27. Görev yerimde mevcut iş yükü ile personel sayısı arasında standartlara uygun dengeli dağılım vardır					
S.28. Bazen görevim dışındaki işleri yapmam isteniyor					
S.29. Görevimle ilgili işlerde amirimle sorun yaşamıyorum					
S.30. Çalıştığım süre içerisinde görevime uygun düşmeyen işler de yapıyorum					
S.31. İstek dışı geçici görevlendirmeler keyfilikten çıkartılmalıdır					
S.32. Kendi semtime yakın veya istediğim semtteki okullara/kurumlara atamam mümkün olmalıdır					
S.33. Personel şahsi işlerde çalıştırılmaktadır					
S.34. Soruşturma tehdidi ile angarya iş yaptırılmaktadır					
S.35. Mevzuattaki “ idarecinin vereceği diğer işleri yapar ” maddesinin istismarı önlenmelidir					
S.36. Aşırı rapor ve izin kullananlar vardır					
S.37. Okullarda gece bekçisi (güvenlik görevlisi) kadrosu ihdas edilmelidir					
S.38. Kalorifer yakma işi özellikli bir iştir					
S.39. Çalışanların dinlenme saatleri belirlenmelidir					

- S.40. Terfi ile ilgili sorun yaşadınız mı? Evet Hayır
- S.41. Derece ve kademeniz eğitim düzeyinize uygun mudur? Evet Hayır
- S.42. Terfileriniz zamanında yapıldı mı? Evet Hayır
- S.43. Eğitiminize uygun kadro intibakınız yapıldı mı? Evet Hayır

- S.44. Yiyecek yardımı alıyor musunuz? Evet Hayır
- S.45. Giyecek yardımı alıyor musunuz? Evet Hayır
- S.46. Belirli dinlenme saatleriniz var mıdır? Evet Hayır
- S.47. Bulduğunuz kurumdaki görevinizi severek yapıyor musunuz? Evet Hayır
- S.48. Personel arasında yer değiştirme imkanı sağlanmalı mıdır? Evet Hayır
- S.49. Tayinlerin adaletli yapıldığına inanıyor musunuz? Evet Hayır
- S.50. Sendika ve derneklere üye olurken baskı görüyor musunuz? Evet Hayır
- S.51. Sendika veya dernek üyelerine ayrıcalık tanınıyor mu? Evet Hayır
- S.52. Görevde yükselme sınavla yapılmalı mıdır? Evet Hayır
- S.53. Görevde yükselme diploma, liyakat ve hizmet yılı dikkate alınarak yapılmalı mı? Evet Hayır
- S.54. Ölüm izinleri anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar dışındaki yakın akrabaları da kapsamalı mıdır? Evet Hayır
- S.55. Kurumlar arasında ücret ve diğer haklardaki farklılıklar giderilmeli midir? Evet Hayır
- S.56. Okullarda hizmetlilere gece bekçiliği yaptırılıyor mu? Evet Hayır

E. SOSYAL KONULAR

- S.57. Bugüne kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldınız mı? Evet Hayır
- S.58. Cevabınız evet ise ne tür hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız?
.....
- S.59. Genelde ne tür ek iş yapıyorsunuz?
- S.60. Ek işte haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz? Yazınız.....saat
- S.61. Yıllık izinlerinizi tam ve zamanında kullanıyor musunuz?
 Evet Hayır Bazen
- S.62. Yıllık izinlerinizi nerede ve nasıl geçiriyorsunuz?
 1. Tatil bölgelerinde 2. Memleketimde ailemin yanında
 3. İkinci işimde çalışarak 4. Tatil yapmıyorum

S.63. Mesleğinizin toplum için faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? Evet Hayır

S.64. Toplumun yaptığınız işe yeterince saygı duyduğunu düşünüyor musunuz? Evet Hayır

S.65. Kurum lojmanından yararlanıyor musunuz? Evet Hayır

S.66. Yaptığınız iş sizi tatmin etmekte midir? Evet Hayır

S.67. Çalıştığınız işyerinde yaptığınız işe göre en uygun unvan sizce hangisidir?

1. Hademe 2. Hizmetli 3. Müstahdem 4. İşgören
5. Memur 6. Bekçi 7. Görevli 8. Şef
9. Eğitim Emekçisi 10. Diğer (Yazınız.....)

S.68. Sizce en önemli bulduğunuz üç sorununuzu önem sırasına göre yazınız.

1.
2.
3.

S.69. Emeklilik hakkı elde ettiğinizde emekli olmayı düşünüyor musunuz? Evet Hayır

S.70. Emekli olduktan sonra çalışmayı düşünüyor musunuz? Evet Hayır
İşyerinizde aşağıda verilen durumlarla karşılaşma sıklığınızı belirtiniz.

	Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiç bir zaman
S.71. Okul / kurum yöneticileri personelin hepsine eşit davranıyor					
S.72. Okul / kurum yöneticileri okul ile ilgili bir karar alacağı zaman bizim de fikrimizi soruyor ve dikkate alıyor					
S.73. Okul / kurum yöneticileri şahsi işlerde bizi çalıştırıyor					
S.74. Okul / kurum yöneticileri şahsi işlerini yapmamız için bize baskı yapıyor					
S.75. Okul / kurum yöneticileri görevimiz olmadığına inandığımız işleri de (gece bekçiliği, boya-badana, kalorifer yakma vb.) bize yaptırıyor					
S.76. Kendimi okulumun eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görüyorum					
S.77. Okulum / kurumum beni eğitim faaliyetlerinin bir parçası olarak görmektedir					
S.78. Okul / kurum yönetiminden memnunum					
S.79. Çalışma ve dinlenme odasından memnunum					

Serbest zamanlarınızda aşağıdaki etkinlikleri ne sıklıkla yaparsınız?

	Her zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
S.80 Spor yaparım					
S.81 Kahvehaneye giderim					
S.82 Sinema/Tiyatroya giderim					
S.83 Kitap Okurum					
S.84 Gazete ve dergi okurum					
S.85 Ailemle birlikte TV seyredirim					
S.86 Müzik dinlerim					
S.87 Akraba ziyaretine giderim					
S.88 Sivil toplum kuruluşlarının (sendika, dernek vb.) çalışmalarına katılırım					
S.89 İkinci bir işte çalışırım					

F. DİĞER HUSUSLAR

S.90. Görevinize uygun düşmeyen işleri hangi sebeplerle yapıyorsunuz?

- 1. Kurum idarecisinin baskısından dolayı
- 2. Görevimin neler olduğunu iyi bilmediğimden
- 3. Çalışma huzurumun bozulmaması için
- 4. Mesai arkadaşlarımla birlikte hareket etmek için
- 5. Diğer nedenler

S.91. Başarılı çalışmanızdan dolayı bugüne kadar aşağıdaki ödüllerden hangilerini aldınız?

- 1. Kademe ilerlemesi
- 2. Aylıkla ödüllendirme
- 3. İzinle ödüllendirme (idari izin)
- 4. Takdir veya Teşekkür Belgesiyle ödüllendirme
- 5. Diğer

S.92. Kurumunuzda aşağıdaki hususların hangilerinin yapılmasını istersiniz?

- 1. Çalışanlara söz ve temsil hakkı verilmesi
- 2. Düzenli aralıklarla toplantılara çağırılmak
- 3. Kurumun özeleştirisi yaparak kendini değerlendirmesi
- 4. Bilgilendirme toplantıları yapılması
- 5. Diğer

S.93. Kurumdan beklediğiniz yardım ve destekler ne olmalıdır? İşaretleyiniz.

- 1. Okuyan çocuklara eğitim desteği verilmelidir
- 2. Evlenen çocuklara evlenme yardımı verilmelidir
- 3. Çalışanlara şehir içi taşıt kartı verilmelidir
- 4. Çocuklar için kreş ve bakımevleri açılmalıdır
- 5. Çalışanlar bilgisayar ve internet hizmetlerinden ücretsiz yararlanabilmelidir
- 6. Hizmetli ve memurlar kuruma ait dinlenme tesislerinden yararlandırılmalıdır
- 7. Diğer

S.94. Ankette yer almayan sorun ve önerileriniz varsa aşağıda kısaca belirtiniz

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....