

**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**MESLEK SEÇİMİNDE ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER:
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ'NDE
ÇALIŞAN MEMURLAR ÜZERİNE BİR ANKET
UYGULAMASI**

Yusuf YILDIRIM

Zonguldak 2018

**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**MESLEK SEÇİMİNDE ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER:
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ'NDE
ÇALIŞAN MEMURLAR ÜZERİNE BİR ANKET
UYGULAMASI**

**Hazırlayan
Yusuf YILDIRIM**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet PEKKAYA**

Zonguldak -2018

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davrandığımı taahhüt ederim.

19/11/2018

(İmza)
Yusuf YILDIRIM



T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalında 135282101006 numaralı Yusuf YILDIRIM'ın hazırladığı “**Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörler: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde Çalışan Memurlar Üzerine Bir Anket Uygulaması**” konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 02/11/2018 günü saat 10:00'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Başkan _____

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÖZTEL

Üye _____

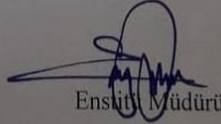
Dr. Öğr. Üyesi Nurdan Çolak GÜRKAN

Üye _____

Doç. Dr. Mehmet PEKKAYA (Danışman)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

02/11/2018


Enstitü Müdürü

Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM

ÖZET

Kurum : Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı : Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörler: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi’nde Çalışan Memurlar Üzerine Bir Anket Uygulaması
Tez Yazarı : Yusuf YILDIRIM
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Mehmet PEKKAYA
Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2018
Sayfa Adedi : 80

Geleceğini şekillendirmek isteyen bireyin, hayatındaki en önemli dönüm noktalarından birisinin de meslek seçimi olduğu genel olarak kabul görmektedir. Bireyin seçtiği mesleği yaparken mutlu olmasının toplumsal fayda ve üretime katkı açısından önemi bilinmektedir. Bu aşamada bireyler, meslek seçimi yaparken mutlu hissedeceği, verimli olabileceği bir mesleği tercih edebileceği gibi; bazı durumlarda da daha kazançlı ya da garantili gibi görülen mesleklere yönelebirlirler. Literatürde doktorluk, hemşirelik, muhasebecilik gibi mesleklerin özel sektörde de yapılabilirliği olmasına rağmen, neden devlet sektörünün tercih edildiğinin literatürde az sayıda araştırıldığı görülmüş ve aynı mesleğin neden devlette memurluk statüsünde yapılmak istendiği bu çalışma ile araştırılmak istenmiştir. Bu çalışma ile memurluk mesleği tercih edilirken dikkate alınan boyutların/faktörlerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, konu hakkında araştırmacılara ve karar vericilere bilgi sağlanması ve literatüre katkı sağlamak amaç edinilmiştir.

Bu amaçla Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi’nde görev yapan 301 memurdan oluşan örnekleme ulaşılmış; meslek seçiminde dikkate alınan konulara ait anket uygulanmıştır. Anketten elde edilen bireysel verilere kontenjan tablolarıyla ki-kare analizi yapılmış, konulara ait 32 soru üzerinden açıklayıcı faktör analizi ile meslek seçiminde dikkate alınan boyutları belirlenmiştir. Araştırma sonucunda memurluk mesleğinin seçiminde belirlenen 5 faktörden en etkili olan faktörün “Ekonomik çevredeki güvensizliğe göre devletteki güvenceli ortam” boyutunun açıklanan varyanslar bakımından en etkili ve faktör skorları açısından da en önemli faktör olduğuna karar verilmiştir. Boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş, boyuta verilen önem dereceleri bireysel özelliklere göre istatistiksel testlerle değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Meslek seçimi, Memurluk, Memurluk seçimini etkileyen faktörler, Faktör analizi, Hipotez testleri

ABSTRACT

Institution : Zonguldak Bülent Ecevit University Institute of Social Sciences,
Department of Management

Title : The Factors Affecting the Choice of Profession: An
Questionnaire Practice on the Officers Working in Zonguldak
Bulent Ecevit University

Author : Yusuf YILDIRIM

Adviser : Assoc. Prof. Dr. Mehmet PEKKAYA

Type of Thesis, Year : Master Thesis, 2018

Total Number of Pages : 80

Choosing the profession has been accepted generally, as one of the significant milestones in the life of individuals who would like to form his future. The importance of individuals who would like to be happy while doing his profession has been known in the way of social benefit and contribution to the production. At this stage, as individuals can choose their profession regarding being happiness and efficient, and in some cases, they face to the professions which seem more profitable and guarantee. There are researches about choosing professions belonging in the private sector like doctorship, nursing, accountancy; though, it has seen that the reason for preferring the public sector has been researched less and, why the same profession would like to be carried out in the public sector has been desired to research. Determining and evaluating the dimensions/factors considered on choosing the public service and ensuring information to researchers and decision-makers have been endeavoured with this study, contributing literature even the less has been aimed.

For this purpose, the sample has been formed by 301 civil servants working at Zonguldak Bülent Ecevit University; the questionnaire about choosing a profession has been carried out. The chi-squared test has been researched with the contingency table to the individual data acquired from the questionnaire, by the descriptive factor analysis dimensions considered in choosing the profession has been determined over the 32 questions belongs to the issues. The factor of “Safe environment in the state according to the distrust in the economic environment” is the most effective factor all in the 5 factor which is determined on choosing the civil servant and this dimension has been accepted as the most effective in the way of variants explained and the most significant factor from the point of the variants explained. Furthermore, the relationship between the dimensions has been studied by correlation analysis, the importance level of the dimension has been assessed by statistical test and interpreted upon to the degree of individual properties.

Keywords: Choice of profession, Civil servant, Factors affecting the choice of civil servant profession, Factor analysis, Hypothesis testing.

ÖNSÖZ

Meslek seçimi, bireyin geleceğini oluşturabilmesi ve hayallerini gerçekleştirebilmesi noktasında verdiği en önemli kararlardan biridir. Kişinin kendine, çevresine ve içinde yaşadığı ülkeye faydalı olabilmesinde seçtiği meslek çok önemli yer tutar. Belirli deneyimler ve birikimler neticesinde yola çıkan birey, mesleğini seçerken, gerek içinde yaşanan ülkenin ekonomik yapısı, işsizlik verileri ve dünyadaki ekonomik gidişat, bireyin mesleki seçimine etki ettiği gibi seçtiği mesleği hangi sektörde (özel, kamuda) icra edebileceği noktasında kendisini yol ayırımına getirebilmektedir.

Bu çalışma bulguları, Mehmet PEKKAYA ve Yusuf YILDIRIM tarafından 7-9 Eylül 2017’de Zonguldak’ta gerçekleştirilen “International Congress on Management Economics and Business (ICMEB’17)” kongrede “Meslek Seçiminde Belirleyici Faktörler: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi’nde Çalışan Memurlar Üzerine Bir Uygulaması” başlığıyla sunulmuştur. Aynı çalışma ve değerlendirmeleri tam metin makalesi yazılmış ve “Memurların Meslek Seçiminde Belirleyici Faktörler: Bir Üniversite’de Uygulama” başlığıyla “Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi” hakem süreci neticelenmiş, basımı beklenmektedir.

Bu çalışmada bana her türlü zorluklara rağmen yardımcı olan ve desteğini eksik etmeyen sayın Doç. Dr. Mehmet PEKKAYA’ya, anketlerin uygulanması aşamasında izin verilmesi hususunda bana yardımcı olan tüm üniversite yönetimine, anketlerin doldurulması aşamasında bana çok değerli zamanlarını ayıran 301 devlet memuru meslektaşına çok teşekkür ederim. Ayrıca özellikle tez çalışmam sürecinde bana sonsuz destek veren ve zaman yaratan eşime, moral kaynağım çocuklarıma ve diğer aile mensuplarına teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
TEZ ONAYI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1. Meslek Kavramı	4
1.2. Meslek Seçiminin Gelişim Süreci ve Mesleki Eğitim	5
1.2.1. Mesleki Gelişim Kuramları	6
1.2.2. Mesleki Eğitimin Tarihsel Gelişimi	7
1.2.3. Meslek Seçimine Etki Eden Faktörler	8
1.3. Devlet Memurluğu	10
1.3.1. Anayasaya Hukukuna Göre Memurluk	10
1.3.2. Devlet Memurları Kanuna Göre Memurluk	10
1.3.3. Türk Ceza Kanuna Göre Memurluk	11
1.4. Memurluk Mesleğinin Temel İlkeleri	12
1.5. Memuriyet Mesleğinin Tarihsel Gelişimi	13
1.5.1. Osmanlı Devleti Dönemi	13
1.5.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem	14
1.6. Türkiye’deki Kamu Personeline Ait İstihdam Dağılımı	14
2. MESLEK SEÇİMİNE İLİŞKİN YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	23
3. AÇIKLAYICI (KEŞFEDİCİ) FAKTÖR ANALİZİ	29
3.1. Faktör Analizinin Amacı	29
3.2. Faktör Analizine İlişkin Temel Kavramlar	30
3.3. Faktör Analizinde Döndürme Yöntemleri	31

4. MEMURLUĞU SEÇMEDE ETKİN FAKTÖRLERİ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA.....	33
4.1. Araştırmanın Amacı ve Çerçevesi	33
4.2. Demografik Özelliklerin Frekans Analizi	34
4.3. Kontenjans (Çapraz) Tabloları ve Ki- Kare Analizleri	38
4.4. Konulara Katılım ve Faktörlerin Belirlenmesi.....	43
4.4.1. Çalışmada Meslek Seçiminde Dikkate Alınan Konuların Seçimi.....	43
4.4.2. Güvenirlilik Analizi.....	45
4.4.3. Meslek Seçiminde Dikkate Alınan Konulara Ait Tutumları.....	46
4.4.4. Meslek Seçiminde Dikkate Alınan Faktörlerin Belirlenmesi.....	54
4.4.5. Üretilen Faktör Skorları ve Skorların Karşılaştırılması.....	56
4.4.6. Üretilen Faktör Skorları Arasındaki İlişkiler.....	61
SONUÇ.....	65
KAYNAKÇA	68
EKLER.....	74
EK 1: ÖZEL BÜTÇELİ KURUMLAR (YÖK, ÖSYM, ÜNİVERSİTELER) ..	74
EK-2: MESLEK SEÇİMİNDE DİKKATE ALINAN KONULAR.....	76
EK-3: ANKET FORMU	78

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.1: İstihdam Edilen Personelin Yıllara Göre Dağılımı	15
Tablo 1.2: Kamu Personelinin İstihdam ve Cinsiyet Dağılımları.....	16
Tablo 1.3: Kamu Personelinin Teşkilatlara Göre Dağılımı	16
Tablo 1.4: Kamu Personelinin Statü ve Kurum Türüne Göre Dağılımı	17
Tablo 1.5: Memur Kadrolarının Sınıflara Göre Dağılımı.....	18
Tablo 1.6: KİT’lerde Çalışan Personelin Dolu Kadroları.....	18
Tablo 1.7: Yıllara Göre Kamu Personelinin Dağılımı	19
Tablo 1.8: Üniversitelerde Çalışan Personelin Dağılımı	19
Tablo 1.9: Üniversitelerde Çalışan Akademik Kadro Dağılımı	20
Tablo 1.10: Özel Bütçeli Kurumlar	20
Tablo 1.11: Bazı Ülkelerdeki Kamu Personeli Dağılımı	21
Tablo 1.12: OECD Ülkeleri Kişi Başına Düşen Kamu Personeli Dağılımı	22
Tablo 4.1: ZBEÜ Akademik Personel Sayıları.....	33
Tablo 4.2: ZBEÜ 2016 Yılı İdari Personel Sayıları.....	34
Tablo 4.3: Bireylere ait Cinsiyet Dağılımı.....	35
Tablo 4.4: Bireylere ait Yaş Dağılımı.....	35
Tablo 4.5: Bireylere ait Medeni Durum Dağılımı	35
Tablo 4.6: Bireylere ait Çocuk Sayıları	36
Tablo 4.7: Bireylere Ait Görev Dağılımı.....	36
Tablo 4.8: Bireylere ait Mesleki Tecrübe Dağılımı	37
Tablo 4.9: Bireylere ait Gelir Dağılımı.....	37
Tablo 4.10: Bireylere ait Eğitim Düzeyi Dağılımı	37
Tablo 4.11: Memurların Cinsiyet İle Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	38
Tablo 4.12: Memurların Cinsiyet ile Medeni Duruma Göre Dağılımı	38
Tablo 4.13: Memurların Cinsiyet İle Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	39
Tablo 4.14: Memurların Cinsiyet İle Görev Dağılımına Göre Dağılımı	39
Tablo 4.15: Memurların Cinsiyet İle Tecrübeye Göre Dağılımı	40
Tablo 4.16: Memurların Cinsiyet İle Gelir Dağılımına Göre Dağılımı	40
Tablo 4.17: Memurların Gelir İle Yaş Durumuna Göre Dağılımı	41
Tablo 4.18: Memurların Gelir İle Medeni Duruma Göre Dağılımı	41
Tablo 4.19: Memurların Gelir İle Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	42
Tablo 4.20: Memurların Gelir ile Görev Dağılımına Göre Dağılımı	42
Tablo 4.21: Memurların Gelir ile Tecrübeye Göre Dağılımı.....	43
Tablo 4.22: Memurların Meslek Seçiminde Dikkate Alınan Konular.....	44
Tablo 4.23: Güvenirlilik Analizi.....	45
Tablo 4.24: Memurların Konulara Ait Görüşleri.....	46
Tablo 4.25: KMO ve Bartlett Testleri.....	54
Tablo 4.26: Temel Bileşenler Analizi Bileşen Yükleri.....	54
Tablo 4.27: Üretilen Faktör Skorlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler	56

Tablo 4.28: Ortalamalar İçin Verilen Puanların Karşılıkları	59
Tablo 4.29: Boyutların Kategorik Karşılıkları.....	60
Tablo 4.30: İlişkiler Arası Şiddet Kategorileri	62
Tablo 4.31: Üretilen Faktörlerin Kendileri Arasındaki İlişkileri.....	62
Tablo 4.32: Ağırlık ve Bileşen Temelli Üretilen Faktörler Arasındaki İlişkiler ...	63



KISALTMALAR LİSTESİ

AHP	: Analytic Hierarchy Process
ANOVA	: Varyans Analizi (Analysis Of Variance)
ZBEÜ	: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
ÇKKV	: Çok Kriterli Karar Verme
DK	: Değişim Katsayısı
DMS	: Devlet Memurları Sınavı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
FA	: Faktör Analizi
GİH	: Genel İç Hizmetler
TİH	: Teknik İç Hizmetler
İİBF	: İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
KİT	: Kamu İktisadi Teşkilatı
KMO	: Kaiser- Meyer-Olkin
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
K-S Test	: Kolmogorov-Smirnov Test
MİT	: Milli İstihbarat Teşkilatı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
PTT	: Posta Telefon Telgraf
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SHK	: Sayılı Kanun Hükmünde Kararname
STD. S	: Standart Sapma
S-W	: Shapiro-Wilk Test
TBA	: Temel Bileşenler Analizi
TİH	: Teknik İç Hizmetler
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Meslek seçimi, bireyin geleceği için verdiği kararlar içerisinde dönüm noktasıdır. Bu anlamda bir birey hayatının önemli bir kısmını mesleğiyle ilgili işlerle ilgilenerak geçirdiği düşünülebilir. Meslek sadece bireyin hayatını idamesi için gereken parayı kazanabilme olgusu olmayıp; aynı zamanda bireyin toplum içerisinde kendini ifade etmesi ve gerçekleştirmesine yönelik toplum içinde kazandığı bir rol olduğu söylenebilir. Bu sebeple bireyin meslek tercihindeki amacı geleceğini planlayabilmesi şeklinde yorumlanabilir. Fakat kişinin hayatında birden fazla etkisi olan bir uğraşı alanını belirlemesi, günümüz hayatında gittikçe zor karar verilen bir olgu haline gelmiştir. Kişinin ilerleyen zamanda yaşam tarzını ve standartlarını belirleyen mesleği seçmesi; bu seçimi yaparken doğru karar vermesi, onun hayat kalitesini ve mutluluğunu şekillendirmesinde çok önemli rol oynar. Dolayısıyla bireyin mutlu olabilmesindeki en önemli faktörlerden birisi de şüphesiz çalışma hayatı olup, bu da sevdiği bir işi yapabilmekle mümkün hale gelebilmektedir (Pekkaya ve Çolak, 2013).

Öztürk (2014)'ün çalışmasında da belirttiği üzere; gerek çalışma hayatında gerekse de özel hayatta mutlu olabilmenin ve parlak bir kariyere sahip olmanın ilk adımı bireyin kendisine uygun mesleği seçmesi ile mümkündür. Kişiliğine uygun meslek seçen bireylerin işlerini diğer çalışanlara göre severek yaptıkları ve bunun sonucunda da iş verimliklerinin daha yüksek olduğu bilinmektedir. Buna karşın ilgi ve yeteneklerine uygun mesleği seçmeyen bireylerin ise mesleğe ait işlerini yürütürken isteksiz, devamsız, iş verimi düşük, yenilik fikrinden uzak olup tam tersine kendini tekrar eden yani sürekli rutini yapan ve her zaman farklı meslek/iş dallarına yöneldikleri bilinmektedir. Dolayısıyla ilgi ve yeteneklere göre seçilmeyen ve severek yapılmayan bir iş/meslek işçi işveren ilişkisi yönünden çalışma hayatında zaman zaman istenmeyen durumları ortaya çıkarabilmektedir (Türkoğlu vd., 2013).

Belirli eğitimler sonunda, ilgi ve yetenek dâhilinde ya da içinde yaşanan toplumun ekonomik, sosyal siyasal vb. koşulları göz önünde bulundurarak meslek seçiminde bulunan birey, seçtiği mesleği özel sektörde yapabileceği gibi kamu alanında memur statüsüyle yapabilmektedir. Memurluk, devlete ait kurum ve kuruluşların belirli kurallara göre yürütmekle görevli oldukları kamuya ait

hizmetlerin gerektirdiği asli ve daimi görevlerin devlet adına yürütülmesidir. Bu yürütme görevi belirli bir aylık karşılığında devlet adına yerine getiren kişilere memur denilmektedir (Bucaktepe, 2014).

Memuriyetle ilgili düzenlemeler ve sınıflandırmalar Osmanlı Devleti zamanında Fatih Kanunnamesi ile başlamış, 1876 Islahat fermanı ve arkasında yürürlüğe giren Kanun-i Esasi ile ülke vatandaşlığına kabul edilen her bir vatandaşın uyruk ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın liyakat ve ehliyeteye göre memuriyete girebileceği benimsenmiştir. Cumhuriyet Döneminde ise 788 sayılı Memurin Kanunu ile memuriyet kavramı dünya standartlarına uygun hale getirilmeye çalışılmış ardından 1965'te 657 sayılı DMK çıkartılmıştır, 1999 yılında Devlet Memurları Sınavı ve arkasından 2002 tarihinde 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren KPSS sınavı ile kamu adına hizmeti yürütecek memurların işe alımı gerçekleştirilmiştir (Baştürk, 2008:323-332;).

Kamuya ait kurumlarda görev yapacak personelin belirlenmesi için ÖSYM tarafından KPSS sınavı düzenlenir. Her yıl yapılan bu sınavla kurumlar ihtiyaı olan personeli aldıkları gibi ayrıca; değişik unvanlara göre (uzman yardımcılıkları, denetmen yardımcılıkları, müfettiş yardımcılıkları vb.) ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacı ile kendileri de sınav yapabilmektedirler (Dönmez, 2011: 95-130).

Bu alışmada, Kınıklı vd. (2016)'nın çalışmasında garanti iş, düzenli bir iş ve sürekliliği olan gelir kapısı gibi görülmekte olan memurluk mesleğinin seçiminde kişilerin bu duruma bakış açıları incelenmiş, toplumda oluşan bu genel kanaatin nedenli doğru olduğu, gerçek sebeplerin bunlar mı yoksa farklı gerekçelerden mi kaynaklandığı, bunların haricinde varsa diğer faktörlerin neler olduğu araştırılmıştır. Literatüre bakıldığında meslek seçimi ve bu seçimde etkili faktörler üzerine birçok meslek dalında çalışma bulunmaktadır. Fakat devlet kurumlarında görev yapan memurların meslek seçimi ve bu seçimlerde etkili olan faktörler üzerine oldukça az sayıda çalışmaya rastlanılmış olup; bu alanda literatüre katkı sağlayacağı düşünülerek; memurluk mesleğini seçen bireylerin tercihlerindeki etkili olan faktörlerin neler olduğu araştırılmıştır.

Bu çalışma ile memurluk mesleği tercih edilirken dikkate alınan boyutların/faktörlerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, konu hakkında araştırmacılara ve karar vericilere bilgi sağlanması ve literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu anlamda, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi (ZBEÜ) merkez ve çevre kampüslerde görev yapan devlet memurlarının mesleki seçim aşamasında tercihlerine etki eden faktörler ve bu faktörlerin oluşmasında etkili olan fiziki, psikolojik ve sosyal etmenler araştırılmıştır.

Araştırma kapsamında ZBEÜ’de görev yapan devlet memurlarının memurluk mesleğini seçerken, tercihlerine etki eden etmenlerin belirlenmesi amacı ile 301 kişiye anket uygulaması (8 adet demografik, 32 adet memur meslek seçimine etki eden konular üzerine likert tipli toplam 40 soru) yapılmıştır. Öncelikle cevaplayıcıların özelliklerini inceleme amaçlı ki kare ve frekans analizleri ile incelenmiştir. Bireysel özellikler, temel istatistiksel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Anket sonucu elde edilen veriler ile memurların memurluk mesleğini tercih edilirken, tercihlerine etki eden faktörler, faktör analizi belirlenmiştir. Ayrıca boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş, boyutlara ait katılım düzeyleri hesaplanmış, boyuta katılım düzeyleri bireysel özelliklere göre istatistiksel testlerle değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde meslek, meslek seçimi, mesleki eğitim, devlet memurluğu tanımı, sınıflandırmaları ve memuriyet mesleğinin tarihsel gelişimine yönelik kavramlar hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde, meslek seçimini etkileyen faktörler üzerine yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde faktör analizi yöntemine ait temel bilgiler verilmiştir. Dördüncü bölümde Zonguldak ilinde bulunan ZBEÜ’ye ait merkez ve çevre kampüslerinde görev yapan meslek mensuplarına memurluk mesleğinin seçiminde etkili olan faktörlerin belirlenmesi üzerine yapılan anketlerin analizi ve bulguları raporlanmıştır. Sonuç bölümünde çalışma ile ilgili değerlendirmeler, çalışma kısıtları ve ileride yapılacak çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Meslek Kavramı

Her birey çocukluk çağlarından itibaren kendini bir yetişkin olarak hayal eder ve “Ben büyüdüğüm zaman...” diye başlayan kelimeleri ile gelecekte olmak istediği insan tipini bir meslek ile özdeşleştirerek dile getirmeye başlar. Çocukla birebir iletişime geçen bireylerin çoğunun ilk sorusu “Büyüyünce ne olacaksın?” sorusu olur. Genellikle bu tarz sorulara maruz kalan çocukların çoğu kendini bir insan tipi ile özdeşleştirerek, gelecekte sahip olmak istediği mesleği söylerler. Çocukların gerek hayallerinde gerekse de oyunlarında heveslendikleri meslekler ile gerçek hayattaki meslek olgusu arasındaki bağlantı genelde zayıftır. Çocuk büyüdükçe ve sosyalleşme ile beraber yetişkin bir birey olmaya başlayınca, hayalleriyle sosyal hayattaki gerçekliği sentezleyerek hedefindeki meslek bağıntısını kurmaya çalışır. Bunu çoğu zaman planlamadan uzak belli bir sisteme bağlı kalmadan mantığıyla hareket etmeden yapar. Ama zaman içerisinde değerlendirmeler daha gerçekçi bir zeminde yapılmaya başlar (Dinç, 2008).

Mesleki gelişim olgusu, sağlıklı bireylerde meslek kavramının aşamalı olarak dikkate alınmasının önemini göstermektedir. Bunun nedeni ise sanayi devrimi sonrası endüstrileşmiş toplumlardaki bilinç düzeyi ve okuma oranının artması, teknoloji devrimi sonrası bilgiye ulaşmanın kolaylaşması ve yaşadığımız dünyanın, hızlı bir teknolojik gelişim ve değişim süreci ile birlikte bireylerdeki gelecek kaygısını her geçen gün giderek artırmasıdır (Kaygın vd., 2015).

Bu çerçevede meslek, bireylerin yaşamını idame edebilmek için yaptığı ve uzun yıllar boyunca süregelen yoğun bir eğitim, çalışma süreçleri neticesinde kazanılan unvandır. Genel anlamda her meslek; ilgili mesleğin gereklerini, gelişim sürecini ve neticesinde diğer insanlar açısından kabullenilmesini sağlayan birimlere sahiptir (Gökyüz ve Zeytin, 2012).

Meslek, kuralları toplum tarafından belirlenen, eğitimler neticesinde kazanılan ya da kazandırılan bilgi ve yeteneklere dayandırılan eylemlerdir (Yanikkerem vd., 2004). Bireyin meslek seçiminde; zihinsel ve fiziksel yeteneklerini, ilgi, ihtiyaç ve ekonomik durumunu göz önüne bulundurarak meslek seçimindeki kriterlerini belirlemesi gerekir. Bu tanımlamalardan hareketle meslek

seçiminde, kişinin farklı meslekler içerisinde bireysel özelliklerine en uygun olanını ve yaparken zevk alacağına inandığı eyleme yönelmesidir (Akar, 2012). İnsan hayatının en önemli seçimlerinden biri olan meslek seçiminde aslında birey; yeteneklerini kullanma, kendini ispat etme ve geliştirme yolu ile yaşam şeklini de seçmektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009). Bireyin seçtiği meslekte başarılı olmak için; kişisel özelliklerine uygun meslek tercihinde bulunmalı ve seçilen bu mesleğe yapabiliyorsa her türlü çevresel etkenlerden kendini izole ederek ruhen ve zihnen odaklanabilmesine bağlıdır (Mooney vd, 2008) .

1.2. Meslek Seçiminin Gelişim Süreci ve Mesleki Eğitim

Çağdaş toplumlarda meslek seçimi; bireyin belki de tüm hayatına yön verecek en önemli kararlardan biri olduğu gibi, bu seçimin bilinçli bir şekilde yapılması birey ve ülke geleceği açısından çok önem arz etmektedir. Birey aslında vermiş olduğu bu kararlar yaşantısını, yaşayacağı bölgeyi, etkileşimde bulunacağı sosyal çevreyi, gelirini, yaşam tarzını, sorumluluk duygusunu ve seçtiği meslekte mutlu olup olamayacağını da belirlemektedir. Dolayısıyla, bireyin meslek seçimine yönelik kararı, gerek sosyal hayatında gerekse de iş hayatında mutlu ve başarılı olmasında önemli bir role sahiptir (Dinç, 2008).

Bazı durumlarda ise seçilen meslek, bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun olmayabilir. Bunun sonucunda bireyde tatminsizlik, mesleğe karşı ilgisizlik, verim düşüklüğü oluşur ve sonuç olarak iş değişikliği isteği ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle, bireyin kendisine hitap eden meslekleri çeşitli yönleri ile ele alıp kendi ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine uygun ve getirisi çok olan bir mesleğe yönelmesi oldukça önemlidir (Pilavcı, 2007).

Meslek bir kişinin uzun yollar boyunca aldığı eğitimler sonucunda kendisinin ve sorumlu olduğu bireylerin hayatının idamesi için seçtiği disiplinli ve kuralları olan eylem ve faaliyetler bütünüdür. Bireyin toplumda statüsünü, saygınlığını ve içinde yaşadığı toplumda bir işe yarama duygusunun tatmininde önemli bir rol oynayan mesleğin seçiminde kişi; seçeceği mesleğin, kişisel özelliklerine ve yeteneklerine uygun olma, yaptığı işten zevk alabilme gibi isteklerin yanı sıra; iş gücü istihdamından faydalanma, ekonomik doyum, toplumsal yönden saygınlık ve itibar kazanma güdüsü gibi etkenleri de ortaya çıkarmaktadır (Pekkaya ve Çolak, 2013).

Tüm bunlardan hareketle meslek, bireyin gerek kendi hayatını gerekse de sorumlu olduğu bireylerin hayatlarının idamesinde; ilgi yetenek ve becerilerini göz önünde bulundurarak, belli bir eğitim ve yoğun bir çalışma süreci sonucunda kazanılan fiiliyat durumu ya da kazanılan unvan olarak ifade edilebilir. Meslek seçimi ise, bireyin ulusal ve uluslararası manada tanımı yapılmış meslekler arasından; ilgisi, beklentileri, yetenekleri, ihtiyaçları, sosyal ve ekonomik durumunu göz önüne alarak başarılı olabilme durumuna göre, en yüksek olana yönelme ya da en iyisini seçebilme durumu şeklinde tanımlanabilir (Kaygın vd., 2015).

1.2.1. Mesleki Gelişim Kuramları

Belirli bir eğitim hayatı sonunda, ilgi, yetenek, çevre koşulları gibi birçok etkeni dikkate alarak mesleki seçim aşamasına gelen bireyler doğru ve etkili bir meslek seçiminde aşağıdaki adamları izleyebilir (MEB, 2016).

- **Bireysel Yeteneklerin Belirlenmesi:** Bireyin meslek seçiminde, seçeceği hangi mesleğin kendi yeteneklerine uygun olduğu noktasında kendini sorguladığı aşamadır.
- **İlgili Alana Yönelik Amaçların Belirlenmesi:** Bireyin seçeceği mesleğe yönelik amaçları ve hedeflerini belirlediği aşamadır.
- **Kişinin Kendini Tanıması ve Kişisel Özelliklerini Belirlenmesi, Kendini Tanıma Aşaması:** Meslek seçimi öncesinde, bireyin kendini tanımaya çalıştığı, bir işi ya da bir mesleği yapmada minimum yeteneklere sahip olup olmadığı noktasında kendini değerlendirdiği aşamadır.
- **İş Kriterlerinin Belirlenmesi:** Bireyin meslek seçimini yapmadan önce işten beklentilerin sorgulandığı, tercih edebilecek işin kriterlerini belirlemeye çalıştığı aşamadır.
- **İlgi Duyulan Mesleklerin İncelenmesi ve Seçimi:** Bireyin; ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak, ilgi alanına giren meslekleri tanıdığı ve bunlar içerisinde kendisine en uygun meslek seçimini yaptığı aşama olduğu söylenebilir.

Bu beş aşamada da görüldüğü üzere; bireyin gelecek hayatını şekillendirmesinde büyük bir öneme sahip olan mesleğini seçerken; bu seçim

öncesinde kendini iyi tanımalı, yapabileceği mesleğe yönelik olarak kendi yeteneklerini göz önünde bulundurmalı, bunu belli amaçlar üzerine oturtmalı, meslek seçimi öncesinde tercih edebileceği meslekleri yakından tanımalı; kendi kriterleri ile seçeceği mesleğin kriterlerini karşılaştırarak, bundan maksimum fayda sağlayabileceği ve seçtiği mesleği yaparken haz alabileceği, kendine ve topluma karşı fayda üretebileceği bir mesleği seçmesi gerektiği söylenebilir.

1.2.2. Mesleki Eğitimin Tarihsel Gelişimi

Anadolu topraklarında yazılı anlamda mesleki eğitimin 1200'lü yıllara uzandığı görülmektedir. Selçuklu ve sonrası Osmanlı devleti döneminde ahilik sistemi ile meslek eğitimi geniş kitlelere ulaştırılarak toplum içerisinde karşılığı olan bir taban oturtulmuş, bunun karşılığı olarak insan gücü ihtiyacının karşılanmasında yüzyıllar boyunca başarılı bir şekilde uygulanmıştır. Sonrasında 19. Yüzyıldan itibaren batı tarzında teknik okullar açılmıştır. Ancak mesleki eğitimle ilgili asıl gelişme Cumhuriyet döneminde olmuştur. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde diğer alanlarda olduğu gibi özel sektörün içinde bulunduğu zor şartlar dikkate alınarak çağdaş teknoloji transferi ve sanayileşme çalışmaları devlet tarafından üstlenilmiştir. Bu doğrultuda Osmanlı'dan devralınan az sayıdaki sanat okullarının sayısı arttırılmış ve tüm ülkeye yaygınlaştırmaya çalışılsa da, 1950 sonrasında zamanla gelişme gösteren girişimcilik ve sanayi hamleleri ile gelişen eğitime ayak uyduramamış ve yetişmiş işgücü sorunu ortaya çıkmıştır (Yörük vd., 2002).

Geleneksel olarak süren çıraklık eğitiminin sistemli olarak gerçekleşmesi toplantılarda üzerinden durulmaya başlanmış, fakat 1960'larda başlanan çalışmalara rağmen sınırlı birkaç girişim dışında, 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanununa (1977) kadarki süreçte fazla yol kat edilemese de kanunla çıraklık eğitimi yasal bir düzen altına alınmıştır. 2089 sayılı kanuna göre çıraklık eğitiminde belirlenen hedeflere ulaşmakta büyük güçlüklerle karşılaşılınca, 1986'da Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu yürürlüğe sokulmuştur. Kanunun uygulamaya konulması ile birlikte çıraklık eğitiminde büyük gelişme kaydedilmiş, hem eğitime alınan öğrenci sayısı, hem de eğitimin fiziki kapasitesi hızla arttırılmıştır (Aksoy, 1995).

1.2.3. Meslek Seçimine Etki Eden Faktörler

Geleceğini oluşturmak isteyen birey, yaşamının belirli dönemlerinde plan ve projeler yapar ve bu doğrultuda küçük yaşlardan itibaren ileride yapmak istediği mesleğe yönelik fikirler belirtir. Fakat içinde bulunulan yaşam şartları kendilerine bu imkânları sağladığı gibi bazı durumlarda; yaşanılan ülkenin ekonomik durumu ve çevre koşulları buna imkân veremeyebilir. Dolayısıyla meslek seçimi bazı durumlarda çözülmesi zor olan bir durum haline gelebilmektedir. İnsanların meslek seçimlerine etki eden faktörleri başlıklar halinde inceleyecek olursak;

a. Rastlantılar

İnsan, hayatının belli alanlarında olduğu gibi, seçilen mesleğin seçimi ile ilgilide rastlantılarında payı olduğu söylenebilir. Meslek seçimi aşamasındaki bireylerin çoğu yeteneklerinden, deneyim eksikliğinden veya seçtikleri meslekleri iyi tanıyamamalarından dolayı, mesleki seçim aşamasında belirsizlik yaşayabilirler. Bu süreçte bireyler, rastlantılarında etkisi ile sunulan teklifi ya da rol modeli kabul edebilir ve kendilerine bu alanda yetiştirebilirler (Razon, 1983:25-26).

b. Çevresel Faktörler

Bireyin meslek seçiminde etkili olan en önemli faktörlerden birinin de çevresel faktörler olduğu söylenebilir. Belirli bir çevre içinde doğan büyüyen ve mesleki seçim aşamasına gelen birey; idealleri, hedefleri ve bunu gerçekleştirecek imkânının bulunmadığı durumlarda ya da tam tersi durumlarda çevre faktöründen etkilenebilir. Örneğin; Zonguldak ilinin temel geçim kaynağı olan kömür ocaklarında çalışan bir babanın çocukları tarafından rol model alınması ya da beyin cerrahisi olan alt kat komşunun örnek alınması gibi. Fakat bazı durumlarda da gelecekte meslek edinmeyi düşünülen bir işin, çevresindeki bazı kişiler tarafından başarısızlıkla sürdürülmesi veya sonuçlanması kişinin bu meslekten uzak durmasına da sebep olabilir. Örneğin gelecekte tüccar olmak isteyen bir bireyin iflas eden bir yakın akrabasının durumun görmesi tüccarlık mesleğine uzak durmasına sebep olabilir. Dolayısıyla bireylerin meslek tercihlerinde maruz kaldıkları çevresel faktörlerin tercihlerinde de etkili olduğu söylenebilir (Owen vd., 2011: 110-125).

c. Kişisel Faktörler

Bireyler meslek seçimi aşamasında; kişisel özellikleri, hedefleri, ilgileri ve yetenekleri, beklentileri ve fiziki özellikleri gibi birtakım kendine ait özellikleri göz önünde bulundurabilir. Örneğin; fiziki yönden zayıf özelliklere sahip bireyin ağır sanayi koşullarına uygun meslek seçmemesi, hayal gücü yüksek olan bireyin resim yada dizayn/tasarım gibi mesleklere yönelmesi, kandan korkan bir kişinin doktorluk mesleğini seçenekleri arasına almaması örnek olarak verilebilir. Dolayısıyla meslek seçiminde kişiye ait belli özelliklerin seçilen meslekle uyumlu olması mesleğin ileride etkin ve verimli bir şekilde yapılmasında etkili olduğu ve meslek seçiminde kişisel özelliklerin etken olduğu söylenebilir (Owen vd., 2011: 110-125).

d. Ailevi Faktörler

Birey ergenlik dönemi itibari ile mesleki kimliğini araştırma ve geliştirme sürecine girmesiyle birlikte, ailelerde birey üzerinde etkin rol olma çabasına girebilir. Konu hakkında ilgili yazın alanda yapılan çalışmalar bakıldığında; Hartung vd., (2005)'nda çalışmasında belirttiği üzere, bireyin meslek seçimi aşamasında etkilendiği en önemli etkenin aile olduğu görülebilir. Bu süreçte ailelerin milli değerleri, eğitim geçmişi, gelir durumu ve beklentileri birey üzerinde gerçekleştirilmek istenebilir. Bunun yanında ailenin kültürel durumu, demokratik ya da otokratik bir yapıya sahip olması bireyin seçim sürecinde etkili olabilir. Katı kuralları olan bir aile içinde yetişen bireyin, meslek seçiminde ailenin istekleri doğrultusunda hareket etmesi ya da demokratik bir ailede büyüyen bir bireyin mutlu olabileceği bir mesleği seçebilmesi buna örnek verilebilir. Tüm bunlardan hareketle aile faktörünün bireyin meslek seçiminde etkili bir olduğu söylenebilir (Hamamcı vd., 2011: 130-135).

Sonuç olarak bireylerin çocukluk, ergenlik ve sonrası dönemlerde kendini tanımasından, meslek seçme aşamasına kadar birden çok faktörden etkilendiği, başarılı ya da başarısız nice deneyimler kazandığı bir süreç yaşamaktadır. Bireyin, geline bu süreç sonunda mesleki tercih aşamasında; gerek kendi özelliklerine uygun bir meslek seçmek istemesi gerekse de aile, çevre ve rastlantılar gibi birçok dış faktörden etkilenmesi kaçınılmaz bir unsur haline geldiği söylenebilir.

1.3. Devlet Memurluğu

Ulusal ve evrensel açıdan genel bir geçerliliği olan “memur” tanımı olmamakla birlikte, memurluk mesleğine yönelik tanımlama her ülkenin sosyal, kültürel, ekonomik ve ülkelerin iç hukuk sistemlerindeki farklılıklarından dolayı tanımlamalarda da farklılıklar görülmektedir. Buna, ülkemizde memurluk tanımı ve kapsamının Anayasa Hukuku, Türk Ceza Kanunu (TCK) ve DMK’da farklılıklar göstermesi örnek olarak verilebilir Devlet hukukunda her disiplin sınıfındaki memur kendi alanına göre tanımlanmış olmakla birlikte, TCK’daki memur tanımı daha kapsamlı olduğu görülmektedir (Bucaktepe, 2014:462-466).

Anayasa Hukuku, DMK ve TCK’da geçen memurluk kavramına ilişkin tanımlar aşağıda sunulmuştur.

1.3.1. Anayasaya Hukukuna Göre Memurluk

Yukarda da söylendiği üzere Anayasa Hukukunda memur kavramına direkt yer verilmemekle beraber, Anayasa’nın 128 md./ 1. fıkrasında “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri tarafından yürütülür” kavramından bahsedilmiştir. Bu açıklama memurluk mesleğinin tanımından öte, kamudaki görevlerin kimler tarafından ifa edildiği ve memurlarla ilgili düzenlemelere yer verildiği söylenebilir (Kanlıgöz, 1993:185-188).

1.3.2. Devlet Memurları Kanuna Göre Memurluk

657 sayılı DMK’nın 4. maddesine göre memurluk; “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.” şeklinde tanımlamış ve yukarıdaki tanım dışında kalan kurum ve kuruluşlarda; planlama, politika araştırma, denetim gibi işlerde görevlendirilen kişilerin de memur sayıldığı belirtilmiştir (Mevzuat, 2018). Ayrıca Kanlıgöz, (1993) çalışmasında; DMK’nın aslî ve yardımcı hizmetler ayrımı benimsenmesine rağmen, önceki Memurin Kanunu’nun tersine devlete ait hizmetin memur olarak sayılan kişiler tarafından yerine getirileceğini karara bağladığını ve

böylece memurların yanında hizmetlileri de kapsayacak şekilde memurluk statüsünün genişletildiğini belirtmiştir.

Bu bilgilerden hareketle bir kişiyi memur sayılabilmesi için; 657 sayılı kanunun 1. maddesine göre; kamu kurumu sayılan kurumlardan aylık alması, kamu ve tüzel kişiliklerce konulan genel hüküm esasları doğrultusunda asıl ve daimi hizmetleri yapıyor olmak, icra ettiği göreve atanma ya da getirilme şartlarını taşıması gerekmektedir. Ayrıca yukarıda tanımlanan memurlar haricinde kamuya ait kurumlarda politika tespiti, programlama, planlama vb. işlerde yetkilendirilen kişilerin de kullanabilme ve yürütebilme yetkileri olmasından dolayı memur sayılabileceği söylenebilir.

1.3.3. Türk Ceza Kanuna Göre Memurluk

Anayasada memurluk mesleğinin tanıma direk yer verilmezken, 5237 sayılı TCK'nın 6.maddesinde yer alan 1/ c bendinde memurun tanımı ; “Devamlı ve muvakkat, ücretli veya ücretsiz, ihtiyari veya mecburi olarak teşrii, idari veya adli bir amme vazifesi gören diğer kimseler memur sayılır.” şeklinde tanımlanmakta ve memurun devlet tarafından belirli bir tutar/ aylık karşılığında görevlendirilmiş olan yükümlü kişi olduğunu belirtmektedir. Fakat 2005 yılında yürürlüğe giren 5237. madde ile yukarıdaki tanımlamanın memuru değil, kamu görevlisini tanımladığı söylenebilir (Dönmez, 2011: 95-130).

Sonuç olarak; memurluk kavramının gerek kendi hukukumuzda gerekse de uluslararası alanda standart bir tanımı olmamakla birlikte kanunlarda verilen tanımların temel anlamda birbirlerine paralel olduğu görülmektedir. Kanunlarda verilen tanımlamalar göz önünde bulundurulacak olursa; Anayasa ve TCK'da verilen devlet memurluğu tanımı DMK'da belirtilen memurluk tanımlamalarına göre daha dar kapsamlı bir tanımlama olmakla birlikte genel kabul edilebilirliği ölçüsünde DMK'da tanımlaması geniş ve sınırları diğerlerine oranla daha iyi çizilen ve Aydın (2010:109-127) tarafından şu şekilde belirtilen; “Kamu kurum ve kuruluşlarında asli ve sürekli bir kamu hizmetini yürütmek üzere atanmış, bu hizmeti karşılığı aylık, ücret ya da ödenek alan, hakları, yükümlülükleri, ücretleri ve diğer özlük işleri yasalarca düzenlenen devlet tarafından devlet adına görevlendirilmiş kişi ya da kişilerdir.” şeklindeki tanımlamanın açıklanabilirlik ve

anlaşılabilirlik açısından diğer iki tanımlamaya göre daha uygun olduğu söylenebilir.

1.4. Memurluk Mesleğinin Temel İlkeleri

DMK'nın 3. maddesi, memurluk mesleğini; Sınıflandırma, Kariyer ve Liyakat olarak 3 temel ilkeye ayırmıştır (DMK. m. 3/A).

a) Sınıflandırma: Sınıflandırma, devlete ait kamu kurum ve kuruluşlarda devlet adına işleri yürüten memurların niteliklerine ve mesleklerine göre sınıflara ayrılmasıdır (Bucaktepe, 2014:466-469). 657 sayılı kanuna göre, memurlar kendi içlerinde sınıflandırılmaya tabi tutarak; rütbe ve kadro sınıflandırması şeklinde 2 sınıfa ayırırken, DMK memurları 12 sınıfa ayırmıştır (Mevzuat, 2018; DMK, 1965).

- Genel İdare Sınıfı,
- Teknik Hizmet Sınıfı,
- Sağlık Hizmetleri Sınıfı,
- Eğitim ve Öğretim Hizmetler Sınıfı,
- Avukatlık Hizmet Sınıfı,
- Dini Hizmetler Sınıfı,
- Emniyet Hizmetleri Sınıfı,
- Jandarma Hizmetleri Sınıfı,
- Sahil Güvenlik Hizmetler Sınıfı,
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı
- Mülki İdare Amirliği Sınıfı,
- Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı.

b) Kariyer: Kariyer kavramı, DMK'nın 3/b bendine göre tanımlanmıştır. Bu tanımlamaya göre kariyer; memurluk mesleğini icra eden kişilerin yürüttüğü görevler için gerekli bilgi ve eğitim şartları göz önünde bulundurularak bulundukları sınıf içerisinde en yüksek derece ve mertebelere çıkabilme fırsatı verilmesidir. Derece, memurun görevindeki önem veya sorumlulukların artması sonucu oluşan bir yükselme adımı olup; her kademe/derece artışı ona ekonomik hakların yanı sıra, sosyal ve mali haklarda artış farkı gibi kendi sınıfı içerisinde

yükselebilmek imkânı sunmakta olup, her sınıflandırma gruplarında da çeşitli dereceler bulunmaktadır (Bucaktepe, 2014:466-469).

c) Liyakat: Ülkemizde kamuda liyakat ilkesi 657 sayılı DMK'nın 3/C bendinde düzenlenmiştir. Bu ilkenin uygulanmasındaki amaç memurluk mesleğine başlayıp, ilerleyen dönemlerde sınıf içerisinde ilerleme, yükselme, görevi sona erdirmeye gibi esaslarla; çalışan güvenliği sağlanarak, gerek memurluğa girişte ve sonrasında sınıf içi yükselmelerde kayırma ve partizanlığı önleyip tarafsızlığı sağlamak şeklinde yorumlanmıştır (Eroğlu, 1972:228-229).

Buna göre gerek KPPS veya diğer usullere göre, devlete ait görevleri yapmak üzere devlet eliyle görevlendirilen ve statü olarak kadrosu memur olarak geçen bireylerin; devlet içerisinde ki görevleri, yetkileri, kimliği ve kariyer planlamaları neticesinde ulaşabilecekleri makamlar, DMK'nın 3. Maddesindeki temel ilkeler kapsamında belirlendiği söylenebilir.

1.5. Memuriyet Mesleğinin Tarihsel Gelişimi

Memuriyet mesleğinin tarihsel gelişimi eski Türk devletlerindeki yapılanma ile başlamış olsa da yakın dönem içerisinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılan çalışmalara bakıldığında, genel de tarihsel gelişim 2 dönem halinde incelenmiş olup memuriyet mesleğinin tarihsel gelişimi Osmanlı Devleti Dönemi ve Cumhuriyet dönemi olarak 2 ayrı grupta değerlendirilmiştir.

1.5.1. Osmanlı Devleti Dönemi

Türkiye'deki kamu yönetimi, Osmanlı İmparatorluğu Dönemine kadar uzanmakta olup, Osmanlı Devletinde görev ve hizmetlerin sınıflandırılmasında kaynak olarak Fatih Kanunnamesi gösterilebilir. Devlet işleri ilmiye (hukukçu, Akademisyen, Din âlimi vb.), kalemiye (yazı işleri) ve seyfiyye (Silahlı güçler, Askerler vd.) olarak üç sınıftan oluşan personel tarafından yürütülmekte ve oluşturulan bu yapı kendi sınıfları içerisinde kategorilendirilmiştir. Devlet işleri belirli bir eğitim ve terbiyeden geçirilmiş kişiler arasından seçilen memurlar tarafından yürütülmüştür. Bu döneme genel olarak baktığımızda; hukuki düzenlemeler ile ilmiye, kalemiye, seyfiye sınıfına yönelik personel rejimi oluşturulmuş fakat bunun gelişimini, takibini ve denetimini yapacak teşkilatlanma oluşturulamamıştır (Yıldız, 2017).

1.5.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

1923-1960 Arası Dönem: Kamu hizmetlerini yürütülmesine yönelik cumhuriyet dönemindeki en önemli ilerleme, 1926 yılında çıkarılan 788 sayılı Memurin Kanununun yürürlüğe girmesiyle başlamış ve o döneme göre ileri seviyede bir kanun olarak görülmüş. Kanunla memur ve hizmetli ayırımına gidilmiş; memur işin asıl elemanı, hizmetli ise yardımcı eleman olarak belirtilmiştir (Bucaktepe, 2014). Yine bu dönemde çıkarılan 1452 sayılı maaş kanunu ile maaş hesaplamalarına yönelik standartlar oluşturulmaya çalışılmıştır. Fakat İkinci Dünya Savaşı sonrasında savaşı sonrası oluşan ekonomik ve sosyal alanda önemli gelişmeler ortaya çıkmış ve bunun sonucunda personel yönetimi sisteminde yetersizlikler ortaya çıkmaya başlamıştır (DPB, 2017).

1960 Sonrası Dönem: Bu dönemde sırası ile 1960'ta 160 sayılı kanun ile Devlet Personel Dairesi (DPD) kurulmuş ve 1965'te ise 657 sayılı DMK yürürlüğe girmiştir (DPB, 2017). 1960 öncesi çıkarılan kanunlara göre daha detaylı ve sistematik olan 657 sayılı Kanun, şimdilerde temel mevzuat olarak devam etmektedir. Bakanlar Kurulunca 1978'de kabul edilen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslara ilişkin kanun ile personelin sözleşmeli olarak çalışabilmesi imkânı doğmuş ve bu esasların günümüzde geçerliliği devam ettirmektedir. Kamuya ait personel ihtiyacının karşılanması amacı ile sırasıyla 1999 yılında DMS ve 2002 yılında KPSS sınavları yürürlüğe girmiştir (DPB, 2017).

1.6. Türkiye'deki Kamu Personeline Ait İstihdam Dağılımı

Belirli birikimler neticesinde yola çıkan birey, çeşitlik etkenler neticesinde mesleki seçim aşamasında belirli bir yol ayırımına gelir. Son dönemlerde gerek içinde yaşanılan ülkenin ekonomik durumu, işsizlik verileri ve dünyadaki ekonomik durum, bireyin mesleki seçimine etki ettiği gibi seçtiği mesleği hangi sektörde (özel, kamuda) icra edebileceği noktasında kendisini yol ayırımına getirebilmektedir. DPB, (2018)'nin son 14 yıllık verileri göz önünde bulundurularak Tablo 1.1'de raporlanmıştır.

Tablo 1.1: İstihdam Edilen Personelin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Ortaöğretim	Önlisans	Lisans	Toplam Başvuru	Alınan Personel Sayısı
2004	1.092.479	246.434	392.846	1.731.759	8.721
2005	0	0	243.738	243.738	12.105
2006	1379211	283.554	456.804	2.119.569	21.411
2007	0	0	299.734	299.734	23.494
2008	1483767	373.922	550.069	2.407.758	18.817
2009	0	0	408.849	408.849	16.503
2010	1812103	606.663	835.320	3.254.086	20.476
2011	0	0	412.984	412.984	25.299
2012	1877684	695.175	931.307	3.504.166	24.810
2013	0	0	450.465	450.465	30.261
2014	1683696	779.314	1.128.032	3.591.042	19.799
2015		0	603.447	603.447	153.772
2016	3294958	1.280.111	1.231.479	5.806.548	15.033
2017	0	0	664.230	664.230	4.739

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, (Erişim Tarihi:26.01.2018).

Bireylerin ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmeler ve özel sektöre duyulan güvensizlik gibi nedenlerden dolayı seçilen mesleğin kamuda yapılması ihtiyacının giderek arttığı söylenebilir. Buna Tablo 1.1 üzerinden çarpıcı bir örnek verilecek olursa; ülke nüfusunun yaklaşık 80 milyon kişi olduğu ve DPB 2016 yılı için alınması düşünülen devlet memuru sayısının da 15.033 kişi olduğu düşünüldüğünde, bu kadrolara toplamda başvuran aday sayısının 5.806.548 kişi olması ve bunun ülke nüfusuna oranının da %7,27'leri bulması mesleki alanda kamuya yönelimin ne kadar ciddi boyutlara ulaştığı söylenebilir.

Bu bilgiler ışığında kamu personel rejimine bakıldığında, kamu içerisinde memurluk mesleği en yüksek sayıya sahip olup, kamuda çalışanların %65'inden fazlasını memurlar oluşturmaktadır. DPB'nin 2017 yılı Eylül ayına ait verilerine göre, istihdam edilen toplam 3.129.304 kamu personelinin 2.430.101'i memurdur. Bu sayı TÜİK'in Aralık/2016 verileri karşılaştırıldığında, Türkiye'deki toplam istihdamın %13,1'lik kısmını kamu personelinin oluşturduğu söylenebilir (DPB, 2017).

Tablo 1.2: Kamu Personelinin İstihdam ve Cinsiyet Dağılımları

İstihdam Şekli (*)	Kadın		Erkek		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Memurlar	990.431	4,76	1.439.670	59,24	2.430.101	79,01
Hâkim ve Savcılık	5.463	31,28	12.004	68,72	17.467	0,56
Öğretim Elemanları	56.137	42,80	75.034	57,20	131.171	4,14
Sözleşmeli Personel	83.833	39,32	129.392	6,68	213.225	5,28
Geçici Personel (**)	3.527	17,78	16.311	82,22	19.838	,66
Sürekli İşçi	18.321	8,05	209.208	91,95	227.529	7,42
Sürekli İşçi Kapsam Dışı	804	24,63	2.460	75,37	3.264	0,12
Geçici İşçi	3.076	12,56	21.406	87,44	24.482	0,80
Özel Hükümlere Tabii	26.790	43,05	35.437	56,95	62.227	2,01
TOPLAM (***)	1.188.382	37,98	1.940.922	62,02	3.129.304	10,00

(*)- MİT Müsteşarlığı kadro ve pozisyonları, Jandarma Hizmetleri Sınıfı, Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı bu tablodaki toplam sayıya dâhil edilmemiştir.

(**) Geçici Personel 2 Nisan 2018 tarihi itibarıyla 4/B pozisyonuna geçirilecektir.

(***) TSK'daki Asker Sayıları dâhil edilmemiştir.

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>,

(Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.2'deki kamuda istihdam edilen personelin istihdam türüne göre cinsiyet dağılımına bakıldığında; kamuda çalışan erkek oranı %62,02, kadın çalışan oranı %37,98 çıkmıştır. Buna göre erkeklerin kadınlara oranla daha fazla istihdam oranına sahip olduğu, kamuda en fazla istihdam oranına memurluk sahipken, en düşük istihdam oranı sürekli işçi kapsam dışı çalışanlara aittir.

Tablo 1.3: Kamu Personelinin Teşkilatlara Göre Dağılımı

Başbakanlık, Bakanlıklar, Üniversiteler, Komutanlıklar, Müsteşarlıklar, Genel Müdürlükler, Üst Kurullar ve Diğer Kurumlar, KİT'ler	Toplam Çalışan	Çalışan Oranı Yüzde
Merkez	384.014	12,27
Taşra(*)	2.414.018	77,14
Yurtdışı (**)	478	0,10
Döner Sermaye	56.155	1,79
Kefalet Sandığı	12	0,01
Mahalli İdareler	212.400	6,71
Kamu Bankaları (***)	62.227	1,98
Genel Toplam	3.129.304	100

(*) Memurlar, sözleşmeliler, hâkimler-savcılar, öğretim elemanları, sürekli işçiler, geçici personel (4/c) ve geçici işçiler dâhil olmak üzere

(**)Dışişleri Bakanlığı personel kadro sayısı 6.183 olup Yurtdışı kadroları dâhil edilmemiştir.

(***)Halk Bankası ve Vakıflar Bankası gibi kamu bankalarında çalışan işçileri de kapsamaktadır.

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, (Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.3’de göre personelin teşkilatlara göre dağılıma bakıldığında; en fazla personelin % 77,14 oranla taşra bölgelerinde (2.414.018 kişi), en az çalışanın ise % 0,01 oranla kefalet sandıklarında (12 kişi) çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 1.4: Kamu Personelinin Statü ve Kurum Türüne Göre Dağılımı

İstihdam Türü		Bakanlıklar, Bağlı Kuruluşlar	KİT’ler ve KSK’lar	Mahalli İdareler	Genel Toplam
Memur		2.315.014	4.192	110.895	2.449.538
Hâkim ve Savcılar		17.467			17.400
Öğretim Elemanları		131.171			128.277
Sözleşmeli Personel**	657 /4b	85.727	78.019	14.096	163.800
	Diğer Sözleşmeli	35.383			
İşçi	Sürekli İşçi	98.875	46.158	82.496	320.591
	Geçici İşçi	10.150	9.419	4.913	
	Kapsam Dışı İşçiler		3.264		
	Kamu Bankaları***		62.227		
Geçici Personel****		19.838			20.363
Askeri Personel					241.389
Genel Toplam*		2.713.625	203.279	212.400	3.341.358

(*) - Önceki yıllarda toplam kamu personeli sayıları içerisindeki TSK personel sayıları bu tablodaki toplam sayıya dâhil edilmemiştir.

(**)657 4/B, 399, 5393/49 Teşkilat Kanunlarına göre sözleşmeli personel sayılarını kapsamaktadır. PTT A.Ş. Sözleşmeli Personeli Sözleşmeli Personelerle dâhildir.

(***) Ziraat Bankası, Halk Bankası ve idaresi kamu yönetiminde yer alan kamu sermayeli olan Vakıflar Bankası gibi kamu bankalarında istihdam edilen işçileri de kapsamaktadır.

(****) Geçici personel 2.4.2018 tarihi itibarıyla 4/B sözleşmeli personel pozisyonuna geçirilecektir.

- MİT Müsteşarlığı kadro ve pozisyonları, Jandarma Hizmetleri Sınıfı, Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı bu tablodaki toplam sayıya dâhil edilmemiştir.

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, (Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.4’te kamuda istihdam edilen personelin statü ve istihdam edildikleri kurum türlerine göre dağılımı verilmiştir. İstihdam edildikleri kurum türlerine göre bakıldığında, kamuda çalışan personel içerisinde en fazla çalışanın Bakanlıklar ve Bakanlıklara bağlı ilgili kuruluşlarda çalıştığı (2.713.625 kişi), en az çalışanın ise KİT ve KSK’larda (203.279 kişi) olduğu görülmektedir. Ayrıca dağılıma çalışanların statülerine göre bakıldığında; en fazla çalışan grubunu Bakanlıklar ve Bakanlıklara bağlı ilgili kuruluşların değişik iş kollarında çalışan memurlar (2.315.014 kişi) oluştururken, en az çalışan grubunu ise KİT ve KSK’larda kapsam dışı işçi olarak çalışanlar (3.264 kişi) oluşturmaktadır.

Tablo 1.5: Memur Kadrolarının Sınıflara Göre Dağılımı

Sınıflar(*)	Dolu Kadro Sayısı	Yüzde
Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı	864.412	35,57
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	534.092	21,98
Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı	407.598	16,77
Emniyet Hizmetleri Sınıfı	261.368	1,76
Teknik Hizmetler Sınıfı	143.973	5,92
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	109.279	4,50
Din Hizmetleri Sınıfı	102.474	4,22
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	2.108	0,02
Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı	111.006	0,9
Toplam (*)	2.430.101	100

(*) MİT Müsteşarlığı personeli bu sayılara dâhil değildir.

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>,

(Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.5’de verilen dağılıma göre; toplam 2.430.101 çalışan içerisinde en fazla çalışan %35,57 oranla (864.412 kişi) Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfında bulunurken, en az çalışan % 0,02 oranla (2.108 kişi) Avukatlık Hizmetleri Sınıfında bulunduğu görülmektedir. Buna göre, istihdam açısından devletin eğitim öğretim hizmetleri sınıfına daha çok önem verdiği söylenebilir.

Tablo 1.6: KİT’lerde Çalışan Personelin Dolu Kadroları

Kurum ve Kuruluşlar	Memur	Sözleşmeli	Sürekli İşçi	Kapsam Dışı	Geçici İşçi	Toplam Çalışan Sayısı
399 Skhk Tabi Kurumlar	3.935	69.502	35.500	-	9.550	118.487
4046 Sayılı Kanuna Tabi Kurumlar	-	-	6.184	3.401	32	9.617
399 Skhk'nın 9.maddesi ile ek maddeye göre KİT ve Özel Kanuna Tabi Kuruluşlar	470	2.927	2.485	171	0	6.053
Toplam (*)	4.405	74.429	44.169	3.572	9.582	136.157

(*) PTT A.Ş Sözleşmeli Personeli Sözleşmeli Personeler dâhildir.

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>,

(Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.6’daki dağılıma kurum ve unvana göre bakıldığında en fazla çalışan 399 Skhk Tabi Kurumlarda (118.487 kişi), en az çalışan ise 399 Skhk’nın 9.maddesi ile ek maddeye göre KİT ve Özel Kanuna Tabi Kuruluşlarda (6.053 kişi) çalışmaktadır.

Tablo 1.7: Yıllara Göre Kamu Personelinin Dağılımı

Yıllar	Memur	Hâkimlik Savcılık	Öğretim Elemanları	Sözleşmeli Personel	Geçici Personel	Sürekli İşçi	Toplam	Değişim %
2003	1.603.358	10.377	78.156	157.157	-	338.551	2.187.599	
2004	1.582.324	10.069	79.655	131.914	-	333.201	2.134.163	-2,44
2005	1.595.687	10.164	80.568	135.405	-	280.093	2.101.917	-1,51
2006	1.600.314	10.294	84.403	134.485	-	209.752	2.039.248	-2,98
2007	1.620.235	11.629	85.131	188.875	-	209.110	2.114.980	3,71
2008	1.628.888	12.043	85.264	220.461	16.336	206.556	2.169.548	2,58
2009	1.671.410	12.546	91.693	271.915	16.989	214.522	2.279.075	5,05
2010	1.672.001	12.710	96.075	252.454	18.481	220.087	2.271.808	-0,32
2011	1.676.442	13.180	101.235	260.231	21.872	146.453	2.219.413	-2,31
2012	2.061.349	13.566	107.996	135.278	20.897	149.501	2.488.587	12,13
2013	2.149.254	14.733	114.776	148.513	22.772	159.279	2.609.327	4,85
2014	2.298.916	15.885	123.386	92.957	23.417	157.333	2.711.894	3,93
2015	2.425.177	15.885	123.386	97.595	23.417	296.216	2.981.676	9,95
2016	2.481.389	15.388	128.307	123.987	21.042	242.023	3.012.136	1,02
2017	2.449.538	17.400	128.277	163.800	20.363	229.961	3.059.339	1,57

Notlar: Personel kadro/pozisyon sayıları birimlerin gönderdiği sayılardan derlenmiştir.

TSK'nın asker sayısı ve MİT Müsteşarlığı ile Mahalli İdareler kadro/pozisyonları,

2010'den sonra Ziraat ve Halk Bankası gibi kamu bankalarının işçi kadro/pozisyonları,

2011'den sonra TSK ve TRT çalışanları dâhil edilmiş olup, geçici işçi sayıları dâhil edilmemiştir.

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>,

(Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.7'ye göre yıllara göre toplam çalışan sayısına bakıldığında 2003 yılından bu yana kamu personeli sayısının 2.187.599 kişiden, 3.059.339 kişiye ulaştığı ve kamu personeli sayısında son 15 yılda %39,85 oranında (871.740 kişi) artış olduğu görülmektedir.

Tablo 1.8: Üniversitelerde Çalışan Personelin Dağılımı

İstihdam Şekli	Çalışan Sayısı	%
Öğretim Elemanları	130.996	54,3
Memur	98.445	4,8
Sözleşmeli Personel	8.059	3,3
Sürekli İşçi	2.444	1,0
Geçici Personel	734	0,3
Geçici İşçi	767	0,3
Toplam	241.445	10,0

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>,

(Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.8’de üniversitelerde çalışan personel bazında kadro dağılımları verilmiştir. Tablodaki dağılıma 241.445 kişi üzerinden bakıldığında; istihdam şekline göre en fazla çalışan %54,3’lük (130.996 kişi) oranla öğretim elemanı sınıfında bulunurken, en az çalışanı ise %0,3’erlik oranlarla geçici personel ve işçi kadroları (1501 kişi) oluşturmaktadır.

Tablo 1.9: Üniversitelerde Çalışan Akademik Kadro Dağılımı

İstihdam Şekli (*)	Kadın Sayısı		Erkek Sayısı		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Araştırma Görevlisi	20.961	48,98	21.834	51,02	42.795	32,63
Yardımcı Doçent	11.912	27,84	17.249	59,15	29.161	22,23
Profesör	6.343	14,82	13.670	68,31	20.013	15,26
Öğretim Görevlisi	6.369	14,88	9.650	6,24	16.019	12,21
Doçent	4.666	1,9	7.863	62,76	12.529	9,55
Okutman	4.071	9,55	2.876	41,4	6.947	5,3
Uzman	1.788	4,18	1.869	51,11	3.657	2,79
Eğitim ve Öğretim Planlamacısı	9	0,02	12	57,13	21	0,02
Çevirici	13	0,03	7	35	20	0,01
TOPLAM	56.132	42,80	75.030	57,20	131.162	100

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, (Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.9’deki dağılıma cinsiyet göre bakıldığında toplam 131.162 çalışan içerisinde; kadınların oranı %42,80 (56.132 kişi) iken, erkeklerin oranı %57,20 (75.030 kişi) çıkmış olup; bu sonuçlardan hareketle erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek istihdam oranına sahip olduğu söylenebilir. İstihdam şekli/Unvan açısından bakıldığında toplam çalışan içerisinde en yüksek sayının 42.795 kişi (%32,63) ile Araştırma Görevlilerine, en az sayının ise 20 kişi (%0,01) ile Çevirici kadrosunda çalışanlara ait olduğu görülmektedir.

Tablo 1.10: Özel Bütçeli Kurumlar

Kurum Adı	Memur	Öğretim Elemanı	Sözleşmeli Personel	Geçici Personel	Sürekli İşçi	Geçici İşçi	Toplam
Ek 1’deki Üniversiteler Toplamı	101.813	128.887	6.355	777	2.693	822	241.347
Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi	205		47				252
Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı	24						24
Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı	465		20				485
Toplam	102.507	128.887	6.422	777	2.693	822	242.108

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, (Erişim Tarihi:26.01.2018).

Özel Bütçeli Kurumlar'da görev yapan kamu personeline ait istihdam bilgileri 2018 yılı itibari ile Ek 1'de detaylı ve Tablo 1.10'da özeti sunulmuştur. Toplam istihdam üzerinden görev yapanlar içerisinde en yüksek oranı 129.225 kişi ile öğretim elemanı kadrosu oluştururken iken, bunu 102.729 kişi ile memur kadrosunda çalışanlar takip etmiştir. En az çalışan grubu ise 777 kişi ile geçici personel çalışanlarına aittir. Üniversitelere göre bakıldığında; en fazla çalışan personel sayısı (12.967 kişi), öğretim elemanı sayısı (6.407 kişi) ve memur sayısı (5.417 kişi) İstanbul Üniversitesi'nde bulunurken; en az çalışan sayısı ise yeni kurulan ve kadro sayısı sıfır görülen Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nde bulunmaktadır.

Tablo 1.11: Bazı Ülkelerdeki Kamu Personeli Dağılımı

Ülkeler	Yüzde	Ülkeler	Yüzde	Ülkeler	Yüzde
Ukrayna	21,7	Avustralya	18,4	Lüksemburg	26,1
Japonya	7,9	Fransa	19,8	Estonya	26,1
Polonya	25,2	Kanada	2,4	Macaristan	26,8
Yeni Zelanda	12,4	Çek Cum.	34,0	Slovakya	27,2
Türkiye	12,9	OECD	21,3	İsveç	28,1
Portekiz	16,4	Belçika	21,5	Letonya	31,2
İspanya	17,1	Yunanistan	22,6	Norveç	34,6
İtalya	17,3	Slovenya	22,9	Danimarka	34,9
İsviçre	18,0	İngiltere	23,5	Almanya	15,4

Kaynak: OECD (2018), <https://stats.oecd.org>, (Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.11'de 2017 yılı Ekim ayına göre OECD'ye bağlı bazı ülkelerde görev yapan kamu personeli sayılarına ait bilgiler verilmektedir. Tabloya göre; OECD'ye üye olan ülkelerde toplam istihdamın % 21,3'ü devlet sektöründe gerçekleştirilirken; bu oran Türkiye'de %12,9, Ukrayna'da %21,7, Belçika'da %21,5, Japonya'da %7,9, Yunanistan'da %22,6, Polonya'da %25,2, Slovenya'da %22,9, Yeni Zelanda %12,4, İngiltere %23,5, Lüksemburg %26,1, Portekiz %16,4, Estonya'da %26,1, İspanya'da %17,1, Macaristan'da %26,8, İtalya'da %17,3, Slovakya'da %27,2, İsviçre %18, İsveç'te, %28,1, Avustralya'da %18,4, Letonya'da %31,2, Fransa'da %19,8, Norveç'te %34,6, Kanada'da %2,4 Danimarka'da %34,9, Çek Cumhuriyetinde %34,0 ve Almanya'da, %15,4'tür.

Tablo 1.12: OECD Ülkeleri Kişi Başına Düşen Kamu Personeli Dağılımı

Ülke	Kamu Personeline Düşen Kişi Sayısı	Ülke	Kamu Personeline Düşen Kişi Sayısı
Avusturya	18	İrlanda	16
Kanada	12	İtalya	25
Çek Cumhuriyeti.	14	Hollanda	19
Finlandiya	9	Yeni Zelanda	18
Fransa	12	İspanya	25
Almanya	18	ABD	13
Macaristan	12	Türkiye	29

Kaynak: OECD (2018), <https://stats.oecd.org>, (Erişim Tarihi:26.01.2018).

Tablo 1.12’de bazı OECD ülkelerinde bir kamu personeline düşen kişi sayısı listelenmiştir. Buna göre, bir devlet memuru Avusturya’da 18 kişiye, Kanada’da 12 kişiye, ABD’de 13 kişiye hizmet sağlarken, Türkiye’de bu oran bir kamu çalışanına 29 kişi düşecek şekildedir (OECD, 2017). Tablo 1.11 ve Tablo 1.12’deki veriler ortak değerlendirildiğinde; Türkiye’deki kişi başına düşen memur sayısının, diğer ülkelerin çok altında olduğu görülmektedir. Ancak bu ülkelerin çoğunda çalışan devlet memurlarında yarı zamanlı çalışma kavramının söz konusu olduğu, orada yaşayan bireyler tarafından ifade edilmektedir. Bu açıdan, ülkelerdeki memur sayılarına ait karşılaştırmalarda yarı zamanlı çalışma durumlarının da dikkate alınması gerekebilir.

2. MESLEK SEÇİMİNE İLİŞKİN YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Türkiye’de meslek seçimi üzerine yapılan çalışmaların birçoğu, belli eğitim kollarını (tıp, turizm, muhasebe, öğretmenlik vb.) seçen öğrencilerin yanı sıra, farklı alanlarda (Hemşirelik, polislik, muhasebecilik vb.) çalışan meslek sahibi bireyler üzerinde de yapıldığı görülmektedir. Son yıllarda meslek seçimi üzerine yeni çalışmalar yapılmakla beraber, yapılan literatür çalışmaları sonucunda tez konumuza yönelik yapılan makale çalışmaları kısmen bulunsada, yüksek lisans ya da doktora düzeyinde bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla literatür taramasında farklı alanlarda/kollarda meslek seçimine yönelik yapılan çalışmalar dikkate alınarak sunulmuştur.

Özyürek ve Kılıç Atıcı (2002) çalışmalarında, öğrencilerin meslek seçimine karar verirken, danışman, aile, arkadaş, öğretmen ve basın gibi çeşitli kaynaklardan etkilendikleri teziyle yola çıkmıştır. Araştırmada örneklemini Çukurova Üniversitesi’nde eğitime yeni başlayan 192 lisans öğrencisi oluşturmuştur. Bunlara üç nokta derecelendirmeli (evet, hayır, kısmen) mesleki kararlardaki yardımcı kaynak anketleri uygulanmıştır. Ki kare tekniği kullanılarak anketteki maddelerin birbirleriyle olan ilişkileri değerlendirilmek istenmiş olsa da gözlemlerin yetersiz olmasından dolayı ki kare analizi yapılamamıştır. Bulgularda kız öğrencilerin yetenek düzeyi yüksek olan yerleri ilk tercihleri arasında gösterdikleri ve bunun için daha çok kaynaktan yaralandıkları belirlenmiştir. Ayrıca rehber öğretmenlerin tercihlerinde faydalanabildiği yardımcı kaynak olduğuna dair güçlü kanıtlara ulaşılammış, araştırmacılara ve uygulamacılara tavsiyelerde bulunulmuştur.

Önler ve Saraçoğlu (2008) çalışmalarında, hemşirelikte meslek seçimi etkileyen faktörler ve buna yönelik geliştirilen Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin denetlemek amacıyla, Namık Kemal Üniversitesi’ne bağlı Sağlık Yüksekokulu ile Trakya Üniversitesi’ne bağlı Sağlık Bilimleri Fakültesi/Hemşirelik Bölümlerinde okuyan ve ana evreni 365 olan öğrenci gurubu alınmıştır. Bunların 74’üne 20 maddelik anket uygulanarak ölçeğe ait tekrar test güvenilirliği denemiş ve bağımlı gruba t-testi yapılmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelik mesleğinin seçiminde; puanının az olması, verilen eğitimin kolay olması, iş imkânlarının geniş olması, çalışma koşullarının rahat ve getirisinin iyi olması, mesleğin toplum içerisinde

saygın bir meslek olarak görülmesi, aile/ çevrenin etkisi ve yönlendirmeleri ve kişinin meslekte özgür olması gibi faktörlerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Genç ve Kaya (2007) çalışmalarında, hekimlik mesleğinin Türkiye’deki gençler tarafından en fazla tercih edilen mesleklerden birisi olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmalarında İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesinde okuyan öğrencilerin tıp mesleğini seçmelerinde etkili olan faktörler incelenmiştir. Araştırmanın evrenini, İnönü Üniversitesi’ne bağlı Tıp Fakültesinde okuyan 448 öğrenci oluştururken bunların 364’ü gönüllü olarak araştırmaya dâhil olmuştur. Öğrencilere 5’li likert ölçeği esas alınarak hazırlanan anket uygulanmıştır. Verilerin analizi sonucunda öğrencilerin meslek seçimini etkileyen 5 faktör (iş imkânı, maaş, hedefler, saygınlık ve itibar) tespit edilirken; öğretmen tavsiyesi ve aile baskısı gibi faktörlerin ön planda olmadığı gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda meslek seçimin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için okullarda rehberlik hizmetinin olması ve bu hizmete lisenin ilk yıllarından itibaren başlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Dinç (2008) çalışmasını, işletmelerde ihtiyaç duyulan muhasebe elemanlarının yetiştirilmesinde Meslek Yüksek Okullarındaki Muhasebe Programlarının etkisi üzerine yapmıştır. Çalışmasında MYO Muhasebe Programında eğitim gören öğrencilerden kaçının alanında kariyer amaçladığını, bu mesleğin seçiminde hangi faktörlerin etkili olduğu ve örneklem arasında herhangi bir farklılığının olup oluşmadığı konuları üzerine eğilmiştir. Fakat 269 adet MYO–Muhasebe Programından ulaşım, maliyet ve zaman kriterleri göz önünde bulundurularak 10 meslek yüksekokulunun muhasebe programı ikinci sınıfında okuyan 649 öğrenci örneklem olarak alınmıştır. Çalışmada kaynakların kısıtlı olması sebebiyle ağırlıklı olarak dış kaynaklardan beslenildiği görülmüştür. Veriler 5 likert ölçeğine göre düzenlenen 24 soruluk anketler ile toplanmıştır. Çalışmada faktör bileşenlerine ait kavramsal anlamlılık varimax döndürme tekniği kullanılarak sağlanmıştır. Farklılıklar bağımsız t-testiyle test edilerek araştırma sonucunda 5 faktörde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin %75’inin muhasebeyi geçerli bir meslek olarak gördüğü, aile ve çevre faktörünün mesleki seçimi gerçekleştiren birey üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sarıkaya ve Khorshid (2009) çalışmalarında, gençlerin okudukları bölümlerden memnun olmadıklarını ve bununda mezuniyet sonrasında da devam ettiğini, gelecekle ilgili kaygılarının olduğunu, oluşan bu durumun onların geleceğe güvenle bakmalarını engellediğini söylemiştir. Çözüm önerisi olarak, meslek seçimi konusunda gençlerin ilgi ve yeteneklerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmanın evrenini Ege Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü hazırlık sınıfına kayıt yaptıran 493 öğrenci oluştururken, araştırmanın örneklemini ise tabakalı rasgele örnekleme yöntemiyle seçilen 1000 öğrenci oluşturmuştur. Öğrencilere anket uygulanarak, analizde ise ki-kare testi kullanılmıştır. Araştırmasını bir bağımlı değişken ve 18 bağımsız değişken üzerine gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda mesleği seçen öğrencilerin; mesleğe karşı olumlu bakma, işsiz kalma korkusu, seçilen mesleğin avantajlı olduğunu düşünme, öneri ve yönlendirmeler sonucunda bu mesleği tercih ettikleri ortaya çıkmış ve gençlerin meslek seçiminde birden çok etkenle karşılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ekşi vd., (2011) çalışmalarında, muhasebecilik mesleğinin; öğrenciler ve bu mesleği icra edenler tarafından algılanma biçimlerini araştırmışlardır. Bu kapsamda öğrenim gören 256 öğrenci üzerine 5 likert ölçeğine göre hazırlanan 9 sorudan oluşan anket uygulanmış ve oluşturulan hipotezlere değişken olarak Anova testi ve bağımsız t testleri uygulanmıştır. Anket ölçüm güvenirliği için Cronbach's Alpha değeri ,825 çıkmıştır. Analizler sonucunda bayanlar muhasebe mesleğini erkeklere göre daha itibarlı görmüşler, meslek lisesi öğrencilerinin üniversite öğrencilerine oranla muhasebecilik mesleğine daha olumlu yaklaştıkları gözlenmiştir. Ayrıca, muhasebecilik mesleğinin, lisans düzeyindeki öğrencilere doğru anlatılması, derslere verilen özenin artırılmasında daha gayretli olunması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Gökyüz ve Zeytin (2012) tarafından yapılan çalışmanın amacını, muhasebe mesleğini icra edenlerin bu mesleği seçmelerinde etkili olan faktörler ve bunların önem derecelerinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Literatürdeki diğer çalışmalarda olduğu gibi, Gökyüz ve Zeytin'de bu alanda literatürde kaynak sıkıntısına dikkat çekmiştir. Çalışmanın evrenini Bilecik ve Yalova illerinde görev yapan muhasebeciler (serbest ve yeminli mali müşavirler) oluşturmuş olup; toplam 352 meslek mensubundan 127'sine ulaşılarak kendilerine anket uygulanmıştır. Anket

formları değerlendirilerek, t-testi ile hipotezlerin doğruluğu araştırılmıştır. Ayrıca veri setinin uygunluğu için korelasyon ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri uygulanmıştır. Muhasebe mesleğinin seçilmesinde önemli olduğu düşünülen 20 faktör belirlenmiş ancak yapılan testler sonucunda bunlar arasından 7 faktörün muhasebe mesleğinin seçilmesinde etkili olduğu görüşüne ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda muhasebe mesleğini icra edenlerin, muhasebe mesleğini seçerken bilinçli bir şekilde tercih yaptıkları, istekleri doğrultusunda karar verdikleri ve bu kararın alınması aşamasında aile ve çevre gibi çevresel etmenlerden en az şekilde etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz vd., (2012) çalışmalarında, Kırklareli Üniversitesi/ Pınarhisar Meslek Yüksekokulu'nda okuyan öğrencilerin mesleki seçimlerini etkileyen faktörler ve etkenlerin demografik özelliklere göre anlamlı farklılıkları 6 boyutta gözlemlenmiştir. Çalışmanın ana evrenini Kırklareli Üniversitesi'ne bağlı Pınarhisar Meslek Yüksekokulu'nda okuyan 799 öğrenci oluşturmakta olup; 280 öğrenciye kolayda örnekleme yöntemi hazırlanana anketler uygulanarak veriler toplanmıştır. Uygulamada örneklemin temsil oranı % 35 olarak belirlenmiştir. Araştırmada verilerin analizi için tanımlayıcı istatistik analizi, kullanılan ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, tek yönlü varyans analizi ve farklılıkların belirlenmesi amacı ile ilişkisiz örneklem t- testi uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, kariyer tercihlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği ve bunun sonucunda da kariyer seçimlerinde kullanılabilecek profilin oluştuğu belirtilmiştir

Pekkaya ve Çolak (2013) çalışmalarında, bireyin mesleğini seçerken, çok sayıda kriteri göz önünde bulundurduğunu ve bunun sonucunda da çok kriterli karar verme (ÇKKV) probleminin oluştuğunu söylemektedir. Çalışmanın örneğini meslek seçiminde karar aşamasında olan ZBEÜ İİBF ve SBE'nün ilgili lisans (423 kişi) ve lisansüstü (55 kişi) bölüm ve programlarında okuyan 488 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışmalarının amacını öğrencilerin mesleklerini seçerken dikkate aldıkları kriterlerin önem dereceleri ile kriter ağırlığındaki farklılıkları belirlemek ve değerlendirmek olarak savunmuşlardır. Çalışmalarında, Ahmadi vd.,'lerin 1995 yılındaki çalışması dikkate alınarak, tüm kriterler 6 ana kritere indirgenmiş ve AHP yöntemi ile kriterlerin önem dereceleri belirlenmiştir. ZBEÜ'de eğitim gören 423

lisans 55 lisansüstü öğrencisi olmak üzere toplam 488 öğrenciye anket uygulanmış ve sonucunda ZBEÜ İİBF ve SBE’ de okuyan öğrencilerin mesleklerini seçerken; kariyer imkânı, meslek kazançları, iş güvencesi kriterlerine önem verdiği ve bu kriterlerin toplamda %64,35 ağırlığa sahip olduğu anlaşılmıştır. Bunun dışında kriter ağırlıkları ve demografik farklılıklar hipotez testleriyle sınanmıştır. Çalışmalarında kriter ağırlığı belirlemede AHP yöntemi kullanırken; alt gruplara göre farklılıkların incelenmesinde ise tek yönlü ANOVA testi, bağımsız iki örnek t-testi, K-S testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, erkek öğrencilerin mesleki kazanca bayan öğrenciler ise iş güvencesine daha çok önem verdiği, ebeveynlerin maddi durumları arttıkça, öğrencinin “kariyer imkânı” kriterine daha çok yöneldiği görüşüne ulaşılmıştır.

Erdem ve Kayran (2013)’deki çalışmalarında, Balıkesir Üniversitesi’ne bağlı Turizm ve Otelcilik Yüksek Okulunda okuyan öğrencilerin, meslek seçimlerindeki öncelikler ve etkili olan faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini, BÜ-Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulunda okuyan üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşan 263 kişi oluşturmaktadır. Öğrencilere 5’li likert ölçeği esas alınarak anket uygulanmıştır. Veri analizinde tek yönlü varyans analizi ve t-testinden yararlanılarak, meslek seçimlerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik oluşturulan 25 önermeye faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda meslek seçiminde en etken faktör, kariyer beklentisi olarak belirlenmiş, bunu sırasıyla; kişisel özellikler, iş avantajları ve en az etkiye sahip olduğu düşünülen aile ve çevre etkisi faktörleri takip etmiştir.

Meslek seçimi konusu üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında, analiz olarak; Ki kare testi ile mesleki seçim konularının araştırıldığı (Demagalhaes vd., 2011; Mızrak & Şenel, 2011), hipotez testleri ile grupların değişkenlere bakış açılarındaki farklılıklara bakıldığı (Sathapornvajana vd., 2012) ve faktör analizi ile meslek seçiminde etkili olan konuların boyutların ve boyut indirgemelerinin belirlendiği çalışmalara (Dinç, 2008; Ahmadi vd., Gökgöz & Zeytin, 2012; McCabe vd., 2005) rastlanılmıştır. Bu çalışmamızda da, meslek seçiminde etkili olan faktörlerin belirlenmesi için açıklayıcı faktör analizi başta olmak üzere ilgili literatürdeki benzer yöntemler ihtiyaçlar ölçüsünde kullanılmıştır.

Literatürde alana yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde; tıp (Can vd., 2013) hemşirelik (Mccabe vd., 2005), bilişim teknolojisi (Sathapornvajara & Watanapa, 2012), turizm (Erdem & Kayran, 2013), çağrı merkezi hizmetleri (Çelik & Üzmez, 2014), öğrencilerin mesleki tercihleri ve muhasebecilik (Ömürbek & Usul, 2008; Gökgöz & Zeytin, 2012) gibi alanlarda çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bu açıdan, ilgili literatürde özellikli memurluk mesleğinde yoğunlaşan çalışmalar gözlenmiş, ancak genel olarak memurluk ve hatta üniversitede memurluk tercihi konularına yoğunlaşan çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmayı ve bulgularının önemini arttıracak şekilde yorumlanmıştır.



3. AÇIKLAYICI (KEŞFEDİCİ) FAKTÖR ANALİZİ

Faktör analizi (FA), 1930-1950 yılları arasında matematiğin hızla ilerlemesi ile birlikte gelişen çok değişkenli bir analiz türüdür. Sperman tarafından 20. yüzyılın başlarında geliştirilen analiz, ilk olarak psikoloji alanında uygulanmışsa da, 1950 yılı sonrasında ortaya çıkan bilgisayar ve uygulama sistemlerinin gelişimi ile birlikte; eğitim ve sosyal bilimler, sosyoloji, tıp, psikoloji gibi alanlarda, faktör tanımlamalarının sağlanmasında yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir (Khalaf, 2007:12-14). FA'ne ilişkin literatürde çeşitli tanımlamalar bulunmakta olup bu tanımlamalara kısaca değinecek olursak;

Büyüköztürk (2002:472-473) FA'ni, aralarında çok sayıda ilişki bulunan değişkenlerin bir araya getirilmesi ile anlamlı değişkenler/faktörler bulmayı ve keşfetmeyi amaç edinen çok değişkenli istatistik türü şeklinde tanımlarken; Hair vd., (1998:95-97) birbirleriyle ilişkili değişkenlerin birleştirilerek az sayıda birbirinden bağımsız değişken kümelerin elde edilmesinde kullanılan bir teknik olduğu ve bu teknikle gözlenemeyen ve ölçülemeyen gizli boyutlarında ortaya çıkarılabildiği belirtilmiştir.

Bu çalışmada FA ile memurların meslek tercihlerinde etkili olan değişkenler (32 konu) 5 boyuta indirgenerek temsil edilebilirliğe karar verilmiş ve kategorize edilmiştir. Sonrasında 3 farklı senaryo üzerinden hareketle faktör skorları üretilmiş ve üretilen bu skorlar değerlendirilmiştir.

3.1. Faktör Analizinin Amacı

Patır (2009)'a göre FA, çoğu çalışmada kullanılan sayıları çoğunluk ifade edilen değişkenin, birkaç temel değişkene indirgenerek ifade edilip edilmeyeceğine yönelik araştırmalarda kullanılır. Ayrıca, yapı geçerliliği çalışmalarında, özellikle ölçeğin geliştirilmesi boyutunda ölçmek istenilen kriterlerin/özelliklerin hangi boyutlarında ölçme yapılacağını ortaya çıkarmak/keşfetmek yâda geliştirilen ölçeğin doğru bir ölçme yapıp yapmadığının doğranabilmesi durumlarında da bu analizden faydalına bilineceği söylenebilir.

FA ile doğrudan gözlemlenebilen değişkenler temel alınarak gözlemlenemeyen yâda gözlem gücü az olan faktörler de belirlenebilir. Örneğin

“sevgi” gibi soyut kavramının varlığının ispatına yönelik bir anket düzenlenerek bireylere eşleri hakkında bir takım sorular sorulabilir. “Çiçek gönderir.”, “Beni dinler.”, “Çalışmalarımı okur ve inceler.”, “Şakalarım güler.”, “Katılıyorum.” gibi cevaplardaki elde edilen oranlarla bireyler arasında bir sevgi durumunun oluşup oluşmadığı yönelik yorumlama yapılabilir (Özdamar, 2002).

3.2. Faktör Analizine İlişkin Temel Kavramlar

Bu bölümde faktör analiz sürecinde kullanılan bazı kavramlar ve KMO (Kaiser- Meyer- Olkin) ile Barlet istatistiklerine değinilmiştir.

Korelasyon Matrisi: Değişkenler arasındaki ikili ilişki varlığını ve şiddetini gösteren bir kare matristir.

Faktör Yük Değeri (Factor Loading): Madde ve faktör arasındaki ilişkiyi açıklayan faktöre ait katsayı olduğu söylenebilir. Faktördeki maddelere ait yük değerini yüksek çıkması, o maddelerin ilgili faktördeki yapıyı o ölçüde yüksek oranda temsil ettiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2002).

Öz Değer (Eigen Value): Öz değer, meydana getirilen faktörlerin yüklerinin karelerinin toplamı olup; varyans oran hesaplamasında ve faktör sayısına karar verme de kullanılan bir katsayı değeridir (Tabachnick ve Fideli, 2001).

Ortak Faktör Varyansı (Common Factor Variance,): Hovardoğlu (2000: 90-95)’na göre ortak faktör varyansını, “Bir çalışmada ortak faktörler üzerinden açıklanabilen varyans türü olup ayrıca bir değişkene ait faktör yük değerlerinin toplamı” şeklinde tanımlanırken, Rennie (1997) çalışmasında “Maddelerin faktörlerle oluşturduğu korelasyon değerinin karesine eşittir” şeklinde yorumlamıştır.

FA analizinin yapılmasının ön şartlarından olan KMO ve Bartlet’s testlerine aşağıda değinilmiştir. KMO istatistiğinin ,6’dan büyük olması ve Barlet test anlamlılık (olasılık değeri) değerinin %5’ten küçük olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstergeleri niteliğinde kabul edilir (Patır, 2009).

KMO Testi: Analizde kullanılacak örneklemin yeterliliğini açıklamada kullanılır. Bu değer, 0 ile 1 arasında olabilmektedir ve 1 değerine yakınlığı bize

örneklem /veri setinin faktör analizine uygunluğunu gösterir. Bu teste göre; $P \leq 0,05$ ise araştırma için sunulan veriler FA'ne uygundur. Eğer veriler 0,05'ten küçükse analize uygun olmadığı kabul edilir. KMO ölçümleri 0-1 aralarında değişse de bu değer minimumda 0,6'dan büyük olması kabul edilebilir seviye olup, birleştikçe ölçüm değeri iyi olarak nitelendirildiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2002:472-482).

Bartlett's Test (Barlett's test of sphericity): KMO'ya benzer yapıda bir test olup değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü tespit etmede kullanılır. Bu test H_0 yani hipotezleri test etmekte kullanılır ve anlamlılık $<0,05$ olması gerektiği söylenir. Bu değer 0,05'in altında olduğu durumlarda hipotez red edilir ve bu durumda bize korelasyon matrisinin özdeş olmadığını gösterir (Çokluk vd., 2010).

3.3. Faktör Analizinde Döndürme Yöntemleri

Faktör çıkarımları sonucunda elde edilen ilk sonuçların, faktörlerin kolay ve anlaşılır bir düzeyde karşı tarafa aktarılması amacı ile, faktöre ait yüklere yeniden yapılandırma/ faktör döndürme işlemi uygulanmasıdır. Faktöre yönelik döndürme işlemleri dik (orthogonal) ve eğik (oblique) olmak üzere 2 şekilde yapılmaktadır. Dik döndürme yöntemleri ile eksenler arası açı yani ilişkisiz yapı korunurken, eğik döndürme yapılırken eksen dikliği şartı aranmaz ve her faktör birbirinden bağımsız şekilde döndürülür. Faktörler arasında ilişki olabileceği kabul edilmişse eğik döndürme yöntemi, veri ve sonuç uyumluluğu ön planda tutuluyorsa dik döndürme yönteminin uygulanması önerilmektedir. FA kullanılan döndürme yöntemleri aşağıdaki gibi listelenebilir (Saraçlı, 2011:22-26).

Varimax Yöntemi: Faktörlere ait yapı maksimum düzeyde basitleştirilerek her bir faktör üzerindeki yüksek yüklü değişken sayısı azaltılması yoluyla uygulanan yöntemdir.

Quartimax Yöntemi: Faktörlerin her birine etki eden değişkenlerden birinin yükü artırılırken, diğer değişkenlere ait yükler eksiltilerek sıfıra yaklaştırılır.

Direct Oblimin Yöntemi: Kabul edilen yâda belirlenen bir katsayı aracılığıyla faktörler arasındaki ilişki kontrollü bir şekilde tutulur ve dönüştürme işlemi gerçekleştirilir. Katsayı değeri sıfır noktasına yaklaştıkça en eğik çözüme

ulaşılır yani en yüksek ilişkili faktörler ortaya çıkarılmış olur. Eğer katsayı sıfırın altına küçülmeye devam ederse dik döndürme yöntemindeki sonuçlara ulaşılır.

Promax Yöntemi: Veri setleri üzerinde uygulanabilirliği daha kolay olup, Direct Oblimin yöntemine göre daha hızlı şekilde sonuç alınır.



4. MEMURLUĞU SEÇMEDE ETKİN FAKTÖRLERİ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Çerçevesi

Araştırmanın amacını, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde görev yapan memurların mesleki seçimlerinde, tercihlerine etki eden faktörler ve bunların oluşmasında etkili olan fiziki, psikolojik ve sosyal etmenlerin belirlenmesi ile ölçülen faktör boyutlarına ait skorların istatistiksel olarak değerlendirilmesidir. Meslek seçimi konusu, alana ilgi duyan uzmanlar için bakir bir alan olup, yapılan literatür çalışmaları sonucunda ülkemizde tez konumuza yönelik yapılan makale çalışmaları kısmen bulunsada, yüksek lisans ya da doktora düzeyinde çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla ilgili konu kapsamında bakıldığında yapılan bu çalışmanın, ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırma Evreni ve Örneklem: Çalışmanın ana evrenini, Zonguldak ilinde bulunan ZBEÜ'ne bağlı merkez ve çevre yerleşkelerinde görev yapan 1170 memur oluştururken; örneklem olarak Mayıs-Temmuz 2016 tarihleri arasında 301 bireyin görüşleri alınmıştır. Örneklem gönüllük esasına dayalı kolayda örnekleme yaklaşımıyla seçildiğinden; çalışmaya göre yapılan tüm çıkarımların bu örnekleme ait görüşler olduğu kabul edilmiştir. Çalışmanın ana evrenini oluşturan ZBEÜ'nde 2012-2016 yılları arasında görev yapan akademik ve idari personel sayılarına ait dağılım Tablo 4.1 ve Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.1: ZBEÜ Akademik Personel Sayıları

Unvan	2012 Yılı	2013 Yılı	2014 Yılı	2015 Yılı	2016 Yılı
Profesör	62	72	83	89	82
Doçent	92	90	101	105	97
Dr. Öğretim. Üyesi	253	300	310	325	308
Öğretim Görevlisi	146	163	163	163	169
Arş. Görevlisi	318	367	350	333	380
Okutman	88	96	96	96	90
Uzman	15	17	19	18	16
Toplam	974	1.105	1.122	1.129	1.142

Kaynak: ZBEÜ (2018), <https://w3.beun.edu.tr/>, (Erişim Tarihi:15.06.2018).

Tablo 4.2: ZBEÜ 2016 Yılı İdari Personel Sayıları

Hizmet Sınıfı	2012 Yılı	2013 Yılı	2014 Yılı	2015 Yılı	2016 Yılı
Genel İdari Hizmetler	472	468	448	431	424
Teknik Hizmetler	134	136	137	136	131
Sağlık Hizmetleri	513	547	540	525	503
Yardımcı Hizmetler	118	116	106	109	105
Eğitim-Öğretim Hizmetleri	0	2	2	2	2
Avukatlık Hizmetleri	3	3	4	3	5
Din Hizmetleri	1	1	1	1	-
Sözleşmeli Personel	49		24	76	72
İşçi	9	7	5	5	5
Toplam	1.299	1.280	1.267	1.288	1.247

Kaynak: ZBEÜ (2018), <https://w3.beun.edu.tr>, (Erişim Tarihi:15.06.2018).

Tablo 4.1 ve Tablo 4.2’deki veriler ZBEÜ 2016 Kurum İç Değerlendirme raporundan alınarak akademik ve idari bazda sunulmuştur. Buna göre; idari personel bazında sağlık personeli sayısının yüksek olduğu, akademik bazda ise en yüksek istihdam oranının Araştırma Görevlilerine ait olduğu ve sonrasında bunu Doktor Öğretim Üyesi kadrosunun takip ettiği söylenebilir.

Araştırmanın Yöntemi: Araştırmada, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi’nin Merkez ve Çevre kampüslerinde görev yapan 1170 memurdan 301 örnekleme, gönüllük esasına dayanarak kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmış; 8’i demografik 32’si 5’li likert ölçeğine göre hazırlanmış meslek seçimine etki eden konular üzerine toplam 40 sorudan oluşan anket, birebir görüşme ile uygulanmıştır. Anket sonucu 301 kişi üzerinden elde edilen veriler frekans ve kontenjan tabloları analizi (Ki kare testleri) gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, FA ile meslek seçiminde dikkate alınan boyutlar belirlenmiş, bireylerin kişisel özellikleri temelli farklılıklara yönelik temel istatistiksel analiz teknikleri (t testi, ANOVA vb.) kullanılarak değerlendirilmiştir.

4.2. Demografik Özelliklerin Frekans Analizi

Örnekleme yer alan 301 kişiye uygulanan anket sonucu elde edilen verilere demografik özelliklere ait frekans analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.3: Bireylere ait Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Gözlem Sayısı	Yüzde
Kadın	147	48,8
Erkek	154	51,2
Toplam	301	100

Tablo 4.3'e göre, ankete cevap verenlerin %48,8 (147 kişi)'i kadın, %51,2 (154 kişi)'nin erkek olduğu görülmüştür. Tabloya bakıldığında kadın ve erkek çalışan oranının birbirine yakın çıktığı ve her iki cinsiyetinde hemen hemen eşdeğer oranlarda ankete cevap verdiği söylenebilir.

Tablo 4.4: Bireylere ait Yaş Dağılımı

Yaş Aralığı	Gözlem Sayısı	Yüzde
24-30	48	15,9
31-40	107	35,5
41-50	94	31,2
51 ve üstü	52	17,3
Toplam	301	100

Tablo 4.4'e göre, ankete cevap verenlerin %15,9'u (48 kişi) 24-30 yaş %35,5'i (107 kişi) 31-40 yaş, %31,2'si (94 kişi) 41-50 yaş ve %17,3'ü (52 kişi) 51 yaş ve üstünü temsil etmektedir. 301 kişilik örneklem grubu üzerinden bakıldığında 31-50 (orta yaş grubu) yaş aralığında bulunan 201 kişinin (%66,78) ankete daha fazla katılım sağladığı söylenebilir.

Tablo 4.5: Bireylere ait Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durumu	Gözlem Sayısı	Yüzde
Evli	212	70,4
Bekâr	72	23,9
Dul	17	5,7
Toplam	301	100

Tablo 4.5'e göre, ankete cevap verenler içerisinde; medeni durumu evli olanların oranı %70,4 (212 kişi), bekâr olanların oranı %23,9 (72 kişi), dul olanların ise %5,7 (17 kişi)'lik orana sahiptir. Buna göre, medeni durumu evli olanların bekâr ve dullara oranla, ankete katılım oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6: Bireylere ait Çocuk Sayıları

Çocuk Sayısı	Gözlem Sayısı	Yüzde
0	106	35,2
1	92	3,6
2	77	25,6
3 ve üstü	26	8,6
Toplam	301	10,0

Tablo 4.6'ya göre, çocuğu olmayanların oranı %35,2 (106 kişi), 1 çocuğu olanların oranı %3,6 (92 kişi), 2 çocuğu olanların oranı %25,6 (77 kişi), 3 çocuğu olanların oranı %8,6 (26 kişi) olarak gözlenmiştir. Ankete katılanlardan çocuk sahibi olanların çocuğu olmayanlara oranla daha yüksek sayıda olduğu söylenebilir.

Tablo 4.7: Bireylere Ait Görev Dağılımı

Görevi	Gözlem Sayısı	Yüzde
Bilgisayar İşletmeni / Memur	131	43,5
Fakülte Sekreteri	2	0,7
Şoför	18	6,0
Uzman	78	25,9
Sekreter	11	3,7
Teknisyen	22	7,3
Avukat	6	2,0
Diğer	33	11,0
Toplam	301	10,0

Tablo 4.7'ye göre, yapılan analiz sonucunda anket cevap verenlere görev dağılımı yönünden bakıldığında; memurların oranı %43,5 (131 kişi), fakülte sekreteri oranı %0,7 (2 kişi), şoförlerin oranı %6 (18 kişi), uzmanları oranı %25,9 (78 kişi), sekreterlerin oranı %11 (3,7 kişi), teknisyen/teknikerlerin oranı %7,3 (22 kişi), avukatların oranı %2 (6 kişi), diğer branşlara sahip memurların oranının ise %11 (33 kişi) olduğu görülmüştür. Örneklem grubunda içerisinde ankete en fazla katılım, bilgisayar işletmeni / memur kadrosunda çalışanlar tarafından sağlanmış olup, bunu sırası ile uzmanlar ve diğer meslek grubuna dâhil olanlar izlemiştir.

Tablo 4.8'e göre, anket cevap verenlere mesleki tecrübe yönünden bakıldığında; 1-6 yıl tecrübeye sahip olanların oranı %23,9 (72 kişi), 7-19 yıl tecrübeye sahip olanlarının oranı %49,8 (150 kişi), 20 yıl ve üzeri tecrübeye sahip

olanlarının oranı ise %26,2 (79 kişi) olduğu görülmüştür. Buna göre; erkeklerin kadınlara oranla mesleki anlamda daha tecrübeli olduğu söylenebilir.

Tablo 4.8: Bireylere ait Mesleki Tecrübe Dağılımı

Görevdeki Yıl	Gözlem Sayısı	Yüzde
1-6	72	23,9
7-19	150	49,8
20 ve üzeri	79	26,2
Toplam	301	100

Tablo 4.9: Bireylere ait Gelir Dağılımı

Geliri	Gözlem Sayısı	Yüzde
3000 ₺ ve altı	181	6,1
3000 ₺ üstü	120	39,9
Toplam	301	100

Tablo 4.9'a göre, anket cevap verenlere gelir dağılımı yönünden bakıldığında; yüzde 6,1'inin 3000 ₺ ve altında maaş aldığı, yüzde %39,9 (120 kişi)'luk kısmında 3000 ₺ üstü gelire sahip olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğunun 3000 ₺ ve altında gelire sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4.10: Bireylere ait Eğitim Düzeyi Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Gözlem Sayısı	Yüzde
İlköğretim	2	0,7
Lise	4	1,3
Ön lisans	104	34,6
Lisans	185	64,5
Lisansüstü	6	2,0
Toplam	301	100

Tablo 4.10'a göre, yapılan analiz sonucunda anket cevap verenlere eğitim düzeyi açısından bakıldığında; İlköğretim mezunu olanlarının oranı %0,7(2 kişi), Lise mezunu olanlarının oranı %1,3 (4 kişi), Ön lisans mezunu olanlarının oranı %34,6 (104), Lisans mezunu olanlarının oranı %64,5(185 kişi), Lisansüstü mezunu olanlarının oranı %2 (6 kişi)'dir. Tabloya bakıldığında, memurların eğitim düzeyinin büyük çoğunluğun üniversite mezunu olduğu ve lisans mezunu kişilerin ankete katılım oranının daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.3. Kontenjans (Çapraz) Tabloları ve Ki- Kare Analizleri

Çalışmanın bu kısmında memurların demografik özellikleri ki-kare ve çapraz tablo analizleri ile karşılaştırılıp analize tabi tutulmuştur. Çapraz tablo analizinde seçilen değişkenlerin birbirlerinden bağımsız olması sonucu, değişkenler arasında bir ilişki görülememiştir. Literatüre bakıldığında ki-kare testine göre seçilen değişkenler arasında, anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı kararına varabilmek için, H0 hipotezi ile “ Değişkenler arasında ilişki yoktur.” varsayımına dayanır. Bu amaçla yapılan analizde ki-kare anlamlılığı %5’ ten küçükse; seçilen iki değişken arasında istatistiksel anlamda bir ilişkinin var olduğu söylenebilirken, anlamlılık ,05’ten büyükse iki değişken arasında % 95 güven seviyesinde anlamlı bir ilişkini var olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.11: Memurların Cinsiyet İle Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Cinsiyet / Yaş		Yaş								Toplam
		24-30		31-40		41-50		51 ve üstü		
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	36	75	50	46,70	47	50	14	26,90	147
	Erkek	12	25	57	53,30	47	50	38	73,10	154
Toplam		48	100	107	100	94	100	52	100	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 23,385 ve anlamlılık değeri 0,000’dır.

Tablo 4.11’de ki-kare testine göre cinsiyet ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak 0,05’te (0,000) anlamlı bir ilişki olduğuna karar verilmiştir. Tabloya bakıldığında erkeklerin meslekteki katılım oranının 31-40 yaş aralığında yükseldiği, 24-30 yaş aralığında ise düştüğü görülmektedir. Dolayısıyla kadınların mesleğe daha erken yaşlarda katıldığı ve mesleğe katılım oranın erkelere oranla daha yüksek çıktığı söylenebilir.

Tablo 4.12: Memurların Cinsiyet ile Medeni Duruma Göre Dağılımı

Cinsiyet / Medeni Durum		Medeni Durum				Toplam
		Evli	Yüzde	Bekâr	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	103	48,60	44	49,50	147
	Erkek	109	51,40	45	5,50	154
Toplam		212	100	89	100	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 0,018 ve anlamlılık değeri 0,892’dır. Medeni durumu dul ve bekâr olanlar bekâr grubu altında toplanmıştır.

Tablo 4.12’de ki-kare testine göre cinsiyet ile medeni durum arasında istatistiksel olarak 0,05’te (0,892) anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Tablo incelendiğinde medeni durumu evli olanlardan %48,60’nın bayan, %51,40’nın erkek olduğu; bekârların ise %49,50’sinin bayan, %5,50’nin ise erkek olduğu görülmektedir. Cinsiyetler kendi içinde gruplandırıldığında her iki cinsiyette de evlilik oranının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.13: Memurların Cinsiyet İle Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Cinsiyet / Çocuk Sayısı		Çocuk Sayısı								Toplam
		0	Yüzde	1	Yüzde	2	Yüzde	3 ve üstü	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	48	32,60	49	33,30	37	25,20	13	8,90	147
	Erkek	58	37,60	43	27,90	40	25,90	13	8,60	154
Toplam		106	35,20	92	3,50	77	25,60	26	8,70	301

Not: : Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 1,289 ve anlamlılık değeri 0,732’dir.

Tablo 4.13’de ki-kare testine göre cinsiyet ile çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak 0,05’te (,732) anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere; çocuğu olmayan kadınların oranı %32,60 (48 kişi), erkeklerin oranı %37,60 (58 kişi)’dir. 1 çocuğu olan kadınların oranı %33,30 (49 kişi), erkeklerin oranı %27,90 (43 kişi)’dir. 2 çocuğu olan kadınların oranı %25,20 (37 kişi), erkeklerin oranı %25,90 (40 kişi)’dir. 3 ve üstü çocuk sayısına sahip kadınların oranı %8,90 (13 kişi), erkeklerin oranı %8,60 (13 kişi)’dir. Her iki cinsiyet grubuna genel bakıldığında; 301 kişilik örneklem grubu içerisinde hiç çocuğu olmayanların oranı %35,20 (106 kişi), 1 ve üstü çocuğa sahip olanların oranı %64,80 (195 kişi) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.14: Memurların Cinsiyet İle Görev Dağılımına Göre Dağılımı

Cinsiyet/Görev Dağılımı		Görev Dağılımı						Toplam
		Memur, Sekreter, vb. GİH	Yüzde	Uzman, Teknisyen, vb. TİH	Yüzde	Diğer Çalışma Alanları	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	73	49,66	43	29,25	31	21,09	147
	Erkek	69	44,81	57	37,01	28	18,18	154
Toplam		142	47,18	100	33,22	59	19,60	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 2,064 ve anlamlılık değeri 0,356’dir.

Tablo 4.14’de ki-kare testine göre cinsiyet ile görev dağılımı arasında istatistiksel olarak 0,05’te (,356) anlamlı bir ilişki olmadığına karar verilmiştir.

Tablodan da görüldüğü üzere; GİH biriminde çalışan 142 kişiden kadınların oranı %49,66 (73 kişi), erkeklerin oranı %44,81 (69 kişi)'dir. TİH birimlerinde çalışan 100 kişiden kadınların oranı %29,25 (43 kişi), erkeklerin oranı %37,01 (31 kişi)'dir. Diğer çalışma alanlarında çalışan 59 kişiden kadınların oranı %21,09 (31 kişi), erkeklerin oranı %18,18 (28 kişi)'dir. Birimlere göre bakıldığında; GİH biriminde çalışanların oranı %47,18 (142 kişi), TİH birimlerinde çalışanların oranı %32,22 (100 kişi), diğer çalışma alanlarında çalışanların oranının ise %19,60 (59 kişi) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.15: Memurların Cinsiyet İle Tecrübeye Göre Dağılımı

Cinsiyet/Tecrübe		Tecrübe						Toplam
		1-6 Yıl	Yüzde	7-19 Yıl	Yüzde	20 Yıl ve üstü	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	45	3,61	66	44,90	36	24,49	147
	Erkek	27	17,53	84	54,55	43	27,92	154
Toplam		72	23,92	150	49,83	79	26,25	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 7,121 ve anlamlılık değeri 0,028'dir.

Tablo 4.15'te ki-kare testine göre cinsiyet ile tecrübe arasında istatistiksel olarak 0,05'te (0,028) anlamlı bir ilişki olduğuna karar verilmiştir. Bu durumda, örneklemdeki çalışan personelde erkeklerin kadınlardan daha fazla tecrübeye sahip olduğu, bu bağlamda önümüzdeki yıllarda kadın çalışanların yüzdesinin artabileceği söylenebilir. Tablo incelendiğinde; 1-6 yıl arasında tecrübeye sahip kişilerde kadınların oranı %3,61 (45 kişi), erkeklerin oranı %17,53 (27 kişi)'dir. 7-19 yıl arası tecrübeye sahip kadınların oranı %44,90 (66 kişi), erkeklerin oranı ise %54,55 (84 kişi)'dir. 20 yıl ve tecrübeye sahip olanlarda; kadınların oranı % 24,49 (36 kişi), erkeklerin oranı ise %27,92 (43 kişi)'dir. Buna göre 1-6 yıl arası tecrübeye sahip olanların oranı %23,92 (72 kişi), 7-19 yıl arası tecrübeye olanların oranı %49,83 (150 kişi), 20 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanların oranı ise %26,25 (79 kişi) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.16: Memurların Cinsiyet İle Gelir Dağılımına Göre Dağılımı

Cinsiyet/Gelir Dağılımı		Gelir Dağılımı				Toplam
		3000 ₺ ve altı	Yüzde	3000 ₺ üstü	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	106	72,11	41	27,89	147
	Erkek	75	48,70	79	51,30	154
Toplam		181	6,13	120	39,87	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 17,189 ve anlamlılık değeri 0,000'dir.

Tablo 4.16’da ki-kare testine göre cinsiyet ile gelir dağılımı arasında istatistiksel olarak 0,05’te (0,000) anlamlı bir ilişki olduğuna karar verilmiştir. Buna göre örneklemdaki kadınların erkelere oranla daha düşük gelire sahip olduğu söylenebilir. Tabloya göre; 3000 ₺ ve altı ücrete çalışanlardan kadınların oranı %72,11 (106 kişi), erkeklerin oranı %48,70 (75 kişi)’dir. 3000 ₺ üstü ücrete çalışanlardan kadınların oranı %27,89 (41 kişi), erkeklerin oranı %51,30 (79 kişi)’dir. Gelir durumuna genel olarak bakıldığında 3000 ₺ altı ücrete çalışanların oranı %6,13 (181 kişi) iken, 3000 ₺ ve üstü ücrete çalışanların oranı ise %39,87 (120 kişi) olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların çoğunluğunun 3000 ₺ altı ücrete çalıştığı söylenebilir.

Tablo 4.17: Memurların Gelir İle Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Gelir Durumu/Yaş		Yaş ve Yüzde Dağılım								
		24-30	Yüzde	31-40	Yüzde	41-50	Yüzde	50 ve üstü	Yüzde	Toplam
Gelir	3000 ₺ ve altı	36	19,89	70	38,67	50	27,62	25	13,81	181
	3000 ₺ üstü	12	10	37	3,83	44	36,67	27	22,5	120
Toplam		48	15,94	107	35,54	94	31,22	52	17,27	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 1,715 ve anlamlılık değeri 0,013’tür.

Tablo 4.17’de ki-kare testine göre gelir ile yaş durumu arasında istatistiksel olarak 0,05’te (0,013) anlamlı bir ilişki olduğuna karar verilmiştir. Tablo incelendiğinde 301 kişilik örneklem grubu içerisinde; 3000 ₺ ve altı ücrete çalışanlardan en fazla yoğunlaşma 31-40 yaş gurubunda iken, 3000 ₺ üstü ücrete çalışanlarda en fazla yoğunlaşmanın 41 yaş üstü gruplarda olduğu görülmektedir.

Tablo 4.18: Memurların Gelir İle Medeni Duruma Göre Dağılımı

Gelir Durumu/ Medeni Durum		Medeni Durum ve Yüzde Dağılım				Toplam
		Evli	Yüzde	Bekâr	Yüzde	
Gelir	3000 ₺ ve altı	128	7,72	53	29,28	181
	3000 ₺ üstü	84	7,00	36	3,00	120
Toplam		212	7,4	89	29,6	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu , 0,018 ve anlamlılık değeri 0,894’tür. Medeni durumu dul olanlar bekar grubuna dahil edilmiştir.

Tablo 4.18’de ki-kare testine göre gelir ile medeni durum arasında istatistiksel olarak 0,05’te (0,894) anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Geliri 3000 ₺ ve altında olanların %7,72 (128 kişi)’si evli, %29,28 (53 kişi)’de bekârdır. Geliri 3000 ₺ üstünde olanların %70 (84 kişi)’i evli iken %30 (36 kişi)’u bekârdır.

Tablo 4.19: Memurların Gelir İle Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Gelir Durumu / Çocuk Sayısı		Çocuk Sayısı ve Yüzde Dağılımı								Toplam
		0	Yüzde	1	Yüzde	2	Yüzde	3 ve Üstü	Yüzde	
Gelir	3000 ₺ ve altı	65	35,91	47	25,97	53	29,28	16	8,84	181
	3000 ₺ üstü	41	34,17	45	37,50	24	2,00	10	8,33	120
Toplam		106	35,22	92	3,56	77	25,58	26	8,63	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 5,654 ve anlamlılık değeri 0,130'dur.

Tablo 4.19'da ki-kare testine göre gelir ile çocuk sayısı arasında istatistiksel olarak 0,05'te (0,130) anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. 3000 ₺ ve altı ücrete çalışanlar içerisinde çocuğu olmayanların oranı %35,91 (65 kişi), 1 çocuğu olanların oranı %25,97 (47 kişi), 2 çocuğu olanların oranı %29,28 (53 kişi), 3 ve fazla çocuğu olanların oranı %8,84 (16 kişi)'dür. 3000 ₺ üstü ücrete çalışanlardan çocuğu olmayanların oranı %34,17 (41 kişi), 1 çocuğu olanların oranı %37,50 (45 kişi), 2 çocuğu olanların oranı %20 (24 kişi), 3 ve üstü çocuğu olanların oranı %8,33 (10 kişi)'dür.

Tablo 4.20: Memurların Gelir ile Görev Dağılımına Göre Dağılımı

Gelir Durumu / Görev Dağılımı		Görev Dağılımı ve Yüzde Dağılımı						Toplam
		Memur, Sekreter, vb. GİH	Yüzde	Uzman, Teknisyen, vb. TİH	Yüzde	Diğer Çalışma Alanları	Yüzde	
Gelir	3000 ₺ ve altı	114	62,98	37	2,44	30	16,57	181
	3000 ₺ üstü	28	23,33	63	52,5	29	24,17	120
Toplam		142	47,18	100	33,22	59	19,6	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 48,491 ve anlamlılık değeri 0,000'dır.

Tablo 4.20'de ki-kare testine göre gelir ile görev dağılımı arasında istatistiksel olarak 0,05'te (0,000) anlamlı bir ilişki olduğuna karar verilmiştir. 3000 ₺ ve altı ücrete çalışanlarda en fazla yığılma GİH birimlerinde çalışanlar üzerinde oluşurken, 3000 ₺ üstü ücrete çalışanlarda en fazla yığılma TİH birimlerinde çalışanlar üzerinde oluştuğu ve TİH birimlerinde çalışanların, GİH birimlerinde ve diğer birimlerde çalışanlarına oranla daha yüksek gelire sahip olduğu bir örneklem ile çalışıldığı söylenebilir. Tablo 4.20'ye göre; 3000 ₺ ve altı ücrete çalışanlar içerisinde GİH birimlerinde çalışanların oranı %62,98 (114 kişi), TİH birimlerinde çalışanların oranı %2,44 (37 kişi), diğer çalışma alanlarında çalışanların oranı %16,57 (30 kişi)'dir. 3000 ₺ üstü ücrete çalışanlar içerisinde GİH birimlerinde çalışanların oranı %23,33 (28 kişi), TİH birimlerinde çalışanların oranı %52,50 (63 kişi), diğer çalışma alanlarında çalışanların oranı %24,17 (29 kişi)'dir.

Tablo 4.21: Memurların Gelir ile Tecrübeye Göre Dağılımı

Gelir Durumu/Tecrübe		Tecrübe ve Yüzde Dağılım						Toplam
		1-6	Yüzde	7-19	Yüzde	20 ve Üstü	Yüzde	
Gelir	3000 ₺ ve altı	51	28,18	94	51,93	36	19,89	181
	3000 ₺ üstü	21	17,50	56	46,67	43	35,83	120
Toplam		72	23,9	150	49,8	79	26,3	301

Not: Pearson Ki-kare testi istatistik sonucu 1,830 ve anlamlılık değeri 0,004'dır.

Tablo 4.21'de ki-kare testine göre gelir ile tecrübe arasında istatistiksel olarak 0,05'te (0,004) anlamlı bir ilişki olduğuna karar verilmiştir. Geliri 3000 ₺ altı ve üstü ücrete çalışanlarda gelir/tecrübeye göre en fazla yığılmanın 7-19 yıl, en az yığılmanın 1-6 yıl tecrübeye sahip kişiler üzerinde olduğu örnekleme sahip olduğu söylenebilir. Tabloya bakıldığında, 3000 ₺ ve altı ücrete çalışanlar içerisinde 1-6 yıl arasında tecrübesi olanların oranı %28,18 (51 kişi), 7-19 yıl arasında tecrübesi olanların oranı %51,93 (94 kişi), 20 ve üstü yıl tecrübesi olanların oranı %19,89 (36 kişi)'dir. 3000 ₺ üstü ücrete çalışanlar içerisinde 1-6 yıl arasında tecrübesi olanların oranı %17,50 (21 kişi), 7-19 yıl arasında tecrübesi olanların oranı %46,67 (56 kişi), 20 yıl ve üstü tecrübesi olanların oranı %35,83 (43 kişi)'dir.

4.4. Konulara Katılım ve Faktörlerin Belirlenmesi

4.4.1. Çalışmada Meslek Seçiminde Dikkate Alınan Konuların Seçimi

İlgili literatürde, meslek seçiminde dikkate alınan konularla da paralellik gösteren gelir düzeyi (McCabe vd., 2005; Demagalhaes vd., 2011; Mızrak & Şenel, 2011; Taş, 2012; Göktolga & Gökalp, 2012; Pekkaya & Çolak, 2013), çalışma saati (McCabe vd., 2005; Gökyöz & Zeytin, 2012; Ömürbek & Usul, 2008), iş garantisi (Ahmadi vd., 1995; Pekkaya & Çolak, 2013; Pekkaya, 2015), bireyin çevresine ait konular (Ahmadi, 1995; Pekkaya & Çolak, 2013), bireysel özelliklerin etkisi üzerine yapılan çalışmalara (Ahmadi, 1995; Pekkaya & Çolak, 2013)'da rastlanılmıştır. Genel olarak, bu çalışmam için gerçekleştirdiğim literatür taraması sonucun kaynaklarıyla Ek 2'de listelendiği üzere meslek seçiminde dikkate alınan yaklaşık 52 kadar konuya rastlanabilmektedir. Cevaplayıcılardan daha iyi ölçüm alabilmek amacıyla konu sayısında daha ön plana alınanlar açısından azaltma ihtiyacı duyulmuş, ilgili literatürde daha yoğun meslek seçiminde karşılaşılan 32 konu seçilmiş, Ek-3'te (tam ifadeleri) sunulan anket ile ölçümü gerçekleştirilmiş ve Tablo 4.22'de kaynaklarıyla listelenmiştir.

Tablo 4.22: Memurların Meslek Seçiminde Dikkate Alınan Konular

S/N	Konu	Kaynak
1	Maaş ve ücret düzeyinin makul düzeydedir	Gökyüz & Zeytin (2012), Pekkaya & Çolak (2013), Göktolga & Gökalp (2012), Can vd., (2013)
2	Çalışma saati açısından, işte	Pekkaya & Çolak (2013), Çelik & Üzmez (2014), Çermik vd., (2010)
3	Çalışma yeri açısından, işte esneklik makul düzeydedir.	Gökyüz & Zeytin (2012), Pekkaya & Çolak (2013), Çelik & Üzmez (2014), Özder vd., (2010)
4	Seyahat olanaklarının makuldür /caziptir.	Ömürbek & Usul (2008), McCabe vd., (2005)
5	Haftalık 40 saat çalışma makul düzeydedir	Pekkaya & Çolak (2013), Hacıömeroğlu & Taşkın (2010)
6	Daha iyi bir yaşam standartları kavuşma isteği	Erdem & Kayran (2013), Can vd., (2013), Dinç (2008),
7	Eş iş durumuyla uyumludur	Ömürbek & Usul (2008), Pekkaya & Çolak (2013),
8	Eğitim durumu iş ile uyumludur	Gökyüz & Zeytin (2012),
9	Çocuğun iş /okul durumu ile uyumludur	Ömürbek & Usul (2008),
10	Kamudaki iş seçenekleri daha fazladır	Gökyüz & Zeytin (2012),
11	Kamuda uzmanlaşma fırsatlarının geniştir	Can vd., (2013), Dinç (2008), Özsoy vd., (2010)
12	Kamuda fırsatların (Görevde yükselme, maaş, derece ilerlemeleri, unvan vb.) olması	Gökyüz & Zeytin (2012), Evans (2008), Demagalhaes vd., (2011), Pekkaya & Çolak (2013),
13	Kamu iş hayatının daha az hareketli ve rutin bir hayat sürdürme isteği	Ömürbek & Usul (2008), Göktolga & Gökalp (2012), Çermik vd., (2010)
14	Kamuda yapılan işin disiplin gerektirmesi	Dinç (2008), Çermik vd., (2010)
15	Çalışma sonrasında, emeklilik planına uyum	Pekkaya & Çolak (2013),
16	Kamudaki iş /imkânlar kariyer hedeflerine uyumlu	Gökyüz & Zeytin (2012), Watanapa (2012), Erdem & Kayran (2013), Pekkaya & Çolak (2013),
17	Hayattaki deneyimler etkilidir	Dinç (2008), Hacıömeroğlu & Taskın (2010)
18	Eğitim alınan öğretmen/hoca ve/veya öğretici arkadaşlarının etkilidir.	Gökyüz & Zeytin (2012), Erdem & Kayran (2013), Pekkaya & Çolak (2013), Sarıkaya & Khorshid (2009)
19	Aile ve yakın akraba etkilidir	Gökyüz & Zeytin (2012), Erdem & Kayran (2013), Özder vd., (2010)
20	Arkadaş çevresi ve/veya çalışma öncesi içinde bulunulan sosyal ortam etkilidir	Gökyüz & Zeytin (2012), Erdem & Kayran (2013), Pekkaya & Çolak (2013),
21	Çalışma güvencesi açısından kamu sektörüne duyulan güven	Göktolga & Gökalp (2012), Çermik vd., (2010), Özsoy vd., (2010),
22	Toplum içerisinde prestij sağlayacağına duyulan inanç	Gökyüz & Zeytin (2012), Göktolga & Gökalp (2012), Çelik & Üzmez (2014)
23	Hayattan beklentilere uygundur	Çelik & Üzmez (2014), Çermik vd., (2010), Özder vd., (2010), Özsoy vd., (2010),
24	Ekonomik bağımsızlığın elde edilme isteği	Pekkaya & Çolak (2013),
25	İş garantisinin olması	Pekkaya & Çolak (2013), Göktolga & Gökalp (2012), McCabe vd., (2005), Şara & Kocabaş (2012)
26	Maaş garantisinin olması	Pekkaya & Çolak (2013), Göktolga & Gökalp (2012),
27	Hafta sonu /yıllık izin garantisinin olması	Çermik vd., (2010), Hacıömeroğlu & Taskın (2010),
28	Sigortanın her ay düzenli olarak ödenmesi	
29	Güvence açısından özel sektöre güvensizlik	
30	Ülkedeki /özel sektördeki işsizlik sorunu	Can & Yazılıtaş (2006),
31	Ülkedeki ekonomik ve sosyal durum	Taş (2012), Can & Yazılıtaş (2006)
32	Ülkeye, kamuda çalışarak daha iyi hizmet edebileceğine duyulan inanç	Bursal & Buldur (2013), Özsoy vd., (2010), Tamayose vd., (2004).

Tablo 4.22’de memurların meslek seçiminde dikkate alınan konular verilmiştir. 28 ve 29 nolu soruların literatürde analiz olarak karşılığı bulunmasa da çalışmadaki diğer sorularla ilişkili olması ve literatürdeki açıklamalar eşliğinde ölçümde kullanılmasına karar verilmiştir. İzleyen bölümlerde bu konulara ait memurların katılım şiddetleri ölçümü raporlanmış ve konuları temsili olarak faktörler belirlenmiş, değerlendirilmiştir.

4.4.2. Güvenirlilik Analizi

Yapılan araştırmada anket verilerine ait güvenilirlik Cronbach Alfa istatistiğine göre değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Tablo 4.23’teki sonuçlar, anketin 32 sorusuna ait olup, burada Cronbach Alpha istatistiğine ait değer ,899’in olarak bulunmuştur. Ankette konu ile ilgili soru sorulan 32 soru FA Temel Bileşenler Analizi (TBA) yaklaşımı göre değerlendirilmiştir. TBA’nın tercih edilmesindeki gerekçe, daha az boyutla ve daha duyarlı ölçümle görüşlerin değerlendirilmesidir. Sorular seçilirken toplam ve boyuttaki açıklayıcılık değişkenin tek boyutu temsil etme, boyut güvenilirliği ile içerikteki anlamlılık temel alınarak TBA ile Tablo 4.23’teki 5 boyutlu bir yapı elde edilmiştir.

Tablo 4.23: Güvenirlilik Analizi

Boyutlar	Açıklama	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
F1 DevGüvOrt	Ekonomik çevredeki güvensizliğe göre devletteki güvenceli ortam	8	0,887
F2 FırSosEkoStat	İşteki fırsatlar ve aile ile işten sağlanan sosyo ekonomik statü uyumu	10	0,858
F3 BeklDisUyum	Beklenti ile iş disiplini uyumu	4	0,686
F4 ÇalKazMakul	Çalışma saati ile kazancın makul düzeyde olması	3	0,668
F5 ÇevEtki	Çevrenin etkisi	3	0,702
Faktör Analizine dâhil edilen sorular (24, 3, 32, 5 çıkartılmış)		28	0,885
Tüm sorular		32	0,899

Tablo 4.22’de belirtildiği gibi ankette sorulan 32 soru içerisinde TBA bileşen açıklayıcılığına sahip 28 soru; “ekonomik çevredeki güvensizliğe göre devletteki güvenceli ortam (DevGuvort)”, “işteki fırsatlar ve işten sağlanan sosyo ekonomik statü (FırSosEkoStat)”, “işteki beklentiler ve iş disiplini ile uyumu (Bekişdisuyum)”, “çalışma saati ile kazancın makul düzeyde tutularak yaşam satandardında iyileştirme isteği (ÇalKazMakul)”, “çevrenin etkisi (ÇevrEtki)” şeklinde 5 başlık altında kategorize edilerek incelenmiştir. Yapılan FA

gereklilikleri açısından boyutlara dâhil olmayan dört soru çıkarıldığında elde edilen 28 soruya ait güvenilirlik 0,885 çıkmıştır. Gerek boyutlar, gerekse genel olarak hesaplanan güvenilirlik analizi skorlarının 0,60'tan büyük olması ölçümlerin oldukça güvenilir olduğu (Pekkaya vd., 2017:1072) sonucunu vermiştir.

4.4.3. Meslek Seçiminde Dikkate Alınan Konulara Ait Tutumları

Çalışmada kullanılan açık ifadeleri Ek-3'te verilen 32 konu içerisinde 29 konu örneklem tarafından olumlu bulunmuş, iki konuda olumsuz yaklaşmış, bir konuda da kararsız kalmıştır.

Tablo 4.24: Memurların Konulara Ait Görüşleri

Soru /Cevap	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Fikrim Yok
s1	41	64	47	126	20	3
s2	24	68	37	132	40	
s3	49	96	36	77	22	21
s4	60	115	48	47	19	12
s5	15	35	12	183	56	
s6	18	54	35	109	77	8
s7	25	68	34	88	40	46
s8	25	81	24	121	36	14
s9	26	86	30	69	43	47
s10	32	86	44	71	52	16
s11	44	79	43	70	56	9
s12	54	67	36	73	63	8
s13	34	89	47	86	41	4
s14	17	49	37	133	58	7
s15	20	38	38	114	82	9
s16	39	67	49	96	38	12
s17	11	48	54	114	50	24
s18	24	65	51	96	42	23
s19	10	44	46	127	60	14
s20	18	48	49	121	61	4
s21	2	16	23	136	124	
s22	20	45	55	107	67	7
s23	20	36	81	106	48	10
s24	8	22	37	149	82	3
s25	4	16	25	151	105	
s26	2	11	10	155	122	1
s27	3	15	7	158	118	
s28	3	18	7	141	132	
s29	5	28	18	117	130	3
s30	4	13	27	135	115	7
s31	6	14	15	147	113	6
s32	18	44	69	91	72	7

Tablo 4.24'te memurların konulara ait görüşleri verilmiş olup, anket sorularına verilen cevapların dağılımı şu şekildedir.

'S1- Maaş ve ücret düzeyinin makul düzeyde olması' sorusuna; 105 kişi katılmıyorum, 47 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 146 kişi katılıyorum, 3 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler 'S1-Maaş ve ücret düzeyinin makul düzeyde olması' sorusuna genellikle katıldıkları yönünde görüş bildirdikleri gözlenmiş olup, kişinin memuriyet mesleğini seçmesinde yaptığı iş karşısında aldığı ücretin genel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

'S2- Çalışma saati açısından, işte esnekliğin makul düzeyde olması' sorusuna; 92 kişi katılmıyorum, 37 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 172 kişi katılıyorum cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenlerden çoğunluğu 'Çalışma saati açısından, işte esnekliğin makul düzeyde olması' sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirdiği gözlenmiştir. Memurluk mesleğini seçen bireyin gerek çalışma saati gerekse de esneklik yönünden koşulları yeterli gördüğü söylenebilir.

'S3- Çalışma yeri (işinizi yaptığınız sürece, farklı yerlerde çalışmaya müsamaha gösterilmesi) açısından, işte esnekliğin makul düzeyde olması' sorusuna; 145 kişi katılmıyorum, 36 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 99 kişi katılıyorum 21 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenlerin büyük çoğunluğu 'S2- Çalışma yeri (işinizi yaptığınız sürece, farklı yerlerde çalışmaya müsamaha gösterilmesi) açısından, işte esnekliğin makul düzeyde olması' sorusuna katılmadıkları yönünde görüş bildirdiği kabul edilebilir. Bu soruya verilen cevaplar göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların çalışma yeri ve esneklik koşullarından yeteri kadar memnun olmadıkları söylenebilir.

'S4- Seyahat olanaklarının makul olması veya cazip gelmesi' sorusuna; 175 kişi katılmıyorum, 48 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 66 kişi katılıyorum 12 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler 'S4- Seyahat olanaklarının makul olması veya cazip gelmesi' sorusuna katılmadıkları yönünde görüş bildirmiştir. Dolayısıyla memurluk mesleği seçiminde seyahat imkânları ve caziplik fikrinin çalışanlar açısından yeterli düzeyde kabul görmediği söylenebilir.

‘S5- Haftalık 40 saatlik çalışma süresinin makul düzeyde olması’ sorusuna; 50 kişi katılmıyorum, 12 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 239 kişi katılıyorum cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S5- Haftalık 40 saatlik çalışma süresinin makul düzeyde olması’* sorusuna katıldıkları gözlemlenmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğunun çalışma saatlerini makul ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu kabul ettiği söylenebilir.

‘S6- Daha iyi bir yaşam standartlarına kavuşma isteği’ sorusuna; 72 kişi katılmıyorum, 35 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 186 kişi katılıyorum, 8 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S6- Daha iyi bir yaşam standartlarına kavuşma isteği’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Memurların mesleğin sağladığı yararlar açısından yaşam standartlarını yükselttiğine inandığı söylenebilir.

‘S7- Eşimin iş durumuyla uyumlu olması’ sorusuna; 93 kişi katılmıyorum, 34 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 128 kişi katılıyorum, 46 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S7- Eşimin iş durumuyla uyumlu’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Memurların mesleği seçmelerinde, eşinin yaptığı işin, yer, zaman, kurum vb. etkenlerin etkili olduğu söylenebilir.

‘S8-Eğitim durumumun işimle uyumlu olması’ sorusuna; 106 kişi katılmıyorum, 24 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 157 kişi katılıyorum, 14 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S8- Eğitim durumumun işimle uyumlu olması’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Bireyin öncesinde aldığı eğitimin, seçtiği memurluk mesleği ile örtüştüğü / uygun olduğu, fayda/yararlı olabileceği yönündeki kanaatleri mesleği seçmesinde etkili olduğu söylenebilir.

‘S9- Çocuğun iş /okul durumu ile uyumlu olması’ sorusuna; 112 kişi katılmıyorum, 30 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 112 kişi katılıyorum, 47 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S9- Çocuğun iş /okul durumu ile uyumlu olması’* sorusuna katılıp-katılmama yönünde bir görüş çoğunluğu sağlanamamıştır. Soruya verilen cevaplardan da anlaşılacağı üzere mesleğin seçiminde bu faktörün etken olduğuna yönelik çoğunluk kararı

sağlanamamış, kararsızlar ve fikri olmayanlar göz önüne alındığında da bireylerin konu hakkında tam fikir belirtmediği söylenebilir.

‘S10- Kamudaki iş çeşitliliğinin ve seçeneklerin (birim geçişleri) daha fazla olması’ sorusuna; 118 kişi katılmıyorum, 44 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 123 kişi katılıyorum, 16 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S10- Kamudaki iş çeşitliliğinin ve seçeneklerin (birim geçişleri) daha fazla olması’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Soruya verilen cevaplara bakıldığında katılan (123 kişi) sayısı, katılmayan (118 kişi) kişi sayısından her ne kadar fazla olsa da birbirine yakın olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla bu etken yüksek bir oranda olmasa da mesleğin seçilmesinde memurların tercihlerinde az da olsa etkisi olduğu söylenebilir.

‘S11- Kamuda uzmanlaşma fırsatlarının geniş olması’ sorusuna; 123 kişi katılmıyorum, 43 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 126 kişi katılıyorum, 9 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S11- Kamuda uzmanlaşma fırsatlarının geniş olması’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Bir önceki soruya verilen cevaplardaki gibi yakın sonuçlar ortaya çıkmış olsa da çalışma açısından bakıldığında ilgili mesleğin seçiminde etken olarak görüldüğü söylenebilir.

‘S12- Kamuda sürpriz fırsatların (Görevde yükselme, maaş, kademe, derece ilerlemeleri, unvan vb.) olması’ sorusuna; 121 kişi katılmıyorum, 36 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 136 kişi katılıyorum, 8 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S11- Kamuda sürpriz fırsatların (Görevde yükselme, maaş, kademe, derece ilerlemeleri, unvan vb.) olması’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Dolayısıyla memurluk mesleğinin seçiminde kamudaki yükselme, kariyer vb. fırsatların ilgili mesleğin seçiminde etkili olduğu söylenebilir.

‘S13- Kamu iş hayatının daha az hareketli, rutin bir hayat sürdürme isteğimin olması’ sorusuna; 123 kişi katılmıyorum, 47 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 127 kişi katılıyorum, 4 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S13- Kamu iş hayatının daha az hareketli, rutin bir hayat sürdürme isteğimin olması’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir.

Verilen cevapların sayısal olarak birbirlerine yakın olduğu görünse de çalışma açısından bakıldığında meslek seçiminde etkili olduğu söylenebilir.

‘S14-Kamuda yapılan işin /sürecin kararlılık ve disiplin gerektirmesi’ sorusuna; 66 kişi katılmıyorum, 37 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 191 kişi katılıyorum, 7 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S14-Kamuda yapılan işin /sürecin kararlılık ve disiplin gerektirmesi’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Memurluk mesleğinin seçiminde yapılan işin disiplin, kararlılık gibi iş süreci açısından gerekli kriterleri taşıması, tercih eden bireyler tarafından yüksek oranda seçim nedeni olarak görülmüş, bu sebeplerin mesleğin seçiminde etkili sebeplerden biri olarak görüldüğü söylenebilir.

‘S15- Kamudaki çalışma hayatı sonrasında, emeklilik planlarına uyması’ sorusuna; 58 kişi katılmıyorum, 38 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 196 kişi katılıyorum, 9 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S15- Kamudaki çalışma hayatı sonrasında, emeklilik planlarına uyması’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Soru 14’teki gibi yüksek oran da kabul gördüğü ve mesleğin seçiminde yüksek oranda etkili olduğu söylenebilir.

‘S16- Kamuda yapılan iş /imkânların kariyer hedeflerine uyumu’ sorusuna; 106 kişi katılmıyorum, 49 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 134 kişi katılıyorum, 12 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S16- Kamuda yapılan iş /imkânların kariyer hedeflerine uyumu’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Memurluk mesleğini seçen bireylerin bu mesleği bilinçli olarak seçtiğini ve bu mesleği seçerken hedefleri doğrultusunda karar verdikleri söylenebilir.

‘S17- Hayatımdaki deneyimlerin etkisi’ sorusuna; 59 kişi katılmıyorum, 54 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 164 kişi katılıyorum, 24 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S17- Hayatımdaki deneyimlerin etkisi’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Bireyin bu mesleği seçerken, gerek kendi hayatından edindiği deneyimler, gerekse de sosyal çevresinde gördüğü olayları göz önünde bulundurup bilinçli olarak bu kararı verdiği söylenebilir.

‘S18- Eğitim aldığım öğretmen/hoca ve/veya öğretici arkadaşlarımın etkisi’ sorusuna; 89 kişi katılmıyorum, 51 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 138 kişi katılıyorum, 23 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S18- Eğitim aldığım öğretmen/hoca ve/veya öğretici arkadaşlarımın etkisi’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Bireyin mesleki seçim aşamasındayken bu kararı almasında eğitim aldığı kişilerin etkisinde kaldığı söylenebilir.

‘S19- Aile ve yakın akraba etkisi’ sorusuna; 54 kişi katılmıyorum, 46 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 187 kişi katılıyorum, 14 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S19- Aile ve yakın akraba etkisi’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Mesleki seçimine yönelik karar aşamasında bireyin aile/akraba statüsündeki kişilerin etkisinde kaldığı söylenebilir.

‘S20- Arkadaş çevresi ve/veya çalışma öncesi içinde bulunulan sosyal ortamın etkisi’ sorusuna; 66 kişi katılmıyorum, 49 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 182 kişi katılıyorum, 4 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S20- Arkadaş çevresi ve/veya çalışma öncesi içinde bulunulan sosyal ortamın etkisi’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Bireyin meslek seçimi esnasında arkadaş ve içinde bulunduğu sosyal ortamın etkisinde kaldığı söylenebilir.

‘S21- Çalışma güvencesi açısından kamu sektörüne duyulan güven’ sorusuna; 18 kişi katılmıyorum, 23 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 260 kişi katılıyorum cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S21- Çalışma güvencesi açısından kamu sektörüne duyulan güven’* sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Çalışma güvencesi faktörüne ait oranın bu kadar yüksek çıkmasında, bireyin içinde bulunduğu çevrenin/ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal durumu ve kısmen de olsa özel sektörün bireylere iş güvencesi sağlayamamasının etkili olduğu söylenebilir.

‘S22- Toplum içerisinde saygınlık sağlayacağına duyulan inanç’ sorusuna; 65 kişi katılmıyorum, 55 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 174 kişi katılıyorum, 7 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler *‘S22- Toplum*

içerisinde prestij sağlayacağına duyulan inanç’ sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Bireylerin meslek olarak memurluğu seçmesinde içinde yaşadığı toplum tarafından memurluk mesleğinin saygın bir meslek olarak görüldüğü ve bununda bireyin seçiminde etken olduğu söylenebilir.

‘S23- *Hayattan beklentilerime uygunluk*’ sorusuna; 56 kişi katılmıyorum, 81 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 154 kişi katılıyorum derken 10 kişi ise fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler ‘S23- *Hayattan beklentilerime uygunluk*’ sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Bireyin memurluk mesleğini seçmesi ve bunun sağladığı faydanın, hayattan beklentileri ve isteklerini genel olarak karşıladığı söylenebilir.

‘S24- *Ekonomik bağımsızlığın elde edilme isteği*’ sorusuna; 30 kişi katılmıyorum, 37 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 231 kişi katılıyorum, 3 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler ‘S24- *Ekonomik bağımsızlığın elde edilme isteği*’ sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. Bireyin içinde yaşadığı sosyal çevrede kimseye bağlı kalmadan, kendi ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılayabilmesi noktasında, memurluk mesleğini seçerek ekonomik bağımsızlığını sağlayabileceğini düşünmektedir.

‘S25- *İş garantisinin olması*’ sorusuna; 20 kişi katılmıyorum, 25 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 256 kişi katılıyorum cevabını vermiştir. Buna göre ankete cevap verenler ‘S25- *İş garantisinin olması*’ sorusuna katıldıkları yönünde görüş bildirmiştir. İş garantisi faktörüne ait oranın bu kadar yüksek çıkmasında, bireyin yaşadığı çevre ve ülkedeki ekonomik, sosyal durumun yanı sıra özel sektöründe bu nokta da çalışana gereken garantiyi sağlayamamasında etken olduğu söylenebilir.

‘S26- *Maaş garantisinin olması*’ sorusuna; 13 kişi katılmıyorum, 10 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 277 kişi katılıyorum, 1 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Bilindiği üzere devlet kurumlarında çalışan ve memur olarak ifade edilen çalışan kişiler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında belirtilen özlük hakları kapsamında her ay düzenli olarak maaşlarını zamanında almaktadırlar. Dolayısıyla, bireyin içinde yaşadığı toplumdaki ekonomik, sosyal, siyasal vb. gibi koşullar ve özel sektöre duyulan güvensizlik göz önünde bulundurulduğunda;

meslek seçimi aşamasında bulunan birey, mesleki tercihte bulunurken memurluk mesleğini maaş garantili olarak gördüğü ve tercihte bulunduğu söylenebilir.

‘S27- ‘*Hafta sonu izni ve yıllık izin garantisinin olması*’ sorusuna; 18 kişi katılmıyorum, 7 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 276 kişi katılıyorum cevabını vermiştir. Buna göre memurluk mesleğinin tercihinde çalışına ait; i ve maaş güvencesi, izin gibi hakların mesleğin tercih edilmesinde etken olarak görüldüğü söylenebilir.

‘S28- ‘*Kamuda çalışılan süre içerisinde, sigortanın her ay düzenli olarak ödenmesi*’ sorusuna; 21 kişi katılmıyorum, 7 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 273 kişi katılıyorum cevabını vermiştir. Buna göre memurluk mesleğini seçen bireylerin sosyal hak olan sigorta olgusunu öncelikli tercih sebebi olarak gördüğü söylenebilir.

‘S29- ‘*Çalışma güvencesi açısından özel sektöre duyulan güvensizlik*’ sorusuna; 33 kişi katılmıyorum, 18 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 247 kişi katılıyorum, 3 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Bireylerin bu mesleği seçmesinde özel sektöre duyulan güvensizliğin etken olduğu söylenebilir.

‘S30- ‘*Yaşanılan ülke ya da özel sektördeki işsizlik sorunu*’ sorusuna; 17 kişi katılmıyorum, 27 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 250 kişi katılıyorum, 7 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Yaşanılan ülke içerisindeki mevcut işsizlik sorununun memurluk mesleğinin seçilmesinde etkili olan en büyük etkenlerden biri olduğu söylenebilir.

‘S31- ‘*Yaşanılan ülkedeki ekonomik ve sosyal durum*’ sorusuna; 20 kişi katılmıyorum, 15 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 260 kişi katılıyorum, 6 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Yaşanılan çevredeki ekonomik ve sosyal sorunlar bireyi memurluk mesleğinin tercihinde etkili olduğu söylenebilir.

‘S32- ‘*Yaşanılan ülkeye, kamuda çalışarak daha iyi hizmet edebileceğine duyulan inanç*’ sorusuna; 62 kişi katılmıyorum, 69 kişi ne katılıyorum ne katılmıyorum, 163 kişi katılıyorum, 7 kişi fikrim yok cevabını vermiştir. Buna göre Bireyin yaşadığı ülkeye yönelik hissettiği sorumluluk ve yüceltme duygusu memurluk mesleğin tercihinde etkili olduğu söylenebilir.

4.4.4. Meslek Seçiminde Dikkate Alınan Faktörlerin Belirlenmesi

TBA’da Bartlett’s testinin anlamlılığının ,000 ve KMO testi sonucunda veri/ faktör uygunluğu ,729 olmasından dolayı (Tablo 4.26), memurların mesleği tercih konuları hakkındaki görüşlerin, boyut indirgemek için TBA’nın uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu açıdan memurların görüşlerinin 5 boyut üzerinden değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

Tablo 4.25: KMO ve Bartlett Testleri

KMO Örnek Uygunluk	0,729
Ki-Kare Testi	3698,589
Bartlett- Küresellik Testi Df	0,378
Anlamlılık	0,000

Tablo 4.26: Temel Bileşenler Analizi Bileşen Yükleri

Bileşen Boyutları	Sorular	Bileşen Yükleri				
		1	2	3	4	5
F1-DevGuv Ort %16,21	26 Maaş garantisinin olması	0,9281	0,0802	,0168	0,1177	0,0141
	27 Hafta sonu/yıllık izin garantisinin olması	0,8755	0,0560	-0,1400	0,0579	0,0795
	29 Güvencede, özel sektöre duyulan güvensizlik	0,7486	0,0247	0,2570	-0,0217	0,3127
	31 Ülkedeki ekonomik ve sosyal durum	0,7355	-0,0500	0,2210	-0,0559	0,3416
	28 Sigortanın her ay düzenli olarak ödenmesi	0,7021	0,1682	-0,0667	0,1355	0,0008
	25 İş garantisinin olması	0,6171	0,0639	0,4637	0,1067	-0,3012
	30 Ülkedeki/özel sektördeki işsizlik sorunu	0,5778	-0,0719	0,2300	-0,3001	0,5148
	21 Çalışma güvencesinde, kamuya güven	0,5228	0,0709	0,4711	0,0927	-0,0108
	15 Kamudaki yapı, emeklilik planlarına uyması	0,1978	0,6814	0,0284	0,0477	0,0966
	9 Çocuğun iş /okul durumu ile uyumlu olması	-0,0077	0,6490	-0,0061	0,3931	0,0672
F2-FırSosEkoStat %15,71	8 Eğitim durumunun işimle uyumlu olması	-0,0705	0,6489	0,2599	-0,1870	0,1204
	11 Kamuda uzmanlaşma fırsatlarının geniş olması	0,2311	0,6482	0,3951	0,1054	-0,0053
	7 Eşimin iş durumuyla uyumlu olması	-0,1034	0,6197	0,1556	-0,1013	-0,1130
	12 Kamudaki fırsatlar (terfi, maaş, unvan)	0,1750	0,6103	0,4821	0,1322	0,0376
	4 Seyahat olanaklarının makul/cazip olması	0,0014	0,5851	-0,2636	0,2240	-0,0125
	16 Kamudaki imkânların kariyer hedeflerine uyumu	0,0001	0,5820	0,4964	0,0514	0,2620
	10 Kamudaki iş seçeneklerin daha fazla olması	0,1865	0,5681	0,0987	0,3442	0,1855
	17 Hayatımdaki deneyimlerin etkisi	0,0466	0,5354	-0,0752	0,1367	0,2024
	23 Hayattan beklentilerime uygunluk	0,0261	0,1772	0,7130	0,0876	0,0847
	22 Toplumda prestij sağlayacağına inanç	0,1081	0,0571	0,6923	0,0934	-0,0322
F3-BeklDis Uyum %11,68	14 Kamuda yapılan işin disiplin gerektirmesi	0,0103	0,5141	0,5729	-0,1688	-0,0247
	13 Kamuda rutin iş hayatının istemi	0,0866	-0,0345	0,5432	0,2756	0,0464
	2 Esnekliğin (çalışma saati) makul düzeyde olması	0,0986	0,0855	0,1100	0,8288	0,0043
F4- ÇalKaz Makul %8,7	1 Maaş ve ücret düzeyinin makul düzeyde olması	-0,1126	-0,0024	0,4265	0,7133	0,2213
	6 Daha iyi bir yaşam standartları kavuşma isteği	0,2604	0,3517	0,1171	0,6166	0,0004
	19 Aile ve yakın akraba etkisi	0,1732	-0,0058	-0,0422	0,1293	0,7303
F5-ÇevEtki %7,9	20 Arkadaş çevresi - sosyal ortamın etkisi	0,1074	0,2285	0,0280	-0,0565	0,7239
	18 Eğitim aldığım çevremizin etkisi	-0,0051	0,2919	0,0878	0,3743	0,5834

Not: Bileşen yüklerinin analizinde rotasyon işlemi, Kaiser normalizasyonu ve Varimax metodu kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 4.26 incelendiğinde, TBA’ya göre 28 değişken 5 boyutta toplanarak modellenmiş ve oluşturulan boyutlar toplam varyansın %60,189 açıklayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir. Memurların meslek tercihlerinde etkili olan 32

unsur 28'i 5 faktör boyutunda temsil edildiğine karar verilerek analize tabi tutulmuştur. Boyutların oluşturulmasında güvenilirlik analizi toplam dört konu faktörlerde boyutlanmayıp tek faktörde boyutlandığı, düşük ortak varyansa sahip olduğu ve/veya birden fazla boyut içerisinde faktör yüküne sahip olduğundan dolayı modelden çıkartılmıştır. Faktörler içeriğindeki bileşenleriyle en uygun temsil ettiğine karar verilen modelleriyle geçerli kabul edilerek izleyen analizlere dâhil edilmiştir. Analiz sonucunda; birinci boyutun toplam varsayansın %16,21'ni, ikinci boyutun %15,71'ni, üçüncü boyutun %11,68'ni, dördüncü boyutun %8,7'sini, beşinci boyutun ise toplam varyansın %7,9 oranında açıklayıcılığa sahip olduğu görülmektedir. Oluşturulan bu faktörler içeriğiyle aşağıda listelenmiştir.

Faktör 1: Ekonomik çevredeki güvensizliğe göre devletteki güvenceli ortam (F1-DevGuvOrt) 8 bileşen üzerinden kategorize edilmiş ve memurluk mesleği seçimine etken olabileceği düşünülen güven, güvenceli ortam konularına yönelik soruları kapsamaktadır.

Faktör 2: İşteki fırsatlar ve işten sağlanan sosyo-ekonomik statü (F2w-FırSosEkoStat) 10 bileşen üzerinden kategorize edilmiş ve uyum, fırsat deneyim ve kazanç konularına yönelik soruları kapsamaktadır.

Faktör 3: İşteki beklentiler ve iş disiplini ile uyumu (F3 BeklDisUyum) 4 bileşen üzerinden kategorize edilmiş ve işteki beklentiler ve memurluk mesleğinin toplumdaki getirilerine yönelik sorular içerir.

Faktör 4: Çalışma saati ile kazancın makul düzeyde tutularak yaşam standardında iyileştirme isteği (F4 ÇalKazMakul) 3 bileşen üzerinden kategorize edilmiş ve meslek seçimine etken olabileceği düşünülen çalışma saati, ücret ve yaşam seviyesini yükseltme isteği konularına yönelik soruları kapsamaktadır.

Faktör 5: Çevrenin Etkisi (F5 ÇevEtki) 3 bileşenden üzerinden kategorize edilmiş ve aile ve sosyal çevrenin etkisine yönelik soruları kapsamaktadır.

Tablo 4.26'da görüldüğü üzere, mesleki tercihte etkili olduğu düşünülen en belirleyici faktör 8 konu ile ölçülen ve %16,21 oranında açıklayıcılıkla "F1-DevGuvOrt" bulunmuştur. Boyut içerisinde temsiliyeti en güçlü olan konular sırası ile maaş/izin garantisi, çevreye güvensizlik ve ülkedeki ekonomik durum konulardır. Belirleyici düzeyde ikinci en yüksek faktör "F2- FırSosEkoStat" %15,71 oranında açıklayıcılıkla belirlenmiş ve boyut içerisinde temsiliyeti en

yüksek konular; emeklilik, aile/eğitim durumu, uzmanlaşma ve uyum olduğu gözlenmiştir. Bu faktörleri sırasıyla; F3- BeklDisUyum (%11,68 açıklayıcılık), F4- MakulÇalKaz, (%8,67 açıklayıcılık) ve F5- ÇevEtki (%7,93 açıklayıcılık) faktörleri izlemektedir.

4.4.5. Üretilen Faktör Skorları ve Skorların Karşılaştırılması

Yapılan bu çalışmada faktörlere ait skorlar, Ağırlık (w), Ortalama (m) ve Regresyon üzerinden üretilen 3 senaryo ile oluşturulmuştur. Bunlardan Ağırlık (w) senaryosunda faktör yükleri temel alınarak ağırlıklandırma yapılmış ve faktör yüklerinde 0,340 üzerinde faktör yüklemesi olan konulara yönelik, faktör yükleri standardize edilerek üretilen ağırlıkla konulardan faktör skorları hesaplanmıştır. Ortalama (m) senaryosu ile sadece faktöre ait bileşenlerin aritmetik ortalaması üzerinden faktör skorları üretilirken, regresyon senaryosunda ise SPSS/regresyon seçeneğiyle faktör skorları üretilmiştir.

Tablo 4.27: Üretilen Faktör Skorlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

W/M	n	Min.	Mak.	Ort.	Std. S.	DK	Eğiklik	Basıklık	K-S	S-W
F1w DevGüvOrt	301	2	5	4,197	0,651	15,5	-0,808	0,851	0,000	0,000
F2w FırSosEkoStat	301	1,05	5	3,194	0,755	23,6	-0,169	-0,138	0,200	0,137
F3w BeklDisUyum	301	1,469	5	3,421	0,732	21,4	-0,330	0,033	0,016	0,003
F4w ÇalKazMakul	301	1	5	3,245	0,794	24,5	-0,341	0,045	0,004	0,001
F5w ÇevEtki	301	1,532	5	3,670	0,754	20,5	-0,418	0,113	0,002	0,000
F1m DevGüvOrt	301	2	5	4,201	0,648	15,4	-0,757	0,662	0,000	0,000
F2m FırSosEkoStat	301	1	5	3,160	0,822	26,0	-0,213	-0,401	0,000	0,006
F3m BeklDisUyum	301	1	5	3,400	0,866	25,5	-0,320	0,233	0,000	0,000
F4m ÇalKazMakul	301	1	5	3,327	0,925	27,8	-0,360	-0,368	0,000	0,000
F5m ÇevEtki	298	1	5	3,480	0,913	26,2	-0,366	-0,042	0,000	0,000

Std. S.: Standart sapma; K-S: Kolmogorov-Smirnov testi istatistiksel anlamlılığı; S-W: Shapiro-Wilk testi istatistiksel anlamlılığıdır.

Tablo 4.27’de sadece ağırlıklı ve ortalama temelli üretilen faktörlere ait tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre ağırlık temelli ve ortalama temelli olarak ayrı ayrı aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir.

Ağırlık temelli üretilen faktörlerden F1w DevGüvOrt faktörüne ait sorulara verilen değişim aralığı 2 ile 5 arası, standart sapma 0,651, ortalama 4,197, eğiklik -0,808, basıklık 0,851, Kolmogorov-Smirnov ile Shapiro-Wilk test istatistiği anlamlılığı, 0,000 çıkmıştır. Tabloya bakıldığında F1w DevGüvOrt faktör boyutuna ait ortalama değerinin diğer faktör boyutu ortalamalarından daha yüksek olması,

F1w DevGüvOrt faktör boyutunun diğerlerine göre daha çok dikkate alındığı şeklinde yorumlanabilir.

Buna karşın; F2w FırSosEkoStat faktörüne ait sorulara verilen değişim aralığı 1 ile 5 arası, standart sapma 0,755, ortalama 3,194, eğiklik -0,169, basıklık -0,138, Kolmogorov-Smirnov testi anlamlılığı 0,200 ve Shapiro-Wilk test istatistiği anlamlılığı 0,137 çıkmıştır. Buna göre; F2w FırSosEkoStat faktör boyutuna ait ortalama değerinin diğer faktör boyutu ortalamalarına göre en düşük olması, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerine göre düzensiz dağılması F2w FırSosEkoStat boyutunun diğerlerine göre daha az tercih edildiği ve boyutlara ait daha heterojen görüşlerin olduğu söylenebilir.

Ortalama temelli üretilen faktörlerden F1m DevGüvOrt faktörüne ait sorulara verilen değişim aralığı 2 ile 5 arası, standart sapma 0,648, ortalama 4,201, eğiklik -0,757, basıklık 0,662 Kolmogorov-Smirnov ile Shapiro-Wilk test istatistiği anlamlılığı 0,000 çıkmıştır. Ortalama temelli üretilen faktörlerden F1w DevGüvOrt faktör boyutuna ait ortalama değerinin diğer faktör boyutu ortalamalarından daha yüksek olduğu ve F1w'deki gibi diğerlerine göre daha çok tercih edildiği söylenebilir.

Ortalama temelli üretilen faktörlerden F2m FırSosEkoStat faktörüne ait sorulara verilen cevap oranı 1 ile 5 arası, standart sapma 0,822, ortalama 3,160, eğiklik -0,213, basıklık -0,401, Kolmogorov-Smirnov testi anlamlılığı, 0,000 ve Shapiro-Wilk test istatistiği anlamlılığı, 0,006 çıkmıştır. Buna göre ortalama temelli üretilen F2m FırSosEkoStat faktör boyutuna ait ortalama değerinin diğer faktör boyutu ortalamalarına göre F2w'deki gibi diğerlerine oranla daha az tercih edildiğini söylenebilir.

Ağırlıklı ve ortalama temelli üretilen faktörlerin ortalama değerlerine baktıktan sonra daha sağlıklı bir yorum yapabilmek için değişim katsayılarını da değerlendirecek olursa;

Ağırlıklı temelli üretilen faktörlerin değişim katsayıları sırası ile F1w DevGüvOrt 15,51, F5w ÇevEtki 20,54, F3w BeklDisUyum 21,40, F2w FırSosEkoStat 23,64, F4w ÇalKazMakul 24,46'dır. Buna göre; F1w DevGüvOrt faktörü (15,51) en küçük değişim katsayısı oranına sahipken, F4w ÇalKazMakul

(24,46) en büyük değişim katsayısı oranına sahiptir. Bu durumda F1w DevGüvOrt faktörünü tercih eden kişilerin görüşlerinin daha homojen olduklarını ve ortalamaya yakın skorlar verdiklerini, fakat F4w ÇalKazMakul faktörünün ise görüş olarak farklı görüşlere sahip olduğunu, hem fikirliliğin zayıf olması nedeni ile kişilerden değişik fikirlere yönelenlerin olduğunu ve ortalamalardaki sapmaların fazla olduğunu söylenebilir.

Ortalama temelli üretilen faktörlerin değişim katsayıları sırası ile F1m DevGüvOrt 15,43, F3m BekİDisUyum 25,47, F2m FırSosEkoStat 26,01, F5m ÇevEtki 26,24, F4m ÇalKazMakul 27,82'dir. Buna göre; F1m DevGüvOrt faktörü (15,43) en küçük değişim katsayısı oranına sahipken, F4m ÇalKazMakul (27,82) en büyük değişim katsayısı oranına sahiptir. Bu durumda F1w DevGüvOrt faktörünü tercih eden kişilerin görüş olarak aynı görüşe sahip olduklarını ve ortalamaya yakın skorlar verdiklerini, fakat F4m ÇalKazMakul faktörünü tercih edenlerin farklı görüşlere sahip olduğunu, hem fikirliliğin zayıf olması nedeni ile kişilerden değişik fikirlere sahip olduğunu ve ortalamalardan sapmanın fazla olduğunu söylenebilir. Tablo 4.27 'de ağırlık ortalamaya temelli üretilen faktörlere ait tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Ağırlık (w) yaklaşımı baz alınarak 5 boyutun ortalamasında farklılık olup olmadığı tekrarlı örnek ANOVA F testi ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

- Tekrarlı ANOVA Wilks' Lambda istatistik (p değeri 0,000)
- Mauchly'in Küresellik Testi (p değeri 0,000)
- Huynh-Feldt Testi (p değeri: 0,794)
- F İstatistiği (P değeri 0,000)

Not: Paralel çıkarsamalar Ortalama (m) serileri için de bulunmuştur.

Yukarıda bulgular doğrultusunda; faktörlere ait ortalama skorların birbirlerinden farklı olduğunu, boyutlar içerisinde en yüksek skorlamanın "F1-DevGüvOrt" boyutunda yakalandığını bunu sırası ile F5 ile F3 boyutlarını izlediğini, en az skorlamanın ise F4 ile F3 boyutlarında görüldüğü söylenebilir. Buna göre Tablo 4.26'da açıklanan varyanslar bize mesleki seçimdeki belirleyiciliğini gösterirken, Tablo 4.27'de ulaşılan sonuçlar ise bireylerin boyuta yönelik skorlarını göstermektedir. Değişim katsayılarına genel olarak bakıldığında; F1 boyutundaki

konulara göre memurların görüşlerinde daha hem fikir olduğunu, F2 ve F4 boyutundaki konulara göre ise daha farklı görüşlere sahip oldukları söylenebilir.

Çalışmada ayrıca tablolara ait analiz yorumları 5’li Likert ölçeğine uygun olarak hazırlanan “Kesinlikle Katılmıyorum (KKMY), Katılmıyorum (KMY), Kararsızım (KRZ), Katılıyorum (KY) ve Kesinlikle Katılıyorum (KKY)” yanıtlarının aralık değerlerine bakılarak yapılmıştır.

Tablo 4.28: Ortalamalar İçin Verilen Puanların Karşılıkları

Puan Aralığı	Anlamı	Puan Karşılığı	Kısaltma
1,00-1,79	Kesinlikle Katılmıyorum	1	KKMY
1,80-2,59	Katılmıyorum	2	KMY
2,60-3,39	Kararsızım	3	KRZ
3,40-4,19	Katılıyorum	4	KY
4,20-5,00	Tamamen Katılıyorum	5	KKY

Kaynak: Çavuşoğlu ve Pekkaya (2015) ’nın çalışması referans alınarak hazırlanmıştır.

Tablo 4.28’de, Çavuşoğlu ve Pekkaya (2015)’nin çalışması referans alınarak; ortalamalara ait puan aralığı, aralık karşılıklarının hangi anlama geldiği, bunun rakamsal anlamda kaç puan olduğu ve kısaltmaları verilmiştir.

Tablo 4.29, Tablo 4.27’de oluşturulan Ağırlıklı ve Ortalama senaryolarına göre üretilen boyut ortalamalarına ait kategoriler, t-testi ve puan karşılığı karar sütunlarına göre oluşturulmuştur. Oluşturulan karar sütunları memurlara yapılan anket ile yansıtıkları görüşleri doğrultusunda elden edilen ortalamalarla karar verilebilmesi noktasında yardımcı olmaktadır. Buna göre Tablo 4.29’da t- testi anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması; referans alınan nokta ile farklılığın olmadığı tersi durumda yani anlamlılığın 0,05’den küçük olması durumunda ise komşu referans nokta ile farklılık olduğuna karar verilmiştir. Karar sütununda belirtilen t testine ait sonuçlar; 3, 4 ve 5 için t-testleri temel alınarak karar verilirken; karar sütununa ait puan aralıkları sonuçları, ortalamadaki aralıklar göz önünde bulundurularak yapılmıştır. Değerlendirmelerde özellikle ağırlık senaryosuna göre elde edilen sonuçlar dikkate alınmış ve gerekçesi izleyen bölümde faktörler arasındaki ilişkilerde açıklanmıştır.

Tablo 4.29: Boyutların Kategorik Karşılıkları

Memurların Mesleğe İlişkin Görüşleri	Ort.	Std. S.	DK.	T testi Anlamlılığı			Karar	
				3	4	5	t testi	Puan A.
F1w DevGüvOrt	4,197	0,651	15,51	0,000	0,000	0,000	4 KY- 5 KKY	4 KY
F2w FırSosEkoStat	3,194	0,755	23,64	0,000	0,000	0,000	3 KRZ- 4 KY	3 KRZ
F3w BeklDisUyum	3,421	0,732	21,40	0,000	0,000	0,000	3 KRZ- 4 KY	4 KY
F4w ÇalKazMakul	3,245	0,794	24,46	0,000	0,000	0,000	3 KRZ- 4 KY	3 KRZ
F5w ÇevEtki	3,670	0,754	20,54	0,000	0,000	0,000	3 KRZ- 4 KY	4 KY
F1m DevGüvOrt	4,201	0,648	15,43	0,000	0,000	0,000	4 KY- 5 KKY	5 KKY
F2m FırSosEkoStat	3,160	0,822	26,01	0,001	0,000	0,000	3 KRZ- 4 KY	3 KRZ
F3m BeklDisUyum	3,400	0,866	25,47	0,000	0,000	0,000	3 KRZ- 4 KY	3 KRZ
F4m ÇalKazMakul	3,327	0,925	27,82	0,000	0,000	0,000	3 KRZ- 4 KY	3 KRZ
F5m ÇevEtki	3,480	0,913	26,24	0,000	0,000	0,000	3 KRZ- 4 KY	4 KY

Not: Ort.: Ortalama, Std. S.: Standart sapma; DK.: Değişim katsayısıdır. Buradaki t testi Anl., tek örnek t testi anlamlılıklarıdır. Karar sütunundaki t testi sonuçları, 3, 4 ve 5 referans alınarak yapılan t testlerine göre verilmişken, Karar sütunundaki Puan A. (Aralığı) sonuçları, ortalama aralıkları dikkate alınarak yapılmıştır.

Faktör yükleri temel alınarak ağırlıklandırma işlemi yapılmış 5 boyuttan 1. Boyut (DevGüvOrt) en yüksek skoru ve KY cevabını alırken, 2 numaralı boyut (FırSosEkoStat) en düşük skoru ve puan aralığında KRZ cevabını almıştır. Faktöre ait bileşenlerin aritmetik ortalaması üzerinden faktör skorları üretilmesi sonucu oluşan boyutlara ait ortalamalardan 1. Boyut (DevGüvOrt) en yüksek skoru ve KKY cevabını alırken, 2. boyut (FırSosEkoStat) en düşük skoru ve puan aralığında KRZ cevabını almıştır. Tablo 4.29'a göre sırasıyla boyutlara bakıldığında;

1. F1 DevGüvOrt Boyutu: Gerek ağırlıklandırılmış gerekse de ortalama senaryoya göre en yüksek skorlara sahiptir. Ağırlıklandırılmış senaryosuna göre boyutta KY kategorisi söz konusu iken, ortalama senaryosuna göre KKY puan aralığı kategorisine dâhil edilmiştir. Bu kategorileşme t testine göre ise KY-KKY arasında gözlenmiştir. Alınan cevaplardan hareketle; ülke ve ülkeler arasında yaşanan bazı ekonomik ve siyasi olaylar ve bunun sonucunda ekonomik çevrede oluşan güvensizliğe karşı devletteki güvenceli ortam karşısında ortaya çıkan bu durum bireyin memurluk mesleğini seçmesinde en etkili faktör boyutu olduğu söylenebilir.

2. F2 FırSosEkoStat Boyutu: Ağırlıklandırılmış ve ortalama senaryolarında en düşük skorlara ve puan aralığı olarak düşük skorlu cevaplara sahiptir.

Ağırlıklandırılmış ve ortalama senaryolarında KRZ cevabını almıştır. Her iki senaryoda'da t testine göre KRZ-KY aralığında görüşler gözlemlendiğinden, memurların görüşlerinin KRZ-KY aralığında olduğu ve KRZ'ye eğilimli olduğuna karar verilmiştir. Buna göre bireyin memurluk mesleğini seçerken mesleğin getirisi olan ekonomik ve sosyal statü sağlaması faktörünün bir ihtimal olabileceği kanısına varıldığı ve kesinliği üzerinde ise kararsız eğiliminde olduğu ve kesin karara varılamadığı anlaşılmaktadır.

3. F3 BeklDisUyum Boyutu: Ağırlıklandırılmış senaryoda t-testi sonuçlarına göre KRZ- KY aralığında KY'ye eğilimli iken, ortalama senaryosunda t-testi göre KRZ-KY aralığında olduğu ve KY' ye eğilimli olduğuna karar verilmiştir. Buna sonuca göre; meslek seçiminde memurluk mesleğini seçen bireylerin mesleğin sunduğu iş ortamındaki fırsatlar, kariyer ilerlemeleri ve güvenceyi genel açıdan anlamlı bulduğunu, bazılarının da memurluk mesleğini seçerken seçiminde kararsızlıktan katılıyor eğiliminde olduğu söylenebilir.

4. F4 Çalkazmakul Boyutu: Ağırlıklandırılmış ve ortalama senaryolarında t-testi sonuçlarına göre KRZ-KY aralığında olduğu ve KRZ cevabına eğilimli olduğuna karar verilmiştir. Bireyin meslek seçiminde ihtiyaç duyduğu ve işin gerekleri noktasında; İşteki beklentiler ve iş disiplini ile uyumu kriterlerini memurluk mesleğini seçiminde kriter olarak belirlemede kararsız eğiliminde olduğu söylenebilir.

5. F5 ÇevEtki Boyutu: Ağırlıklandırılmış ve ortalama senaryolarında t-testi sonuçlarına göre KRZ-KY aralığında olduğu ve KY'ye eğilimli olduğuna karar verilmiştir. Dolayısıyla memurların meslek seçiminde çevresel etki altında kaldığı, karar verirken bu etki altında hareket ettikleri, ağırlıklı ve ortalama boyuttaki yüksek skorlar ve puan aralığında KY (Katılıyorum) cevabına eğilimli yapısından anlaşılmaktadır.

4.4.6. Üretilen Faktör Skorları Arasındaki İlişkiler

Çalışmamızda, faktörler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde, örnek sayısı oldukça büyük olduğundan ve metrik ölçekli yapıya sahip olduğundan parametrik testlerden Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Patır (2009)'ında

belirttiği gibi Pearson korelasyon katsayısı (r), değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi (kuvveti) ve yönelimi hakkında bilgi veren ilişki türüdür.

Tablo 4.30: İlişkiler Arası Şiddet Kategorileri

Aralık	İlişki Şiddeti
0,8-1,0	Çok Yüksek
0,6-0,8	Yüksek
0,4-0,6	Orta
0,0-0,4	Zayıf

Tablo 4.30’da da görüldüğü üzere, bu ilişki türüne göre korelasyon $-1 < r < +1$ arasındaki değerleri alır. Buna göre; $r = -1$ olduğu durumda değişkenler arasında tam doğrusal ve negatif yönlü ilişkiden var olurken, $r = +1$ olduğu durumda değişkenler arasında tam doğrusal ve pozitif yönlü ilişkiden bahsedilirken, $r = 0$ olduğu durumda değişkenler arasında ilişki yoktur denilebilir.

Tablo 4.31: Üretilen Faktörlerin Kendileri Arasındaki İlişkileri

Faktörler	F1	F2	F3	F4	F5
Ağırlık(w)-Ortalama(m)	0,991**	0,983**	0,884**	0,938**	0,942**
Ağırlık(w)-Regresyon	0,958**	0,917**	0,841**	0,853**	0,890**
Ortalama(m) -Regresyon	0,947**	0,923**	0,882**	0,895**	0,876**

** 0,01 anlamlılıktaki Pearson korelasyon katsayılarıdır.

Yapılan skor üretimleri sonucunda; Pearson korelasyon katsayılarına ait değerlerin hepsinde 0,80’den yüksek çıkması aralarında yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstermekte olup, dolayısıyla bu kapsamda üretilen skorlamaların birbirleri yerine kullanılabileceği birbirlerinin muadili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. İlişki şiddetleri dikkate alınarak yapılan hesaplamalar sonucunda ağırlık (w) senaryosunun temsiliyet gücünün iyi düzeyde olduğu görülmüş ve başlangıçta 3 senaryo üzerinden yola çıkılmışsa da sonucunda çalışmada temsiliyet gücü en yüksek olan Ağırlık (w) senaryosuna ait skorların kullanılmasına karar verilmiştir. Bu açıdan, önceki bölümde ve çalışmanın tümünde daha çok ağırlık senaryosuna ait skorların yorumu üzerinde durulmuştur.

Tablo 4.30 ve Tablo 4.31’de verilen bilgiler göz önünde bulundurularak bakıldığında Tablo 4.30’da üretilen faktörlerin kendi aralarındaki ilişkiler yorumlanabilir. Bu faktörler kendi aralarında ağırlık-ortalama, ağırlık-regresyon ve ortalama-regresyon yöntemleri faktör skorları üretilmiştir. Buna göre, faktörler

arasındaki ilişkilerden üretilen boyut serilerinin kendi aralarındaki ilişkiler aşağıdaki gibi yorumlanabilir.

Ağırlıklı(w)-Ortalama(m): Boyut serileri arasında pozitif yönlü ve çok yüksek düzeyde anlamlı ilişkinin var olduğu ve her bir faktör boyutunun birbirlerinin yerine temsil yeteneğine sahip olduğu söylenebilir.

Ağırlıklı(w)-Regresyon: F1 ve F2 boyutu serileri arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu, bu iki boyutla (F1,F2) diğer üç boyut (F3,F4,F5) arasında yine çok yüksek ama nispeten biraz daha zayıf düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Ortalama(m)-Regresyon: Bu ilişki türünde diğer ilişki türlerine benzer bir ilişki vardır. Aynı şekilde boyut serileri arasındaki ilişkiye 0,01 anlamlılık düzeyinde bakıldığında; 5 faktöre ait boyut serileri arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olması sonucunda faktör boyutlarının birbirlerini temsil yeteneğine sahip olduğu söylenebilir.

Yukarıda elde edilen bilgilerden hareketle; çalışmada 3 farklı yaklaşım senaryosu üzerinden skorlar üretilmiştir. Pearson korelasyon (ilişki) katsayısının % 0,80'den yüksek olması aralarında çok yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Üretilen skorların birbirinin muadili olarak kullanılabileceği ve ilişkilerin şiddeti göz önünde bulundurularak “Ağırlık (w)” yaklaşımından elde edilen skorların daha iyi bir temsil yeteneğine sahip olduğu ve ‘Ağırlık (w)’ skorlarının yorumlanmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.32: Ağırlık ve Bileşen Temelli Üretilen Faktörler Arasındaki İlişkiler

Ağırlık Temelli (w)	F1w	F2w	F3w	F4w	Bileşen Temelli (m)	F1m	F2m	F3m	F4m
F2w	0,236				F2m	0,226			
F3w	0,446	0,721			F3m	0,390	0,461		
F4w	0,249	0,585	0,537		F4m	0,214	0,367	0,317	
F5w	0,534	0,302	0,357	0,347	F5m	0,314	0,346	0,278	0,246

Tüm ilişkilerdeki Pearson korelasyon katsayıları anlamlılıkları 0,01 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.32’de, faktörler arasındaki ilişkiler şiddetlerine ait Pearson korelasyon katsayıları, “Ağırlık (w)” ve “Ortalama (m)” senaryoları göz önünde bulundurulmuş ve boyutlar arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak 0,01’de anlamlı

olduğu görülmüştür. İlişki şiddetleri Tablo 4.30'a göre dikkate alındığında, faktör skor serileri arasındaki ilişki düzeyi “Ağırlık (w)” ile üretilen faktör skor serilerine göre; F2w-F3w arasında yüksek düzeyde ilişki belirlenmiş ve F2 konularına yüksek katılım gösteren F3 konularına da oldukça yüksek katılım gösterdiği (veya tersi geçerli) olduğu söylenebilir. F1w-F3w; F1w-F5w; F2w-F4w; F3w-F4w aralarında orta düzey bir ilişki ve F1 ile F5 boyutlarının ise diğer boyutlara göre diğerleri ile en düşük düzeyde ilişki olduğu söylenebilir.



SONUÇ

Devlet Personel Başkanlığının 2017/Eylül tarihi itibari ile Türkiye’de 3.129.304 memur bulunmaktadır. Memurların neden bu mesleği tercih ettiği merak edilen bir husustur. Memurluğu genel bir çatı olarak kabul edersek, hemşirelik, polislik vb. gibi alt dalların neden tercih edildiğine ilişkin çalışmalar bulunsa da, genel olarak neden memurluğun seçildiğine dair çalışmaların oldukça az sayıda rastlanmış olması bu çalışmanın çıkış noktası olmuştur.

Çalışmanın amacını, memurluk mesleği tercih edilirken dikkate alınan boyutların /faktörlerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, konu hakkında araştırmacılara ve karar vericilere bilgi sağlanması ve literatüre katkı sağlamaktır. Bu anlamda çalışmanın uygulamasında, ZBEÜ’ne bağlı merkez ve çevre kampüslerde görev yapan memurların mesleki seçimlerinde, tercihlerine etki eden faktörler ve bunların oluşmasında etkili olan fiziki, psikolojik ve sosyal etmenlerin belirlenmesi ve konu hakkında araştırmacılara bilgi sağlanması oluşturmaktadır. Devlet memurlarının memurluk mesleği seçimine etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik hazırlanan 5’li likert ölçeğinde 32 soruluk anket ZBEÜ’de görev yapan 301 memura uygulanmış ve elde edilen veriler çeşitli temel istatistiksel analiz teknikleri ile değerlendirilmiştir.

Memurların meslek seçimine etki eden konular üzerine sorulan 32 sorudan 29’unda sorulan sorular tercihlerde etken olarak kabul edilirken, iki soruyu (S3 ve S4) bireylerin tercihlerinde etken olarak görmediğini ve katılmadıklarını belirtmiş, bir soruda (S9) ise katılıp/katılmama üzerine çoğunluk sağlanamamıştır.

Yapılan çalışma kapsamında memurların meslek seçiminde dikkate aldıkları 5 boyuta ait skorlar; faktör yükleri temelinde ağırlıklandırılmış yaklaşım seçilerek, 3 farklı senaryo (Ağırlıklı, Ortalama, Regresyon) üzerinden faktör skorları üretilmiştir. Pearson korelasyon (ilişki) katsayısının % 0,80’den yüksek olması bu senaryolarla üretilen skorlar arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğunu ve üretilen skorlamaların birbirinin muadili olabileceğine karar verilmiştir. Çalışmamızda, “Ağırlık” senaryosuna göre üretilen skorların diğerlerine göre daha iyi temsil yeteneğine sahip olduğu düşünülüp, çıkarsamalarda bu senaryo skorları daha çok dikkate alınmıştır

Analiz sonucunda meslek tercihinde etkili olduğu düşünölen en belirleyici faktör 8 konu ile ölçölen ve %16,21 oranında açıklayıcılıkla “F1- DevGövOrt - Ekonomik çevredeki güvensizliğe göre devletteki güvenceli ortam” bulunmuş olup, boyut içerisinde temsiliyet oranı en güçlü olanlar sırası ile maaş /izin garantisi, çevreye güvensizlik ve ölkedeki ekonomik durum gibi konular olduğu gözlenmiştir. F1- DevGövOrt boyutunu sırasıyla; “F5 Çevrenin etkisi” ile “F3 Beklenti ile iş disiplini uyumu” boyutları takip etmiştir. En az skorlamaların ise; “F4- Çalışma saati ile kazancın makul düzeyde olması” ve “F2- İşteki fırsatlar ve aile ile işten sağlanan sosyo ekonomik statü uyumu” boyutlarında yakalandığı görölmüştür.

Memurlarının 5 boyut içerisinde “F1 Ekonomik çevredeki güvensizliğe göre devletteki güvenceli ortam” boyutunu en etkili boyut olarak belirlemiş olması, Pekkaya & Çolak (2013)’ın üniversite öğrencilerine yönelik yaptıkları çalışma sonuçlarını da desteklemektedir.

İçinde yaşanılan ölkenin ekonomik, sosyal ve siyasal durumu göz önünde bulundurulduğunda memurluk mesleğini seçmek isteyen bireylerin genel kanaati olan; maaş, sigorta, izin ve emeklilik gibi kriterlerin, devlet ve özel sektördeki durumu karşılaştırılarak, memurluk mesleğinin devlet teminatında bulunmasından dolayı daha garantili olarak göröldüğü ve bu nedenden dolayı tercih edildiği yönündedir. Çalışmada sunulan memurların konulara ait görüşleri göz önünde bulundurulduğunda ağırlıklı olarak; maaş, sigorta, izin ve emeklilik gibi kriterlerin yüksek oranlarda çıkması bunu desteklemektedir.

Dolayısıyla araştırmacı, planlayıcılar ile diğeri istihdam edici kurum, kuruluş ve özellikle özel sektörün devletteki güvenceli ortamın neden bu kadar tercih edildiği konusunu araştırmaları gerektiği söylenebilir. Ayrıca; Ticaret Sanayi Odaları ve özel sektöre ait kuruluşların çalışmamızda mesleğin tercihinde etkili olduğu düşünölen maaş, sigorta, iş güvencesi, izin gibi unsurların önüne geçilebilmesi için bir takım önlemleri ve düzenlemeleri hayata geçirmeleri önerilebilir.

Bu çalışma, ZBEÜ özelinde gerçekleştirilmiş olup, diğeri kamu kurumlarındaki memurların neden memurluğu tercih ettiğeri problemi araştırılacak bir husus olarak yaklaşılabilir. İzleyen çalışmalarda, bölgeler /sektörler arasındaki

sosyolojik ve ekonomik farklılıkların memurluk mesleğinin tercih edilmesine etkisi konusunda çalışmaların ortaya çıkabileceği gibi, daha büyük anakütle hedef alınarak daha büyük örnek üzerinde kapsayıcı çalışmalar yapılabilir. Bu tipteki araştırmalar sonrasında farklılıklar incelenip, bu farklılıkların nedenlerinin de değerlendirilmesi yapılabilecektir.



KAYNAKÇA

- Aksoy, Hasan Hüseyin (1995); “*Endüstriyel Teknik Ortaöğretim Mezunlarının Eğitim-İstihdam İlişkileri*,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alpar, Reha (2011); *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Alper, Züleyha ve Hakan Özdemir (2004); “Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesini Tercih Eden Öğrencilerin Sosyo-Demografik Özellikleri ve Mesleğe Bakış Açıları,” *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt 30, Sayı 2, s. 93-96.
- Aydın, Hüseyin (2010); “Ceza Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı,” *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt 68, Sayı 1, s. 109-127.
- Baştürk, Ramazan (2008); “Fen ve Teknoloji Alanı Öğretmen Adaylarının Kamu Personeli Seçme Sınavı Başarılarının Yordanması,” *Elementary Education Online*, Cilt 7, Sayı 2, s. 323-332.
- Bucaktepe, Adil (2014); “Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler,” *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 3-4, s. 459-489.
- Akar, Cüneyt (2012); “Üniversite Seçimini Etkileyen Faktörler: İktisadi ve İdari Bilimler Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma,” *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, s. 97-120.
- Büyüköztürk, Şener (2002); “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı,” *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 8, s. 470-483.
- Can, Yücel ve Ahmet Yazılıtaş (2006); “Polis meslek yüksekokulu öğrencilerinin meslek seçimine etki eden faktörler ve okullarını algılama biçimleri,” *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, s. 73-96.
- Çelik, Nermin ve Umut Üzmez (2014); “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi: Çağrı Merkezi Hizmetleri Örneği,” *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOİR)*, *Avrasya Aile Hekimliği Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, s: 94-103.
- Can, Hüseyin, Umut Gök Balcı ve Kurtuluş Öngel (2013); “İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Tıp Fakültesi Birinci Sınıf Öğrencilerinin Meslek Seçiminde Etkili Faktörler,” *Avrasya Aile Hekimliği Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2, s: 77-82.
- Çevik, Nükhet Kırıcı ve Oya Korkmaz (2016); “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi,” *Niğde Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, s. 126-145.

- Çokluk, Ömay, Güçlü Şekercioğlu ve Şener Büyüköztürk (2010); *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS Ve LISREL Uygulamaları*, PEGEM-Akademik, Ankara.
- DPB (2016); <http://www.dpb.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 05.06.2016).
- DPB (2017); <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, (Erişim Tarihi: 10.12.2017).
- DPB (2018); <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, (Erişim Tarihi: 26.01.2018).
- Demagalhaes, Roberto, Harold Wilde ve Lisa Fitzgerald (2011); "Factors affecting accounting students employment choices: a comparison of students and practitioners views," *Journal of Higher Education Theory and Practice*, Cilt 11, Sayı 2, s. 32-40.
- Dinç, Engin (2008); "Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu-Muhasebe Programı Üzerine Bir Araştırma," *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, s. 90-106.
- Doğan, Nuri ve Tahsin Oğuz Başokçu, (2010); "İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması," *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s. 65-71.
- Dönmez, Burcu Demren (2011); "Türk Ceza Kanunu'nda Kamu Görevlisi Kavramı," *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 94, s. 95-130.
- Ekşi, İbrahim Halil, Mehmet Özçalıcı ve Buket Büyükkonuklu (2011); "Meslek Algılanmasında Etkili Olan Faktörler: Muhasebecilik Örneği," *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 52, s. 67-80.
- Erdem, Barış ve Mehmet Fatih Kayran (2013); "Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma," *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, s. 81-106.
- Eroğlu, Hamza (1972); *İdare Hukuku Dersleri*, Işın Yayıncılık, Ankara.
- Genç, Gülten, Alim Kaya, ve Metin Genç (2007); "İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 14, s. 49-63.
- Göktolga, Ziya Gökalp ve Burcu Gökalp (2012); "İş Seçimini Etkileyen Kriterlerin Ve Alternatiflerin Ahp Metodu İle Belirlenmesi," *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, s. 71-86.
- Gökyüz, Ahmet ve Mustafa Zeytin (2012); "Muhasebe Mesleğinin Seçilmesini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği," *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Cilt 4, Sayı 8, s. 67-85.

- Hair, Joseph F., William C., Black, Barry J. Babin, ve Rolpy E Anderson, (1998); *Multivariate Data Analysis, (5th Edition)*, Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Hamamcı, Zeynep, Feride Bacanlı ve Hüseyin Doğan (2011); “İlköğretimde Çalışan Öğretmen ve Psikolojik Danışmanların Kapsamlı/Gelişimsel Rehberlik Programına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi,” *XI. PDR Kongresi*, 3-5 Ekim, İzmir, s. 130-135.
- Hartung, Paul J, Fred Vondracek, ve Erik Porfeli (2005); “Child vocational development: A review and reconsideration,” *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 66, Sayı 3, s. 385-419.
- Hovardaoğlu, Selim (2000); *Davranış Bilimleri İçin İstatistik*, Hatipoğlu Yayınları, Ankara.
- Khalaf, Kamel (2007), “*Faktör Analizi ve Bir Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kanlıgöz, Cihan (1993); “1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı,” *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, Cilt 43, Sayı 1, s. 170-196.
- Kaygın, Bülent, Rıfat Kurt ve Erol İmren (2015); “Bartın Üniversitesi Orman Endüstri Mühendisliği Mezunlarının İstihdam Durumu Üzerine Bir Araştırma,” *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 25-26, s. 54-61.
- Kınıklı, Filiz ve İlkay Kutlar (2016); “Antalya'nın Konyaaltı İlçesine Bağlı Doyran Köyü Monografisi,” *Tarım Ekonomisi Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, s. 33-39.
- Owen, Fidan Korkut, Olcay Yılmaz ve Didem Kepir (2011); “Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri,” *XI. PDR Kongresi*, 3-5 Ekim, İzmir, s. 110-125.
- Kuzgun, Yıldız (2000); *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- McCabe, Rebecca, Margaret Nowak ve Mullen Scott (2005); “Nursing Careers: What Motivated Nurses To Choose Their Profession?,” *Australian Bulletin of Labour*, Cilt 31, Sayı 4, s. 384-406.
- MEB (2016); <http://www.meb.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 26.05.2016).
- Mevzuat (2018); <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, (Erişim Tarihi: 26.01.2018).
- Mızrak, Şerife ve Elif Şenel (2011); “Meslek Liselerinde Tekstil Konfeksiyon Programının Seçimini Etkileyen Faktörler Ve Programa Talep Oranı (Konya, Karaman Ve Aksaray İlleri Örneği),” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, s. 183-201.

- Mooney, Mary, Michele Glacken ve Frances O'Brien (2008), "Choosing Nursing As A Career: A Qualitative Study," *Nurse Education Today*, Cilt 28, Sayı 3, s. 385-392.
- Öktem, Mustafa Kemal (1992); "Türk Kamu Personel Yönetiminin Gelişimi," *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, s. 86-105.
- Ömürbek, Vesile ve Hayrettin Usul (2008); "Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi," *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 37, s. 164-173.
- Önler, Ebru ve Gamze Varol Saraçoğlu (2008); "Hemşirelikte Meslek Seçimi Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliliği," *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, s. 78-85.
- Özdamar, Kazım, Setenay Dinçer (1987); *Bilgisayarla İstatistik Değerlendirme ve Veri Analizi*, Bilim Teknik Kitapevi, İstanbul.
- Özdamar, Kazım (2002); *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Yayıncılık, Eskişehir.
- Özen, Yener ve Fikret Gülaçtı (2012); "Öğretmen Adaylarının Sosyal Beceri ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi", *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Sayfa 83-101.
- Öztürk, Mustafa (2014); "Kişilik Tipine Uygun Meslek Seçimi Yapılabilmesi İçin Geliştirilmiş Web Tabanlı Uzman Sistem Uygulaması," *Mesleki Gelişim Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, s. 1-11.
- Özyürek, Ragıp ve Merak Kılıç Atıcı (2002); "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında kendilerine Yardım Eden Kaynakların Belirlenmesi," *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 17, s. 33-42.
- Patır, Sait (2009); "Faktör Analizi İle Öğretim Üyesi Değerleme Çalışması," *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 23, Sayı 4, s. 69-85.
- Pilavcı, Dilek (2007); *"Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama"*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Pekkaya, Mehmet ve Nurdan Çolak (2013); "Üniversite Öğrencilerinin Meslek seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin Ahp İle Belirlenmesi," *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, Cilt 6, Sayı 2, s. 797-818.
- Pekkaya, Mehmet, Mehmet Cural ve Elif Ceren Çelebi (2017); "SMMM'ler Vergi Bilinci Boyutları ve Boyutlara Göre Vergiye Bakışları: Zonguldak'ta Bir Uygulama", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Özel Sayısı, s. 1066-1078.

- Razon, Norma (1983); "Meslek Seçimi ve Mesleğe Yönelme," *Eğitim ve Bilim Dergisi*, Cilt 8, Sayı 43, s. 23-31.
- Saraçlı, Sinan (2011); "Faktör Analizinde Yer Alan Döndürme Metotlarının Karşılaştırmalı İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama," *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Cilt 1, Sayı 3, s. 22-26.
- Sarıkaya, Türkan ve Leyla Khorshid, (2009); "Faktör Analizinde Yer Alan Döndürme Metotlarının Karşılaştırmalı İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama," *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı 13, s. 60-67.
- Sathapornvajara, Sunisa ve Bunthit Watanapa (2012); "Factors Affecting Student's Intention To Choose IT Program," *Procedia Computer Science*, Cilt 11, Sayı 2, s. 32-40.
- Tabachnick, Barbara G. ve Linda S. Fideli, (2001); *Using Multivariate Statistics (5 Edition)*, Ally And Bacon, Boston.
- Tamayose, Teri S., Farzin Madjidi, June Schmieder-Ramirez, ve Gail T. Rice (2004); "Important Factors When Choosing A Career In Public Health," *Californian Journal Of Health Promotion*, Cilt 2, Sayı 1, s. 65-73.
- Tatlıdil, HÜSEYİN (1992); *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*, Nadir Kitabevi, Ankara.
- Taş, Murat Yargı (2012); "Demirci Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Adaylarının Profili ve Sosyal Bilgiler Öğretmenliğini Tercih Etme Nedenlerinin Değerlendirilmesi," *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, s. 64-76.
- Tavşancıl, Ezel (2002); *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Tunç, Gülseren Çıtak, Neriman Akansel ve Aysel Özdemir (2010); "Hemşirelik ve Sağlık Memurluğu Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörler", *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, s: 24-31.
- Türkoğlu, Türkay, Erdoğan Gavcar ve Halit Büyüksakallı (2013); "Meslek Yüksekokul Öğrencilerinin Program Tercihlerinde Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Cilt 3, Sayı 4, s. 98 - 106.
- Yanıkkerem, Emre, Saliha Altınparmak ve Gülten Karadeniz (2004), "Gençlerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Ve Benlik Saygıları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu E- Dergi*, Cilt 7, Sayı 2, s. 61- 62.
- Yıldız, Günay (2017); "Gelişimi Üzerinde İşlevsel Bir Kamu Personel Rejimi," *ÇOMÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Sanatı Dergisi*, Cilt:2, Sayı:4, s: 31-52.
- Yılmaz, İbrahim Alpay, Bahtiyar Dursun, Kemal Pektaş ve Ahmet Altay (2012); "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler

Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği,” *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Cilt 2, Sayı 2, s. 9-21.

Yörük, Sinan, Abdullah Dikici ve Ahmet Uysal (2002); “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim,” *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, s. 299-312.



EKLER

EK 1: ÖZEL BÜTÇELİ KURUMLAR (YÖK, ÖSYM, ÜNİVERSİTELER)

Kurum Adı	Memur	Öğretim Elemanı	Sözleşmeli Personel	Geçici Personel	Sürekli İşçi	Geçici İşçi	Toplam
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	804	1.317	53	2	4	2	2.182
Abdullah Gül Üniversitesi	134	195					329
Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	162	214	1	34	6		417
Adıyaman Üniversitesi	557	824	18	25	2		1.426
Adnan Menderes Üniversitesi	1.181	1.714	46	27	29		2.997
Afyon Kocatepe Üniversitesi	868	1.340	63	14		0	2.285
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	196	385					581
Ahi Evran Üniversitesi	380	713	2				1.095
Akdeniz Üniversitesi	1.895	2.439	85	27	69	46	4.561
Aksaray Üniversitesi	314	746	0				1.060
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	43						43
Amasya Üniversitesi	294	493	0	13	2		802
Anadolu Üniversitesi	1.797	2.164	177	16	118	209	4.481
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	91	107					198
Ankara Üniversitesi	5.068	3.630	444	2	154	23	9.321
Ardahan Üniversitesi	173	305	14				492
Artvin Çoruh Üniversitesi	210	504					714
Atatürk Üniversitesi	1.959	2.669	229	11	161	57	5.086
Balıkesir Üniversitesi	671	1.114	3				1.788
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi	5	5					10
Bartın Üniversitesi	245	529	12				786
Batman Üniversitesi	284	430	5	19			738
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	270	486					756
Bingöl Üniversitesi	289	516	0	3	28		836
Bitlis Eren Üniversitesi	262	396					658
Boğaziçi Üniversitesi	941	971	16				1.928
Bozok Üniversitesi	444	753	47				1.244
Bursa Teknik Üniversitesi	129	197	13				339
Bülent Ecevit Üniversitesi	1.190	1.273	94		5		2.562
Celal Bayar Üniversitesi	1.198	1.657	97	26	19		2.997
Cumhuriyet Üniversitesi	1.557	1.841	152			39	3.589
Çanakkale 18mart Üniversitesi	832	1.549	65		6	25	2.477
Çankırı Karatekin Üniversitesi	301	641					942
Çukurova Üniversitesi	2.506	2.147	129	30	168	63	5.043
Dicle Üniversitesi	1.916	1.918	95	49	15	9	4.002
Dokuz Eylül Üniversitesi	3.205	3.324	158		14	1	6.702
Dumlupınar Üniversitesi	820	1.225	1	70			2.116
Düzce Üniversitesi	777	796	48				1.621
Ege Üniversitesi	3.890	3.169	335	36	39	85	7.554
Erciyes Üniversitesi	2.681	2.342	302	4	8		5.337
Erzincan Üniversitesi	371	901	0	4	6		1.282
Erzurum Teknik Üniversitesi	126	193					319
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1.724	1.536	138	22			3.420
Fırat Üniversitesi	1.418	1.790	98	11	5		3.322
Galatasaray Üniversitesi	281	267	8				556
Gazi Üniversitesi	3.371	3.982	84		27	0	7.464
Gaziantep Üniversitesi	1.278	1.541	106				2.925
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1.006	1.270	28	10			2.314
Gebze Teknik Üniversitesi	300	523	11				834
Giresun Üniversitesi	361	851	39				1.251
Gümüşhane Üniversitesi	289	609					898
Hacettepe Üniversitesi	5.644	3.639	524	15		14	9.836
Hakkâri Üniversitesi	180	326	6	1			513
Harran Üniversitesi	886	1.020	149	7	60		2.122
Hitit Üniversitesi	354	654	0	10			1.018

Ek-1 Devamı

Kurum Adı	Memur	Öğretim Elemanı	Sözleşmeli Personel	Geçici Personel	Sürekli İşçi	Geçici İşçi	Toplam
İnönü Üniversitesi	1.960	1.498	63				3.521
İskenderun Teknik Üniversitesi	116	237	3				356
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	148	525					673
İstanbul Teknik Üniversitesi	1.362	2.135	9	1	92	12	3.611
İstanbul Üniversitesi	6.407	5.417	492		651	0	12.967
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	310	779	6	59			1.154
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	378	518	18		7		921
Kafkas Üniversitesi	445	819	13		29		1.306
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	856	1.281	193		44		2.374
Karabük Üniversitesi	445	914			2		1.361
Karadeniz Teknik Üniversitesi	1.794	2.383	212		46	4	4.439
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	231	525					756
Kastamonu Üniversitesi	408	682	0		11		1.101
Kırıkkale Üniversitesi	878	1.223	9				2.110
Kırklareli Üniversitesi	279	655	0				934
Kilis 7 Aralık Üniversitesi	216	336					552
Kocaeli Üniversitesi	1.684	2.054	155	4			3.897
Mardin Artuklu Üniversitesi	280	420	35		11		746
Marmara Üniversitesi	1.455	3.134	21	34	102	78	4.824
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	334	800	1	5			1.140
Mersin Üniversitesi	1.532	1.586	136	11	17	4	3.286
Mimar Sinan Güzel San. Üniversitesi	390	628	47	13	6		1.084
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	851	1.508	12	21	15		2.407
Mustafa Kemal Üniversitesi	781	1.019	30	27	19		1.876
Muş Alparslan Üniversitesi	231	495					726
Namık Kemal Üniversitesi	480	986	24				1.490
Necmettin Erbakan Üniversitesi	1.157	1.585	113				2.855
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	285	622	0				907
Niğde Üniversitesi	524	873	7	10			1.414
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1.790	2.387	104		206		4.487
Ordu Üniversitesi	338	691		13	25		1.067
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1.417	2.048	183		243	80	3.971
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	313	408	0	1	6		728
Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi	205		47				252
Pamukkale Üniversitesi	1.538	2.004	24	21	12		3.599
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	371	970	33		3		1.377
Sağlık Bilimleri Üniversitesi	0	0					0
Sakarya Üniversitesi	740	1.988	6	1			2.735
Selçuk Üniversitesi	1.339	2.636	69	21	67	38	4.170
Siirt Üniversitesi	286	484					770
Sinop Üniversitesi	277	449	2		19		747
Süleyman Demirel Üniversitesi	1.601	2.304	56	37	14		4.012
Şırnak Üniversitesi	234	264	0				498
Trakya Üniversitesi	1.542	1.659	84			5	3.290
Tunceli Üniversitesi	230	420			7		657
Türk-Alman Üniversitesi	71	117					188
Uludağ Üniversitesi	2.229	2.445	58				4.732
Uşak Üniversitesi	332	628	6	0			966
Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı	24						24
Yalova Üniversitesi	225	501					726
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	254	979		1			1.234
Yıldız Teknik Üniversitesi	798	1.746	14	9	9		2.576
Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı	465		20				485
Yüzüncü Yıl Üniversitesi	1.328	1.707	222		85	28	3.370
Toplam	102.507	128.887	6.422	777	2.693	822	242.108

Kaynak: DPT (2018), <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>,

(Erişim Tarihi:26.01.2018)

EK-2: MESLEK SEÇİMİNDE DİKKATE ALINAN KONULAR

Kriterler	Açıklama	Referans Alınan Araştırmalar
MYDİ: Mesleğe Yönelik Duyulan İlgi	Bireyin seçtiği mesleği yaparken yaptığı işten keyif alması, beraberinde daha verimli ve üretken bir çalışma sergilemesi.	Çelik ve Üzmez (2014), Can, Balcı ve Öngel (2013), Gökyüz ve Zeytin (2012), Mızrak ve Şenel (2011), Sarıkaya ve Khorshid (2009), Tunç vd., (2010), Genç vd.,(2007), Can ve Yazılıtaş (2005), McCabe vd., (2005), Alper ve Özdemir (2004),
İG: İş garantisi,	Bireyin seçtiği mesleği icra ederken ileride işten çıkarma kaygısı yaşamak istememesi neticesinde buna uygun meslek seçimi yapması (Memurluk Mesleğinin Seçimi).	Can, Balcı ve Öngel (2013), Pekkaya ve Çolak (2013), Taş (2012), Göktolga ve Gökalt (2012), Ömürbek ve Usul (2008), McCabe vd., (2005), Alper ve Özdemir (2004).
MÜ: Maaş, ücret	Bireyin çalıştığı işin karşı lığında aldığı ücretin tatminkâr veya iyi bir getiriye sahip olmasını istemesi.	Pekkaya ve Çolak (2013), Taş (2012), Göktolga ve Gökalt (2012), Demagalhaes vd., (2011), Mızrak ve Şenel (2011), Ömürbek ve Usul (2008), Dinç (2008), McCabe vd., (2005).
AÇE: Aile ve çevre etkisi	Bireyin mesleğini seçerken aile, çevre, eğitici faktörlerden etkilenmesi.	Can, Balcı ve Öngel (2013), Erdem ve Kayran (2013), Taş (2012), Mızrak ve Şenel (2011), Ömürbek ve Usul (2008), Money vd., (2008), Can ve Yazılıtaş (2005), Alper ve Özdemir (2004).
KB: Kariyer beklentisi,	Bireyin seçtiği meslek ile ileride daha üst seviyelere yükselebileceğini düşünmesi.	Erdem ve Kayran (2013), Pekkaya ve Çolak (2013), Sathapornvajara ve Watanapa (2012), Gökyüz ve Zeytin (2012), Demagalhaes vd., (2011), Dinç (2008) Money vd., (2012).
İSİ: İşin Saygınlığı, İtibar	Bireyin yaptığı işin/mesleğin kendisine yaşadığı toplum içerisinde itibar ve saygınlık kazandıracağına duyduğu inanç.	Can, Balcı ve Öngel (2013), Sathapornvajara ve Watanapa (2012), Gökyüz ve Zeytin (2012), Göktolga ve Gökalt (2012), Ömürbek ve Usul (2008), Dinç (2008) Money vd., (2008), Alper ve Özdemir (2004).
İA: İşin Avantajları,	Bireyin yaptığı işin kendisine maddi manevi getirileri.	Çelik ve Üzmez (2014), Erdem ve Kayran (2013).
ÇAK: Çaresizlik ve açıkta kalmama isteği,	Bireyin aslında başka mesleği istediği fakat yaşanan ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik ve sosyal gerçekliğine uygun meslek seçmesi.	Çelik ve Üzmez (2013), Erdem ve Kayran (2013), Sarıkaya ve Khorshid (2009) Ömürbek ve Usul (2008)
AZA: Aileye zaman ayırma,	Bireyin mesleğini ya da işini seçerken ailesine mümkün olduğunca fazla zaman ayırabilme isteği.	Ömürbek ve Usul (2008)
YYY: Yaşanılan yere yakınlık.	Bireyin mesleğini seçerken aile ve sosyal çevresine fiziki yakınlığı göz önünde bulundurması.	Can, Balcı ve Öngel (2014), Taş (2012), Göktolga ve Gökalt (2012)
ÇEÇİ: Çocuklar / ergenler/yetişkin ile çalışma isteği,	Hemşirelik, bakıcılık, anaokulu/ ilkökul öğretmenliği, gibi mesleklerin bu kapsamda seçilmesi.	McCabe vd., (2005)
KÖU: Kişisel özelliklere Uygunluk	Bireyin Psikolojik ve fiziki karakterine uygun meslek seçmesi.	Can, Balcı ve Öngel (2014), Erdem ve Kayran (2013)
EFB: Ekonomik ve Finansal boyut,	Bireyin içinde bulunduğu ülke ve topluma ait ekonomik ve finansal durum.	Taş (2012)
MBBT: Mesleki bilgi ve beceri, tecrübe,	Bireyin geçmişte gördüğü eğitim, öğretim ve iş hayatında edinmiş olduğu bilgi ve beceriye göre mesleğini seçmesi.	Erdem ve Kayran (2013), Gökyüz ve Zeytin (2012), Dinç (2008), Genç vd.,(2007)
İZD: İşin Zorluk derecesinin az olması,	Bireyin kendisine göre daha kolay yapabileceği mesleği seçmesi.	Göktolga ve Gökalt (2012)
MAGOD: Mesleğin gelecekte avantajlı olduğu düşüncesi,	Bireyin seçtiği mesleğin gelecekte daha çok önem kazanacağı ve beraberinde kendisine daha çok avantaj kazandıracağına duyulan inanç.	Sarıkaya ve Khorshid (2009), Ömürbek ve Usul (2008)
BÇİ: Bağımsız çalışma imkânı	Bireyin seçeceği mesleği başkasına bağlı olmadan yerine getirebileceği bir meslek seçmesi (Serbest Mali Müşavirlik vb.).	Gökyüz ve Zeytin (2012), Ömürbek ve Usul (2008)
İYOD: İnsanlara yardımcı olma Duygusu	Bireyin mesleğini seçerken insanlara yardımcı madden/manen yardımcı olabileceğine inandığı mesleği seçmesi.	Can, Balcı ve Gök (2013), Genç vd.,(2007), McCabe vd., (2005)

Ek-2 Devamı

TÖ: Tavsiyeler ve Öneriler	Aile ve dış çevreye ait faktörlerin tavsiyeleri neticesinde mesleğin seçilmesi.	Sarıkaya ve Khorshid (2009), Demagalhaes vd., (2011)
MBİ: Masa Başı İşi	Yapılması düşünülen işin ofis içerisinde yapılmak istendiği düşüncesi.	Gökyüz ve Zeytin (2012), Demagalhaes vd., (2011), Ömürbek ve Usul (2008)
EÇ: Eğitim çevresi,	Bireyin mesleğini seçerken Öğretmen, okul ve dersane gibi faktörlerin etkisi.	Erdem ve Kayran (2013), Tunç vd., (2010)
İM: İş ortamından memnun olma,	Bireyin daha öncesinde ya da eğitim hayatında seçmiş olduğu işi benimsemesi ve memnun olması sonucu gelecekte de bu işi meslek seçmesi (Muhasebe öğrencisinin muhasebe mesleğini seçmesi vb.).	McCabe vd., (2005)
SFD: Sosyal fayda değeri,	Devlete, topluma, sosyal çevreye ve insan sağlığına fayda sağlandığına inanılan bir mesleğin seçilmesi.	Tamayose vd., (2004)
ÇSEO: Çalışma saatlerinin esnek olması,	Bireyin rutin çalışma saatleri dışında değişken saatlerde çalışabileceği bir meslek seçmesi.	Gökyüz ve Zeytin (2012), Ömürbek ve Usul (2008)
ÇKİO: Çalışma koşullarının iyi olması,	Bazı mesleklerin çalışma koşullarını diğerlerine göre daha makul/ iyi düzeyde olması.	Gökyüz ve Zeytin (2012), Ömürbek ve Usul (2008)
Y: Yetenek.	Bireyin kişisel beceri ve yeteneklerine göre meslek seçmesi.	Çelik ve Üzmez (2014)
ÖG: özgüven,	Bireyin seçtiği mesleği diğerlerine göre daha iyi yapabileceğine dair duydu inanc.	Sathapornvajana ve Watanapa (2012)
TH: Tercih hatası, ÜP: Üniversite puanı.	TH: Bireyin mesleğini sınav sonrası tercih aşamasın da yanlış kodlama sonucu yanlış tercih yapması. ÜP: Bireyin aldığı puanın şuanaki okunulan bölüme tutması.	Taş (2012)
ÖE: Öz-eleştiri, ÖB: Öz-bilinç, TB: Toplumsal bakış, K: Kolaylık Y: Yenilikçilik	ÖE: Kişinin kendi davranışlarına yönelik yargıları. ÖB: Kişini kendini tanıması. TB: Toplu açıdan düşünme. K: İşin yapılabilir kılma. Y: Var olandan farklı düşünme.	Sathapornvajana ve Watanapa (2012)
GÖKD: Mesleğin Gelecekte de önemini koruyacağı düşüncesi	Bireyin seçtiği mesleğin yaşadığı zamanda rağbet görmesinin yanında gelecek senelerde de önemli mesleklerden biri olacağına duyduğu inanc.	Gökyüz ve Zeytin (2012)
İBK: İş bulma kolaylığı, İSG: İşin sosyal güvencesi,	İBK: Bireyin yaşadığı ülke/sosyal çevre şartlarını da daha kolay iş bulabileceği mesleği seçmesi. İSG: Bireyin yaşadığı ülke/sosyal çevre şartlarında seçtiği mesleğin itibar gören bir meslek olması.	Göktoğa ve Gökalt (2012)
DİÇ: Dinamik iş çevresi, İOI: İşveren olma isteği, MGU: Mesleki gelişime uygun	DİÇ: Kişinin aktif olarak içinde bulunduğu çevre. İOI: Şirket ve işyeri sahibi olma isteği. MGU: Mesleğin değişen yeniliklere ayak uydurabilmesi.	Demagalhaes vd., (2011)
DİÇ: Dinamik iş çevresi, İOI: İşveren olma isteği, MGU: Mesleki gelişime uygun	DİÇ: Kişinin aktif olarak içinde bulunduğu çevre, İOI: Şirket ve işyeri sahibi olma isteği. MGU: Mesleğin değişen yeniliklere ayak uydurabilmesi.	Demagalhaes vd., (2011)
RSİ: Rutin ve sakin iş olması, BM: Baba mesleği olması.	RSİ: Hareketli bir iş yaşamının içinde bulunmama isteği. BM: Babaya ait mesleğin devam ettirilmek istenmesi	Ömürbek ve Usul (2008)
SEOD: Sağlık ekibinin bir üyesi olabilmek isteği.	SEOD: Sağlık çalışanı olma isteği.	Tunç vd., (2010)
OBO: Okulda başarılı öğrenci olma, HSMO: Hekimliğin saygın meslek olduğunu düşünme	OBO: Eğitim hayatında başarılı bir dönem geçirilmesi. HSMO: Hekimlik mesleğinin toplum tarafından saygın bir meslek olarak görülmesi.	Genç vd.,(2007)
KYMSO: Kısa yoldan meslek sahibi olma isteği, Ö: Özenti.	KYMSO: Uğraş, eğitim gerektiren bir meslek istememe. Ö: Başkaları tarafından yapılan bir mesleğe, işe özenme.	Can ve Yazılıtaş (2006)
Sİ: Seyahat imkânları, ÇSKİ: Çalışma saatleri esnek ve koşullarının iyi olması,	Sİ: Yapılan işin değişik bölgelerde, şehirlerde de yapılabilme isteği. ÇSKİ: Kişinin çalışma saatlerini ve koşullarını kendi belirleyebildiği bir meslek sahibi olma isteği.	McCabe vd., (2005),

EK-3: ANKET FORMU

MESLEK SEÇİMİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK HAZIRLANAN ANKET FORMU



Bu anket formu ile Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde görev yapan devlet memurlarının memurluk mesleğini tercih ederken, tercihlerine etki eden konuların belirlenebilmesi amacı ile oluşturulmuştur. Bu araştırma sonuçları akademik YL tezi ve akademik çalışmalarda kullanılacaktır. Anket 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcının demografik özellikleri ile ilgili sorulardan, ikinci bölümü ise memurluk mesleğini tercih ederken, tercihlerine etki eden faktörlerle ilgili sorulardan oluşmaktadır. Cevaplarınız bizim için çok önemli olup hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile paylaşılmayacaktır. Değerli zamanınızı ayırarak çalışmamıza yardımcı olduğunuzdan teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Mehmet PEKKAYA

Tez Danışmanı

Yusuf YILDIRIM

Tez Yazarı

1.BÖLÜM:

1. **Cinsiyetiniz:** ☐ Kadın ☐ Erkek
2. **Doğum yılınız:** 19...
3. **Medeni Durumunuz:** ☐ Evli ☐ Bekâr ☐ Boşanmış
4. **Sahip olduğunuz çocuk sayısını yazınız (Çocuk yok ise 0 yazınız):**
5. **Öğrenim durumunuz.**
☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
6. **Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi birimlerindeki göreviniz.**
☐ Bilgisayar İşletmeni, Memur ☐ Sekreter, Özel kalem ☐ Teknisyen, Tekniker,
Mühendis
☐ Fakülte ve Yüksekokul Sekreteri ☐ Daire Başkanı ☐ Sağlık Memuru, Hemşire
☐ Şoför, Yardımcı Hizmetler ☐ Koruma ve Güv. Memuru ☐ Avukat
☐ Uzman, Şef, Şube müdürü ☐ Kütüphaneci ☐ Diğer
7. **Meslekteki çalışma sürenizi yıl olarak yazınız (Tecrübeniz):** yıl
8. **Aylık geliriniz.**
☐ 1000-2000 TL ☐ 2001-3000 TL ☐ 3001-4000 TL ☐ 4001 TL ve üstü

2.BÖLÜM

MESLEK SEÇİMİNE ETKİ EDEN KONULAR: Görüşünüze en uygun seçeneğe ait sayıyı X ile işaretleyiniz. Bu bölümü cevaplarken memurluk mesleğini tercih ederken, tercihinize etki eden konuların neler olduğunu düşünerek, düşüncenize en yakın şıkkı işaretleyiniz.

S/N	Aşağıdaki sıralı maddelerin her birini noktalı alana koyarak değerlendirebilirsiniz. “..... İşimi tercih etmemde etkili olmuştur.” Örnek: “ Maaş ve ücret düzeyinin makul düzeyde olması “ işimi tercih etmemde etkili olmuştur.”	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Fikrim Yok
1.	Maaş ve ücret düzeyinin makul düzeyde olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Çalışma saati açısından, işte esnekliğin makul düzeyde olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Çalışma yeri (işinizi yaptığınız sürece, farklı yerlerde çalışmaya müsamaha gösterilmesi) açısından, işte esnekliğin makul düzeyde olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4.	Seyahat olanaklarının makul olması veya cazip gelmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5.	Haftalık 40 saatlik çalışma süresinin makul düzeyde olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	Daha iyi bir yaşam standartları kavuşma isteği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7.	Eşimin iş durumuyla uyumlu olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8.	Eğitim durumumun işimle uyumlu olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Çocuğun iş /okul durumu ile uyumlu olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	Kamudaki iş çeşitliliğinin ve seçeneklerin (birim geçişleri) daha fazla olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11.	Kamuda uzmanlaşma fırsatlarının geniş olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12.	Kamuda sürpriz fırsatların (Görevde yükselme, maaş, kademe, derece ilerlemeleri, unvan vb.) olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13.	Kamu iş hayatının daha az hareketli, rutin bir hayat sürdürme isteğimin olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14.	Kamuda yapılan işin /sürecin kararlılık ve disiplin gerektirmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15.	Kamudaki çalışma hayatı sonrasında, emeklilik planlarına uyması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16.	Kamuda yapılan iş /imkânların kariyer hedeflerine uyumu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
17.	Hayatımdaki deneyimlerin etkisi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18.	Eğitim aldığım öğretmen/hoca ve/veya öğretici arkadaşlarımdan etkisi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19.	Aile ve yakın akraba etkisi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
20.	Arkadaş çevresi ve/veya çalışma öncesi içinde bulunulan sosyal ortamın etkisi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
21.	Çalışma güvencesi açısından kamu sektörüne duyulan güven	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
22.	Toplum içerisinde prestij sağlayacağına duyulan inanç	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
23.	Hayattan beklentilerime uygunluk	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
24.	Ekonomik bağımsızlığın elde edilme isteği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
25.	İş garantisinin olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
26.	Maaş garantisinin olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
27.	Hafta sonu izni ve yıllık izin garantisinin olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
28.	Kamuda çalışılan süre içerisinde, sigortanın her ay düzenli olarak ödenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
29.	Çalışma güvencesi açısından özel sektöre duyulan güvensizlik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
30.	Yaşanılan ülke ya da özel sektördeki işsizlik sorunu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
31.	Yaşanılan ülkedeki ekonomik ve sosyal durum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
32.	Yaşanılan ülkeye, kamuda çalışarak daha iyi hizmet edebileceğine duyulan inanç	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

ÖZGEÇMİŞ

Kişiyeye Ait Bilgiler

Adı ve Soyadı : Yusuf YILDRIM
Doğum Yeri ve Tarihi : Sarıkamış/06.09.1981
Medeni Hali : Evli
E-Mail : Yusuf_1k@hotmail.com

Eğitimi

Derecesi	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Anadolu Üniversitesi/İşletme	2012
Lise	Bursa Ertuğrul Gazi Lisesi	1997

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2007-2016	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	Bilgisayar İşletmeni
2016-	Bursa Uludağ Üniversitesi	Bilgisayar İşletmeni

Yabancı Dil

İngilizce (Orta)

Yayınlar

Hobiler

Bilişim, Yazılım, Programcılık.