T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GIDA TARIM ve HAYVANCILIK BAKANLIĞINDA GÖREV YAPAN VETERİNER HEKİMLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

GÖKHAN ASLIM

DOKTORA TEZİ

VETERİNER HEKİMLİĞİ TARİHİ VE DEONTOLOJİ ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. AŞKIN YAŞAR

KONYA – 2013

ii. ÖNSÖZ

İnsanlık tarihi kadar eski olan veteriner hekimliği mesleği, yalnızca hizmet ettiği konular bakımından değil, kendi içerisinde de incelemeye, araştırmaya değer birçok sosyolojik parametreyi içermektedir. Türkiye'de veteriner hekimler kamuda hastalıkların takibi, teşhisi, kontrol altına alınması vb durumlarla hayvan sağlığının korunmasına ve bu yolla da halk sağlığının korunmasını sağlayarak Türkiye'ye önemli hizmetler yapmaktadırlar. Böylesi önemli görevlerde bulunan veteriner hekimlerin de bu hizmetleri götürürken insani ve demokratik çalışma koşulları içerisinde çalışmalarını beklemek hem onların hakkı, hem de devlet tarafından onlara sağlanması gereken koşullardır.

Bu çalışmada, Türkiye'nin farklı illerinde, farklı birimlerde Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında görev yapan veteriner hekimlerin çalışma yaşamı koşullarına ilişkin detaylı bilgilerin ortaya konulması amaçlanmakta olup, bu sayede çalışma yaşamı kalitesine ilişkin istatistikî veriler elde edilerek, farklılıklar ve benzerlikler ortaya konacak ve bu konuda sorun teşkil eden noktaların giderilmesi, sorunsuz alanların daha da geliştirilmesi yönünde projeler geliştirilebilecektir.

Proje henüz başlamadan, tez konusuna karar vermekte oldukça zorlandığım günlerde göstermiş olduğu kaynaklarla kafamdaki parçaların birleşmesine yardımcı olup önümü açan ve tezin her aşamasında bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak, bilimsel sorunlarımın çözümlerine ışık tutan danışman hocam Selçuk Üniversitesi Veteriner Fakültesi Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji Anabilim Dalı Başkanı, Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aşkın YAŞAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez izleme komitesinde olan ve çalışmanın istatistik analizlerinde bana yardımcı olan Selçuk Üniversitesi Veteriner Fakültesi Zootekni Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Süleyman DERE'ye, yine istatistik konusunda bıkmadan usanmadan sorularıma yanıt verip çözümler üreten Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Bölümü'nde Araş. Gör. olan değerli arkadaşım Abdulkadir ÖNER'e, bana her konuda yardımcı olan anabilim dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Serdar İZMİRLİ'ye, Kafkas Üniversitesi Veteriner Fakültesi Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Ali YİĞİT'e, Erciyes Üniversitesi Veteriner Fakültesi Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Çağrı Ç. SİNMEZ'e, çalışmaya izin

veren GTHB Genel Müdürlük yetkililerine, çalışmaya gittiğim her yerde, meslektaşlarını kırmayıp vakit ayırma nezaketinde bulunarak anketi dolduran tüm meslektaşlarıma ve son olarak eğitim-öğretim hayatımın her döneminde, almış olduğum her kararda, benden desteklerini esirgemeyen aileme teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

i. ONAY SAYFASI ii
ii. ÖNSÖZ iii
iii. İÇİNDEKİLER v
iv. SİMGELER ve KISALTMALAR vi
1. GİRİŞ 1
1.1. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tanımı 3
1.2. Tezin Amaç ve Kapsamı 7
2. GEREÇ ve YÖNTEM 9
3. BULGULAR 12
3.1. Demografik Verilerin Sıklık Dağılımları (Bölüm 1) 14
3.2. Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişkenlerle (Bölüm 2) Karşılaştırılması 15
3.3. Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişkenlerle (Bölüm 3, 1-20.Sorular) Karşılaştırılması 34
3.4. Çalışma Yaşamı ve Veteriner Hekimin Sağlığı Üzerine Tutumlar 53
3.5. İstatistiksel Olarak Soruların Demografik Verilere Göre Dağılımı 54
3.6. Katılımcıların Araştırma ile İlgili Eklemek İstedikleri Diğer Konu, Yorum, Katkı ve Eleştiriler 56
4. TARTIŞMA 58
5. SONUÇ ve ÖNERİLER 77
6. ÖZET 79
7. SUMMARY 80
8. KAYNAKLAR 81
9. EKLER 86
EK-A: Anket Formu 86
EK-B: GTHB İzin Yazısı 93
EK-C: SÜVF Etik Kurul Onayı 94
10. ÖZGEÇMİŞ 95

iv. SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

AB : Avrupa Birliği

BAE : Bölgesel Araştırma Enstitüsü

BKG : Başka Kurumdan Geçiş

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ÇYK : Çalışma Yaşamı Kalitesi

ÇYS : Çalışma Yaşamı Seti

DMK : Devlet Memurları Kanunu

GKLM : Gıda Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü

GTHB : Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı

GTHM : Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü

İKK : İlk Kadro Kalıcı

SKG : Sözleşmeli Kadrodan Geçiş

TVHB : Türk Veteriner Hekimleri Birliği

TVHBV : Türk Veteriner Hekimleri Birliği Vakfı

VHD : Veteriner Hekimler Derneği

VHO : Veteriner Hekimleri Odası

VHSS : Veteriner Hekimin Sağlığı Seti

VİSAD : Veteriner Sağlık Ürünleri Sanayicileri Derneği

VKE : Veteriner Kontrol Enstitüsü

1. GİRİŞ

Türkiye'de bilimsel anlamda veteriner hekimliği eğitim-öğretimi, 1842'de, İstanbul'da Askeri Veteriner Okulunun açılması ile başlamıştır. Okulun kurulması için görevlendirilen Prusyalı Veteriner Hekim Godlewsky'ye, askeri birliklerden bu okula gönderilen genç askerleri, ordunun atlarında görülen hastalıkların teşhis ve tedavisi açısından yetiştirmeleriyle birlikte; İstanbul ve çevresindeki birliklerin atlarında ortaya çıkan hastalıkların tedavi edilmesi görevi de verilmiştir (Godlewsky ve Sommer 1846, Erk 1960).

Türkiye'de 19uncu yüzyıl boyunca veteriner hekimliği hizmetlerinin yasal ve kurumsal düzeyde örgütlenmesine yönelik çalışmalar sonucunda, Askeri Okuldan 47 yıl sonra Sivil Veteriner Okulu açılmış, askeri ve sivil veteriner hekimliği örgütleri yapılandırılmış, bakteriyoloji kurumları hizmete sokulmuş (Erk 1963), bulaşıcı ve salgın hayvan hastalıkları ile mücadele amacıyla yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Bekman 1940).

Türkiye'de tarım ve hayvancılığa ilişkin kamu hizmetlerinin örgütlenmesinde ilk adım 1846'da atılmış olup, Osmanlı Devleti'nin yönetim biçiminde gerçekleştirilen yenilikler çerçevesinde, aralarında *"Ziraat Nezareti (Tarım Bakanlığı)"*nin de yer aldığı çeşitli bakanlıklar kurulmuştur (Bekman 1940).

Cumhuriyet'in ilanıyla birlikte, hayvan ıslahı ve hayvan hastalıklarıyla mücadele çalışmalarına yeniden başlanmış; Cumhuriyet'in ilanından sonra, savaş sırasında Milli Hükümet tarafından kurulmuş olan Veteriner İşleri Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmıştır (Ali Rıza 1924). 6 Mart 1924'te yürürlüğe giren 432 sayılı *"Ziraat ve Ticaret Vekâletleri Teşkili Hakkında Kanun"*[1] ile İktisat Vekâleti kaldırılmış ve bunun yerine *"Ziraat"* ve *"Ticaret Vekaleti"* adı altında iki ayrı Bakanlık oluşturulmuştur. Böylece Cumhuriyet döneminde kamu yönetim sistemi içerisinde ilk kez bağımsız bir Tarım Bakanlığı kurulmuş ve 1928'e kadar bu şekilde devam etmiştir (GTHB 2012).

[1] 06.03.1924 tarihli ve 63 sayılı Resmi Gazete (RG).

Bugünkü adıyla *"Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı* (GTHB)*"*[2], Osmanlı İmparatorluğu'nun Devlet Teşkilatı içerisinde Tanzimat-ı Hayriye'nin ilanını (3 Kasım 1839) izleyen dönemde, Ziraat Nezareti adı ile yer almış ve Mutlakiyet, Meşrutiyet ve Cumhuriyet dönemlerinde bazen isim değiştirerek, bazen başka bakanlıklarla birleşerek, kimi zamanda ayrılarak veya kapatılıp tekrar kurularak günümüze kadar çeşitli evreler geçirerek bugünkü durumuna ulaşmıştır (GTHB 2012).

GTHB'nin günümüzdeki görevi; *"bitkisel ve hayvansal üretim ile su ürünleri üretiminin gerçekleştirilmesi; tarım sektörünün geliştirilmesine ve tarım politikalarının oluşturulmasına yönelik araştırmalar yapılması, gıda üretimi, güvenliği ve güvenilirliği, kırsal kalkınma, toprak, su kaynakları ve biyoçeşitliliğin korunması, verimli kullanılmasının sağlanması, çiftçinin örgütlenmesi ve bilinçlendirilmesi, tarımsal desteklemelerin etkin bir şekilde yönetilmesi, tarımsal piyasaların düzenlenmesi gibi ana faaliyet konularının gerçekleştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak; gıda, tarım ve hayvancılığa yönelik genel politikaları belirlemek, uygulanmasını izlemek ve denetlemek"*[2] olarak belirlenmektedir. GTHB'nin görevleri bünyesindeki farklı meslek grupları tarafından yapılmakta olup, riski yüksek görevlerini yerine getiren veteriner hekimliği de bu meslek gruplarından bir tanesidir. Avrupa Birliği (AB) süreci ile birlikte kamu hizmetlerinin yürütülmesi açısından veteriner hekimliği mesleğinin önemi daha da artmaktadır (TVHB 2010).

"Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun"[3]'un birinci maddesinde; *"Yüksek veteriner okulları ile veteriner fakültelerinden veya muadeleti Maarif Vekâletince tasdik edilmiş veteriner okullarından diploma almış olanlara (Veteriner hekim) denir."* şeklinde veteriner hekim tanımı yapılmıştır. Kamu Veteriner Hekimi için ise *"Türk Veteriner Hekimleri Birliğinin Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Uygulama Yönetmeliği'*nin[4] dördüncü maddesinde; *"657 sayılı Devlet Memurları Kanunu"*na[5] *tabi olarak çalışan veteriner hekimi"* şeklinde tanımlanmaktadır. Bir başka tanımlamada; 5996 sayılı *"Veteriner Hizmetleri, Bitki*

[2] Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 639 sayılı Kanun Hükmünde Kararname. 08.06.2011 tarihli ve 27958 sayılı RG.
[3] 18.03.1954 tarihli ve 8661 sayılı RG.
[4] 13.09.2006 tarihli ve 26288 sayılı RG.
[5] 23.07.1965 tarihli ve 12056 sayılı RG.

*Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu"*nda[6] *"Resmi Veteriner Hekim: Bu kanun kapsamında verilen görevleri Bakanlık adına yapan Bakanlık personeli veteriner hekimi"* şeklinde tanımlanmaktadır.

Hizmete dayalı mesleklerin en eskilerinden biri olan veteriner hekimliği mesleği, bünyesinde bulundurduğu birçok sosyolojik parametre ile araştırma yapılması gereken bir alan konumdadır (Özen ve Ateş 2003). Bu bağlamda günümüzde oldukça önemli bir sosyolojik parametre olan *"Çalışma Yaşamı Kalitesi (ÇYK)"*nin de veteriner hekimliği mesleği özelinde araştırılması gereken önemli bir konu olduğu söylenebilir.

1.1. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tanımı

ÇYK kavramı 19uncu yüzyılın sonlarına kadar kullanılmaya başlanmış olmakla birlikte, çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik bazı çabaların varlığı söz konusudur (Martel ve Dupius 2006).

Martel ve Dupius (2006)'un Goode'den aktardığına göre ÇYK kavramını ilk kez 1960'ların sonlarına doğru Irving Bluestone isimli General Motors çalışanı kullanmıştır. Bu durum Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde çalışanların kendilerini ilgilendiren çalışma koşullarına ilişkin kararların alınmasına aktif olarak katılmalarına olanak sağlama yönündeki ilk adım olup, özünde verimliliği arttırmaya yönelik bazı programlar geliştirebilmek için çalışanların memnuniyetini değerlendirme amacı taşımaktadır. Pek çok yazara göre bu olay, iş dünyasının bütün taraflarının amaçları ve isteklerini bağdaştırmalarını sağlayacak ortak bir paydayı belirleme ve izlemeyi isteyen araştırmacı, işveren, sendika ve çalışan için bir başlangıç noktası niteliğindedir (Martel ve Dupius 2006).

Özaslan (2010)'ın Davenport'tan aktardığına göre kavramın genel bir kabul görmesi ve içeriğinin netlik kazanması, 1972'de Columbia Üniversitesi'nde düzenlenen *"İş Ortamında Demokratikleşme Kongresi"* ile olmuştur. Toplantı konularından ilki, Batı Avrupa'da *"Endüstriyel Demokrasi"* olarak bilinen hareketti. Bu dönemde sosyalist sendikalar İngiltere, Fransa, Batı Almanya, İsveç ve İtalya'da parlamento ve kurullarda işçilerin ortak karar alma sürecine katılmaları için çaba sarf etmekteydiler. Toplantının diğer konusu da ABD'de çalışma ortamının

[6] 13.06.2010 tarihli ve 27610 sayılı RG.

insanileştirilmesi üzerine bir dizi sosyal bilim teorisinin ortaya çıkmasıydı. Çalışanların işlerine yabancılaşması sorunu karşısında araştırmacıların kendilerine özgü çözüm önerileri bulunmaktaydı. İşte bu iki konunun ele alındığı kongrede katılımcılar bu iki hareketin odağını *"Çalışma Ortamında Kalite"*, şimdiki deyimle ÇYK olarak adlandırdılar (Özaslan 2010).

ÇYK kavramının önemine dikkat çeken ilk yönetim bilimcilerden birisi de *"X* ve *Y teorisi"*nin sahibi McGregor'dur. X teorisini esas alan yöneticiler çalışanlarının genellikle tembel, sorumluluk almaktan hoşlanmayan, bencil, ancak para ve benzeri dış motivasyon unsurlarıyla harekete geçirilebilecek insanlar olduklarını düşünürler ve kendilerini de yönlendirme ve kontrol için çok fazla çaba harcamak zorunda hissederler. Y teorisini esas alan yöneticiler ise çalışanlarına bireysel düzeydeki amaçlarıyla organizasyonun amaçlarını birleştirebilme imkânı sağlamayı hedeflerler, çünkü çalışanlarının aslında doğuştan tembel olmadıklarını, dahası sorumluluk bilincine sahip ve çalışkan insanlar olduklarını varsaymaktadırlar (Sirgy 2006).

Çalışanların potansiyellerini ortaya koyabilmelerinin önemine dikkat çeken bir diğer yaklaşımda Herzberg'in *"Çift Faktör Teorisi"*dir. Herzberg ve arkadaşları Pittsburgh'da endüstri alanında çalışan 200 mühendis ve muhasebeciden kendilerini işleriyle ilgili olarak çok iyi ve çok kötü hissettikleri zamanları değerlendirmeleri istenmiş ve aldıkları cevapları da iş doyumuna ve iş doyumsuzluğuna neden olan etmenler olarak sınıflandırılmışlardır. Bu çalışmaya göre, başarı, saygı görme, işin çekiciliği, sorumluluk ve terfi iş doyumuna neden olan faktörlerdir. Çalışanın potansiyelini ortaya koyabilmesini sağlayan bu faktörler motivasyon faktörleri olarak adlandırılır. Şirket politikası, yönetim, denetim, ücret, iş ilişkileri ve çalışma koşulları da hijyen faktörleri olarak adlandırılır ve yokluğunda iş doyumsuzluğuna neden olabilecekleri belirtilmektedir (Sapru 2006).

ÇYK kavramı günümüze kadar, odakları bakımından birbiriyle ilişkili fakat farklı vurgulara sahip anlamlarda kullanılmaktadır (Özaslan 2010). Walton (1973)'a göre ÇYK kavramı, 20nci yüzyılda yürürlüğe giren çocuk işçilere ilişkin yasalar ve günde sekiz, haftada kırk saatlik çalışmayı öngören *"adil çalışma koşulları yasası"* ile iş kazası geçiren işçileri koruyan *"tazminat yasaları"* gibi hukuki düzenlemelerden, 1930'lu ve 1940'lı yılların iş güvencesi ve uygun çalışma koşullarını beraberinde getiren sendikal hareketlerden, 1950'li yıllarda psikologların

ileri sürdükleri moral ve verimlilik ilişkisini vurgulayan ve her ikisini de geliştirmeye yönelik olan insan ilişkileri yaklaşımından, 1960'lı yılların fırsat eşitliği ve iş zenginleştirmeyi beraberinde getiren reformlardan köken almaktadır.

ÇYK konusunda resmi bir tanım yapılmamış olsa da, endüstri psikologları ve yönetim alanında çalışan akademisyenler genel olarak ÇYK'nın, çalışanların esenliği ile ilgilenen bir kavram olduğu ve iş doyumundan farklı bir anlamı olduğu konusunda birleştiklerini bildirmektedirler (Sirgy ve ark 2001).

Hsu ve Kernohan (2006)'ın bildirdiği ÇYK kavramının farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımları kronolojik sırayla: Walton, örgütün çalışanların gereksinimlerine, onlara çalışma yaşamlarının planlanmasına yönelik kararlara tamamen katılabilme olanağı sağlayan mekanizmalar geliştirerek cevap vermesi süreci; Wood ve ark, bireyler ve çalışma çevresinin sosyal, fizik ve ekonomik yönleriyle olan ilişkileriyle ilgili olup, bu toplumun önem verdiği görev içi ve görev dışı tutum ve davranışları da yansıtmakta olduğu; Glaser, iş güvencesinden, iyi çalışma koşullarından, yeterli ve adil ücretten, hatta eşit çalışma olanaklarından daha fazlası anlamına geldiği; Greenberg ve Glaster, örgütün çalışanlarını çalışma yaşamlarında kendilerini etkileyen boyutlara ilişkin kararlara dahil ederek çalışanlarının yaratıcı potansiyellerini arttırmaya çalışması süreci; Nadler ve Lawler, çeşitli dönemlerde bir hareket, örgüt yönetimi için bir grup metot ya da yaklaşım ya da çalışanların duygusal değerlendirmelerini yansıtan bir değişken; Davis, çalışanlar ve çalışma çevresi arasındaki ilişkilerin kalitesi; Trist, kısaca bir amaç ve bir araç olduğunu, yaşam kalitesi bakımından oldukça önemli bir bileşen olması bakımından bir amaç, çalışanların medeni beceriler ve yeterlikler kazanabilmeleri bakımından ise bir araç olduğu; Kerce ve Booth- Kewley, kişinin kültürel bağlamına geniş ölçüde bağlı olan değerler ve standartlar meselesi; Yousuf, kişinin işin kazanç, güvenlik, çalışma koşulları gibi boyutlarına ilişkin duygularını kapsayan genel bir sözcük öbeği; Cummings ve Worley ise insanları, örgütü ve işi çalışanların esenliği ve örgütün etkililiği bağlamında ele alma yolu şeklindedir.

Martel ve Dupuis (2006), başlangıçta ÇYK kavramının çalışanı örgütte tutabilme, iş güvencesi, gelir ve çıkarlar gibi anlamlar ifade ettiğini, nesnel ölçütlerin sıralanmasının daha sonraları iş doyumunun temel değerlendirme ölçütü haline

gelmesine neden olduğunu ve ÇYK tanımlarının 1980'lerde kavramın öznelleşmeye başladığını belirtmektedirler.

Wyatt ve Wah (2001), kavrama yüklenen farklı anlamları görebilmenin bir başka yolunun da, farklı yaklaşımların odaklarına aldıkları konulara bakmak olabileceğini bildirmektdirler. Buna göre çalışma ortamı açısından demokrasi, zorlayıcı iş, geleneksel amaçlar, kararlar üzerinde etkili olabilme, işin içeriği, gözetim ve denetim, kaynaklar, terfi, çalışma koşulları, örgütsel bağlam, güvenli ve sağlıklı yaşama koşulları, fiziksel çevre, anlamsız iş stresinin olmaması, iş hareketliliği, kalan boş zamanların nitelik ve niceliği, örgütsel çevre, fiziksel çevre, işin kendi özellikleri, kariyer basamaklarında yükselme şansı, çalışma ortamı, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, yeteneklerin kullanılabilmesi, geleceğe dönük gelişim olanaklarına sahip olabilme, kurallara bağlılık, işin toplumla ilişkisi; çalışanın gönenci (refahı) açısından ise güvenlik, adalet, bireyselleşme, eşit muamele, yaşam döngüsünün bir parçası olarak çalışabilme, yeterli ve adil ücret, özerklik ve kontrol, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş güvencesi, sağlıklı sosyal ilişkiler ve kıdemlilik konularının belirlenen faktörler arasında olduğunu belirtmektedirler.

ÇYK, çalışanın toplum tarafından değer verilen malların üretilmesi ya da hizmetin sağlanmasındaki katkısı ve katılımının bir fark yarattığına yönelik algı oluşturmasını sağlayan, kapsamlı bir seri etken olarak da görülebilmektedir (Kiernan ve Marrone 1997). AB çatısı altındaki ülkelerin ÇYK'ye yönelik tutumları da bu tarz çabalar gerektirmektedir (Özaslan 2010). Bu bağlamda Kuhn (2006) çalışma yaşamında olması gereken uygulamaların temel ilkelerinin *"Avrupa İşyerinde Sağlık Koşullarını Geliştirme Ağı (ENWHP)"* tarafından ortaya konulduğunu ve Lüksemburg deklarasyonunda da yansıtıldığını belirtmektedir.

Kuhn (2006)'a göre ÇYK'ye yönelik uygulamalarla paralellik gösteren ilkeler şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışma ortamındaki sağlık koşullarını, girişimin politikalarıyla ilişkilendirmek ve günlük uygulamalarının bir parçası olmasını sağlamak,
- Çalışanları iş ortamındaki sağlık etkinliklerini planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında söz sahibi olmalarını sağlamak,
- ÇYK'nın ve koşullarının geliştirilmesi ve tek tek çalışanların davranışlarına odaklanılmasını sağlamak,

- Organizasyon içerisindeki sağlık ihtiyaçlarının ve farklı tarafların ihtiyaçlarının analizine ve sürekli gelişmeye yönelik etkinliklerin varlığını sağlamak,
- Çalışma koşulları, kişinin yaşamı için bir çerçeve teşkil etmesi, sosyal etkileşim ve sosyal destek, ortak çaba ve ortak amaç, sosyal kimlik ve düzenli etkinlik sağlamak.

ÇYK kavramı, araştırmacıların olduğu kadar işveren, yönetici ve çalışanların da üzerinde durdukları konulardan biridir. Farklı boyutlarıyla incelenebilen ÇYK'nın taraflar açısından farklı sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Araştırmacılar açısından bireyin çalışma yaşamında tutum ve davranışlarının, örgütsel bağlılık (Da Silva ve ark 2010), işgören performansını arttırma (Lauver ve Kristof-Brown 2001), iş doyumu (Liu ve ark 2010, Sirgy ve ark 2001), iş stresinin azaltılması (Fox ve ark 2001), işten ayrılma eğiliminin azaltılması (Demir 2010, Liu ve ark 2010) ve örgütsel sapma davranışının azaltılması (Demir ve Tütüncü 2010) gibi belirli konulardaki etkisinin araştırılması ÇYK kapsamında değerlendirilmektedir.

Dünya'da ÇYK'ye ilişkin birçok çalışma yapılmış olmakla birlikte, Türkiye'de son yıllarda önemini daha da artırmasına rağmen yapılan çalışmalar ve uygulamaların henüz istenilen düzeyde olmadığı söylenebilir.

Bu çalışma, Türkiye'de GTHB'de görev yapan veteriner hekimlerin gereksinim duydukları insani ve demokratik çalışma koşullarını, ÇYK teorisi gibi kapsamlı bir bakış açısıyla inceleyen ilk araştırma olup, konu ile ilgili diğer alanlarda yapılan ve ulaşılabilen tez çalışmaları şu şekildedir: *"Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşamı Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşamı Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma"* (Çiçek 2005), *"Hemşirelerin İş Yaşamının Kalitesi ve Etkileyen Faktörler"* (Uğur 2005), *"Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi"* (Erdem 2008), *"Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi"* (Özaslan 2010).

1.2. Tezin Amaç ve Kapsamı

Çalışma sonucunda elde edilecek verilerle; GTHB'de görev yapan veteriner hekimlerin çalışma yaşamı koşullarına ilişkin detaylı (ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma, kişisel gelişim, iş güvencesi, sosyal hayat dengesi vb) bilgilerin ortaya

konulması amaçlanmakta olup, Türkiye'nin farklı illerinde, farklı birimlerde görev yapan veteriner hekimlerin ÇYK'ye ilişkin istatistikî verilerin elde edilmesi, farklılıklar ve benzerliklerin ortaya konularak, bu konuda sorun teşkil eden noktaların giderilmesi, sorunsuz alanların daha da geliştirilmesi yönünde projeler geliştirilebilmesi, ayrıca karar alıcıların yararlanabilmeleri için ciddi bir referans oluşturması ve gelecekte yapılacak çalışmalara öncülük edebilecek veriler sağlanması bu araştırmanın amaçları arasındadır.

Çalışmada, Türkiye'de GTHB'de görev yapan veteriner hekimlerin ÇYK'si, kavramsal çerçeve içerisinde (yeterli ve adil ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, yeteneklerin kullanılabilmesi ve geliştirilmesine yönelik olanaklar, kurum içerisinde sosyal bütünleşme, kurumlarda anayasalcılık, iş ve toplam yaşam alanı, çalışma yaşamının toplumla ilişkisi) yer verilen ölçütler kapsamında ele alınarak incelendi.

Bu araştırma, söz konusu veteriner hekimlerin ÇYK'ye etki eden etmenlerin istatistiksel analiziyle, çalışma yaşamlarının yeniden düzenlenmesi sürecinde karar alıcıların yararlanabilmelerini sağlayabilecektir. Türkiye'de GTHB'de görev yapan veteriner hekimlerin gereksinim duydukları insani ve demokratik çalışma koşullarını, ÇYK teorisi gibi kapsamlı bir bakış açısıyla veteriner hekimliği mesleği açısından inceleyen ilk araştırma olan bu çalışma, ayrıca, AB sürecinde, gıda, tarım ve hayvancılık alanında önemli bir noktada bulunan veteriner hekimliği mesleğinin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik programların başarı düzeyinin kurum açısından da önemli sonuçları beraberinde getireceği söylenebilir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmanın evrenini Türkiye'deki Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (GTHB)'na bağlı kurumlarda kalıcı kadroda bulunan[7] (*sözleşmeli kadrodan geçiş yapanlar, ilk atandığı kadro kalıcı olanlar ve başka bir kurumdan geçiş yapanlar*) veteriner hekimler oluşturdu. Araştırmanın evrenini temsil edecek örneklemin alınacağı iller Türkiye'nin coğrafi bölgeleri esas alınarak belirlendi. İller temsil yetenekleri, örneklemi oluşturacak katılımcı gruplarının bulunabilme potansiyeli ve Bakanlığa bağlı kurumların varlığı dikkate alınarak seçildi. Bu iller Adana, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Samsun ve Şanlıurfa olarak belirlendi.

Çalışmanın evrenini oluşturan katılımcıların toplam sayısı için 15.02.2012 tarihinde GTHB'den, kurumda görev yapan veteriner hekimlerin sayısı elde edildi. Krejcie ve Morgan (1970) tarafından bildirilen yöntem esas alınarak örneklem sayıları belirlendi. Bu yöntemle 5.066 kalıcı kadrolu evrenden 589 örnek alınması önerilirken, temsil gücünü artırmak ve istatistiksel yanılmaları daha düşük düzeyde tutabilmek amacıyla 630 kişilik örneklem grubu oluşturuldu. Örneklem dağılımının belirlenmesinde orantılı-tabakalı örneklem tekniği kullanıldı. Bu yöntem çerçevesinde belirlenen örneklemin illere göre dağılımı ve anket uygulama tarihleri Çizelge 2.1.'de sunuldu.

Çizelge 2.1. Veteriner hekimlerin illere göre dağılımı ve mülakat tarihleri.

Şehir*	Toplam Veteriner Hekim Sayısı	Görüşülen Veteriner Hekim Sayısı	Görüşme Tarihleri
Adana	102	58	11-13 Aralık 2012
Erzurum	129	73	27-31 Mayıs 2013
İstanbul	252	142	19-25 Mart 2013
İzmir	195	111	18-22 Şubat 2013
Konya	237	134	06 Eylül – 09 Ekim 2012
Samsun	103	58	18-21 Aralık 2012
Şanlıurfa	93	54	20-23 Mayıs 2013
Toplam	**1.111**	**630**	

* İller alfabetik sıra ile yazılmıştır.

Veri toplama aracı olarak Walton (1973), Özaslan (2010), CDC (2002) ve ayrıca bazı çalışmalardaki (Kasapoğlu 1992, Özen ve ark 2008, Kızıltepe 2010) bu araştırmayla ilgili yargılardan da kısmi olarak yararlanılarak üç bölümden ve toplam 74 sorudan oluşan bir anket tasarlandı. Anket, evren içinden Konya'da 20 kişilik

[7] 07.10.2013 tarihli ve 6420 sayılı Bakanlık Oluru ile tüm sözleşmeli personelin kalıcı kadroya aktarımı tamamlanmıştır.

örneklem grubu üzerinde yargıların ve ifadelerin anlaşılabilirliğini artırmak ve güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla bir ön çalışmaya tabi tutuldu. Güvenilirlik analizinde Likert Ölçeği ve Q Tipi Ölçek sorularının güvenilirliğini ortaya koymada kullanılan Cronbach Alfa Katsayısı (Alfa Yöntemi) kullanıldı (Büyüköztürk 2011). Cronbach Alfa Katsayısı güvenilirlik analizinde α, %85 olarak tespit edildi. Bazı soruların çıkarılması ve erişilebilirliği artırmaya yönelik öneriler doğrultusunda yapılan örneklem grubundan gelen düzenlemeler sonucu güvenilirlik katsayısı %92'ye yükseltildi.

Anket (EK-A), güvenilirlik analizinden sonra araştırmaya veri toplanması için üç bölümden ve toplam 62 sorudan oluşacak şekilde düzenlendi. Birinci bölümde, katılımcıların genel karakteristiklerine *(cinsiyet, yaş, medeni durum, varsa çocuk sayısı, çalıştığı kamu kurumunun niteliği, kaç yıldır kamuda çalıştığı, kadro durumu, çalıştığı kurumun yerleşim birimi)* yönelik 8 demografik soru; ikinci bölümde *"Çalışma Yaşamı Kalitesi"* ile ilgili genel durumu belirlemek amacıyla hazırlanmış *"Likert tipi"* sayısal ölçeğe göre 30 yargı yöneltildi. Katılımcılara, bu bölümde bulunan her bir yargı için *"Kesinlikle katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum", "Kesinlikle katılmıyorum"* şeklinde beş kategoride seçenekler sunularak kendilerinden bu yargılardan birini işaretlemeleri istendi.

Üçüncü bölümün 1-20. soruları arası, katılımcıların kamuda veteriner hekimliğine ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla 17 kapalı uçlu ve 3 açık uçlu soru hazırlandı. Üçüncü bölümün 9. sorusu meslek örgütleri hakkında olup, katılımcıların durumlarına uygun olan seçenek ve/veya seçenekleri işaretlemeleri istendi. Üçüncü bölümün 10. sorusu açık uçlu olup katılımcıların kamuda çalışma yaşamlarına katkı sağlayacak anabilim dallarını 1'den 5'e kadar (1 en önemli anabilim dalı olmak kaydıyla) işaretlemeleri istendi. İlk 5'in dışında kalan anabilim dalları için 6 puan verildi ve anabilim dalları sıralamaya girme durumuna göre önem derecesine göre sıralandı. Üçüncü bölümün 21. sorusu "Likert tipi" sayısal ölçeğe göre hazırlanan 29 yargıyı içerdi. Çalışma yaşamına ait yargıların yer aldığı ifadeleri içeren bu kısım *"Çalışma Yaşamı Seti (ÇYS)"* ile katılımcıların tutumlarının belirlenmesine yönelik setten oluştu. Üçüncü bölümün 22. sorusu kapalı uçlu, 3 seçenekli (*"Kesinlikle var, Kısmen var, Yok"*) 10 yargıyı içermekte olup, veteriner

hekimin sağlığına ilişkin durumun ortaya koyulması açısından *"Veteriner Hekim Sağlık Seti (VHSS)"* olarak değerlendirildi.

Araştırma kapsamında GTHB'de görev yapan veteriner hekimlere yüz yüze görüşme yöntemiyle anket uygulanarak veriler toplandı. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarıldı ve tüm istatistiksel analizlerde SPSS 20.0 paket programı (Spss Inc. 1999) kullanıldı. Anketteki tüm soruların sıklık değerleri hesaplandı. İkinci bölüme ANOVA (varyans analizi), independent sample t test (t test) uygulanıp, t testinde istatistiksel olarak anlamlı çıkmayan sorular mann whitney – u testine tabi tutuldu. Kesinlikle katılıyorum 1, Kararsızım 3, Kesinlikle katılmıyorum 5 puan olarak değerlendirildi. Üçüncü bölümdeki 1-8, 11, 13-20, 23 ve 24. sorular ki – kare testine tabi tutuldu. ÇYS'nin analizinde katılımcılara sunulan yargılardan 5, 10, 27, 28 ve 29. sorular bu kısım içerisinde ters anlam ifade eden sorular olup, diğer sorularla aynı anlam yönünde kodlamaları yapıldı. Kesinlikle katılıyorum 1, Kararsızım 3, Kesinlikle katılmıyorum 5 puan olarak değerlendirildi. Katılımcıların bu sette aldıkları puanların ortalama (mean) değerleri hesaplanarak, her katılımcının set ile ilgili tutumları belirlendi. Bir katılımcının puanlarından elde edilen değerin ≤3 olması tutumun pozitif olduğunun, >3 olması ise negatif olduğunun göstergesi kabul edildi. VHSS'de de bir katılımcının puanlamadan elde edilen değerin ≤2 olması yöneltilen yargıların görülme sıklığının pozitif olduğunun, >2 olması görülme sıklığının negatif olduğunun göstergesi kabul edildi (Kesinlikle var 1, Kısmen var 2, Yok 3). ÇYS ve VHSS'den elde edilen ortalama değerlerin bağımsız değişken gruplarıyla karşılaştırılmasında varyans analizi ve t-testi uygulandı. İkinci ve üçüncü bölümde varyans analizi uygulanan soruların grup içi karşılaştırmaları için Duncan testi uygulandı. Tüm analizlerde p değerinin <0,05 olması anlamlı kabul edildi.

Proje aşamasında araştırma kapsamına GTHB'ye bağlı veteriner hekimlerin girmesinden dolayı Bakanlıktan anket uygulanması ve çalışanların katılması için izin verilmesine yönelik 23.02.2012 tarihinde izin talebinde bulunuldu. Bakanlık 26.03.2012 tarihinde çalışmayı onaylayan yazıyı (EK-B) tarafımıza gönderdi. Ayrıca Selçuk Üniversitesi Veteriner Fakültesi Etik Kuruluna yapılan başvuru sonrasında 29.02.2012 tarih ve 2012/04 numara ile Etik Kurul Onayı (EK-C) alındı.

3. BULGULAR

Çalışma kapsamında ankete katılanların çalıştıkları kurum değerlendirildiğinde %68,9'unun Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğünde (GTHM), %24,9'unun Veteriner Kontrol Enstitüsü/Bölgesel Araştırma Enstitüsünde (VKE/BAE), %6,2'sinin de Gıda Kontrol Laboratuar Müdürlüğünde (GKLM) görev yaptığı; cinsiyet değişkeni açısından, erkeklerin oranının %73,8; yaş aralığı değerlendirildiğinde en fazla katılımın 30-39 yaş arası veteriner hekimlerde (%44,3), en az katılımın ise %8,3'le 50 ve üzeri yaş aralığında olduğu; medeni durum açısından ankete katılanların %73,2'sinin evli, %26,8'inin bekâr olduğu; çocuk sayısı açısından, katılanların %39,4'ünün hiç çocuğu olmadığı, %25,1'inin 1 çocuğu olduğu; kamuda çalışma süresi yönünden katılımcıların %38,3'ünün 1-5 yıl arasında, %22,2'sinin 6-10 yıl arasında, %21,9'unun 11-20 yıl arasında kamuda çalıştıkları; kadro durumu açısından en kalabalık katılımcı oranının %43,5 ile sözleşmeli kadrodan geçiş (SKG) yapanlara ait olup onu %40,5 ile ilk kadro kalıcı (İKK) olan katılımcıların takip ettiği; çalışılan kurumun yerleşim birimi açısından katılımcıların %55,4'ünün ilde, %38,3'ünün ilçe/kasabada, %6,3'ünün de köyde bulunduğunu belirlendi (Çizelge 3.1.1).

Araştırmanın kapsamının geniş olması, anketin 630 kişi üzerinde uygulanması ve her bir ankette 62 sorunun bulunmasına bağlı olarak çok fazla veri elde edildi. Bu verilerin daha anlamlı değerlendirilebilmesi, minimum sayıda çizelgede sunulabilmesi amacıyla demografik soruların yer aldığı çizelge GTHB'nın 639 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamesi'nin (I) Sayılı Cetvel, (I), (II), (III) Sayılı Listeleri esas alınarak *"Çalışma Kurumu Niteliği"*ne göre düzenlendi ve Çizelge 3.1.1.'de verildi. Ayrıca çizelgeler bağımsız değişkenlere göre tek tek değil, bölümler içerisinde yer alan sorulara göre bir örnek düzenlendi ve verilerin daha az çizelgede daha anlaşılır bir düzende sunulması sağlandı.

İstatistiksel olarak anlamlı çıkan demografik soruların, Bölüm 2'de ÇYK'yı belirlemeye yönelik sorularla karşılaştırmalı verileri *"3.2. Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişkenlerle (Bölüm 2) Karşılaştırılması"* başlığı altında Çizelge 3.2.1-27'de sunuldu. Bölüm 3'te istatistiksel olarak anlamlı çıkan demografik soruların kamuda veteriner hekimliğine yönelik sorularla karşılaştırmalı verileri *"3.3. Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişkenlerle (Bölüm 3, 1-20. Sorular)*

Karşılaştırılması" başlığı altında Çizelge 3.3.1-19'da sunuldu. Bölüm 3'te yer alan, 5'li Likert ölçeği ile sorulan ve çalışma yaşamına dair soruların yer aldığı 21. Soru ile Veteriner Hekimin Sağlık durumunu ölçmeye yönelik sorulan 22. soru "*Çalışma Yaşamı Seti"* ve *"Veteriner Hekimin Sağlığı Seti"*ne dönüştürülerek *"3.4. Çalışma Yaşamı ve Veteriner Hekimin Sağlığı Üzerine Tutumlar"* başlığı altında Çizelge 3.4.1-2'de sunuldu. İstatistiksel olarak anlamlı bulunmayan ($p>0,05$) veriler ile ilgili hazırlanan çizelgeler *"3.5. İstatistiksel Olarak Soruların Demografik Verilere Göre Dağılımı"* başlığı altında Çizelge 3.5.1.-3'de sunuldu. Katılımcıların anketin son bölümünde yer alan araştırma ile ilgili eklemek istedikleri diğer konu, yorum, katkı ve eleştirilerinden 3 veya daha fazla veteriner hekim tarafından belirtilen konular *"3.6. Katılımcıların Araştırma ile İlgili Eklemek İstedikleri Diğer Konu, Yorum, Katkı ve Eleştiriler"* başlığı altında sunuldu.

3.1. Demografik Verilerin Sıklık Dağılımları (Bölüm 1)

Çizelge 3.1.1. Katılımcıların çalıştıkları kurum esas alınarak düzenlenen demografik verilerin dağılımı.

Demografik Kriterler	Çalıştığınız Kurumun Niteliği							
	İl/İlçe GTHM		VKE/BAE		GKLM		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Bölgeniz								
Adana	42	6,7	16	2,5	0	0	58	9,2
Erzurum	61	9,7	12	1,9	0	0	73	11,6
İstanbul	89	14,1	42	6,7	11	1,7	142	22,5
İzmir	66	10,5	37	5,9	8	1,3	111	17,6
Konya	88	14,0	30	4,8	16	2,5	134	21,3
Samsun	42	6,7	16	2,4	0	0	58	9,2
Şanlıurfa	46	7,3	4	,6	4	,6	54	8,6
Toplam	434	68,9	157	24,9	39	6,2	630	100,0
Cinsiyetiniz								
Erkek	335	53,2	104	16,5	26	4,1	465	73,8
Kadın	99	15,7	53	8,4	13	2,1	165	26,2
Toplam	434	68,9	157	24,9	39	6,2	630	100,0
Yaşınız								
23-29	134	21,3	18	2,9	4	,6	156	24,8
30-39	191	30,3	65	10,3	23	3,7	279	44,3
40-49	83	13,2	50	7,9	10	1,6	143	22,7
50 ve üzeri	26	4,1	24	3,8	2	,3	52	8,3
Toplam	434	68,9	157	24,9	39	6,2	630	100
Medeni Durumunuz								
Evli	317	50,3	115	18,3	29	4,6	461	73,2
Bekar	117	18,6	42	6,7	10	1,6	169	26,8
Toplam	434	68,9	157	24,9	39	6,2	630	100,0
Varsa Çocuk Sayısı								
0	188	29,8	49	7,8	11	1,7	248	39,4
1	113	17,9	39	6,2	6	1,0	158	25,1
2	100	15,9	52	8,3	21	3,3	173	27,5
3	25	4,0	15	2,4	1	,2	41	6,5
4	7	1,1	2	,3	0	0	9	1,4
5	1	,2	0	0	0	0	1	,2
Toplam	434	68,9	157	24,9	39	6,2	630	100,0
Kamuda Çalışma Süresi								
1 yıldan az	10	1,6	0	0	0	0	10	1,6
1-5 yıl	214	34,0	21	3,3	6	1,0	241	38,3
6-10 yıl	88	14,0	36	5,7	16	2,5	140	22,2
11-20 yıl	71	11,3	56	8,9	11	1,7	138	21,9
21-30 yıl	45	7,1	38	6,0	6	1,0	89	14,1
30 yıldan >	6	1,0	6	1,0	0	0	12	1,9
Toplam	434	68,9	157	24,9	39	6,2	630	100,0
Kadro Durumunuz								
SKG	251	39,8	19	3,0	4	,6	274	43,5
İKK	128	20,3	96	15,2	31	4,9	255	40,5
BKG	55	8,7	42	6,7	4	,6	101	16,0
Toplam	434	68,9	157	24,9	39	6,2	630	100,0
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi								
İl	157	24,9	153	24,3	39	6,2	349	55,4
İlçe/Kasaba	237	37,6	4	,6	0	0	241	38,3
Köy	40	6,3	0	0	0	0	40	6,3
Toplam	434	68,9	157	24,9	39	6,2	630	100,0

GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

3.2. Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişkenlerle (Bölüm 2) Karşılaştırılması

Çizelge 3.2.1. Alınmakta olunan ücretin ihtiyaçları karşılamada yeterli olma durumunun dağılımı.

Almakta olduğum ücret ihtiyaçlarımı karşılamakta yeterli olmaktadır												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	1	,2	14	2,2	6	1,0	18	2,9	19	3,0	3,68[ab]	F=12,895
Erzurum	5	,8	28	4,4	8	1,3	12	2,9	14	2,2	3,10[cd]	
İstanbul	0	0	22	3,5	12	1,9	63	10.0	45	7,1	3,92[a]	p<0,000
İzmir	1	,2	17	2,7	13	2,1	40	6,3	40	6,3	3,90[a]	
Konya	10	1,6	57	9,0	12	1,9	42	6,7	13	2,1	2,93[d]	
Samsun	0	0	15	2,4	10	1,6	25	4,0	8	1,3	3,44[bc]	
Şanlıurfa	2	,3	16	2,5	7	1,1	16	2,5	13	2,1	3,40[bc]	
Toplam	19	3,0	169	26,8	68	10,8	222	35,2	152	24,1	3,50	
Yaşınız											X	
23-29	5	,8	59	9,4	22	3,5	40	6,3	30	4,8	3,19[d]	F=11,810
30-39	9	1,4	73	11,6	37	5,9	106	16,8	54	8,6	3,44[bc]	
40-49	5	,8	31	4,9	7	1,1	58	9,2	42	6,7	3,70[b]	p<0,000
50 ve üzeri	0	,0	6	1,0	2	,3	18	2,9	26	4,1	4,23[a]	
Toplam	19	3,0	169	26,8	68	10,8	222	35,2	152	24,1	3,50	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	11	1,7	131	20,8	49	7,8	146	23,2	97	15,4	3,43[ab]	F=5,378
VKE/BAE	1	,2	31	4,9	17	2,7	62	9,8	46	7,3	3,77[a]	
GKLM	7	1,1	7	1,1	2	,3	14	2,2	9	1,4	3,28[b]	p=0,005
Toplam	19	3,0	169	26,8	68	10,8	222	35,2	152	24,1	3,50	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											X	
1 yıldan az	0	,0	7	1,1	1	,2	1	,2	1	,2	2,60[c]	F=9,272
1-5 yıl	7	1,1	90	14,3	32	5,1	73	11,6	39	6,2	3,19[bc]	
6-10 yıl	4	,6	27	4,3	18	2,9	55	8,7	36	5,7	3,65[ab]	p<0,000
11-20 yıl	6	1,0	30	4,8	13	2,1	56	8,9	33	5,2	3,57[ab]	
21-30 yıl	2	,3	13	2,1	3	,5	33	5,2	38	6,0	4,03[a]	
30 yıldan >	0	,0	2	,3	1	,2	4	,6	5	,8	4,00[a]	
Toplam	19	3,0	169	26,8	68	10,8	222	35,2	152	24,1	3,50	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	6	1,0	107	17,0	35	5,6	78	12,4	48	7,6	3,20[b]	F=18,045
İKK	9	1,4	36	5,7	26	4,1	107	17,0	77	12,2	3,81[a]	p<0,000
BKG	4	,6	26	4,1	7	1,1	37	5,9	27	4,3	3,56[a]	
Toplam	19	3,0	169	26,8	68	10,8	222	35,2	152	24,1	3,50	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	14	2,2	72	11,4	34	5,4	137	21,7	92	14,6	3,63[a]	F=6,118
İlçe/Kasaba	4	,6	78	12,4	29	4,6	77	12,2	53	8,4	3,40[a]	p=0,002
Köy	1	,2	19	3,0	5	,8	8	1,3	7	1,1	3,02[b]	
Toplam	19	3,0	169	26,8	68	10,8	222	35,2	152	24,1	3,50	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b,c,d: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.2. Alınmakta olunan ücretin adil (hak edilen ücret) olduğunu düşünme durumunun dağılımı.

Almakta olduğum ücretin adil (hak ettiğim ücret) olduğunu düşünüyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	3	,5	8	1,3	4	,6	23	3,7	20	3,2	3.84^{ab}	F=6,229
Erzurum	10	1,6	13	2,1	8	1,3	22	3,5	20	3,2	$3,39^{cd}$	p<0,000
İstanbul	6	1,0	22	3,5	14	2,2	52	8,3	48	7,6	$3,80^{abc}$	
İzmir	3	,5	11	1,7	11	1,7	46	7,3	40	6,3	$3,98^{a}$	
Konya	7	1,1	43	6,8	25	4,0	39	6,2	20	3,2	$3,16^{d}$	
Samsun	3	,5	12	1,9	3	,5	27	4,3	13	2,1	$3,60^{abc}$	
Şanlıurfa	5	,8	11	1,7	4	,6	20	3,2	14	2,2	$3,50^{bcd}$	
Toplam	37	5,9	120	19,0	69	11,0	229	36,3	175	27,8	3,61	
Yaşınız											X	
23-29	13	2,1	41	6,5	27	4,3	40	6,3	35	5,6	$3,27^{c}$	F=10,055
30-39	14	2,2	58	9,2	29	4,6	111	17,6	67	10,6	$3,56^{bc}$	p<0,000
40-49	8	1,3	19	3,0	12	1,9	53	8,4	51	8,1	$3,83^{b}$	
50 ve üzeri	2	,3	2	,3	1	,2	25	4,0	22	3,5	$4,21^{a}$	
Toplam	37	5,9	120	19,0	69	11,0	229	36,3	175	27,8	3,61	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											X	
1 yıldan az	0	,0	6	1,0	2	,3	1	,2	1	,2	$2,70^{c}$	F=8,389
1-5 yıl	21	3,3	59	9,4	36	5,7	74	11,7	51	8,1	$3,31^{bc}$	p<0,000
6-10 yıl	3	,5	22	3,5	13	2,1	61	9,7	41	6,5	$3,82^{ab}$	
11-20 yıl	8	1,3	26	4,1	14	2,2	51	8,1	39	6,2	$3,63^{ab}$	
21-30 yıl	5	,8	6	1,0	4	,6	36	5,7	38	6,0	$4,07^{a}$	
30 yıldan >	0	,0	1	,2	0	,0	6	1,0	5	,8	$4,25^{a}$	
Toplam	37	5,9	120	19,0	69	11,0	229	36,3	175	27,8	3,61	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	22	3,5	73	11,6	38	6,0	83	13,2	58	9,2	$3,29^{c}$	F=19,298
İKK	8	1,3	26	4,1	23	3,7	112	17,8	86	13,7	$3,94^{a}$	p<0,000
BKG	7	1,1	21	3,3	8	1,3	34	5,4	31	4,9	$3,60^{b}$	
Toplam	37	5,9	120	19,0	69	11,0	229	36,3	175	27,8	3,61	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.3. Çalışma yaşamında bedensel güvenliği tehlikeye atacak durumlarla karşılaşma durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda bedensel güvenliğimi tehlikeye atacak durumlarla karşılaşıyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	31	4,9	20	3,2	1	,2	5	,8	1	,2	$1,70^{b}$	F=5,352
Erzurum	43	6,8	21	3,3	3	,5	4	,6	2	,3	$1,64^{b}$	
İstanbul	45	7,1	52	8,3	10	1,6	28	4,4	7	1,1	$2,29^{a}$	p<0,000
İzmir	48	7,6	42	6,7	6	1,0	13	2,1	2	,3	$1,90^{b}$	
Konya	52	8,3	62	9,8	5	,8	10	1,6	5	,8	$1,91^{b}$	
Samsun	31	4,9	20	3,2	3	,5	3	,5	1	,2	$1,67^{b}$	
Şanlıurfa	30	4,8	19	3,0	1	,2	3	,5	1	,2	$1,62^{b}$	
Toplam	280	44,4	236	37,5	29	4,6	66	10,5	19	3,0	1,90	

Çizelge 3.2.3. (Devam) Çalışma yaşamında bedensel güvenliği tehlikeye atacak durumlarla karşılaşma durumunun dağılımı.

Cinsiyetiniz											X	
Erkek	217	34,4	171	27,1	23	3,7	44	7,0	10	1,6	1,83	Z=2,256
Kadın	63	10,0	65	10,3	6	1,0	22	3,5	9	1,4	2,08	
Toplam	280	44,4	236	37,5	29	4,6	66	10,5	19	3,0	1,90	p=0,024
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	214	34,0	157	24,9	17	2,7	30	4,8	16	2,5	1,79[b]	F=7,077
VKE/BAE	53	8,4	66	10,5	8	1,3	27	4,3	3	,5	2,11[a]	
GKLM	13	2,1	13	2,1	4	,6	9	1,4	0	,0	2,23[a]	p=0,001
Toplam	280	44,4	236	37,5	29	4,6	66	10,5	19	3,0	1,90	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	134	21,3	132	21,0	22	3,5	53	8,4	8	1,3	2,05[a]	F=7,695
İlçe/Kasaba	122	19,4	93	14,8	6	1,0	11	1,7	9	1,4	1,72[b]	p<0,000
Köy	24	3,8	11	1,7	1	,2	2	,3	2	,3	1,67[b]	
Toplam	280	44,4	236	37,5	29	4,6	66	10,5	19	3,0	1,90	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, Z: Mann-Whitney U, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.4. Çalışma yaşamında sağlığı olumsuz etkileyen unsurlarla karşılaşma durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda sağlığımı olumsuz etkileyen unsurlarla karşılaşıyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	33	5,2	18	2,9	0	,0	5	,8	2	,3	1,70[b]	F=5,946
Erzurum	40	6,3	27	4,3	1	,2	3	,5	2	,3	1,63[b]	
İstanbul	40	6,3	58	9,2	9	1,4	30	4,8	5	,8	2,30[a]	p<0,000
İzmir	51	8,1	43	6,8	5	,8	11	1,7	1	,2	1,81[b]	
Konya	64	10,2	56	8,9	0	,0	8	1,3	6	1,0	1,77[b]	
Samsun	28	4,4	25	4,0	2	,3	2	,3	1	,2	1,67[b]	
Şanlıurfa	28	4,4	19	3,0	2	,3	4	,6	1	,2	1,72[b]	
Toplam	284	45,1	246	39,0	19	3,0	63	10	18	2,9	1,86	
Cinsiyetiniz											X	
Erkek	220	34,9	184	29,2	12	1,9	39	6,2	10	1,6	1,78	t=3,212
Kadın	64	10,2	62	9,8	7	1,1	24	3,8	8	1,3	2,09	
Toplam	284	45,1	246	39,0	19	3,0	63	10,0	18	2,9	1,86	p=0,006
Yaşınız											X	
23-29	67	10,6	55	8,7	9	1,4	20	3,2	5	,8	1,98[ab]	F=2,839
30-39	134	21,3	104	16,5	3	,5	28	4,4	8	1,3	1,83[ab]	
40-49	71	11,3	56	8,9	6	1,0	8	1,3	2	,3	1,69[b]	p=0,037
50 ve üzeri	12	1,9	31	4,9	1	,2	7	1,1	1	,2	2,11[a]	
Toplam	284	45,1	246	39,0	19	3,0	63	10,0	18	2,9	1,86	
Medeni Durumunuz											X	
Evli	211	33,5	191	30,3	11	1,7	34	5,4	14	2,2	1,80	t=2,369
Bekar	73	11,6	55	8,7	8	1,3	29	4,6	4	,6	2,02	
Toplam	284	45,1	246	39,0	19	3,0	63	10,0	18	2,9	1,86	p=0,007

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, t: t testi değeri, p:Anlamlılık düzeyi. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.5. Çalışma yaşamının bilgi ve beceri gelişimi üzerine etkisi durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamım bilgi ve beceri gelişimim üzerine etkilidir												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Yaşınız											X	
23-29	22	3,5	53	8,4	33	5,2	34	5,4	14	2,2	2,77[a]	F=6,482
30-39	37	5,9	118	18,7	40	6,3	52	8,3	32	5,1	2,72[a]	p<0,000
40-49	32	5,1	72	11,4	14	2,2	20	3,2	5	,8	2,25[b]	
50 ve üzeri	8	1,3	25	4,0	7	1,1	11	1,7	1	,2	2,46[ab]	
Toplam	99	15,7	268	42,5	94	14,9	117	18,6	52	8,3	2,61	
Varsa Çocuk Sayısı											X	
0	33	5,2	93	14,8	45	7,1	51	8,1	26	4,1	2,77	F=3,807
1	24	3,8	65	10,3	21	3,3	30	4,8	18	2,9	2,70	p=0,002
2	30	4,8	92	14,6	21	3,3	27	4,3	3	,5	2,31	
3	9	1,4	17	2,7	6	1,0	5	,8	4	,6	2,46	
4	3	,5	1	,2	1	,2	3	,5	1	,2	2,77	
5	0	,0	0	,0	0	,0	1	,0	0	,0	4,00	
Toplam	99	15,7	268	42,5	94	14,9	117	18,6	52	8,3	2,61	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	52	8,3	158	25,1	74	11,7	102	16,2	48	7,6	2,85[a]	F=31,499
VKE/BAE	38	6,0	89	14,1	17	2,7	9	1,4	4	,6	2,05[b]	p<0,000
GKLM	9	1,4	21	3,3	3	,5	6	1,0	0	,0	2,15[b]	
Toplam	99	15,7	268	42,5	94	14,9	117	18,6	52	8,3	2,61	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											X	
1 yıldan az	3	,5	5	,8	1	,2	1	,2	0	,0	2,00[b]	F=4,953
1-5 yıl	29	4,6	86	13,7	50	7,9	48	7,6	28	4,4	2,83[a]	p<0,000
6-10 yıl	19	3,0	60	9,5	17	2,7	29	4,6	15	2,4	2,72[a]	
11-20 yıl	28	4,4	70	11,1	13	2,1	19	3,0	8	1,3	2,34[ab]	
21-30 yıl	18	2,9	42	6,7	10	1,6	18	2,9	1	,2	2,34[ab]	
30 yıldan >	2	,3	5	,8	3	,5	2	,3	0	,0	2,41[ab]	
Toplam	99	15,7	268	42,5	94	14,9	117	18,6	52	8,3	2,61	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	37	5,9	97	15,4	50	7,9	58	9,2	32	5,1	2,82[a]	F=8,048
İKK	43	6,8	121	19,2	31	4,9	45	7,1	15	2,4	2,48[b]	p<0,000
BKG	19	3,0	50	7,9	13	2,1	14	2,2	5	,8	2,36[b]	
Toplam	99	15,7	268	42,5	94	14,9	117	18,6	52	8,3	2,61	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	62	9,8	164	26,0	50	7,9	55	8,7	18	2,9	2,43[b]	F=8,884
İlçe/Kasaba	31	4,9	88	14,0	38	6,0	55	8,7	29	4,6	2,84[a]	p<0,000
Köy	6	1,0	16	2,5	6	1,0	7	1,1	5	,8	2,72[ab]	
Toplam	99	15,7	268	42,5	94	14,9	117	18,6	52	8,3	2,61	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.6. Çalışma yaşamında bilgi ve becerileri kullanarak potansiyeli ortaya koymak için teşvik edilme durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda bilgi ve becerilerimi kullanarak potansiyelimi ortaya koymak için teşvik ediliyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	0	,0	10	1,6	10	1,6	27	4,3	11	1,7	3,67[ab]	F=2,464
Erzurum	3	,5	15	2,4	13	2,1	22	3,5	20	3,2	3,56[b]	
İstanbul	4	,6	25	4,0	28	4,4	56	8,9	29	4,6	3,57[b]	p=0,023
İzmir	1	,2	19	3,0	14	2,2	50	7,9	27	4,3	3,74[ab]	
Konya	7	1,1	30	4,8	21	3,3	54	8,6	22	3,5	3,40[b]	
Samsun	1	,2	17	2,7	5	,8	29	4,6	6	1,0	3,37[b]	
Şanlıurfa	1	,2	8	1,3	6	1,0	16	2,5	23	3,7	3,96[a]	
Toplam	17	2,7	124	19,7	97	15,4	254	40,3	138	21,9	3,59	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	11	1,7	76	12,1	65	10,3	183	29,0	99	15,7	3,65[a]	F=5,405
VKE/BAE	4	,6	34	5,4	25	4,0	59	9,4	35	5,6	3,55[a]	
GKLM	2	,3	14	2,2	7	1,1	12	1,9	4	,6	3,05[b]	p=0,005
Toplam	17	2,7	124	19,7	97	15,4	254	40,3	138	21,9	3,59	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.7. Çalışma yaşamında işi yaparken kendi kararlarını verebilme durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda işimi yaparken kendi kararlarımı verebiliyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	4	,6	17	2,7	13	2,1	15	2,4	9	1,4	3,13[ab]	F=2,374
Erzurum	4	,6	21	3,3	9	1,4	29	4,6	10	1,6	3,27[a]	
İstanbul	7	1,1	54	8,6	27	4,3	44	7,0	10	1,6	2,97[ab]	p=0,028
İzmir	0	,0	35	5,6	21	3,3	41	6,5	14	2,2	3,30[a]	
Konya	8	1,3	52	8,3	25	4,0	37	5,9	12	1,9	2,94[ab]	
Samsun	2	,3	28	4,4	11	1,7	14	2,2	3	,5	2,79[b]	
Şanlıurfa	4	,6	17	2,7	9	1,4	13	2,1	11	1,7	3,18[ab]	
Toplam	29	4,6	224	35,6	115	18,3	193	30,6	69	11,0	3,07	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	19	3,0	131	20,8	80	12,7	152	24,1	52	8,3	3,20[a]	F=8,396
VKE/BAE	7	1,1	75	11,9	29	4,6	33	5,2	13	2,1	2,80[ab]	
GKLM	3	,5	18	2,9	6	1,0	8	1,3	4	,6	2,79[b]	p<0,000
Toplam	29	4,6	224	35,6	115	18,3	193	30,6	69	11,0	3,07	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.8. Çalışma yaşamında farklı becerileri kullanma imkânının mevcut olma durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda farklı becerilerimi kullanma imkânı mevcuttur												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	3	,5	10	1,6	7	1,1	31	4,9	7	1,1	3,50[b]	F=3,472
Erzurum	2	,3	13	2,1	13	2,1	29	4,6	16	2,5	3,60[b]	p=0,002
İstanbul	4	,6	38	6,0	22	3,5	57	9,0	21	3,3	3,37[b]	
İzmir	5	,8	19	3,0	15	2,4	55	8,7	17	2,7	3,54[b]	
Konya	4	,6	30	4,8	14	2,2	67	10,6	19	3,0	3,50[b]	
Samsun	0	,0	20	3,2	6	1,0	27	4,3	5	,8	3,29[b]	
Şanlıurfa	0	,0	6	1,0	6	1,0	19	3,0	23	3,7	4,09[a]	
Toplam	18	2,9	136	21,6	83	13,2	285	45,2	108	17,1	3,52	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	10	1,6	73	11,6	46	7,3	215	34,1	90	14,3	3,69[a]	F=18,580
VKE/BAE	6	1,0	50	7,9	34	5,4	52	8,3	15	2,4	3,12[b]	p<0,000
GKLM	2	,3	13	2,1	3	,5	18	2,9	3	,5	3,17[b]	
Toplam	18	2,9	136	21,6	83	13,2	285	45,2	108	17,1	3,52	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											X	
1 yıldan az	0	,0	3	,5	1	,2	5	,8	1	,2	3,40	F=2,286
1-5 yıl	6	1,0	43	6,8	29	4,6	110	17,5	53	8,4	3,66	p=0,045
6-10 yıl	5	,8	31	4,9	13	2,1	63	10,0	28	4,4	3,55	
11-20 yıl	4	,6	40	6,3	23	3,7	54	8,6	17	2,7	3,28	
21-30 yıl	3	,5	17	2,7	13	2,1	47	7,5	9	1,4	3,47	
30 yıldan >	0	,0	2	,3	4	,6	6	1,0	0	,0	3,33	
Toplam	18	2,9	136	21,6	83	13,2	285	45,2	108	17,1	3,52	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	7	1,1	52	8,3	33	5,2	123	19,5	59	9,4	3,63[a]	F=3,432
İKK	6	1,0	57	9,0	36	5,7	122	19,4	34	5,4	3,47[ab]	p=0,033
BKG	5	,8	27	4,3	14	2,2	40	6,3	15	2,4	3,32[b]	
Toplam	18	2,9	136	21,6	83	13,2	285	45,2	108	17,1	3,52	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	10	1,6	86	13,7	56	8,9	153	24,3	44	7,0	3,38[b]	F=6,231
İlçe/Kasaba	8	1,3	41	6,5	24	3,8	116	18,4	52	8,3	3,67[ab]	p=0,002
Köy	0	,0	9	1,4	3	,5	16	2,5	12	1,9	3,77[a]	
Toplam	18	2,9	136	21,6	83	13,2	285	25,2	108	17,1	3,52	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.9. Çalışmaların (başı, sonu, nedeni, sonucu kavranabilecek şekilde) anlamlı bir bütün olma durumunun dağılımı.

Çalışmalarım (başını, sonunu, nedenini, sonucunu kavrayabileceğim şekilde) anlamlı bir bütündür												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	33	5,2	181	28,7	73	11,6	114	18,1	33	5,2	2,84[a]	F=17,579
VKE/BAE	23	3,7	92	14,6	23	3,7	14	2,2	5	,8	2,27[b]	p<0,000
GKLM	3	,5	23	3,7	7	1,1	5	,8	1	,2	2,43[b]	
Toplam	59	9,4	296	47,0	103	16,3	133	21,1	39	6,2	2,67	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	33	5,2	190	30,2	53	8,4	57	9,0	16	2,5	2,52[b]	F=8,352
İlçe/Kasaba	23	3,7	91	14,4	45	7,1	62	9,8	20	3,2	2,85[a]	p<0,000
Köy	3	,5	15	2,4	5	,8	14	2,2	3	,5	2,97[a]	
Toplam	59	9,4	296	47,0	103	16,3	133	21,1	39	6,2	2,67	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.10. Çalışma yaşamında bilgi ve becerilerin gelecekte de devam etme durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda bilgi ve becerilerim gelecekte de devam edecektir												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Medeni Durumunuz											X	
Evli	54	8,6	209	33,2	102	16,2	74	11,7	22	3,5	2,56	t=2,023
Bekar	22	3,5	60	9,5	32	5,1	46	7,3	9	1,4	2,76	p=0,018
Toplam	76	12,1	269	42,7	134	21,3	120	19,0	31	4,9	2,62	
Varsa Çocuk Sayısı											X	
0	26	4,1	95	15,1	54	8,6	60	9,5	13	2,1	2,75	F=2,305
1	27	4,3	63	10,0	33	5,2	25	4,0	10	1,6	2,54	p=0,043
2	17	2,7	91	14,4	35	5,6	26	4,1	4	,6	2,47	
3	5	,8	19	3,0	9	1,4	4	,6	4	,6	2,58	
4	1	,2	1	,2	3	,5	4	,6	0	,0	3,11	
5	0	,0	0	,0	0	,0	1	,2	0	,0	4,00	
Toplam	76	12,1	269	42,7	134	21,3	120	19,0	31	4,9	2,62	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	43	6,8	167	26,5	91	14,4	105	16,7	28	4,4	2,78[a]	F=17,838
VKE/BAE	25	4,0	83	13,2	36	5,7	10	1,6	3	,5	2,25[b]	p<0,000
GKLM	8	1,3	19	3,0	7	1,1	5	,8	0	,0	2,23[b]	
Toplam	76	12,1	269	42,7	134	21,3	120	19,0	31	4,9	2,62	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	35	5,6	103	16,3	53	8,4	64	10,2	19	3,0	2,74[a]	F=3,587
İKK	25	4,0	116	18,4	65	10,3	43	6,8	6	1,0	2,56[ab]	p=0,028
BKG	16	2,5	50	7,9	16	2,5	13	2,1	6	1,0	2,43[b]	
Toplam	76	12,1	269	42,7	134	21,3	120	19,0	31	4,9	2,62	

Çizelge 3.2.10. (Devam) Çalışma yaşamında bilgi ve becerilerin gelecekte de devam etme durumunun dağılımı.

Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	46	7,3	162	25,7	76	12,1	51	8,1	14	2,2	2,49	F=5,566
İlçe/Kasaba	26	4,1	89	14,1	49	7,8	62	9,8	15	2,4	2,79	p=0,004
Köy	4	,6	18	2,9	9	1,4	7	1,1	2	,3	2,62	
Toplam	76	12,1	269	42,7	134	21,3	120	19,0	31	4,9	2,62	

X:Ortalama puan, t: t testi değeri, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.11. Kamudaki kariyer hedeflerine ulaşabilme durumunun istatistiksel dağılımı.

Kamudaki kariyer hedeflerime ulaşabileceğimi düşünüyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Cinsiyetiniz											X	
Erkek	18	2,9	72	11,4	99	15,7	179	28,4	97	15,4	3,56	Z=2,234
Kadın	8	1,3	34	5,4	37	5,9	64	10,2	22	3,5	3,35	p=0,025
Toplam	26	4,1	106	16,8	136	21,6	243	38,6	119	18,9	3,51	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	16	2,5	56	8,9	91	14,4	182	28,9	89	14,1	3,62[a]	F=7,631
VKE/BAE	7	1,1	42	6,7	36	5,7	47	7,5	25	4,0	3,26[ab]	p=0,001
GKLM	3	,5	8	1,3	9	1,4	14	2,2	5	,8	3,25[b]	
Toplam	26	4,1	106	16,8	136	21,6	243	38,6	119	18,9	3,51	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	13	2,1	66	10,5	79	12,5	134	21,3	57	9,0	3,44[b]	F=4,219
İlçe/Kasaba	13	2,1	34	5,4	52	8,3	96	15,2	46	7,3	3,53[b]	p=0,015
Köy	0	,0	6	1,0	5	,8	13	2,1	16	2,5	3,97[a]	
Toplam	26	4,1	106	16,8	136	21,6	243	38,6	119	18,9	3,51	

X:Ortalama puan, Z: Mann Whitney u değeri, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.12. İş güvencesi olduğunu düşünme/İşsiz kalmaktan korkmama durumunun dağılımı.

İş güvencemin olduğunu düşünüyorum/İşsiz kalmaktan korkmuyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	6	1,0	30	4,8	7	1,1	11	1,7	4	,6	2,60[ab]	F=3,386
Erzurum	16	2,5	32	5,1	10	1,6	10	1,6	5	,8	2,39[bc]	p=0,001
İstanbul	32	5,1	71	11,3	20	3,2	10	1,6	9	1,4	2,24[bc]	
İzmir	16	2,5	50	7,9	22	3,5	15	2,4	8	1,3	2,54[b]	
Konya	23	3,7	73	11,6	19	3,0	13	2,1	6	1,0	2,29[bc]	
Samsun	15	2,4	33	5,2	4	,6	1	,2	5	,8	2,10[c]	
Şanlıurfa	7	1,1	17	2,7	11	1,7	11	1,7	8	1,3	2,92[a]	
Toplam	115	18,3	306	48,6	93	14,8	71	11,3	45	7,1	2,40	

Çizelge 3.2.12. (Devam) İş güvencesi olduğunu düşünme/İşsiz kalmaktan korkmama durumunun dağılımı.

Cinsiyetiniz											X	
Erkek	77	12,2	225	35,7	72	11,4	53	8,4	38	6,0	2,46	t=2,167
Kadın	38	6,0	81	12,9	21	3,3	18	2,9	7	1,1	2,24	p=0,001
Toplam	115	18,3	306	48,6	93	14,8	71	11,3	45	7,1	2,40	
Medeni Durumunuz											X	
Evli	82	13,0	238	37,8	64	10,2	51	8,1	26	4,1	2,35	t=1,973
Bekar	33	5,2	68	10,8	29	4,6	20	3,2	19	3,0	2,55	p=0,001
Toplam	115	18,3	306	48,6	93	14,8	71	11,3	45	7,1	2,40	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	61	9,7	205	32,5	71	11,3	55	8,7	42	6,7	2,56[ab]	F=15,706
VKE/BAE	45	7,1	81	12,9	18	2,9	11	1,7	2	,3	2,00[a]	p<0,000
GKLM	9	1,4	20	3,2	4	,6	5	,8	1	,2	2,20[b]	
Toplam	115	18,3	306	48,6	93	14,8	71	11,3	45	7,1	2,40	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	44	7,0	121	19,2	47	7,5	36	5,7	26	4,1	2,55[a]	F=4,793
İKK	53	8,4	132	21,0	34	5,4	22	3,5	14	2,2	2,26[b]	p=0,009
BKG	18	2,9	53	8,4	12	1,9	13	2,1	5	,8	2,34[ab]	
Toplam	115	18,3	306	48,6	93	14,8	71	11,3	45	7,1	2,40	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	79	12,5	173	27,5	49	7,8	34	5,4	14	2,2	2,22[b]	F=10,437
İlçe/Kasaba	30	4,8	117	18,6	38	6,0	33	5,2	23	3,7	2,59[a]	p<0,000
Köy	6	1,0	16	2,5	6	1,0	4	,6	8	1,3	2,80[a]	
Toplam	115	18,3	306	48,6	93	14,8	71	11,3	45	7,1	2,40	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, t: t testi değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.13. Birlikte çalışılan insanların da ötesinde (kurum olarak) cemiyet duygusunu (diğer bir deyişle biz duygusunun varlığını) hissedebilme durumunun dağılımı.

Birlikte çalıştığım insanların da ötesinde (kurum olarak) cemiyet duygusunu (diğer bir deyişle biz duygusunun varlığını) hissedebiliyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	3	,5	10	1,6	7	1,1	28	4,4	10	1,6	3,55[a]	F=2,127
Erzurum	1	,2	27	4,3	19	3,0	15	2,4	11	1,7	3,10[bc]	p=0,049
İstanbul	4	,6	38	6,0	30	4,8	48	7,6	22	3,5	3,32[abc]	
İzmir	1	,2	28	4,4	25	4,0	36	5,7	21	3,3	3,43[ab]	
Konya	4	,6	33	5,2	29	4,6	40	6,3	28	4,4	3,41[ab]	
Samsun	3	,5	22	3,5	13	2,1	14	2,2	6	1,0	2,96[c]	
Şanlıurfa	3	,5	13	2,1	9	1,4	18	2,9	11	1,7	3,38[ab]	
Toplam	19	3,0	171	27,1	132	21,0	199	31,6	109	17,3	3,33	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	11	1,7	127	20,2	94	14,9	134	21,3	68	10,8	3,27[ab]	F=3,996
VKE/BAE	5	,8	33	5,2	29	4,6	53	8,4	37	5,9	3,53[a]	p=0,019
GKLM	3	,5	11	1,7	9	1,4	12	1,9	4	,6	3,07[b]	
Toplam	19	3,0	171	27,1	132	21,0	199	31,6	109	17,3	3,33	

Çizelge 3.2.13. (Devam) Birlikte çalışılan insanların da ötesinde (kurum olarak) cemiyet duygusunu (diğer bir deyişle biz duygusunun varlığını) hissedebilme durumunun dağılımı.

Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											X	
1 yıldan az	0	,0	6	1,0	0	,0	3	,5	1	,2	2,90	F=2,546
1-5 yıl	10	1,6	80	12,7	51	8,1	59	9,4	41	6,5	3,17	p=0,027
6-10 yıl	2	,3	31	4,9	31	4,9	46	7,3	30	4,8	3,50	
11-20 yıl	4	,6	26	4,1	30	4,8	54	8,6	24	3,8	3,49	
21-30 yıl	3	,5	24	3,8	17	2,7	34	5,4	11	1,7	3,29	
30 yıldan >	0	,0	4	,6	3	,5	3	,5	2	,3	3,25	
Toplam	19	3,0	171	27,1	132	21,0	199	31,6	109	17,3	3,33	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	9	1,4	98	15,6	54	8,6	70	11,1	43	6,8	$3,14^{b}$	F=6,501
İKK	5	,8	55	8,7	59	9,4	89	14,1	47	7,5	$3,46^{a}$	p=0,002
BKG	5	,8	18	2,9	19	3,0	40	6,3	19	3,0	$3,49^{a}$	
Toplam	19	3,0	171	27,1	132	21,0	199	31,6	109	17,3	3,33	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.14. Birlikte çalışılan iş arkadaşlarının çalışma yaşamında gerektiğinde duygusal destek verme, yardımcı olma gibi niteliklerinin mevcut olma durumunun dağılımı.

Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarımın çalışma yaşamımda bana gerektiğinde duygusal destek verme, yardımcı olma gibi nitelikleri mevcuttur												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	4	,6	27	4,3	10	1,6	12	1,9	5	,8	$2,77^{ab}$	F=2,692
Erzurum	11	1,7	39	6,2	6	1,0	11	1,7	6	1,0	$2,47^{abc}$	p=0,014
İstanbul	19	3,0	69	11,0	21	3,3	19	3,0	14	2,2	$2,57^{abc}$	
İzmir	15	2,4	59	9,4	21	3,3	10	1,6	6	1,0	$2,39^{bc}$	
Konya	6	1,0	66	10,5	24	3,8	25	4,0	13	2,1	$2,79^{a}$	
Samsun	7	1,1	39	6,2	5	,8	5	,8	2	,3	$2,24^{c}$	
Şanlıurfa	10	1,6	25	4,0	7	1,1	6	1,0	6	1,0	$2,50^{abc}$	
Toplam	72	11,4	324	51,4	94	14,9	88	14,0	52	8,3	2,56	
Yaşınız											X	
23-29	26	4,1	84	13,3	18	2,9	18	2,9	10	1,6	$2,37^{b}$	F=2,887
30-39	35	5,6	140	22,2	39	6,2	43	6,8	22	3,5	$2,55^{ab}$	p=0,035
40-49	9	1,4	76	12,1	24	3,8	18	2,9	16	2,5	$2,69^{a}$	
50 ve üzeri	2	,3	24	3,8	13	2,1	9	1,4	4	,6	$2,78^{a}$	
Toplam	72	11,4	324	51,4	94	14,9	88	14,0	52	8,3	2,56	
Varsa Çocuk Sayısı											X	
0	38	6,0	132	21,0	30	4,8	29	4,6	19	3,0	2,43	F=3,080
1	24	3,8	77	12,2	20	3,2	28	4,4	9	1,4	2,50	p=0,009
2	7	1,1	89	14,1	36	5,7	24	3,8	17	2,7	2,73	
3	2	,3	19	3,0	8	1,3	5	,8	7	1,1	2,90	
4	1	,2	7	1,1	0	,0	1	,2	0	,0	2,11	
5	0	,0	0	,0	0	,0	1	,2	0	,0	4,00	
Toplam	72	11,4	324	51,4	94	14,9	88	14,0	52	8,3	2,56	

Çizelge 3.2.14. (Devam) Birlikte çalışılan iş arkadaşlarının çalışma yaşamında gerektiğinde duygusal destek verme, yardımcı olma gibi niteliklerinin mevcut olma durumunun dağılımı.

Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	55	8,7	233	37,0	56	8,9	63	10,0	27	4,3	2,47	F=4,056
VKE/BAE	12	1,9	73	11,6	32	5,1	19	3,0	21	3,3	2,77	p=0,009
GKLM	5	,8	18	2,9	6	1,0	6	1,0	4	,6	2,64	
Toplam	72	11,4	324	51,4	94	14,9	88	14,0	52	8,3	2,56	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											X	
1 yıldan az	1	,2	7	1,1	1	,2	1	,2	0	,0	2,20	F=2,845
1-5 yıl	44	7,0	124	19,7	27	4,3	32	5,1	14	2,2	2,36	p=0,015
6-10 yıl	13	2,1	68	10,8	24	3,8	23	3,7	12	1,9	2,66	
11-20 yıl	8	1,3	71	11,3	24	3,8	18	2,9	17	2,7	2,74	
21-30 yıl	4	,6	49	7,8	16	2,5	12	1,9	8	1,3	2,67	
30 yıldan >	2	,3	5	,8	2	,3	2	,3	1	,2	2,58	
Toplam	72	11,4	324	51,4	94	14,9	88	14,0	52	8,3	2,56	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	49	7,8	142	22,5	29	4,6	39	6,2	15	2,4	2,37[b]	F=7,176
İKK	17	2,7	132	21,0	46	7,3	37	5,9	23	3,7	2,67[a]	p=0,001
BKG	6	1,0	50	7,9	19	3,0	12	1,9	14	2,2	2,78[a]	
Toplam	72	11,4	324	51,4	94	14,9	88	14,0	52	8,3	2,56	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.15. Çalışma yaşamında diğer veteriner hekimlerle duygu ve düşünceleri açık bir biçimde paylaşabilme durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda diğer veteriner hekimlerle duygu ve düşüncelerimi açık bir biçimde paylaşabiliyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	3	,5	24	3,8	5	,8	22	3,5	4	,6	3,00[a]	F=4,109
Erzurum	14	2,2	36	5,7	8	1,3	10	1,6	5	,8	2,39[bc]	p=0,000
İstanbul	14	2,2	71	11,3	21	3,3	29	4,6	7	1,1	2,60[b]	
İzmir	13	2,1	50	7,9	19	3,0	23	3,7	6	1,0	2,63[b]	
Konya	10	1,6	62	9,8	20	3,2	33	5,2	9	1,4	2,76[ab]	
Samsun	11	1,7	36	5,7	2	,3	8	1,3	1	,2	2,17[c]	
Şanlıurfa	8	1,3	29	4,6	7	1,1	8	1,3	2	,3	2,38[bc]	
Toplam	73	11,6	308	48,9	82	13,0	133	21,1	34	5,4	2,59	
Yaşınız											X	
23-29	27	4,3	78	12,4	19	3,0	26	4,1	6	1,0	2,39[b]	F=3,026
30-39	32	5,1	144	22,9	25	4,0	58	9,2	20	3,2	2,60[ab]	p=0,029
40-49	12	1,9	61	9,7	28	4,4	38	6,0	4	,6	2,72[a]	
50 ve üzeri	2	,3	25	4,0	10	1,6	11	1,7	4	,6	2,80[a]	
Toplam	73	11,6	308	48,9	82	13,0	133	21,1	34	5,4	2,59	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	57	9,0	224	35,6	53	8,4	83	13,2	17	2,7	2,49[b]	F=8,015
VKE/BAE	9	1,4	70	11,1	22	3,5	40	6,3	16	2,5	2,89[a]	p=0,000
GKLM	7	1,1	14	2,2	7	1,1	10	1,6	1	,2	2,58[ab]	
Toplam	73	11,6	308	48,9	82	13,0	133	21,1	34	5,4	2,59	

Çizelge 3.2.15. (Devam) Çalışma yaşamında diğer veteriner hekimlerle duygu ve düşünceleri açık bir biçimde paylaşabilme durumunun dağılımı.

Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											X	
1 yıldan az	2	,3	6	1,0	1	,2	1	,2	0	,0	2,10[c]	F=3,467
1-5 yıl	43	6,8	118	18,7	27	4,3	42	6,7	11	1,7	2,41[bc]	p=0,004
6-10 yıl	11	1,7	72	11,4	11	1,7	35	5,6	11	1,7	2,73[ab]	
11-20 yıl	11	1,7	63	10,0	20	3,2	35	5,6	9	1,4	2,76[ab]	
21-30 yıl	5	,8	46	7,3	21	3,3	15	2,4	2	,3	2,58[abc]	
30 yıldan >	1	,2	3	,5	2	,3	5	,8	1	,2	3,16[a]	
Toplam	73	11,6	308	48,9	82	13,0	133	21,1	34	5,4	2,59	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	47	7,5	137	21,7	27	4,3	49	7,8	14	2,2	2,43[b]	F=5,210
İKK	18	2,9	127	20,2	35	5,6	60	9,5	15	2,4	2,71[a]	p=0,004
BKG	8	1,3	44	7,0	20	3,2	24	3,8	5	,8	2,74[a]	
Toplam	73	11,6	308	48,9	82	13,0	133	21,1	34	5,4	2,59	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.16. Çalışma yaşamında alınacak kararlarda söz sahibi olabilme durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda alınacak kararlarda söz sahibi olabiliyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	1	,2	25	4,0	12	1,9	17	2,7	3	,5	2,93[a]	F=2,117
Erzurum	2	,3	39	6,2	12	1,9	13	2,1	7	1,1	2,78[ab]	p=0,050
İstanbul	7	1,1	52	8,3	38	6,0	33	5,2	12	1,9	2,93[a]	
İzmir	2	,3	41	6,5	27	4,3	31	4,9	10	1,6	3,05[a]	
Konya	7	1,1	60	9,5	28	4,4	31	4,9	10	1,6	2,79[ab]	
Samsun	2	,3	37	5,9	9	1,4	8	1,3	2	,3	2,50[b]	
Şanlıurfa	1	,2	27	4,3	8	1,3	12	1,9	6	1,0	2,90[a]	
Toplam	22	3,5	281	44,6	134	21,3	145	23,0	48	7,6	2,86	
Yaşınız											X	
23-29	5	,8	78	12,4	37	5,9	24	3,8	12	1,9	2,74[b]	F=2,883
30-39	9	1,4	137	21,7	54	8,6	55	8,7	24	3,8	2,81[b]	p=0,035
40-49	7	1,1	48	7,6	32	5,1	48	7,6	8	1,3	3,01[ab]	
50 ve üzeri	1	,2	18	2,9	11	1,7	18	2,9	4	,6	3,11[a]	
Toplam	22	3,5	281	44,6	134	21,3	145	23,0	48	7,6	2,86	
Varsa Çocuk Sayısı											X	
0	13	2,1	112	17,8	54	8,6	46	7,3	23	3,7	2,81	F=2,513
1	4	,6	78	12,4	32	5,1	32	5,1	12	1,9	2,81	p=0,029
2	4	,6	77	12,2	38	6,0	4,7	7,5	7	1,1	2,86	
3	0	,0	12	1,9	7	1,1	16	2,5	6	1,0	3,39	
4	1	,2	1	,2	3	,5	4	,6	0	,0	3,11	
5	0	,0	1	,2	0	,0	0	,0	0	,0	2,00	
Toplam	22	3,5	281	44,6	134	21,3	145	23,0	48	7,6	2,86	

Çizelge 3.2.16. (Devam) Çalışma yaşamında alınacak kararlarda söz sahibi olabilme durumunun dağılımı.

Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											X	
1 yıldan az	0	,0	8	1,3	2	,3	0	,0	0	,0	2,20[b]	F=2,555
1-5 yıl	12	1,9	121	19,2	46	7,3	41	6,5	21	3,3	2,74[ab]	p=0,027
6-10 yıl	2	,3	62	9,8	32	5,1	34	5,4	10	1,6	2,91[a]	
11-20 yıl	5	,8	58	9,2	29	4,6	35	5,6	11	1,7	2,92[a]	
21-30 yıl	3	,5	28	4,4	23	3,7	29	4,6	6	1,0	3,07[a]	
30 yıldan >	0	,0	4	,6	2	,3	6	1,0	0	,0	3,16[a]	
Toplam	22	3,5	281	44,6	134	21,3	145	23,0	48	7,6	2,86	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	7	1,1	149	23,7	77	12,2	87	13,8	29	4,6	2,94[ab]	F=5,574
İlçe/Kasaba	14	2,2	120	19,0	44	7,0	50	7,9	13	2,1	2,70[b]	p=0,004
Köy	1	,2	12	1,9	13	2,1	8	1,3	6	1,0	3,15[a]	
Toplam	22	3,5	281	44,6	134	21,3	145	23,0	48	7,6	2,86	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.17. İşin planlanması sürecine katkıda bulunma durumunun dağılımı.

İşimin planlanması sürecine katkıda bulunuyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	0	,0	39	6,2	7	1,1	11	1,7	1	,2	2,55[ab]	F=2,407
Erzurum	9	1,4	47	7,5	7	1,1	9	1,4	1	,2	2,26[bc]	p=0,026
İstanbul	12	1,9	77	12,2	22	3,5	24	3,8	7	1,1	2,55[ab]	
İzmir	5	,8	69	11,0	14	2,2	19	3,0	4	,6	2,53[ab]	
Konya	13	2,1	80	12,7	15	2,4	19	3,0	7	1,1	2,45[abc]	
Samsun	6	1,0	43	6,8	5	,8	3	,5	1	,2	2,13[c]	
Şanlıurfa	1	,2	32	5,1	10	1,6	7	1,1	4	,6	2,64[a]	
Toplam	46	7,3	387	61,4	80	12,7	92	14,6	25	4,0	2,46	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	24	3,8	209	33,2	46	7,3	58	9,2	12	1,9	2,49[b]	F=6,933
İlçe/Kasaba	19	3,0	161	25,6	28	4,4	26	4,1	7	1,1	2,34[b]	p=0,001
Köy	3	,5	17	2,7	6	1,0	8	1,3	6	1,0	2,92[a]	
Toplam	46	7,3	387	61,4	80	12,7	92	14,6	25	4,0	2,46	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.18. Çalışma yaşamında başkalarıyla aradaki statü farkının sorun teşkil etmeme durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda başkalarıyla aramdaki statü farkı sorun teşkil etmiyor												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	5	,8	27	4,3	8	1,3	13	2,1	5	,8	$2,75^{bc}$	F=3,563
Erzurum	13	2,1	27	4,3	13	2,1	8	1,3	12	1,9	$2,71^{bc}$	
İstanbul	15	2,4	60	9,5	27	4,3	28	4,4	12	1,9	$2,73^{bc}$	p=0,002
İzmir	6	1,0	39	6,2	15	2,4	38	6,0	13	2,1	$3,11^{ab}$	
Konya	17	2,7	48	7,6	25	4,0	25	4,0	19	3,0	$2,85^{ab}$	
Samsun	2	,3	39	6,2	9	1,4	7	1,1	1	,2	$2,41^{c}$	
Şanlıurfa	6	1,0	17	2,7	3	,5	14	2,2	14	2,2	$3,24^{a}$	
Toplam	64	10,2	257	40,8	100	15,9	133	21,1	76	12,1	2,84	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	28	4,4	96	15,2	50	7,9	57	9,0	43	6,8	2,96	F=3,153
İKK	26	4,1	118	18,7	38	6,0	52	8,3	21	3,3	2,70	p=0,043
BKG	10	1,6	43	6,8	12	1,9	24	3,8	12	1,9	2,85	
Toplam	64	10,2	257	40,8	100	15,9	133	21,1	76	12,1	2,84	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.19. Çalışma yaşamında saygı görme durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda saygı görmekteyim												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	4	,6	26	4,1	15	2,4	9	1,4	4	,6	$2,70^{ab}$	F=3,916
Erzurum	9	1,4	27	4,3	18	2,9	12	1,9	7	1,1	$2,73^{ab}$	
İstanbul	11	1,7	80	12,7	30	4,8	13	2,1	8	1,3	$2,48^{bc}$	p=0,001
İzmir	4	,6	56	8,9	22	3,5	25	4,0	4	,6	$2,72^{ab}$	
Konya	10	1,6	56	8,9	33	5,2	31	4,9	4	,6	$2,72^{ab}$	
Samsun	4	,6	41	6,5	7	1,1	6	1,0	0	0	$2,25^{c}$	
Şanlıurfa	3	,5	19	3,0	8	1,3	20	3,2	4	,6	$3,05^{a}$	
Toplam	45	7,1	305	48,4	133	21,1	116	18,4	31	4,9	2,65	
Cinsiyetiniz											X	
Erkek	29	4,6	218	34,6	104	16,5	93	14,8	21	3,3	2,69	Z=2,010
Kadın	16	2,5	87	13,8	29	4,6	23	3,7	10	1,6	2,53	
Toplam	45	7,1	305	48,4	133	21,1	116	18,4	31	4,9	2,65	p=0,044
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	25	4,0	180	28,6	77	12,2	54	8,6	13	2,1	2,57	F=3,067
İlçe/Kasaba	19	3,0	109	17,3	44	7,0	53	8,4	16	2,5	2,74	
Köy	1	,2	16	2,5	12	1,9	9	1,4	2	,3	2,87	p=0,047
Toplam	45	7,1	305	48,4	133	21,1	116	18,4	31	4,9	2,65	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, Z: Mann Whitney U değeri, p:Anlamlılık düzeyi. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.20. Kendini grubun değerli bir elemanı olarak görme durumunun dağılımı.

Kendimi grubun değerli bir elemanı olarak görüyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	5	,8	28	4,4	12	1,9	7	1,1	6	1,0	2,67[a]	F=2,914
Erzurum	15	2,4	34	5,4	13	2,1	10	1,6	1	,2	2,28[bc]	
İstanbul	13	2,4	34	5,4	13	2,1	10	1,6	1	,2	2,48[abc]	p=0,008
İzmir	4	,6	54	8,6	29	4,6	20	3,2	4	,6	2,69[a]	
Konya	17	2,7	62	9,8	31	4,9	16	2,5	8	1,3	2,52[ab]	
Samsun	6	1,0	40	6,3	8	1,3	4	,6	0	,0	2,17[c]	
Şanlıurfa	2	,3	30	4,8	10	1,6	10	1,6	2	,3	2,62[a]	
Toplam	62	9,8	320	50,8	139	22,1	84	13,3	25	4,0	2,50	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.21. Çalışma yaşamında ırk, cinsiyet, siyasi görüş, yaşam biçimi gibi nedenlerden (ya da başka nedenlerden) kaynaklanan ön yargılarla karşılaşmama durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda ırk, cinsiyet, siyasi görüş, yaşam biçimi gibi nedenlerden (ya da başka nedenlerden) kaynaklanan ön yargılarla karşılaşmıyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	1	,2	21	3,3	5	,8	16	2,5	15	2,4	3,39[a]	F=2,667
Erzurum	10	1,6	29	4,6	10	1,6	12	1,9	12	1,9	2,82[b]	
İstanbul	12	1,9	47	7,5	27	4,3	39	6,2	17	2,7	3,01[ab]	p=0,015
İzmir	8	1,3	47	7,5	16	2,5	26	4,1	14	2,2	2,91[b]	
Konya	19	3,0	51	8,1	19	3,0	28	4,4	17	2,7	2,79[b]	
Samsun	6	1,0	30	4,8	5	,8	13	2,1	4	,6	2,63[b]	
Şanlıurfa	6	1,0	26	4,1	8	1,3	7	1,1	7	1,1	2,68[b]	
Toplam	62	9,8	251	39,8	90	14,3	141	22,4	86	13,7	2,90	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.22. Gelecekte (istenildiği takdirde) idari görevler alabilme olanağı bulunma durumunun dağılımı.

Gelecekte (istediğim takdirde) idari görevler alabilme olanağım bulunmaktadır												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Yaşınız											X	
23-29	11	1,7	45	7,1	41	6,5	36	5,7	23	3,7	3,09[b]	F=5,885
30-39	15	2,4	95	15,1	65	10,3	73	11,6	31	4,9	3,03[b]	
40-49	7	1,1	34	5,4	37	5,9	46	7,3	19	3,0	3,25[b]	p=0,001
50 ve üzeri	5	,8	3	,5	10	1,6	17	2,7	17	2,7	3,73[a]	
Toplam	38	6,0	177	28,1	153	24,3	172	27,3	90	14,3	3,15	

Çizelge 3.2.22. (Devam) Gelecekte (istenildiği takdirde) idari görevler alabilme olanağı bulunma durumunun dağılımı.

Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											X	
1 yıldan az	1	,2	4	,6	3	,5	1	,2	1	,2	2,70[b]	F=4,613
1-5 yıl	17	2,7	70	11,1	59	9,4	62	9,8	33	5,2	3,09[bc]	p<0,000
6-10 yıl	6	1,0	49	7,8	33	5,2	34	5,4	18	2,9	3,06[bc]	
11-20 yıl	10	1,6	40	6,3	34	5,4	43	6,8	11	1,7	3,03[bc]	
21-30 yıl	3	,5	14	2,2	21	3,3	29	4,6	22	3,5	3,59[ab]	
30 yıldan >	1	,2	0	,0	3	,5	3	,5	5	,8	3,91[a]	
Toplam	38	6,0	177	28,1	153	24,3	172	27,3	90	14,3	3,15	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	23	3,7	79	12,5	99	15,7	100	15,9	48	7,6	3,20[b]	F=9,377
İlçe/Kasaba	14	2,2	92	14,6	46	7,3	62	9,8	27	4,3	2,98[b]	p<0,000
Köy	1	,2	6	1,0	8	1,3	10	1,6	15	2,4	3,80[a]	
Toplam	38	6,0	177	28,1	153	24,3	172	27,3	90	14,3	3,15	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.23. Çalışma yaşamında karşılaşılan problemlerde yasaların koruduğunu düşünme durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda karşılaştığım problemlerde yasaların beni koruduğunu düşünüyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	0	,0	11	1,7	7	1,1	27	4,3	13	2,1	3,72[ab]	F=4,231
Erzurum	2	,3	14	2,2	18	2,9	18	2,9	21	3,3	3,57[abc]	p<0,000
İstanbul	5	,8	30	4,8	47	7,5	42	6,7	18	2,9	3,26[c]	
İzmir	0	,0	9	1,4	28	4,4	52	8,3	22	3,5	3,78[a]	
Konya	4	,6	26	4,1	40	6,3	40	6,3	24	3,8	3,40[bc]	
Samsun	0	,0	14	2,2	16	2,5	20	3,2	8	1,3	3,37[bc]	
Şanlıurfa	2	,3	7	1,1	8	1,3	18	2,9	19	3,0	3,83[a]	
Toplam	13	2,1	111	17,6	164	26,0	217	34,4	125	19,8	3,52	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	9	1,4	73	11,6	91	14,4	162	25,7	99	15,7	3,61[a]	F=7,040
VKE/BAE	3	,5	26	4,1	61	9,7	44	7,0	23	3,7	3,36[ab]	p=0,001
GKLM	1	,2	12	1,9	12	1,9	11	1,7	3	,5	3,07[b]	
Toplam	13	2,1	111	17,6	164	26,0	217	34,4	125	19,8	3,52	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	7	1,1	67	10,6	106	16,8	116	18,4	53	8,4	3,40	F=5,075
İlçe/Kasaba	5	,8	39	6,2	49	7,8	86	13,7	62	9,8	3,66	p=0,007
Köy	1	,2	5	,8	9	1,4	15	2,4	10	1,6	3,70	
Toplam	13	2,1	111	17,6	164	26,0	217	34,4	125	19,8	3,52	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.24. Tepkiye maruz kalmaktan korkmaksızın üstler karşısında görüşlerine katılmadığını açıkça dile getirebilme durumunun dağılımı.

Tepkiye maruz kalmaktan korkmaksızın üstlerim karşısında onların görüşlerine katılmadığımı açıkça dile getirebiliyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	4	,6	22	3,5	10	1,6	14	2,2	8	1,3	3,00[ab]	F=2,197
Erzurum	10	1,6	28	4,4	13	2,1	13	2,1	9	1,4	2,76[ab]	p=0,042
İstanbul	9	1,4	43	6,8	32	5,1	32	5,1	26	4,1	3,16[a]	
İzmir	4	,6	38	6,0	23	3,7	30	4,8	16	2,5	3,14[a]	
Konya	15	2,4	51	8,1	25	4,0	24	3,8	19	3,0	2,85[ab]	
Samsun	11	1,7	21	3,3	8	1,3	14	2,2	4	,6	2,63[b]	
Şanlıurfa	3	,5	24	3,8	7	1,1	11	1,7	9	1,4	2,98[ab]	
Toplam	56	8,9	227	36,0	118	18,7	138	21,9	91	14,4	2,96	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	30	4,8	110	17,5	67	10,6	87	13,8	55	8,7	3,07	F=4,554
İlçe/Kasaba	23	3,7	106	16,8	44	7,0	36	5,7	32	5,1	2,78	p=0,011
Köy	3	,5	11	1,7	7	1,1	15	2,4	4	,6	3,15	
Toplam	56	8,9	227	36,0	118	18,7	138	21,9	91	14,4	2,96	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.25. Çalışma ortamında kendisiyle ilgili resmi bilgilerin ya da kendisine ilişkin konularda herkesin bilmesinden rahatsızlık duyulacak bilgilerin gerektiği gibi gizli tutulduğunu düşünme durumunun dağılımı.

Çalışma ortamımda benimle ilgili resmi bilgilerin ya da kendime ilişkin konularda herkesin bilmesinden rahatsızlık duyacağım bilgilerin gerektiği gibi gizli tutulduğunu düşünüyorum												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Medeni Durumunuz											X	
Evli	12	1,9	141	22,4	159	25,2	100	15,9	49	7,8	3,07	t=,006
Bekar	5	,8	65	10,3	35	5,6	41	6,5	23	3,7	3,07	
Toplam	17	2,7	206	32,7	194	30,8	141	22,4	72	11,4	3,07	p=0,003

X:Ortalama puan, t: t testi değeri, p:Anlamlılık düzeyi.

Çizelge 3.2.26. Çalışma yaşamında yapılan/yapılacak görevlerin açıkça tanımlanma durumunun dağılımı.

Çalışma yaşamımda yaptığım/yapacağım görevler açıkça tanımlanmaktadır												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	0	,0	28	4,4	10	1,6	17	2,7	3	,5	2,91[bc]	F=3,480
Erzurum	3	,5	32	5,1	7	1,1	16	2,5	15	2,4	3,10[bc]	p=0,02
İstanbul	9	1,4	69	11,0	24	3,8	28	4,4	12	1,9	2,75[c]	
İzmir	4	,6	42	6,7	25	4,0	30	4,8	10	1,6	3,00[bc]	
Konya	6	1,0	40	6,3	33	5,2	37	5,9	18	2,9	3,15[ab]	
Samsun	0	,0	28	4,4	7	1,1	17	2,7	6	1,0	3,01[bc]	
Şanlıurfa	1	,2	13	2,1	10	1,6	18	2,9	12	1,9	3,50[a]	
Toplam	23	3,7	252	40,0	116	18,4	163	25,9	76	12,1	3,02	

Çizelge 3.2.26. (Devam) Çalışma yaşamında yapılan/yapılacak görevlerin açıkça tanımlanma durumunun dağılımı.

Cinsiyetiniz											X	
Erkek	12	1,9	167	26,5	92	14,6	132	21,0	62	9,8	3,13	Z=1,285
Kadın	11	1,7	85	13,5	24	3,8	31	4,9	14	2,2	2,70	
Toplam	23	3,7	252	40,0	116	18,4	163	25,9	76	12,1	3,02	p<0,000
Medeni Durumunuz											X	
Evli	14	2,2	187	29,7	87	13,8	126	20,0	47	7,5	3,01	t=,589
Bekar	9	1,4	65	10,3	29	4,6	37	5,9	29	4,6	3,07	
Toplam	23	3,7	252	40,0	116	18,4	163	25,9	76	12,1	3,02	p=0,017
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	11	1,7	146	23,2	82	13,0	128	20,3	67	10,6	3,21[a]	F=20,985
VKE/BAE	8	1,3	84	13,3	29	4,6	29	4,6	7	1,1	2,63[b]	
GKLM	4	,6	22	3,5	5	,8	6	1,0	2	,3	2,48[b]	p<0,000
Toplam	23	3,7	252	40,0	116	18,4	163	25,9	76	12,1	3,02	
Kadro Durumunuz											X	
SKG	9	1,4	98	15,6	50	7,9	73	11,6	44	7,0	3,16[a]	F=4,243
İKK	10	1,6	105	16,7	49	7,8	66	10,5	25	4,0	2,96[ab]	p=0,015
BKG	4	,6	49	7,8	17	2,7	24	3,8	7	1,1	2,81[b]	
Toplam	23	3,7	252	40,0	116	18,4	163	25,9	76	12,1	3,02	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	15	2,4	169	26,8	65	10,3	76	12,1	24	3,8	2,78[b]	F=18,873
İlçe/Kasaba	5	,8	75	11,9	43	6,8	75	11,9	43	6,8	3,31[a]	p<0,000
Köy	3	,5	8	1,3	8	1,3	12	1,9	9	1,4	3,40[a]	
Toplam	23	3,7	252	40,0	116	18,4	163	25,9	76	12,1	3,02	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, Z. Mann Whitney U değeri, t: t testi değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş. a,b,c: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.2.27. Çalışma zamanları dışında geriye kalan zamanın sosyal hayat için yeterli olma durumunun dağılımı.

Çalışma zamanlarım dışında geriye kalan zaman sosyal hayatım için yeterlidir												
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		İstatistik Değerleri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Bölgeniz											X	
Adana	3	,5	32	5,1	3	,5	11	1,7	9	1,4	2,84[b]	F=2,995
Erzurum	6	1,0	23	3,7	3	,5	22	3,5	19	3,0	3,34[a]	
İstanbul	17	2,7	69	11,0	14	2,2	23	3,7	19	3,0	2,70[b]	p=0,07
İzmir	4	,6	58	9,2	13	2,1	25	4,0	11	1,7	2,82[b]	
Konya	10	1,6	68	10,8	17	2,7	25	4,0	14	2,2	2,73[b]	
Samsun	5	,8	32	5,1	4	,6	13	2,1	4	,6	2,63[b]	
Şanlıurfa	1	,2	27	4,3	4	,6	14	2,2	8	1,3	3,01[ab]	
Toplam	46	7,3	309	49,0	58	9,2	133	21,1	84	13,3	2,84	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											X	
GTHM	26	4,1	206	32,7	39	6,2	94	14,9	69	11,0	2,94	F=4,732
VKE/BAE	16	2,5	85	13,5	15	2,4	28	4,4	13	2,1	2,59	
GKLM	4	,6	18	2,9	4	,6	11	1,7	2	,3	2,71	p=0,009
Toplam	46	7,3	309	49,0	58	9,2	133	21,1	84	13,3	2,84	

Çizelge 3.2.27. (Devam) Çalışma zamanları dışında geriye kalan zamanın sosyal hayat için yeterli olma durumunun dağılımı.

Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											X	
İl	26	4,1	186	29,5	31	4,9	74	11,7	32	5,1	2,71	F=4,780
İlçe/Kasaba	16	2,5	105	16,7	21	3,3	54	8,6	45	7,1	3,02	p=0,009
Köy	4	,6	18	2,9	6	1,0	5	,8	7	1,1	2,82	
Toplam	46	7,3	309	49,0	58	9,2	133	21,1	84	13,3	2,84	

X:Ortalama puan, F:Varyans değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

3.3. Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişkenlerle (Bölüm 3, 1-20. Sorular) Karşılaştırılması

Çizelge 3.3.1. Kamuda çalışmayı tercih etme durumunun dağılımı.

Kamuda çalışmayı tercih etme nedeniniz nedir									
	Garanti bir iş olması / Sosyal güvencesi olması		Gelirinin düzenli olması ve geçimi kolaylaştırması		İşyeri (Muay. ve Pol. vb) giderlerinin olmaması		Çalışma saatlerinin uygunluğu		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Yaşınız									
23-29	70	11,1	37	5,9	7	1,1	42	6,7	X^2=33,109
30-39	168	26,7	50	7,9	10	1,6	51	8,1	p<0,000
40-49	102	16,2	19	3,0	6	1,0	16	2,5	
50 ve üzeri	40	6,3	8	1,3	2	,3	2	,3	
Toplam	380	60,3	114	18,1	25	4,0	111	17,6	
Varsa Çocuk Sayısı									
0	126	20,0	57	9,0	10	1,6	55	8,7	X^2=34,865
1	93	14,8	25	4,0	6	1,0	34	5,4	p=0,003
2	123	19,5	23	3,7	9	1,4	18	2,9	
3	32	5,1	6	1,0	0	,0	3	,5	
4	6	1,0	2	,3	0	,0	1	,2	
5	0	,0	1	,2	0	,0	0	,0	
Toplam	380	60,3	114	18,1	25	4,0	111	17,6	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği									
GTHM	240	38,1	85	13,5	20	3,2	89	14,1	X^2=16,467
VKE/BAE	113	17,9	23	3,7	3	,5	18	2,9	p=0,011
GKLM	27	4,3	6	1,0	2	,3	4	,6	
Toplam	380	60,3	114	18,1	25	4,0	111	17,6	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz									
1 yıldan az	4	,6	2	,3	0	,0	4	,6	X^2=41,863
1-5 yıl	115	18,3	56	8,9	10	1,6	60	9,5	p<0,000
6-10 yıl	87	13,8	22	3,5	6	1,0	25	4,0	
11-20 yıl	98	15,6	19	3,0	6	1,0	15	2,4	
21-30 yıl	67	10,6	12	1,9	3	,5	7	1,1	
30 yıldan >	9	1,4	3	,5	0	,0	0	,0	
Toplam	380	60,3	114	18,1	25	4,0	111	17,6	
Kadro Durumunuz									
SKG	132	21,0	60	9,5	10	1,6	72	11,4	X^2=38,102
İKK	181	28,7	39	6,2	9	1,4	26	4,1	p<0,000
BKG	67	10,6	15	2,4	6	1,0	13	11,7	
Toplam	380	60,3	114	18,1	25	4,0	111	17,6	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi									
İl	238	37,8	51	8,1	11	1,7	49	7,8	X^2=20,595
İlçe/Kasaba	123	19,5	54	8,6	12	1,9	52	8,3	p=0,002
Köy	19	3,0	9	1,4	2	,3	10	1,6	
Toplam	380	60,3	114	18,1	25	4,0	111	17,6	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.2. Kamuda çalışmayı ilk kez düşünme durumunun dağılımı.

Kamuda çalışmayı ilk kez ne zaman düşündünüz									
	Lise yıllarında		Fakülte yıllarında		Mezun olduktan sonra		Mezun olup, başka bir işte çalıştıktan sonra		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Bölgeniz									
Adana	6	1,0	12	1,9	16	2,5	24	3,8	X^2=32,051
Erzurum	13	2,1	11	1,7	16	2,5	33	5,2	p=0,022
İstanbul	25	4,0	28	4,4	42	6,7	47	7,5	
İzmir	11	1,7	24	3,8	45	7,1	31	4,9	
Konya	22	3,5	35	5,6	32	5,1	45	7,1	
Samsun	17	2,7	9	1,4	13	2,1	19	3,0	
Şanlıurfa	11	1,7	10	1,6	9	1,4	24	3,8	
Toplam	105	16,7	129	20,5	173	27,5	223	35,4	
Cinsiyetiniz									
Erkek	95	15,1	93	14,8	119	18,9	158	25,1	X^2=18,552
Kadın	10	1,6	36	5,7	54	8,6	65	10,3	p<0,000
Toplam	105	16,7	129	20,5	173	27,5	223	35,4	
Yaşınız									
23-29	10	1,6	37	5,9	57	9,0	52	8,3	X^2=73,375
30-39	59	9,4	35	5,6	54	8,6	131	20,8	p<0,000
40-49	30	4,8	39	6,2	40	6,3	34	5,4	
50 ve üzeri	6	1,0	18	2,9	22	3,5	6	1,0	
Toplam	105	16,7	129	20,5	173	27,5	223	35,4	
Varsa Çocuk Sayısı									
0	33	5,2	46	7,3	73	11,6	96	15,2	X^2=30,292
1	25	4,0	32	5,1	41	6,5	60	9,5	p<0,000
2	30	4,8	39	6,2	50	7,9	54	8,6	
3	10	1,6	10	1,6	9	1,4	12	1,9	
4	6	1,0	2	,3	0	,0	1	,2	
5	1	,2	0	,0	0	,0	0	,0	
Toplam	105	16,7	129	20,5	173	27,5	223	35,4	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği									
GTHM	67	10,6	79	12,5	114	18,1	174	27,6	X^2=18,791
VKE/BAE	34	5,4	39	6,2	49	7,8	35	5,6	p=0,005
GKLM	4	,6	11	1,7	10	1,6	14	2,2	
Toplam	105	16,7	129	20,5	173	27,5	223	35,4	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz									
1 yıldan az	0	,0	5	,8	3	,5	2	,3	X^2=121,045
1-5 yıl	16	2,5	47	7,5	71	11,3	107	17,0	p<0,000
6-10 yıl	16	2,5	18	2,9	30	4,8	76	12,1	
11-20 yıl	51	8,1	26	4,1	36	5,7	25	4,0	
21-30 yıl	19	3,0	28	4,4	29	4,6	13	2,1	
30 yıldan >	3	,5	5	,8	4	,6	0	,0	
Toplam	105	16,7	129	20,5	173	27,5	223	35,4	
Kadro Durumunuz									
SKG	21	3,3	52	8,3	78	12,4	123	19,5	X^2=43,234
İKK	68	10,8	52	8,3	64	10,2	71	11,3	p<0,000
BKG	16	2,5	25	4,0	31	4,9	29	4,6	
Toplam	105	16,7	129	20,5	173	27,5	223	35,4	

Çizelge 3.3.2. (Devam) Kamuda çalışmayı ilk kez düşünme durumunun dağılımı.

Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi									
İl	70	11,1	83	13,2	98	15,6	98	15,6	X^2=25,307
İlçe/Kasaba	34	5,4	40	6,3	62	9,8	105	16,7	p<0,000
Köy	1	,2	6	1,0	13	2,1	20	3,2	
Toplam	105	16,7	129	20,5	173	27,5	223	35,4	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.3. Kamuda çalışmaya yönelim durumunun dağılımı.

	Kamuda çalışmaya yöneliminiz nasıl oluştu												
	İş fırsatlarını ve imkânlarını göz önünde bulundurarak		Geleneksel yolları izleyerek		Fakültedeki öğretim üyelerinin tavsiyeleri		VHO'ların yönlendirmeleriyle		Kamuda çalışan tanıdığım veteriner hekimlerin tavsiyesi		Herhangi bir seçme kriteri olmaksızın		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Yaşınız													
23-29	75	11,9	11	1,7	3	,5	3	,5	23	3,7	41	6,5	X^2=39,642
30-39	120	19,0	32	5,1	3	,5	1	,2	33	5,2	90	14,3	p=0,001
40-49	48	7,6	33	5,2	4	,6	0	,0	16	2,5	42	6,7	
50 ve >	16	2,5	14	2,2	3	,5	0	,0	6	1,0	13	2,1	
Toplam	259	41,1	90	14,3	13	2,1	4	,6	78	12,4	186	29,5	
Medeni Durumunuz													
Evli	191	30,3	65	10,3	9	1,4	1	,2	49	7,8	146	23,2	X^2=11,859
Bekar	68	10,8	25	4,0	4	,6	3	,5	29	4,6	40	6,3	p=0,037
Toplam	259	41,1	90	14,3	13	2,1	4	,6	78	12,4	186	29,5	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği													
GTHM	180	28,6	50	7,9	4	,6	4	,6	61	9,7	135	21,4	X^2=27,404
VKE/BAE	66	10,5	32	5,1	8	1,3	0	,0	10	1,6	41	6,5	p=0,002
GKLM	13	2,1	8	1,3	1	,2	0	,0	7	1,1	10	1,6	
Toplam	259	41,1	90	14,3	13	2,1	4	,6	78	12,4	186	29,5	
Kaç yıldır kamuda çalışıyorsunuz													
1 yıldan az	4	,6	1	,2	0	,0	0	,0	3	,5	2	,3	X^2=71,372
1-5 yıl	110	17,5	15	2,4	4	,6	4	,6	40	6,3	68	10,8	p<0,000
6-10 yıl	66	10,5	17	2,7	0	,0	0	,0	14	2,2	43	6,8	
11-20 yıl	47	7,5	31	4,9	4	,6	0	,0	13	2,1	43	6,8	
21-30 yıl	31	4,9	19	3,0	5	,8	0	,0	7	1,1	27	4,3	
30 yıldan>	1	,2	7	1,1	0	,0	0	,0	1	,2	3	,5	
Toplam	259	41,1	90	14,3	13	2,1	4	,6	78	12,4	186	29,5	

Çizelge 3.3.3. (Devam) Kamuda çalışmaya yönelim durumunun dağılımı.

Kadro durumunuz													
SKG	129	20,5	19	3,0	4	,6	4	,6	45	7,1	73	11,6	X^2=43,234
İKK	90	14,3	54	8,6	4	,6	0	,0	22	3,5	85	13,5	p<0,000
BKG	40	6,3	17	2,7	5	,8	0	,0	11	1,7	28	4,4	
Toplam	259	41,1	90	14,3	13	2,1	4	,6	78	12,4	186	29,5	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi													
İl	135	21,4	66	10,5	10	1,6	1	,2	30	4,8	107	17,0	X^2=25,307
İlçe/Kasaba	103	16,3	22	3,5	3	,5	3	,5	42	6,7	68	10,8	p<0,000
Köy	21	3,3	2	,3	0	,0	0	,0	6	1,0	11	1,7	
Toplam	259	41,1	90	14,3	13	2,1	4	,6	78	12,4	186	29,5	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.4. Kamuda veteriner hekimliği açısından hissedilenleri en iyi şekilde tanımlama durumunun dağılımı.

Kamuda veteriner hekimliği açısından hissettiklerinizi, aşağıdaki cümlelerden hangisi en iyi şekilde tanımlamaktadır									
	Beni gerçekten tatmin edebilecek tek çalışma alanı		Eşit derecede tatmin edici bulduğum birkaç alandan biri		Tüm şartlar değerlendirildiğinde düşünülebilecek en ideal alan olduğunu söyleyemem		Tatmin edici olup olmadığını düşünmeksizin karar verdiğim bir alan		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği									
GTHM	23	3,7	51	8,1	168	26,7	192	30,5	X^2=16,183
VKE/BAE	8	1,3	36	5,7	59	9,4	54	8,6	p=0,013
GKLM	0	,0	9	1,4	13	2,1	17	2,7	
Toplam	31	4,9	96	15,2	240	38,1	263	41,7	
Kadro Durumunuz									
SKG	21	3,3	38	6,0	113	17,9	102	16,2	X^2=13,635
İKK	5	,8	41	6,5	95	15,1	114	18,1	p=0,034
BKG	5	,8	17	2,7	32	5,1	47	7,5	
Toplam	31	4,9	96	15,2	240	38,1	263	41,7	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.5. Kamuda çalışan bir veteriner hekim olarak en sık karşılaşılan sorun türünü belirtme durumunun dağılımı.

Kamuda çalışan bir veteriner hekim olarak en sık karşılaştığınız sorun türünü belirtiniz									
	Mali ve özlük haklarından kaynaklanan sorunlar		Yeni teşkilat yapısından kaynaklanan sorunlar		İş yükü fazlalığı / personel yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar		Deontolojik ve etik sorunlar		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Bölgeniz									
Adana	20	3,2	8	1,3	22	3,5	8	1,3	X^2=43,531
Erzurum	22	3,5	11	1,7	24	3,8	16	2,5	p=0,001
İstanbul	54	8,6	17	2,7	46	7,3	25	4,0	
İzmir	39	6,2	19	3,0	31	4,9	22	3,5	
Konya	31	4,9	38	6,0	22	3,5	43	6,8	
Samsun	25	4,0	13	2,1	11	1,7	9	1,4	
Şanlıurfa	20	3,2	12	1,9	11	1,7	11	1,7	
Toplam	211	33,5	118	18,7	167	26,5	134	21,3	
Yaşınız									
23-29	41	6,5	34	5,4	55	8,7	26	4,1	X^2=21,706
30-39	95	15,1	44	7,0	72	11,4	68	10,8	p=0,010
40-49	59	9,4	24	3,8	30	4,8	30	4,8	
50 ve üzeri	16	2,5	16	2,5	10	1,6	10	1,6	
Toplam	211	33,5	118	18,7	167	26,5	134	21,3	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği									
GTHM	119	18,9	91	14,4	152	24,1	72	11,4	X^2=74,393
VKE/BAE	78	12,4	20	3,2	10	1,6	49	7,8	p<0,000
GKLM	14	2,2	7	1,1	5	,8	13	2,1	
Toplam	211	33,5	118	18,7	167	26,5	134	21,3	

Çizelge 3.3.5. (Devam) Kamuda çalışan bir veteriner hekim olarak en sık karşılaşılan sorun türünü belirtme durumunun dağılımı.

Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz									
1 yıldan az	0	,0	5	,8	4	,6	1	,2	X^2=28,007
1-5 yıl	72	11,4	49	7,8	72	11,4	48	7,6	p=0,022
6-10 yıl	49	7,8	22	3,5	37	5,9	32	5,1	
11-20 yıl	57	9,0	15	2,4	33	5,2	33	5,2	
21-30 yıl	30	4,8	22	3,5	19	3,0	18	2,9	
30 yıldan >	3	,5	5	,8	2	,3	2	,3	
Toplam	211	33,5	118	18,7	167	26,5	134	21,3	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi									
İl	138	21,9	53	8,4	76	12,1	82	13,0	X^2=31,690
İlçe/Kasaba	67	10,6	50	7,9	82	13,0	42	6,7	p<0,000
Köy	6	1,0	15	2,4	9	1,4	10	1,6	
Toplam	211	33,5	118	18,7	167	26,5	134	21,3	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü.

Çizelge 3.3.6. Deontolojik ve/veya etik sorunların en sık yaşanma durumunun dağılımı.

Deontolojik ve/veya etik sorunları en sık kimlerle yaşamaktasınız									
	Amirlerimle		Meslektaşlarımla		Diğer meslek mensuplarıyla		Çalıştığınız kuruma göre muhatap olduğunuz kişilerle		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Yaşınız									
23-29	27	4,3	24	3,8	23	3,7	82	13,0	X^2=19,833
30-39	67	10,6	67	10,6	39	6,2	106	16,8	p=0,019
40-49	36	5,7	33	5,2	21	3,3	53	8,4	
50 ve üzeri	14	2,2	18	2,9	7	1,1	13	2,1	
Toplam	144	22,9	142	22,5	90	14,3	254	40,3	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği									
GTHM	78	12,4	80	12,7	59	9,4	217	34,4	X^2=67,906
VKE/BAE	50	7,9	57	9,0	24	3,8	26	4,1	p<0,000
GKLM	16	2,5	5	,8	7	1,1	11	1,7	
Toplam	144	22,9	142	22,5	90	14,3	254	40,3	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz									
1 yıldan az	0	,0	0	,0	4	,6	6	1,0	X^2=42,532
1-5 yıl	42	6,7	42	6,7	32	5,1	125	19,8	p<0,000
6-10 yıl	38	6,0	35	5,6	17	2,7	50	7,9	
11-20 yıl	36	5,7	34	5,4	23	3,7	45	7,1	
21-30 yıl	27	4,3	26	4,1	11	1,7	25	4,0	
30 yıldan >	1	,2	5	,8	3	,5	3	,5	
Toplam	144	22,9	142	22,5	90	14,3	254	40,3	
Kadro Durumunuz									
SKG	49	7,8	49	7,8	37	5,9	139	22,1	X^2=29,076
İKK	71	11,3	58	9,2	39	6,2	87	13,8	p<0,000
BKG	24	3,8	35	5,6	14	2,2	28	4,4	
Toplam	144	22,9	142	22,5	90	14,3	254	40,3	

Çizelge 3.3.6. (Devam) Deontolojik ve/veya etik sorunların en sık yaşanma durumunun dağılımı.

Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi									
İl	97	15,4	90	14,3	61	9,7	101	16,0	X^2=43,768
İlçe/Kasaba	40	6,3	43	6,8	24	3,8	134	21,3	p<0,000
Köy	7	1,1	9	1,4	5	,8	19	3,0	
Toplam	144	22,9	142	22,5	90	14,3	254	40,3	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.7. Veteriner hekimliği mesleğini en iyi şekilde tanımlama durumunun dağılımı.

Size göre, aşağıdaki cümlelerden hangisi veteriner hekimliği mesleğini en iyi şekilde tanımlamaktadır											
	Toplumda yüksek saygınlığa sahip bir meslek		Halk sağlığına da hizmet eden bir meslek		Güvenli ve kazançlı bir meslek		Hayvanlara doğrudan yardım eden bir meslek		Diğer mesleklere göre daha fazla çalışmayı gerektiren bir meslek		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Bölgeniz											
Adana	8	1,3	24	3,8	1	,2	10	1,6	15	2,4	X^2=43,431
Erzurum	3	,5	38	6,0	2	,3	6	1,0	24	3,8	
İstanbul	6	1,0	92	14,6	4	,6	15	2,4	25	4,0	p=0,009
İzmir	5	,8	66	10,5	0	,0	11	1,7	29	4,6	
Konya	6	1,0	71	11,3	7	1,1	15	2,4	35	5,6	
Samsun	3	,5	33	5,2	1	,2	7	1,1	14	2,2	
Şanlıurfa	0	,0	20	3,2	1	,2	10	1,6	23	3,7	
Toplam	31	4,9	344	54,6	16	2,5	74	11,7	165	26,2	
Yaşınız											
23-29	8	1,3	88	14,0	5	,8	21	3,3	34	5,4	X^2=21,585
30-39	16	2,5	131	20,8	5	,8	37	5,9	90	14,3	
40-49	6	1,0	90	14,3	3	,5	13	2,1	31	4,9	p=0,042
50 ve üzeri	1	,2	35	5,6	3	,5	3	,5	10	1,6	
Toplam	31	4,9	344	54,6	16	2,5	74	11,7	165	26,2	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											
GTHM	23	3,7	213	33,8	12	1,9	51	8,1	135	21,4	X^2=23,406
VKE/BAE	7	1,1	103	16,3	4	,6	20	3,2	23	3,7	
GKLM	1	3,2	28	8,1	0	,0	3	4,1	7	4,2	p=0,003
Toplam	31	4,9	344	54,6	16	2,5	74	11,7	165	26,2	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											
İl	17	2,7	216	34,3	7	1,1	36	4,9	73	11,6	X^2=27,685
İlçe/Kasaba	14	2,2	116	18,4	7	1,1	31	4,9	73	11,6	
Köy	0	,0	12	1,9	2	,3	7	1,1	19	3,0	p=0,001
Toplam	31	4,9	344	54,6	16	2,5	74	11,7	165	26,2	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü.

Çizelge 3.3.8. Lisans döneminde verilen/verilecek olan ayrı bir *"Veteriner Hekimliği Mevzuatı"* dersinin kamudaki çalışma hayatına yararlı olma durumunun dağılımı.

Lisans döneminde verilen/verilecek olan ayrı bir *"Veteriner Hekimliği Mevzuatı"* dersinin kamudaki çalışma hayatında yararlı olacağını düşünüyor musunuz							
	Evet		Hayır		Kararsızım		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Yaşınız							
23-29	112	17,8	20	3,2	24	3,8	X^2=16,567
30-39	215	34,1	36	5,7	28	4,4	p=0,011
40-49	124	19,7	11	1,7	8	1,3	
50 ve üzeri	47	7,5	2	,3	3	,5	
Toplam	498	79,0	69	11,0	63	10,0	
Medeni Durumunuz							
Evli	384	61,0	40	6,3	37	5,9	X^2=18,748
Bekar	114	18,1	29	4,6	26	4,1	p<0,000
Toplam	498	79,0	69	11,0	63	10,0	
Varsa Çocuk Sayısı							
0	174	27,6	39	6,2	35	5,6	X^2=21,473
1	131	20,8	13	2,1	14	2,2	p=0,018
2	147	23,3	14	2,2	12	1,9	
3	37	5,9	2	,3	2	,3	
4	8	1,3	1	,2	0	,0	
5	1	,2	0	,0	0	,0	
Toplam	498	79,0	69	11,0	63	10,0	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz							
1 yıldan az	8	1,3	1	,2	1	,2	X^2=24,761
1-5 yıl	171	27,1	36	5,7	34	5,4	p=0,006
6-10 yıl	112	17,8	16	2,5	12	1,9	
11-20 yıl	114	18,1	11	1,7	13	2,1	
21-30 yıl	83	13,2	5	,8	1	,2	
30 yıldan >	10	1,6	0	,0	2	,3	
Toplam	498	79,0	69	11,0	63	10,0	
Kadro Durumunuz							
SKG	200	31,7	39	6,2	35	5,6	X^2=11,551
İKK	213	33,8	20	3,2	22	3,5	p=0,021
BKG	85	13,5	10	1,6	6	1,0	
Toplam	498	79,0	69	11,0	63	10,0	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi							
İl	291	46,2	31	4,9	27	4,3	X^2=10,715
İlçe/Kasaba	175	27,8	35	5,6	31	4,9	p=0,030
Köy	32	5,1	3	,5	5	,8	
Toplam	498	79,0	69	11,0	63	10,0	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.9. İşin bir parçası olarak evde çalışma durumunun dağılımı.

İşinizin bir parçası olarak evde ne sıklıkta çalışırsınız													
	Hiç		Yılda bir kaç kez		Ayda yaklaşık bir kere		Haftada yaklaşık bir kere		Haftada birden çok		Genelde evde çalışırım		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Cinsiyetiniz													
Erkek	91	14,4	82	13,0	91	14,4	74	11,7	104	16,5	23	3,7	X^2=19,744
Kadın	34	5,4	51	8,1	23	3,7	31	4,9	22	3,5	4	,6	
Toplam	125	19,8	133	21,1	114	18,1	105	16,7	126	20,0	27	4,3	p=0,001
Varsa Çocuk Sayısı													
0	58	9,2	44	7,0	44	7,0	40	6,3	52	8,3	10	1,6	X^2=40,178
1	18	2,9	44	7,0	28	4,4	39	6,2	26	4,1	3	,5	
2	41	6,5	37	5,9	33	5,2	17	2,7	35	5,6	10	1,6	p=0,028
3	7	1,1	5	,8	7	1,1	7	1,1	12	1,9	3	,5	
4	1	,2	3	,5	1	,2	2	,3	1	,2	1	,2	
5	0	,0	0	,0	1	,2	0	,0	0	,0	0	,0	
Toplam	125	19,8	133	21,1	114	18,1	105	16,7	126	20,0	27	4,3	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği													
GTHM	75	11,9	95	15,1	88	14,0	70	11,1	92	14,6	14	2,2	X^2=34,311
VKE/BAE	30	4,8	33	5,2	24	3,8	29	4,6	30	4,8	11	1,7	
GKLM	20	3,2	5	,8	2	,3	6	1,0	4	,6	2	,3	p<0,000
Toplam	125	19,8	133	21,1	114	18,1	105	16,7	126	20,0	27	4,3	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi													
İl	78	12,4	83	13,2	53	8,4	59	9,4	60	9,5	16	2,5	X^2=19,345
İlçe/Kasaba	36	5,7	44	7,0	53	8,4	37	5,9	60	9,5	11	1,7	
Köy	11	1,7	6	1,0	8	1,3	9	1,4	6	1,0	0	,0	p=0,035
Toplam	125	19,8	133	21,1	114	18,1	105	16,7	126	20,0	27	4,3	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü.

Çizelge 3.3.10. Kendine veya aileye zaman ayırma durumunun dağılımı.

Kendinize veya ailenize zaman ayırmak ne kadar zor oluyor									
	Hiç zor değil		Zor değil		Biraz zor		Çok zor		İstatistik
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Değerleri
Bölgeniz									
Adana	5	,8	20	3,2	28	4,4	5	,8	X^2=56,731
Erzurum	5	,8	19	3,0	32	5,1	17	2,7	
İstanbul	28	4,4	64	10,2	40	6,3	10	1,6	p<0,000
İzmir	8	1,3	47	7,5	48	7,6	8	1,3	
Konya	8	1,3	64	10,2	51	8,1	11	1,7	
Samsun	7	1,1	24	3,8	23	3,7	4	,6	
Şanlıurfa	2	,3	14	2,2	30	4,8	8	1,3	
Toplam	63	10,0	252	40,0	252	40,0	63	10,0	
Cinsiyetiniz									
Erkek	47	7,5	198	31,4	169	26,8	51	8,1	X^2=10,572
Kadın	16	2,5	54	8,6	83	13,2	12	1,9	
Toplam	63	10,0	252	40,0	252	40,0	63	10,0	p=0,014
Yaşınız									
23-29	29	4,6	63	10,0	53	8,4	11	1,7	X^2=23,176
30-39	22	3,5	112	17,8	112	17,8	33	5,2	
40-49	9	1,4	52	8,3	66	10,5	16	2,5	p=0,006
50 ve üzeri	3	,5	25	4,0	21	3,3	3	,5	
Toplam	63	10,0	252	40,0	252	40,0	63	10,0	
Varsa Çocuk Sayısı									
0	37	5,9	105	16,7	86	13,7	20	3,2	X^2=28,711
1	15	2,4	57	9,0	69	11,0	17	2,7	
2	11	1,7	71	11,3	76	12,1	15	2,4	p=0,018
3	0	,0	17	2,7	15	2,4	9	1,4	
4	0	,0	2	,3	5	,8	2	,3	
5	0	,0	0	,0	1	,2	0	,0	
Toplam	63	10,0	252	40,0	252	40,0	63	10,0	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği									
GTHM	42	6,7	156	24,8	179	28,4	57	9,0	X^2=23,274
VKE/BAE	18	2,9	74	11,7	62	9,8	3	,5	
GKLM	3	,5	22	3,5	11	1,7	3	,5	p=0,001
Toplam	63	10,0	252	40,0	252	40,0	63	10,0	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi									
İl	34	5,4	154	24,4	135	21,4	26	4,1	X^2=15,517
İlçe/Kasaba	22	3,5	81	12,9	103	16,3	35	5,6	
Köy	7	1,1	17	2,7	14	2,2	2	,3	p=0,017
Toplam	63	10,0	252	40,0	252	40,0	63	10,0	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü.

Çizelge 3.3.11. İşin gereksinimlerinin aile hayatını etkileme durumunun dağılımı.

İşinizin gereksinimleri aile hayatınızı ne sıklıkta etkiler									
	Sık sık		Bazen		Nadiren		Hiç		İstatistik
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Değerleri
Yaşınız									
23-29	12	1,9	70	11,1	57	9,0	17	2,7	X^2=29,028
30-39	47	7,5	149	23,7	70	11,1	13	2,1	
40-49	29	4,6	76	12,1	35	5,6	3	,5	p=0,001
50 ve üzeri	10	1,6	29	4,6	11	1,7	2	,3	
Toplam	98	15,6	324	51,4	173	27,5	35	5,6	
Medeni Durumunuz									
Evli	75	11,9	247	39,2	120	19,0	19	3,0	X^2=9,749
Bekar	23	3,7	77	12,2	53	8,4	16	2,5	
Toplam	98	15,6	324	51,4	173	27,5	35	5,6	p=0,021
Varsa Çocuk Sayısı									
0	32	5,1	115	18,3	78	12,4	23	3,7	X^2=31,949
1	26	4,1	90	14,3	35	5,6	7	1,1	
2	25	4,0	91	14,4	53	8,4	4	,6	p=0,007
3	11	1,7	24	3,8	5	,8	1	,2	
4	4	,6	3	,5	2	,3	0	,0	
5	0	,0	1	,2	0	,0	0	,0	
Toplam	98	15,6	324	51,4	173	27,5	35	5,6	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz									
1 yıldan az	1	,2	3	,5	4	,6	2	,3	X^2=31,951
1-5 yıl	30	4,8	113	17,9	78	12,4	20	3,2	
6-10 yıl	24	3,8	75	11,9	39	6,2	2	,3	p=0,007
11-20 yıl	17	2,7	84	13,3	31	4,9	6	1,0	
21-30 yıl	23	3,7	44	7,0	18	2,9	4	,6	
30 yıldan >	3	,5	5	,8	3	,5	1	,2	
Toplam	98	15,6	324	51,4	173	27,5	35	5,6	
Kadro Durumunuz									
SKG	35	5,6	128	20,3	89	14,1	22	3,5	X^2=14,558
İKK	46	7,3	140	22,2	59	9,4	10	1,6	p=0,024
BKG	17	2,7	56	8,9	25	4,0	3	,5	
Toplam	98	15,6	324	51,4	173	27,5	35	5,6	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.12. Aile gereksinimlerinin iş hayatını etkileme durumunun dağılımı.

Ailenizin gereksinimleri iş hayatınızı ne sıklıkta etkiler									
	Sık sık		Bazen		Nadiren		Hiç		İstatistik
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Değerleri
Bölgeniz									
Adana	6	1,0	19	3,0	25	4,0	8	1,3	X^2=30,777
Erzurum	9	1,4	28	4,4	23	3,7	13	2,1	
İstanbul	8	1,3	56	8,9	47	7,5	31	4,9	p=0,031
İzmir	6	1,0	59	9,4	34	5,4	12	1,9	
Konya	5	,8	56	8,9	54	8,6	19	3,0	
Samsun	2	,3	24	3,8	25	4,0	7	1,1	
Şanlıurfa	9	1,4	22	3,5	15	2,4	8	1,3	
Toplam	45	7,1	264	41,9	223	35,4	98	15,6	
Medeni Durumunuz									
Evli	33	5,2	208	33,0	154	24,4	66	10,5	X^2=7,859
Bekar	12	1,9	56	8,9	69	11,0	32	5,1	
Toplam	45	7,1	264	41,9	223	35,4	98	15,6	p=0,049

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi.

Çizelge 3.3.13. Normal bir iş gününden sonra dinlenmek veya istenilen işi yapabilme durumunun dağılımı.

Normal bir iş gününden sonra dinlenmek veya istediğiniz işi yapabilmek için kaç saatiniz kalıyor									
	1-2		3-4		5-6		6>		İstatistik
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Değerleri
Cinsiyetiniz									
Erkek	121	19,2	197	31,3	99	15,7	48	7,6	X^2=19,787
Kadın	67	10,6	51	8,1	41	6,5	6	1,0	
Toplam	188	29,8	248	39,4	140	22,2	54	8,6	p<0,000
Yaşınız									
23-29	30	4,8	58	9,2	46	7,3	22	3,5	X^2=32,217
30-39	97	15,4	104	16,5	58	9,2	20	3,2	
40-49	52	8,3	61	9,7	25	4,0	5	,8	p<0,000
50 ve üzeri	9	1,4	25	4,0	11	1,7	7	1,1	
Toplam	188	29,8	248	39,4	140	22,2	54	8,6	
Varsa Çocuk Sayısı									
0	56	8,9	91	14,4	71	11,3	30	4,8	X^2=26,822
1	55	8,7	61	9,7	30	4,8	12	1,9	
2	59	9,4	72	11,4	33	5,2	9	1,4	p=0,030
3	13	2,1	20	3,2	5	,8	3	,5	
4	4	,6	4	,6	1	,2	0	,0	
5	1	,2	0	,0	0	,0	0	,0	
Toplam	188	29,8	248	39,4	140	22,2	54	8,6	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz									
1 yıldan az	3	,5	3	,5	4	,6	0	,0	X^2=25,706
1-5 yıl	55	8,7	92	14,6	65	10,3	29	4,6	
6-10 yıl	55	8,7	50	7,9	27	4,3	8	1,3	p=0,041
11-20 yıl	48	7,6	60	9,5	21	3,3	9	1,4	
21-30 yıl	25	4,0	37	5,9	20	3,2	7	1,1	
30 yıldan >	2	,3	6	1,0	3	,5	1	,2	
Toplam	188	29,8	248	39,4	140	22,2	54	8,6	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi.

Çizelge 3.3.14. Geçen yıl içinde izin kullanmadan çalışılan ayların dağılımı.

Geçen yıl içerisinde kaç ay izin kullanmadan çalıştınız													
	1		2		3		4		5		6		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Varsa Çocuk Sayısı													
0	6	1,0	4	,6	7	1,1	13	2,1	14	2,2	20	3,2	
1	6	1,0	2	,3	5	,8	3	,5	9	1,4	10	1,6	
2	4	,6	2	,3	2	,3	5	,8	9	1,4	13	2,1	
3	1	,2	0	,0	2	,3	0	,0	0	,0	4	,6	
4	1	,2	1	,2	0	,0	1	,2	0	,0	0	,0	
5	1	,2	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	
Toplam	19	3,0	9	1,4	16	2,5	22	3,5	32	5,1	47	7,5	

Çizelge 3.3.14. (Devam) Geçen yıl içinde izin kullanmadan çalışılan ayların dağılımı.

Geçen yıl içerisinde kaç ay izin kullanmadan çalıştınız													
	7		8		9		10		11		12		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Varsa Çocuk Sayısı													
0	12	1,9	16	2,5	14	2,2	18	2,9	82	13,0	42	6,7	X^2=79,741
1	8	1,3	14	2,2	7	1,1	15	2,4	62	9,8	17	2,7	
2	11	1,7	9	1,4	10	1,6	20	3,2	74	11,7	14	2,2	p=0,016
3	4	,6	1	,2	2	,3	4	,6	17	2,7	6	1,0	
4	1	,2	0	,0	2	,3	0	,0	3	,5	0	,0	
5	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0	
Toplam	36	5,7	40	6,3	35	5,6	57	9,0	238	37,8	79	12,5	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi.

Çizelge 3.3.15. Son üç yılda iş yerindeki çalışan durumunun dağılımı.

	Son üç yılda iş yerinizdeki çalışan sayısı										
	Çok arttı		Biraz arttı		Aynı kaldı		Biraz azaldı		Çok azaldı		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Bölgeniz											
Adana	15	2,4	27	4,3	10	1,6	6	1,0	0	,0	X^2=95,057
Erzurum	19	3,0	24	3,8	7	1,1	16	2,5	7	1,1	p<0,000
İstanbul	30	4,8	71	11,3	15	2,4	18	2,9	8	1,3	
İzmir	41	6,5	51	8,1	10	1,6	8	1,3	1	,2	
Konya	20	3,2	67	10,6	26	4,1	18	1,9	3	,5	
Samsun	22	3,5	32	5,1	0	,0	4	,6	0	,0	
Şanlıurfa	29	4,6	25	4,0	0	,0	0	,0	0	,0	
Toplam	176	27,9	297	47,1	68	10,8	70	11,1	19	3,0	
Medeni Durumunuz											
Evli	138	21,9	221	35,1	42	6,7	51	8,1	9	1,4	X^2=13,647
Bekar	38	6,0	76	12,1	26	4,1	19	3,0	10	1,6	p=0,009
Toplam	176	27,9	297	47,1	68	10,8	70	11,1	19	3,0	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											
1 yıldan az	1	,2	8	1,3	0	,0	1	,2	0	,0	X^2=40,443
1-5 yıl	51	8,1	109	17,3	30	4,8	37	5,9	14	2,2	p=0,004
6-10 yıl	45	7,1	69	11,0	10	1,6	13	2,1	3	,5	
11-20 yıl	42	7,1	69	11,0	10	1,6	13	2,1	3	,5	
21-30 yıl	35	5,6	39	6,2	6	1,0	8	1,3	1	,2	
30 yıldan >	2	,3	5	,8	3	,5	2	,3	0	,0	
Toplam	176	27,9	297	47,1	68	10,8	70	11,1	19	3,0	
Kadro Durumunuz											
SKG	64	10,2	127	20,2	29	4,6	39	6,2	15	2,4	X^2=19,840
İKK	76	12,1	123	19,5	31	4,9	22	3,5	3	,5	p=0,011
BKG	36	5,7	47	7,5	8	1,3	9	1,4	1	,2	
Toplam	176	27,9	297	47,1	68	10,8	70	11,1	19	3,0	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											
İl	102	16,2	164	26,0	46	7,3	31	4,9	6	1,0	X^2=24,389
İlçe/Kasaba	66	10,5	106	16,8	22	3,5	37	5,9	10	1,6	p=0,002
Köy	8	1,3	27	4,3	0	,0	2	,3	3	,5	
Toplam	176	27,9	297	47,1	68	10,8	70	11,1	19	3,0	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.16. Son üç yılda iş yerindeki verimlilik durumunun dağılımı.

Son üç yılı dikkate aldığınızda işyerinizdeki verimlilik durumu											
	Çok arttı		Biraz arttı		Aynı kaldı		Biraz azaldı		Çok azaldı		İstatistik
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Değerleri
Bölgeniz											
Adana	9	1,4	25	4,0	18	2,9	4	,6	2	,3	X^2=52,817
Erzurum	8	1,3	22	3,5	29	4,6	11	1,7	3	,5	p=0,001
İstanbul	23	3,7	50	7,9	31	4,9	26	4,1	12	1,9	
İzmir	12	1,9	54	8,6	20	3,2	20	3,2	5	,8	
Konya	15	2,4	42	6,7	45	7,1	24	3,8	8	1,3	
Samsun	2	,3	38	6,0	13	2,1	2	,3	3	,5	
Şanlıurfa	7	1,1	28	4,4	13	2,1	4	,6	2	,3	
Toplam	76	12,1	259	41,1	169	26,8	91	14,4	35	5,6	
Yaşınız											
23-29	29	4,6	62	9,8	44	7,0	13	2,1	8	1,3	X^2=2,366
30-39	26	4,1	113	17,9	87	13,8	37	5,9	16	2,5	p=0,012
40-49	15	2,4	59	9,4	28	4,4	32	5,1	9	1,4	
50 ve üzeri	6	1,0	25	4,0	10	1,6	9	1,4	2	,3	
Toplam	76	12,1	259	41,1	169	26,8	91	14,4	35	5,6	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği											
GTHM	58	9,2	188	29,8	127	20,2	45	7,1	16	2,5	X^2=33,663
VKE/BAE	14	2,2	60	9,5	31	4,9	36	5,7	16	2,5	p<0,000
GKLM	4	,6	11	1,7	11	1,7	10	1,6	3	,5	
Toplam	76	12,1	259	41,1	169	26,8	91	14,4	35	5,6	
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz											
1 yıldan az	1	,2	2	,3	6	1,0	1	,2	0	,0	X^2=41,209
1-5 yıl	39	6,2	98	15,6	76	12,1	19	3,0	9	1,4	p=0,004
6-10 yıl	10	1,6	60	9,5	39	6,2	23	3,7	8	1,3	
11-20 yıl	17	1,6	55	8,7	28	4,4	27	4,3	11	1,7	
21-30 yıl	6	1,0	39	6,2	17	2,7	20	3,2	7	1,1	
30 yıldan >	3	,5	5	,8	3	,5	1	,2	0	,0	
Toplam	76	12,1	259	41,1	169	26,8	91	14,4	35	5,6	
Kadro Durumunuz											
SKG	44	7,0	115	18,3	81	12,9	25	4,0	9	1,4	X^2=24,281
İKK	20	3,2	104	16,5	66	10,5	45	7,1	20	3,2	p=0,004
BKG	12	1,9	40	6,3	22	3,5	21	3,3	6	1,0	
Toplam	76	12,1	259	41,1	169	26,8	91	14,4	35	5,6	
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi											
İl	32	5,1	146	23,2	83	13,2	64	10,2	24	3,8	X^2=24,664
İlçe/Kasaba	40	6,3	100	15,9	68	10,8	24	3,8	9	1,4	p=0,002
Köy	4	,6	13	2,1	18	2,9	3	,5	2	,3	
Toplam	76	12,1	259	41,1	169	26,8	91	14,4	35	5,6	

X:Ortalama puan, X^2:ki-kare değeri, p:Anlamlılık düzeyi, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.17. Katılımcıların meslek örgütlerine üye olma durumlarına göre dağılımları.

	Veteriner Hekimleri Odası (VHO)				Veteriner Hekimleri Derneği (VHD)				Türk Veteriner Hekimleri Birliği Vakfı (TVHBV)				Bilimsel Dernekler				Hiçbir yere kayıtlı olmayan	
	Evet		Hayır		Evet		Hayır		Evet		Hayır		Evet		Hayır			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Bölgeniz																		
Adana	42	6,7	16	2,5	2	,3	56	8,9	8	1,3	50	7,9	1	,2	57	9,0	15	2,4
Erzurum	41	6,5	32	5,1	3	,5	70	11,1	3	,5	70	11,1	1	,2	72	11,4	29	4,6
İstanbul	67	10,6	75	11,9	8	1,3	134	21,3	10	1,6	132	21,0	14	2,2	128	20,3	71	11,3
İzmir	61	9,7	50	7,9	14	2,2	97	15,4	10	1,6	101	16,0	11	1,7	100	15,9	41	6,5
Konya	73	11,6	61	9,7	5	,8	129	20,5	13	2,1	121	19,2	10	1,6	124	19,7	54	8,6
Samsun	46	7,3	12	1,9	1	,2	57	9,0	4	,6	54	8,6	2	,3	56	8,9	12	1,9
Şanlıurfa	26	4,1	28	4,4	4	,6	50	7,9	1	,2	53	8,4	3	,5	51	8,1	26	4,1
Toplam	356	56,5	274	43,5	37	5,9	593	94,1	49	7,8	581	92,2	42	6,7	588	93,3	248	39,4
Cinsiyetiniz																		
Erkek	263	41,7	202	32,1	29	4,6	436	69,2	42	6,7	423	67,1	25	4,0	440	73,8	186	29,5
Kadın	93	14,8	72	11,4	8	1,3	157	24,9	7	1,1	158	25,1	17	2,7	148	26,2	62	9,8
Toplam	356	56,5	274	43,5	37	5,9	593	94,1	49	7,8	581	92,2	42	6,7	588	93,3	248	39,4
Yaşınız																		
23-29	49	7,8	107	17,0	4	,6	152	24,1	0	,0	156	24,8	4	,6	152	24,1	100	15,9
30-39	163	25,9	116	18,4	10	1,6	269	42,7	7	1,1	272	43,2	14	2,2	265	42,1	107	17,0
40-49	101	16,0	42	6,7	12	1,9	131	20,8	29	4,6	114	18,1	16	2,5	127	20,2	35	5,6
50 ve üzeri	43	6,8	9	1,4	11	1,7	41	6,5	13	2,1	39	6,2	8	1,3	44	7,0	6	1,0
Toplam	356	56,5	274	43,5	37	5,9	593	94,1	49	7,8	581	92,2	42	6,7	588	93,3	248	39,4
Medeni Durumunuz																		
Evli	286	45,4	175	27,8	27	4,3	435	69,0	42	6,7	420	66,6	32	5,1	430	68,3	159	25,2
Bekar	70	11,1	99	15,7	10	1,6	158	25,1	7	1,1	161	25,6	10	1,6	158	25,1	89	14,1
Toplam	356	56,5	274	43,5	37	5,9	593	94,1	49	7,8	581	92,2	42	6,7	588	93,3	248	39,4
Varsa Çocuk Sayısı																		
0	103	16,3	145	23,0	9	1,4	239	37,9	4	,6	244	38,7	13	2,1	235	37,3	135	21,4
1	92	14,6	66	10,5	10	1,6	148	23,5	10	1,6	148	23,5	10	1,6	148	23,5	59	9,4
2	120	19,0	53	8,3	12	1,9	161	25,6	21	3,3	152	24,1	14	2,2	159	25,2	46	7,3
3	34	5,4	7	1,1	6	1,0	35	5,6	11	1,7	30	4,8	4	,6	37	5,9	5	,8
4	7	1,1	2	,3	0	,0	9	,1	3	,5	6	1,0	1	,2	8	1,3	2	,3
5	0	,0	1	,2	0	,0	1	,2	0	,0	1	,2	0	,0	1	,2	1	,2
Toplam	356	56,5	274	43,5	37	5,9	593	94,1	49	7,8	581	92,2	42	6,7	588	93,3	248	39,4

Çizelge 3.3.17. (Devam) Katılımcıların meslek örgütlerine üye olma durumlarına göre dağılımları.

Çalıştığınız Kurumun Niteliği																		
GTHM	242	38,4	192	30,5	17	2,7	417	66,2	22	3,5	412	65,4	12	1,9	422	67,0	177	28,1
VKE/BAE	93	14,8	64	10,2	17	2,7	140	22,2	24	3,8	133	21,1	29	4,6	128	20,3	53	8,4
GKLM	21	3,3	18	2,9	3	,5	36	5,7	3	,5	36	5,7	1	,2	38	6,0	18	2,9
Toplam	356	56,5	274	43,5	37	5,9	593	94,1	49	7,8	581	92,2	42	6,7	588	93,3	248	39,4
Kamuda Çalışma Süresi																		
1 yıldan az	4	,6	6	1,0	0	,0	10	1,6	0	,0	10	1,6	0	,0	10	1,6	6	1,0
1-5 yıl	111	17,6	130	20,6	8	1,3	233	37,0	2	,3	239	37,9	6	1,0	235	37,3	121	19,2
6-10 yıl	85	13,5	55	8,7	4	,6	136	21,6	2	,3	138	21,9	7	1,1	133	21,1	51	8,1
11-20 yıl	77	12,2	61	9,7	7	1,1	131	20,8	19	3,0	119	18,9	14	2,2	124	19,7	52	8,3
21-30 yıl	69	11,0	20	3,2	15	2,4	74	11,7	19	3,0	70	11,1	15	2,2	124	19,7	17	2,7
30 yıl ve ≥	10	1,6	2	,3	3	,5	9	1,4	7	1,1	5	,8	0	,0	74	11,7	1	,2
Toplam	356	56,5	274	43,5	37	5,9	593	94,1	49	7,8	581	92,2	42	6,7	588	93,3	248	39,4
Kadro Durumunuz																		
SKG	138	21,9	136	21,6	8	1,3	266	42,2	2	,3	272	43,2	7	1,1	267	42,4	126	20,0
İKK	158	25,1	97	15,4	22	3,5	233	37,0	28	4,4	227	36,0	24	3,8	231	36,7	88	14,0
BKG	60	9,5	41	6,5	7	1,1	94	14,9	19	3,0	82	13,0	11	1,7	90	14,3	34	5,4
Toplam	356	56,5	274	43,5	37	5,9	593	94,1	49	7,8	581	92,2	42	6,7	588	93,3	248	39,4
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi																		
İl	204	32,4	145	23,0	30	4,8	319	50,6	39	6,2	310	49,2	36	5,7	313	49,7	128	20,3
İlçe/Kasaba	131	20,8	110	17,5	6	1,0	235	37,3	10	1,6	231	36,7	4	,6	237	37,6	103	16,3
Köy	21	3,3	19	3,0	1	,2	39	6,2	0	,0	40	6,3	2	,3	38	6,0	17	2,7
Toplam	356	56,5	274	43,5	37	5,9	593	94,1	49	7,8	581	92,2	42	6,7	588	93,3	248	39,4

GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı, BKG: Başka kurumdan geçiş.

Çizelge 3.3.18. Katılımcıların çalıştıkları kurumun niteliğine göre kamudaki çalışma yaşamlarına katkı sağladıklarını düşündükleri bilim alanlarının oranları.

Çalıştığınız Kurumun Niteliği		**Sıralamaya girme (İlk 5'te yer alma)**								**Sıralama dışında kalma**	
		İl/İlçe GTHM		**VKE/BAE**		**GKLM**		**Toplam**			
Anabilim Dalları*	**S**	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Anatomi	14	73	11,7	25	4,0	2	,3	100	15,9	530	84,1
Besin HT	4	172	27,3	37	5,9	29	4,6	238	37,8	392	62,2
Biyoistatistik	18	21	3,3	16	2,6	6	1,0	43	6,9	587	93,1
Biyokimya	17	17	2,7	28	4,5	18	2,9	63	10,0	567	90,0
Cerrahi	8	122	19,3	33	5,3	10	1,6	165	26,2	465	73,8
Doğum ve Jin.	6	167	26,5	34	5,4	9	1,4	210	33,3	420	66,7
Döl.ve Suni Toh	10	125	19,9	12	1,9	2	,4	139	22,1	491	77,9
Farmakoloji	5	137	21,8	60	9,5	17	2,7	214	34,0	416	66,0
Fizyoloji	16	38	6,0	36	5,8	7	1,1	81	12,9	549	87,1
Genetik	19	13	2,1	9	1,5	8	1,2	30	4,8	600	95,2
Hayvan bes.	2	245	38,8	50	8	13	2,2	308	48,9	322	51,1
Hayv. İşl. Eko.	12	98	15,6	10	1,6	2	,3	110	17,5	520	82,5
Histoloji	20	8	1,2	8	1,2	6	1,0	22	3,5	608	96,5
İç Hast.	1	268	42,5	88	13,9	13	2,2	369	58,6	261	41,4
Mikrobiyoloji	3	162	25,7	105	16,7	25	4,0	292	46,3	338	53,7
Parazitoloji	13	66	10,5	33	5,3	2	,3	101	16,0	529	84,0
Patoloji	11	69	11,0	61	9,7	4	,6	134	21,3	496	78,7
VHT ve Deont.	15	64	10,2	21	3,3	3	,5	88	14,0	542	86,0
Viroloji	9	75	11,9	69	10,8	4	,6	147	23,3	483	76,7
Zootekni	7	142	22,5	24	3,9	3	,5	169	26,8	461	73,2

* Anabilim dalları alfabetik olarak sıralanmıştır. S:Sıralama, GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, VKE: Veteriner Kontrol Enstitüsü, BAE: Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda, Kontrol ve Laboratuar Müdürlüğü.

Çizelge 3.3.19. Mobbinge maruz kalma durumunun dağılımı.

Siz bu tür şeylere (mobbing kapsamında) maruz kaldınız mı									
	Evet, şu anda maruz kalmaktayım		Evet, önceleri bu işyerinde maruz kalıyordum ama artık yok		Evet, önceleri başka bir yerde maruz kalıyordum		Hayır		İstatistik Değerleri
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
Bölgeniz									
Adana	9	1,4	11	1,7	14	2,2	24	3,8	X^2=35,585
Erzurum	11	1,7	7	1,1	8	1,3	47	7,5	
İstanbul	21	3,3	24	3,8	23	3,7	74	11,7	p=0,008
İzmir	20	3,2	18	2,9	18	2,9	55	8,7	
Konya	38	6,0	17	2,7	13	2,1	66	10,5	
Samsun	2	,3	13	2,1	12	1,9	31	4,9	
Şanlıurfa	12	1,9	12	1,9	6	1,0	24	3,8	
Toplam	113	17,9	102	16,2	94	14,9	321	51,0	
Çalıştığınız Kurumun Niteliği									
GTHM	75	11,9	61	9,7	71	11,3	227	36,0	X^2=15,068
VKE/BAE	36	5,7	33	5,2	15	2,4	73	11,6	
GKLM	2	,3	8	1,3	8	1,3	21	3,3	p=0,020
Toplam	113	17,9	102	16,2	94	14,9	321	51,0	

X: Ortalama puan, X^2: ki-kare değeri, p: Anlamlılık düzeyi.

3.4. Çalışma Yaşamı ve Veteriner Hekimin Sağlığı Üzerine Tutumlar

Çizelge 3.4.1. Katılımcıların çalışma yaşamını değerlendirmesi üzerine tutumları.

Demografik Veriler		Çalışma Yaşamı Seti (ÇYS)	
		n	X
Bölgeniz	Adana	58	2,95[b]
	Erzurum	73	2,95[b]
	İstanbul	142	2,89[b]
	İzmir	111	3,03[ab]
	Konya	134	3,04[ab]
	Samsun	58	2,85[b]
	Şanlıurfa	54	3,22[a]
	F=3,506 p=0,002		
Cinsiyetiniz	Erkek	465	3,02
	Kadın	165	2,90
	t=2,318 p=0,021		
Yaş	23-29	156	3,05
	30-39	279	2,99
	40-49	143	2,92
	50 ve üzeri	52	2,96
	F=1,526 p=0,206		
Medeni Durum	Evli	461	2,97
	Bekar	169	3,03
	t=1,139 p=0,255		
Varsa Çocuk Sayısı	0	248	3,03
	1	158	2,99
	2	173	2,91
	3	41	3,07
	4	9	2,98
	5	1	3,51
	F=1,411 p=0,218		
Çalıştığınız Kurumun Niteliği	GTHM	434	3,08[b]
	VKE/BAE	157	2,79[b]
	GKLM	39	2,74[a]
	F=22,360 p<0,000		
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz	1 yıldan az	10	2,84
	1-5 yıl	214	3,05
	6-10 yıl	88	2,99
	11-20 yıl	71	2,90
	21-30 yıl	45	2,98
	30 yıldan >	6	2,83
	F=1,621 p=0,152		
Kadro Durumunuz	SKG	251	3,03
	İKK	128	2,97
	BKG	55	2,91
	F=2,077 p=0,126		
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi	İl	157	2,91[b]
	İlçe/Kasaba	237	3,06[b]
	Köy	40	3,23[a]
	F=3,417 p=0,033		
Genel Toplam		630	
Genel Ort.		2,99	

Skor skalası 1-5 arasındadır. X: Ortalama puan, n: Sıklık değeri, F:varyans değeri, p: Anlamlılık düzeyi. a,b: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

Çizelge 3.4.2. Katılımcıların veteriner hekimin sağlığını değerlendirmesi üzerine tutumları.

Demografik Veriler		Veteriner Hekimin Sağlığı Seti (VHSS)	
		n	X
Bölgeniz	Adana	58	1,68[cd]
	Erzurum	73	1,60[d]
	İstanbul	142	2,09[a]
	İzmir	111	1,87[b]
	Konya	134	1,80[bc]
	Samsun	58	1,79[bc]
	Şanlıurfa	54	1,69[cd]
	X^2=182,019 p<0,000		
Cinsiyetiniz	Erkek	465	1,77
	Kadın	165	2,01
	X^2= 48,945 p<0,000		
Yaş	23-29	156	1,73[c]
	30-39	279	1,81[bc]
	40-49	143	1,91[b]
	50 ve üzeri	52	2,08[a]
	X^2= 85,168 p=0,018		
Medeni Durum	Evli	461	1,83
	Bekar	169	1,82
	X^2=29,609 p=0,076		
Varsa Çocuk Sayısı	0	248	1,79
	1	158	1,83
	2	173	1,86
	3	41	1,97
	4	9	1,67
	5	1	2,4
	X^2=89,564 p=0,763		
Çalıştığınız Kurumun Niteliği	GTHM	434	1,74[b]
	VKE/BAE	157	2,04[a]
	GKLM	39	2,06[a]
	X^2=109,371 p<0,000		
Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz	1 yıldan az	10	1,71[b]
	1-5 yıl	214	1,74[b]
	6-10 yıl	88	1,75[b]
	11-20 yıl	71	1,95[ab]
	21-30 yıl	45	1,98[ab]
	30 yıldan >	6	2,17[a]
	X^2=131,815 p=0,018		
Kadro Durumunuz	SKG	251	1,72[b]
	İKK	128	1,91[a]
	BKG	55	1,93[a]
	X^2=72,314 p=0,001		
Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi	İl	157	2,03[a]
	İlçe/Kasaba	237	1,62[b]
	Köy	40	1,41[c]
	X^2= 148,773 p<0,000		
Genel Toplam		630	
Genel Ort.		1,83	

Skor skalası 1-3 arasındadır. X: Ortalama puan, n: Sıklık değeri, X^2: ki-kare değeri, p: Anlamlılık düzeyi. a,b,c,d: Aynı sütunda farklı anlam taşıyan ortalama tutum değerleri arasındaki farklılık önemlidir.

3.5. İstatistiksel Olarak Soruların Demografik Verilere Göre Dağılımı

Çizelge 3.5.1. Bölüm 2'de yer alan *"Çalışma Yaşamı Kalitesi"* sorularının dağılımı.

	D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7		D8		D9	
	f	p	t	p	f	p	t	p	f	p	f	p	f	p	f	p	f	p
S1	A		1,38	,054	A		,639	,875	1,82	,106	A		A		A		A	
S2	A		,525	,427	A		1,33	,158	1,02	,400	2,91	,055	A		A		2,22	,109
S3	A		2,54	,075	1,38	,242	1,46	,082	,578	,717	A		,598	,702	2,73	,066	A	
S4	A		A		A		A		1,47	,195	,542	,582	,942	,453	2,01	,134	2,54	,079
S5	1,60	,143	,063	,163	A		1,94	,288	A		A		A		A		A	
S6	A		,686	,264	,022	,996	,098	,431	,915	,471	A		,842	,520	,098	,907	,213	,808
S7	A		,467	,760	,638	,591	,624	,993	,513	,766	A		1,40	,219	2,45	,086	2,02	,133
S8	A		,648	,220	2,33	,073	,801	,798	,795	,553	A		A		A		A	
S9	,265	,272	,599	,604	,785	,502	1,22	,253	1,28	,269	1,81	,164	1,08	,368	2,24	,107	2,05	,129
S10	,908	,488	1,47	,603	,535	,659	,940	,639	1,82	,106	A		1,33	,247	2,55	,078	A	
S11	1,00	,420	1,30	,984	1,24	,294	A		A		A		1,17	,320	A		A	
S12	2,04	,058	2,19	,777	2,30	,076	,379	,076	,830	,528	A		1,38	,229	,199	,820	A	
S13	A		A		2,38	,068	A		2,07	,067	A		1,82	,107	A		A	
S14	A		1,71	,067	1,50	,212	,063	,521	,462	,805	A		A		A		1,91	,148
S15	A		,949	,308	A		,559	,585	A		A		A		A		,932	,394
S16	A		,142	,905	A		,233	,465	1,35	,239	A		A		A		2,89	,056
S17	A		,862	,595	A		,724	,294	A		,299	,741	A		1,50	,223	A	
S18	A		1,01	,274	,658	,578	,710	,478	,878	,495	,887	,412	,860	,508	,231	,794	A	
S19	A		,683	,684	,650	,583	,946	,958	2,14	,059	2,19	,113	,781	,563	A		1,96	,141
S20	A		1,71	,960	,640	,590	,992	,223	1,14	,333	1,82	,162	,484	,788	,069	,933	A	
S21	A		,110	,751	1,31	,270	,475	,202	,802	,548	,135	,873	,902	,479	1,64	,194	1,90	,150
S22	A		1,69	,208	,669	,571	,911	,268	,357	,878	,373	,689	,956	,444	1,16	,314	,917	,400
S23	,748	,611	1,02	,961	A		,034	,443	,401	,848	1,71	,181	A		,126	,882	A	
S24	A		,635	,730	,138	,937	,719	,103	1,32	,253	A		1,66	,141	,287	,751	A	
S25	1,16	,324	,335	,571	,354	,786	1,07	,202	,367	,871	2,42	,089	1,34	,245	,128	,879	,751	,472
S26	A		,734	,915	,714	,544	1,32	,558	1,02	,402	2,32	,098	,513	,767	,484	,616	A	
S27	1,77	,101	,669	,236	1,83	,139	A		1,36	,235	,995	,370	,739	,594	,616	,540	1,37	,255
S28	A		4,24	,598	1,88	,131	A		,534	,751	A		1,73	,124	A		A	
S29	A		1,56	,827	2,18	,089	,346	,248	1,86	,089	A		1,03	,399	1,70	,182	A	
S30	1,28	,260	1,04	,447	,544	,652	,916	,166	1,82	,106	,906	,405	,925	,464	1,42	,242	,723	,486

F: varyans değeri, **t**: t testi değeri, **p**: Anlamlılık düzeyi, **A:** p < 0,05 çıkan veriler. **D1**: Bölgeniz, **D2:** Cinsiyetiniz**, D3**: Yaşınız, **D4:** Medeni Durumunuz, **D5**: Varsa Çocuk Sayısı, **D6**: Çalıştığınız Kurumun Niteliği, **D7**: Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz, **D8:**Kadro Durumunuz, **D9**: Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi. **S1**: Almakta olduğum ücret ihtiyaçlarımı karşılamakta yeterli olmaktadır. **S2**: Almakta olduğum ücretin adil (hak ettiğim ücret) olduğunu düşünüyorum. **S3**: Çalışma yaşamımda bedensel güvenliğimi tehlikeye atacak durumlarla karşılaşıyorum.**S4**: Çalışma yaşamımda sağlığımı olumsuz etkileyen unsurlarla karşılaşıyorum. **S5:** Çalışma yaşamım bilgi ve beceri gelişimim üzerine etkilidir. **S6**: Çalışma yaşamında bilgi ve becerilerimi kullanarak potansiyelimi ortaya koyabilmek için teşvik ediliyorum. **S7**: Çalışma yaşamımda işimi yaparken kendi kararlarımı verebiliyorum. **S8**: Çalışma yaşamımda farklı becerilerimi kullanma imkanı mevcuttur. **S9**: Ortaya koyduğum çabanın anlam ve önemini; herhangi bir hata yapıp yapmadığımı görebilmek için çalışmalarıma ve çalışmalarımın sonuçlarına ilişkin geribildirimler alıyorum **S10**: Çalışmalarım (başını, sonunu, nedenini, sonucunu kavrayabileceğim şekilde) anlamlı bir bütündür. **S11**: Çalışma yaşamımda bilgi ve becerilerim gelecekte de devam edecektir**. S12:** Kamudaki kariyer hedeflerime ulaşabileceğimi düşünüyorum. **S13**: İş güvencemin olduğunu düşünüyorum. / İşsiz kalmaktan korkmuyorum. **S14**: Birlikte çalıştığım insanların da ötesinde (kurum olarak) cemiyet duygusunu (diğer bir deyişle biz duygusunun varlığını) hissedebiliyorum **S15**: Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarımın çalışma yaşamımda bana gerektiğinde duygusal destek verme, yardımcı olma gibi nitelikleri mevcuttur. **S16**: Çalışma yaşamımda diğer veteriner hekimlerle duygu ve düşüncelerimi açık bir biçimde paylaşabiliyorum **S17**: Çalışma yaşamımda alınacak kararlarda söz sahibi olabiliyorum. **S18**: İşimin planlanması sürecine katkıda bulunuyorum. **S19**: Çalışma yaşamımda başkalarıyla aramdaki statü farkı sorun teşkil etmiyor**. S20**: Çalışma yaşamımda saygı görmekteyim. **S21**: Kendimi grubun değerli bir elemanı olarak görüyorum. **S22**: Çalışma yaşamımda ırk, cinsiyet, siyasi görüş, yaşam biçimi gibi nedenlerden (ya da başka nedenlerden) kaynaklanan ön yargılarla karşılaşmıyorum. **S23**: Gelecekte (istediğim takdirde) idari görevler alabilme olanağım bulunmaktadır. **S24**: Çalışma yaşamımda karşılaştığım problemlerde yasaların beni koruduğunu düşünüyorum. **S25**: Çalışma yaşamımda diğer çalışanlarla eşit muamele görüyorum. **S26**: Tepkiye maruz kalmaktan korkmaksızın üstlerim karşısında onların görüşlerine katılmadığımı açıkça dile getirebiliyorum **S27**: Çalışma ortamımda benimle ilgili resmi bilgilerin ya da kendime ilişkin konularda herkesin bilmesinden rahatsızlık duyacağım bilgilerin gerektiği gibi gizli tutulduğunu düşünüyorum **S28**: Çalışma yaşamımda yaptığım/yapacağım görevler açıkça tanımlanmaktadır. **S29**: Çalışma zamanlarım dışında geriye kalan zaman sosyal hayatım için yeterlidir. **S30**: Çalışma yaşamımın toplum (kurum dışındaki insanlar) üzerinde olumlu etkisi vardır.

Çizelge 3.5.2. Bölüm 3'te yer alan *"Kamuda Veteriner Hekimliği"*ne ilişkin soruların dağılımı.

	D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7		D8		D9	
	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p
K1	21,4	,256	,526	,913	A		5,19	,158	A		A		A		A		A	
K2	A		A		A		2,17	,537	A		A		A		A		A	
K3	39,1	,122	3,98	,551	A		A		29,7	,235	A		A		A		A	
K4	16,3	,566	4,21	,239	12,9	,164	4,07	,254	6,56	,969	A		23,9	,066	A		8,15	,226
K5	A		3,65	,302	A		3,53	,316	15,3	,429	A		A		8,81	,185	A	
K6	24,7	,133	1,05	,789	A		,906	,824	11,6	,702	A		A		A		A	
K7	A		8,08	,089	A		2,81	,585	11,6	,927	A		23,9	,243	5,96	,651	A	
K8	20,5	,058	,055	,973	12,3	,055	5,60	,061	5,19	,878	4,58	,332	8,99	,532	3,80	,434	3,88	,422
K11	10,9	,531	,110	,946	A		A		A		3,54	,470	A		A		A	
K13	40,5	,095	A		17,1	,309	6,85	,231	A		A		26,6	,375	6,32	,787	A	
K14	A		A		A		6,64	,084	A		A		15,0	,446	11,0	,088	A	
K15	27,6	,067	1,72	,631	A		A		A		9,80	,133	A		A		11,1	,084
K16	A		5,64	,130	15,2	,085	A		21,9	,110	2,71	,843	21,6	,117	8,26	,219	9,76	,084
K17	23,3	,177	A		A		6,91	,075	A		11,1	,084	A		12,1	,058	2,83	,830
K18	81,8	,090	7,91	,721	34,3	,399	10,4	,490	A		18,4	,681	52,1	,583	30,5	,105	10,2	,984
K19	A		2,92	,570	17,2	,140	A		19,5	,486	10,6	,222	A		A		A	
K20	A		2,36	,669	A		7,41	,115	24,1	,234	A		A		A		A	

X^2: ki-kare değeri, **p**: Anlamlılık düzeyi, **A**: $p \leq 0,05$ çıkan veriler. **D1**: Bölgeniz, **D2**: Cinsiyetiniz**, D3**: Yaşınız, **D4**: Medeni Durumunuz, **D5**: Varsa Çocuk Sayısı, **D6**: Çalıştığınız Kurumun Niteliği, **D7**: Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz, **D8**: Kadro Durumunuz, **D9**: Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi. **K1:** Kamuda çalışmayı tercih etme nedeniniz nedir? **K2:** Kamuda çalışmayı ilk kez ne zaman düşündünüz? **K3:** Kamuda çalışmaya yöneliminiz nasıl oluştu? **K4:** Kamuda veteriner hekimliği açısından hissettiklerinizi, aşağıdaki cümlelerden hangisi en iyi şekilde tanımlamaktadır? **K5:** Kamuda çalışan bir veteriner hekim olarak en sık karşılaştığınız sorun türünü belirtiniz **K6:** Deontolojik ve/veya etik sorunları en sık kimlerle yaşamaktasınız? **K7:** Size göre, aşağıdaki cümlelerden hangisi veteriner hekimliği mesleğini en iyi şekilde tanımlamaktadır? **K8:** Veteriner fakültesini yeni bitirenlere kamuda Veteriner Hekim olarak çalışmasını tavsiye eder misiniz? **K11:** Lisans döneminde verilen/verilecek olan ayrı bir "Veteriner Hekimliği Mevzuatı" dersinin kamudaki çalışma hayatında yararlı olacağını düşünüyor musunuz? **K13:** İşinizin bir parçası olarak evde ne sıklıkla çalışırsınız? **K14:** Kendinize veya ailenize zaman ayırmak ne kadar zor oluyor? **K15:** İşinizin gereksinimleri aile hayatınızı ne sıklıkta etkiler? **K16:** Ailenizin gereksinimleri iş hayatınızı ne sıklıkta etkiler? **K17:** Normal bir iş gününden sonra dinlenmek veya istediğiniz bir işi yapabilmek için kaç saatiniz kalıyor? **K18:** Geçen yıl içerisinde kaç ay izin kullanmadan çalıştınız? **K19:** Son üç yılda iş yerinizdeki çalışan sayısı **K20:** Son üç yılı dikkate aldığınızda işyerinizde verimlilik

Çizelge 3.5.3. Bölüm 3'te yer alan *"Mobbing"* ile ilgili soruların dağılımı.

	D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7		D8		D9	
	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p	x^2	p
M1	14,5	,266	2,49	,287	7,39	,286	,947	,623	8,76	,555	8,13	,087	11,7	,304	4,45	,348	8,73	,068
M2	A		6,15	,104	16,4	,058	2,52	,471	12,6	,629	A		14,3	,502	7,62	,267	9,50	,147

X^2: ki-kare değeri, **p**: Anlamlılık düzeyi, **A**: $p \leq 0,05$ çıkan veriler. **D1**: Bölgeniz, **D2**: Cinsiyetiniz**, D3**: Yaşınız, **D4**: Medeni Durumunuz, **D5**: Varsa Çocuk Sayısı, **D6**: Çalıştığınız Kurumun Niteliği, **D7**: Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz, **D8**: Kadro Durumunuz, **D9**: Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi. **M1**: Yıldırma (Mobbing); Psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme olarak tanımlanabilir. Çalışanlara üstleri veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik bir biçimde uzun süreli uygulanan her türlü kötü muamele, şiddet, aşağılama gibi durumları ifade eder. Sizce iş yerinizde yıldırma (mobbing) var mı? **M2**: Siz bu tür şeylere (yıldırma/mobbing) maruz kaldınız mı?

3.6. Katılımcıların Araştırma ile İlgili Eklemek İstedikleri Diğer Konu, Yorum, Katkı ve Eleştiriler

Çalışmanın son bölümünü oluşturan bu bölümde katılımcılardan eklemek istedikleri diğer, konu, yorum, katkı ve eleştirileri belirtmeleri istendi. Katılımcıların yazdıkları konuların bir kısmının çalışmanın anket bölümünde yer alan sorular kapsamında olduğu belirlendi. Bu kısımda 3 veya daha fazla veteriner hekim tarafından belirtilen konulara aşağıda yer verildi:

- Mali ve özlük hakları iyileştirilmeli, sağlık sınıfında yer alan (Tıp, Diş hekimliği, Eczacılık) diğer mesleklerle denk seviyelere getirilmesinin gerektiği,
- Kazanılan akademik unvanların alınan ücrete yansıtılması ve doktora yapılması konusunda personeli teşvik edici uygulamalar gerektiği,
- Fakültelerde kamuda çalışmayı tercih edecek öğrencilerin de bulunduğunu düşünerek müfredata bürokrasi, yazışma kuralları vb. içeren bir dersin konulmasının faydalı olacağının düşünüldüğü,
- Veteriner hekimlik mesleğin dışında teknik ve yardımcı personelin yapabileceği düzeyde işlerin veteriner hekimler tarafından yapılmakta olduğu,
- Mesleki bilgi ve becerilerin kaybolmamasına yönelik çalışmaların yapılması gerektiği,
- Hayvan sahipleri tarafından alınan manipülasyon (aşı uygulaması, küpeleme vb) ücretlerinin kaldırılması ve bu durumun çiftçi/hayvan sahibi-veteriner hekim ilişkisini olumlu yönde etkileneceği,
- Denetimler esnasında muhatap olunan kişilere yaptırım uygulanırken zorluklar yaşandığı,
- Norm kadrodaki veteriner hekimlerle, TARGEL[8] kadrolu veteriner hekimler arasında ayrım yapılmaksızın eşit haklara sahip olunması gerektiği,
- Özellikle ilçe GTHM'de görev yapan personel alet, ekipman vb konularda yetersizlik çektiği,
- GTHB'nin mevcut bir görev tanımı[9] yapmamasının birçok sıkıntıya neden olduğu,

[8] 01 Ocak 2007 tarihi itibariyle GTHB tarafından uygulamaya koyulan Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesi.
[9] GTHB, *"TAR-GEL Görev Tanımı"*nı hazırlayarak, 17.05.2013 tarihli ve 91 Sayılı Bakanlık Oluru ile yürürlüğe koymuştur.

- GTHB'ye bağlı kurumlarda çalışanların birlikte vakit geçireceği sosyal etkinliklerin düzenlenmesi ve buna yönelik lokal, spor salonu gibi yerlerin bulunması gerektiği,
- Meslek örgütlerinin kamuda çalışanların haklarını savunma adına daha etkin rol oynaması gerektiği,
- GTHB, TVHB ile birlikte çalışarak kamu veteriner hekimlerinin maruz kaldığı meslek hastalıkları hakkında net bilgileri ortaya koyması gerektiği katılımcılar tarafından belirtildi.

4. TARTIŞMA

Araştırmaya katılanların tamamı GTHB'de görev yapan veteriner hekimlerden oluşmakta olup, 657 sayılı DMK'ye tabidirler. Bu kanunla, diğer meslek gruplarında olduğu gibi veteriner hekimlerin *"hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödenekleri ile diğer özlük işleri"* düzenlenmektedir.

Lowe (2001), ÇYK'nin yaş, cinsiyet, medeni durum, etnik grup, din ve mezhep, eğitim seviyesi gibi çeşitli demografik özelliklerden farklı şekillerde etkilendiğini belirtirken, paralel olarak çalışmada yer verilen ÇYS (Çizelge 3.4.1.)'de de demografik verilerin (Bölge, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışılan kurum, çalışma süresi, kadro durumu, kurumun yerleşim yeri) çalışma yaşamı üzerine etkileri olduğu söylenebilir.

Serinkan ve Bardakçı (2007)'nın Pamukkale Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının mesleki tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla 122 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda ücret konusunun en az tatmin yaratan alanlardan biri olduğu; Gürbüz (2007)'ün çalışmasında ise bir kamu kurumunun İstanbul'da faaliyet gösteren birimlerinde görev yapan 310 çalışanın katılımıyla ücret tatmin düzeyleri araştırılmış ve tatmin düzeyinin düşük seviyede (X: 5 üzerinden 1,92) olduğu bildirilirken, çalışmada, Serinkan ve Bardakçı'ya paralel olarak veteriner hekimler arasında ihtiyaçları karşılama konusunda alınan ücreti yeterli bulmayanların toplam oranının %59,3 olduğu; İstanbul ve İzmir'de görev yapan veteriner hekimlerin diğer illerde yaşayan veteriner hekimlere göre yeterli ücret konusunda daha olumsuz düşündükleri tespit edildi (Çizelge 3.2.1). Çalışanların aldıkları ücreti yeterli bulmama nedenleri olarak, alınan ücretin kendi tatminini sağlamaması yanında adaletli bir şekilde belirlenmediğini düşünmesi, aynı ya da benzer işleri yapanlara göre eşit olmaması, başarı ve performans farklılıkların gözetilmemesi gibi nedenlerden kaynaklandığı, aynı zamanda İstanbul ve İzmir illerinde yaşam koşullarının diğer illere göre daha pahalı olmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Alınan ücretin çalışanı memnun etmesi üzerindeki etkisi, belli bir noktadan sonra miktarı ile değil, çalışanlar arasındaki dengeli dağılımı bakımından önem taşımakta; çalışanın kendi ile aynı seviyede olan çalışanlardan daha az ücret alması,

özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğunu düşündüğü çalışanlara göre ücretinin düşük olması, işle ilgili memnuniyetsizlik, tatminsizlik doğurmakta (Erdoğan 1983); Stacey Adams'ın adalet teorisine göre "*kişinin aldıkları/kişinin verdikleri"* ile "*başkalarının aldıkları/başkalarının"* verdikleri şeklinde bir denklemle, çalışanlar, kendilerini kuruma verdikleri ve kurumdan aldıkları bağlamında başka çalışanlarla karşılaştırırlar ve işlem sonucunda eğer denklemin her iki tarafı da eşitse, çalışanlar içinde bulundukları durumun adil sayılabileceğine kanaat getirmekte (Griffin ve Moorhead 2009); Öztürk ve Dündar (2003) tarafından örgütte motivasyonun önemi ve örgüt çalışanlarını motive eden faktörleri belirlemeye yönelik olarak Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Adalet Bakanlığı merkez örgütlerinde çalışan 150 kişinin katılımıyla gerçekleşen çalışmada, kurumlardaki ücret adaletsizliklerinin huzursuzluğa yol açtığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmaya katılanların %64,1'i aldıkları ücretin adil olmadığını düşündükleri (Çizelge 3.2.2); aynı zamanda çalışmada, katılımcıların kamuda çalışma yaşamlarında, en sık karşılaştıkları sorunun mali ve özlük haklarından kaynaklanan sorunlar (%33,5) olduğu belirlendi (Çizelge 3.3.5). Katılımcıların adil ücret konusunda kendi durumlarını başkalarının durumlarıyla, özelliklede aynı kurumda görev yaptıkları diğer meslek mensupları ile karşılaştırarak ilgili sorulara cevap vermesi durumunun söz konusu olduğu, bununla birlikte GTHB'de olduğu gibi tüm kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin ücretlendirilmesinde kurumların söz sahibi olmadığı, bu bağlamda ücret konusunda oluşabilecek huzursuzlukların önüne geçilmesi ve sorunların giderilmesi için devlet tarafından daha adaletli ücret politikasının uygulanması gerektiği ileri sürülebilir.

Walton (1973)'a göre, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının temel göstergeleri; uygun iş saatleri, fiziksel çalışma koşullarında hastalanma ve yaralanma riskinin en aza indirilmesi ve çalışma koşullarının belirli bir yaşın altında ya da üzerinde olan kişilerin yaşamı için tehlike oluşturmadığının gözetilmesi olup; AB konuya net bir biçimde ve farklı bir açıdan yaklaşarak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını ÇYK'nin asli bir unsuru olarak görmekte ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hem insani hem de ekonomik kaygılar nedeniyle ortak bir amaç olarak kabul etmekte[10]; Türkiye'de ise çalışma yaşamında bedensel güvenliğe ilişkin

[10] İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirlerin Alınmasına İlişkin 12.06.1989 tarihli ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi.

yasal düzenlemelere bakıldığında, iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtlarını daha etkin ve güncel hale getirilmesi ile hastalıkların tespit edilmesi amacıyla hazırlanan 6331 sayılı *"İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"*[11] mevcuttur. (ÇSGB 2012). Çalışmada katılımcıların toplam %81,9'u bedensel güvenliğini tehlikeye atacak durumlarla karşı karşıya kaldığını belirtmektedir (Çizelge 3.2.3). Veteriner hekimlerin mesleklerinin doğası gereği arazi koşullarında, laboratuar ortamında ise çeşitli kimyasallara maruz kalma gibi zorlu çalışma koşullarında görev yaptığı; böylesi zor şartlarda çalışan veteriner hekimlerin güvenlik ve sağlığı için gerekli temel önlemlerin alınmamasının bazı durumlarda veteriner hekimlerin hayati düzeyde tehlikelere maruz kalmalarına neden olabileceği ve bu nedenle GTHB'nin ÇSGB ile birlikte, acilen iş kazaları ve meslek hastalıklarının tespitlerinin yapılması ve önlenmesi hususunda ortak çalışmalar yapması gerektiğinin hukuki bir zorunluluk olduğu da söylenebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde; *"Meslek hastalığı, risk, risk değerlendirmesi"nin* tanımlandığı; AB ve Türkiye tarafından finanse edilen *"Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP)"*[12] kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü tarafından *"Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi"*nde veteriner hekimliği mesleğinin, *"Enfeksiyon riski taşıyan meslekler"* grubunda yer aldığı ve etkenler kısmında *"Zoonozlar, Kriptosporidiozis, Leptospirozis, Salmonellozis, Q humması, Kuduz, Şarbon, Şiştazomiazis"* hastalıklarının yer aldığı; yine aynı rehberin *"Kaynağına göre mesleki enfeksiyonlar"* bölümünde, *"Zoonotik hastalıklar"* grubunda veteriner hekimlerin yakalanacağı hastalıklar olarak; *"Şarbon, Leptospirozis, Q humması, Lyme Hastalığı, Orf, Psittakozis"* hastalıklarının yer aldığı; ÇSGB (2011) tarafından hazırlanan *"Meslek Hastalıkları Rehberi"*nde ise veteriner hekimlerin maruz kaldıkları hastalık etkenlerine (*Brucella melitensis* vd.) de yer verildiği; GTHB tarafından çıkarılan *"İhbari Mecburi Hayvan Hastalıkları ve Bildirimine İlişkin Yönetmelik*"te[13] Ek-1 bölümünde *"İhbari Mecburi Hastalıklar Listesi"*nde 34 adet "*Kara Hayvanları Hastalıkları"*, 17 adet de *"Su Hayvanları Hastalıkları"* belirtildiği; Cleaveland ve ark (2001)'da yayımladığı bir raporda, insanlar için patojen olduğu bilinen 1415 infeksiyöz organizmanın olduğu ve bunun %61,6'sının

[11] 30.06.2012 tarih ve 28389 sayılı RG.
[12] TR0702.20-01/001 nolu ve 03.03.2009 tarihli proje.
[13] 22.01.2011 tarihli ve 27823 sayılı RG.

zoonotik orjinli olarak sınıflandırıldığı; Veteriner Sağlık Ürünleri Sanayicileri Derneği (VİSAD) tarafından 2005'te yapılan ve 240 serbest veteriner hekimin katıldığı çalışmada büyükbaş hayvancılıkta en sık görülen hastalığın *Bruselloz* (%72) olduğu; çalışmada ise sağlıklarını olumsuz etkileyen unsurlarla karşılaşma durumuna katılımcıların toplam %84,1'inin katıldığı belirlendi (Çizelge 3.2.4). Literatür ve elde edilen bulgulara paralel olarak, çalışmanın veteriner hekimin sağlık durumunu ölçmeye yönelik olarak katılımcılara yöneltilen yargılarda, bölge, cinsiyet, yaş, çalışılan kurumun niteliği, kamuda çalışma süresi, kadro durumunu belirleyen demografik sorularda, ortalamaların çoğunun <2 olması ve genel ortalamanın da 1,83 (Kesinlikle var, Kısmen var aralığında) olarak tespit edilmesi (Çizelge 3.4.2) hastalıklarla doğrudan karşı karşıya olan veteriner hekimlerin sağlıkları ile ilgili büyük risk altında olduklarını onayladıklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Newstrom ve Davis (1997)'e göre de; modern ÇYK çalışmaları, çalışanların çalışma yaşamlarındaki monotonluğu önlemek ve motive etmek üzere çalışanlara farklı alanlarda beceri kazandırmak yönünde çaba harcanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışmada katılımcıların toplam %58,2'si çalışma yaşamlarının bilgi ve beceri gelişimi üzerine etkili olduğunu ortaya koyduğu; VKE/BAE ve GKLM'de görev yapan veteriner hekimlerin de GTHM'de görev yapanlara göre çalışma yaşamının bilgi ve beceri gelişimi üzerine etkisi konusunda daha olumlu düşündükleri (Çizelge 3.2.5) görülmektedir. Her insanın çalışma yaşamı boyunca bilgi ve becerisini arttırmak, geliştiğini hissetmek istediği, bunun sonucu olarak da ÇYK yaklaşımlarında gelişimi sağlayan koşulların her çalışana sağlanmasının motivasyon açısından gerekli olduğu ve veteriner hekimlerin alanlarında ve mesleklerinde kendilerini geliştirebilmelerinin bir koşulu olarak gerek yurt dışında, gerekse yurt içinde bilimsel ve mesleki araştırmalar yapabilmelerine olanak sağlayan koşulların sağlanmasının önemli olduğu, ayrıca VKE/BAE ve GKLM'de veteriner hekimlere sunulan mesleki ve bilimsel imkanların GTHM'de yeteri kadar bulunmadığından kaynaklandığı söylenebilir.

O'Brien ve Senge (2009)'ye göre, kişisel potansiyelini ortaya koyabilmek için girişimde bulunan çalışanların, bağlı olduğu kurumda yüksek performans sergilediği, ayrıca kuruma önemli katkılar sağlamasının yanı sıra kendi bireysel mutluluğu için de uygun bir yola girmiş olacağı belirtilmekte; DMK'nin 122. maddesinde,

görevinde olağanüstü gayret ve çalışması ile başarı sağlayan memurlara merkezde atamaya yetkili amirler, illerde valiler ve kaymakamlar tarafından takdirname verilebileceği hükmünün yer aldığı, 123. maddesinde[14] ise, bağlı bulundukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları görülen Devlet memurlarına bağlı veya ilgili Bakanın uygun görmesi üzerine bir mali yıl içinde bir aylıkları tutarını aşmamak üzere ödül verilebileceği belirtilmektedir. Yukarıda belirtilenlerin aksine çalışmada, katılımcıların toplam %62,2'sinin çalışma yaşamlarında bilgi ve becerilerini kullanarak potansiyellerini ortaya koyma konusunda teşvik edilmedikleri (Çizelge 3.2.6) belirlendi. GTHB'de görev yapan veteriner hekimlerin yoğun çalışma dönemlerinin karşılığı olarak maddi ve manevi açılardan teşvik görebilmelerinin, çalışma motivasyonu ve performansının devam etmesi ile birlikte bireysel mutluluk açısından da önemli olduğu söylenebilir.

Morgeson ve ark (2005) ABD'de faaliyet gösteren uluslararası bir şirketin çalışanlarının katılımıyla yürüttükleri bir araştırmada, özerkliğe sahip olan çalışanların rollerini genişletecekleri ve böylelikle de bireysel iş performanslarının artacağına ilişkin hipotezlerini destekleyen sonuçlara ulaşıldığı; Çöl (2008) tarafından Türkiye'de yapılan ve akademisyenlerin performansını artırmada güçlendirme algılarının rolünü kamu üniversiteleri kapsamında ortaya koymak üzere 13 üniversitede görev yapan toplam 403 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmada, özerklik ve anlam yetkinliğinin (akademisyenin göreve ve kendi yetkinliğine inancı) performansı olumlu yönde etkilediği; çalışmada ise kendi kararlarını verenlerin toplam oranının (%40,2), kendi kararlarını veremediğini belirtenlerin toplam oranına (%41,6) oldukça yakın (Çizelge 3.2.7) olduğu; bunun ise içinde bulunulan pozisyon, kurumun niteliği, yapılacak görev tanımları, görevlerin niteliği gibi faktörlerin kendi kararlarını almada önemli etkenler olduğu, veteriner hekimin de kendi kararını verebiliyor/veremiyor olmasının bu faktörlerle ilişkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Coleman (2000)'a göre, çalışma yaşamı yavaş yavaş değişmekte ve çalışanlardan yeni beceriler ve yeterlilikler talep edilmekte; farklı kurumlarda ve farklı pozisyonlarda çalışan kişiler çoklu becerilere sahip ve yeni çalışma ortamlarına

[14] Değişik:29/11/1984 KHK-243/24 md.

adapte olabilme becerisine sahip kişiler olarak görülmekte; GTHB özellikle VKE, BAE gibi uzmanlık isteyen bölümlere sahip kurumlarına alacağı personel için verdiği ilanlarda lisansüstü eğitim (özellikle doktora) yapabilmeleri adına İngilizce yeterlilik (KPDS, ÜDS) şartı ile kadro ilanı verdiği (ÖSYM 2011) görülmekte olup; katılımcıların toplam %62,3'ünün; VKE/BAE'lerde görev yapan veteriner hekimlerin yer aldığı grupta ise toplam %42,6'sının farklı becerileri kullanma imkânın mevcut olmadığını (Çizelge 3.2.8) belirtmesi, Bakanlığın bu konuda başlattığı çalışmaların henüz istenilen düzeye ulaşmadığının bir göstergesi olduğu ve farklı becerileri kullanmadan uzun yıllar aynı görevleri yerine getiren çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini kaybettiklerini düşünmelerinden kaynaklandığı da söylenebilir.

Sigler ve Pearson (2000), işlerini anlamlı bulanların, bulmayanlara göre daha yüksek performans sergileyeceğini belirtmekte; çalışmaya katılanların toplam %56,4'ü yaptığı işleri anlamlı bir bütün olarak bulmakta, %27,3'ü ise anlamlı bulmamaktadır (Çizelge 3.2.9). Kamuda görev yapan memurların kanunlar doğrultusunda belirli hiyerarşik düzenler çerçevesinde çalışmalarını sürdürmelerini gerektiği düşünülse de işlerini anlamlı bulanların daha iyi bir performans sergileyip ÇYK'ye pozitif katkı yaptığı, işlerini anlamsız bulanların da veteriner hekimliğin dışında farklı işler yaptıklarını düşünmelerinden (çok fazla evrak işleri ile uğraşmak vb) kaynaklandığı ve ÇYK'yi olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Çek Cumhuriyeti'nde yapılan ÇYK çalışmasında eğitim ve profesyonel gelişim fırsatlarının çalışanlar için motive edici faktörler olduğu (Eurofound 2007a); veteriner hekimlerin yetenekleri, bilgi ve becerileri ile bunların uygulanma şekli, çalışmalarının doğrudan en önemli ve en çok görünen yönü olduğu; ancak yeteneğin sabit olmadığı, veteriner hekimlerin mezun olduklarında kazandıkları becerilerinin ve uygulama yeteneklerinin ömür boyu sürmesinin mümkün olmadığı ve bu nedenle veteriner hekimlerin bilimsel, etik, gelişim ve değişim yönünden bilgi ve becerilerini desteklemek ve zenginleştirmek için bir ömür boyu öğrenimi takip etmeleri gerektiği (FVE 2006) bildirilmekte; GTHB 2013 yılı "*Hizmet İçi Eğitim Programı"*nda veteriner hekimlere yönelik 286 adet eğitim verileceğini belirtmektedir. Çalışmada katılımcıların toplam %54,8'i bilgi ve becerilerinin gelecekte de devam edeceğini bildirdiler (Çizelge 3.2.10). Kamu kurumlarında görev yapan veteriner hekimler belli

başlı görevleri uzun süreler boyunca icra etmekle birlikte, veteriner hekimliği mesleğinde yapılan uygulamaların sürekli güncellenmesinden dolayı bir süre sonra veteriner hekimlerin bilgi ve becerilerin azalması veya kaybolması durumunun ortaya çıkabileceği, hem motivasyonun devamı hem de bilgi ve beceri gelişiminin devamı için Bakanlığın önümüzdeki yıllarda hizmet içi eğitimlerine artırarak devam etmesi gerektiği söylenebilir.

ÇYK'yi etkileyen önemli faktörlerden biri de, geleceğe yönelik kariyer fırsatlarının ve terfi imkânlarının kurumda uygulanması (Levine ve ark 1984) olup, Uğur (2005)'a göre, çalışanın bulunduğu pozisyondan daha yüksek bir pozisyona terfisinin yeni bir statü, daha yüksek ücret ve başarılı olma duygusunu beraberinde getirmesi ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırması; Boies ve Rothstein (2002)'e göre, yükselme fırsatının olması, çalışanın davranışını etkilemekte ve yükseldikçe kendini geliştirme fırsatı bulan personelin iş tatmini ve güven duygusu da artmakta; Özaslan (2010)'ın yaptığı çalışmada ise kadın katılımcılar, çocuk sahibi olmanın ve evlilik sorumluluklarının akademik kariyer basamaklarında yükselebilmenin önündeki olumsuz etkilerini ortaya koyarken, çalışmaya katılanların toplam %20,9'u, kadın katılımcıların ise grup içinde toplam %25,4'ü kariyer hedeflerine ulaşabileceğini; köylerde görev yapan veteriner hekimler ise il ve ilçe/kasabada görev yapanlara nazaran daha olumsuz görüş bildirdiler (Çizelge 3.2.11). Veteriner hekimlerin önemli bir kısmının (%57,5) kariyer basamaklarında yükselebilme imkanlarının olmamasının, çalıştıkları kuruma bağlılığı, güven duygularını ve iş tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkiyeceği, kadın katılımcıların da bu konudaki görüşlerinin olumsuz olmasında çocuk sahibi olma ve evlilik sorumlulukları gibi faktörlerden etkilenmelerinden, ayrıca köyde görev yapanların konuya ilişkin olumsuz düşünmelerinin merkezde görev yapanlara oranla idari açıdan daha az imkanları olmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

DMK'nin 18. ve 19. maddesinde görev, aylık, emeklilik hakları güvence altına alınırken; ÇYK yaklaşımlarında yer verilen iş güvencesi, bu çalışmada grup içindeki ortalamalarına bakıldığında, özellikle sözleşmeli kadroda göreve başlayıp, SKG yapan veteriner hekimlerin (X: 2,55), İKK (X: 2,26) olan ve BKG (X: 2,34) yapan veteriner hekimlere göre daha olumsuz düşündüğü tespit edildi (Çizelge 3.2.12). Kanunla da garanti alınmasına rağmen SKG yapanların daha olumsuz görüş

bildirmelerinin sebebinin, İKK olan ve BKG yapan veteriner hekimlerin sahip olduğu bazı haklara sahip olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Bununla birlikte çalışmada katımcıların %60,3'ünün kamuda çalışmayı tercih etme nedeni olarak, garanti bir iş olması/sosyal güvencesi, %18,1'inin de gelirinin düzenli olması ve geçimi kolaylaştırması yönünde görüş bildirmeleri (Çizelge 3.3.1), aynı zamanda mezun olup başka bir işte çalıştıktan sonra kamuda çalışmayı düşünenlerin (%35,4) oranının diğer seçeneklere oranla daha yüksek olması (Çizelge 3.3.2), çalışma yaşamında devlet güvencesinin iş güvencesi açısından önemli bir ölçüt olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Özen ve ark (2008)'ın yapmış olduğu çalışmada yeni mezun veteriner hekimlerin çalışma alanlarına yönelimini ölçen soruya katılımcıların %54,5'i iş fırsatlarını ve imkânlarını göz önünde bulundurduklarını, %16,0'sı ise herhangi bir seçme kriteri olmaksızın çalışma alanlarına yöneldiklerini, aynı çalışmada kamuda çalışanların, çalışma alanlarına yöneliminde iş fırsatlarını ve imkânlarını göz önünde bulundurduklarını belirtenlerin oranının %58,9 olduğu, herhangi bir seçme kriteri olmaksızın seçim yapanların oranının ise %37,0 olduğu bildirilirken, çalışmada Özen ve ark (2008)'a paralel olarak kamuda çalışmaya yönelimi ölçmeye yönelik soruda katılımcıların %41,1'i iş fırsatlarını ve imkânlarını göz önünde bulundurdukları; %29,5'i herhangi bir seçme kriteri olmaksızın kamuya yöneldikleri belirlendi (Çizelge 3.3.3). Kamuda çalışmayı tercih etme ve kamuda çalışmayı düşünme sebeplerinde olduğu gibi iş güvencesinin devlet tarafından garanti altına alınması, gelirinin düzenli olması, mesai saatlerinin uygunluğu (Çizelge 3.3.1) gibi birçok etkeni göz önünde bulundurarak kamuda çalışmaya yönelimin olması ile ilişkilendirilebilir.

Maslach (2007), tükenmişliğin risk faktörleri arasında cemiyet duygusunun sarsılmasına değinmiş ve sağlık sektöründe çalışan insanlar arasındaki yoğun ilişkilere destek vermeme, güven duymama ve çözümlenemeyen çatışmaların olması durumunda cemiyet duygusunun bundan yara alacağı; Gifford ve ark (2002) tarafından hemşirelerin çalışma yaşamları bağlamında, birimlerin örgüt kültürü ve bazı önemli iş değişkenleri arasındaki ilişkilerin ele alındığı çalışmada, insan ilişkilerinin, örgütsel bağlılık, işe katılım, yetkilendirme ve iş doyumuyla olumlu yönde ilişkili olduğu; McPartland (1991) şirketlerde cemiyet duygusunun

gelişebilmesi için piknikler ve partiler (noel vb) gibi sosyal aktiviteler düzenlemesini tavsiye ederken; bu çalışmada katılımcıların katkı ve düşüncelerini belirttikleri bölümde bahsedilen eksikliklerden biri de çalışma arkadaşları ile sosyal aktivitelerinin yapılacağı bir yer olmamasıdır (Bulgular 3.6). Sosyal bütünleşme açısından çalışma arkadaşlarıyla birlikte vakit geçirmenin cemiyet duygusunun varlığını hissedebilme ve kurumda daha huzurlu bir çalışma yaşamı oluşması adına önemli bir durum olduğu, ancak çalışmaya katılanların %48,9'unun cemiyet duygusunu hissedemediğini bildirmekte (Çizelge 3.2.13) olup, katılımcıların %22,5'inin meslektaşları ile aralarında deontolojik ve etik sorunlar yaşadıkları tespit edildi (Çizelge 3.3.6). Veteriner hekimlerin çalıştığı kurum, bağlı bulunduğu il ve bakanlıkta görev yapan veteriner hekimler olarak cemiyet duygusunu hissedebilmeleri, çalışanı oldukları kurum ile sosyal anlamda bütünleşebilmelerinin önemli bir koşulu olduğu; Maslach'ın da belirttiği üzere meslektaşlar arasında güven duygusunun kaybolması, çatışmaların çıkması gibi sebeplerden cemiyet duygusunun hissedilmediği, bununla birlikte yaşanan deontolojik ve etik sorunların cemiyet duygusunun varlığının zedelediği, Bakanlığın çalışanlar arasındaki ilişkilerin artırılması ve cemiyet duygusunun varlığını veteriner hekimlere hissettirebilmeleri adına çeşitli sosyal etkinlikler düzenlemesi gerektiği söylenebilir.

Erdoğan (1983)'a göre, günlük yaşamın büyük bir kısmını işyerinde çalışarak geçiren kişi, çalışma arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisinde olup, çalıştığı kurumda, destek veren çalışma arkadaşları bulan çalışanın işten aldığı tatmin artmakta; çalışma arkadaşı desteğini duygusal ve işe ilişkin olmak üzere iki başlık altında ele alan Major ve ark (2007)'na göre de, böylesi bir sınıflamada duygusal iş arkadaşı desteği, çalışanların birbirlerinin sorunlarını dinleyerek, ilgi ve özen göstererek sağladıkları psiko-sosyal bir destek türüyken, işe ilişkin desteği ise birbirlerine çalışma konularında daha somut bir biçimde sağladıkları destek olarak tanımlamaktadır. Çalışmaya katılanların toplam %62,8'inin iş arkadaşlarından destek alabilmesi (Çizelge 3.2.14), bazı dönemler artan çalışma temposu içerisinde iş arkadaşlarından destek alabilme imkânlarının bulunduğunu göstermekte olduğu ve bu durumun da iş arkadaşları desteğinin ÇYK'ye pozitif olarak yansıyan önemli faktörlerden biri olduğu ileri sürülebilir.

Rae (1998), kişilerin birbirlerine karşı düşüncelerini açık bir şekilde ifade edebilmelerinin önemine değinmekte ve çalışanın çevresindekilere ne kadar açık olursa çevresindeki diğer çalışanların da o kadar açık olacaklarını ve karşılıklı ilişkilerin de bu şekilde verimli olabileceğini belirtmekte; Salam (2009), amirin dürüst ve gerçekçi bir yaklaşımı tercih ederek, kendisine ve kurumu etkileyen gelişmelere ilişkin konularda açık bir tutum sergilemenin ise aynı zamanda çalışanlar arasında güven duygusu oluşmasını sağlayacağını belirtirken, çalışmaya katılanların toplam %60,5'inin düşüncelerini açık bir şekilde paylaştıklarını belirtmeleri (Çizelge 3.2.15), Rae ve Salam'ı destekler nitelikte veteriner hekimlerin çalışma yaşamlarında birlikte çalıştıkları iş arkadaşları ve amirleriyle duygu ve düşüncelerini çekinmeden, saklamadan rahatlıkla ifade edebildiklerini gösterdiği, bunun da kurum içi ve kişiler arası güven duygusunu yükselttiği, çalışanı oldukları kurum ile sosyal bütünleşme açısından önemli ve gerekli olduğu söylenebilir.

Ukko ve ark (2008) tarafından çalışanların performanslarına etki eden faktörleri ölçmek amacıyla yapılan çalışmada, karar sürecine biraz da olsa katılabilme imkânının, çalışanların iş motivasyonlarını arttırdığı, bunun da kurumun başarısı için önemli bir bileşen olduğu; Patmore (1997) adalet, özgürlük, özerklik ve kişinin güvenliği ile birlikte farklı demokratik bakış açıları için temel değerlerden biri olan katılım ilkesinin önemli olduğunu belirtirken; çalışmada katılımcıların %48,1'inin karar sürecinde söz sahibi olabildiği (Çizelge 3.2.16); %68,7'sinin işin planlanması sürecine katkıda bulunduğunu (Çizelge 3.2.17) belirtmesinin ise çalışma motivasyonu açısından önemli olduğu, ancak %30,6'sının söz sahibi olma (Çizelge 3.2.16) ve %18,6'sının ise işin planlanması sürecine katkıda bulunma konusunda olumsuz yönde (Çizelge 3.2.17) görüş bildirmesinin, katılım ilkesinin yeterince sağlanamamasından kaynaklandığı ve bu durumun da ÇYK'yi olumsuz etkileyerek çalışan motivasyonlarını azaltacağı ve kurumla sosyal bütünleşmelerinde çeşitli problemler doğurabileceğine bir işaret olarak değerlendirilebilir.

Winter (1996), statü sembollerinin dağıtımının bireylerin örgüt için değerini yansıttığını; Gürsel (1997) statünün insanları birbirinden ayırma, sıralama ve kıyaslama etkileri olduğu ve örgütteki bireylerin hiyerarşik pozisyonlarına göre yapmakla yükümlü oldukları rolleri ve bu pozisyonlarına uygun olarak statü varlığını, Blackard (2000), yönetim performansına ilişkin teşvik sağlaması için

verilen statü sembollerinin bunlara ulaşamayan çalışanlar üzerinde ters bir etki yaptığını; Agarwal (2007) ise, iki kişi arasındaki statü farklılığı arttıkça aralarındaki iletişimde resmileşme söz konusu olacağını belirtirken, çalışmada statü farkının sorun teşkil etmediğini düşünenlerin oranı %33,2 tespit edildi. Devletin her kurumunda olduğu gibi GTHB'ye bağlı kurumlarda da çeşitli kadro unvanları ve idari pozisyonlarda statü farklılıkları söz konusu olduğu; Ortalamalara bakıldığında SKG yapanların, statü farkının sorun teşkil etmemesi yönündeki görüşlerinin (X: 2,96) İKK (X: 2,70) olan ve BKG (X: 2,85) yapanlara göre daha olumsuz olduğunun tespit edilmesi (Çizelge 3.2.18), kalıcı kadroya sahip olmalarına rağmen SKG yapan veteriner hekimlerin, İKK olan ve BKG yapanlara göre görevde yükselme ve unvan değişikliği gibi bazı haklarının bulunmamasından kaynaklandığı şeklinde değerlendirilebilir.

Maslow (1954)'a göre, içinde yaşadığı toplumda bazı istisnalar dışında tüm insanlar, öz saygıya ve başkalarından saygı görmeye gereksinim duymakta; Özaslan (2010) ise çalışma ortamında insani koşulların varlığından söz edebilmek için, çalışanların yeterince saygı gördüklerine inanmaları gerektiğini belirtirken, Maslow ve Özaslan'ı destekler nitelikte çalışmaya katılanların toplam %55,5'i çalışma yaşamlarında saygı gördüğünü (Çizelge 3.2.19), kadın katılımcıların grup içindeki toplam oranının (%62,0), erkek katılımcıların grup içindeki (%53,0) oranlarına göre daha fazla oranda saygı gördüklerini belirtmeleri, cinsiyet ayrımının olmadığını, kadınların da yaptıkları çalışmalarda erkekler kadar başarılı oldukları ve saygı gördüğü, aynı zamanda katılımcıların toplam %60,6'sının kendisini grubun değerli bir elemanı olarak görmesinin (Çizelge 3.2.20) mensubu bulunduğu kurum ile sosyal anlamda bütünleşebilme ve motivasyon adına önemli olduğu ileri sürülebilir.

DMK'nin 7. maddesinde Devlet memurlarının tarafsızlığına ilişkin; *"....görevleri yerine getirirken, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayrım yapamazlar"* hükmü yer almakta olup, çalışmaya katılanların %49,6'sı herhangi bir ön yargı ile karşılaşmadığını; toplam %36,1'i ise ön yargılarla karşılaştıkları (Çizelge 3.2.21) yönünde görüş bildirdikleri belirlendi. Çalışma saatleri süresince kendisine karşı ön yargıların varlığını hisseden her çalışanın bu durumdan rahatsızlık duyacağı ve çalışma ortamından soğuyacağı; ayrıca veteriner hekimlerin çalışma ortamlarında ön yargılarla karşılaşmadan bilgi ve becerileriyle

kabul görmelerinin, görev yaptıkları kurum ile sosyal anlamda bütünleşebilmeleri adına da gerekli olduğu söylenebilir.

Özaslan (2010), çalışanların görev aldıkları örgütle sosyal anlamda bütünleşebilmeleri için o kurum içerisinde herhangi bir engellemeyle karşılaşmadan, sadece potansiyel ve becerilerini ortaya koyarak idari görevler alabilmeleri ya da gelecekte eğer isterlerse böylesi görevler alabileceklerinden emin olabilmeleri gerektiğini; DMK'nin 3. maddesinde, Devlet memurlarına yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlandığı bildirilmekte, bunlara paralel olarak çalışmada katılımcıların %34,1'i istediği takdirde idari görev alabilme olanağının bulunduğunu belirtirken, %41,6'sı böyle bir olanağının bulunmadığını bildirmesi (Çizelge 3.2.22), 23-39 yaş arası katılımcıların grup içinde %38,1'i; 40-50 ve üzeri yaş aralığında bulunan katılımcıların grup içinde %25'i idari görevler alabilme olanağının bulunduğunu belirtmesi, Kanunla da desteklenen ilerleme imkânının, idari pozisyonların kısıtlı sayıda olduğu göz önünde bulundurulduğunda oranın düşük çıkmasının normal olduğu, genç katılımcıların ise idari görevler alma konusunda olaya daha idealist yaklaşabileceğinden dolayı böyle bir sonucun çıktığı söylenebilir.

Türkiye'de kamu ve özel kesimde çalışanların haklarını, sorumluluklarını ve gelecek güvencelerini düzenleyen çalışma yaşamıyla ilgili kanunlar, personel kanunları ve sosyal güvenlik kanunları ana başlıkları altında toplanabilecek çeşitli kanunları içermekte (Benligiray 2004) olup, katılımcıların tamamı Devlet memuru olmaları sebebiyle DMK ile birçok hakları koruma altına alınırken, çalışmada katılımcıların %54,2'sinin yasalar tarafından kendilerinin korunmadığını düşündükleri, %26,0'sının ise kararsız olduğu belirlendi (Çizelge 3.2.23). Bunun sebebi, kanunlar tarafından güvence altında olmalarına rağmen, çalıştıkları kurum tarafından kendilerine yeterli güvenin sağlanamamış olabileceği ve bu konuda bazı olumsuzluklar yaşamaları ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca veteriner hekimlerin çalışma yaşamlarına kişilerin bireysel isteklerinin değil kuralların hâkim olduğunun söylenebilmesi için veteriner hekimlerin haklarının yasalarla korunabileceğine inanmaları ve güvenmeleri gerektiği de ileri sürülebilir.

Greenawalt (1995)'a göre iş ortamı, toplumsal gelişmeler ve önem verilen konularda insanların konuşabilecekleri en önemli ortam olduğu; *"İnsan Hakları*

*Evrensel Beyannamesi"*nin[15] 19. maddesinde herkesin fikir ve ifade özgürlüğünün olduğu, bu hakkın da sınırlarla engellenmeden ve müdahalelere maruz kalmadan bilgi ve düşünceleri her yoldan araştırma, elde etme ve yayma hakkını kapsadığı açıkça ifade edilmekte; çalışmada katılımcıların toplam %44,9'unun görüşlerini açıkça dile getirebildiğini belirtmesinin (Çizelge 3.2.24), veteriner hekimlerin çalışmaya katkı sağlama, özgüvenleri açısından önemli olduğu gibi, demokratik çalışma ortamının sağlanması adına da önemli katkılar sağlayacağı şeklinde değerlendirilebilir.

Kanada'da yürürlükte olan *"Kişisel Bilgilerin Korunması ve Elektronik Dokümanlar Yasası (PIPEDA)"*[16] kapsamında, devletin çalışanların hakları konusuna ne kadar önem verilebileceği, kişisel bilgilerinin korunmasına ilişkin ortaya koyduğu ilkelerdeki ayrıntılarda gösterilmekte; Anayasa ile gizli bilgilerin koruma altına alınmış olmasına rağmen çalışmaya katılanlar arasında resmi ve kişisel bilgilerin gizli tutulmadığını düşünenlerin oranı (%33,8) ile olumlu düşünenlerin oranının (%35,4) birbirlerine yakın olduğu ve %30,8 gibi bir oranda kararsızların olduğu tespit edildi (Çizelge 3.2.25). Çalışanların bu konuda kendilerini daha rahat hissedebilmeleri çalışma performansına ve kurumla bütünleşmelerine olumlu yönde etkileyebileceği, Türkiye'de kişisel bilgilerin gizli kalmasına Anayasal haklar açısından değinilmekteyken, uluslararası örneklerde olduğu gibi gizli tutulduğu yönünde eğilimin artırılması için konuya ilişkin olarak hazırlanan *"Kişisel Verilerin Korunması Kanun Tasarısı"*nın[17] ivedilikle yürürlülüğe girmesi gerektiği söylenebilir.

Özaslan (2010)'a göre, çalışanın ne için işe alındığını, kendisinden nelerin istenip nelerin istenemeyeceğini bilmesi gerektiğini, aksi takdirde çalışma yaşamına kişilerin değil kuralların hâkim olduğunun söylenebilmesinin mümkün olmayacağı; Spiers (2003)'a göre, çalışanlar için rol ve sorumluluklarının açık bir biçimde tanımlanmasıyla günlük çalışmalarında kendilerinden neler beklendiğini tam olarak anlayabilmelerinin önem taşıdığı; Luthans (1995)'a göre çalışanın görevlerini yaparken istenilen ve beklenilen performansı yakalayabilmesi için gerekli olan

[15] 10.12. 1948 tarih ve 217 A. (III) sayılı kararıyla Birleşmiş Milletler tarafından ilan edilmiştir. Türkiye'de 06.04.1949 tarihli ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla kabul edilmiş, 27 Mayıs 1949 tarihli ve 7217 sayılı RG'de yayımlanmıştır.
[16] The Personal Information Protection and Electronic Documents Act, 2005 August, CANADA.
[17] Adalet Bakanlığı tarafından 15.09.2011 tarihinde Başbakanlığa yazılan yazıyla Tasarının yenilenmesinin uygun olacağı bildirilmiştir. Tasarı halen Başbakanlıkta bulunmaktadır.

bilgiden yoksun olması durumunda rol belirsizliğinin ortaya çıktığı; Fisher (2001)'a göre, çalışanın iş yerinde birbiriyle çelişen görev ve sorumluluklarla karşı karşıya kalması durumunda da rol çatışmasının ortaya çıkacağı; Erdil ve Keskin (2005)'e göre, iş yerindeki rol belirsizliğinin, aşırı iş yükü, rol çatışması gibi sebeplerden dolayı ortaya çıkan iş stresinin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği; GTHB tarafından hazırlanan 5996 sayılı *"Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu"*nun 1. ve 2. maddesinde, GTHB'nın amaç, görev ve sorumluluklarının kapsamı geniş bir şekilde belirtilmekte; 639 sayılı KHK'nin 28. maddesinin hükümlerine dayanarak hazırlanan *"Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Taşra Teşkilatının Görevleri, Çalışma, Usul ve Esasları Yönergesi"*[18] ile İl ve İlçe Müdürlüklerinin görevleri de belirtilmektedir. Yukarıda belirtilen mevzuat kapsamında veteriner hekimlerin oldukça geniş görev ve sorumlulukları olduğu açık bir şekilde görülmekte olup, çalışmaya katılanların %43,7'si yapacağı görevlerin açıkça tanımlandığını %38,0'i ise tanımlanmadığını bildirdi (Çizelge 3.2.26). Burada GTHM'de görev yapan katılımcıların (X: 3,21), VKE/BAE (X: 2,63) ve GKLM'de görev yapan katılımcılara (X: 2,48); SKG yapanların ise (X: 3,16), İKK olan (X: 2,96) ve BKG (X: 2,81)'ye göre daha olumsuz yönde görüş bildirmelerinin, SKG yapanların genelde GTHM'de görev yaptıkları (Çizelge 3.1.1) ve veteriner hekimliği ilgilendiren işler dışında farklı işler yaptıklarını düşünmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Anketin uygulama tarihlerinden sonra GTHB, TAR-GEL kapsamında göreve başlayan veteriner hekimler için proje başlangıcından[19] yaklaşık beş buçuk yıl sonra TAR-GEL personeli için *"TAR-GEL Görev Tanımı"*nı GTHM'ye göndermiştir. SKG yapanların görev tanımlarının net olmadığını düşünmesinin en büyük nedeninin böyle bir görev tanımlamasının olmayıp, Bakanlığın ihtiyaç duyduğu yerlerde çalıştırılmak üzere sözleşmeli olarak çalıştırılmaları[20] gibi geniş kapsamlı bir çalışma alanı bulunmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca yukarıda belirtilen literatürlere paralel olarak görev alanının net olmadığını düşünen katılımcıların, çalıştıkları kurumlarda belirli bir süre sonra rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayacağı, bunun da çalışma yaşamında strese sebebiyet vererek ÇYK'yi olumsuz etkileyeceği ileri sürülebilir.

[18] 03.06.2011 tarihli ve 639 sayılı KHK'nin 28. maddesi hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.
[19] 01.01.2007 tarihi ile Bakanlık, Tarımsal Yayımı Geliştirme Projesini başlatmıştır. (Erişim adresi: http://www.tarim.gov.tr/Sayfalar//Icerikler.aspx?rid=393&NodeValue=393&KonuId=345&zGroup=0&ListName=Icerikler Erişim tarihi: 13.08.2013.
[20] 30.11.2010 tarihli ve 44 sayılı Bakanlık Oluru.

Aşı uygulamaları, denetim ve kontrol, eğitim, yayım ve bilgilendirme, veteriner hizmetleri, yurt içi veteriner sağlık raporu düzenlenmesi, hayvan sevkleri, hayvan satış yerlerinin denetim ve kontrolü, kesimhanelerin denetim ve kontrolü, küpeleme (GTHB 2013) gibi birçok veteriner hizmetleri GTHM'de görev yapan veteriner hekimler tarafından yürütülmekte olup; çalışmaya katılanların toplam %56,3'ü işten geriye kalan zamanın sosyal hayatı için yeterli kabul ederken; %34,4'ü ise yeterli bulmadığı (Çizelge 3.2.27), Özellikle GTHM'de görev yapanların VKE/BAE ve GKLM'de görev yapan veteriner hekimlere göre daha olumsuz görüş bildirdikleri; benzer şekilde işin bir parçası olarak evde hiç çalışmayan, yılda birkaç kez ve ayda yaklaşık bir kere çalışanların oranı da toplam %59,0 olarak tespit edildi (Çizelge 3.3.9). GTHM çalışanlarının çoğu zaman mesai saatleri dışında da yaptıkları işe devam etmelerinin söz konusu olabileceği ve böyle bir durumun ortaya çıkmasına neden olduğu şeklinde açıklanabilir.

Greenhous ve Beutell (1985), iş ve aile rolleri arasındaki çatışmaya ilişkin taramalarının ardından iş ve aile çatışmasının (a) rollerden birine ayrılan zamanın diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesini zorlaştırdığında, (b) bir rolün neden olduğu gerginliğin diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesini zorlaştırdığında ve (c) bir rolün gerektirdiği belirli davranışların diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesini zorlaştırdığında ortaya çıktığını; Luthans (1995), çalışma koşullarının, personelin çalışma dışındaki yaşamını etkilediği, fazla mesai veya uzun çalışma saatlerinin kişilerin insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabildiğini; Voydanoff (1989) ise, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulabilmesi güçlüğü bu iki kurum arasında çatışmaya sebep olabilmekte ve aile yaşamını olumsuz yönde etkileyebildiğini bildirirken, çalışmaya katılanların %49,0'u çalışma yaşamının aile gereksinimlerinden belli ölçülerde (sık sık ve bazen) etkilendiğini, %51,0'i ise nadiren veya hiç etkilenmediğini (Çizelge 3.3.12); %15,6'sı çalışma gereksinimlerinin aile hayatını sık sık etkilediğini; %51,4'ü ise bazen etkilediğini (Çizelge 3.3.11) bildirdi. Yukarıda verilen literatürler ışığında da, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin birey açısından oldukça önemli olduğu ve birinin olumsuzluğunun diğerini de olumsuz yönde etkileyip ÇYK'yi olumsuz yönde etkileyebileceği, iş dışındaki yaşama yeteri kadar zaman ayırabilmenin, çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkilerinden

dolayı insani çalışma koşullarını yansıtan önemli bir çalışma yaşamı ölçütü olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışmada grup içi oranlarına bakıldığında, evli olanların (%52,2), bekâr olanlara (%40,2) oranla aile gereksinimlerden dolayı işlerinin daha fazla etkilendiğinin (Çizelge 3.3.12) tespit edilmesi, evli katılımcıların aile yaşamında maddi ve manevi daha fazla sorumlulukları bulunmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Özaslan (2010)'ın aktardığına göre, Avrupa Ekonomik İşbirliği Teşkilatı'nın (OECD) 2009 yılı için ortalama bir günde işten arta kalan zamanın günün tamamına göre oranını gösteren istatistik verilerine bakıldığında Türkiye'nin %22,8 ile Avrupa ülkeleri arasında çalışkanlıklarıyla bilinen Almanya'nın gerisinde kaldığı; DMK'nin 99. maddesinde[21] memurların haftalık çalışma süresinin genel olarak 40 saat olduğu, çalışmaya katılanların normal bir iş gününden sonra dinlenmek veya istediği işi yapmak için %29,8'inin 1-2 saat; %39,4'ünün 3-4 saat zaman ayırdığını belirtmesinin (Çizelge 3.3.13), resmi çalışma süresi olan 40 saatin üzerinde bir çalışma performansı göstermelerinden kaynaklandığı ve bunun da ÇYK'yi olumsuz yönde etkileyeceği ileri sürülebilir.

Eurofound (2007b)'un yapmış olduğu araştırmada AB 27'de yer alan ülkelerde, erkeklerin haftalık ortalama 40,2 saat ve kadınların 35,4 saat çalıştığı; tüm ülkeler dikkate alındığında kadınların çalışma süresinin ebeveynlik dönemlerinde azaldığı ve bu şekilde cinsiyetler arasındaki farkın arttığı; yaşamın her safhasında çalışan kadınlar, çalışan erkeklere göre ailevi faaliyetlere ya da bakım faaliyetlerine daha fazla vakit harcadığı; çalışmaya katılanların ortalamalarına bakıldığında kadınların (X: 1,91) normal bir iş gününden sonra dinlenmek veya istediği işi yapabilmek için erkeklere (X: 2,15) göre daha az vakitlerinin kaldığını belirtmeleri (Çizelge 3.3.13), Eurofound'un verilerine paralel olarak, kadınların aile yaşamında da etkin şekilde rollerinin devam ettiğinin açık bir göstergesi sayılabilir.

Speshock (2010), doğa dostu girişimlerde bulunan kurumların, çalışanları tarafından gurur kaynağı olacağı, çalışanların işlerinden daha fazla doyum sağlayacakları ve kurumların da bu durumu istekle destekleyecekleri belirtilmekte; Özen ve ark (2008)'ın yapmış oldukları çalışmada, veteriner hekimliği mesleğini en

[21] Değişik; 30/5/1974-KHK/12; Aynen kabul: 15/5/1975-1897/1 md.

iyi tanımlayan cümleye kamu çalışanlarının %44,0'ü halk sağlığında hizmet eden bir meslek olduğunu belirtirken, çalışmada Özen ve ark'a benzer şekilde ve biraz daha yüksek bir oranda katılımcıların toplam %54,6'sı mesleklerini, halk sağlığına da hizmet eden bir meslek olarak görmektedirler (Çizelge 3.3.7). Veteriner hekimlerin hayvan sağlığı, gıda güvenliği, zoonozlarla mücadele gibi birçok kritik alanda hizmet vermesi, veteriner halk sağlığına hizmet eden bir meslek olarak görülmesinin önemli bir nedeni olduğu söylenebilir. VİSAD (2005) tarafından 240 serbest veteriner hekimin katıldığı araştırmada *"geçmiş yıllara göre veteriner hekimin toplum içindeki saygınlığı hakkında ne düşünüyorsunuz"* sorusuna %70,0 oranında azaldığı belirtilirken; çalışmada katılımcıların %4,9 gibi düşük bir oranda (Çizelge 3.3.7), toplumda yüksek saygınlığa sahip bir meslek olduğunu ortaya koymaları, gelinen noktada veteriner hekimliği mesleğinin, gerek hayvan sağlığı, gerekse halk sağlığında çok önemli bir pozisyonda olmalarına rağmen, hem kamuda çalışanlar, hem de serbest veteriner hekimler açısından, toplum tarafından saygın bir meslek olduğuna dair algısının oldukça azaldığı, bu durumun çalıştığı kurumla ve mesleği ile bütünleşme adına olumsuz bir yaklaşım olduğu ve tüm çalışma yaşamını olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir.

Işık (1991), yönetimlerin, ÇYK'nin geliştirilmesine yönelik yatırımların gerçekleştirilmesinde meslek örgütleri ve sendikaların etkili olduğunu, bu konuda örgüt ve sendikaların, yönetimlerden çeşitli isteklerde bulunabileceği, yönetimin alacağı kararlar içerisinde ÇYK'yi etkileyecek kararlara müdahale edebileceği, ÇYK ile ilgili programların oluşturulması ve/veya uygulanması aşamasında katkıda bulunabileceğini belirtmekte; 6343 sayılı kanunun 17. maddesinde, kamu kurum ve kuruluşları görev yapanlardan isteyenlerin veteriner hekim odalarına üye olabilecekleri; VİSAD (2005)'ın yapmış olduğu araştırmada veteriner hekimlerin %59,0'u bölge odası, %19,0'u hem bölge odası, hem VHD, %13,0'ü VHD'ye üye olduğu belirtilirken, çalışmada kamuda görev yapanların kayıt zorunluluğu olmamasına rağmen %56,5'u VHO'ya üye olduğu ve sırasıyla; %7,8'inin TVHBV'ye, %6,7'sinin bilimsel derneklere ve %5,9'unun VHD'ye üye olmasının (Çizelge 3.3.17) literatürler ve çalışma verileri arasında farklılıkları olduğunu ortaya koymakla beraber, kamusal alanda hakların daha güçlü ve daha etkili olması adına, mesleki örgütlere üye olanların sayısının artması gerektiği, üye olanların da daha

aktif görev almaları, mesleki ve sosyal çalışmalarda bulunmaları gerektiği ileri sürülebilir.

Çalışmada katılımcıların, kamuda çalışma yaşamlarına katkı sağlayan ilk beş bilim alanının sıralaması istenilen soruya verdikleri cevaplarda en önemli beş alan sırayla, iç hastalıkları, hayvan besleme ve beslenme hastalıkları, mikrobiyoloji, besin hijyeni ve teknolojisi, farmakoloji olurken, sıralamada, 20 anabilim dalı arasında veteriner hekimliği tarihi ve deontoloji anabilim dalının 15. sırada yer aldığı (Çizelge 3.3.18); buna rağmen katılımcılara yöneltilen *"lisans döneminde verilen/verilecek olan ayrı bir 'Veteriner Hekimliği Mevzuatı' dersinin kamudaki çalışma hayatında yararlı olacağını düşünüyor musunuz?"* sorusuna katılımcıların %79,0'unun evet cevabını vermesi (Çizelge 3.3.8) çalışma yaşamları ile doğrudan bağlantılı olduğunu düşünmeseler de, kamuda çalışma yaşamında veteriner hekimliği mevzuatının öğrenilmesinin, hangi kurumda çalışırsa çalışsın, kadro durumu, çalışma süresi ne olursa olsun, veteriner hekimlere öğretilmesinin oldukça önemli görüldüğünün açık bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Karakaş (2010)'a göre mobbing (yıldırma), çalışma hayatında bireylerin zaman zaman karşılaşılabileceği ve belli bir nedeni olmayan bir durum olup, mobbing davranışlarının kişiler arasında rekabetin bulunduğu her türlü grupta görülebileceği gibi özelliklede kamuda yapılan değerlendirmeler ve yükselmelerde, meslektaşlar ve yöneticiler ile ilişkilerde önemli rol oynadığı; Groeblinghoff ve Becker (1996)'e göre, genel insan hakları standartları, etik olmayan iletişim ve aşırı psikososyal stres kaynakları göz önünde bulundurulduğunda, mobbingin ciddi hastalık belirtilerine, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara neden olabildiği; ayrıca Tutar (2009)'a göre, mobbingin olduğu yerde çalışanları motive eden, güven sağlayan, kurumsal bağlanmaya ve iş tatminine katkı sağlayıcı faktörler ortadan kalkmakta ve bunun yerine tatminsizlik, örgütsel çatışma, verimsizlik ve etkinsizlik olduğu ve Türkiye'de mobbingin, çalışanlar tarafından her geçen gün daha da önem kazandığı; *"İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi"*[22] nin yayımlanmasından sonra ÇSGB'nin hizmete soktuğu *"ALO 170 mobbing şikâyet hattı"*na[23] mobbingle ilgili 2 yılda 5890 şikayetin geldiği ÇSGB Bakanlığı tarafından

[22] 19.03.2011 tarihli ve 27879 sayılı RG.
[23] ÇSGB tarafından 15.11.2010 tarihinde hizmete giren Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Hattı.

belirtilirken[24], çalışmada katılımcıların toplam %49,0 (Çizelge 3.3.19) gibi yüksek sayılabilecek bir oranın mobbinge bir şekilde maruz kaldığını (geçmişte ve/veya günümüzde) belirtmesi; mobbingin, kurumların mücadele etmesi gereken ve son yıllarda önemi her geçen gün artan bir kavram olarak GTHB bünyesinde gerek çalışan, gerekse kurum olarak çalışma yaşamını olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Bu bağlamda çalışanların çalıştıkları kuruma olan güvenlerini kaybetmemeleri, kurumlarında çalışanları nezdinde itibarlarını kaybetmemeleri adına mobbing sebeplerinin bulunup, kalıcı çözümler üretilmesi gerektiği de ileri sürülebilir.

[24] *"Özelde erkek kamuda kadın mobbing mağduru"* başlıklı haber, 06.10.2013 tarihli Radikal Gazetesi.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'de GTHB'de görev yapan veteriner hekimlerin çalışma yaşamı kalitesini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada katılımcıların aldıkları ücreti yeterli ve adil düzeyde bulması, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışabilme, teşvik edilme, özerk olabilme, farklı becerileri kullanabilme, kariyer hedeflerine ulaşabilme, cemiyet duygusunun varlığını hissedebilme, idari görevler alabileceğine inanma, yasalarca korunabilme, kişisel bilgilerin gizli kalması, görev alanının net olması konularında genel olarak olumsuz görüşe sahip oldukları görülmektedir.

Bilgi ve beceri gelişimi ve gelecekte devamı, yapılan işi bütün olarak kavrayabilme, iş güvencesine sahip olma, iş arkadaşlarından destek alabilme, duygu ve düşünceleri açıkça paylaşabilme, karara katılabilme, planlama sürecine katkıda bulunabilme, statü farklılıklarından olumsuz etkilenmeme, saygı görebilme, değerli bir eleman olarak görülme, ön yargılarla karşılaşmama, onaylanmayan görüşlere açıkça karşı çıkabilme, iş dışı yaşama zaman ayırabilme konularında ise kısmen olumlu görüşe sahip olup, kararsızlığa yakın bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Özellikle çalışılan bölge, çalışılan kurumun niteliğinin ve kadro durumunun çalışma yaşamı kalitesini etkileyen en önemli unsurlar olduğu söylenebilir.

Kamuda çalışan veteriner hekimlerin çalışma yaşamı kalitesini artırmak için, alınan ücretin yeterli ve adil bulunabilmesi ve bu kapsamda oluşan mali ve özlük haklarından kaynaklanan sorunların önüne geçilebilmesi ve giderilebilmesi için Bakanlığın, Maliye Bakanlığı ile birlikte geniş kapsamlı düzenlemeler yapması gerektiği söylenebilir.

Veteriner hekimlerin karşılaşabileceği sağlık sorunlarının, gerekli tedbirler alınarak önlenmesi, bulaşıcı hastalıklar konusunda Bakanlığın, veteriner hekimin de sağlığını tehlikeye sokmayacak şekilde etkili mücadele programları hazırlaması, veteriner hekimler açısından risklerin en düşük düzeylere indirilmesi, ÇSGB ile meslek hastalıkları ve riskleri konusunda gerekli çalışmaları yürütmesi gerektiği söylenebilir.

Veteriner hekimlerin bilgi ve becerilerin devam edebilmesi için, GTHB'nin mesleki eğitimleri artırarak devam ettirmesi gerektiği söylenebilir.

Gerek kurum, gerekse çalışan açısından cemiyet duygusunun sağlanması ve artırılması adına, GTHB'nin çalışma saatleri dışında da çalışanların bir araya gelip sosyal faaliyetlerde bulunabileceği lokal, spor salonları gibi yerlere sahip olması ve sosyal etkinlikler düzenlemesi önerilebilir.

Sonuç olarak, hayvan sağlığı ve halk sağlığının korunmasında topluma oldukça önemli hizmetler yapan veteriner hekimlerin çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine yönelik beklenti ve gereksinimlerinin belirlenerek, çalışma yaşamı kalitesi programlarının hazırlanması ve bu kapsamda düzenleme ve uygulamalar yapılmasının gerekli olduğu söylenebilir.

6. ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında Görev Yapan Veteriner Hekimlerin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi

Gökhan ASLIM

Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji Anabilim Dalı

DOKTORA TEZİ / KONYA-2013

Bu tezin amacı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'nda görev yapan veteriner hekimlerin çalışma yaşamı kalitesine etki eden etmenlerin istatistiksel analiziyle, çalışma yaşamlarının yeniden düzenlenmesi sürecinde karar alıcıların yararlanabilmeleri için ciddi bir referans kaynağı ve gelecekte yapılacak çalışmalara öncülük edebilecek veriler sağlanmasıdır. Türkiye'de Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'nda görev yapan veteriner hekimlerin gereksinim duydukları insani ve demokratik çalışma koşullarını, çalışma yaşamı kalitesi teorisi gibi kapsamlı bir bakış açısıyla inceleyen ilk araştırma olan bu çalışmanın, Avrupa Birliği sürecinde gıda, tarım ve hayvancılık alanında önemli bir rol oynayan veteriner hekimliği mesleğinin, çalışma yaşamı kalitesini yükseltmeye yönelik programların başarı düzeyinin kurum açısından da önemli sonuçları beraberinde getireceği söylenebilir.

Bu çalışmanın evrenini, Türkiye'de Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'na bağlı kurumlarda kalıcı kadroda bulunan veteriner hekimler oluşturdu. Araştırmanın evrenini temsil edecek örneklemin alınacağı iller Türkiye'nin coğrafi bölgeleri esas alınarak ve öncelikle temsil yetenekleri daha sonra ise örneklemi oluşturacak katılımcı gruplarının bulunabilme potansiyeli ve Bakanlığa bağlı kurumların varlığı dikkate alınarak seçildi. Bu iller Adana, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Samsun ve Şanlıurfa olarak belirlendi ve bu illerden toplam 630 veteriner hekime anket uygulandı.

Birinci bölümde, katılımcıların genel karakteristiklerine yönelik 8 demografik soru; çalışma yaşamı kalitesi sorularının yer aldığı ikinci bölümde "Likert tipi" sayısal ölçeğe göre hazırlanmış 30 soru; üçüncü bölümde ise kamuda veteriner hekimliği, çalışma yaşamı, veteriner hekimin sağlık durumu ve mobbing durumunu ölçmek için 21 çoktan seçmeli, 3 açık uçlu soru hazırlandı. Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler SPSS 20.0 istatistik programı ile sıklık, ki-kare, varyans, t testi, Mann-Whitney U ve Duncan analiz testlerine tabi tutuldu.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, hayvan sağlığı ve halk sağlığının korunmasında topluma oldukça önemli hizmetler yapan veteriner hekimlerin çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine yönelik beklenti ve gereksinimlerinin belirlenerek, çalışma yaşamı kalitesi programlarının hazırlanması, bu kapsamda düzenleme ve uygulamalar yapılmasının gerekli olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Çalışama yaşamı kalitesi; Kamu; Veteriner hekim.

7. SUMMARY

The Evaluation of the Quality of Working Life of Veterinarians in Ministry of Food Agriculture and Livestock

Gökhan ASLIM

Department of History of Veterinary Medicine and Deontology

PhD Thesis / KONYA-2013

The purpose of this study is to provide a significant reference source for decision makers in the process of rearrangement of working lives of veterinarians who are staff at Ministry of Food, Agriculture and Livestock, with the help of statistical analysis of factors affecting quality of working life, and to provide leading data for future studies. This is the first study to investigate humane and democratic working conditions which veterinarians need who work at Ministry of Food, Agriculture and Livestock, with a comprehensive view such as the theory of quality of working life. Veterinarians have a significant role in the field of "food, agriculture and livestock" at the process of Turkeys' European Union and the success of programs for developing the quality of working life of veterinarians is supported to give important results for the Foundation.

The sample of this study consists of veterinarians who are permanent staff at foundations affiliated to the Ministry of Food, Agriculture and Livestock. The cities were selected according to Turkey's geographic regions their own exemplifying structures, providing sample and existence of affiliated companies to the Ministry. These cities are Adana, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Samsun and Şanlıurfa and the sample size is consist of 630 participants.

A survey with 8 demographic questions was applied as first part; and 30 likert scale questions related to the QWL as a second and 21 multiple choice and 3 open ended questions for investigating the veterinarians in the public, working life, health and mobbing status of veterinarians as a third part. Frequency, Chi-Square, Variance, T test, Mann-Whitney U and Duncan tests were applied for data analysis, by using SPSS 20.0.

According to the results, in community service for preserving animal and human health, veterinarians' expectations and needs related to the quality of working life should be determined, programs on quality of working life should be arranged and rearrangements and applications should be implemented.

Anahtar Sözcükler: Quality of Working Life; Public; Veterinarians.

8. KAYNAKLAR

1. Agarwal RD. Aspects of Organizional Behaviour. Organization and Management. New Delhi, Tata McGraw Hill, 2007;271-87.

2. Ali Rıza. Beş Senelik Umur-i Baytariyye Programı. Ankara, Okut Matbaası, 1924.

3. Bekman M. Veteriner Tarihi. Ankara, Ankara Basımevi ve Cildevi, 1940.

4. Benligiray S. İnsan kaynakları yönetimi. Eskişehir, TC Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1561, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 820, 2004.

5. Blackard K. Managing Change in Unionized Workplace: Countervailing Collobration. Westport, Quorum Books, 2000.

6. Boies K, Rothstein MG. Managers' interest in international assignments: The role of work and career satisfaction. International Journal of Intercultural Relations, 2002;26:233-53.

7. Büyüköztürk Ş. Sosyal Bilimlerde Veri Analizi El Kitabı. Ankara, Pegem Yayınevi, 2011;167-82.

8. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). General social survey 2002 Section D, Quality of working life Module NIOSH. 2002;Erişim tarihi:23.01.2012. Erişim adresi: http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/pdfs/QWL2002.pdf

9. Cleaveland S, Laurensen MK, Taylor LH. Diseases of humans and their domestic mammals: pathogen characteristics, host range and the risk of emergency. Philos. Trans. Roy. Soc. Lond. B Biol. Sci., 2001; 356:991-99.

10. Coleman L. Developing Workplace Skills: How to Get Your First Job and Keep it. Cape Town, Creda Communications, 2000;7-22.

11. Çiçek D. Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşamı Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşamı Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Adana, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2005.

12. Çöl G. Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 2008;9(1):35-46.

13. ÇSGB. Ankara, Meslek Hastalıkları Rehberi, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2011.

14. ÇSGB. Ankara, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kitapçığı, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2012.

15. Da Silva N, Hutcheson J, Wahl GD. Organizational strategy and employee outcomes: A person-organization fit perspective. The Journal of Psychology, 2010;144(2):145-61.

16. Demir M. Duygusal zekanın insan kaynakları seçimindeki etkisi: Konaklama işletmelerinde yöneticiler üzerine bir araştırma. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 2010;7(1):1066-81.

17. Demir M, Tütüncü O. Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 2010;21(1):64-74.

18. Erdem M. Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftiş Programı Doktora Tezi, 2008.

19. Erdil O, Keskin H. Güçlendirmeyle iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler; Bir alan çalışması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2005;12(5):7-21.

20. Erdoğan İ. İşletme Davranış. İstanbul, 1983;53-105.

21. Erk N. Türkiye'de veteriner hekimlik öğretiminin başlangıcı ve bugüne kadar geçirdiği safhalar üzerine yeni araştırmalar I. Ankara Üniv Vet Fak Derg, 1960;6:80-5.

22. Erk N. Pendik Veteriner Bakteriyoloji ve Seroloji Enstitüsü kuruluşu. Ankara Üniv Vet Fak Derg, 1963;10:44-8.

23. European foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound). Quality of working life in the Czech Republic. 2007a; Erişim tarihi: 18.09.2013. Erişim adresi: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/CZ0502SR01/CZ0502SR01.pdf,

24. European foundation for the improvement of living and working conditions (Eurofound). Yaşam seyri bakış açısıyla çalışma süresi ve iş yaşam dengesi. 2007b; Erişim tarihi: 18.09.2013. Erişim adresi: http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/731/tr/1/EF12731TR.pdf.

25. Fisher RT. Role stres, the type a behaviour pattern, and external auditor job satisfaction and performance. Behavioral Research in Accounting, 2001;13(1):143-70.

26. Fox S, Spector PE, Miles D. Couenterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. Journal of Vocational Behavior, 2001;59(3):291-309.

27. FVE. Avrupa Veteriner Hekimleri Federasyonu (FVE) stratejisi 2006-2010. TVHB Dergisi, 2006;6(1-2):9-18.

28. Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA, Hill KS. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. Journal of Healthcare Management, 2002;47(1):13-26.

29. Godlewsky, Sommer. Über die tierheilkunde in der Türkei. Magazin f.d. ges Tierheilkunde, 1846;12:465-500.

30. Greenawalt K. Campus speech codes and workplace harrasment. Fighting words: Individuals, communities, and liberties of speech. Princeton, Princeton University Press, 1995;71-99.

31. Greenhous JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Rewiev, 1985;10(1):76-88.

32. Griffin RW, Moorhead G. Organizational behaviour: Managing people and organizations. South-Western, Mason, 2009;87-120.

33. Groeblinghoff D, Becker M. A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996;5(2):277-94.

34. GTHB. Bakanlığın Tarihçesi: Tarım hizmetleri ile ilgili, Devlet teşkilatının kuruluşundan bugüne kadar gösterdiği değişim ve gelişmeler. 2012;Erişim tarihi: 05.02.2012. Erişim adresi: http://www.tarim.gov.tr/ORGANIZASYON,tarihce.html

35. GTHB. Hayvan Hastalıkları ve Zararlıları ile Mücadele Programı. Ankara, 2013.

36. Gürbüz S. Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2007;6(21):240-60.

37. Gürsel M. Okul yönetimi (Kurumsal ve uygulamalı). Konya, Çizgi Kitabevi Yayınları, 1997.

38. Hsu MY, Kernohan G. Dimensions of hospital nurses' quality of working life. Journal of Advanced Nursing, 2006;54(1):120-31.

39. Işık R. Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi: Hükümet, işçi, işveren ve özellikle ILO'nun yaklaşımları. Ankara, Verimlilik ve Çalışma Hayatının Geliştirilmesi Sempozyumu MPM Yayınları No:442, 1991;45-65.

40. Karakaş Y. Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği). Sivas, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2010.

41. Kasapoğlu A. Tıp eğitimi: Uygulamalı sosyolojik bir araştırma. Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1992.

42. Khun K. Mental health promotion in the workplace: A european perspective. Journal of Public Mental Health, 2006;5(1):29-34.

43. Kızıltepe A. Türkiye'de Klinik Veteriner Hekimliği Uygulamalarında Karşılaşılan Deontolojik-Etik Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Ankara, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, 2010.

44. Kiernan WE, Marrone J. Quality of Life: Application to Persons with Disabilities Quality of Worklife for Persons with Disabilities: Emphasis on the Employee. Washington DC, American Association on Mental Retardation, 1997;63-77.

45. Krejcie VR, Morgan WD. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 1970;30:607-10.

46. Lauver KJ, Kristof-Brown A. Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. Journal of Vocational Behavior, 2001;59:454-70.

47. Levine FM, Taylor JC, Davis LE. Defining quality of working life. Human Relations, 1984;37 (1):81-104.

48. Liu B, Liu J, Hu J. Person-organization fit, job satisfaction, and tunover intention: An emprical study in the Chinese public sector. Social Behavior and personality, 2010;38(5):615-26.

49. Lowe GS. Quality of work life. Work Life and Employee Welness Strategies Conference, Edmonton, 14th May, 2001.

50. Luthans F. Organizational behaviour. Sevent edition. The McGraw Hill Comparies, Inc, New York, 1995.

51. Major DA, Donald DD, Sanchez-Hucles J, Germano D, Germano LM. Myths and realities in the IT workplace: Gender differences and similitaries in climate perceptions. Women and Minorities in Science, Tecnology, Engineering and Mathematics: Upping the Numbers. Cheltenham, Edwad Elgar Publishing Inc., 2007;71-90.

52. Martel JP, Dupuis G. Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring insturment. Social Indicators Research, 2006;77:333-68.

53. Maslach C. Burnout in Health Professionals. Cambridge Handbook of Psychology, Health and Medicine. Cambridge, Cambridge University Press, 2007;427-30.

54. Maslow AH. Maslow's hierarchy of needs. 1954;Erişim tarihi:09.09.2013. Erişim adresi: http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_92.htm

55. McPartland PA. Promoting helath in the workplace. Philadelphia, Harwood Acedemic, 1991.

56. Morgeson FP, Delaney-Klinger K, Hemingway MA. The importance of job autonomy, cognitive ability and job-related skill predicting role breadth job performance. Journal of Applied Psychology, 2005;90(2):399-406.

57. Newstrom J, Davis K. Organizational Behavior. Human Behavor at Work, New York, The McGraw Hill Comparies, Inc, , 1997.

58. O'Brien WJ, Senge PM. The soul of an organization. Character at work building prosperity through the practice of virtue. 2009;1-26.

59. ÖSYM. Tarım ve Köyişleri Bakanlığı sözleşmeli pozisyonları için tercih kılavuzu. Ankara, ÖSYM, 2011.

60. Özaslan G. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi. Konya, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Doktora Tezi, 2010.

61. Özen A, Ateş BK. Sosyo kültürel değişkenler ışığında veteriner hekimliğin profili: I. Sınıf bilinci ve iş doyumu. Vet. Bil. Derg., 2003;19(1-2):39-48.

62. Özen A, Başağaç Gül RT, Özkul T. Türk veteriner hekimliğinin günümüzdeki sorunları ve 2023 yılı beklentilerine yönelik uygulamalı bir araştırma. Ankara, TÜBİTAK TOVAG-106O53 nolu proje, 2008.

63. Öztürk Z, Dündar H. Örgütsel motivasyonu ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2003;4(2): 57-67.

64. Patmore G. Identifiying Rights for 21st Century. Rethinking Human Rights: Law Ethics and Public Affairs. Sydney, The Federation Press, 1997;97-119.

65. Rae L. Using People Skills in Training and Development. London, Kogan Page Limited, 1998;1-8.

66. Salam SC. Handbook of Principles of Organizational Behavior. West Sussex, John Wiley & Sons Ltd, 2009.

67. Sapru RK. Administrative Theories and Management Thought. New Delhi, Prentice-Hall of India, 2006.

68. Serinkan C, Bardakcı A. Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, 2007;12:152-63.

69. Sigler TH, Pearson CM. Creating an empowering culture: examining the relationship between organizatioal culture and perceptions of empowerment. Journal of Quality Management, 2000;5:27-52.

70. Sirgy MJ. History of QOL studies from an industrial/organizational psychology and management perspectives. The quality of life (QOL) research movement: Past, present and future. Social Indıcator Research, 2006:76(3);422-29.

71. Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee DJ. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research, 2001;55(3):241-302.

72. Speshock CH. Empowering Green initiatives with IT: A strategy and implementation guide. Hoboken. New Jersey, John Wiley&Sons, 2010;1-36.

73. Spiers C. Developing maintaining a healty organization role conflict and role ambiguity. Tolley's Managing Stres in the Workplace. Croydon, LexisNexis, 2003;283-326.

74. SPSS Inc. SPSS 20.0. Spss for Windows, 1999.

75. Tutar H. Genel olarak işyerinde psikolojik şiddet (mobbing). 2009;Erişim tarihi:07.10.2013. Erişim adresi: http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/genel-olarak.htm

76. TVHB. III. Türk Veteriner Hekimliği Kurultayı Komisyon Raporları Kitabı. Ankara, TVHB Merkez Konseyi, 2010.

77. Uğur E. Hemşirelerin İş Yaşamının Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, 2005.

78. Ukko J, Tenheun J, Rantanen H. The impacts of performance measurement on the quality of working life. International Journal of Business Performance Management, 2008;10(1):86-98.

79. VİSAD. AB uyum sürecinde veteriner hekimlik ve hayvan sağlığı ürünleri. Ankara, Artpress, 2005.

80. Voydanoff P. Work and family: A Review and Expanded Conceptualization. Work and Family Theory, Research and Applications, London, SAGE Publications, 1989.

81. Walton RE. Quality of working life: What is it? Sloan Management Review, 1973;15:11-21.

82. Winter SJ. The symbolic value of computers: Expanding analyses of organizational computing. Impression Management and Information Tecnology. Westport, Quorum Books, 1996;21-37.

83. Wyatt TA, Wah CY. Perceptions of QWL: A study of Singaporean employees development. Research and Practice in Human Resource Management, 2001;9(2):59-76.

9. EKLER

EK-A: Anket Formu

"GIDA TARIM ve HAYVANCILIK BAKANLIĞI'NDA GÖREV YAPAN VETERİNER HEKİMLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ"

BAŞLIKLI TEZ PROJESİ ANKET FORMU

Anket Formu:

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırma, Türkiye'de Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'nda görev yapan veteriner hekimlerin çalışma yaşamı kalitesinin belirlenmesini amaçlayan bir doktora tez projesidir. Araştırma çerçevesinde siz değerli kamu veteriner hekimlerinin görüş ve önerilerine başvurulması uygun bulunmuştur. Siz, ankette yer alan soruları cevaplandırmak suretiyle araştırmaya önemli bir katkı sağlamış olacaksınız.

Bu anketle toplanan bilgiler, yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak, başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Sonuçlar topluca analiz edileceğinden anket formuna isminizi yazmamanız rica olunur.

Her soru için tek bir seçenek işaretlemeniz ve hiçbir soruyu cevapsız bırakmamanız araştırma açısından önem taşımaktadır.

Bu anket ve araştırma ile ilgili görüş ve önerilerinizi, anket sonundaki boş alana yazabilirsiniz. Formu doldurduktan sonra size verilen zarfa koyup, araştırmacıya teslim etmeniz beklenmektedir.

Katkılarınız ve işbirliğiniz için teşekkür ederim. Saygılarımla.

Veteriner Hekim Gökhan ASLIM
Selçuk Üniversitesi Veteriner Fakültesi
Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji AD

BÖLÜM I. Bu bölümde yer alan soruları dikkatle okuyarak sizin için en uygun seçeneğin önündeki paranteze (X) veya (√) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz
( ) Erkek ( ) Kadın

2. Yaşınız
( ) 23-29 arası ( ) 30-39 arası ( ) 40-49 arası ( ) 50 ve üzeri

3. Medeni durumunuz
( ) Evli ( ) Bekar

4. Varsa çocuk sayınızı belirtiniz.
( ) 0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5

5. Çalıştığınız kamu kurumunun niteliği?
( ) İl/İlçe Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü
( ) Merkez Araştırma Enstitüsü
( ) Veteriner Kontrol Enstitüsü Müdürlüğü
( ) Gıda Kontrol Laboratuar Müdürlüğü

6. Kaç yıldır kamuda çalışıyorsunuz?
( ) 1 yıldan az ( ) 1 – 5 yıl ( ) 6 – 10 yıl ( ) 11 – 20 yıl ( ) 21 – 30 yıl ( ) 30 yıldan>

7. Kadro durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.
( ) Kalıcı kadroya sözleşmeli kadrodan geçiş yaptım
( ) Atandığım ilk kadro kalıcı kadroydu
( ) Başka bir kurumdan geçiş yaptım

8. Çalıştığınız kurumun bulunduğu yerleşim birimi:
( ) İl ( ) İlçe/Kasaba ( ) Köy

BÖLÜM II. Bu bölümde yer alan yargılar için lütfen tek bir seçenek işaretleyiniz. İşaretlemede (X) ya da (√) işaretini tercih ediniz. Örneğin;
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum (X) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

1. Almakta olduğum ücret ihtiyaçlarımı karşılamakta yeterli olmaktadır.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

2. Almakta olduğum ücretin adil (hak ettiğim ücret) olduğunu düşünüyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

3. Çalışma yaşamımda bedensel güvenliğimi tehlikeye atacak durumlarla karşılaşıyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

4. Çalışma yaşamımda sağlığımı olumsuz etkileyen unsurlarla karşılaşıyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

5. Çalışma yaşamım bilgi ve beceri gelişimim üzerine etkilidir.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

6. Çalışma yaşamında bilgi ve becerilerimi kullanarak potansiyelimi ortaya koyabilmek için teşvik ediliyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

7. Çalışma yaşamımda işimi yaparken kendi kararlarımı verebiliyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

8. Çalışma yaşamımda farklı becerilerimi kullanma imkanı mevcuttur.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

9. Ortaya koyduğum çabanın anlam ve önemini; herhangi bir hata yapıp yapmadığımı görebilmek için çalışmalarıma ve çalışmalarımın sonuçlarına ilişkin geribildirimler alıyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

10. Çalışmalarım (başını, sonunu, nedenini, sonucunu kavrayabileceğim şekilde) anlamlı bir bütündür.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

11. Çalışma yaşamımda bilgi ve becerilerim gelecekte de devam edecektir.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

12. Kamudaki kariyer hedeflerime ulaşabileceğimi düşünüyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

13. İş güvencemin olduğunu düşünüyorum. / İşsiz kalmaktan korkmuyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

14. Birlikte çalıştığım insanların da ötesinde (kurum olarak) cemiyet duygusunu (diğer bir deyişle biz duygusunun varlığını) hissedebiliyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

15. Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarımın çalışma yaşamımda bana gerektiğinde duygusal destek verme, yardımcı olma gibi nitelikleri mevcuttur.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

16. Çalışma yaşamımda diğer veteriner hekimlerle duygu ve düşüncelerimi açık bir biçimde paylaşabiliyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

17. Çalışma yaşamımda alınacak kararlarda söz sahibi olabiliyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

18. İşimin planlanması sürecine katkıda bulunuyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

19. Çalışma yaşamımda başkalarıyla aramdaki statü farkı sorun teşkil etmiyor.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

20. Çalışma yaşamımda saygı görmekteyim.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

21. Kendimi grubun değerli bir elemanı olarak görüyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

22. Çalışma yaşamımda ırk, cinsiyet, siyasi görüş, yaşam biçimi gibi nedenlerden (ya da başka nedenlerden) kaynaklanan ön yargılarla karşılaşmıyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

23. Gelecekte (istediğim takdirde) idari görevler alabilme olanağım bulunmaktadır.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

24. Çalışma yaşamımda karşılaştığım problemlerde yasaların beni koruduğunu düşünüyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

25. Çalışma yaşamımda diğer çalışanlarla eşit muamele görüyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

26. Tepkiye maruz kalmaktan korkmaksızın üstlerim karşısında onların görüşlerine katılmadığımı açıkça dile getirebiliyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

27. Çalışma ortamımda benimle ilgili resmi bilgilerin ya da kendime ilişkin konularda herkesin bilmesinden rahatsızlık duyacağım bilgilerin gerektiği gibi gizli tutulduğunu düşünüyorum.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

28. Çalışma yaşamımda yaptığım/yapacağım görevler açıkça tanımlanmaktadır.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

29. Çalışma zamanlarım dışında geriye kalan zaman sosyal hayatım için yeterlidir.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

30. Çalışma yaşamımın toplum (kurum dışındaki insanlar) üzerinde olumlu etkisi vardır.
( ) Kesinlikle katılıyorum ( ) Katılıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılmıyorum ( ) Kesinlikle katılmıyorum

BÖLÜM III. Bu bölümde yer alan sorulara verilen cevaplarda lütfen tek bir seçenek işaretleyiniz. İşaretlemede (X) ya da (√) işaretini tercih ediniz.

1. Kamuda çalışmayı tercih etme nedeniniz nedir?
( ) Garanti bir iş olması / Sosyal güvencesi olması
( ) Gelirinin düzenli olması ve geçimi kolaylaştırması
( ) İşyeri (Muayenehane ve Poliklinik vb) giderlerinin olmaması
( ) Çalışma saatlerinin uygunluğu

2. Kamuda çalışmayı ilk kez ne zaman düşündünüz?
( ) Lise yıllarında
( ) Fakülte yıllarında
( ) Mezun olduktan sonra
( ) Mezun olup, başka bir işte çalıştıktan sonra

3. Kamuda çalışmaya yöneliminiz nasıl oluştu?
( ) İş fırsatlarını ve imkânlarını göz önünde bulundurarak
( ) Geleneksel yolları izleyerek
( ) Fakültedeki öğretim üyelerinin tavsiyeleri sonucu
( ) Veteriner hekim odalarının yönlendirmeleriyle
( ) Kamuda çalışan tanıdığım veteriner hekimlerin tavsiyeleri sonucu
( ) Herhangi bir seçme kriteri olmaksızın

4. Kamuda veteriner hekimliği açısından hissettiklerinizi, aşağıdaki cümlelerden hangisi en iyi şekilde tanımlamaktadır? (Lütfen bir seçeneği işaretleyiniz).
( ) Beni gerçekten tatmin edebilecek tek çalışma alanı
( ) Eşit derecede tatmin edici bulduğum birkaç alandan biri
( ) Tüm şartlar değerlendirildiğinde, düşünülebilecek en ideal alan olduğunu söyleyemem
( ) Tatmin edici olup olmadığını düşünmeksizin karar verdiğim bir alan

5. Kamuda çalışan bir veteriner hekim olarak en sık karşılaştığınız sorun türünü belirtiniz (Lütfen bir seçeneği işaretleyiniz).
( ) Mali ve özlük haklarından kaynaklanan sorunlar
( ) Yeni teşkilat yapısından kaynaklanan sorunlar
( ) İş yükü fazlalığı / personel yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar
( ) Deontolojik ve Etik sorunlar

6. Deontolojik ve/veya etik sorunları en sık kimlerle yaşamaktasınız? (Lütfen yalnızca birini işaretleyiniz)
( ) Amirlerimle
( ) Meslektaşlarımla
( ) Diğer meslek mensuplarıyla
( ) Çalıştığınız kuruma göre, muhatap olduğunuz kişilerle (Özel sektör iş yeri sahibi, özel sektör çalışanları, çiftçi, hayvan sahibi vb.)

7. Size göre, aşağıdaki cümlelerden hangisi veteriner hekimliği mesleğini en iyi şekilde tanımlamaktadır? (Lütfen yalnızca birini işaretleyiniz)
( ) Toplumda yüksek saygınlığa sahip bir meslek
( ) Halk sağlığına da hizmet eden bir meslek
( ) Güvenli ve kazançlı bir meslek
( ) Hayvanlara doğrudan yardım eden bir meslek
( ) Diğer mesleklere göre daha fazla çalışmayı gerektiren bir meslek

8. Veteriner fakültesini yeni bitirenlere kamuda Veteriner Hekim olarak çalışmasını tavsiye eder misiniz?
( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kararsızım

9. Mesleki ve bilimsel dernek / kuruluşlardan hangisine üyesiniz? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)
( ) Veteriner Hekimleri Odası
( ) Veteriner Hekimleri Derneği
( ) Türk Veteriner Hekimleri Birliği Vakfı
( ) Bilimsel Dernek/ler (Lütfen belirtiniz) ……
( ) Üye değilim

10. Lisans eğitiminizi değerlendirdiğinizde kamuda çalışma hayatınıza katkı sağladığını düşündüğünüz bilim dallarının beş tanesini önemliden önemsize doğru sıralayınız. (Lütfen en önemliye 1'den başlayarak numara veriniz – toplam 20 bilim dalı bulunmaktadır)

( ) Anatomi
( ) Biyoistatistik
( ) Cerrahi
( ) Dölerme ve Sun'i Tohumlama
( ) Fizyoloji
( ) Hayvan Besleme ve Beslenme Hastalıkları
( ) Histoloji ve Embriyoloji
( ) Mikrobiyoloji
( ) Patoloji
( ) Viroloji
( ) Besin Hijyeni ve Teknolojisi
( ) Biyokimya
( ) Doğum ve Jinekoloji
( ) Farmakoloji ve Toksikoloji
( ) Genetik
( ) Hayvancılık İşletme Ekonomisi ve İşletmeciliği
( ) İç Hastalıkları
( ) Parazitoloji
( ) Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji
( ) Zootekni

11. Lisans döneminde verilen/verilecek olan ayrı bir "Veteriner Hekimliği Mevzuatı" dersinin kamudaki çalışma hayatında yararlı olacağını düşünüyor musunuz?

( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kararsızım

12. Normal çalışma düzeninizin haricinde bir ayda ortalama kaç gün fazladan mesaiye kalıyorsunuz? Lütfen belirtiniz. .....

13. İşinizin bir parçası olarak evde ne sıklıkla çalışırsınız?

( ) Hiç
( ) Yılda birkaç kez
( ) Ayda yaklaşık bir kere
( ) Haftada yaklaşık bir kere
( ) Haftada birden çok
( ) Genelde evde çalışırım

14. Kendinize veya ailenize zaman ayırmak ne kadar zor oluyor?

( ) Hiç zor değil ( ) Zor değil ( ) Biraz zor ( ) Çok zor

15. İşinizin gereksinimleri aile hayatınızı ne sıklıkta etkiler?

( ) Sık sık ( ) Bazen ( ) Nadiren ( ) Hiç

16. Ailenizin gereksinimleri iş hayatınızı ne sıklıkta etkiler?

( ) Sık sık ( ) Bazen ( ) Nadiren ( ) Hiç

17. Normal bir iş gününden sonra dinlenmek veya istediğiniz bir işi yapabilmek için kaç saatiniz kalıyor?

( ) 1-2 ( ) 3-4 ( ) 5-6 ( ) 6>

18. Geçen yıl içerisinde kaç ay izin kullanmadan çalıştınız?

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( ) 7 ( ) 8 ( ) 9 ( ) 10 ( ) 11 ( ) 12

19. Son üç yılda iş yerinizdeki çalışan sayısı:

( ) Çok arttı ( ) Biraz arttı ( ) Aynı kaldı ( ) Biraz azaldı ( ) Çok azaldı

20. Son üç yılı dikkate aldığınızda işyerinizde verimlilik:

( ) Çok arttı ( ) Biraz arttı ( ) Aynı kaldı ( ) Biraz azaldı ( ) Çok azaldı

21. Aşağıda verilen işinizle ilgili yargılara ne kadar katıldığınızı belirtiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
İşim bana yeni şeyler öğretir.					
İşim çok hızlı çalışmamı gerektiriyor.					
İşim birkaç farklı şeyi yapmamı gerektiriyor.					
Hayatımdaki tatmin işimden kaynaklanıyor.					
Her şeyi iyi yapmaya engel olacak kadar fazla işim var.					
İşimde benden bekleneni tam olarak biliyorum.					
İşim yetenek ve kabiliyetimi kullandırıyor.					
İş yerimdeki yönetime güveniyorum.					
İş yerinde çalışanların güvenliği önceliklidir.					
Çalışan güvenliği tehlikede olduğu zaman önemli telafiler veya müdahaleler olmuyor.					
Çalıştığım yerde işverenle çalışanlar en iyi şartların oluşması için birlikte hareket ederler.					
İş yerimde güvenlik ve sağlık şartları iyidir.					
İşverenimle çalışmaktan dolayı gururluyum.					
İş yerimdeki şartlar olabildiğince verimli olmama izin veriyor.					
İşyerinde etkili ve düzenli bir ortam mevcuttur.					
İşyerinde çalışanların haklarını korumak için güçlü sendikalara/örgütlere ihtiyacı vardır.					
İş yerimde yükselme şansı var.					
Özel yeteneklerimi geliştirebilmek için fırsatlarım var.					
İşlerimi bitirebilmek için yeterince yardım, destek ve ekipman alabiliyorum.					
İşi yapabilmek için yeterli bilgi alabiliyorum.					
Karar verebilmek için bana yeterince özgürlük tanınmaktadır.					
Amirim altında çalışanların refahıyla ilgilenmektedir.					
Başkalarının istedikleri, yapmak istediklerimi etkilemiyor.					
Yükselmeler adil bir şekilde oluyor.					
Amirim işi bitirmem için gerektiğinde bana yardım etmektedir.					
İşi bitirebilmek için yeterince zamanım var.					
İşim oldukça monoton geçmektedir.					
İşim fiziksel olarak oldukça çaba gerektirmektedir.					
İşim mental anlamda oldukça çaba gerektirmektedir.					

22. Çalışma ortamınızda aşağıdakilerden hangileri vardır?	Kesinlikle var	Kısmen var	Yok
Kaza riski			
Fiziksel şiddete maruz kalma			
Kimyasal bileşen tehlikesi			
Bulaşıcı hastalık tehlikesi			
Deri hastalıkları tehlikesi			
Zorlama, incinme, burkulma			
Psikolojik rahatsızlıklara maruz kalma riski			
Ağır yük, bitkin düşme			
Bir başkasına ciddi bir şekilde zarar verme, yaralanma riski			
Ekipmanlara veya ürünlere zarar verme riski			

23. Yıldırma (Mobbing); Psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme olarak tanımlanabilir. Çalışanlara üstleri veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik bir biçimde uzun süreli uygulanan her türlü kötü muamele, şiddet, aşağılama gibi durumları ifade eder. Sizce iş yerinizde yıldırma (mobbing) var mı?

( ) Hiçbir zaman ( ) Bazen ( ) Sürekli

24. Siz bu tür şeylere (yıldırma/mobbing) maruz kaldınız mı?

( ) Evet, şu anda maruz kalmaktayım
( ) Evet, önceleri bu işyerinde maruz kalıyordum ama artık yok
( ) Evet, önceleri başka bir yerde maruz kalıyordum
( ) Hayır

LÜTFEN, ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ EKLEMEK İSTEDİĞİNİZ DİĞER KONULARI, YORUM, KATKI VE ELEŞTİRİLERİNİZİ BU BÖLÜME YAZINIZ.

1.……
……
……
……
……

2.……
……
……
……
……

3.……
……
……
……
……

10. ÖZGEÇMİŞ

Gökhan ASLIM, 29 Kasım 1983 tarihinde Kayseri'de doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Kayseri'de tamamladıktan sonra, 2001 yılında Ankara Üniversitesi Veteriner Fakültesi'ni kazandı ve 2006 yılında bu fakülteden mezun oldu. 2006 yılının Temmuz ayında Türk Veteriner Hekimleri Birliği Merkez Konseyi'nde göreve başladı ve bu görevi 2008 yılının Temmuz ayına kadar devam ettirdi. 2008 yılının Ağustos ayında askerlik görevine başladı. Askerliğini Yedek Subay olarak Ankara'da, Jandarma Eğitim ve Spor Tesisleri (JEST) Komutanlığı'nda Gıda Kont. Sb. olarak 2009 yılı Ağustos ayında tamamladı. 2009 yılının Eylül ayında Selçuk Üniversitesi Veteriner Fakültesi Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji Anabilim Dalı'nda doktora eğitimine başladı. Doktora döneminde TÜBİTAK-TOVAG tarafından desteklenen "İç Anadolu Bölgesi Konya Bölümünde Folklorik Veteriner Hekimliği ve Hayvancılık Üzerine Araştırma" adlı projede yer aldı. "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Çiftlik Hayvanları Gönenci ile İlgili Yasal Durumun Değerlendirilmesi" ve "Veteriner Hekimliği Sosyolojisi" başlıklarında seminerler verdi.