



6 - 7 Ekim 2015  
ANKARA  
Bilkent Otel ve Konferans Merkezi



T.C.  
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı  
Verimlilik Genel Müdürlüğü

# KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN MOTİVASYONLARININ, VERİMLİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE YÖNELİK BİR SAHA ÇALIŞMASI

**KENAN ABACI**

**Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Şube Müdür V.**

[kenanabaci@gmail.com](mailto:kenanabaci@gmail.com)

# MOTİVASYON

---

**Günümüzün en önemli konularının başında, verimliliğin ve insan kaynaklarının rasyonel kullanılması ile kaliteli ürün veya hizmet üretmek, akabinde de bunların sürdürülebilirliği gelmektedir.**

**Bilgi çağında kamu yönetiminin amaçlarından birisi olan verimliliği etkin kılmak için, personelin işinde arzulu ve motive olmuş bir şekilde çalışmalarını sağlamak ile mümkündür.**

# MOTİVASYON

---

**Kamu yönetimi, özel sektör anlayışı ile kaynakları içinde yer alan ve çok kompleks bir psikolojik yapıya sahip olan çalışan insan gücünü; optimal motivasyon faktörleriyle buluşturması ve bunun sonucu olarak da daha verimli çıktılarla vatandaşların yararına hizmetler üretmeyi hedef haline getirmeyi amaç edinmelidir.**

# MOTİVASYON

---

Motivasyon kelimesi, İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türetilmiştir. Motive kelimesi Türkçe’de; güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirtilebilir.

**Güdüleme;**

- ✓ Bir veya birden çok insanı,
- ✓ belirli bir yöne, amaca doğru
- ✓ devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır.

# MOTİVASYON

---

**İnsan sosyal bir varlık olması nedeniyle çalışanların nerede, ne zaman, nasıl davranacağı, ihtiyaç ve beklentilerinin neler olduğu sürekli araştırılmıştır.**

**Motivasyon ancak davranışların yorumlanması ile hakkında fikirleri sürülebilecek bir konudur. Motivasyon mikroskop altında incelenebilen bir şey değildir.**

**Motivasyonu etkileyen faktörler ancak kişilerin davranışlarının yorumlanması ile anlaşılabilir.**

# MOTİVASYON

---

**Motivasyonun önemli özelliđi şudur:**

**Motivasyon kişisel bir olaydır. Birisini motive eden herhangi bir durum veya olay başkasını motive etmeyebilir.**

**Motivasyon açısından önemli olan kişilerin uygun ortamda kendileri için anlamlı ve değerli işleri yapmalarıdır. İş yapan yaptığı işi bu şekilde algılamadığı sürece motivasyon daima bir sorun olacaktır.**

# MOTİVASYON TEORİLERİ

---

Kısaca; motivasyon konusunda geliştirilen teoriler iki ana başlık altında toplanmaktadır.

## 1) İçsel faktörlere ağırlık veren Kapsam Teorileri

- Abraham MASLOW'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı
- Frederick HERZBERG'in Çift Faktör Teorisi
- David Mc. CLELLAND'ın Başarma İhtiyacı Teorisi
- Clayton ALDERFER'in ERG Kuramı

# MOTİVASYON TEORİLERİ

---

## 2) Ağırlıklı olarak çevre faktörlerini de göz önüne alan Süreç Teorileri

- Viktor H. Vroom Bekleyiş Teorisi
- Lawler-Porter Bekleyiş-Değer Teorisi
- B.F. Skinner Şartlandırma Kuramı
- Adams Eşitlik Teorisi
- Cranny-Smith Basitleştirilmiş Süreç Modeli



# MOTİVASYON FAKTÖRLERİ

---

Araştırma konumuzu da oluşturan ve örgütlerde motivasyon ve dolayısıyla da verimlilik üzerinde etkili olan, artırma ile sürdürülmesinde kullanılacak motivasyon faktörleri;

- Ekonomik,
- Psikolojik ve sosyal,
- Örgütsel ve Yönetmel,

Olmak üzere üç grup halinde incelenmektedir.

# MOTİVASYON FAKTÖRLERİ

---

**Ekonomik Faktörler** : Ücret artışı, primli ücret, ekonomik ödül, kâra katılma şeklinde sıralanmaktadır.

**Psiko-Sosyal Faktörler** : Çalışmada bağımsızlık, sosyal katılma, değer ve statü, gelişme başarı, çevreye uyum, öneri sistemi, psikolojik güvence şeklindedir.

**Örgütsel-Yönetisel Faktörler**: Amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim ve yükselme, kararlara katılma, iletişim, katılımcı ve demokratik yönetim şeklinde özetlenebilir.

# VERİMLİLİK NEDİR?

En genel anlamıyla verimlilik, toplam çıktının toplam girdiye oranıdır. Verimlilik tanımlanması kolay, ancak hesaplanması zor bir «başarı ölçüsü» olarak öteden beri bilinen ve tartışılan kavramdır.

## Verimlilik Ne Değildir?

- ✓ Çalışanları koşturarak, canından bezdiren teknikler değildir.
- ✓ Bazı durumlarda karlılığın bir göstergesi de değildir. Belli durumlarda, düşük verimliliği olan projeler de karlı olabilir.
- ✓ Kaliteyle aynı şey değildir. Verimlilikteki bir artış, daha iyi kaliteyi garantilemez.

# ÖRGÜTLERDE MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

İnsan gücü örgütün temel girdisidir ve örgüt verimliliğini etkileyen en önemli kaynaktır.

İnsanlar, çalıştıkları işten ve iş çevresinden mutlu oldukları sürece daha verimli çalışırlar. Bu nedenledir ki, çalışanları güdüleyen faktörler araştırılarak tespit edilmeli ve bu faktörler aracılığıyla çalışanın psikolojik çabalarını kurumun amacı doğrultusunda yönlendirmek gerekmektedir. Bunun sonucunda verimli üretim veya hizmetler gerçekleştirilir.

# ÖRGÜTLERDE MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

Motivasyonun en önemli amaçlarından birisi ise verimliliktir. İşletmelerde çalışanların verimliliğinin yükseltilmesinde en etkili politika motivasyondur. Ancak kişileri isteklendirebildiğimiz ölçüde verimliliği yükseltmeye yönlendirebiliriz.

Çalışanların motive edilmesinde örgüt amaçları ile kişilerin amaçlarının örtüşmesi gerekmektedir. Bu örtüşmenin gerçekleşmesi durumunda motivasyon verimlilik ilişkisi ortaya çıkacaktır. Örgütün amacına ulaşması durumunda birey de amacına ulaştığına inanıyorsa verimliliğin elde edilmesi daha kolay olacaktır.

# ÖRGÜTLERDE MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

Motive olmayan personelin, etkili performans göstermesi ve verimli çalışması beklenmemelidir. Çalışan personel, yeteneklerine uygun iş yapmıyorsa bu durum onda hoşnutsuzluk ve tedirginlik oluşturur. İşte bu durumu çalışanın ihtiyaçları doğrultusunda yapılacak bir motivasyon işlemi, işgören de uyumlu, güvenli ve huzurlu bir ortamın oluşmasına yol açarak hem motivasyonu hem de verimliliği artıracaktır.

# ÖRGÜTLERDE MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

Örgütlerde verimliliğin artması için, yöneticiler gerekli düzeyde rekabeti sağlamalıdır. Bunun nedeni ise, bireylerin daha başarılı olmaları ve sonrasında saygı görme, prestij sahibi olma ve kendinin gerçekleştirme güdülerini tatmin etmeleridir.

Başarılı insan ilişkileri ile yüksek çalışan morali ve çalışana önem verme faktörleri de motivasyonu dolayısıyla da verimliliği artırmaktadır.

## ARAŞTIRMANIN AMACI

**Araştırmanın Amacı :** Kamu Kurumunda alıőan personelin motivasyonunun verimlilik üzerine etkisini ölçmektir. Bu çerçevede, motivasyon özendirici faktörler olan; ekonomik, psiko-sosyal ve yönetsel-örgütsel faktörlerin Türkiye'de bir bakanlığın merkez teŐkilatına yönelik mevcut durumu ile anılan faktörlerin motivasyon ve verimliliğe etki düzeyi ortaya çıkararak önerilerde bulunmak amaçlanmıŐtır.



## ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BİLGİLER

**Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi :** Araştırmanın evrenini; Türkiye’de Bakanlık merkez teşkilatında çalışan müfettiş, kariyer uzmanı, şube müdürü ve daha alt kadrolarda görev yapan personel olmak üzere, unvan bazında 8 ayrı grupta sınıflandırılmış personel oluşturmaktadır. Çalışmada Bakanlığın merkez teşkilatı çalışanlarına yönelik bir araştırma yapılmış olup, isim verilmemesi halinde araştırmaya izin verildiğinden, Bakanlık ismi zikredilmemiştir. Çalışma evreni ise, genel evren içerisinde tesadüfi küme örnekleme ile seçilen 320 Bakanlık çalışanı oluşturmaktadır. 320 personelden 229 personelin cevapları ulaşılmış ve değerlemeye alınmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %72 olmuştur.

## ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BİLGİLER

**Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi :** Araştırmada veri toplama şekli olarak, google.drive üzerinden online anket yöntemi kullanılmıştır. Birinci bölümde, ankete katılanların demografik özellikleri, ikinci bölümde kamu kurumunda motivasyon faktörlerinin seviyesini ölçen beş ölçekli likert tipli 20 soru, üçüncü bölümde ise motivasyon faktörlerinin verimliliği ne derecede etkilediğini ölçen beş ölçekli likert tipli 20 soru olmak üzere toplam 45 soru hazırlanmıştır. Anket formundan elde edilen veriler, SPSS 18.0 paket programında analiz edilmiştir. Anket formunun derecelendirme aralıkları; “Çok az – Çok kötü” (1), “Az - Kötü” (2), “Normal” (3), “Fazla-İyi” (4), “Çok Fazla-Çok iyi” (5) şeklinde belirlenmiştir.

# ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BİLGİLER

KURUMUNUZDAKİ MEVCUT DURUMU DEĞERLENDİRİNİZ.

1- Maaş gelirinizin düzeyi nasıldır?

2- Maaş gelirin, unvanlar arasındaki dağılımının adil olma durumu nasıldır?

3- Biriminizdeki görevlerin, personel arasında adil dağıtılma durumu nasıldır?

4- Yöneticiler tarafından, işin yapılması sonucunda takdir ve teşekkür edilme durumu nasıldır?

5- Kurumda, başarıdan dolayı ödüllendirilme imkanı nasıldır?

6- İşinizde yükselme imkanı nasıldır?

7- İşinizdeki yükselmelerde, liyakat ve adalet durumu nasıldır?

8- Yöneticiler ile ilişkilerinizin durumu nasıldır?

9- Çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerinizin durumu nasıldır?

10- Biriminizdeki karar alma süreçlerine katılabilme durumunuz nedir?

11- Çalışma ortamı bağlamında, fiziksel çalışma koşullarının (oda, ısıtma, ışıklandırma, ekipman, havalandırma vb.) yeterliliği nasıldır?

12- Kurumunuz sunduğu sosyal imkanların yeterliliği nasıldır?

13- Kurumunuzca, spor, gezi, eğlence vb. sosyal faaliyetlerin düzenlenme sıklığı nedir?

14- Mesai sonrası, çalışma karşılığı olarak ,fazla mesai ücretinin durumu nasıldır?

15- Diğer birimlerle sağlıklı bir iletişim seviyesi nasıldır?

16- İşe ilişkin sorunlara karşı, yönetimin duyarlılığı nasıldır?

17- Personelin sorunlarına karşı, yönetimin duyarlılığı nasıldır?

18- Kendinizi, çalıştığınız kurumunun bir parçası olarak hissetme durumunuz nedir?

19- Toplumda size bir statü sağlaması yönünden, kurumunuzun imaj ve vizyonu nasıldır?

20- Yaptığınız işi severek yapma durumunuz nedir?

# ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BİLGİLER

MOTİVE OLMANIZDA VE DAHA VERİMLİ ÇALIŞMANIZDA AŞAĞIDAKİ FAKTÖRLERİN ÖNEM DÜZEYİNİ BELİRLEYİNİZ.

1- Maaş gelirinizin düzeyi

2- Maaş gelirin, unvana göre adil dağılımı

3- Biriminizde görevlerin, personel açısından adil dağıtılma durumu

4- İşin yapılması sonucunda, yöneticiler tarafından, takdir ve teşekkür edilme durumu

5- Kurumda, başarıdan dolayı ödüllendirilme durumu

6- İşinizde yükselme imkanı

7- İşinizdeki yükselmelerde, liyakat ve adalet durumu

8- Yöneticiler ile ilişkilerinizin durumu

9- Çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerinizin durumu

10- Biriminizdeki karar alma süreçlerine katılabilme durumunuz

11- Çalışma ortamı bağlamında fiziksel çalışma koşulları (oda, ısıtma, ışıklandırma, ekipman, havalandırma vb.)

12- Kurumunuz sunduğu sosyal imkanlar

13- Kurumunuzca, spor, gezi, eğlence vb. sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi

14- Fazla çalışmanın karşılığında ücret olarak telafi edilme durumu

15- Diğer birimlerle sağlıklı bir iletişim durumu

16- İşe ilişkin sorunlara karşı yönetimin duyarlılığı

17- Personelin sorunlarına karşı, yönetimin göstermiş olduğu hassasiyet

18- Kendinizi, çalıştığınız kurumunun bir parçası olarak hissetme durumunuz

19- Toplumda size bir statü sağlaması yönünden, kurumunuzun imaj ve vizyonu

20- Yaptığınız işi severek yapma durumunuz

# ARAŞTIRMAYA YÖNELİK DEMOGRAFİK BULGULAR

Demografik Özellikler	Grup	Personel sayısı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	91	39,7
	Erkek	138	60,3
<b>Toplam</b>		<b>229</b>	<b>100</b>
Yaş	18 - 25 yaş	20	8,7
	26 - 35 yaş	74	32,3
	36 - 45 yaş	60	26,2
	46 - 55 yaş	46	20,1
	56 - 65 yaş	29	12,7
<b>Toplam</b>		<b>229</b>	<b>100</b>
Eğitim Seviyesi	Ortaöğretim	10	4,4
	Lise	28	12,2
	Önlisans	17	7,4
	Lisans	124	54,1
	Lisansüstü	50	21,8
<b>Toplam</b>		<b>229</b>	<b>100</b>
Memuriyetteki Hizmet Yılı	0 - 5 yıl	42	18,3
	6 - 10 yıl	40	17,5
	11 - 15 yıl	23	10,0
	16 - 20 yıl	24	10,5
	21 - 25 yıl	26	11,4
	26 - 30 yıl	31	13,5
	31 - 35 yıl	31	13,5
	36 ve üstü yıl	12	5,2
<b>Toplam</b>		<b>229</b>	<b>100</b>

## ARAŞTIRMAYA YÖNELİK DEMOGRAFİK BULGULAR

Kadro Unvanı	1. Grup (Başmüfettiş, Müfettiş, Müfettiş Yrd., İç denetçi, Kariyer Uzmanı, vb.)	40	17,5
	2. Grup (Mali Hiz. Uzmanı veya Yardımcısı, vb.)	9	3,9
	3. Grup (Şube Müdürü, Araştırmacı, vb.)	31	13,5
	4. Grup (Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı, İstatistikçi, vb.)	28	12,2
	5. Grup (Şef, Uzman, Siv. Sav. Uzmanı, Ayniyat Saymanı, Programcı, Çözümleyici, vb.)	25	10,9
	6. Grup (Memur, VHKİ, Bilgisayar İşletmeni, Daktilograf, Kor. Güv. Güvenlisi, Usta Öğretici, Sant. Memuru, Şoför, vb.)	30	13,1
	7. Grup (Tekniker, Uzman (THS), APK Uzmanı (THS), vb.)	26	11,4
	8. Grup (Teknisyen, Teknisyen Yrd., Hizmetli, Aşçı, Kaloriferci, Bekçi, Dağıtıcı, vb.)	40	17,5
<b>Toplam</b>		<b>229</b>	<b>100</b>

# MOTİVASYONEL UNSURLAR AÇISINDAN MEVCUT DURUM

SIRA NO	MOTİVASYONEL FAKTÖRLER	ORTALAMA (1-5) 1- çok az / çok kötü 2- az / (kötü) 3- normal 4- fazla / iyi 5- çok fazla / çok iyi
1	Mesai sonrası, çalışma karşılığı olarak, fazla mesai ücretinin durumu nasıldır?	1,2402
2	İşinizdeki yükselmelerde, liyakat ve adalet durumu nasıldır?	1,3930
3	İşinizde yükselme imkanı nasıldır?	1,4454
4	Kurumunuz sunduğu sosyal imkanların yeterliliği nasıldır?	1,4498
5	Kurumda, başarıdan dolayı maddi ödüllendirilme imkanı nasıldır?	1,4803
6	Kurumunuzca, spor, gezi, eğlence vb. sosyal faaliyetlerin düzenlenme sıklığı nedir?	1,4891
7	Maaş gelirin, unvanlar arasındaki dağılımının adil olma durumu nasıldır?	1,5895
8	Personelin sorunlarına karşı, yönetimin duyarlılığı nasıldır?	1,6245
9	Kendinizi, çalıştığınız kurumunun bir parçası olarak hissetme durumunuz nedir?	1,6419
10	İşe ilişkin sorunlara karşı, yönetimin duyarlılığı nasıldır?	1,6550
11	Diğer birimlerle sağlıklı bir iletişim seviyesi nasıldır?	1,7118
12	Biriminizdeki karar alma süreçlerine katılabilme durumunuz nedir?	1,7293
13	Toplumda size bir statü sağlaması yönünden, kurumunuzun imaj ve vizyonu nasıldır?	1,7336
14	Biriminizdeki görevlerin, personel arasında adil dağıtılma durumu nasıldır?	1,7598
15	Yöneticiler tarafından, işin yapılması sonucunda takdir ve teşekkür edilme durumu nasıldır?	1,7773
16	Çalışma ortamı bağlamında, fiziksel çalışma koşullarının (oda, ısıtma, ışıklandırma, ekipman, havalandırma vb.) yeterliliği nasıldır?	1,8908
17	Yaptığınız işi severek yapma durumunuz nedir?	1,9694
18	Maaş gelirinizin düzeyi nasıldır?	2,0218
19	Yöneticiler ile ilişkilerinizin durumu nasıldır?	2,7817
20	Çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerinizin durumu nasıldır?	3,0262

# MOTİVASYONEL FAKTÖRLERİN, MOTİVASYONA VE VERİMLİLİĞE ETKİ DÜZEYİ

SIRA NO	FAKTÖR ADI	MOTİVASYONEL FAKTÖRLER	ORTALAMA (1-5) 1- çok az / çok kötü 2-az / (kötü) 3- Normal 4- fazla / iyi 5- çok fazla / çok iyi
1	Psiko - Sosyal	Yaptığınız işi severek yapma durumunuz	4,61
2	Psiko - Sosyal	Kendinizi, çalıştığınız kur.bir parçası olarak hissetme durumunuz	4,43
3	Psiko - Sosyal	Toplumda size bir statü sağlaması yönünden, kur. imaj ve vizyonu	4,33
4	Örgütsel - Yön.	İşinizdeki yükselmelerde, liyakat ve adalet durumu	4,33
5	Örgütsel - Yön.	İşinizde yükselme imkanı	4,32
6	Ekonomik	Maaş gelirin, unvana göre adil dağılımı	4,28
7	Örgütsel - Yön.	Personelin sorunlarına karşı, yönetimin göstermiş olduğu hassasiyet	4,24
8	Psiko - Sosyal	İşin yap.sonucunda, yön. tar., takdir ve teşekkür edilme durumu	4,20
9	Örgütsel -Yön.	Biriminizde görevlerin, personel açısından adil dağıtılma durumu	4,12
10	Örgütsel - Yön.	Çalışma ortamı bağlamında fiziksel çalışma koşulları (oda, ısıtma, ışıklandırma, ekipman, havalandırma vb.)	4,10
11	Ekonomik	Fazla çalışmanın karşılığında ücret olarak telafi edilme durumu	4,08
12	Ekonomik	Kurumda, başarıdan dolayı maddi ödüllendirilme durumu	4,06
13	Psiko - Sosyal	Çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerinizin durumu	3,96
14	Psiko - Sosyal	Kurumunuz sunduğu sosyal imkanlar	3,86
15	Örgütsel – Yön.	İşe ilişkin sorunlara karşı yönetimin duyarlılığı	3,84
16	Örgütsel – Yön.	Biriminizdeki karar alma süreçlerine katılabilme durumunuz	3,77
17	Psiko - Sosyal	Yöneticiler ile ilişkilerinizin durumu	3,61
18	Psiko - Sosyal	Diğer birimlerle sağlıklı bir iletişim durumu	3,37
19	Ekonomik	Maaş gelirinizin düzeyi	3,22
20	Psiko - Sosyal	Kur., spor, gezi, eğlence vb. sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi	2,24



# MOTİVE OLMADA VE DAHA VERİMLİ ÇALIŞMAYA ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

Diğer taraftan, personelin cinsiyetleri itibariyle ifadelere katılımları aşağıda görülmektedir. Ekonomik, Örgütsel – YönetSEL ve Psiko - Sosyal Faktörler kapsamında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Diğer taraftan ifade bazında da yapılan “t” testinde de  $P > 0.05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Faktör Grupları	P
Ekonomik Faktörler	,262
	,246
Örgütsel - YönetSEL Faktörler	,060
	,051
Psiko - Sosyal Faktörler	,058
	,068

## BAKANLIKTA MOTİVE OLMADA VE DAHA VERİMLİ ÇALIŞMAYA ETKİ EDEN FAKTÖRLER İLE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ARASINDAKİ ANLAMLI İLİŞKİLER (ANOVA ANALİZİ )

Demografik Özellik	Anlamli Bulunan İlişkiler	"P<0,05" Değeri
Eğitim	Maaş gelirin, unvana göre adil dağılımı	0,003
	İşinizde yükselme imkanı	0,000
	İşinizdeki yükselmelerde, liyakat ve adalet durumu	0,000
	Yaptığınız işi severek yapma durumunuz	0,001
Hizmet Yılı	Yöneticiler ile ilişkilerinizin durumu	0,001
	Çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerinizin durumu	0,001
Kadro unvanı	Maaş gelirinizin düzeyi	0,005
	İşinizde yükselme imkanı	0,000
	İşinizdeki yükselmelerde, liyakat ve adalet durumu	0,000

## SONUÇ

- 1) Günümüz bilgi çağında, kurumların en önemli kaynağı insandır. Motivasyon uygulamaları ne kadar olumlu sonuçlanırsa, verimlilikte o derecede etkilenmektedir. Motivasyon ve verimlilik, birçok faktörün etkisi altındadır.**
- 2) Çalışmanın ortaya çıkardığı en önemli husus olan, kamu kurum ve kuruluşlarında yükselme imkanının çok az olmasıyla birlikte; yükselmelerde, liyakat ve adalet durumunun bulunmamasından kaynaklı motivasyon eksikliğidir. Bunların giderilmesi halinde çok yüksek bir motivasyon oluşturacağı ve sonuç olarak da verimliliği etkilemektedir.**

## SONUÇ

- 3) Kamu çalışanları tarafından bir kurumda huzursuzluk nedeni olarak ücret düşüklüğünden çok unvanlar arası ücret adaletsizliğinin haddinden fazla olduğunu göstermiştir. Bu durumun düzeltilmesi personel açısından motivasyon ve verimliliği olumlu etkileyecektir.**
- 4) Ağır, hantal, mutsuz, verimsiz iş çalışmalarının ve kamu kurum ve kuruluşlarının rehabilitasyon merkezi olarak kullanılmasının yerine; dinamik, çağdaş, ödüllendirmeyi ana tema kabul eden ve performans ücret sistemini de içine alan yeni Personel Rejim Sisteminin hazırlanması yerinde olacaktır.**

**DİNLEDİĞİNİZ İÇİN  
TEŞEKKÜR EDERİM.**

**KENAN ABACI**

**Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Şube Müdür V.**

**[kenanabaci@gmail.com](mailto:kenanabaci@gmail.com)**