



GİZLİLİK BİLDİRİMİ

Paylaştığım bilgilerin belediye hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla kullanılacağını, kişisel veri paylaşmam halinde verilerimin 6698 sayılı KVKK ve Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) kapsamında işleneceğini; erişim, düzeltme, silme ve onamımı geri çekme haklarına sahip olduğumu biliyor ve bu doğrultuda onay veriyorum.

☐ Onaylıyorum

1. Belediye, politika ve karar alma süreçlerinde vatandaşları merkeze koymak için çaba gösterir.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Sakinlerin katılımının önemi kabul edilir, ancak pek bir şey yapılmaz.
- ☐ **Kısmen** Sakinleri dahil etme girişimleri vardır, ancak sınırlıdır.
- ☐ **Yeterli** Belediye sık sık sakinlerle iletişim kurar ve geri bildirimlerine göre hareket eder.
- ☐ **Tam Olarak** Sakinlerin katılımı tutarlıdır ve katkıları değer görür.

2. Adalet, onur, eşitlik ve saygı ilkeleri Belediyenin operasyonel prosedürlerine entegre edilmiştir.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Prosedürler nadiren bu değerleri yansıtır.
- ☐ **Kısmen** Bazı prosedürler bu ilkeleri destekler, ancak bu tutarlı değildir.
- ☐ **Yeterli** Çoğu prosedür insan hakları perspektifiyle hazırlanmıştır.
- ☐ **Tam Olarak** Bu ilkeler tüm prosedürler ve politika süreçlerine yerleştirilmiştir.

3. Belediye, herkesin yasa önünde adil ve eşit muamele görmesini sağlamaya kendini adanmıştır.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Eşit muamele ilkesi kabul edilir, ancak pek bir şey yapılmaz.
- ☐ **Kısmen** Herkes için adil muamele sağlamak adına ara sıra çabalar gösterilir.
- ☐ **Yeterli** Belediye, yasa önünde herkes için adil muamele sağlamak adına çaba gösterir.
- ☐ **Tam Olarak** Belediye kararları herkesin onurlu, eşit ve orantılı şekilde muamele görmesini sağlar.

4. Yasallık, dürüstlük, tarafsızlık, hesap verebilirlik, şeffaflık, doğruluk, saygı ve liderlik gibi değerler Belediye tarafından politika ve süreçlerde dikkate alınır.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Bu değerler öncelik olarak görülmez.
- ☐ **Kısmen** Bazı yönergeler bu konuları ele alır, ancak uygulama sistematik değildir.
- ☐ **Yeterli** Vatandaşların güvenini ve inancını oluşturmak için yönergeler mevcuttur.
- ☐ **Tam Olarak** Belediye yetkilileri kamu etiği konusunda yüksek standartlara uyar.

5. İç yönergeler, kararlar ve eylemler için sorumluluk alma, sahiplenme ve hesap verebilirliğin önemini vurgular mı?

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Prosedürlerde hesap verebilirlik sonradan düşünülmüş gibi görünür.
- ☐ **Kısmen** Hesap verebilirlik zaman zaman vurgulanır, ancak tutarlı değildir.
- ☐ **Yeterli** Çoğu yönerge hesap verebilirliğin gerekliliğini vurgular.
- ☐ **Tam Olarak** Her yönerge açık hesap verebilirlik göstergeleriyle hazırlanmıştır.

6. Belediyenin karar alma prosedürleri, iç yönergeler ve süreçler aracılığıyla şeffaf ve açık bir şekilde ortaya konmuştur.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Karar alma prosedürlerinde şeffaflık nadiren ön plandadır.
- ☐ **Kısmen** Bazı prosedürler şeffaflığı teşvik eder, ancak bu sistematik değildir.
- ☐ **Yeterli** Belediye genellikle kararlarının halka açık olmasını sağlar.
- ☐ **Tam Olarak** Kararlar açık ve şeffaf bir şekilde alınır.

7. Belediye kamu kaynaklarını verimli ve etkili bir şekilde kullanır.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Belediye kaynakları, verimsiz veya etkisiz şekilde kullanılır.
- ☐ **Kısmen** Bazı kaynaklar etkili şekilde kullanılır ve tahsis edilir, ancak bu sistematik değildir.
- ☐ **Yeterli** Belediye, hizmetler arasında kaynak kullanımı ve tahsisini koordine eder.
- ☐ **Tam Olarak** Mevcut kaynaklar tüm sakinlerin yararı için en iyi şekilde kullanılır.

8. Personel için eğitim ve kapasite geliştirme programları, ihtiyaçlara yanıt verecek ve becerileri tutarlı bir şekilde geliştirecek şekilde tasarlanmıştır.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Eğitim programları eski görünüyor veya derinlikten yoksun.
- ☐ **Kısmen** Bazı eğitim fırsatları ihtiyaçları karşılar, ancak bir eğitim stratejisi yoktur.
- ☐ **Yeterli** Eğitim teklifleri çoğu ihtiyacı karşılar ve mesleki gelişimi teşvik eder.
- ☐ **Tam Olarak** Eğitim ihtiyaç değerlendirmesi ve eğitim stratejisi düzenli olarak güncellenir ve kamu görevlilerinin istenen beceri ve yetkinliklerini belirler.

9. Belediyenin operasyonel çerçevesi, toplumun geri bildirimlerine ve ihtiyaçlarına uyum sağlamak ve yanıt vermek için yeterince esneklik.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Çerçeve katı görünür ve toplumun geri bildirimlerine duyarsızdır.
- ☐ **Kısmen** Bir miktar esneklik vardır, ancak bu evrensel değildir.
- ☐ **Yeterli** Operasyonel çerçeve, personelin sakinlerin ihtiyaçlarına yanıt vermesini sağlar.
- ☐ **Tam Olarak** Vatandaşların ihtiyaçlarına yanıt vermek, Belediyenin kamu hizmetlerinin tasarımı, iletişimi, izlenmesi ve sunumunun temel odağıdır.

10. Belediyenin mali prosedürleri kamu fonlarının dikkatli kullanımını sağlamak üzere tasarlanmıştır.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Mali prosedürler genellikle savurgan görünür.
- ☐ **Kısmen** Mali prosedürler hedefler ve planlarla açık şekilde bağlantılı değildir.
- ☐ **Yeterli** Çoğu prosedür kamu fonlarının kullanımını optimize etmek üzere tasarlanmıştır.
- ☐ **Tam Olarak** Mali politika, uzun vadeli büyümeyi desteklemek ve riskleri yönetmek için belirli hedeflere sahiptir.

11. Belediyenin karar alma prosedürleri ileri görüşlüdür ve gelecekteki etkileri dikkate alır.

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Kararlar genellikle kısa vadeli düşünülür, uzun vadeli etkiler göz ardı edilir.
- ☐ **Kısmen** Uzun vadeli faydalar zaman zaman odak noktası olur, ancak bu sistematik değildir.
- ☐ **Yeterli** Çoğu karar dayanıklılık ve sürdürülebilirliğe açık şekilde atıfta bulunur.
- ☐ **Tam Olarak** Stratejik planlama ve öngörü, karar alma süreçlerinin sürdürülebilirliğini en üst düzeye çıkarır.

12. Belediye yenilikçi yaklaşımlara veya metodolojilere ne kadar açıktır?

- ☐ **Hiçbir Şekilde** Belediye geleneksel yöntemlere bağlı kalmış gibi görünür, değişime dirençlidir.
- ☐ **Kısmen** Yenilikçi yöntemler zaman zaman benimsenir, ancak bu sistematik değildir.
- ☐ **Yeterli** Belediye genellikle yenilikçi çözümlere açıktır ve bunları arar.
- ☐ **Tam Olarak** Belediye yeni araçları denemeye ve değişen politika bağlamlarına uyum sağlamaya açıktır.

İSTEĞE BAĞLI EK SORULAR

SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

- 13. Yaş** _____ yaş
- 14. Cinsiyet** ☐ Erkek ☐ Kadın ☐ Diğer _____
- 15. Eğitim Durumu** ☐ İlkokul ☐ Lise ☐ Mesleki Eğitim ☐ Üniversite ☐ Diğer _____

İSTİHDAM BİLGİLERİ

16. Belediye İdaresinde Çalışma Süresi

___ yıl

17. İş Alanı

- ☐ İdari ☐ Ekonomik-Mali ☐ Denetim ☐ Teknik ☐ Sosyal ve Yardım Hizmetleri
☐ Eğitim ve Kültürel Hizmetler ☐ İletişim ☐ Bilgi Teknolojileri ☐ Diğer _____

18. Mevcut Çalışma Departmanları (Birden fazla seçebilirsiniz)

- ☐ Belediye Sekreterliği
☐ Genel İşler (örn. İK, Hukuk İşleri, Seçim Bürosu)
☐ Mali Hizmetler (örn. Muhasebe, Vergiler, Hazine)
☐ Vatandaş Hizmetleri (örn. Nüfus, Medeni Durum, Sosyal Politikalar, Kültür, Kütüphaneler, Müze Hizmetleri, Eğitim, Kreşler)
☐ İmar İşleri (örn. Bakım, Satın Alma, Kamu İşleri, Atık Yönetimi, Yollar, Konut)
☐ Çevre ve Bölge (örn. Şehir Planlama, Çevre, Turizm, Tarım, Üretici Faaliyetler için Tek İrtibat Noktası)
☐ Belediye Zabıtası
☐ Diğer _____

İŞ MEMNUNİYETİ

19. İş Durumu Üzerindeki Etki Memnuniyeti

Lütfen şu ifadeye katılımınızı belirtiniz: İş durumumu etkileme olanaklarımdan çok memnunum.

- ☐ Bilmiyorum / Fikrim yok ☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum
☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum

20. Genel olarak, mevcut işinizden ne kadar memnunsunuz?

- ☐ Çok memnunum ☐ Oldukça memnunum ☐ Kararsızım ☐ Memnun değilim ☐ Hiç memnun değilim

İŞ İLİŞKİLERİ

21. İş arkadaşlarınızla olan ilişkinizi nasıl değerlendirirsiniz?

- ☐ Mükemmel ☐ Çok iyi ☐ İyi ☐ Orta ☐ Zayıf

22. Üstlerinizle olan ilişkinizi nasıl değerlendirirsiniz?

- ☐ Mükemmel ☐ Çok iyi ☐ İyi ☐ Orta ☐ Zayıf

23. Seçilmiş temsilcilerle olan etkileşimlerinizi nasıl tanımlarsınız?

- ☐ Çok olumlu ☐ Genel olarak olumlu ☐ Kararsızım ☐ Genel olarak olumsuz ☐ Çok olumsuz

KAYNAKLAR VE YETERLİLİK

24. İş görevlerinizi etkili bir şekilde yerine getirmek için gerekli kaynaklara sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

- ☐ Her zaman ☐ Çoğu zaman ☐ Bazen ☐ Nadiren ☐ Hiçbir zaman

25. Mevcut yetenekleriniz ve becerilerinizle işinizi etkili bir şekilde yapma konusunda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?

- ☐ Çok güveniyorum ☐ Oldukça güveniyorum ☐ Kararsızım ☐ Güvenim az ☐ Hiç güvenmiyorum

26. İşiniz için yeteneklerinizi ve becerilerinizi geliştirmek amacıyla ne sıklıkla eğitim veya mesleki gelişim alıyorsunuz?

- ☐ Düzenli olarak (yılda en az bir kez) ☐ Ara sıra (2–3 yılda bir kez) ☐ Nadiren (4 yılda bir veya daha seyrek)
- ☐ Hiçbir zaman ☐ Kendi eğitim fırsatlarımı kendim arıyorum

İŞ YÜKÜ

27. Mevcut iş yükünüzü nasıl değerlendirirsiniz?

- ☐ Çok hafif ☐ Yönetilebilir ☐ Ağır ama yönetilebilir ☐ Çok ağır ☐ Bunaltıcı

BİLGİ TEKNOLOJİSİ KULLANIMI

28. İşiniz için sağlanan BT araçları ve yazılımların verimliliğini ve kullanım kolaylığını nasıl değerlendirirsiniz?

- ☐ Mükemmel ☐ İyi ☐ Orta ☐ Zayıf ☐ Çok zayıf

29. Mevcut araçları en iyi şekilde kullanmanızı sağlamak için ne sıklıkla BT eğitimi veya güncellemeleri alıyorsunuz?

- ☐ Düzenli olarak (yılda en az bir kez) ☐ Ara sıra ☐ Nadiren ☐ Hiçbir zaman