



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU ÖRGÜTLERİNDE YÖNETSEL ETKİNLİĞE İLİŞKİN ÇALIŞAN ALGISI
BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Hakan ALPAY

İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan AYTAR

KARAMAN - 2018



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU ÖRGÜTLERİNDE YÖNETSEL ETKİNLİĞE İLİŞKİN ÇALIŞAN ALGISI
BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hakan ALPAY

160411201

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan AYTAR

**KAMU ÖRGÜTLERİNDE YÖNETSEL ETKİNLİĞE İLİŞKİN ÇALIŞAN
ALGISI: BİR UYGULAMA**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi:14.03.2018

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan AYTAR

Üye: Yrd. Doç. Dr. Namık Kemal ERDEMİR

Üye: Yrd. Doç. Dr. Aydan YÜCELER

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 22.02.2018 tarihli ve 2018/08-99 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Doç. Dr. İdris Nebi UYSAL



KARAMAOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, "Kamu Örgütlerinde Yönetmel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısı: Bir Uygulama" adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

14.03.2018

Hakan ALPAY

ÖNSÖZ

Modern demokrasilerde yerel yönetimler topluma hizmet vermek için görev yapan en yakın kamu kuruluşlarıdır. Devlet, toplumun ihtiyacı olan sosyal ve kültürel ihtiyaçları yerel yönetim birimi olan belediyeler aracılığıyla yerine getirmektedir. Yerelde kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde önemli bir rol üstlenen belediyelerin bir diğer özelliği de ekonomik, siyasi ve hukuki yönden devamlılık arz eden kamu örgütleri olmasıdır (Demircan, 2007). Belediyeler, yönetim organlarının halk tarafından seçilmesiyle iş başına gelen devlet kurumları olması nedeniyle halkın nazarında diğer devlet kurumlarından pozitif yönde ayrılmaktadır. Yerel yönetimler vatandaşın nazarında merkezi yönetimden farklı olarak “yerel bir topluluğa kamu hizmetleri sağlayan” özel işletme tarzı kamu örgütleri olarak kabul görmektedir. Bir anlamda yerel yönetimler merkezi devlet yapıları bünyesinde yer alan hizmetlerin yerine getirilmesinde merkezi yönetimin taşradaki bir uzantısı görünümündedir (Durna ve Özel, 2010). Halk, belediyeleri diğer kamu kurumlarına göre daha yakın hissetmekte ve belediye personeli ile arasındaki iletişimi bu doğrultuda geliştirmektedir. Bu nedenle belediye personeli içinde bulunduğu durumları göz önüne alarak vatandaşla olan ilişkilerinde daha özenli olmalı ve kendini bu doğrultuda geliştirmelidir. Bu faktörler dikkate alındığında kamu işletmeciliğinde istenilen sonuçlara ulaşılmasında kurum kültürü, iletişim, katılımlı yönetim, iş bağlılığı ve yönetişim gibi kavramların özümsemesi ve uygulanabilirliği önem taşımaktadır. Kamu işletmeciliğine yönetsel açıdan entegre edilecek insan odaklı yaklaşımların belediyeler gibi kamu kuruluşlarına fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Oldukça meşakkatli bir çalışma ve sabır ürünü olan bu çalışmanın ortaya çıkmasında pozitif yaklaşımını hiç bir zaman esirgemeyen, değerli hocam ve akademik danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan AYTAR’ a, manevi desteklerini esirgemeyen aileme, çalışmanın daha iyiye ulaşmasında yol gösteren değerli jüri üyelerine teşekkür ederim.

Mart 2018

Hakan ALPAY

ÖZET

KAMU ÖRGÜTLERİNDE YÖNETSEL ETKİNLİĞE İLİŞKİN ÇALIŞAN ALGISI BİR UYGULAMA

ALPAY, Hakan

Yüksek Lisans, İşletme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan AYTAR Mart 2018, 110 sayfa

Kamu Örgütlerinde Yönetsel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısı: Bir Uygulama konulu tezle kamu kurumu niteliğinden kamu işletmeciliği niteliğine bürünen kamu örgütlerinin gelişen süreç içinde geçirdiği değişim ve dönüşümler incelenerek çalışan algısı araştırılmış ve daha etkin bir kamusal örgüt için önerilere yer verilmiştir. Tez dört bölümden oluşmaktadır.

Bu bağlamda birinci bölümde işletme kavramı tanımlanmış, işletmenin kuruluş amaçları, işletmenin çevresi, işletmenin fonksiyonları, işletmelerin sınıflandırılması hakkında bilgi verilmiş ve yine bu bölümde Türkiye'deki Kamu İktisadi Teşebbüsleri hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

Tezin ikinci bölümünde örgütün tanımı yapılmış olup örgüt kuramları hakkında bilgi verilmiştir. Yine bu bölümde yönetsel etkinlik, yönetsel etkinlik modelleri, etkinlik ve verimlilik ilişkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda kamusal örgütlerde yönetsel etkinliğin uygulanmasındaki faktörler ve kamu yönetimindeki yenileşmeler hakkında bilgi verilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde yönetsel etkinliğin artırılmasına ilişkin çalışanların görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda belediye personeline yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, kısıtları, araştırma modeli, evren ve örneklem, örneklemin özellikleri, veri toplama aracı, verilerin çözümü ve ana sorunsal ve ana sorunsala bağlı olarak alt sorunsallardan bahsedilmiştir.

Dördüncü bölümde bulgular ve yorumlar üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulamaları arasındaki ilişkiye ait bulgular ve yorumlar, katılımcıların cinsiyet

değişkenine, medeni durum değişkenine, yaş değişkenine, eğitim düzeyi değişkenine, gelir durumu değişkenine ve son olarak birimler arası değişkenlere ilişkin bulgular ve yorumlar ele alınmıştır.

Tezin sonunda ise sonuç ve öneriler başlığı altında çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar ve bu sonuçların neticesinde önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Belediye, Kamusal Örgüt, Yönetmelik, Yönetişim, Yönetim

ABSTRACT

PERCEPTION OF EMPLOYEES RELATED TO MANAGERIAL EFFICIENCY IN PUBLIC ORGANIZATIONS: AN APPLICATION

ALPAY, Hakan

Master's Degree in Business Administration

Thesis Advisor: Doctor Lecturer Oğuzhan AYTAR March 2018, 110 pages

Perception of Employees Related to Managerial Efficiency in Public Organizations: with the thesis titled as an Implementation, the changes and transformations of public organizations, which are in the nature of public administration as a public institution, have been investigated and the perception of employees has been researched and suggested for a more effective public organization. The thesis consists of four chapters.

In this context, the concept of business is defined, information about the establishment objectives of the business, the neighbourhood, functions and classification of the business is furnished, and explanations about the public economic enterprises in Turkey have been made in the first chapter.

In the second part of the thesis, the definition of organization has been given and information about organizational theories has been given. In this section, managerial efficiency, managerial efficiency models, efficiency and productivity relations has been also examined. In this direction, information about the factors in the implementation of managerial activity in public organizations and innovations in public administration has been given.

In the third part of the thesis, the opinions of the employees regarding the public administration and the administrative efficiency in public organizations has been tried to be determined. In this direction, a questionnaire has been applied to the personnel of the municipality. For this reason, in this section, the purpose of the research, the importance of the research, the assumptions, the research model, the universe and the sample, the characteristics of the sample, the data collection tool, the solution of the data, and the subordinate problems has been discussed depending on the main problem and main problem.

The fourth chapter focuses on findings and interpretations. In this context, findings and interpretations related to organizational effectiveness, related performance, business loyalty, and governance practice in public administration and public organizations are analyzed in terms of gender, marital status, age, educational level, income level, findings and interpretations has been discussed.

At the end of the dissertation, the conclusions and conclusions of the results obtained under the heading of the conclusions and suggestions has been presented.

Keywords: Municipality, Public Organization, Managerial Event, Governance, Management

ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	94
KAYNAKÇA.....	99
TABLO LİSTESİ	xi
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞLETME VE KAMU İŞLETMECİLİĞİNİN KAVRAMSAL YAPISI

1.1. İşletme Kavramı.....	3
1.2. İşletmenin Kuruluş Amaçları.....	4
1.2.1. Genel Amaçlar.....	4
1.2.2. Özel Amaçlar.....	5
1.3. İşletmenin Çevresi.....	5
1.3.1. Ekonomik Sistem ve Yapı.....	6
1.3.2. Yasal ve Politik Koşullar.....	6
1.3.3. Teknolojik Koşullar.....	7
1.3.4. Doğal Çevre Koşulları.....	7
1.4. İşletmelerin Fonksiyonları.....	8
1.4.1. Tedarik Fonksiyonu.....	8
1.4.2. Üretim Fonksiyonu.....	8

1.4.3. Pazarlama Fonksiyonu.....	9
1.4.4. Finansman Fonksiyonu.....	10
1.4.5. İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonu.....	10
1.4.6. Halkla İlişkiler Fonksiyonu	11
1.4.7. Muhasebe Fonksiyonları.....	12
1.4.8. Yönetim Fonksiyonu	14
1.5. İşletmelerin Sınıflandırılması	14
1.5.1. Tüketicilerin Türüne Göre İşletmeler	15
1.5.2. Üretilen Mal ve Hizmet Türüne Göre İşletmeler.....	15
1.5.3. Büyüklüklerine Göre İşletmeler	15
1.5.4. Faaliyet Alanlarına Göre İşletmeler	16
1.6. Kamu İktisadi Teşebbüsleri.....	16
1.6.1. Kamu Teşebbüsü Kavramı ve Özellikleri	16
1.6.2. Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Gelişimi	18

İKİNCİ BÖLÜM

KAMUSAL ÖRGÜTLERDE YÖNETSEL ETKİNLİĞİN ARTIRILMASI

2.1. Örgütün Tanımı	22
2.2. Örgüt Kuramları	23
2.2.1. Klasik (Geleneksel) Örgüt Kuramı.....	23
2.2.2. Davranışsal (Neo-Klasik) Örgüt Kuramı.....	24
2.2.3. Modern Yönetim Kuramı	26
2.3. Yönetmel Etkinlik	27
2.4. Yönetmel Etkinlik Modelleri	28
2.4.1. Amaç Modeli	29

2.4.2. Sistem Modeli.....	29
2.5. Etkinlik ve Verimlilik.....	30
2.6. Yönetici Etkinliği	32
2.7. Kamusal Örgütlerde Yönetimsel Etkinliğin Artırılması.....	34
2.7.1. Örgütsel Etkinlik	34
2.7.2. İş Bağıllığı	37
2.7.3. Performans Değerleme.....	38
2.7.4. Yönetişim.....	39
2.7.4.1. Yönetişimin Amacı.....	40
2.7.4.2. Yönetişimin Özellikleri	41
2.7.4.3. Yönetişim Türleri	43
2.7.5. Kamusal Örgütlerde Yönetimsel Etkinliğin Sağlanmasında Diğer Faktörler	44
2.7.5.1. Yaratıcılık	44
2.7.5.2. Yenilik	45
2.7.5.3. Değişime Uyum.....	46
2.7.6. Kamu Harcamalarında Etkinlik	47
2.8. Kamu Yönetiminde Yenileşme	48
2.8.1. Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı	48
2.8.2. Yeni Kamu İşletmeciliği.....	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı.....	54
3.2. Araştırmanın Önemi.....	55
3.3. Araştırmanın Kısıtları.....	56

3.4. Araştırma Modeli.....	56
3.5. Evren ve Örneklem.....	57
3.6. Veri Toplama Aracı.....	59
3.7. Verilerin Çözümü.....	61
3.8. Ana Sorunsal ve Alt Sorunsallar.....	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve YORUM

4.1. Demografik Bulgular ve Kamu İşletmeciliği Etkinliğine Yönelik Genel Değerlendirmeler.....	66
4.2. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı, Yönetişim Uygulaması Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar.....	73
4.3. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	77
4.4. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	80
4.5. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	82
4.6. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	85
4.7. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Gelir Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	88
4.8. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Çalışılan Birim Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları.....	91

SONUÇ VE ÖNERİLER

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1. Yönetişimin Temel Özellikleri.....	41
Tablo 3.1. Evren ve Örneklem Dağılım Tablosu.....	58
Tablo 3.2. Ölçek Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Sonuçları.....	60
Tablo 3.3. Kamu Örgütlerinde Yönetimsel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 3.4. Dağılım Verilerinin KS Normallik Testi Analiz Sonuçları.....	61
Tablo 3.5. Dağılım Verileri Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları.....	63
Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	64
Tablo 4.2. Araştırma Kapsamında Birimlerde Çalışan Personelin Dağılımı.....	67
Tablo 4.3. Katılımcıların Örgütsel Etkinlik Görüş Ortalamaları.....	68
Tablo 4.4. Katılımcıların İlişkili Performans Görüş Ortalamaları.....	69
Tablo 4.5. Katılımcıların İş Bağlılığı Görüş Ortalamaları.....	70
Tablo 4.6. Katılımcıların Yönetişim Uygulaması Görüş Ortalamaları.....	71
Tablo 4.7. Katılımcıların Kamu İşletmeciliği Etkinliği Hakkındaki Görüşlerinin Farklı Birim Ortalamalarına Göre Karşılaştırılması.....	72
Tablo 4.8. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı, Yönetişim Uygulaması Puanları Arasında Basit Korelasyon Analiz Sonuçları.....	73
Tablo 4.9. Cinsiyet Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları.....	78
Tablo 4.10. Cinsiyet Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Analiz Sonuçları.....	79
Tablo 4.11. Medeni Durum Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları.....	80

Tablo 4.12. Medeni Durum Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Analiz Sonuçları.....	81
Tablo 4.13. Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları.....	82
Tablo 4.14. Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Levene Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4.15. Yaş Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	84
Tablo 4.16. Eğitim Düzeyi Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları.....	85
Tablo 4.17. Eğitim Düzeyi Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Levene Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.18. Eğitim Düzeyi Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	87
Tablo 4.19. Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları.....	88
Tablo 4.20. Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Levene Testi Sonuçları.....	89
Tablo 4.21. Gelir Durumu Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları.....	90
Tablo 4.22. Katılımcıların Varyansların Homojenlik Testi.....	91
Tablo 4.23. Katılımcıların Anova Testi.....	92

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1. Kamu İşletmeciliği ve Kamusal Örgütlerde Yönetmel Etkinlik Ölçeği Verileri Yapısal Eşitlik Modellemesi (AMOS) Grafiği.....	60
Şekil 3.2. Dağılım Verileri Q-Q Pilot Normal Dağılım Grafiği.....	62
Şekil 3.3. Dağılım Verileri Q-Q Pilot Normal Dağılım Grafiği.....	62
Şekil 3.4. Dağılım Verileri Uç Değerler (Outliers) Grafiği.....	63
Şekil 4.1. İş Bağlılığı İle Örgütsel Etkinlik Arasındaki İlişki Grafiği.....	74
Şekil 4.2. İş Bağlılığı İle Yönetişim Uygulamaları Arasındaki İlişki Grafiği.....	75
Şekil 4.3. İş Bağlılığı İle İlişkili Performans Arasındaki İlişki Grafiği.....	75
Şekil 4.4. Örgütsel Etkinlik İle Yönetişim Uygulamaları Arasındaki İlişki Grafiği.....	76
Şekil 4.5. Örgütsel Etkinlik İle İlişkili Performans Arasındaki İlişki Grafiği.....	76
Şekil 4.6. Yönetişim Uygulamaları İle İlişkili Performans Arasındaki İlişki Grafiği.....	77

KISALTMALAR LİSTESİ

St. Sapma	: Standart Sapma
Sig.	: Sigma
T.D.K	:Türk Dil Kurumu
İ.K.Y	: İnsan Kaynakları Yönetimi
I.P.R	:Halkla İlişkiler Enstitüsü
K.İ.T	:Kamu İktisadi Teşebbüsleri
K.H.K	: Kanun Hükmünde Kararname
İ.D.T	: İktisadi Devlet Teşekkülleri
A.B.D	: Amerika Birleşik Devletleri

GİRİŞ

İşletmeler insan istek ve ihtiyaçlarını en ekonomik ve uygun biçimde karşılamak için kurulan ekonomik birimlerdir. Nitekim işletmeler, bir taraftan bilimsel gelişmelerden yararlanarak kalite-maliyet açısından optimum düzeyde beklentiyi karşılamak, diğer taraftan da insan ihtiyaçlarına en ergonomik biçimde çözüm geliştiren ürün ve hizmetleri sunmakla sorumludurlar. İşletmelerin süreklilikleri ve gelişimleri bu çerçevede değerlendirilmektedir. Günümüzde müşteriler her geçen gün kendilerine daha uygun koşullarda mal ve hizmet üreten, ihtiyaçlarını kendilerinden daha önce keşfederek bu ihtiyaçlara yönelik faaliyet yürüten işletmelere yönelirler. Dolayısı ile işletmelerin süreklilikleri ve başarı düzeyi güncel birtakım yönetim uygulamaları ve bilimsel gelişmelerden yararlanma potansiyellerine bağlı olarak gelişir.

Yirmi birinci yüzyılda ekonomik, sosyal ve bilimsel gelişmeler işletmeler dışındaki diğer örgütlerinde müşteri bazında toplumun beklenti ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurma zorunluluğunu doğurmuştur. İnsanların kolektif olarak istek ve beklentilerini açıkladığı ve yönlendirdiği platformlar, toplum olarak refah düzeyi ve yaşam kalitesiyle ilişkili tüm örgütleri derinden etkilemektedir. Daha önceleri kamu gücü, kamu hizmeti, kamu malları gibi devlet ve otorite ile ilişkilendirilen ve beklentinin düşük olduğu alanlarda, özel işletme mantığı ve profesyonel yönetim davranışı beklenir hale gelmiştir.

Günümüze kadar gelen süreçte özel işletmeler küresel rekabet ortamında kendilerini sürekli yenileyip geliştirirken, kamu işletmeleri etkinlik açısından zayıf kalmışlardır. Kamu işletmelerinin birçoğunun zamanla teknolojik gelişmeleri takip edemez hale gelmesi, aynı zamanda da özel sektörün kamu sektörüne oranla daha fazla gelişme göstermesi etkinlik açısından kamu işletmelerini zayıflatmıştır. Bu süreçte devlet anlayışında meydana gelen değişim, kamu işletmelerinin bir yük olarak görülmesine, özelleştirmenin tercih edilmesine sebep olmuş, bu da birçok ülkede özelleştirmeyi yaygınlaştırmıştır.

“Etkinlik” kavramı kamu yönetiminin rasyonelliği konusunda bizlere önemli veriler sunan bir kavram olarak değerlendirilebilir. Etkinlik kavramı yürütülen faaliyetlerin önceden belirlenen amaçlara ulaşma konusunda ne derece başarılı olduğunun araştırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Belirlenen hedeflere ulaşmak için her örgüt yönetimi bazı kararlar alırlar, bu kararlar doğrultusunda planlar oluştururlar ve bu planlara uygun şekilde hareket edilir. İşte tüm bu süreçleri aksatmadan tam olarak yerine getirebilen

bir anlayış etkin bir yönetim olarak ifade edilebilmektedir (Eren, 2003). Etkinliği, hedeflere ulaşma düzeyi olarak da ifade edilmektedir. Ürün, hizmet ve örgütsel performans odaklı yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen sonuçlar etkinliğin ortaya konmasında belirleyici olabilmektedir (Ertürk, 2013).

Örgütün hedeflerine ulaşma derecesi, örgütün çevresiyle uyumu ve örgütün organik olarak işbirliği içinde olduğu stratejik iç ve dış baskı gruplarının ihtiyaçlarını karşılama derecesi örgütte etkinlik için önem arz etmektedir. Ancak örgüt içinde fonksiyonel olmayan bürokratik davranışların etkisi de azımsanamayacak kadar önemlidir. Bu bürokratik davranışların arasında sorumluluktan kaçma, sorumluluğu üzerinden atma, sorumluluğu dağıtma, yetki biriktirme, kararları erteleme, biçimsellik ve geleneklere bağlılık, bürokratik sabotaj yani üste az bilgi verme ya da hiç bilgi vermeme ve örgüt birimleri arasındaki güç dengesizliklerinden kaynaklanan bürokratik darboğazlar yer almaktadır (Ertürk, 2013). Bu davranışlar direkt olarak örgütsel etkinliği etkilemektedir. Bu açıdan kamusal örgütlerin her geçen gün etkinliklerini artırması konusu daha fazla önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı kamu işletmeciliği kavramının kapsamı, içeriği ve etki alanlarının belirlenerek ve kamusal örgütlerde yönetsel etkinliğin bu unsurlarla ilişkisinin ortaya konulmasıdır. İşletmelerin başarısında önemli ölçüde etkisi bulunan örgütsel performans, iş bağlılığı ve yönetim gibi kavramların kamusal örgütlerdeki algılanış ve uygulama biçimi kamusal etkinliğin sağlanmasında önemli işlevlere sahiptir. Bu kapsamda kamu kuruluşu olan yerel ilçe belediyesinde örgütsel etkinlik, ilişkisel performans, iş bağlılığı ve yönetim ile ilgili yargılara yönelik görüşler analiz edilmeye çalışılmıştır. Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde işletme kavramı, işletmenin çevresi, işletmenin fonksiyonları ve kamu işletmeciliği ele alınmıştır. İkinci bölümde ise örgüt kavramı, örgüt kuramları, yönetsel etkinlik modelleri, yönetici etkinliği ve kamusal örgütlerde yönetsel etkinliğin artırılması üzerinde durulmuştur. Üçüncü ve dördüncü bölümde ise anket uygulaması yapılarak yorum, değerlendirme ve sonuç kısımlarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞLETME VE KAMU İŞLETMECİLİĞİNİN KAVRAMSAL YAPISI

1.1. İşletme Kavramı

İnsanoğlunun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik mal ve hizmet üreten işletme kavramı 18.yüzyılda buharlı makinelerin icadı ve sanayi alanın da kullanılmasıyla ön plana çıkmıştır. İşletmeler, buharlı makinelerin icadından önce el tezgahlarından oluşan bireysel işletmelerken buharlı makinelerin icadıyla otomasyona geçerek tek bir çatı halinde merkezileşmiş orta ve büyük ölçekli işletmeler haline almıştır. Bu da işletmelerin daha karmaşık bir yapıya kavuşmasına neden olmuştur. Bu karmaşık yapı içerisinde iktisadi ve sosyal gelişmelerinde etkisiyle sürekli artan insan ihtiyaçlarını karşılamak için işletmelerin daha fonksiyonel bir yapıya kavuşması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Bakır, 2005).

Doğada bulunduğu haliyle üretiminde hiçbir emek harcanmadan ve hiçbir işlem yapılmadan insanoğlunun ihtiyaçlarını karşılayabilecek mal ve/veya hizmet sayısı çok sınırlı olduğundan, ekonomik ürün ve hizmetlerin bir üretim sonucu meydana geldiği söylenebilir. İşletmeler ise, bu ekonomik ürün ve hizmetlerin üretiminin gerçekleştiği alanlar olarak bunun yanında üretilen ürün ve hizmetin pazarlanması ve tüketiciye sunulması faaliyetlerini de yürütmek zorundadırlar. Dolayısıyla, işletmeleri mal ve hizmet üretimi ile bu mal ve hizmetlerin pazarlanması işi ile iştigal eden birimler olarak düşünmek yanlış olmayacaktır (Doğan, 2010).

Literatürde farklı tanımlamaları mevcut olan işletme kavramı için aşağıda bazı temel tanımlamalar verilmiştir;

- Şimşek'e (2010) göre işletme; "emek, sermaye ve diğer üretim faktörlerini planlı, bilinçli ve sistemli bir biçimde bir araya getirip mal veya hizmet üretimine yönelen ve amaçlarına ulaşmak için üretim kaynaklarının kullanımında ekonomik ve akılcı (rasyonel) kararlar alan toplumsal, ekonomik ve teknik bir birim".
- Koçel'e (2013) göre ise işletme; insan ihtiyaçlarını direkt veya en direkt olarak karşılamak üzere üretim faktörlerini birleştirerek mal veya hizmet üreten birim.
- Efil'e göre (2004) ; "belli ölçüde kâr elde etmek ve hizmet yaratmak amacıyla üretim faktörlerini bilinçli ve sistemli olarak bir araya getirip tüketicilerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda mal ve hizmet üreten ve/veya pazarlayan ekonomik, sosyal ve teknik kuruluşlar" .

- Arkan'a göre (2011) ; "bir girişimci (müteşebbis) tarafından ekonomik çıkar sağlamak amacıyla emek ve sermayenin bağımsız bir şekilde bir araya getirilmesi" dir.

Sonuç olarak farklı işletme tanımlarının bulunduğu ortak noktanın mal veya hizmet üretebilmek ve/veya pazarlayabilmek amacıyla faaliyetlerde bulunan kuruluşlar oldukları söylenebilir. Bu üretim faaliyetlerinin sonucunda ise genellikle kâr etme arzusu bulunmaktadır. Dolayısıyla işletmenin kâr elde etmek için üretim faktörlerini bir araya getirerek, üretim faaliyetinin gerçekleştirildiği birim şeklinde tanımlanması yanlış olmayacaktır (Doğan, 2010).

1.2. İşletmenin Kuruluş Amaçları

İşletmenin amaçları; işletmenin ileride ulaşmak için belirlediği hedefleri yakalamada oluşturulan yönetsel planların en geniş şekli meydana getirir. Her işletmenin uzun dönemdeki temel amacı kazançlarını maksimize etmek dolayısıyla mal ve/veya hizmet üretimi sonucunda kâr elde etmektir. Ancak ortaya çıkan birtakım ekonomik, siyasi, hukuki ve sosyal nedenler kâr elde etmenin yanında başka konularında amaç edinilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 2010). İşletmelerin amaçları, genel amaçlar ve özel amaçlar olarak ikiye ayrılır.

1.2.1. Genel Amaçlar

İşletmelerin başlıca genel amaçları şunlardır:

1. Kâr (uzun sürede)
2. Topluma Hizmet
3. İşletmenin Sürekliliği

Kâr: Kâr, işletmenin belirli bir hesap dönemi içerisinde mal ve/veya hizmet üretimi karşılığında elde ettiği toplam gelirden bu mal ve/veya hizmetin üretiminde kullanılan girdi maliyetlerinin çıkarılmasıyla oluşan olumlu farka denir. Kârın ekonomik anlamda oluşturulan hedeflerin en başında görülmesi doğru olacaktır. Kâr elde etme güdüsü gerek işletme sahiplerini, gerek yöneticileri gerekse de personeli motive eden en güçlü güdüler arasındadır. Bu güçlü motivasyonun altında yatan sebep ise işletme sahiplerinin edilen kâr ile sermayelerini, diğer grupların ise gelirlerini artıracak olmasıdır (Dinçer, 2007).

Topluma Hizmet: Örgütler sosyal, siyasi veya ekonomik anlamda gerçekleşen değişikliklere uyum sağlayarak toplum içinde kendilerine kalıcı bir yer edinebilmektedir. Çünkü işletmeler bir yandan esas faaliyetlerini yürütürken bir yandan da topluma karşı sorumluluklarını yerine getirerek işletmenin sürdürülebilirliği açısından avantaj sağlayabilirler (Pelit vd., 2009).

İşletmenin Sürekliliği: İşletmelerin varlıklarını koruyabilmeleri ve sonraki yıllara güçlü şekilde hazırlanmaları gerekmektedir. Bunun için de en önemli koşul mevcut kapasiteyle yetinmeyip büyümeyi hedeflemek yer almaktadır. Bu durum sadece işletme sahip veya yöneticilerinin kişisel hırslarından kaynaklanmamakta, nüfus artışı, pazar payının daralması, tüketici eğilimlerinin değişmesi, teknolojik gelişmeler gibi bazı nedenler büyümeyi zorunlu kılmaktadır (Şimşek, 2010).

1.2.2. Özel Amaçlar

Örgütler açısından ele alındığında özel amaçları genel amaçların tamamlayıcısı bir konumda ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bununla birlikte işletmenin yapısı, yönetim biçimi, yasal statüsü, içinde bulunulan sektör gibi birçok etmen nedeniyle bu amaçlar işletmeden işletmeye farklılık gösterebilmektedir (Arslan, 2012).

Bu etmenler doğrultusunda işletmenin yukarıda açıklanan genel amaçları yanında özel amaçları olarak nitelendirilen diğer amaçları şeklinde sıralamak mümkün olabilir

-Müşteri ve/veya tüketicilere daha kaliteli ve fonksiyonel mal ve/veya hizmetler sunabilmek.

-Çalışanlarına daha iyi ücret verme ve çalışma koşullarını geliştirip iyileştirmek,

-Çalışanlarını eğitmek suretiyle kendilerini geliştirme ve meslekte ilerleme olanak ve fırsatlarına kavuşmalarını sağlamak,

-Çalışanlarına istikrar içinde sürekli istihdam olanaklarını temin etmek

(Şimşek, 2010):

1.3. İşletmenin Çevresi

İşletmelerin mal veya hizmet üretmek ve üretilen mal veya hizmetin pazarlanması dışında dışarıda uyum göstermek zorunda olduğu çevre koşulları da mevcuttur. Çünkü işletme ve çevre etkisinin yer aldığı toplum arasındaki ilişki çift yönlüdür. Bu nedenle her iki taraf da birbiri ile iletişim ve etkileşim içerisinde bulunmak zorunda kalmaktadır. Bu

nedenle işletmenin çevresi işletme için önem arz etmektedir (İdil, 2016).

1.3.1. Ekonomik Sistem ve Yapı

İşletme faaliyetlerini direkt etkileyen ve işletme faaliyetlerinin biçimlendirilmesinde en önemli çevresel faktörlerden biri hiç şüphesiz işletmenin faaliyet gösterdiği ülkenin benimsemiş olduğu ekonomik sistem ve bu doğrultuda şekillenen ekonomik yapıdır. Soğuk Savaş döneminin bitmesiyle terk edilmeye başlanan kollektif ya da sosyalist ekonomik sistem, günümüz dünyasında artık yerini Liberal (Serbest) Ekonomik Sistem ve Karma Ekonomik Sisteme bırakmıştır. Liberal ekonomik sistem kurallarının geçerli olduğu liberal ekonomik yapıda devletin ekonomik düzenin işleyişine müdahale etmemesi ya da çok az ölçüde müdahale etmesi söz konusudur. Böyle bir ekonomik yapı ya da düzen içinde arz ve talep ilişkileri, fiyat oluşumu, üretim ve maliyetler, gelir dağılımı vb. konular tamamen piyasa ekonomisi ve tam rekabet (yarışma) koşullarına göre belirlenebilmektedir (Doğan, 2010).

1.3.2. Yasal ve Politik Koşullar

İşletmeler faaliyet gösterdikleri ülkenin hukuk kurallarına göre hareket etmek zorundadırlar. Bireyler sosyal hayatı düzenleyen tüm hukuk dalları ile ilgilenirken, işletmeler ise daha çok kendilerini ilgilendiren ticari hayatın düzenlendiği özel hukuk dalları üzerinde durmaktadırlar. Bu hukuk dalları çoğunlukla işletmeler ile toplum ya da işletmeler ile devlet arasındaki ilişkileri haklar ve sorumluluklar bağlamında düzenler. Devlet toplumu bir bütün olarak ele almak zorundadır. Hem işletmelerin hem de toplumun her bir ferdi veya gruplarının çıkarlarını düşünerek hukuki düzenlemeleri faaliyete geçirir. Ancak işletmeler çoğunlukla kendi başlarına hareket etmek istediklerinden devletin uyguladığı hukuki düzenlemelerden rahatsız olmaktadır. Bununla birlikte hukuk kurallarının ortaya çıkabilecek bir takım olumsuzluklara karşı işletmeleri koruduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir. Toplum içindeki bireyler ya da gruplar kadar devlet de işletmeler için birer müşteri gibi düşünülebilir. Hatta kimi durumlarda devlet işletmelerin en büyük müşteri potansiyelini oluşturabilmektedir. Bu nedenle işletme ile devlet arasındaki ticari faaliyet sürecinde hukuki düzenlemeler önem arz etmektedir. İşletmeler ile devlet arasındaki ticari ilişkiler çoğu zaman siyasi iktidarın uyguladığı politikalara bağlı olarak değişmektedir (İdil, 2016).

1.3.3. Teknolojik Koşullar

Sürekli değişen çevre koşulları, teknolojideki hızlı değişimler ve artan rekabet koşulları çağımızın şirketlerinin karşı karşıya kaldığı olumsuz durumlardır. Ancak sürdürülebilir rekabet avantajı yaratabilen şirketler kâr ederek faaliyetlerine devam edebilme imkan ve kabiliyetine sahiptir (Ünsal, 2009). Bu rekabet avantajını kendi lehlerine çevirebilmeleri için teknolojinin imkan ve olanaklarından yararlanmak zorundalar. Mal veya hizmetlerin üretiminde veya buna yönelik amaçların gerçekleştirilmesinde kullanılan yöntemler, işlemler, tekniklerin derlenmesi ve bilimsel araştırmalar olarak adlandırılan teknoloji, işletmelerin faaliyetlerini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Teknolojinin işletmeye olumlu yanı yadsınamaz bir gerçektir. Ancak teknolojinin işletmeye olumlu katkısına rağmen bazen de istenmeyen sonuçlara neden olabilmektedir. Teknolojinin olumlu katkılarına bakılacak olursa en başta gelen yararları arasında toplum için daha kaliteli ve standartlara uygun miktar ve çeşitte mal ve hizmet üretimini olanaklı kılması, verimliliği artırarak maliyet ve fiyatların düşmesine ve böylece gelirlerin yükselmesine neden olması ve böylece toplumun refah düzeyini yükseltmesi, örnek olarak gösterilebilir. Özellikle işletmeler açısından en son teknolojilerin başta gelen olumlu etkileri, verimlilik artışı sağlaması, maliyetleri düşürmesinin bir sonucu olarak işletmenin karlılığının yükseltilmesinde ve daha kaliteli daha çeşitli mal ve hizmet üretimini artırmasında, işletme pazar paylarının ve dolayısıyla rekabet güçlerinin artırılmasında görülür (Doğan, 2010).

1.3.4. Doğal Çevre Koşulları

Toprak, madenler, petrol, akarsu, göl, orman gibi toprağın altındaki ve üstündeki doğal kaynaklar, su ve havadan oluşan doğal çevre elemanları bazı işletmelerin varlığını ve performansını önemli ölçüde dolaylı veya dolaysız etkileyebilmektedir. Örneğin aşırı sulama nedeniyle toprağın çoraklaşması ya da kuraklık gibi faktörler tarımsal işletmelerin varlığını ya da devamlılığını güçleştirirken, beklenmedik iklim koşulları da turizm işletmelerinin faaliyetlerini doğrudan olumsuz yönde etkileyebilir. Yine çok miktarda su kullanan hidrolik santraller, çimento ve kâğıt üretiminde bulunan işletmelerin faaliyetleri yetersiz su miktarı nedeniyle üretimde aksaklıklara neden olabilir. Sıcak ya da soğuk havanın etkisiyle, personelin çalışma temposunun düşmesine, nemli havaların da alet ve makinelerin paslanmasına neden olarak işletmenin performansını dolaylı olarak etkilemesine neden olabilir (Doğan, 2010).

1.4. İşletmelerin Fonksiyonları

Bu bölümde işletmenin temel fonksiyonları olan yönetim, tedarik, üretim, pazarlama, finansman, insan kaynakları yönetimi, halkla ilişkiler ve muhasebe üzerinde durulacaktır.

1.4.1. Tedarik Fonksiyonu

Sözlük anlamı ile tedarik, “araştırıp bulma, sağlama, elde etme” ya da “hazırlık” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Mal ve/veya hizmetin girdi aşamasından çıktı aşamasına kadar geçen sürede kullanılan malzemelerin satın alma işleminden tedarik departmanı sorumludur. Malzeme ihtiyacının karşılanması satın alma fonksiyonu içinde düşünülebilir. İşletme içinde mühendisler ya da malzemeye istemekle yetkili diğer birimler tarafından ihtiyaç doğrultusunda listelenen malzemeler, ihtiyaç olan cins ve miktarda yine tedarik departmanı sorumlu olmaktadır. İşletmelerde genel itibariyle tedarik kısmı satın alma bölümünde yer almaktadır (Çemberci, 2011).

1.4.2. Üretim Fonksiyonu

İşletmenin temel fonksiyonlarından biri olan üretim fonksiyonu mal ve/veya hizmet üreten işletmelerde en önemli bölümlerden biridir. Bir mamulün üretiminde istenilen nitelik, nicelik ve zamanın şartlarına uygun olarak en düşük maliyetle eldeki kaynakların en ekonomik şekilde kullanılarak üretmek olarak üretim yönetiminin amacını tanımlayabiliriz (Kobu, 2010).

Üretimi insan ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla üretim faktörleri (emek, sermaye, toprak, müteşebbis) vasıtasıyla girdilerin değişim ve/veya dönüştürme sürecinden sonra ortaya çıkan mal veya hizmet olarak çıktıların elde edilmesi olarak ifade edebiliriz. Üretimdeki temel amaç insanların arzu ve isteklerine cevap verebilmektir (Odeniyazov, 2006). Kısaca üretim, insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal veya hizmetlerin meydana getirilmesi işlemine denir (Tekin, 2005).

Artan rekabet koşulları nedeniyle çeşitli arayışlar içine giren işletmeler, işletmelerinin sürdürülebilirliği için sürekli iyileştirme faaliyetlerine girişmişlerdir. Müşterilerinin sürekli değişen istek ve beklentilerine cevap verebilmek adına işletme içinde yapılan iyileştirmeler kendilerine avantaj sağlayabilmektedir. Sürekli iyileştirmelerin kısa ve uzun vade de başarılı olabilmeleri için yapılan planlamaların tüm birimleri kapsayarak aktif olmalarını sağlayacak biçimde yapılmalıdır (Acar, 2006).

1.4.3. Pazarlama Fonksiyonu

Toplama ve avcılıkla geçimini sağlayan ilkel toplumların kendi kendilerine yetebilmeleri nedeniyle pazarlamaya ihtiyacı olmamıştır. Dolayısıyla pazarlama kavramı ilkel toplumlar için gereksiz bir anlam ifade etmektedir. Ancak zamanla ihtiyaçların artmasından dolayı insanların birbirine bağımlı hale gelmesine neden olmuş bu da üretimde uzmanlaşmaya, uzmanlaşmanın da etkisiyle işletmelerin çeşitli fonksiyonlara ayrılması nedeniyle pazarlama süreci ön plana çıkmıştır (Altunışık, vd., 2001). Uzmanlaşmanın etkisiyle işletmelerde uygulanmaya konulan fonksiyonları ayırma işlemi nedeniyle yönetim ve pazarlama anlayışlarının gelişimine paralel olarak pazarlama kavramı farklı olarak tanımlanmaya başlamıştır. Bu gelişim aşamasında pazarlama kavramı;“insanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik bir değiş tokuş süreci” biçimindeki dar kapsamlı anlamından sıyrılarak çok daha geniş bir bakış açısıyla ele alınarak tanımlanmaya başlanmıştır (Yurdakul, 2006).

Nitekim küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet ortamlarında işletmelerin devamlılığını sağlayabilmeleri, hedefledikleri pazarda mevcut müşterilerini elde tutabilmeleri ve yeni müşteriler elde edebilmeleri müşteri ve tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarını rakiplerine nazaran daha iyi karşılayabilmekle mümkün olmaktadır (Odeniyazov, 2006). İşletmelerde pazarlama birimi işletmelerin devamlılığını sağlayabilmeleri açısından oldukça hayati önem arz etmektedir. Araştırmalar neticesinde işletmelerin devamlılığı hususunda en önemli nedenin finansal kaynaklı olduğu anlaşılmaktadır. Ancak finansal sorunun da temelinde işletmenin ürettiği mal ve hizmetleri iyi pazarlayamaması yer almaktadır (Sevim, 2013).

İşletmeler için sadece mal ya da hizmet üretmek yeterli olmamaktadır. İşletmenin faaliyetlerinden kar edebilmesi için etkin dağıtım kanalları yoluyla müşteriye ve potansiyel hedef kitleye ulaştırılması gerekmektedir. Bu da pazarlama fonksiyonunun tamamlayıcı rol üstlendiği gerçekliği içerisinde kendine yer bulmasına vesile olur. Ancak pazarlamayı sadece üretimden sonraki bir faaliyet olarak da düşünmek yetersiz olacaktır. Çünkü pazarlama faaliyeti içerisinde tüketici eğilimleri tespit edilir, bu tespitler neticesinde uygun üretim yöntemi ve tüketicinin talebine göre üretilecek ürün veya hizmet belirlenir, bu ürün ya da hizmetlerin alternatif pazarlama yollarının tespit edilerek nasıl ve hangi dağıtım kanalları ile satış yapılacağına karar verecek bir dizi süreç meydana getirilir (Özmen, 2013). Bu sayede işletme için belirlenen hedef ve amaçlara ulaşılması sağlanmaya çalışılır.

1.4.4. Finansman Fonksiyonu

Bir işletmenin faaliyete geçebilmesi için o işletmenin faaliyet göstereceği alanda gerekli olan alet ve teçhizat ihtiyacını karşılayabilmek ve daha sonraki aşamalarda işletmenin devamlılığını sağlamak için finansal kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kaynak oluşturma işlemiyle de işletmenin finansman fonksiyonu ilgilenmektedir.

Her işletmenin amacı, doğası gereği ürettiği mal veya hizmet sonucunda kar elde edip işletmenin devamlılığını sağlamaktır. Bu amaçlara ulaşabilmek için işletmenin maddi kaynak sıkıntısı çekmemesi gerekir. İşletmenin maddi kaynak sıkıntısı çekmemesi için gerekli tedbirleri almayı, yatırımların yapılabilmesi için nakit akışının sağlanması, günlük işlemlerin yapılabilmesi için gerekli paranın temin edilmesi hep finansman kavramı içinde değerlendirilmektedir (Sevim, 2013).

İşletmelerin finansman fonksiyonun görevi içinde işletmenin ihtiyaç duyduğu fonlar en uygun kaynaklardan en uygun zamanda karşılayabilmesi ve işletmenin elde ettiği bu fonların en etkin veya en kârlı bir biçimde değerlendirilebilmesi olmalıdır. Bu doğrultuda finansman fonksiyonun kapsamını (Şimşek, 2010);

-Nakit ihtiyacının karşılanması ve

-Bu nakitlerin en uygun bir şekilde kullanılması oluşturmaktadır.

1.4.5. İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonu

İşletmenin mal veya hizmet üretimi faaliyetleri sırasında en önemli üretim faktörlerinden biri olan emeğin sahibi hiç şüphesiz insandır. İnsan, işletme için gerekli olan tüm kaynakların tedarikçisi, planlayıcısı ve organizatörüdür. Bu nedenle insan işletme içinde yerine ikame edilemeyen neredeyse tek üretim faktörüdür (Sabuncuoğlu, 2000).

Dördüncü Sanayi Devriminin etkisiyle hızla artan bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesine paralel olarak nesnelere interneti vasıtasıyla nesnelere insanlardan bağımsız bir şekilde birbiriyle iletişim ve işbirliğinin sağlanması gerçekleştirilmek istenmektedir. Burada ki amaç insan faktörünün göz ardı edilmeye çalışılması olsa da yine de bu mümkün görünmemektedir. İnsan yine teknolojik gelişmelere ayak uydurulmasında en önemli etken konumunda olacaktır. Dolayısıyla teknolojik gelişmelere ayak uydurulması için nasıl ki büyük çapta yatırım harcamaları yapılıyorsa, bu teknolojik alet, makine ve teçhizatında kullanımı için insan faktörüne de önemli ölçüde kaynak ayrılması gerekmektedir. Bu nedenle insan kaynaklarının önemini ön plana çıkaran stratejiler geliştirilmesi gerekir. Bu

da İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)'nin temelini oluşturur (Uğur, 2003).

İKY, bir kurumda yer alan personelin etkinlik ve verimlilik seviyesini artırmak için oluşturulmuş tüm faaliyetlerin genel olarak ifadesidir denilebilir. İnsan kaynağının kurum hedeflerine ulaşılmasında en etkili biçimde kullanılmasını sağlayacak faaliyetleri planlamaktan ve uygulamaktan sorumlu birim İKY'dir (Gürüz ve Yaylacı, 2004). Temelde insanı odak noktası olarak kabul eden İKY, iş gören ilişkilerini yönetsel bir bağlamda irdeler. Bu da İKY'nin kurum kültürüne en uygun olan iş gören politikalarını oluşturmasına ve geliştirmesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda İKY'ye organizasyonun yönetimi içerisinde önemli bir rol biçilmesine sebep olmaktadır. İKY kurumda yer alan tüm personelin aralarındaki ilişkilerin nasıl olduğu ve ne yönde geliştiği konularına eğilen ve bu yönde politikalar geliştiren stratejik bir yaklaşımdır (Fındıkçı, 2003).

Daha önce işletmenin yönetimi tarafından belirlenen hedeflerin ve iş görenlerin kişisel hedefleri arasındaki farkı kapatmak ve iş görenlerin kişisel hedefleri ile işletme hedef ve amaçları paralellik göstermesi İKY politikalarının temel hedefleri arasındadır (Uğur, 2003). İnsan Kaynakları Birimi işletme için en uygun nitelikte iş gücü unsurunu işletmeye kazandırmakla görevlidir. İnsan Kaynakları Birimi olmadan da küçük işletmelerde olduğu gibi işletmeye personel alma gibi insan kaynaklarına ilişkin faaliyetler gerçekleştirilebilir. Ancak çoğunlukla işe alma süreçleri işletme sahibi tarafından yerine getirildiği için profesyonellikten uzak kalmakta bu da iş görenlerin seçiminde birtakım sorunlara yol açmaktadır (Sevim, 2013).

1.4.6. Halkla İlişkiler Fonksiyonu

İngilizce'de "public relations" olarak kullanılan terim, Türkçeye "Halkla İlişkiler" olarak geçmiştir. "Public Relations" daki "public" kavramı dilimizde "halk" yerini almıştır. Zaman içerisinde "halk" kavramı yerine "kamu", "halkla ilişkiler" kavramı yerine ise "kamusal ilişkiler" kavramının kullanılması gerektiğine dair çeşitli fikirler ileri sürülmüştür (Kalender, 2008). Ancak halk ve devlet kurumları nezdinde itibar görmemiş ve devlet kurumlarında vatandaşla devlet arasında köprü vazifesi gören "Halkla İlişkiler" birimleri kurulmuştur. Halkla İlişkilerin farklı tanımları olmakla birlikte İngiltere Halkla İlişkiler Enstitüsü (IPR) halkla ilişkileri "halkla kurum arasında karşılıklı anlayış ve iyi niyeti sağlamak, planlanmış ve desteklenmiş çabaları sürdürmek amacıyla yapılan faaliyetler" olarak tanımlamaktadır (Okay, 2000).

Halkla ilişkiler, yönetim fonksiyonu ve iletişim yönetimi olarak daha çok bu iki kavram üzerinde yoğunlaşmaktadır. Başka bir ifadeyle halkla ilişkiler ya yönetimin bir fonksiyonu ya da iletişimin yönetilmesi olarak ifade edilebilir (Kalender, 2013). İşletme içindeki halkla ilişkiler birimleri toplumla örgüt arasında her iki tarafında çıkarlarını koruyacak bir uzlaştırıcı olarak görülmektedir. Başka bir görüşe göre ise örgütlerin topluma karşı savunuculuğunu yapan halkla ilişkiler bir nevi örgütlerin toplumla ilişki içinde olan avukatlık işlevi olarak görülmektedir. Bu görüşlerden yola çıkarak halkla ilişkiler toplumun davranışlarını ve örgüte karşı olan tutumunu olumlu yönde değiştirmek için strateji ve taktikler geliştirip uygulayan birimler olarak tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu, 2004).

Halkla ilişkiler örgütler için bir tanıma ve tanıtma sürecidir. Bu yönüyle halkla ilişkiler, sürekli ilişki içinde olduğu çevreyi tanıması ve bu ilişki içinde kendini ilişki içinde olduğu çevreye tanıtmaya amacıyla iletişim tekniklerinin belli bir plan ve program dahilinde karşılıklı olarak yönetim felsefesi çerçevesinde uygulanmasıdır (Sabuncuoğlu, 1998). Halkla ilişkiler birimi örgütle hedef kitle arasında karşılıklı iletişim akışının sağlanması sürecinde önemli bir role sahiptir (Göksel, 2010).

1.4.7. Muhasebe Fonksiyonları

Bir işletmenin faaliyet de bulunduğu alanı, işletmenin diğer birimlerinin istekleri, ilgili alanda faaliyet gösteren rakip işletmelerin durumları ve istekleri hakkında bilgi sahibi olmak başarılı bir yönetime sahip olmanın en önemli yollarından biridir (Gök, 2007). Bir işletmenin finansal durumu hakkında bilgi sahibi olmanın yolu muhasebe biriminin elde ettiği verileri analiz etmekten geçmektedir. Muhasebe biriminin temel görevi sayısal verilerden yararlanarak bilgi toplamak, elde edilen bilgiler sayesinde raporlar hazırlanmasını sağlamak, işletmenin elde ettiği başarıyı sayısallaştırmak, işletmenin performansını ölçmek ve işletmenin geleceğe yönelik yol haritasını çizmek şeklinde sayılabilmektedir. Ancak işletmenin durumuna göre çeşitli görevler üstlenebilmektedir. Muhasebe biriminin görevleri her işletme için aynı olmayabilmektedir. Muhasebe birimi küçük işletmelerde vergi, borç-alacak, gelir-gider gibi takipleri yapmak yeterli görülürken büyük işletmelerde bunların yanı sıra elde edilen verilerin analizi ve bu analiz sonucunda elde edilen bilgilerin raporlanması da istenmektedir (MEB, 2007).

Muhasebenin temel fonksiyonlarını şöyle özetleyebiliriz (Gök, 2007);

-Kaydetme Fonksiyonu: İşletmenin elinde bulunan varlık ve kaynaklardaki hareketleri takip eden ve bunlarda meydana gelen değişiklikleri kaydeden muhasebe fonksiyonudur.

-Sınıflandırma Fonksiyonu: İşletmelerin mevcut durumdaki varlıkları ve kaynaklarının üzerinde meydana gelen değişiklikleri kayıt ve sınıflama yoluyla takibini gerçekleştirir. Mali işlemlerdeki bu hareketler önce yevmiye defterine kaydedilir ve daha sonra da büyük deftere kaydedilerek sınıflama işlemi gerçekleştirilir.

-Raporlama Fonksiyonu: Önceden kaydedilen ve tasnif edilen bilgilerin düzenli aralıklar itibariyle özet halde raporlanması gerekmektedir. Bu özetleme süreci genellikle mali tabloların analiz edilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Bu nedenle belirli dönemler halinde bilanço ve gelir tablosu düzenlenir.

-Analiz ve yorumlama fonksiyonu: Özet halinde raporlanan mali verilerin işletme ortakları veya finans kuruluşları gibi taraflar için anlaşılır hale getirilecek şekilde istatistiksel olarak analiz edilmesi ve yorumlanması gerekmektedir. Böylelikle işletmenin vereceği bilgiler için beklenti içerisinde olan her kesimin anlayabileceği bir analiz ve yorum şeffaflıkla yapılmış olur.

Muhasebenin tanımına göre; işletmenin faaliyetleri sonucunda para ile ifade edilen borç ve alacaklarının sistemli ve düzenli bir kayıt sistemi oluşturulması muhasebenin birinci fonksiyonudur. Muhasebe için değer hareketlerinin muhasebenin konusunu oluşturabilmesi ancak muhasebe hareketlerinin parasal değer taşımaya bağlıdır. Parasal değerler tamamen finansal nitelikte olabileceği gibi kısmen de finansal nitelikte olabilir. Tamamen ya da kısmen finansal nitelik taşımayan hesap hareketleri muhasebe bilgi sistemi içinde yer alması mümkün değildir (Çelik, 2003).

Muhasebecilik mesleği insanlar arası ticari ilişkiler nedeniyle insanlık tarihi kadar eskiye dayanan bir meslek denilebilir. Muhasebecilik mesleği ticaret hayatı boyunca üstlendiği fonksiyonlar nedeniyle ticaret hayatına yön vermiş, dolaylı olarak sosyal hayata da etki etmiş ve bunun sonucunda hem ticaretle uğraşan esnaflar hem profesyonel işletmeler hem de toplum ve devlet için büyük bir önem arz eden meslek konumuna gelmiştir. Geçmişten günümüze muhasebe sistemleri ülkeden ülkeye farklılıklar göstermiştir. Ancak küresel ticaretin gelişmesine paralel olarak ticari hayatın

kolaylaştırılmasına yönelik muhasebe sistemleri birbirlerine uyumlu hale getirilmiştir. Bunun sonucunda küresel ticarete en önemli etkenlerden biri haline gelmiştir (Özyürek, 2009). Diğer taraftan muhasebe uygulamalarında ortaya çıkan ya da çıkabilecek hataları muhasebe tekniklerine uygun biçimde düzelterek, finansal tablolara aktarmak ve bilgi kullanıcılarına sunmak zorunluluğu meydana getirmiştir.

1.4.8. Yönetim Fonksiyonu

Yönetim sürecini; işletme için mal ve/veya hizmet üretim sürecinde gerekli olan işletmenin içinde ve dışında yer alan öğeleri planlayan, örgütleyen, organize eden, yönlendiren ve kontrol eden bir kavram olarak ele alabiliriz. İşletme için hayati öneme sahip işletme içi ve işletme dışı öğeleri personel, makine, teçhizat, pazar, hammadde ve zaman gibi öğeler olarak sıralayabiliriz. Tüm bu işletme içi ve dışı öğelerin planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, koordinasyonu ve denetimi işletmenin temel amacını gerçekleştirilmeye yöneliktir (Arslan, 2012).

İşletme de yönetim sürecinde çeşitli teknikler uygulanmaktadır. İşletme içinde meydana gelen ya da gelebilecek sorunların çözümünde yöneticilerin başvuracakları teknik ve yöntemlere “işletme yönetim teknikleri” denir (Akat vd., 2002). Bir işletme profesyonel yöneticiler tarafından yönetilebileceği gibi işletme girişimci-yönetici olarak adlandırılan kişilerce de yerine getirilebilir. Bu uygulamada girişimci işletmenin hem sahibidir hem de yöneticisidir. İşletme sahipleri birden çok ise o işletme içinde birden çok girişimci-yönetici olabileceği gibi ikiden çok da olabilir (Tutar ve Erdönmez, 2008).

1.5. İşletmelerin Sınıflandırılması

İşletmeler faaliyetlerinden ötürü çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulabilir. Hizmet kollarına göre işletmeler ve ölçülerine göre farklı türden bahsetmek mümkündür. Örneğin, ekonomideki sektörlere dağılımlarına göre tarım, endüstri, hizmet işletmeleri; hukuki (yasal) yapılarına göre anonim, kolektif, adi ortaklıklar; büyüklüklerine göre büyük ve küçük işletmeler gibi sıralanabilmektedir (Doğan, 2010).

1.5.1. Tüketicilerin Türüne Göre İşletmeler

Tüketici temelinde işletmeler;

- Başka işletmeler için mal üreten işletmeler: Bir işletmenin ürettiği mal veya hizmet başka bir işletmenin mal veya hizmet üretmesi amacını taşıyorsa bu kategoride ele alınabilir. Örneğin, otomotiv sektöründe kullanılmak üzere üretilen araçlar için gerekli olan motorun üretilmesi için faaliyet gösteren işletmeler bu kategoride ele alınabilir. Çünkü bu işletmenin hedef pazarı otomotiv sektörüdür.

- En son tüketiciler için mal üreten işletmeler: yalnızca nihai tüketiciye yönelik mal veya hizmet üreten işletmeler bu grupta ele alınabilir. Örneğin, konserve şeklinde yiyecek, kıyafet, tütün mamulleri gibi iki temel kategoride sınıflandırılabilir (İdil, 2016):

1.5.2. Üretilen Mal ve Hizmet Türüne Göre İşletmeler

Ürettikleri mal ve/veya hizmet türüne göre işletmeleri, dayanıklı mallar üreten işletmeler ve dayanıksız mallar üreten işletmeler olarak iki şekilde ifade edebiliriz. Genellikle uzun süreli olarak kullanılan makina, otomobil, televizyon, buzdolabı, bilgisayar gibi mallar dayanıklı mallar olarak adlandırılırken kâğıt, kalem, defter, sigara, gıda maddeleri vb. mal gurupları ise, dayanıksız mallar kapsamında ifade edilebilir (Şimşek, 2010).

1.5.3. Büyüklüklerine Göre İşletmeler

Günümüz dünyasında işletmeler büyük işletme, orta işletme, küçük işletme şeklinde sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Bu bağlamda bir bakkal veya kuaför dükkânı küçük işletme, bir gıda ya da tekstil fabrikası ise büyük işletme olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra, özellikle çok uluslu işletmeler, çoğu kez büyük işletme boyutlarından da öte dev işletme olarak ele alınmaktadır (Mucuk, 2008). İşletmeler sınıflandırılırken, işletmenin kuruluş yerinin büyüklüğü, istihdam edilen personelin sayısı, üretim ve satış hacmi, öz sermaye, faaliyet kârı vb. özellikler dikkate alınır. Bu bağlamda işletmeleri büyüklük açısından cüce işletmeler, küçük işletmeler, orta işletmeler, büyük işletmeler ve dev işletmeler olmak üzere beşli bir sınıflamaya tabi tutmak mümkün olmaktadır. Bunlara ilaveten işletmeleri büyüklük veya irilik açısından sınıflandırırken sayılan özelliklerin yanı sıra değişik özelliklerden yararlanmak mümkün olabilmektedir (Şimşek, 2010).

1.5.4. Faaliyet Alanlarına Göre İşletmeler

Faaliyet alanlarına göre işletmeler genel olarak üç gruba ayrılırlar (<http://www.ekodialog.com> E.T. 25.02.2016):

-Üretici İşletmeler: Genellikle mal veya fiziksel ürün üreten tarım, inşaat ve sanayi sektörlerinde faaliyetlerini sürdüren işletmelerdir.

-Satıcı İşletmeler (Pazarlama Kurumları): Genellikle ticaret sektöründe çalışan toptancılık, yarı toptancılık ve perakendecilik yapan işletmelerdir.

-Hizmet İşletmeleri: Bunlar bir hizmetin yerine getirilmesi veya hizmet üretimi ile uğraşan işletmelerdir.

1.6. Kamu İktisadi Teşebbüsleri

Bu bölümde Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT)'leri üzerinde durulacaktır.

1.6.1. Kamu Teşebbüsü Kavramı ve Özellikleri

Devletler tarihte çeşitli nedenlerle ekonomiye müdahale etmek durumunda kalmıştır. Bu müdahaleler genellikle kamu iktisadi teşebbüsleri vasıtasıyla olmuştur. Bu nedenle KİT'ler devletin ekonomik etkinliğinin en önemli araçlarından biri olagelmıştır. Ülkemizde KİT'lerin yasal altyapısını oluşturan 8.6.1984 tarih ve 233 sayılı "Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"(KHK) KİT'leri İktisadi Devlet Teşekkülü ve Kamu İktisadi Kuruluşu olmak üzere iki gruba ayırmaktadır. Buna göre İktisadi Devlet Teşekkülü, sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan kamu iktisadi teşebbüsü, Kamu İktisadi Kuruluşu ise kuruluş sermayesinin tamamı devlete ait olup, tekel niteliğindeki mal ve hizmetleri kamu yararı gözeterek üretmek ve pazarlamak üzere kurulan ve gördüğü bu kamu hizmeti dolayısıyla ürettiği mal ve hizmetler imtiyaz sayılan kamu iktisadi teşebbüsü olarak tanımlanmıştır. Ancak KHK'de, kamu iktisadi teşebbüsü için ayrı bir tanım getirilmemiş sadece bu kavramın İktisadi Devlet Teşekkülü ve Kamu İktisadi Kuruluşunun ortak adı olduğu ifade edilmiştir (Özcan, 2008).

Kararnamenin 2'nci maddesinde yapılan tanımlara göre:

a) *İktisadî Devlet Teşekkülü: Sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadî alanda ticarî esaslara göre faaliyet göstermek üzere kanunla kurulan kamu iktisadî teşebbüsleridir.*

b) *Kamu İktisadî Kuruluşu: Sermayesinin tamamı devlete ait olan ve tekel niteliğindeki mallar ile temel mal ve hizmet üretmek ve pazarlamak üzere kanunla kurulan, kamu hizmeti niteliği ağır basan kamu iktisadî teşebbüsleridir.*

c) *Müessese: Sermayesinin tamamı bir İktisadî Devlet Teşekkülüne veya Kamu İktisadî Kuruluşuna ait olup ona bağlı işletme veya işletmeler topluluğudur.*

d) *Bağlı Ortaklık: Sermayesinin yüzde ellisinden fazlası İktisadî Devlet teşekkülüne veya Kamu İktisadî Kuruluşuna ait olan işletme veya işletmeler topluluğundan oluşan anonim şirketlerdir.*

e) *İştirak: İktisadî Devlet Teşekküllerinin veya Kamu İktisadî Kuruluşlarının veya bağlı ortaklıklarının, sermayesinin en az yüzde onbeşine, en çok yüzde ellisine sahip, buldukları anonim şirketlerdir.*

f) *İşletme: Müesseselerin ve bağlı ortaklıkların mal ve hizmet üreten fabrika ve diğer birimleridir.*

Devletin, sermayesinin tamamına ya da yüzde ellisinden fazlasına sahip olarak devletin ve/veya diğer kamu tüzel kişilerinin yönetimine yönetim organları aracılığıyla sahip olduğu teşebbüslere kamu teşebbüsü denir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi bir teşebbüsün kamu teşebbüsü olarak nitelenebilmesi için en önemli unsur, söz konusu birimin yönetiminde devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin üstünlük sağlamasıdır. Bu üstünlük sermaye sahipliği şeklinde elde edilebileceği gibi kanundan alınan yetkiye dayandırılarak da elde edilebilir. Bu bağlamda hem mülkiyeti hem de karar verme yetkisi kamu kesimine ait olan tam kamusal nitelikte mal ve hizmet üreten birimlere “kamu kurumu”; eğer kamu kesiminin mülkiyet veya karar verme yetkisine sahip olduğu ve ücret mukabilinde satmak üzere piyasaya yönelik olarak mal ve hizmet üreten birimler ise de “kamu teşebbüsü” dolarak ifade edilir (Yamak, 2008).

İktisadî kamu kurumları kanundan alınan yetki ile kurulur ve ilgili kanunun verdiği yetkiye göre faaliyet gösterirler. Kamu sermayesini temsil eden bu kuruluşlar ticaret, endüstri, madencilik, tarım ve bankacılık alanlarında faaliyet göstererek devletin ekonomi alanındaki amacını ortaya koyarlar. Bu kurumlar genel itibarıyla hukuk içerisinde “KİT” olarak ifade edilirler. Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) anayasanın 165. maddesinde

tanımlanmıştır. Bu tanıma göre Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) sermayesinin yarısından fazlasının doğrudan ya da dolaylı şekilde devlete ait olan kuruluşlardır (Gözler, 2008). KİT'ler sahip oldukları işlevler nedeniyle devletin ekonomiyi yönetme aracı olma özelliğine bürünmüşlerdir. Bu sayede devletin gerçekleştirmesi gereken temel mal ve hizmetlerin üretimini sağlayarak geniş halk kitlelerinin ihtiyaçlarını karşılarken, diğer taraftan izledikleri yatırım, üretim, istihdam ve fiyat politikalarıyla özel sektörün oluşturulmasına ve geliştirilmesine, ekonomide sermaye birikiminin sağlanmasına katkı da bulunmuşlardır (Karaca, 2003).

1.6.2. Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Gelişimi

ABD'de 24 Ekim 1929 tarihinde meydana gelen ekonomik kriz nedeniyle başta Avrupa olmak üzere tüm dünyadaki ekonomilerde büyük çapta etkiler meydana geldi. Daha çok bankacılık sektörünün etkilendiği bu ekonomik krizden kurtulmak için Avrupa ülkelerinde birçok kurumlar kuruldu. İlk olarak İtalya'da 1933 yılında "Istituto Fer La Ricostrazione Industriale (Endüstriyi Kalkındırma Enstitüsü)" kuruldu ve kurulan bu enstitü zamanla devletin faaliyet sahasının büyümesine ve benzeri kuruluşların kurulmasına yol açmıştı. Daha sonraki yıllarda yine İspanya'da özel sektörün yatırımlara fazla istekli olmaması nedeniyle devlet ekonomiye müdahale etmek zorunda kalmıştır. Devlet bu nedenle "Istituto Nacional De Industria (Milli Sanayi Enstitüsü)" adıyla anılan bir holding kurarak ekonomik yaşama müdahale etmiştir. Başarılı sonuçlar alınması üzerine, özel sektörün yetersiz kaldığı veya tekellerin oluşturulduğu alanlarda da çeşitli kuruluşlar kurulmuştur. Yine İngiltere'de de milli kaynakların kaybının önüne geçilmek istenmesi ve özel sektör kuruluşlarının sürekli zarar etmeleri nedeniyle, temel hizmetleri karşılayamadıkları gibi düşüncelerle ekonomiye müdahale etme gereksinimi sonucu devletin ekonomiye aktif bir biçimde girmesine neden olmuştur. Bu sebeple, kömür rezervleri korunmuş, gaz ve elektrik hizmetleri düzene girmiştir. Uygulamanın başarılı olması; demir, çelik, ulaşım, atom enerjisi, bankacılık, haberleşme gibi alanlarda devletin aktif olmasına neden teşkil etmiştir. Bu ülkede; kömür, petrol, elektrik, ulaşım, haberleşme ve demir-çelik gibi temel alanlarda 1940'ların sonlarına doğru kamu girişimlerinin önem kazandığı görülmektedir (Akdoğan, 2005).

Tüm dünyada modern kamu işletmeciliğinin doğuşu 1929 Büyük Buhranının sonucu olarak kurulmaya başlanan kamu işletmeciliğinden dolayı 1930'lu yıllara dayandırılmaktadır. Ancak Türkiye'nin kamu işletmeciliğinin başlangıcı, Osmanlı İmparatorluğu dönemine dayandığı ülkedeki kamu işletmeciliği ile ilgili bilim adamlarının ortak görüşüdür. Bunun nedeni daha çok ordunun ihtiyaçlarını karşılamak bazen de Sarayın ihtiyaçlarını gidermek için el emeğine dayanan daha çok Sanayi Devrimi öncesi teknolojiye dayanan imalat yapan bireysel işletmelerden meydana gelmesiydi. Bu nedenle o dönemde devlet tarafından kurulan tesisleri bu günkü anlamıyla kamu iktisadi teşebbüsü olarak nitelendirmek oldukça güçtür (Alaca, 2008).

Bir ülkenin kalkınmasında izlenecek yol ve yöntemlerin belirlenmesi için ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmanın devlet eliyle gerçekleştirilmesi olarak adlandırabileceğimiz devletçilik, hiçbir zaman özel sektörün inkârı anlamına gelmemiştir. Aksine 1923'de toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde özel sektörün ağırlıklı bir biçimde hatta öncelikle temsil edildiği bir kalkınma anlayışı ön plana çıkmıştır. Özel sektör eliyle kalkınma her zaman kalkınma stratejilerinde yer almıştır. Bunun sonucu olarak 1923-1930 yılları arasında özel sektörü canlandırıp kalkınmada önemli bir yer almasına katkı sağlayacak, gerekli sermaye birikimi için altyapıyı oluşturacak bir yasal çerçeve olan Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. Buna ilaveten özel sektörün yatırımlar için gereksinim duyacağı kredi ihtiyaçları için İş Bankası'nın kurulması özel sektöre sağlanan vergi kolaylıkları ve ayrıcalıklar özel sektör eliyle kalkınmaya yönelik çalışmalardır (Aksoy, 1994).

1930'u izleyen yıllarda özel sektörün beklenen yatırımları gerçekleştirmemesi nedeniyle devlet eliyle ulaşım ve sanayi alanlarında yatırımlar gerçekleştirilmiştir. Bu yatırımlar da kamu iktisadi teşebbüsleri vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir (Akdoğan, 2005). Yine devletin para işlerini düzenleme görevini yerine getiren Osmanlı Bankası'nın yerine 1930 yılında kurulan Merkez Bankası'na devletin para işlerini düzenleme ve para basma görevi verildi. Bu dönemde özel sektörün yetersizliği nedeniyle devletin ekonomik alanda etkinliğinden dolayı devletçilik uygulamaları ağır basmaya başlamıştır. Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası'nın sorumluluğundaki tesisler 1932 yılında kurulan Devlet Sanayi Ofisine devredildi. Bankacılık işlemleri de yeni kurulan Türkiye Sanayi Kredi Bankası'na devredildi. Devlet Sanayi Ofisinin Kuruluş Kanunu'nun gerekçesinde, ülkede güçlü sermayedar bulunmadığından halkın ancak küçük ölçekte sanayi işlerine girebildiği ülkede

iktisadi dengenin süratle düzenlenmesi ve üretim imkânlarının gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan sanayi teşebbüslerinin doğrudan doğruya devlet tarafından kurulması ve işletilmesini öngören bir ekonomik politikanın uygulanması amaçlandı (Alaca, 2008).

1933 yılında Sümerbank kurulmuş ve daha sonraki yıllarda Sümerbank tarafından, tekstil ve kâğıt fabrikaları açılmıştır. Karabük Demir ve Çelik işletmesinin yüksek fırın, haddehane ve çelikhane Tesisleri tamamlanmış, doğal kaynaklarımızın işletilmesinde bu kuruluşun tek başına yetersiz kalacağına anlaşılması üzerine; 1935’de Türkiye Şeker Fabrikaları A.O., Etibank, Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü ve Elektrik İşleri Etüd İdaresi, 1936’da Emlâk ve Kredi Bankası, 1938’de Toprak Mahsulleri Ofisi, 1939’da Deniz Yolları ve Devlet Liman İşletmeleri, 1941’de Petrol Ofisi, 1943’de Zirai Donatım Kurumu, 1945’de İşçi Sigortaları Kurumu, 1946’da İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1949’da Emekli Sandığı, 1950’de Devlet Demir Yolları, PTT, Et ve Balık Kurumu, Türkiye Çimento Sanayi, 1954’de Devlet Malzeme Ofisi, Türkiye Petrolleri A.O., 1955’de Denizcilik Bankası Deniz Nakliyatı, THY, SEKA, 1957’de TKİ kurulmuştur. 1950-1960 döneminde kamu iktisadi teşebbüslerinin ülke ekonomisi içerisindeki yeri oransal bakımdan azalmasına rağmen büyümeleri, mutlak değerler itibarıyla sürmüştür (Akdoğan, 2005).

1960 askeri darbesi ile KİT’lerin yönetimi, İdare Meclisinden alınmış Müdürler Kuruluna devredilmiştir. 16 Ekim 1962 tarihli ve 77 sayılı Uzun Vadeli Planın Yürürlüğe Konması ve Bütünlüğünün Korunması Hakkındaki Kanun ile 5 Yıllık Kalkınma Planlarıyla sonraki yıllarda da planlı kalkınma dönemi devam etmiştir. 1964 yılında 440 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakleri Hakkında Kanun ile KİT’lerin statü, yönetim, denetim ve teşkilatları ile ilgili düzenlemeler yapıldı. Buradaki en önemli karar KİT’lerin Yüksek Denetleme Kurulu tarafından denetlenmesi ile ilgili düzenlemedir. Yine aynı yıl KİT’lerin TBMM tarafından denetlenmesine dair 441 Sayılı Yasa çıkarılmıştır (Alaca, 2008). 24 Ocak 1980 tarihinde ilan edilen ‘‘24 Ocak Ekonomik İstikrar Tedbirleri’’ ekonomi paketiyle KİT politikalarında kalıcı değişiklikler yapılmıştır. Bu ekonomi paketinde yer alan en önemli değişikliklerden biri de ithal ikameye dayalı endüstri politikaları yerine dışa dönük endüstrileşme anlayışının benimsenmesi ve serbest piyasa şartlarının ekonomik görünüme kazandırılması olmuştur. Bununla amaçlanan düşüncelerin başında devletin ekonomideki rolünün azaltılarak sermayenin tabana yayılması olmuştur. Bu düşünceyle KİT’lerin de rakipleri ile aynı koşullarda çalışması

sağlanmak istenmiş, özelleştirme ve Türk Lirasının konvertibilinin artırılmasına yönelik çeşitli kanunlar çıkarılmıştır (Yamak, 2008).

İKİNCİ BÖLÜM

KAMUSAL ÖRGÜTLERDE YÖNETSEL ETKİNLİĞİN ARTIRILMASI

2.1. Örgütün Tanımı

Örgüt kavramı, dar ve geniş anlamda tanımlanabilmektedir. Dar anlamda örgüt; ortak bir amaç için bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin meydana getirdiği teşekkül olarak tanımlanabilir. Geniş anlamda ise örgüt; insanların, fiziksel araç ve olanaklarını, belli bir amacı gerçekleştirecek biçimde bir araya getiren yapıdır (Karademir, 2008). Örgüt kavramı Yunancadaki “organon” (uzuv) kelimesinden türetilmiştir. Örgüt, kavram olarak “bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını, başka bireylerle bir araya gelerek grup halinde çaba, bilgi ve yeteneklerini birleştirmeleri yoluyla gerçekleştirmelerini mümkün kılan bir işbölümü ve koordinasyon sistemi, düzen veya yapı” anlamında literatürde yerini almıştır (Çelik ve Şimşek, 2012).

Sözlük anlamında ise örgüt “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2016).

Yazarların örgüt kavramı hakkındaki görüşlerine göre tanımlamalar ortaya çıkabilmektedir. İki veya daha fazla insanın ortak bir amaç için davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği yapı da anlaşılmaktadır (Karcıoğlu ve Timuroğlu, 2004). Sayın (2008), örgüt olgusunun kimilerine göre “belirlenmiş ortak bir gayeye yönelik faaliyetlerin organize edilmesi”, kimilerine göre ise “beraber olmaktan ileri gelen mecburiyetten kaynaklanan bir sosyal yapı” olduğunu belirtmiştir.

Koçel’e (2005) göre örgüt kavramı iki değişik anlamda kullanılabilir. Birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamında kullanılan bir organizasyonu ifade ederken ikincisi ise; bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti, organizasyon oluşturma olarak kullanılmaktadır. Bunlara ilaveten toplumdaki diğer varlıklar arasında bir sosyal sistem olarak da örgüt kavramı kullanılabilir.

Örgütler tarihi süreç içinde zorunluluktan doğabildikleri gibi belirlenen bir işin yerine getirilmesi için hedeflenen amaçlardan da doğabilmektedir. Her ne şekilde doğarsa doğsun örgütlerin insanlar için bir ihtiyaç haline geldiği yadsınamaz bir gerçektir. Bir yönetici için örgüt yapısı, amaçlara ulaşmada kullanılan bir araç olabileceği gibi, içinde faaliyette bulunulup kendisinden de etkilendiği bir ortam da oluşturabilir. Yönetici

tarafından örgüt yapısının iyi anlaşılması gerekmektedir. Aksi takdirde iyi anlaşılmayan bir örgüt yapısı yönetici için hizmet eden bir araç olmaktan ziyade, yöneticinin etkinliğini ve hakimiyetini azaltıcı bir unsur şekline dönüşebilir. Örgütlenme, söz konusu resmi yapının oluşturulması sürecini ifade etmekte ve “amaca ulaşabilecek faaliyetleri planlı ve anlamlı bir şekilde gruplamak, bu grupları belirli örgüt düzey ve mevkileri haline getirmek ve bu mevkilere (pozisyonlara) iş görenleri atamak” konularını ihtiva eder (Çelik ve Şimşek , 2012).

Örgüt, insanların tek başlarına ulaşma olasılığı olmayan amaçlarına başkaları ile birlikte organize olarak ulaşabilmelerini sağlayan bir sistemdir. Bu bağlamda organizasyonlarda yapı, bireylerin bu sistem içerisindeki görev ve sorumluluklarının sınırlarını belirleyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Aldemir, 1995).

2.2. Örgüt Kuramları

2.2.1. Klasik (Geleneksel) Örgüt Kuramı

Buharlı makinelerin endüstride kullanılması sonucu ortaya çıkan endüstriyel gelişmeler neticesinde örgüt kavramı algısında da gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır. Endüstri Devriminin ilk yıllarında Taylor, Fayol, Weber vb. diğer düşünürler yönetim prensipleri ve özellikle örgütlenme fonksiyonuna ilişkin ilkeler ortaya koymuşlardır. Daha sonraları bunlar, teoriler şeklinde sistemleştirilmiş ve bunun neticesinde klasik örgüt ortaya çıkmıştır (Ertürk, 2013). Taylor, Fayol ve Weber’in görüşlerinden Klasik Yaklaşım olarak adlandırılan bu görüşler topluluğu meydana gelmiştir. Bunlardan birincisi, 1911’de Amerika Birleşik Devletleri’nde, kendisi de fiilen yöneticilik uygulaması yapan Frederick W. Taylor tarafından yayımlanan “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” (Principles of Scientific Management) kitabı etrafında yoğunlaşan görüşlerden meydana gelmektedir. Bu görüşler, Bilimsel Yönetim Yaklaşımı (Scientific Management Approach) olarak literatürde yerini almıştır (Koçel, 2013).

Görüşlerden ikincisi ise Fransız Henry Fayol’ un fikir babası olduğu Yönetim Süreci yaklaşımıdır. Özellikle işletme yönetimine önemli katkıları olan Fayol 1916 yılında Fransa’da ünlü ‘‘Administration Industrielle et Generale’’ (Genel ve Endüstriyel Yönetim) adlı eserini yayınladı. Eleştirenler tarafından gelenekçi veya evrenselci olarak isimlendirilen yönetim süreci yaklaşımının önderliğini Henry Fayol yapmıştır. Ancak bu durum iyice bilinmemiştir. Bunun nedeni ise Fayol’un çalışmasının çağdaşı Frederick Taylor’un yanında gölgelenmesi ve 1949 yılına kadar İngilizceye çevirisinin geniş çapta

yayılmaması olarak gösterilebilir (Ertürk, 2013).

Görüşlerden üçüncüsü ise Max Weber (1864-1928) tarafından geliştirilen bürokrasi yaklaşımıdır. Daha çok kamu örgütleri yönetimine katkıları olan Bürokrasi modeli, klasik örgüt kuramının temelini oluşturmaktadır. Weber'in bürokrasi modeline göre; fonksiyonel uzmanlaşmaya dayanan iş bölümü, yetki hiyerarşisi, mevki ya da pozisyonların hak ve görevlerini belirleyen bürokrasi sistemi getirilmesinde takip edecek usuller sistemi, bireyler arası ilişkilerde gayri şahsilik, mevkilere uzman kişilerin atanması gibi örgüt yönetimine ilişkin özellikler mevcuttur. Max Weber'in bürokrasi modeli göreceli "ideal tip" bir model olup, ussal (rasyonel) yasal yetkiye dayandırılmaktadır. Weber, modern toplumların sahip olduğu büyük ölçekli ve karmaşık yapıları için en uygun ve teknik bakımından üstün bir örgüt tipinin bürokrasi modeli olduğunu öne sürmektedir. Bunu da bürokrasi modelinin sahip olduğu rasyonellik, önceden tahmin edilebilirlik, dakiklik, devamlılık, disiplin ve güvenilirlik gibi üstünlüklere sahip olmasından kaynaklandığını öne sürmüştür. Weber'in bürokrasi modelinin bu bağlamda normatif bir özellik taşıdığı söylenebilir (Gürsel, 2008).

Klasik (Geleneksel) organizasyon teorisini oluşturan üç yaklaşım da örgüt için " en iyi " bir organizasyon yapısının nasıl oluşturulabileceği sorunu üzerine yoğunlaşmaktadır. Klasik mekanik organizasyon yapıları insan unsuruna özel bir önem vermemiştir. Klasik organizasyon insanı makinenin bir dişlisi gibi görmüş, beşeri ilişkileri göz ardı etmiştir. Onu modelin bir parçası olarak görmemiştir (Gülsoy, 2007). Klasik kurama göre, yönetim fonksiyonları evrenseldir. Klasik kuram, kaide ve norm koyucu, zorlayıcı, yani normatif bir özellik taşır. Bu da klasik kuramın olanın değil "olması gerekenin" üzerinde durduğu anlaşılır. Bu modelde bilimsel yönetim "mikro"; yönetsel kuram ve bürokrasi modeli "makro" kuram olarak görülür (Gürsel, 2008).

2.2.2. Davranışsal (Neo-Klasik) Örgüt Kuramı

1900'lerin başından 1930'lara kadar süregelen klasik örgüt kuramı, Amerika ve Kıta Avrupası'nda örgütlerin yapı ve işleyişine yön vermiştir. Gerek özel işletmeler gerek kamu kurumları bu yıllarda klasik örgüt kuramlarına göre şekillenmiştir. Ancak 1929'da başlayan Büyük Buhran olarak adlandırılan ekonomik kriz ve süreç içinde örgütlerde ortaya çıkan örgütlenme sorunları da klasik örgüt kuramlarının eksiklerini ve yetersizliklerini ortaya koymuş, bu da klasik örgüt kuramının sorgulanmasına neden olmuştur. Yine bu dönemlerde Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde davranış

bilimcilerinin öncülüğünde Hawthorne araştırmaları yapılmıştır. Bu araştırmaların sonuçlarının daha sonra kamuoyuna açıklanması ile yönetim bilimcileri çevresinde büyük etki yaratmış ve bunun sonucunda örgütleri incelemede yeni bir akımın doğmasına neden olmuştur. Bu akım beşeri ilişkiler adı altında ortaya çıkmıştır. Bilim dünyasında da bu akım davranışsal (Neo-klasik) örgüt kuramı olarak adlandırılmıştır (Çelik ve şimşek, 2012).

Hawthorne araştırmaları, ışıklandırma “Röle Montaj Odası”, “İkinci Röle Montaj Odası”, “Mika Yarma Test Odası” deneyleri ile “Mülakat Programı” ve “Seri Bağlama Odası” gözlemlerinden meydana gelmektedir. İnsan ilişkileri yaklaşımının öncü araştırmacıları Elton G. Mayo, F. J. Roethlisberger ve Hawthorne araştırmalarına katılan diğer araştırmacılarıdır. Her ne kadar insan ilişkileri yaklaşımının öncüleri Hawthorne Araştırmaları bilim insanları olsa da onların Sigmund Freud ve W. Pareto’ dan etkilendikleri bilinen bir gerçektir. Freud “bilinçaltı güdüleme”, “ihtiyaçların engellenmesi” ,“davranışlarda duygu ve tavırların etkisi”, vb. konularla insan ilişkileri yaklaşımının öncülerinin çalışmalarında etkili olmuştur (Gürsel, 2008).

Antropolog olan W.L. Warner, Hawthorne araştırmalarına sonradan katılmış ve deneylere önemli katkıları olmuştur. Warner’ın ilgisini toplum ve sosyal katmanlaşma problemleri oluşturmaktaydı. Hawthorne’dan önce, toplum ve endüstri arasındaki ilişkilerle yapılan çalışmalar genellikle teknolojik değişim ve yeniliklerin toplumun yapısı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak üzerineydi. Bu anlayışa göre endüstri teknoloji demekti. Bu nedenle Warner’ in “Modern Fabrikanın Sosyal Sistemi” çalışması, toplum-endüstri incelemelerine büyük katkıları olmuştur (Mouzelis, 2001).

Neo-Klasik (Davranışsal) Örgüt kuramının Klasik Yönetim ve Organizasyon Teorisinden ayrılan en büyük özelliği; klasik kuramın üzerinde durmadığı insan faktörünü ele alarak insan davranışlarını çeşitli boyutları ile incelemesi ve insanı ön plana çıkarmasıdır. Klasik teorinin “ilkelere uyma”, “en iyi organizasyon yapısını oluşturma”, “verimlilik” gibi anlayışlar neo-klasik örgüt teoremi akımında da benimsenmiştir. Bu nedenle neo-klasik örgüt teoremi tam anlamıyla özgün olamamış adeta klasik görüşün eksik kaldığı hususları tamamlayan bir özelliğe bürünmüştür. Bu nedenle insanların ve bu insanlardan meydana gelen grupların hangi koşullarda nasıl davrandıkları ve neden bu şekilde davrandıkları neo-klasik akımın klasik akımdan ayıran tek özelliكتir diyebiliriz (Koçel, 2013).

2.2.3. Modern Yönetim Kuramı

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren araştırmacılar endüstride beşeri ilişkiler yaklaşımının yeterli verimlilik sağlamaması konusunda eleştirel tutum içine girmişlerdir (Can ve Tecer, 1978). Klasik ve neo-klasik yönetim kuramının araştırmacılar tarafından eleştiriye maruz kalmasının nedeni örgütlerdeki insan ögesine çok farklı ve ekstrem açılardan bakmasıdır. Bu nedenle modern yönetim kuramı bu iki kuramın eksik kaldığı yanlarını telafi etme ve bunların olumlu yönlerini bütünleştirme ihtiyacından dolayı ortaya çıkmıştır. Bu yeni kuram klasik ve neo-klasik kuramın tutum ve önerilerini farklı açılardan ele alarak yeni bir sentez oluşturmaya çalışmıştır. Bu yeni modern yönetim kuramının altında sistem yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımı incelenmiştir (Aydın,1991).

Modern yönetimin birinci yaklaşımı sistem yaklaşımıdır. Sistem yaklaşımı, bir sistemin belirli parçalardan meydana gelen, bu parçaların kendi aralarında belirli ilişkiler olan, bu parçaların kendi aralarındaki ilişkiyle birlikte dış çevre ile de ilişkileri olan bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Glenn ve Pilecki,1973). Sistemi oluşturan her alt sistemin kendine ait özellikleri vardır. Her alt sistem kendi görevlerini yerine getirdiği takdirde sistem istenilen amaca ulaşabilecektir. Sistem yaklaşımındaki temel felsefe parçadan bütüne doğru bir sentez ile amaca ulaşmaktır. Sistem yaklaşımına en iyi örnek insan vücududur. İnsan vücudu da örgütler gibi bir amaca (yaşama amacına) sahiptir. İnsan vücudunu oluşturan sinir sistemi, sindirim sistemi, dolaşım sistemi ve kas sistemi de insan vücudunun birer alt sistemidir. İnsan vücudundaki alt sistemler de birbiriyle uyumlu olduğu takdirde sistem sağlıklı işleyecektir (Hampton, 1977).

Modern örgüt kuramlarından ikinci yaklaşım ise durumsallık yaklaşımıdır. Durumsallık yaklaşımına göre örgütler için tek bir sistem geçerli değildir. Durumsallık yaklaşımında işletmenin içinde bulunduğu “durum” ve “koşullara” göre hareket etme esastır. Durumsallık yaklaşımına göre; her yerde ve her işletmede geçerli olabilecek bir sistem yerine her işletmenin içinde bulunduğu ortama ayak uydurabilmesini sağlayan bir sistemin uygulanması esas teşkil etmektedir (Koçel 2005). Durumsallık yaklaşımı modern anlamda örgüt kuramlarının ulaştığı en tepe nokta diyebiliriz. Çünkü durumsallık yönetimi şartlar değiştikçe yönetimin en etkili yönetim şekline göre yönetilmesidir. Bu özelliğinden dolayı işletmeler daha dinamik olabilmekte ve bunun sonucunda işletme daha etkin yönetilebilme becerisine kavuşabilmektedir (Sabuncuğlu ve Tokol, 2005).

2.3. Yönetmel Etkinlik

Yönetim, bir bilim dalı olarak görülmeye başlandığı günden bu yana değişik şekillerde ele alınmıştır. Bilhassa 20. yüzyılın sonlarına doğru siyaset bilimi, biyoloji ve tıp gibi çok farklı alanlarda kendine yer edinen “Sistem Yaklaşımından” bilimsel anlamda da faydalanılmaya başlanmasıyla birlikte yönetim de birçok değişik boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlardan bir tanesi etkinlik boyutu olarak karşımıza çıkar (Ekinci ve Yılmaz, 2002).

Her ne kadar 20. yüzyıla kadar verimlilik ile anlamdaş olarak kullanılsa da etkinlik, verimlilikten farklı olarak sadece örgütün mal veya hizmet üretme amacını taşımadığı bunun yanında çevreleri ile de sürekli iletişim ve etkileşim içerisinde oldukları gerçeği ile ön plana çıkmaktadır (Karakışla, 2009). Bir örgüt için etkinlik kıstası olarak o örgütün verimli çalışması ele alınırsa büyük bir hataya neden olabilir. Sadece verimlilik esasına göre değerlendirmek o örgütün sadece mal ve/veya hizmet üretmekten ibaret olduğu anlamına gelir ki böyle bir değerlendirme örgütün dış çevreyle sürekli etkileşimde bulunduğu ve çok işlevli- çok yönlü toplumsal bir birim- olduğu gerçeğinin göz ardı edilmesine neden olur. Bu da klasik görüşten kaynaklanan sınırlılık nedeniyle bilim insanlarını etkinliği sistem düzeyindeki ölçütlere göre tanımlamaya zorlar (Öge, 2005).

Konu hakkında çalışmalar yapan bilim insanları henüz bir tanım üzerinde görüş birliği sağlayabilmiş değillerdir. Etzioni, Barnard, Hall ve Price etkinliği örgütün hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlamışlardır. Katz ve Kahn’a göre ise etkinlik örgüte ait tüm çıktıların tüm yönlerden (ekonomik, teknolojik, politik, vb.) değerlendirildiğinde mümkün olan en üst seviyeye çıkarılmasıdır (Ekinci ve Yılmaz, 2002). Etkinlik tanımlamalarında öncelik “uygulamaya dönük amaçlar (operative goals)” üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örgütün üzerinde yoğunlaştığı temel amaç; örgütün ne yapmayı amaçladığından daha çok ne yapmayı denediği üzerinedir. Örgütler için amaçlar örgütlerin eylemlerinin ve varlığının gerekçesi için en önemli unsurdur. Diğer taraftan örgüt için belirlenen amaçların gerçekleştirilip ya da gerçekleştirilememesi bir örgütün etkinliğinin ve verimliliğinin kıstası olarak görülmektedir. Bu nedenle örgütsel amaç örgütün gerçekleştirmeye çabaladığı hedefler olarak görülmektedir (Aktaran Öge, 2005).

Etkinlik kavramı ise araştırmacıların ve kuramcıların tek bir payda da uzlaşmaya varamadıkları ve tanımında tam anlamıyla ortak olacak şekilde ortaya koyamadığı bir olgudur.

Sözlükte etkinlik; “etkin olma durumu, müessiriyet” şeklinde tanımlanmaktadır. Bir işletmenin, bir kurumun belli bir alandaki eylemi, faaliyet, aktivite, fiilde bulunanın, etkin olanın niteliği, bir canlının iç veya dış uyaranların etkisiyle giriştiği çalışma durumu ve insanın çevresiyle arasındaki ilişkileri düzenleyen her türlü eylemi” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2016). Etkinlik olgusu temel olarak amaçla paralellik arz etmektedir. Bu nedenle verimlilikten daha geniş ölçüde olmasından dolayı verimliliği de kapsayıcı bir özellik taşımaktadır. Bununla birlikte bir örgütün amaçlarına ulaşması salt bir başarı olarak görülmemesi, bu amaçların gerçekleştirilmesi sürecinde girdi maliyetlerinin en az maliyetle gerçekleştirilmesi ve dış etkilerinde göz önünün de bulundurulması gerekir (Sökeoğlu, 2008).

Etkinlik olgusu örgütten örgüte farklılık arz etmektedir. Her örgütün etkinlik algısı örgütlerin amaçlarına göre değişmektedir. Kimi örgütler için etkinlik kar ve/veya arzu edilen amaçlar için yapılan yatırımların geri dönmesi olarak algılanırken, kimi örgütler için örgütün sahipleri, yöneticileri, iş görenleri ve diğer paydaşların tatmini olarak görülmektedir. Kimilerine göre ise de değişen ekonomik ve siyasal koşullara ayak uydurarak hayatta kalma ve kendini yeni şartlara uyum sağlama olarak görülmektedir (Gülsoy, 2007). Belirlenen amaçların hedefine ulaşması için tercih edilen araçlarında etkinlik çalışmaları içinde yer alması gerekmektedir. Bu bağlamda etkin yönetimi, doğru amaçlar belirleyip belirlenen bu amaçların uygun ve doğru araç ve gereçlerle yerine getiren yönetim olarak ifade edilebilir. İşletmelerde etkinlik başarısının temel ölçütü kabul edildiği için doğru işlerin yapılmasını kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun sonucunda işletme yönetiminin etkinliği çıktılar ile arzulanan sonuçların kıyaslanması sonucu elde edilen olumlu ya da olumsuz sonuca göre belirlenmektedir (Dinçer ve Fidan, 1995). Yönetimsel etkinlik değerlendirme çabaları çeşitli modellerle gerçekleşmiştir.

2.4. Yönetimsel Etkinlik Modelleri

İkinci Dünya Savaşı akabinde örgüt kuramlarında gelişmeler yaşanmaya başlandı. Bu gelişmelerle birlikte de örgütsel etkinliği de açıklamaya yönelik modellerde ortaya çıkmaya başladı. Bu konu üzerinde sistemli olarak çalışma gerçekleştiren Whyte, Selznick, Gouldner ve Blau gibi toplum bilimciler olmuştur. Daha sonra toplum bilimlerinde görgül yöntemlerin gelişmesiyle kendilerini March ve Simon, Lawrance ve Lorsch, Hinnings ve Lee, Inkson, Pugh ve Hickson ile Georgopoulos ve Tanenbaum’un etkinliği ölçme girişimleri takip etmiştir. Örgütsel etkinliğin nitelik ve bileşiminin belirlenmesi, örgüt

çözümlemesini tanımlama, kavramlaştırma ve yöntembilimsel sorunlarıyla birlikte düşünmek gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel etkinliği değerlendirme çabalarını örgüt çözümlemesinin tarihsel süreç içinde ortaya çıkan iki genel modelde açıklamak mümkün olabilmektedir. Bunlara genellikle amaç ve sistem modelleri denmektedir (Öge, 2005).

2.4.1. Amaç Modeli

Örgütsel etkinliğin değerlendirilmesinde ilk modeli oluşturan amaç modeli çok farklı göstergelerden meydana gelmektedir. Örneğin Campbell, örgütsel etkinlik için otuz ayrı gösterge önermiştir. Bunlar, toplam etkinlik, produktivite, verimlilik, kar, kalite, iş kazaları, büyüme, işte devamsızlık, mesleki doyum, motivasyon, gönül gücü, denetim, çatışma, bağlılık, esneklik, uyum, planlama ve amaç belirleme, amaçlar üzerinde anlaşma, örgüt amaçlarının beynelmilel hale getirilişi, rol ve norm uygunluğu, yöneticinin insan ilişkilerindeki becerisi, yöneticinin yönetmedeki becerisi, bilgi yönetimi, iletişim, hazır olma, çevreden yararlanma, örgüt dışındakilerin değerlendirmesi, istikrar, insan kaynaklarının değeri, katılım ve ortak etkileşim, eğitim ve geliştirmeye verilen önem, başarıya önem verme olarak sayılabilmektedir (Gülsoy, 2007).

Amaç modelinde; adından da anlaşılacağı gibi örgütsel etkinlikte amaçlar ön plânda yer alarak örgütün varlık nedenini oluşturur. Bu nedenle amaç modelinde, amaçların önemli fonksiyonlarından biri, örgütsel etkinliğin belirlenmesinde bir ölçüt rolü üstlenmesidir (Baransel, 1974). Örgütün amaçlarını hedef alan bu model, örgütü belirli amaçlara ulaşmak için geliştirilmiş "rasyonel bir araç" olarak görür ve örgüt yapısı ile işlevlerini ekonomik bir temele dayandırır (Öge, 2005).

2.4.2. Sistem Modeli

Örgütsel etkinlik, organizasyonun dışsal çevreden gereksinim duyduğu kaynakları sağlaması ve rekabetçi üstünlük kazanmasıdır (Güleş vd., 2007). 1950'lerden itibaren ön plana çıkan sistem kuramının örgüt çözümlemeleri için en büyük katkısı kapalı ve açık sistemler arasında yapmış olduğu ayrımdır. Kapalı sistem ifadesi, çevresiyle alışveriş ilişkisinde olmayan bir sistemi anlatmaktadır. Açık sistem ise çevresiyle sürekli alışveriş halinde olan sistemi ifade eder. Sistem, çevresinden aldığı üretim için gerekli olan girdileri kendi bünyesinde bir değişim sürecinden geçirerek çevreye çıktı olarak sunar. Çevresiyle olan alışveriş sırasında sistemin kendisi de değişime uğrayabilmektedir. Bu özelliği sayesinde sistemde istikrarlı bir yapı meydana gelmekte, kendisini çevreye uyarlayabilmektedir. Örgüt, bir sistem olarak aynı zamanda kendinden daha büyük bir

sistemin parçasıdır (Öge, 2005).

Sistem modelinde, örgüt; belirlenen görev ve hedefleri başarmak için bir dizi ilişkilerle bir biriyle dayanışma içinde olan ve sosyal sistem şeklinde bütünleştirilmiş insan, malzeme, makine ve diğer kaynakların birleşimi şeklinde tanımlanmaktadır (Baransel, 1974). Sistem yaklaşımında iki temel konu ön plana çıkmaktadır. Birincisi örgütün sürdürülebilirliği için ilişki içinde bulunduğu çevrenin arzu ve isteklerine uyum sağlayabilme yeteneğini sağlayabilmesidir. İkincisi ise bu arzu ve isteklerin toplam girdi-dönüşüm-çıktı döngüsü üzerinde olması önem arz etmektedir. Sistem modelinin örgütün etkinliği için ön plana çıkan özelliği örgütün açık sistem olarak planlanmasıdır. Açık sistemde örgüt mal ve hizmet üretimi için gerekli olan girdileri çevreden tedarik ederek bunlar vasıtasıyla üretimde bulunur ve son olarak meydana gelen çıktıları mal ve hizmet şeklinde çevreye arz eder. Bu nedenle örgütsel etkinlik, “örgütün çevresinden kıt ve değerli kaynakları kullanarak kar elde etme yeteneği” olarak tanımlamak mümkün olmaktadır (Gülsoy, 2007).

2.5. Etkinlik ve Verimlilik

Verimlilik, gizemli bir kavramdır. Thomas Kuhn’ un “paradigma” kavramına benzemektedir. Verimlilik birçok anlamda kullanılmaktadır. Verimlilik denince akla etkinlik, etkililik, performans, rantabilite, kârlılık, yenilikçilik gibi çeşitli kavramlar gelebilmektedir (Gülcü vd., 2004). Sözlük anlamında verimlilik; “verimli olma durumu, yatırılmış sermayenin, bir kuruluşun veya bir yatırımın gelir sağlayabilme olanağı, rantabilite” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Örgüt içindeki düzen ve uyuma bağlı olarak verimlilik ortaya çıkmaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi verimlilik hakkında birçok tanım yapılmıştır. Bu bağlamda verimliliği; çıktılar ya da üretim ile girdiler ya da harcamalar, elde edilen sonuçlarla sarf edilen çabalar, gelirler ile giderler, elde edilen faydalar ile fedakârlıklar arasındaki oranı olarak ifade edebiliriz (Alpugan, 1995).

Verimlilik, üretim faktörlerinin üretim sürecinden geçtikten sonra elde edilen fiziki miktarının bu üretim için kullanılan girdilerin fiziki miktarına oranı olarak tanımlanabilir. Buradan hareketle verimliliğin bir işletme için kaynakların ne kadar etkin kullanıldığını belirlemek için bir ölçü olduğunu söyleyebiliriz. Artan verimliliğin işletmelerin üretkenliğini artırdığı gerçeği yadsınamaz ancak her üretkenlik artışının verimlilikte artış sağladığı anlamına gelmez. Üretim faaliyetleri sürecinde girdilerde artış sağlanırsa doğal olarak üretkenlikte bir artış olacaktır. Çünkü üretkenlik üretimdeki nicel artış miktarıdır

(Bedük, 2010).

Verimliliğin farklı açılardan değerlendirilmesi nedeniyle işletmenin diğer amaçlarından soyutlanması mümkün değildir (Gülcü vd., 2004).

-Verimlilik, çevresel koşullara uyum sağlayarak sürekli gelişimi hedefleyen bir inanç,

-Çıktının girdiye oranı ve kaynakların ne ölçüde etkin ve etkili kullanıldığına ilişkin bir ölçü olup, temelde üretim odaklı bir olgu,

-Üretimin en çoklanması (maksimizasyon) ya da maliyetin enazlanmasının (minimizasyon) ötesinde katlanılan maliyetin faydasındaki artışın simgesi,

-Örgütsel performansın fiziksel bir ölçümü,

-Genel anlamda bir gelişmişlik düzeyidir.

Etkinlik kavramı verimlilik olgusu gibi moral, uyum yeteneği, esneklik gibi soyut öğeleri de kapsamaktadır. Bu nedenle etkinlik kavramının verimliliğe oranla daha geniş bir kavram olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Güleş vd., 2007).Yönetim literatürün de başlangıçta aynı anlamda kullanılan etkinlik ve verimlilik kavramları birbirinden ayırt edilememesinden dolayı birçok probleme neden olmuşlardır (Fontana, 1993).Verimliliğin örgütün etkinliğinde en önemli kıstas olarak kabul edilmesindeki temel sebep o örgütün mal ve/veya hizmet üretme dışında bir amacının olmamasıydı. Ancak daha sonraki dönemlerde sistem yaklaşımı felsefesinin etkisiyle örgütlerin sadece mal ve hizmet üretmekten ibaret olmayıp çevresiyle sürekli etkileşim halinde oldukları anlaşılmıştır. Bu sayede uygulamacılar bu dar bakış açısını terk ederek etkinliği sistem düzeyindeki ölçütlere göre ve verimlilikten ayrı bir kavram olarak görmeye başlamışlardır (Tosun, 1981).

Toplumsal birimler içinde örgütlerin diğer birimlere nazaran daha etkin ve verimli olması gerekmektedir. Bir örgütün amaçlarına ulaşabilme derecesi onun gerçek etkinliğini gösterme de en önemli kıstaslardan biridir. Bunun yanında bir birim ürün üretiminde kullanılan kaynakların sayısal ifadesi de örgütün verimliliği olarak görülür. Etkinlik ve verimlilik genel itibarıyla paralellik arz etse de bazı durumlarda farklılık gösterebilir. Örneğin yüksek verimle çalışan bir işletmenin kötü pazarlama imkanları nedeniyle zarar etme olasılığı varken aksine düşük verimle çalışan bir işletmenin daha iyi bir pazarlama ile karını maksimize etme olasılığı yüksektir (Etzioni, 1969).

2.6. Yönetici Etkinliği

Örgüt içinde yöneticilik görevini üstlenen her yöneticinin temel amacı etkin bir yönetim oluşturmaktır. Dolayısıyla etkilemek ve yönetmek kavramları birbirine paralellik arz etmektedir. Bu nedenle yönetici kamu kurumunda ya da özel sektörde görev yaparsa yapsın kendinden istenen verilen görevlerin en doğru şekilde yapılmasıdır. Bu da doğal olarak yöneticinin örgüt içindeki diğer personele göre kendisinden etkin olması istenen kişi olduğunu gösteren apaçık delillerden biridir (Gürsel, 2013). Örgütsel etkinlik yönetici etkinliğini kapsayan daha geniş bir kavramdır. Buna istinaden yönetsel etkinliği, “yöneticilerin işletmeyi amaçlarına ulaştırmadaki etkinlikleri” olarak tanımlamak mümkündür. Yönetsel, yönetim ya da yönetici etkinliği olarak ifade edilen kavram örgütsel etkinliğin sağlanması için “olmazsa olmaz” türünden mutlaka gerekli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetici etkinliği ile iş görenlerin etkinliğinin sonucu oluşan sinerji oluşturulabildiği takdirde örgütsel etkinliğe ulaşmak kaçınılmaz olacaktır (Gülsoy, 2007).

İşletme içerisinde yöneticiler tarafından iş görenlerden beklenen iş performansı her zaman aynı derece de olmayabilmektedir. Bu nedenle yöneticiler işletme bünyesinde faaliyette bulunan işgörenlerin grup olarak ya da bireysel olarak onların performanslarını artırmaya yönelik arayış içinde olmaktadır. Bu arayış sürecinde en uygun ve en verimli olabilecek yönetim modelleri için yöneticilerin kendi kişilikleri, eğitim durumları, sosyo-kültürel yapıları vb. nedenler yönetim modellerinin benimsenmesinde etkili olmaktadır. Buna ilaveten kimi zaman çalışanların da özellikleri bu modellerin seçiminde yöneticiler tarafından göz önünde bulundurulmaktadır. Süreç içerisinde hem yöneticiler hem de iş görenler farkında olmadan benimsenen yönetim modelinin birer parçası haline gelmektedirler. Yöneticilerin ve iş görenlerin yönetim sürecinde birbiriyle uyumları en önemli etkenlerden biridir. Eğer yönetici ve iş görenler arasında bir uyumsuzluk ya da çalışanların kendi özelliklerine uymayan tarzda yönetilen işletmelerde başarısızlıkla karşılaşmak kaçınılmaz bir durumdur. Doğal olarak bu başarısızlık işletmenin faaliyetlerine doğrudan etki eder (Mutlu, 1995).

Drucker’e (1994) göre; parlak insanlar çok sık olarak dikkat çekici ölçüde etkin olmaktan uzaktırlar. Onlar parlak olmanın kendi başına başarıya ulaşmayı sağlayamayacağını kavrayamazlar. Bu türden kişiler parlaklıklarını yalnızca yoğun bir sistematik çalışma ile etkinliğe kavuşacağını hiçbir zaman öğrenememişlerdir. Diğerleri ortalıkta gezinirken her kurumda var olan yüksek düzeyde etkinliğe sahip kişiler eski

masalda anlatılan kaplumbağa örneği adımlarını sırayla atarlar. Ve hedefe ilk önce ulaşırlar. Zeka, hayal gücü ve bilgi sahip olunması gerekli zenginliklerdir. Ama yalnızca etkinlik onları sonuç almaya götürür.

Yüksek etkinlik düzeyine sahip yöneticilerin işlerindeki başarılarına istinaden icra ettikleri görevlerinde yerleri doldurulamaz bir kanı oluşmuştur. Bu tip yöneticilerde görülen özellikler yüksek zeka, hayal gücü ve bilgi düzeyi yüksekliğidir (Gürsel, 2013).

Drucker' e (1994) göre; etkin bir yönetici olabilmek için elde edilmesi gereken beş zihin alışkanlığı aşağıdaki gibidir.

1. Zamanın nereye harcandığını bilirler.
2. Kendilerine somut hedefler koyarlar.
3. Sahip olduğu güçlere dayalı olarak çalışırlar.

4. Daha iyi bir performansın olağanüstü sonuçlar vereceği birkaç büyük alan üzerinde konsantre olur.

5. Etkili kararlar almak durumunda olan kişilerdir. Bunun her şeyden önce bir sistem işi olduğunu bilirler. Etkili bir kararın olgular üzerinde bir konsensüsten çok bir biri ile çelişen düşüncelere dayanan bir yargıdan kaynaklandığını bilirler ve birçok kararı hızla almanın yanlış karar almak anlamına geldiğinin de farkındadırlar. Gerekli olan göz alıcı taktikler değil doğru bir stratejidir.

Günümüzde yöneticinin etkinliğinde iş görenler üzerinde uyguladığı yönetsel etkinlik tarzı önemli bir role sahiptir. Çünkü günümüz modern yönetim tarzında yöneticilerin, iş görenlere ultimatö vererek verimli bir sonuç alması mümkün görülmemektedir. Bu şekilde sadece amaçlara ulaşma yönünden etkin bir yöneticilik imajı sergileyebilirler fakat verimli bir yönetim sergilenmiş olmaz. Verimli olmayan bir yönetim tarzının ekonomi dünyasında rekabet şansının az olduğu açıktır. Bu nedenle, çağımız, “insancıl yönetim” çağı olduğu için yönetimdeki amaç, önce insanı kazanmak, sonra etkili ve verimli çalıştırarak başarılı olmaktır (Gülsoy, 2007).

2.7. Kamusal Örgütlerde Yönetmel Etkinliğin Artırılması

Bu bölümde kamu kurumlarında etkinliğin artırılması üzerinde durulacaktır.

2.7.1. Örgütsel Etkinlik

Örgütlerin sahip olduğu mevcut kaynakların, örgütlerin sahip olduğu imkanların ve zamanın en ekonomik ve maksimum fayda sağlayacak şekilde kullanılması hem özel sektör yönetimi hem de kamu kurumları yönetimi için en temel gayedir (Eren,2001). Bu nedenle yönetim süreci rasyonellik arz etmektedir. Etkinlik olgusunun literatürde her iki alanı da kapsayan örgüt teorisi için; kamu, özel, üçüncü sektörler, tüm örgütü, piyasayı, piyasa dışı unsurlardan meydana geldiği ifade edilmektedir (Lane, 2000).

Ekonomi dünyasında hem özel sektörün hem de kamu kuruluşlarının rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlama, verim ve etkinlik ve örgütsel başarı için örgüt içinde yönetmel etkinliğin sağlanması elzem teşkil etmektedir. Dolayısıyla başarıyı yakalamak işletmelerde yönetmel etkinliğin sağlanması için temel amaç olmaktadır. Başarının yakalanması da ancak yönetmel etkinliğin yerine getirilmesine bağlıdır. Örgütlerde yönetim işlevleriyle örgütsel başarı arasında muhakkak ki paralellik mevcuttur. Başarının sağlanmasında bir diğer etken de planlamadır. Planlama işlevi yerine getirilmeden başarının beklenmesi beyhude bir çabadan başka bir şey ifade etmemektedir. Bu nedenle yönetimin planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol işlevleri yönetim işine konu her bir işte etkin bir biçimde yerine getirilmesinin yanında karar alma-verme, motivasyon ve yenilik yapma becerilerinin de geliştirilmesi gerekir. Bu nedenle yönetimin her bir işlevi ihmal edilemeyecek kadar önem arz etmektedir (Genç, 1994).

Etkinlik (efficiency) ekonomik yönüyle ön plana çıkan bir kavramdır. Etkinlik, kamusal mal ve hizmetlerin üretim sürecinde en az maliyetle üretim gerçekleştirme tekniklerinin kullanılması olarak tanımlanabilir (İlkorkor, 2013).Bu nedenle kâr amacı gütmeyen çeşitli kamu ve özel örgütlerde verimlilik derecesinin ölçülememesi, verimliliği bir ölçüt olarak ele alan ve verimliliği de kapsayan etkinlik kavramının ortaya atılmasına neden olmuştur (Ekinci ve Yılmaz, 2002). Sarıkaya'ya (2008) göre; etkinlik, bir kuruluşun ulaşması planlanan hedef ile kuruluşun elde ettiği çıktının karşılaştırılmasıdır. Bu, kuruluşun gerçekleştirdiği sonuç ile gerçekleştirilmesi gereken arasındaki uygunluk olup sisteme yöneliktir.

Kamusal örgütlerde özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin girdi ve çıktılarının belirlenmesinin kolay olmaması nedeniyle kamu yönetiminde etkinlik ve etkinliği sağlama kriterlerinin belirlenmesi zorlaşmakta ve bu da kompleks bir sorun teşkil etmektedir. Kamusal örgütlerin varlık sebebi ucuz ve kaliteli hizmet üretmektir. Kamusal örgütlerde temel amaç kar elde etmek olmadığı için hizmet üretiminde hizmetlerin maddi değerinin tespit edilmesi mümkün olmamaktadır. Bu nedenle kamu örgütlerinde etkinliğin ölçülmesi neredeyse imkansız hale gelmektedir (Tortop vd., 2007).

Kamu kurumlarında etkinliğin sağlanabilmesi için gerekli olan faktörlerden biri de etkin kamu alımı sistemidir. Kamu örgütlerinin ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetin doğru olarak tespit edilip ve bu ihtiyaçları en uygun fiyat ve kaliteyle sunabilecek tedarikçinin seçimi olarak tanımlanan etkin kamu alımı sistemi etkinlik için gerekli olan bir sistemdir. Bu sistemin verimli işleyişi kamu hizmetlerinin sağlanması noktasında büyük öneme sahiptir (Turşucu, 2011).

Örgütlerde performans analizi, örgüt faaliyetlerinin kuruluş amaçlarına ulaşmada elde edilen başarının ölçümü olarak ifade edilmesidir. Kamusal örgütlerde kamu görevlileri için temel hedef performans analizi ölçümü sonucu yüksek puan almaktır. Dolayısıyla kamu görevlilerin görev alanlarına giren faaliyetleri yerine getirirken kural olarak kaynakların etkinliğini düşünmez, onun yerine hedefe ulaşmayı öngören etkililiği ön planda tutan bir tutum sergilerler. Kamusal örgütler tarafından sunulan hizmetlerden kural olarak herkes eşit ve adil bir biçimde yararlanma hakkına sahiptir. Bu nedenle kâr amacı gütmeyen kuruluşlar faaliyetlerinde etkililik ve eşitlik anlayışlarını eşit düzeyde benimserler (İlkorkor, 2013).

Hemen hemen her ülkede ortaya çıkan şikayetler kamu örgütlerinin faaliyetlerinin yetersizliğine yönelik olmaktadır. Özel sektörde etkinlik, verimlilik ve kalite endişeleri artan rekabet koşulları nedeniyle sürekli artmaktayken, bu endişeler kamu sektöründe henüz yeterince hissedilmemektedir (Yıldız, 1995). Halbuki kamu örgütlerinin faaliyetlerini etkin ve verimli yerine getirmesi ve kaliteli hizmetler sunması tüm ülke ekonomisini ve özel sektörü doğrudan etkilemektedir. Özel işletmelerin aksine kamu örgütlerinde kâr amacının birincil amaç olmaması nedeniyle kar kamu örgütlerinde verimliliğin bir ölçütü olarak kullanılamamaktadır. Bu durum, kamu örgütlerinde verimlilik derecesinin ölçülmesinde en büyük engel teşkil etmektedir (Dicle, 1975). Bu nedenle çok sayıda kamu yönetimi düşünürü tarafından özellikle son yıllarda kamu

yönetiminde verimlilik kavramından çok verimliliği bir kriter olarak ele alan ve verimliliğe de kapsayan etkinlik kavramına ağırlık verilmesi gerektiği savunulmuştur (Ekinci ve Yılmaz, 2002).

Küreselleşmenin etkisi ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle tüm dünyada demokratikleşme adımları hızla artmaya başlamıştır. Artan demokratikleşmenin etkisiyle insanlar daha kaliteli hizmet talep etmeye başlamıştır. Kaliteli hizmet talebine siyasal erk daha fazla kayıtsız kalamamış ve bu nedenle vatandaşın istek ve ihtiyaçlarına cevap vermek zorunda kalmışlardır. Bunun sonucunda kamu kurum ve kuruluşlarında yapısal reformlar hayata geçirilmeye başlanmıştır ve etkinlik artık kamu yönetimi için temel performans ölçütlerinden biri olarak kullanılmaya başlanmıştır. Uygulamada kamu yönetimi kendinden talep edilen faaliyetleri belli bir etkinlik içinde gerçekleştirmektedir (Şaylan, 2000). Etkinliğin kamu sektörü açısından oldukça gerekli ve ulaşılması gereken bir amaç olduğu hususunda herkes ortak bir payda da birleşmektedir. Ancak bu konuya da kuşkuyla yaklaşılmaktadır. Sosyal devlet anlayışı gereği vatandaşların istek ve ihtiyaçlarının yerine getirilmesi sosyal eşitlik prensibi mesuliyet alanındadır. Kimi yönetim programları vatandaşların bazılarına göre etkin ve ekonomik olarak görülürken bazılarına göre ise verimsiz ve pahalı olarak görülebilmektedir (Frederickson, 1999). Sosyal eşitlik dikkate alınmadığı takdirde kamu yönetimi tarafından vatandaşların yasalardan kaynaklanan çıkarlarının ve haklarının ihmal edilmesi söz konusu olabilmektedir (Tortop vd., 2007).

Örgütün belirlenen amaçlarına ulaşmada etkin bir yönetici de bulunması gereken bir takım özellikler yönetsel etkinlik olarak ifade edilmektedir. Yönetici de bulunması gereken özelliklerin başında yöneticinin güçlü kişilik özelliği gelmektedir. Güçlü bir yönetici kişiliğinde bulunması gerekenler ise açıklık, karizma, mücadele ruhu, yaratıcılık, güven, nitelik ve bilgi gibi özelliklerdir (Gülsoy, 2007). Etkin yöneticilerin ortak özelliği sahip oldukları kaynakları kullanmada etkin kılan pratikleridir. Pratikler sayesinde bir yönetici etkin bir yönetim becerisi geliştirebilir. Buradan etkinliğin, pratiklerin bütünlüğünden oluşan bir alışkanlık olduğu yargısı çıkarılabilir. Bu durumda yönetim süreci içinde pratiklerde her zaman öğrenilebilir ve yönetim faaliyeti sırasında tatbik edilebilirler. Sürekli yapılan tatbikler sayesinde pratik yapma özelliği kazanılır. Standart bir donanıma sahip bir yönetici için her hangi bir pratik içinde yetenek kazanmasına engel teşkil edecek bir durum bulunmamaktadır. Etkinlikte gerekli olan yetenektir (Gürsel,

2013).

İçerisinde bulunulan şartların etkisiyle özel sektördeki meslektaşlarıyla rekabet içine girmek zorunda olan kamu kuruluşlarında etkinliğin sağlamasından sorumlu yöneticiler özel sektördeki yöneticilerden bazı noktalarda farklılaşmaktadırlar. Bu farklılaşma, kamu kuruluşlarının yöneticilerinin aleyhine bir durumdur. Bu farklılıklar şunlardır (Ekinci ve Yılmaz, 2002);

-Kendi örgütleri dışındaki örgütlerce belirlenmiş hedefleri kabullenmek zorundadırlar

-Kendi grupları dışındaki gruplarca düzenlenmiş örgüt yapılarında faaliyet göstermek zorundadırlar

-Kariyerleri büyük oranda yönetimin kontrolü dışında bulunan bireylerle birlikte çalışmak durumundadırlar

-Hedeflerine ulaşmak için özel sektördeki meslektaşlarına tanınan süreden daha az süreye sahiptirler.

Günümüzün iş dünyasında gerek özel gerek kamu kesim personelinin stresle karşı karşıya kalması kaçınılmaz bir gerçektir. Yöneticilerin ve araştırmacıların sanayi ve iş dünyası içerisinde dikkat kesildiği konulardan biri de stres kavramıdır. Örgüt bünyesindeki işgörenler arasında uyum içinde dengenin kurulması, ast-üst ilişkileri için sağlıklı bir iletişim kanalının sağlanabilmesi ve örgütsel etkinliğin daha çok artırılması için stresin bireysel ve örgütsel temelde daha iyi tanınması, analiz edilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Stres kavramı, günümüzün en anlaşılması zor karmaşık konularından birini teşkil etmektedir (Öge, 2005).

2.7.2. İş Bağlılığı

Toplum vicdanının yer aldığı her mekanda bağlılık var olmaktadır ve toplumsal içgüdünün duygusal olarak dışa yansımalarıdır. Bağlılık yerine kullanılan diğer kavramda sadâkattir. Eski toplumlardaki kölenin efendisine, bir memurun sorumlu olduğu görevine olan sadâkatidir. Bağlılık toplum nezdinde en yüksek derecedeki duygulardan biridir. Bu bağlamda bağlılık; bir kişiye, bir ideolojiye, bir örgüte ya da kendimizden daha yüce gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz sadâkati ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü ifade eder (Ergun, 1975).

Bir yönetici için iş görenin işine olan sadâkati iş görenden beklenen görevlerin başında gelmektedir. İşe bağlılık; ‘*bireyin örgütteki araçsal birlikteliğini anlatan bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlayan uyum boyutu, örgütteki diğer bireylerle yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu, bireysel ve örgütsel amaç ve değerlerin uygunluğu olan içselleştirme boyutunu içeren ve bireyin örgütle bütünleşme derecesini*’ ifade eden bir kavramdır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

İşe bağlılık, çalışanın çalıştığı firmanın hedeflerini içselleştirmesi ve o firma içindeki varlığını sürdürmek istemesidir. Örgüte bağlılığı;

1. Çalışanın firmanın bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyması
2. Firmanın yararı için çalışanın yüksek seviyelerde çaba sarfetmek istemesi
3. Çalışanın firma değerlerini ve hedeflerini benimseyip kabullenmesi gibi üç şekilde tanımlayabiliriz (<http://www.kariyer.com> E.T.15.03.2018).

2.7.3. Performans Değerleme

Performans değerlendirme ‘*bir kurumun önceden belirlenen amaçlara ve hedeflere göre ortaya çıkan ürünleri, hizmetleri ve/veya sonuçları birlikte değerlendirmesine yönelik analitik bir süreç*’ olarak tanımlanmaktadır (Sayıştay, 2002).

Endüstrinin ilk yıllarında ve sonraki dönemlerde gerek müteşebbislerin azlığından gerekse de ekonomik, siyasi ve sosyolojik nedenlerden dolayı mal ya da hizmet üretiminde güç üretici de iken günümüzde ise güç üreticiden tüketiciye geçmiştir. Uzun bir süre kurumsal performans değerlendirmede kullanılan finansal ölçütler ve raporlar, gücün müşteri eline geçmesiyle birlikte kurumsal performans değerlendirmede yetersiz kalmıştır (Walker, 1996). Endüstri de “etkin üretim süreci” nden “müşteri tatmini odaklı üretim süreci” ne geçilmiştir. Küresel rekabet ve ticarete sınırların kalkması, işletmelere yeni avantaj ve dezavantajlar sunmuştur (Wilcox ve Bourne, 2003). Bu gelişmeler işletmelerin performans değerlendirmede yeni yöntemleri denemelerine neden olmuştur. Kurumsal performans değerlendirmedeki değişimin ana sebebi olarak finansal ölçütlere yaklaşım görülmektedir (Eccles, 1991).

Neely (1999) performans değerlendirmenin bu kadar önem kazanmasındaki nedenlerini; *iş dünyasındaki yapısal değişim, yoğun rekabet, işletmelerin sürekli gelişim isteği, ulusal ve uluslararası kalite ödülleri, örgütsel rollerin değişmesi, dışsal taleplerin değişmesi ve bilgi teknolojilerinin gücü* gibi nedenler olarak sıralamaktadır. Bu nedenler

işletmeler üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Bu nedenlerden dolayı performans değerlendirme yöntemleri işletmeler için önemli bir hale gelmiştir.

Bu bağlamda performans değerlendirme için bazı modeller geliştirilmiştir. Kurumsal performans değerlendirmedeki bazı modeller aşağıda açıklanmaktadır (Yüksel, 2003; Brown ve Laverick, 1994):

- *Kaplan ve Norton (1992); Balanced Scorecard (Dengeli Sonuç Kartı),*
- *EFQM modeli,*
- *Entelektüel sermaye yöntemi,*
- *Bankruptcy modeli,*
- *Economist ve Fortune tarafından kullanılan “informed spectator” modeli,*
- *Keegan vd. (1989); içsel ve dışsal ölçütler ve finansal ve finansal olmayan ölçütler arasında denge modeli,*
- *Cross ve Lynch (1988-1989); işletmenin tüm kademelerinde performans bütünleştirilmesini sağlayan ölçütler piramidi,*
- *Fitzgerald vd. (1991); sonuçlar ve sonuçların boyutları arasındaki farklılıklar modelidir.*

2.7.4. Yönetişim

Yönetim literatüründe ilk defa Dünya Bankası kaynaklarında yönetişim, “bir ülkenin sahip olduğu sosyal ve ekonomik kaynaklarını söz konusu ülkenin kalkınması amacıyla gerçekleştirilen eylemlerin iktidar tarafından kullanılma şekli “(World Bank, 1992) olarak yer almaktadır.

Yönetişim bir tarafın diğer tarafı yönettiği bir yönetim sürecinden, karşılıklı etkileşimler ve işbirliğinin ön plana çıktığı bir ilişkiler bütününe doğru dönüşümü olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda yönetişim; toplumların, faaliyetlerini yönetmek amacıyla kullandıkları politik, ekonomik ve yönetsel iradeyi kapsadığı söylenebilir. Vatandaşların, çıkar gruplarının ve toplulukların; ortaklaşa karar alma ve uygulamada, çıkarlarını ifade etmede, yükümlülüklerini karşılamada ve çatışma noktalarının çözümünde kullandıkları mekanizmalar, süreçler ve kurumlardan meydana gelmektedir (Toksöz, 2008).

Genel itibarıyla yönetişim “çok aktörlü yönetim modeli” olarak kısaca tanımlanabilir. Çok aktörlü yönetim modeline göre iktidar devletin tekelinde değildir ve özel sektör ve sivil toplum kuruluşları gibi paydaşlarla ortaklaşa gerçekleştirilmektedir. Bu da paydaşların hiçbirinin birbirine karşı üstünlüğünün olmadığını göstermektedir (Güler,

2003).

Yönetişim kavramı için henüz genel geçer bir tanım yapılamamıştır. Bunun nedeni ise, yönetim kavramının hukuktan siyasete, kamu yönetiminden işletmeye ve uluslararası ilişkilere kadar birçok disiplinle ilişki içinde olması ve lokal, ulusal ve global mekansal ölçeklerde uygulama sahasına sahip olmasıdır (Sobacı, 2007). Ancak yönetimi, belirli bir kararı ve o karardan etkilenenleri temel alan bir yönetim biçemi olarak ifade etmek yanlış olmayacaktır. Çünkü siyasal iktidar tarafından bir siyasal karar alındığı zaman bu kararı kapsayacak olan ve dolayısı ile ondan etkilenecek olan herkesi kararın alınmasından önce haberdar etmek, bilgilendirmek ve nihayet kararın alınması sırasında onların o karara bir katkı yapmasını sağlamak ve bu yolla yönetimi daha etkili ve kolay yerine getirmek amaç edinilmiştir (Çarkçı, 2006).

2.7.4.1 Yönetişimin Amacı

Küreselleşme süreciyle devam eden çoğulculuk politikalarının gereği olarak yönetim anlayışı, yönetimlerin vatandaşlarını dikkate almadan tek yönlü politika ve hizmet üretmeleri yerine, yönetilenlerle birlikte karar alma, birlikte düzenleme, birlikte uygulama, birlikte yönetim, birlikte üretim, birlikte denetim ve yönetenler/yönetilenler birlikteliğini ifade etmektedir (Başaran, 2008).

Yönetişimde en önemli özellik “etkin devlet” vurgusudur. Ancak etkin devlet vurgusunun “kamu girişimciliği” ve “refah programları”na vurgu yapmadığını belirtmek gerekir. Ancak yönetişimin odak noktasında serbest piyasa modeli yer almakta ve bu çerçevede piyasada mevcut olan rekabetçi ortamın güven ortamının sağlama alınmasına yönelik tedbirler almaktadır (Kalfa ve Ataay, 2008).

Yönetişim mekanizmaları, süreçleri ve kurumları kapsamaktadır. Yönetişim sistemi sağlıklı uygulanabildiği takdirde bir ülkede yaşayan bireylerin ve o bireylerin oluşturduğu çıkar gruplarının kendilerini açıkça ve özgürce hiçbir kısıtlamaya maruz kalmadan ifade etmelerine, yasal haklarını adil ve eşit bir biçimde kullanabilmelerine ve toplumun kültür ve değerlerine aykırı görüşlere sahip olsa bile farklılıklarını ortaya koyabilmelerine uygun bir ortam oluşmasına zemin hazırlayabilir (Abdioğlu, 2007). Bu nedenle bireylerin, sivil toplum kuruluşlarının ve iş dünyasının oluşturduğu toplumun devlet örgütüyle bütünleştirilmesi, siyasal iktidarın sahip olduğu politika belirleme sürecinden uygulanmasına kadar toplumun aktif bir biçimde katılımının sağlanması, devlet örgütüne karşı hissedilen ve her geçen gün artan güvensizlik duygusunun azaltılması ve nihayet

ortadan kaldırılması yönetim olgusunun amaçları arasında gösterilebilir (Al, 2002).

2.7.4.2.Yönetişimin Özellikleri

Yönetişim olgusundan önce kamu örgütlerinde kararların alınması ve alınan kararların uygulanmasında merkezi yönetim egemen ve belirleyici gücü mevcuttu. Yönetişim olgusuyla birlikte devlet, egemen ve belirleyici güç olmaktan çıkarak yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası aktörleri sürece dahil etmiş, toplumu oluşturan unsurlarla diyalogu geliştirmiş, iktidarını devlet dışı güçlerle paylaşmış ve sivil toplum kuruluşlarının karar alma süreçlerinde rollerini artırmıştır. Bu vb. uygulamalar yönetim kavramının en belirgin özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetişim ile birlikte ‘‘hak talep eden ve yönetilen vatandaş’’ algısı gitmiş yerine ‘‘birtakım sorumluluklar, ödevler üstlenen aktif vatandaş’’ algısı ön plana çıkarılmıştır. Bu nedenle yönetim, geleneksel yönetimden daha kapsamlıdır (DPT, 2007).

Tablo 2.1: Yönetişimin Temel Özellikleri



Kaynak: (Çukurçayır ve Eroğlu, 2012: 221).

Yönetişimin temel özellikleri şu şekilde belirtilmektedir:

-Ekonomik, Sosyal ve Politik Öncelikler: Yönetişimin sac ayağı katılımcılık, saydamlık ve hesap verebilirlik ilkelerinden oluşmaktadır. Bu ilkeler sonucunda ekonomik

kalkınmada, ekonomik, sosyal ve politik öncelikler üzerinde bir konsensüs oluşmaktadır. Yönetişimin teorisyenleri tarafından, klâsik sorumluluk kanallarının artık yeni süreçlerle yer değiştirdiği ifade edilmektedir. Bu süreçte tüketici tercihi ve sorumluluk teorisi en etkili öncelik olarak ön plana çıkmıştır (Peters-Pierre, 1998).

-Seçilmiş Görevlilerin Değişen Roller: Yönetişim felsefesinin temelinde seçilmiş görevlilerin fonksiyonunun ön plana çıkarılmamış olmaması yer almaktadır. Buradan hareketle yönetişimde ağsal ilişkilerin gelişimi ve kamu kaynakları ile özel kaynakların bir araya getirilmesi ortak bir yönetim üzerinde uzlaşma öne çıkmaktadır(Peters-Pierre, 1998).

-Katılımcılık: Yönetişimin temel amaçlarından biri olan saydam bir politika belirlenip uygulamaya konulduktan sonra sonuçlarını topluma açık bir şekilde ilan etmek temel esastır. Bu yönetişimin hedef olarak gördüğü bir durumdur. Bu durumda ancak devlet dışı aktörlere yetki devriyle söz konusudur. Devlet dışı aktörler olan sivil toplum kuruluşlarının üyeleri devletle olan ilişkilerinde kamu görevlileri ve bürokrasi ile yüz yüze gelmektedir. Devletle sivil toplum örgütlerinin bir araya gelmeleri kamu sektörünün işleyiş biçiminin niteliğini belirlemektedir. Klasik yönetimin etkin olduğu ülkelerde aşırı merkeziyetçilik, kamu hizmetlerinin etkin sunulmaması ve merkezi hükümetin katı karar ve uygulamaları gibi yapısal sorunlar yüzünden kamu sektörünün etkin işleyişinin engellenmesine neden olmaktadır. İşte bu gibi yapısal sorunlar nedeniyle yetki devri ve sivil toplumun katılımcılığı ile bu tür aksaklıklar giderilebilir (HABİTAT II, 2000).

-Bürokratik Şartlar: Demokrasi çerçevesinde ortaya çıkan sorunların giderilmesinde siyasal sorumluluk ve bürokratik denetim fonksiyonları oldukça önemlidir. Örgüt yapılarının yönetişim sürecinde demokratik yönetişimi kendilerinin üretmesi önem arz etmektedir. Örgüt yapılarından da beklenen bu olmakla birlikte uygulamada rasyonel denetimler ve süreçler, sürekli olarak siyasal liderlerin çıkarına hizmet etmekte ve bu şekilde hiyerarşinin dışına çıkılmasına sebep olmaktadır (Wolf, 1996).

-Saydamlık: Kamusal örgütlerde ortaya çıkan suiistimallerin ortaya çıkarılması, önlenmesi ve kolektif çıkarların korunması için saydamlık mekanizması kurulmuştur. Bu mekanizma sayesinde kurumsal bakış, sezgi, politikalarla uyumlu bilgi ve anayasal sistemde otorite-hiyerarşi ilişkileri daha açık şekilde ortaya çıkmaktadır (Green-Hubbell, 1996).

-Yeni Liderlik Anlayışı: Yönetişimde bir tarafta merkezi hükümetin diğer tarafta çeşitli gruplardan oluşan toplumun olduğu çift başlı liderlik gerekmektedir. Bu ise iki başlı

liderliğin diyalog ve işbirliği oluşturma becerisi, aralarında oluşabilecek gerilimleri dengeleyebilmeyi, kamu çıkarlarında halkı temsilci olarak etkinleştirebilmeyi, kamuoyu fikirleri üzerindeki etkiyi sınırlamayı, temel hak ve özgürlükleri koruyabilmeyi, hukukun egemenliğini sağlayabilmeyi ve toplumu demokratik yönetim sürecinde eğitici ve yetiştirici olmayı gerektirir (Green-Hubbell,1996).

-Demokratik Sorumluluk: Yönetişimin temelinde yatan unsur demokratik sorumluluğun sağlanmasıdır. Ancak yönetim teorisyenleri tarafından oldukça karmaşık ve sorunlu bir kriter olarak görülmektedir. Bunun altında yatan sebep olarak da sebep olma ve idare gücünün birbirinden ayırt etmenin bunları bireyselleştirmenin zor olarak değerlendirilmesidir (O'Toole, 1997).

2.7.4.3. Yönetişim Türleri

Yönetişim kavramı çok düzeyli yönetim (multi-level governance), çok ölçekli yönetim (multi-scalar governance), küresel yönetim (global governance), iyi yönetim (good governance), kurumsal yönetim (corporate governance) gibi birtakım sıfat ve kavramlar eklenerek kullanılmıştır. Buradaki amaç yönetim kavramının daha açıklanabilir bir şekilde ifade edilmesini sağlamaktır (Demirci, 2012).

Literatürde genel olarak yönetim üçe ayrılmaktadır. Bunlar iktisadi yönetim, siyasi yönetim ve idari yönetim olarak ifade edilmektedir. Bunlardan iktisadi yönetim; bir ülkenin ekonomik faaliyetlerini ve diğer ekonomilerle olan ilişkilerini etkileyen süreçleri içeren, eşitlik, yoksulluk ve yaşam kalitesi üzerinde etkileri bulunan yönetiştir. Siyasi yönetim, politika oluşturmadaki karar süreçlerini ortaya koyan yönetiştirken; idari yönetimde politika uygulama sistemini içeren yönetiştir. Ayrıca, mekan ölçeğine göre ulus-üstü, ulusal ve yerel ölçek olmak üzere üçlü bir sınıflandırma da yapılabilmektedir. Burada dikkate alınan temel özellik ise kamu kuruluşları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları işbirliğinde, yönetime katılma anlamında ve ideolojik temelleri aynı ancak mekansal farklılıklara göre katılımın boyutlarında ortaya çıkabilecek değişikliklerdir (Özer, 2006).

2.7.5. Kamusal Örgütlerde Yönetmel Etkinliğin Sağlanmasında Diğer Faktörler

Kamusal örgütlerde yönetmel etkinliğin sağlanmasında yöneticiler için bazı faktörler bulunmaktadır. Yaratıcılık, rekabet, değişim, kalite, müşteri tatmini, esneklik, insan odaklı yönetim, uyum, örgüt kültürü, yenilik yapma ve olayları uluslararası bir boyutta algılama örgütlerde yönetmel etkinliğin sağlanması ve kurum yönetimine gelecekte yön verme de önem kazanan kavramlardır (Karakışla, 2009).

2.7.5.1. Yaratıcılık

Yaratıcılık insan zihninde bir kelimedenden ziyade daha çok sihirli bir kavram olarak algılanmaktadır. İnsan faaliyetlerinin çoğunda yaratıcı özelliklere sahip işlere rastlanması mümkün olabilmektedir. Ancak bazı işlerde (Örneğin: Tuğla ile duvar yapımı gibi) yaratıcılık yeteneği işin özelliğinden dolayı sınırlı düzeydedir. Bireyin çalışmasının ciddi bir şekilde sınırlandırılmadığı ve insanların duygularını, karar verme yeteneklerini, simgeleme güçlerini, estetik görüşlerini ve ruhsal dürtülerini kullanabilecekleri noktalarda en yüksek yaratıcılık düzeyine ulaşması kaçınılmaz olacaktır (Gardner,1990). Çünkü yaratıcılık, sorunları çözme, karar verme ve kendini ifade etme yeteneği ile alakadır. Aynı zamanda yeniliğin temeli olan düşünce becerisidir (Duran ve Saraçoğlu, 2009). Gerek özel işletmelerde gerekse de kamusal örgütlerde yaratıcılık özelliği örgütlerin başarısı için önem arz etmektedir. Bu da vatandaşıla kurulacak ilişkilerle daha kolay sağlanabilecektir. Özellikle kamusal örgütlerde zaman zaman vatandaşıla kurulan yüz yüze ilişkiler, kurumun başarısını olumlu yönde etkilemektedir. Buna paralel olarak vatandaşıla ilişki içinde olacak olan personelin psikolojik durumu da buna katkı sağlayacaktır. Bu sebeple vatandaşıla birebir ilişki kuracak olan çalışanın bulunduğu ortamdan memnun olması sonucunda hizmetin o anki niteliği de değişime uğrayabilmektedir. Hizmet sunumu sırasında neyin etkili olduğu veya değer yaratıcı unsurun ne olduğu sorusu karşısında çeşitli cevaplar alınabilmektedir.

Yönetmel etkinliğin sağlanabilmesi için yaratıcılığı engelleyen faktörlerin ortadan kaldırılması gerekir. Bu bağlamda bir işletmede yönetmel etkinliğin sağlanabilmesi ve yaratıcılığın artırılması için;

-Astlara sıkı bir denetimin uygulanmaması ve yöneticilerin çalışanalara tam olarak güvenmesi,

-Tüm çalışanlar arasında açık bir iletişimin bulunması,

- İşletme içinde veya dışında yer alan kişilerle sürekli bir etkileşimin mevcut olması,
- Farklı kişilik özelliklerinin varlığının hoş karşılanması,
- Değişimi kabul etmeye istekli olma,
- Yeni fikirlerin ilgiyle karşılanması,
- Hata yapmaktan korkmama,
- Çalışanların başarılarına göre istihdam ve kariyer gelişimi sağlanması, terfi ettirilmesi,
- Öneri sistemleri ve beyin fırtınası gibi tekniklerin kullanımının teşvik edilmesi,
- Amaçları başarmak için yeterli finansal, yönetsel ve zamansal kaynakların var olması unsurlarını içeren bir iklimin bulunması gerekir (Arıkan, 2002):

2.7.5.2. Yenilik

İktisat teorisine göre işletmelerin değer oluşturmasının üç farklı yolu vardır. Bunlar;

- Konum avantajı yaratarak bunu korumak,
- Üstün nitelikli kaynaklar yaratıp bunları geliştirmek ve
- Yeniliğe başvurmaktır. Bunlardan üçüncü yol olan yeniliğe işletmeler başvurabilir. Söz konusu durumda yenilik, henüz karşılanmamış bir piyasa ihtiyacına cevap veren ve kullanılacak gerekli kaynakların maliyetinden daha fazla değer yaratan yeni bir kaynak bileşimi olarak tanımlanabilir (Ateş, 2008).Yenilik kavramı literatürde çok çeşitli şekillerde tanımlanmıştır.

Son dönemlerde yenilik konusunda çok sayıda çalışmalar yapılmaktadır. Bunun altında yatan sebep artan rekabet koşulları nedeniyle işletmelerin rakiplerine üstünlük sağlamak ve işletmelerinin sürdürülebilirliğini sağlamak için yeniliklere önem vermesidir. Ülkeler ve işletmeler için önem arz eden yenilik kavramı uygulamada çeşitli çalışmalar yapılmış olsa da yeniliğin tanımlanması konusu eksik bırakılmıştır. Bazen de yenilik kavramının tanımı bilimsel disiplinlerinin kendi alanlarına giren konulara göre farklılık arz etmektedir. Ekonomistler için yenilik; bir buluşun ilk ekonomik uygulaması olarak tanımlandığı gibi (Tekin vd, 2003).

Homojen bir özelliğe sahip olmayan yenilik için farklı yazarlar tarafından farklı türde tanımlar yapılmıştır. Bunun altında yatan en önemli sebeplerin başında her yazarın

ilişkili gördüğü unsurları vurgulayarak yenilik tanımı yapmasıdır. Örneğin, yeniliğin 76 tanımı üzerinde yapılan bir incelemede (Güleş ve Bülbül, 2004);

i. çoğu araştırmacının terimin açık bir tanımını yapmayı başaramadığı,

ii. kullanılan tanımların birçok kategoriye ayrılabilirdiği ve

iii. tanımlarda vurgulanan yönlerin uzun dönemde değişebildiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu noktada genel olarak yenilik terimi ile (a) yeni bir parçanın geliştirilme süreci, (b) yeni parçanın kendisi ve (c) yeni parçanın kullanım sürecini içeren kavramlardan biri ifade edilmektedir.

Yenilik (inovasyon) Latince ‘innovatus’ kelimesinden türemiş ve kökeni itibarıyla “toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” anlamına gelmektedir. Webster sözlüğü, yeniliği “yeni ve farklı bir sonuç” olarak tanımlar (Elçi, 2014). Türkçe’de yenilik “yenilikçilik” “yenileme” gibi sözcüklerle de ifade edilmektedir. Bir performans boyutu olan yenilik, genel manada iki şekilde kullanılabilir. Birincisi, örgütsel sistemlerin, Ar-Ge gruplarının ya da bireyler tarafından çağın gereksinmelerine yanıt verecek şekilde bilimsel buluşlar yapılması şeklinde ifade edilirken, ikincisi ise yeni bir teknolojinin uygulamaya konulması ya da var olan bir teknolojinin yeni düzenleme ve iyileştirmeler yapılarak etkin bir ekonomik sonuç elde etmek için kullanılmasıdır (Gülcü vd., 2004). Bilgi ekonomisi bir ülkenin ekonomik rekabet gücü o ülkenin yenilikçiliğiyle iç içedir. Eğer ülkenin yenilik süreçlerindeki etkinlik ve verimlilik seviyesi artar ise o ülkenin rekabet gücünde de artış olması kaçınılmaz olacaktır.

2.7.5.3. Değişime Uyum

Genel olarak, herhangi bir şeyin planlı ya da plansız olarak bir düzeyden başka bir düzeye getirilmesi olarak ifade edilebilir. Bu, kişilerin, nesnelerin bir yerden başka bir yere taşınması olarak ifade edilebileceği gibi kişisel bilgi, yetenek vs.’nin mevcut durumundan farklı bir konuma getirilmesini de ifade eder (Koçel, 2013). Bir örgüt içinde değişimi hem kişisel hem de örgütsel düzeyde ele almak gerekir. Çünkü örgütler tek tek bireylerin bir araya gelmesiyle oluşur ve her birey farklı özelliklere sahiptir. Bu açıdan bakıldığında kişisel düzeyde özellikleri, iş görenlerin iş yaparken devamlı olarak iş yapma metodları geliştirmeleri, zihinsel olarak kendilerini sürekli farklı davranmaya alıştırmaları, değişime karşı gösterdikleri tepki düzeyi sıralanabilir. Bu özellikler yaratıcılık ve yenilik ile ilgili durumlardır. Küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet ortamının zorlaması sonucu günümüz

örgütlerinin, iş görenlerinin yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri bir yapılanma içine girme zorunluluğu getirmiştir. Çünkü örgütlerdeki değişimin temel faktörünün kişisel yaratıcılığın geliştirilmesiyle ortaya çıkabileceği bilinci oluşmuştur. Bu sebeple örgüt de yönetici pozisyonunda bulunanların, iş görenlerinin yaratıcılıklarını geliştirebileceği farklı öneriler ve uygulamalar ileri sürmeleri örgüt açısından faydalı olacaktır (Şimşek ve Çelik, 2012).

Günümüzde elektronik ve dijital makinelerin etkisiyle seri üretimin artması ve müşterilerin artan kaliteli ve ucuz mal talebi nedeniyle işletmelerde değişim süreci daha hızlı gelişmektedir. Bu nedenle birçok işletme ve kamusal örgüt mamül üretim sürecinde ve işte daha verimli olma yollarını küçülme, yeniden yapılanma gibi yapı ve süreçlere yönelik değişim ve değişimlere uyum sağlamaya çalışarak gerçekleştirme amacındadırlar. Çünkü hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzün ekonomi dünyasında işletmelerin ilerleyebilmesi, sürdürülebilirliğini devam ettirebilmesi ancak bugünün iş ortamını şekillendiren önemli faktörlerin iyi öğrenilip anlaşılması ve bunlara uyum sağlanmasıyla mümkündür. Çünkü bu faktörler, iş ortamında hızlı ve şaşırtıcı değişimlere neden olmakta ve bu değişimlere uyum sağlayamayan işletmeler için yaşama şansı azalmaktadır (Arıkan, 2002).

2.7.6. Kamu Harcamalarında Etkinlik

Artan kırtasiyecilik ve bürokrasi nedeniyle hantallaşan devlet yapısı vatandaşların istek ve ihtiyaçlarına cevap verememektedir. Siyasal iktidar vatandaşının istek ve ihtiyaçlarına cevap verebilmek için etkin devlet arayışlarına yönelmiş ve bu doğrultuda kamu örgütlerinin amaç ve işlevleri ve organizasyonel yapı ve işleyişinin değişim ve dönüşümünde önemli rol oynamaktadır. Devletin rolüne ilişkin yaklaşımlardaki bu değişim, kamu yönetiminin yapısal ve işlevsel dönüşümünü yönlendirmede etkili olmaktadır. Daha önceleri müdahaleci devlet anlayışı hakimken onun yerine iktisadi fonksiyonları sınırlandırılmış minimal devlet anlayışı benimsenmiştir. Bu sayede devlet daha çok sosyal devlet yapısına bürünerek vatandaşa daha çok odaklanmıştır (Akyel ve Köse, 2010). Bunda da en önemli etkenlerin başında kamu örgütlerinin özelleştirme kapsamında özel kuruluşlara devredilmesi yer almaktadır.

Ekonomide kaynaklar sınırlı ve kıt ancak istekler sonsuzdur. Bu nedenle kaynaklar en etkin şekilde kullanılmalıdır. Bu nedenle devlet kaynak dağılımında sorumluluk üstlenmek zorundadır. Çünkü piyasa ekonomisi işleyişinin etkin kaynak dağılımını tek

başına gerçekleştiremez (Ağcakaya, 2003). Kısacası kamu mali yönetimi alanında bir takım kurallar ortaya çıkmıştır.

Etkin bir kamu yönetimi için etkin bir kamu alımı sisteminin mevcudiyeti önem arz etmektedir. Bu da ancak kamunun ihtiyacı olan mal ve hizmetin doğru tespit edilip ihtiyacın en uygun fiyat ve kaliteyle temin edebilecek tedarikçinin seçilebilmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu kamu alımlarında sağlanan etkinlik, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi noktasında da en temel ihtiyaçtır. Tabii olarak kamu hizmetlerinin istenen seviyede yerine getirilmesi kamu alımları sisteminin etkinliğiyle doğru orantılıdır (Turşucu, 2011).

2.8. Kamu Yönetiminde Yenileşme

Bu bölümde yeni kamu yönetimi yaklaşımı ve yeni kamu işletmeciliği ele alınmıştır.

2.8.1. Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı

Bilgi ve iletişim araçlarının gelişip yaygınlaşması nedeniyle insanlar daha çok demokratik hak talep etmeye başladılar. Bunun sonucunda yönetimlerde klasik bürokratik örgütlenme modeli yerine esnek, katılımcı, yetkilendiren, etkinlik ve etkililiğe vurgu yapan, kalite odaklı ve vatandaş müşteri olarak gören, yüksek performans hedeflerine sahip yeni bir kamu yönetimi modeli ön plana çıkmaya başlamıştır. Özellikle 1990'lerden sonra özel sektörden ilham alınması sebebiyle kamu yönetimi alanında yeni uygulamalar ve kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu uygulama ve kavramlar kamu yönetimi üzerinde bir paradigma değişikliğine neden olmuştur. Kamu yönetimindeki bu dönüşüm klasik kamu yönetimi yaklaşımından yeni kamu yönetimi yaklaşımına geçiş olarak ifade edilmektedir (Kurt ve Yaşar Uğurlu, 2007).

Yeni kamu yönetimi anlayışı klasik yönetim anlayışının eksiklerine bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu yaklaşım tarzı “yeni kamu yönetimi”, “piyasa odaklı yönetim”, “kamu işletmeciliği” gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Yeni kamu yönetimi konusunda literatürde öncü olarak kabul edilebilecek yazarlar özellikle Osborne ve Gaebler'dir. Osborne ve Gaebler'e göre devlet piyasada girişimci rolü üstlenmesi gerekir ve devlet; rekabeti geliştirici, vatandaşa yönelik, vatandaş güçlendirici, çıktılara daha çok önem veren, vatandaş müşteri olarak algılayan, otoriteyi aşağı birimlere indiren ve piyasa

kurallarını ön plana çıkararak bir rol üstlenmelidir (Aktaran Arslan, 2010).

Christopher Hood yeni kamu yönetimini farklı iki düşünce akımının birleşmesi ile oluşan bir düşünce akımı olarak ifade etmektedir. Bu düşünce akımının bir tarafını Kamu Tercihi Teorisi (Public Choice Theory), İlke-Kurum Teorisi (Principal-Agent Theory) ve İşlem-Maliyet Teorisi (Transaction – Cost Theory) üzerine inşa edilen yeni kurumsal ekonomi (New Institutional Economics) oluştururken, diğer ortağı kamu sektöründeki reformların özel sektörden kaynaklandığını iddia eden birleşmeden (Marriage = Managerialism) meydana gelmektedir (Hood, 1991). Yamamoto da yeni kamu yönetimini performans ölçümü ve rekabetçiliğin zorunluluğunu temel alan yöneticileri yönetmeye zorlamayı ve bununla birlikte organizasyonel yönetimde takdir yetkisi gibi özgürce yönetimi temel alan yöneticilerin yönetmesine izin verme olarak ifade etmektedir (Yamamoto, 2003).

Yeni kamu yönetimi yaklaşımının kamu yönetimi normatif prosedürlerinden, politika oluşturma aşamasından ve özel sektörün yönetim stratejilerinden etkilendiği kaçınılmaz bir gerçekliktir. Yeni kamu yönetimi kamu örgütlerinde sorumlu yönetime büyük ve karmaşık örgütlerin nasıl yönetileceği konusunda önemli fikirler sunmuş ve etkin yönetim için katkılar sağlamıştır. Her yaklaşımın zayıf noktaları tespit edilip bu zayıf yönlerin bir sentezi oluşturularak yeni bir yaklaşım meydana getirilmiştir (Özer, 2005). Yeni kamu yönetiminden önce amaçlar değil de araçları amaç olarak gören bir anlayış ve uygulamalar mevcuttu. Bu nedenle daha çok yöntem ve kurallar üzerinde durulurdu. Kamu örgütlerinin yönetimi için gerekli olan konu hakkında ya mevzuat fazlalığından ya da mevzuat yokluğundan kaynaklanan normsuzluk durumları meydana gelmekteydi (Arslan, 2010).

Janine O’Flynn’e (2007) göre, yeni kamu yönetimi paradigması kamu yönetiminin hizmet sunumu, politika yapma ve faaliyetlerini tanımlayan ekonomik temellere dayanmasına karşın bir dizi eksiklikleri de ortaya çıkmakta, böylece yeni bir kamu yönetimi tartışması doğmaktadır. Bu yeni kamu yönetimi tartışmasının temelini kamu değeri yönetimi (Public Value Management) paradigması almaktadır. Etik, erdem, katılım, rasyonalite, sosyal eşitlik, adalet, toplumsal hakkaniyet, modernite-postmodernite, bürokrasi, demokrasi gibi kavramlar yeni kamu yönetimi disiplinin üzerinde yoğunlaştığı konulardır. Yeni kamu yönetimi disiplininin bir diğer özelliği de kendisinden önceki fikir akımlarını elekten geçirerek onların iyi olan özelliklerini rasyonalizm karşıtlığı, katılım,

adalet ve kamu yararı paydasında bütünleştirmeye çalışmasıdır (Memişoğlu, 2006).

Yeni kamu yönetimine göre rekabetin yaşandığı ekonomik ortamda hükümetler ekonomideki üst düzey oyuncularla yaptıkları sözleşmeler nedeniyle onlarla işbirliğine gitmek zorunda kalmışlar ve aralarındaki tüm ilişkiler bu sözleşmeler çerçevesinde gerçekleşmiştir (Lane, 2000). Özel sektör ve hükümetler arasında gerçekleştirilen sözleşmeler vasıtasıyla gerçekleştirilmek istenen hizmet özel sektöre ya da gönüllü kuruluşlar aracılığıyla yerine getirilir. Bu sayede sözleşme vasıtasıyla hizmeti satın alan ve hizmet sağlayan ayrımı ortaya çıkmaktadır. Bu ayrımında kamu örgütleri neyin üretileceğine ve sunulacağına karar verme hakkına sahip olduğu için hizmeti sağlayan örgütlere göre daha üstün konumda bulunmaktadır (Hughes,1998).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, internetin yaygınlaşması ve kamusal örgütlerde aktif ve yaygın olarak kullanılmaya başlanmasıyla insanlar kamu örgütlerinden daha fazla bilgi talep etmeye başlamıştır. Bu taleplere hükümetler daha fazla kayıtsız kalamayıp hukuki düzenlemelere giderek vatandaşın yasal çerçevede bilgi edinmesini sağlamıştır. Bu da zamanla yeni kamu yönetimin şeffaflık özelliğini ön plana çıkarmıştır. Süreç içinde internetin tabana yayılmasıyla insanlar tarafından daha geniş kullanım alanı bulması ve internete daha kolay ulaşılabilmesi sayesinde e-devlet uygulaması yaygın hale gelmiştir. E-devlet uygulaması ve kamu örgütlerinin online işlemleri sayesinde eskiden birçok kişi tarafından ulaşılamayan bilgiler artık çok daha kolay erişime açılmıştır ve vatandaşlar bu sayede kendileri için gerekli bilgileri elde etme şansı yakalamışlardır. İnsanların işlemlerini e-devlet uygulaması ve örgütlerin web sitelerinden gerçekleştirmeye başlamasıyla devlet örgütünün bürokratik yapısının varlığı sorgulanmaya başlanmış ve bunun sonucunda bürokratik yapı küçültülmeye başlanmıştır. Bu sayede kamu yönetimi hem daha esnek hale gelmiş hem de zamandan ve maddiyattan tasarruf elde edilmeye başlanmıştır. Devlet yapısının küçültülmesi başlı başına karlı bir manevra olsa da bu küçülen devlet yapısının küreselleşen dünyanın ve neo-liberal politikaların dinamikleriyle uyumlu bir şekilde nasıl işletilebileceği konusu Yeni Kamu İşletmeciliği' nin alanını oluşturmaya başlamıştır.

2.8.2. Yeni Kamu İşletmeciliği

Kamu İşletmeciliği (Public Management) 1970 li yılların sonu ve 1980 li yılların başından itibaren doğmaya başlamıştır. Kamu yönetiminde özel işletme yönetiminin değer, yapı ve teknikleri esas alındığı için yönetim bilimleri düşünürleri arasında kamu

işletmeciliği olarak adlandırılmıştır. 1983 yılında James Perry ve Kenneth Kraemer “Public Management: Publican Private Perspectives” isimli kitaplarını yayımlamışlardır. Perry ve Kraemer kitaplarında “kamu örgütlerinin görevlerinin yerine getirmelerinin yollarını aramak ve geliştirmek, yürütme erkini temel analiz birimi olarak ele almak, kamu kuruluşlarında görevli yöneticilerin daha yetkin bir duruma getirilebilmeleri için gerekli araç ve teknikleri geliştirmek, yönetsel olarak kesimler ve örgütler arası karşılaştırma teknikleri üzerinde yoğunlaşmak” olarak ifade etmişlerdir (Karcı, 2008).

1980 yılından itibaren kamu örgütlerinde gerçekleştirilmeye başlanan reformlarda yeni kamu işletmeciliği ön plana çıkmıştır. Yeni kamu işletmeciliği ile birlikte kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde ve idarenin işleyişinde eski kamu yönetimi yerine yeni bir soluk meydana gelmiştir. Bu yeni yönetim tarzı, yerinden yönetim, özel sektör tarzıyla kamu yönetim biçimini yeniden şekillendirme ve kamu hizmetlerinin temininde piyasa ya da yarı piyasa odaklı hizmetlere yer verme yoluna giden bir yaklaşım sergilemektedir (Lapsley, 1999)

Kamu örgütlerinde piyasa benzeri sistemler kullanılarak kamu yönetiminde rekabetin özendirilip işletme tipi yapıların egemen olduğu bir sistem oluşturmak yeni kamu işletmeciliğinin bir diğer özelliğidir. Kamu yönetiminde mali ve hiyerarşik denetim ilişkisi söz konusu iken yeni kamu işletmeciliğinde hizmeti satın alan kamu örgütleri ile hizmeti sağlayan yüklenici firma ile sözleşmeye dayanan bir ilişki söz konusudur (Ömürgönülşen, 2015). Etkin ve verimli hizmet sağlamak için piyasa mekanizmasına göre çalışan kamu kurumlarının geleneksel sisteme göre çalışan kurumlardan daha etkin oldukları düşüncesi kamu yönetiminde piyasa mekanizmalarının kullanılmasının daha doğru olabileceğini kanıtlamıştır. Rekabetin ve piyasa mekanizmalarının etkisiyle kamu hizmeti sunumunda verimliliğin, üretkenliğin ve esnekliğin artırılması, denetim mekanizmalarının iyileştirilmesi ve yönetimde saydamlık gibi hedefler gerçekleştirilmek istenmektedir (Eren, 2003).

Küreselleşme ile birlikte birçok alanda olduğu gibi ulus devletlerin yeniden yapılandırılması sürecinde “neo-liberalizmin birinci kuşak reformları” doğrultusunda kamu örgütlerinde değişim ve dönüşümler meydana gelmiştir. Kamu işletmeciliği bu değişim ve dönüşümün kamu yönetimi alanındaki en egemen unsuru olmuştur. Kamu işletmeciliği, kamu yönetimi bilim dalı içindeki örgütün çalışma prensibi ile işletmecilik prensiplerinin sentezinden meydana gelmektedir. Bu sentezin temelindeki amaç ise neo-

liberalizmin ‘minimal devlet’ hedefinin kamu örgütlerine uyarlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu sektörü ve özel sektör arasındaki anlayış ve uygulama farkı göz ardı edilemez bir gerçektir. Bu nedenle kamu işletmeciliği kamu-özel sektör birlikteliğini gerçekleştirmek ve kamu ve özel sektör arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmaya yönelik bir çalışma içindedir. Bu farklılıkların ortadan kaldırılması için öncelikle kamu sektörünün yapısı ve amaç ve işleyiş yönünden özel sektöre benzetilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle kamu örgütlerinin işleyişinde de özel sektörde olduğu gibi verimlilik, etkinlik ve tasarruf uygulamaları üzerinde durulmaya başlandı. Bu amaçla kamuya ait olan işletme ya da hizmetler özelleştirme aracılığıyla özel sektöre devredilmekte ya da devredilmeyen kamu işletmeleri de piyasa şartlarına göre yeniden dizayn edilmektedir. Bunun altında yatan sebep ise kamunun problemlerinden kurtulmasının tek yolunun piyasa modeli ve rekabet ortamının artırılması olarak görülmesidir. Bu nedenle ‘kamu yararı’, ‘toplumsal fayda’, ‘eşitlik’, ‘adalet’ gibi ilkeler piyasa modeline göre yeniden uyarlanmıştır (Kalfa ve Ataay, 2008).

Yeni kamu işletmeciliğini kamu yönetiminden ayıran en temel özelliklerin başında belirli bir kurucusu olan formel bir teoriden hareket edilerek oluşturulmamasıdır. Yeni kamu işletmeciliği süreç içinde meydana gelen örneklerden hareketle oluşturulan ve halen teorik gelişmesini devam ettiren bir idari reform uygulamasıdır (Al, 2002). Bu bağlamda yeni kamu işletmeciliğinin yeni kavramlar ve uygulamalar ortaya koymadığı sadece değişen koşullarda yeniden tanımlanmış ya da açıklanmış bir idari reform olarak görüldüğü düşünürlerin ortak kanaatidir. Her ne kadar yeni kamu işletmeciliği kavramının 1980 lerin başında ortaya çıktığı ortak bir görüş olsa da birçok yeni kamu işletmeciliği ilke ve prensipleri kamu yönetiminde başlangıcından beri var olan fikirlerin yeniden yorumlanması olarak değerlendirmek inkar edilemez bir gerçekliktir (Hood, 1995).

Cristopher Hoods’a göre Yeni Kamu İşletmeciliği şu temel bileşenlerden oluşmaktadır. Profesyonel yöneticilik, açıkça belirtilmiş yazılmış performans ölçütleri, çıktılar üzerinde büyük dikkat ve kontrol, daha büyük bir rekabet ortamına doğru kayış, özel sektör ve yönetim tekniklerinin uygulanmasında ısrar ve sürekli vurgu, kaynakların kullanımında aşırı disiplin ve tutumluluk olarak sıralanabilir (Aktaran Arslan, 2010).

Kamu yönetiminde yöneticiler için amaç yasama organı tarafından belirlenen yasaları uygulamak önem arz ederken yeni kamu işletmeciliğinde ise kamu hizmetlerinin sunulmasında hizmetlerin yerine getirilmesine yönelik bir yönetim tarzına geçme

düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Kamu yönetimi anlayışında kamu hizmetini yerine getiren kamu görevlilerinin katı kurallardan oluşmuş ve asla katı kuralların dışına çıkılmayan bir el rehberi vardır. Yeni kamu işletmeciliğinde ise kamu görevlilerinin çalışma koşulları, amaçları belirlenirken görevlilerin karar sürecine ve daha sonrasında denetim sürecinde söz sahibi olmalarıdır (Ateş, 2009).

Yeni kamu işletmeciliğinde yöneticiler, karşı çıkılması mümkün olmayan kararlar aldıklarını varsayarlar. Tüm düşünce ve eylemlerini rakamlar ve istatistiklerle ya da Michael Foucault'nun "bilginin iktidarı" olarak tanımladığı şekilde meşrulaştırırlar. Birçok kişinin kolay kolay anlayamayacağı ve karşı çıkamayacağı veriler kullanarak, gerçeği manipüle etmeden ya da yorumlamadan olduğu gibi sundukları izlenimini yaratırlar. Teknik bir jargon ve düzgün bir aksan kullanırlar. Yeni kamu işletmeciliğinde yöneticiler sosyal sorunlara teknik bir mühendislik sorunuymuşçasına yaklaşırlar (Aktaran Akdoğan, 2007).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Yöntem kısmında, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın kısıtları, araştırma modeli, araştırma evren ve örnekleme, veri toplama aracı/araçları, verilerin toplanması ve çözümü ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

İnsanoğlu varoluşundan günümüze kadar bir toplum içinde hayatını sürdürmektedir. Toplumsal bir varlık olan insan, kendi ihtiyaçlarını bireysel olarak karşılayabildiği gibi kendi imkanlarıyla elde edemediği ihtiyaçlarını karşılamak için daha çok toplum içinde belli alanlarda uzmanlaşmış insanlardan yardım alarak ihtiyaçlarını karşılama yoluna gitmiştir. Bu da bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için örgütler oluşturmasına neden olmuştur. Örgütler sayesinde insanlar tek başlarına yapamadıkları işleri örgütler aracılığıyla yerine getirebilme imkan ve olanağına sahip olmuştur.

Özellikle endüstri devriminden sonra örgütlerin karmaşık hale gelmesi örgütlerin yönetim sorununu gündeme getirmiştir. Bu nedenle özellikle 20. yüzyılın başından itibaren çeşitli yönetim teorileri gündeme gelmiş ve bu teoriler örgütlerde uygulama alanı bulmuştur. Ancak bilgi iletişim teknolojilerinin etkisi ve küreselleşme olgusuyla birlikte gezegenimiz adeta küçük bir köy konumuna gelmiştir. Bunun sonucu olarak insanlar gerek kamu örgütlerinde gerek özel sektör örgütlerinde daha fazla hak talep etmeye başlamıştır. Artık insanlar örgütlerden daha fazla bilgi edinme, daha fazla şeffaflık, daha fazla yönetime katılma talep etmeye başlamışlardır. Bu bağlamda bu taleplere kayıtsız kalamayan düşünürler tarafından yönetim olgusu ortaya atılmıştır.

Özellikle yerel yönetimlerde yönetim olgusuna benzer bir yönetim biçimi meydana gelmiştir. Yönetişim olgusuyla birlikte yerel yönetimlerde sadece bir tarafın diğer tarafı yönetme eğiliminden karşılıklı yönetim tarzına doğru bir eğilim meydana gelmiştir. Her ne kadar yönetişim yerel yönetimlerde uygulanıyor gibi görünse de belediyelerde görevli personelin hem bu konudaki eksikliği hem vatandaşlardan gelen tepkiler hem de gözlemler neticesinde belediye personelinin yönetişim konusunda pek de bir bilgi sahibi olmadığı görülmüştür. Ancak gerek vatandaşların gerekse de gözlemlerin yanıltıcı bir durum yaratmaması için personelin hem işte ki problemlerini ortaya koymak hem de

belediye personelinin yönetim konusuna dair bilgilerini ölçmek için bu anket hazırlanmış ve uygulanmıştır.

Bu çalışmanın amacı kamusal örgütlerde yönetsel etkinlikle bağlantılı kavram ve uygulamaları ortaya koyarak bu olgulara yönelik çalışan algısını belirlemektir. Kamusal örgütlerde yönetsel etkinliğe ilişkin şüphe ve eleştiriler çalışmanın çıkış noktasını tanımlamaktadır. Bu kapsamda uygulama bölümünde bir belediye örgütünde çalışanların yönetsel etkinlikle ilişkili örgütsel etkinlik, performans, iş bağlılığı ve yönetim gibi faktör gruplarına yönelik görüşlerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışılan birim gibi değişkenler açısından farklılık bulunup bulunmadığı test edilmiştir. Dolayısı ile uygulama sonuçları değişken gruplarından hangisi veya hangilerinin kamusal etkinlikle ilişkili olgulara katılım düzeyinde etkin rol oynadığını ve bu değişken gruplarından hangilerinin bu konulara ilişkin yaklaşımın diğerlerinden farklı olduğu tespitine yönelik fikir sağlayacaktır.

3.2.Araştırmanın Önemi

Amaçlanan hususlarda belirtildiği üzere; çalışma, Konya ili Selçuklu Belediyesinde çalışan kamu personelinin kurumlarındaki yönetsel etkinliğe ilişkin örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim konularına yönelik görüş ve eğilimleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu konulara ilişkin çalışan görüşlerinin incelenmesi kamu örgütlerine yönelik mikro bakış açısını yansıtması açısından önem taşımaktadır. Belediye örgütlerinin ve sunulan hizmetlerin yapısı gereği vatandaş - müşteri ikilemi ve çalışanların düşünceleri kamu işletmeciliği ve yönetim konularında daha net bilgi sunma potansiyeline sahiptir. Bu kapsamda bu kamu işletmeciliği alanında kamu hizmetini sunan ancak aynı zamanda özel bir işletme hizmet kalitesi beklenen belediye örgütü çalışanlarının yönetim ve kamu işletmeciliğine yönelik algı, beklenti ve sorunları önem arz etmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak kamu işletmeciliğinde, araştırma çerçevesinde personel görüşleri dikkate alınarak yapılan birtakım tespit ve öneriler, daha sonraki çalışma ve uygulamalara da kaynak niteliği taşıyacaktır.

Çalışma aynı zamanda belediye çalışanlarının çalışma şartları ve örgüt içerisindeki sorunlarını ortaya çıkarmasının yanı sıra, belediye çalışanlarının kamu işletmeciliği ve yönetim kavramlarına yönelik farkındalık düzeyini geliştirerek, bu konularla ilişkilendiren uygulamalara uyum ve entegrasyon sürecini kolaylaştıracaktır.

3.3.Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma da insan unsurundan faydalandığı için gerek araştırma sürecinde gerekse de araştırma sonucunda insan unsurunun etkilenebileceği değişkenler bulunabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu değişkenlere ilişkin varsayımların açıklanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu varsayımlar aynı zamanda araştırmanın kısıtları kapsamında değerlendirilebilir. Belediye örgütlerinin yapısı gereği çalışanlar bir takım yönetsel etkileri göz önünde bulundurarak yanıtlarını bu doğrultuda şekillendirmiş olabilir. Dolayısı ile araştırmada kullanılan anket sorularına verilen cevaplar çalışanların kendi fikirlerini net olarak yansıtmayabilir. Anketi cevaplayanlar, bu tür bilimsel çalışmaları gereksiz görebilir, zaman yönünden gereken dikkati göstermeyebilir ya da ortaya çıkan sonuçların kendi yaşantılarına olumlu ya da olumsuz etki edebileceği düşüncesiyle olumsuz tutum içerisinde olabilirler.

Anketlerin uygulama zamanı ve uygulama biçimi önemli olduğundan, uygulama zamanı ve biçimi açısından bulunan farklılıklar anket sonuçlarına etki etmiş olabilir. Nitekim anketler elektronik ortamda iletilmiştir. Katılımcıların, anketi iş yerinde ya da iş yeri dışında doldurmaları, ulaşım araçlarında ya da ikametgâhlarında doldurmaları zihinsel rahatlıklarına etki edebileceğinden anket sonuçları üzerinde de etkilerinin bulunması muhtemeldir (Temel, 2016).

Araştırmaya anketin uygulandığı belediyenin fiziksel koşulları, yönetsel ve mali yapısı gibi konular çalışanların genel yaşamına etki edebilir. Belirli bir belediye dâhilindeki iş birimlerinin bile birbirinden farklı yapıya sahip olabileceği göz önünde bulundurulduğunda çalışılan birim de anket sonuçları üzerinde etkisinin bulunması muhtemeldir.

3.4. Araştırma Modeli

Bu araştırma betimsel ve ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. Deneklerin var olan özelliklerinde hiçbir değişiklik yapılmadan veri toplayarak, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmıştır. Betimleme yöntemi geçmişte meydana gelmiş ya da halen varlığını devam ettiren bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı olarak ifade edilebilir. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası

gösterilmez (Temel, 2016). Buradaki amaç; bilinmek istenen olgunun gözlenip belirlenebilmesidir. Araştırmada, Konya ili Selçuklu Belediyesi'nde çalışan kamu personelinin kurumlarındaki yönetsel etkinliğin uygulanma sürecinin belirlenmesine, personelin ilgisine ve çalışanların işle ilgili sorunlarına yönelik araştırma güdüldüğünden dolayı araştırma betimsel tarama modeline dayanmaktadır.

Ayrıca kamu örgütlerinde yönetsel etkinliğe ilişkin çalışan algısı ilişkin çalışanların görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, nicel verilere dayalı genel tarama modelinde ve ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıda değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu bağlamda, belediye çalışanlarının yönetsel etkinliğe katılma isteği arasındaki ilişkiler ile demografik faktörlerin bunlar üzerindeki etkisi belirlenmek istendiğinden dolayı çalışma aynı zamanda ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır (Temel, 2016). Genel tarama modelleri ile tekil ya da ilişkisel taramalar yapılabilir. Çoğu araştırmalarda hem tekil hem de ilişkisel taramalara olanak verecek düzenlemeler yapılabilmektedir. Tekil tarama modeli araştırmalarda, daha çok betimsel istatistik teknikleri gerekli olur. İlişkisel tarama modellerinde, bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz. Ancak, o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesinde yararlı sonuçlar verebilir (Karasar, 2000).

3.5. Evren ve Örneklem

Bu bilimsel çalışmanın temsil ettiği topluma evren denilmektedir. Konya ili Selçuklu Belediyesinde çalışan beyaz yakalı memur ve kadrolu işçi statüsündeki idari personel evreni oluşturmaktadır. Selçuklu Belediyesindeki tesadüfi örneklem seçiminde sadece 193 kişinin anketi değerlendirilebilir nitelikte bulunmuştur.

Bütünü temsilen anket çalışmasına alınan deneklerin oluşturduğu az sayıda bireyden oluşan gruba örneklem denilecektir. Özellikle yerel yönetimler çalışanları gibi büyük evrenleri incelemek maliyet ve zaman kısıtları nedeniyle mümkün olmadığından evreni temsil eden örneklem ile hipotezler ileri sürülmüştür.

Anket analizinde örneklemin evren olarak kabul edilebilmesi için nicelik olarak yeterli miktarda olması ve yapısal olarak evrenle benzerlik arz etmesi gerekmektedir. Anket uygulamasında yeterli sayıda birey olmazsa, anketin seçiminde bilinçli ya da bilinçsiz olarak taraf tutma söz konusu ise, yanlış ya da uygun olmayan yöntemlerle seçilen

bir örneklemeden sonuçlar elde ediliyorsa doğal olarak bu sonuçlara dayanan tahmin ve genellemeler anketin doğruluğu üzerinde yanlış bir etki uyandıracaktır. Bu nedenle bu anket uygulamasının güvenilirliği büyük oranda seçilen örnekleme ve bunun istatistiksel olarak doğru analiz edilmesine bağlıdır (Yılmaz, 2007).

“Kabul edilen örnekleme hatası” örneklem büyüklüğüne etki eden önemli bir faktördür. Kabul edilen örneklem hatası oranı azaldıkça hassas sonuçlar istenmesi nedeniyle gereksinim duyulacak örneklem büyüklüğünün de artmasına sebep olacaktır. (Yılmaz, 2007).

Evren büyüklüğünün Konya ili Selçuklu Belediyesi’nde çalışan beyaz yakalı memur ve kadrolu işçi statüsündeki idari personel evreni (N: 383) olarak kabul edilmesi durumunda % 95 güven seviyesinde, önerilen minimum örneklem sayısı 193 olarak hesaplanmaktadır. Dolayısı ile 193 örneklem sayısının, % 95 güven seviyesinin üzerinde yeterlilik sağladığı, araştırmada örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir.

Evren (N): 383

Örneklem (n): 193

% 95 Güven seviyesindeki hata payı % 5

Araştırma evreni Konya ili merkez Selçuklu Belediyesi’nde görev yapan çalışanlar (mevsimlik ve taşeron çalışanlar hariç tutulmuştur) olarak belirlenmiştir. Selçuklu Belediyesi’nde görev yapan çalışanların sayısı İnsan Kaynakları biriminden alınmıştır. Çalışan sayısı ($\alpha=383$) olarak tespit edilmiştir. Araştırmada Konya ili merkez Selçuklu Belediyesi’nde çalışan personelin oluşturduğu bu evren (n=193) kişiden oluşan çalışan sayısı Tablo 3.1’de görüldüğü üzere evrenden yansız olarak basit tesadüfi örnekleme alma yöntemiyle seçilmiştir.

Tablo 3.1. Evren ve Örneklem Dağılım Tablosu

Konya Merkez İlçe (Personel Sayısı)	Evren (α)	Örneklem (n)
Selçuklu İlçesi (Belediye Çalışanları)	383	193
Toplam	383	193

3.6. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılmak üzere, veri toplama aracı olarak ‘‘Kamu Örgütlerinde Yönetimsel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısı’’ başlıklı ölçek geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme çalışmaları ön uygulaması için Örgütsel Etkinlik 10 madde, İlişkili Performans 5 madde, İş Bağlılığı 8 madde, Yönetişim Uygulamaları 7 madde oluşturulmuştur.

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu toplam iki bölümden ve 39 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde personelin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu ilk bölümde ankete katılanların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim düzeyleri, mesleki eğitim süreleri ve aylık geliri öğrenilmeye çalışılmıştır. Anketin ikinci bölümünde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetişim uygulaması ölçülmek istenmiştir.

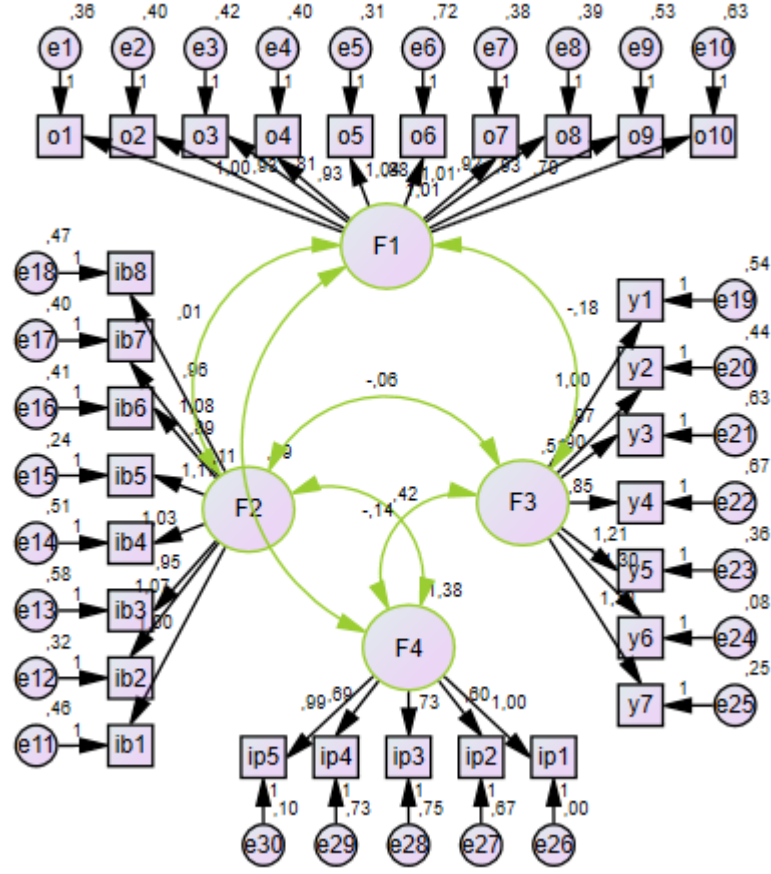
Demografik özellikleri içeren ilk 9 soru; kamu işletmeciliği, belediyelerde tükenmişlik ve değişim, işletmelerde yönetişim olguna bakış konularıyla ilişkili çalışmalar taranarak çalışmanın içeriği ve amacına uygun biçimde tasarlanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda pilot çalışma sonrasında çalışılan birim ve gelir durumuyla ilgili düzeltmeler yapılarak demografik soruların daha net ve kesin sonuçlara ulaşması amaçlanmıştır.

Anketin ikinci bölümden yer alan 1., 2., 3., 4.,5.,6.,7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17.,18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25. sorular hazırlanırken, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim İşletme Bilim Dalı öğrencisi Banu Tuna tarafından yazılan ‘‘ The Influence of Person- Organization Fit on Contextual Performance and Its Impact on Organizational Effectiveness: The Moderating Role of Organizational Climate’’ konulu doktora tezinde yer alan anket sorularından yararlanılmıştır.

Diğer sorular ise yönetişim kavramına yönelik incelemeler yapılarak oluşturulmuştur.

Sosyal medya Facebook üzerinden Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Yönetim ve Organizasyon, Yerel Yönetimler vs. bölüm mezunu yüksek lisans ve doktora yapan öğrencilerin ölçeğin pilot uygulamasını doldurmaları istenmiştir. Bu çabalar sayesinde n=100 kişinin anketi doldurması sağlanmıştır. Ön uygulama sonucunda elde edilen verilerle açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve AMOS grafiği Şekil 3.1’de verilmiştir. Ölçeğe ilişkin iyi uyum indeksi sonuçları ise Tablo 3.2’de yer almaktadır.

AMOS grafiği Şekil 3.1’de “Örgütsel Etkinlik” F1, “İş Bağlılığı” F2, “Yönetişim Uygulaması” F3, “İlişkili Performans” F4 olarak kodlanmıştır.



Şekil 3.1.Kamu Örgütlerinde Yönetimsel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısı Ölçeği Verileri Yapısal Eşitlik Modellemesi (AMOS) Grafiği

Tablo 3.2. Ölçek Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Sonuçları

Model	X ²	Df	P	X ² /df	GFI	SRMR	CFI	RMSEA
Bağımsız Faktörler	642.190	399	.000	1.60	.72	.09	.90	.07

Tablo 3.2’ de görüldüğü üzere p değeri anlamlı çıkmıştır. X²/df değerinin 0 ile 2 arasında olması iyi uyumdur. Analiz sonucu (X²/df=1,60) değeri iyi uyum değeridir. Kalıntılara dayanan uyum indeksi (GFI) ,95 ile 1,0 arasında iyi uyum değeridir. Analiz sonucunda çıkan (GFI=.72) model için başarılı bir sonuçtur ve gözlenen değişkenler arasında yeterince kovaryansın hesaplandığı anlamına gelmektedir. Yine kalıntılara dayalı

uyum indeksi SRMR değeri 0 ile ,10 iyi uyum değeridir. Analiz sonucunda çıkan (SRMR=,09) model için başarılı bir sonuçtur. Bağımsız modele dayanan uyum indeksi (CFI) için ,97 ile 1,0 iyi uyumdur. Ancak ,95 ile ,97 arası değerler kabul edilebilir uyum değerleridir. 1'e yaklaştıkça uyum iyiliğinin arttığını gösterir. Analiz sonucunda çıkan (CFI=,90) model için başarılı bir sonuçtur. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0 ile ,10 arasında iyi uyumdur. Analiz sonucunda çıkan (RMSEA=,07) model için başarılı bir sonuçtur.

Araştırmacı tarafından ölçeğin ön uygulaması sonucu yapılan güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 3.3' de yer almaktadır.

Tablo 3.3.Kamu Örgütlerinde Yönetmel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	N	Crombach (α)
Örgütsel Etkinlik	10	.948
İlişkili Performans	5	.910
İş Bağlılığı	8	.905
Yönetişim Uygulaması	7	.911
Ölçek Geneli (Tüm Boyutlar)	30	.819

Güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 3.3' de incelendiğinde genel olarak ölçek için tüm boyutlarının güvenilir olduğu görülmektedir.

3.7. Verilerin Çözümü

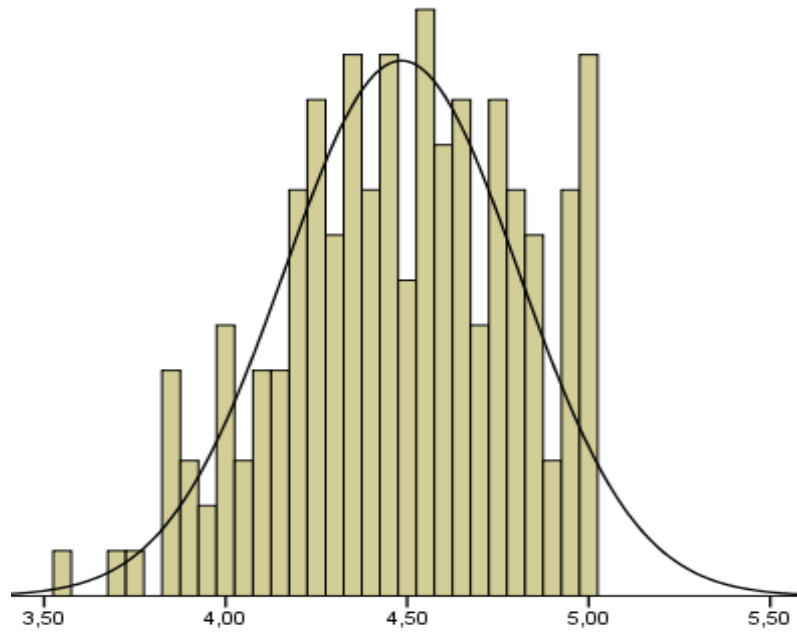
Ölçek aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 22.0 paket programına kaydedilip analiz edilmiştir. Dağılım verilerine ilişkin normallik testi analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.4. Dağılım Verilerinin KS Normallik Testi Analiz Sonuçları

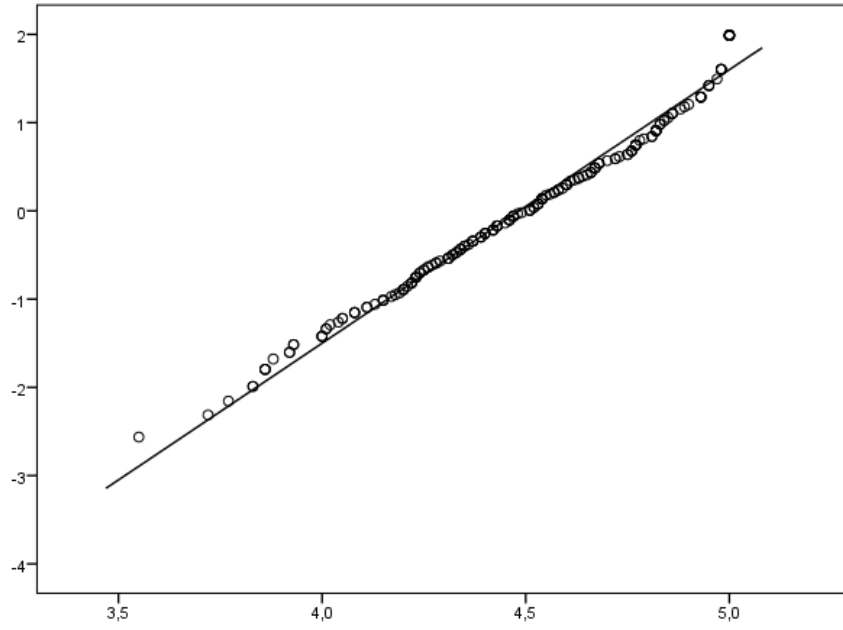
	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Df	Anlamlılık
Dağılım Verileri	,061	193	,082

*p>0.05

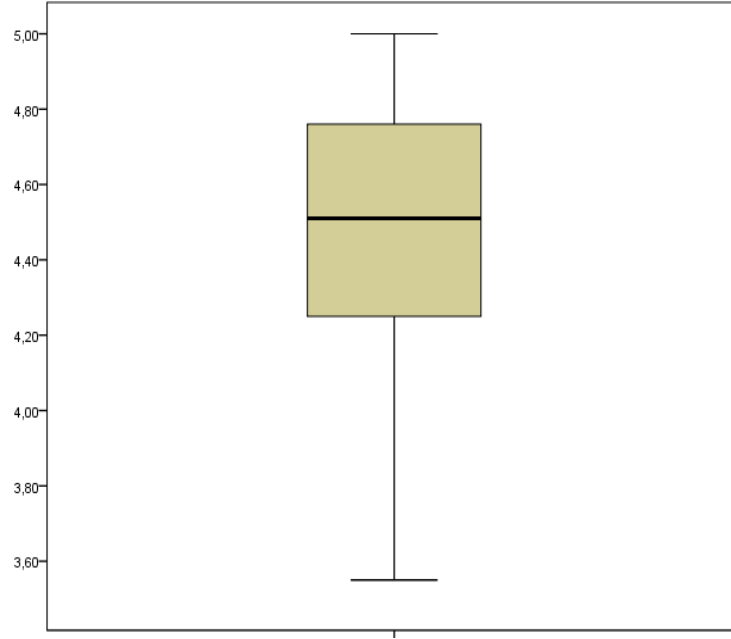
Ölçek geneli KS normallik testi analiz tablosu Tablo 3.4'de görüldüğü üzere ölçüm verilerinin KS testi analiz sonuçları p>0,05 olduğundan ters hipotez gereği veriler KS testine göre normal dağılmaktadır.



Şekil 3.2. Dağılım Verileri Q-Q Pilot Normal Dağılım Grafiği



Şekil 3.3. Dağılım verileri Q-Q pilot normal dağılım grafiği



Şekil 3.4. Dağılım Verileri Uç Değerler (Outliers) Grafiği

Dağılım verileri, frekans dağılım grafiği, q-q pilot grafiği, ve uç değerler grafiği Şekil 3.2-Şekil 3.4’de incelendiğinde bütün ölçüm verilerine ilişkin dağılımların trendsiz, doğrusal olduğu, uç verilerin ise olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.5. Dağılım Verileri Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları

	İstatistik	Standart Hata
Ortalama	4,4840	,02329
Medyan	4,5100	
Varyans	,104	
Standart Sapma	,32270	
Minimum	3,55	
Maksimum	5,00	
Ranj	1,450	
Çarpıklık	-,307	,175
Basıklık	-,540	,349

Tablo 3.5 incelendiğinde çarpıklık değerinin -,307 standart hata değerinin ,175 [- ,307/,175=-1,75] basıklık değerinin -,540 standart hata değerinin ,349 [- ,540/,349=-1,54]

olduğu görülmektedir. Fisher katsayısı değerlerine bakıldığında basıklık ve arpıklık değerleri $\pm 2,58$ arasında olduğundan Tip I ve Tip II hataya düşülmemesi açısından bu veriler için parametrik analiz gerektiren istatistiksel hesaplamaların yapılması gerekmektedir.

Betimsel istatistik gözlem sonuçlarını bazı istatistik ölçülerle betimlemeyi konu edinen istatistik teknik ve yöntemlerini kapsar (Arıı, 1975). Tanımlayıcı istatistikler, ortalama, medyan ve mod gibi merkezi eğilim ölçüleri, standart sapma ve varyans gibi ortalamadan sapma ölçüleri ile arpıklık ve basıklık gibi normalden sapma ölçüleridir (Kalaycı, 2010).

T testi, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır. T test analizlerinde gruplar arası farklılıkların anlamlılık düzeyleri incelenirken tek kuyruklu veya çift kuyruklu olmaları söz konusudur (Kalaycı, 2010).

Tek faktörlü (yönlü) varyans analizi, ilişkisiz iki yada daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir Şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere kullanılır. Bağımlı değişkene ait puanlar en az aralık ölçeğindedir, puanlar bağımlı değişkende etkisi araştırılan faktörün her bir düzeyinde normal dağılım gösterir, ortalama puanları karşılaştıracak örneklemler ilişkisizdir, bağımlı değişkene ilişkin varyanslar her bir örneklem için eşittir varsayımları vardır. En az iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmuşsa, grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda sıklıkla kullanılan testler arasında Tukey HSD, araştırmacı tutucu davranmak istiyorsa Scheffe testi kullanılabilir. Puanların dağılımına ilişkin grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise Dunnett C testi seçilebilir (Büyüköztürk, 2005).

Araştırmanın anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, araştırma sorularına uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

3.8. Ana Sorunsal ve Alt Sorunsallar

Belediye çalışanlarının kamu işletmeciliğine ilişkin örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamalarına yönelik görüşleri arasında cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, eğitim ve çalışılan birim değişkenleri açısından bir farklılık bulunup bulunmadığı, bu değişkenler arasında en yüksek değerlere hangi değişken grubunun sahip olduğunu tespit etmektir.

Bu bağlamda ana sorunsala bağlı olarak alt sorunsallar incelenmek istenmiştir

1.Kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2.Kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.Kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

4.Kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5.Kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

6.Kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve YORUM

4.1. Demografik Bulgular ve Kamu İşletmeciliği Etkinliğine Yönelik Genel Değerlendirmeler

Araştırma, tanımlayıcı demografik soruların yanı sıra; örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamaları başlıkları altında toplanan likert tipi ifadelerle yapılandırılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlara ait cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, ikamet edilen bölge, ve çalışılan birim bilgileri Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

	(f)	(%)
Cinsiyet		
Erkek	121	63,0
Kadın	72	37,0
Toplam	193	100
Medeni Durum		
Evli	144	74,5
Bekar	49	25,5
Toplam	193	100
Yaş		
20-29 Yaş	31	16,1
30-39 Yaş	56	29,2
40-49 Yaş	55	28,6
50 Yaş ve Üzeri	51	26,0
Toplam	193	100
Eğitim Durumu		
Lise	70	36,5
Ön Lisans	36	18,8
Lisans	56	28,6
Lisansüstü	31	16,1
Toplam	193	100
İkamet Edilen Belediye		
Selçuklu	167	86,5
Meram	8	4,2
Karatay	18	9,4
Toplam	193	100

Araştırmaya katılan çalışanların %63'ü erkek, %37' si kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durum açısından görüşlerine başvuru alan çalışanların %74,5'i evli, %25,5'i ise bekârdır. Yaş değişkeni dağılımlarının % 16,1'ini 20-29 yaş % 29,2'sini 30-39 yaş % 28,6'sını 40-49 yaş % 26,0'ını 50 yaş ve üzeri oluşturmaktadır. Eğitim durumu değişkeni dağılımlarının % 36,5'ini lise % 18,8'ini ön lisans % 28,6'sını lisans % 16,1'ini lisansüstü oluşturmaktadır. Gelir durum değişkenininin % 40,1'ini 2001-3000 TL % 20,3'ünü 3001-4000 TL % 22,9'unu 4001-5000 TL % 16,7'sini 5001 TL ve üzeri gelir oluşturmaktadır. Çalışanların ikamet ettikleri belediye değişkeni dağılımlarının % 86,5'ini Selçuklu % 4,2'sini Meram % 9,4'ünü Karatay oluşturmaktadır.

Tablo 4.2. Araştırma Kapsamında Birimlerde Çalışan Personelin Dağılımı

Birimler (Müdürlükler)	Yüzde	Frekans	Kümülatif Yüzde
Mali Hizmetler	29	14,6	14,6
İnsan Kaynakları	17	8,9	23,4
Emlak ve İstimlak	22	11,5	34,9
Fen İşleri	32	16,7	51,6
İmar ve Şehircilik	23	12,0	63,5
Park ve Bahçeler	25	13,0	76,6
Zabıta	24	12,5	89,1
Yazı İşleri	21	10,9	100,0
TOPLAM	193	100,0	

Tablo 4.2'de araştırma kapsamında görüşleri değerlendirmeye alınan belediye çalışanlarının birimlere göre dağılımı gösterilmiştir. Çalışılan birim değişkenininin % 14,6'sını mali hizmetler müdürlüğü % 8,9'unu insan kaynakları müdürlüğü % 11,5'ini emlak ve istimlak müdürlüğü % 16,7'sini fen işleri müdürlüğü % 12,0'ını imar ve şehircilik müdürlüğü % 13,0'ını park ve bahçeler müdürlüğü % 12,5'ini zabıta müdürlüğü % 10,9'unu yazı işleri müdürlüğü oluşturmaktadır.

Bu bölümde katılımcıların görüşleri genel olarak örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamaları likert tipi soru yanıtları ortalamalar açısından değerlendirilmiştir.

Tablo 4.3-Katılımcıların Örgütsel Etkinlik Görüş Ortalamaları

Örgütsel Etkinlik					
	N	Min	Max	Ortalama	Std. Sapma
Üst yönetimimiz geleceği düşünerek, belediye amaçlarını doğru yönlendirmektedir.	193	2,00	5,00	4,4115	,67294
Üst yönetim 'kalite' anlayışına çok önem vermektedir.	193	2,00	5,00	4,4948	,56045
Belediyemizin önümüzdeki beş yıl için stratejik planı hazırdır.	193	1,00	5,00	4,3542	,76547
Belediyemiz çalışanları kurumun stratejik amaçlarını kavramışlardır.	193	2,00	5,00	4,3594	,71704
Belediye kararlarını belirlerken, paydaşlarımızın düşüncelerini dikkate alırız.	193	2,00	5,00	4,4375	,63596
Belediyemiz, yüksek bir potansiyele ulaşabilmeleri için çalışanlarını yetiştirmektedir.	193	3,00	5,00	4,5781	,54546
Belediyemiz, çalışanların değerlendirilmesinde adil ve doğru bir prosedür kullanmaktadır.	193	2,00	5,00	4,5313	,57801
Belediyemizin finansal performansı diğer belediyelerden daha iyidir.	193	3,00	5,00	4,5677	,57487
Belediyemiz, çalışanların değerlendirilmesinde adil ve doğru bir prosedür kullanmaktadır.	193	1,00	5,00	4,3333	,82076
Kurum imajımız diğer belediyelerden daha iyidir.	193	2,00	5,00	4,5469	,53943

Tablo 4.3'te belediye çalışanlarının Örgütsel Etkinlik boyutuyla ilişkili yargılara genel olarak ne düzeyde katıldıkları ifade ortalamaları şeklinde gösterilmiştir. Tablo 4.3' de görüldüğü üzere Örgütsel Etkinlik boyutu içerisinde 4,5781 değer ortalaması ile en yüksek katılımın "Belediyemiz, yüksek bir potansiyele ulaşabilmeleri için çalışanlarını yetiştirmektedir." şeklinde ifade edilen yargıya olduğu görülmektedir. Yine Örgütsel Etkinlik Boyutu içerisinde en düşük değer değerlendirme prosedürlerine ilişkin ifadeye yoğunlaştığı görülmektedir. Dolayısı ile bu boyut içerisinde örgütsel etkinliğin daha üst noktalara taşınması ve amaçlara ulaşma düzeyinin yükseltilmesi için çalışanların değerlendirilmesinde daha objektif araçların kullanılmasını gerekli kılmaktadır.

Tablo 4.4-Katılımcıların İlişkili Performans Görüş Ortalamaları

İlişkili Performans					
	N	Min	Max	Ortalama	Std. Sapma
Görev alanımla ilgili işleri yaparken büyük bir heves ve gayret içerisindeyim.	193	3,00	5,00	4,5417	,53986
Görev alanımla ilgili olmayan işleri de yapmakta gönüllü olmuştum.	193	2,00	5,00	4,5469	,52964
Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla işbirliği içerisinde çalışmaktayım.	193	1,00	5,00	4,6094	,67763
Kurum kurallarını ve prosedürlerini onaylamakta ve bunlara uyum göstermekteyim.	193	2,00	5,00	4,4271	,69017
Kurum hedeflerini onaylamakta, savunmakta ve desteklemekteyim.	193	2,00	5,00	4,3750	,61822

Tablo 4.4'te çalışanların ilişkili performans ifadelerine katılım düzeyleri genel olarak o ifadeye katılım ortalamaları ile gösterilmiştir. Çalışanların bu boyut içerisinde en yüksek katılım görüşü belirttikleri ifade yardımlaşma ve işbirliği temalarının yer aldığı "Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla işbirliği içerisinde çalışmaktayım." yargısı olduğu görülmektedir. İlişkili performans boyutu içerisinde 4,4271 değeri ile en düşük ortalamaya sahip olan ifadenin kural ve prosedürlerin benimsenmesiyle ilişkili yargı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kurum içerisindeki kural ve prosedürlerin katılımcı yönetim anlayışıyla çalışanlara benimsetilmesi önem arz etmektedir.

Tablo 4.5-Katılımcıların İş Bağlılığı Görüş Ortalamaları

İş Bağlılığı					
	N	Min	Max	Ortalama	Std. Sapma
Yaptığım işi anlamlı ve amaç dolu buluyorum	193	3,00	5,00	4,5417	,53986
İşimde kendimi güçlü ve gayretli hissediyorum.	193	2,00	5,00	4,5469	,52964
İşim bana heyecan veriyor	193	1,00	5,00	4,4167	,76119
Yoğun bir şekilde çalıştığımda kendimi mutlu hissediyorum.	193	2,00	5,00	4,4271	,69017
Yaptığım işle gurur duyuyorum.	193	2,00	5,00	4,4323	,63543
Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.	193	3,00	5,00	4,5573	,54806
Çalışırken işten başka bir şey düşünmem	193	2,00	5,00	4,5052	,56972
İşimde zihinsel açıdan oldukça esneğim	193	3,00	5,00	4,5781	,56433

Tablo 4.5'te belediye çalışanlarının İş Bağlılığı boyutuyla ilişkili yargılara genel olarak ne düzeyde katıldıkları ifade ortalamaları şeklinde gösterilmiştir. Bu boyut içerisinde yer alan "İşimde zihinsel açıdan oldukça esneğim." ifadesi 4,5781 değeri ile en yüksek katılım ortalamasına sahiptir. Aynı kapsamda yer alan "Yoğun bir şekilde çalıştığımda kendimi mutlu hissediyorum." ifadesi ise en düşük katılım ortalamasına sahip yargı olarak görülmektedir. Dolayısı ile iş yoğunluğunun çalışanlarının iş tatminini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Tablo 4.6-Katılımcıların Yönetişim Uygulaması Görüş Ortalamaları

Yönetişim Uygulaması					
	N	Min	Max	Ortalama	Std. Sapma
Belediyemizde sorun çözme, değişime uyum ve yenilikçilik açısından geliştirici yöntemler uygulanmaktadır. (Örn: Beyin Fırtınası)	193	2,00	5,00	4,4115	,67294
Belediyemizde çalışanları motive edici davranış ve uygulamalara önem verilmektedir.	193	3,00	5,00	4,5417	,53986
Belediyemizde örgüt kültürünün önemi ve etkisi bilinmektedir.	193	2,00	5,00	4,5469	,52964
Belediyemizde insan odaklı bir yönetim uygulanmaktadır	193	1,00	5,00	4,4167	,76119
Belediyemizde kariyer olanakları istenilen düzeydedir	193	2,00	5,00	4,4271	,69017
Belediyemiz açık sistem anlayışına göre yönetilmektedir	193	2,00	5,00	4,4323	,63543
Belediyemizde karşılıklı etkileşime dayalı bir yönetim icra edilmektedir.	193	2,00	5,00	4,5313	,57801

Tablo 4.6'da çalışanların Yönetişim Uygulaması ifadelerine katılım düzeyleri genel olarak o ifadeye katılım ortalamaları ile gösterilmiştir. Çalışanların bu boyut içerisinde en yüksek katılım görüşü belirttikleri ifade örgüt kültürü temasının yer aldığı " Belediyemizde örgüt kültürünün önemi ve etkisi bilinmektedir." şeklinde kurgulanan yargısıdır. Yönetişim Uygulaması boyutu içerisinde **4,4115** değeri ile en düşük ortalamaya sahip olan ifadenin kariyer olanakları ile ilgili " Belediyemizde sorun çözme, değişime uyum ve yenilikçilik açısından geliştirici yöntemler uygulanmaktadır." şeklindeki ifade olan katılım düzeyi olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda objektif ve uygulanabilir bir takım prosedürler aracılığıyla kariyer planlarının yapılandırılması kamu işletmeciliği etkinliğini artırmada kullanılacak önemli araçlar arasında sayılmaktadır.

Tablo 4.7-Katılımcıların Kamu İşletmeciliği Etkinliği Hakkındaki Görüşlerinin Farklı Birim Ortalamalarına Göre karşılaştırılması

Birim (Müdürlükler)		Örgütsel Etkinlik	İş Bağlılığı	Yönetişim Uygulaması	İlişkili Performans
Mali Hizmetler	Ortalama	4,3679	4,3871	4,4039	4,3857
	Std.Sapma	,31746	,32447	,37051	,38846
İnsan Kaynakları	Ortalama	4,5118	4,5682	4,4535	4,4235
	Std.Sapma	,21472	,28247	,35447	,42357
Emlak ve İstimlak	Ortalama	4,4500	4,5018	4,4868	4,5455
	Std.Sapma	,33058	,34916	,37808	,35554
Fen İşleri	Ortalama	4,4656	4,5056	4,4463	4,5188
	Std.Sapma	,27546	,31660	,31954	,34024
İmar ve Şehircilik	Ortalama	4,5565	4,5670	4,5400	4,5826
	Std.Sapma	,38237	,36631	,43522	,47830
Park ve Bahçeler	Ortalama	4,3880	4,5164	4,4744	4,5200
	Std.Sapma	,39615	,40654	,43956	,42426
Zabıta	Ortalama	4,5417	4,5333	4,5363	4,5333
	Std.Sapma	,27174	,32951	,35851	,37610
Yazı İşleri	Ortalama	4,4429	4,4781	4,4557	4,4857
	Std.Sapma	,18593	,24901	,23284	,28685
TOPLAM	Ortalama	4,4615	4,5027	4,4726	4,5000
	Std.Sapma	,30932	,33178	,36252	,38397

Belediye örgütünün farklı birimlerinde çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamaları başlıkları altında toplanan ifade gruplarına yönelik görüş ortalamaları Tablo 4.7'de gösterilmiştir. Örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamaları başlıkları altında toplanan ifade gruplarına yönelik genel katılım ortalamaları değerlendirildiğinde en yüksek katılımın İmar ve Şehircilik Müdürlüğü çalışanlarına ait olduğu görülmektedir. Farklı boyutlar birimler açısından değerlendirildiğinde Örgütsel Etkinlik boyutu ifadelerine en yüksek katılımın İmar ve Şehircilik Müdürlüğü; İş Bağlılığı boyutu ifadelerine en yüksek katılımın İnsan Kaynakları Müdürlüğü; Yönetişim Uygulaması boyutu ifadelerine en yüksek katılımın İmar ve Şehircilik Müdürlüğü; İlişkili Performans boyutu ifadelerine en yüksek katılımın yine İmar ve Şehircilik Müdürlüğü'ne ait olduğu görülmektedir.

4.2. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı, Yönetişim Uygulaması Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ve Yorumlar

Kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması arasında anlamlı ilişkiye ait “basit korelasyon” analizi yapılmıştır. Tablo 4.8’de basit korelasyon analiz sonuçları yer almaktadır.

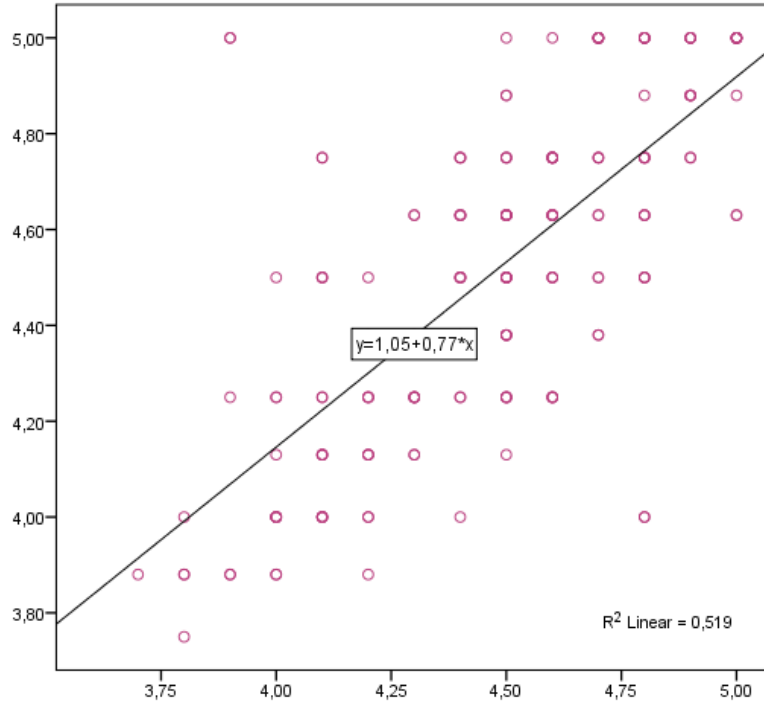
Tablo 4.8. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı, Yönetişim Uygulaması Puanları Arasında Basit Korelasyon Analiz Sonuçları

		(F1)	(F2)	(F3)	(F4)
İş Bağlılığı (F1)	Korelasyon	1			
	Anlamlılık				
	N	193			
Örgütsel Etkinlik (F2)	Korelasyon	,721**	1		
	Anlamlılık	,000			
	N	193	193		
Yönetişim Uygulaması (F3)	Korelasyon	,862**	,791**	1	
	Anlamlılık	,000	,000		
	N	193	193	193	
İlişkili Performans (F4)	Korelasyon	,859**	,711**	,919**	1
	Anlamlılık	,000	,000	,000	
	N	193	193	193	

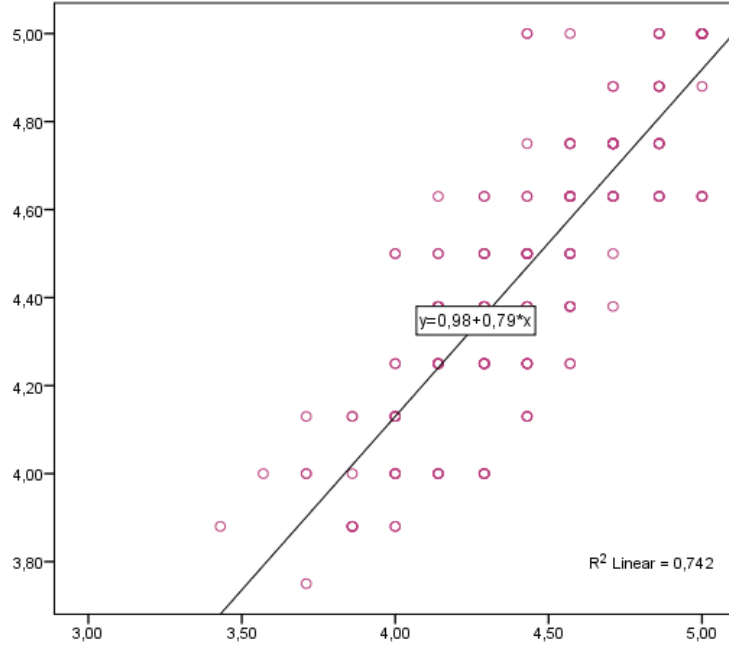
** $p < 0,01$ (Pearson Korelasyon)

Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması arasında anlamlı ilişkiye ait Pearson korelasyon katsayısı ve anlamlılığına bakıldığında; iş bağlılığı ile örgütsel etkinlik arasında [$r_{xy}=.721$, $p < 0.01$] pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. İş bağlılığı ile yönetim uygulaması arasında [$r_{xy}=.862$, $p < 0.01$] pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. İş bağlılığı ile ilişkili performans arasında [$r_{xy}=.859$, $p < 0.01$] pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel etkinlik ile yönetim uygulaması arasında [$r_{xy}=.791$, $p < 0.01$] pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel etkinlik ile ilişkili performans arasında [$r_{xy}=.711$, $p < 0.01$] pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Yönetişim uygulaması ile ilişkili performans arasında [$r_{xy}=.919$, $p < 0.01$] pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

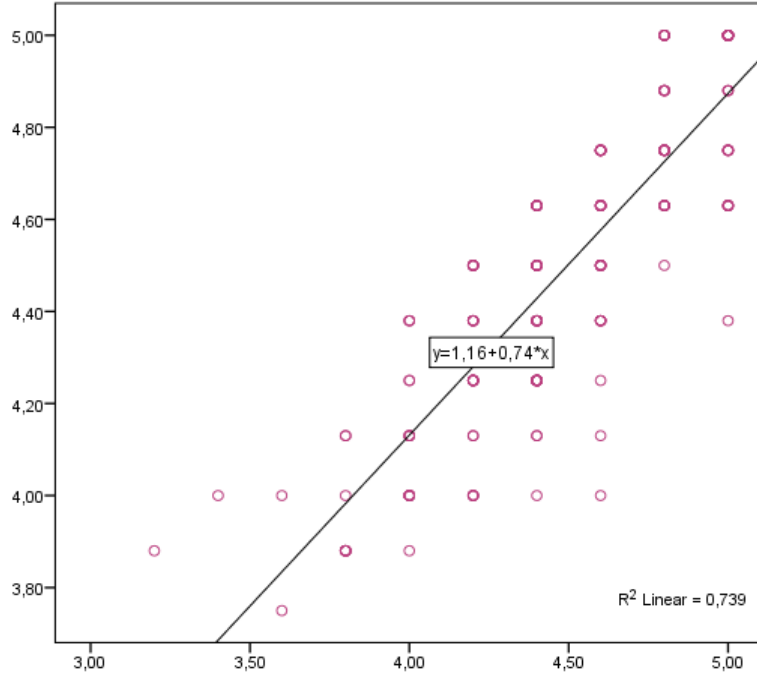
Değişkenler arasındaki ilişkilerin betimlenmesinde korelasyonel istatistikler kullanılır. Korelasyon analiz sonuçları iki ilişki arasında doğrudan bir neden-sonuç ilişkisini açıklayamaz. Ancak değişkenler arasındaki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesini sağlamayı kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle kamusal örgütlerde yönetsel etkinlik ve yönetsel verimlilik arasında yüksek ve anlamlı bir ilişki vardır. Determinasyon katsayıları ve ilişki grafikleri aşağıda yer almaktadır.



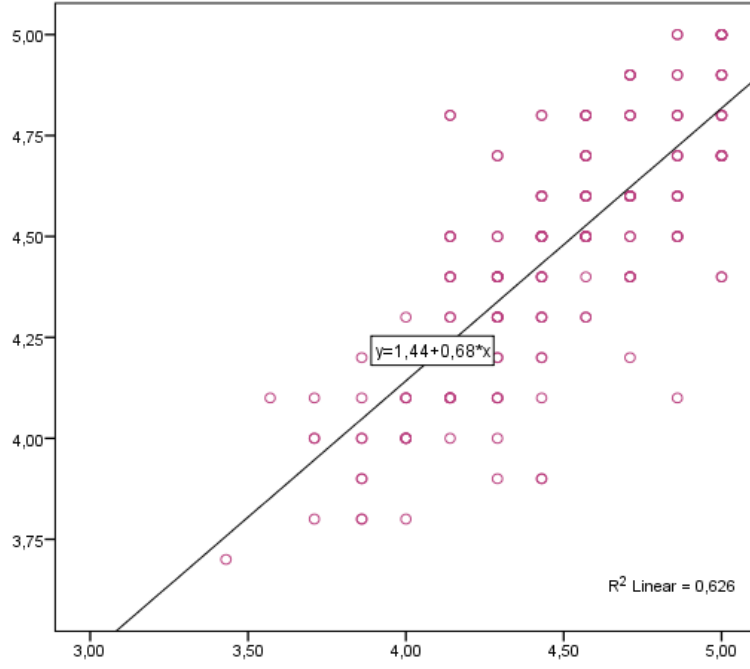
Şekil 4.1. İş bağılılığı ile örgütsel etkinlik arasındaki ilişki grafiği



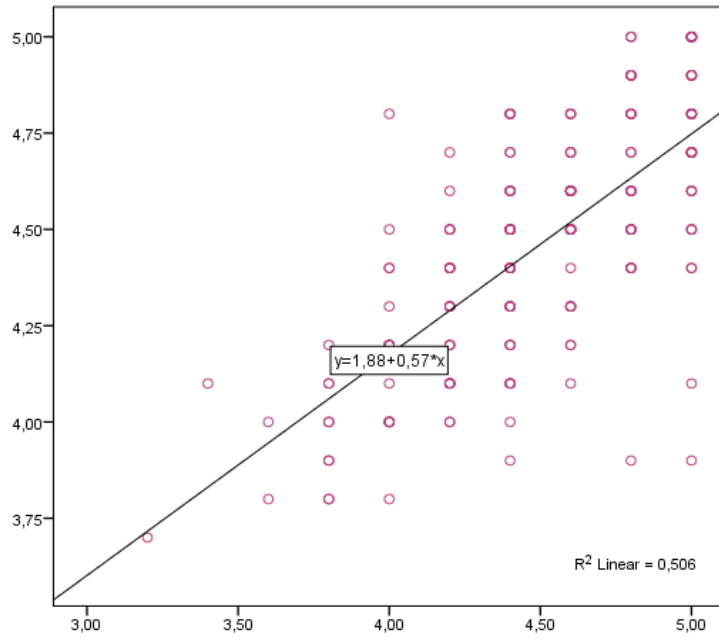
Şekil 4.2. İş bağlılığı ile yönetim uygulamaları arasındaki ilişki grafiği



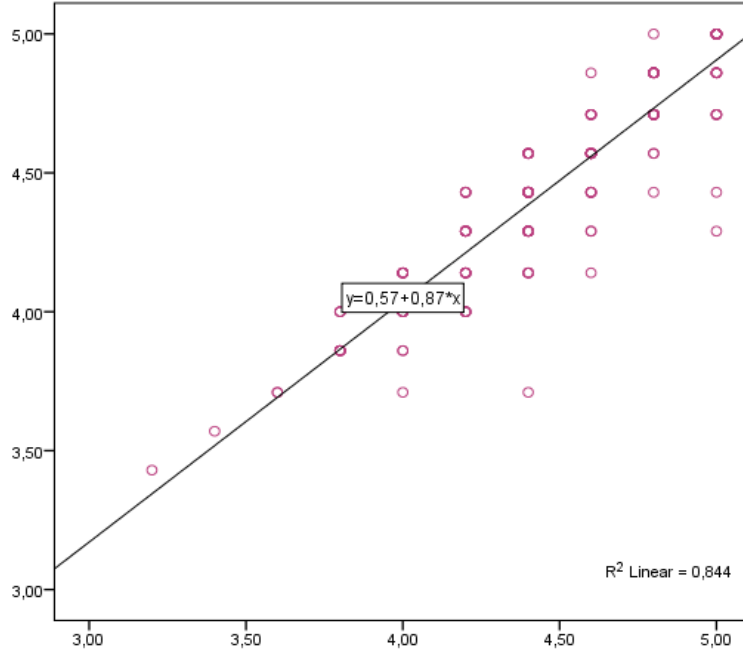
Şekil 4.3. İş Bağlılığı ile İlişkili Performans Arasındaki İlişki Grafiği



Şekil 4.4. Örgütsel etkinlik ile yönetim uygulamaları arasındaki ilişki grafiği



Şekil 4.5. Örgütsel Etkinlik ile İlişkili Performans Arasındaki İlişki Grafiği



Şekil 4.6. Yönetişim Uygulamaları İle İlişkili Performans Arasındaki İlişki Grafiği

Şekil 4.1 incelendiğine iş bağlılığının % 52'sinin örgütsel etkinlik ile açıklandığı görülmektedir. Şekil 4.2 incelendiğinde iş bağlılığının % 74'ünün yönetim uygulamaları ile açıklandığı görülmektedir. Şekil 4.3 incelendiğinde iş bağlılığının % 74'ünün ilişkili performans ile açıklandığı görülmektedir. Şekil 4.4. incelendiğinde örgütsel etkinliğin % 63'ünün yönetim uygulamaları ile açıklandığı görülmektedir. Şekil 4.5 incelendiğinde örgütsel etkinliği % 51'inin ilişkili performans ile açıklandığı görülmektedir. Şekil 4.6 incelendiğinde ise yönetim uygulamalarının % 84'ünün ilişkili performans ile açıklandığı görülmektedir.

4.3. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.9 ve Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Cinsiyet Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	ss	Sem
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	Erkek	121	4,51	0,33	0,03
	Kadın	72	4,49	0,34	0,04
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	Erkek	121	4,48	0,30	0,03
	Kadın	72	4,43	0,32	0,04
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	Erkek	121	4,49	0,34	0,03
	Kadın	72	4,45	0,40	0,05
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	Erkek	121	4,51	0,36	0,03
	Kadın	72	4,48	0,42	0,05

Analiz sonuçlarına göre İş Bağlılığı ölçüm verilerine ilişkin cinsiyeti erkek olan 121 katılımcının ortalaması $4,51 \pm 0,33$ cinsiyeti kadın olan 72 katılımcının ortalaması $4,49 \pm 0,34$ 'dür. Örgütsel Etkinlik ölçüm verilerine ilişkin cinsiyeti erkek olan 121 katılımcının ortalaması $4,48 \pm 0,30$ cinsiyeti kadın olan 72 katılımcının ortalaması $4,43 \pm 0,32$ 'dir. Yönetişim Uygulamaları ölçüm verilerine ilişkin cinsiyeti erkek olan 121 katılımcının ortalaması $4,49 \pm 0,34$ cinsiyeti kadın olan 72 katılımcının ortalaması $4,45 \pm 0,40$ 'dır. İlişkili Performans ölçüm verilerine ilişkin cinsiyeti erkek olan 121 katılımcının ortalaması $4,51 \pm 0,36$ cinsiyeti kadın olan 72 katılımcının ortalaması $4,48 \pm 0,42$ 'dir. Ortalama puanlara bakıldığında tüm ölçüm verilerinde puanlar birbirine yakın olmakla beraber; iş bağlılığı ve ilişkili performans ölçüm verilerinde erkek çalışanların lehine bir artış vardır. Standart sapma puanlarında ise grup farklılaşmaları yoktur. Grup ortalamaları arasındaki farklılıklara ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. Cinsiyet Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem T testi Analiz Sonuçları

		F	p	T	df	p
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	Eşit Dağılım	,058	,809	,301	190,764	
	Eşit Olmayan Dağılım			,298	142,563,766	
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	Eşit Dağılım	,258	,612	1,095	190,275	
	Eşit Olmayan Dağılım			1,080	140,769,282	
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	Eşit Dağılım	2,997	,085	,630	190,529	
	Eşit Olmayan Dağılım			,603	127,686,547	
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	Eşit Dağılım	1,933	,166	,583	190,561	
	Eşit Olmayan Dağılım			,558	128,156,577	

*p<0.05

Levene testi sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans ölçüm verilerinde varyans homojenliğinin sağlandığı ($p>0.05$) görülmektedir. Bu nedenle tüm ölçüm verileri için eşit dağılım satırındaki veriler istatistiksel olarak baz alınacaktır. İş Bağlılığı ölçüm verileri [$t_{190}=.301$, $p>0.05$] Örgütsel Etkinlik ölçüm verileri [$t_{190}=1.095$, $p>0.05$] Yönetişim Uygulamaları ölçüm verileri [$t_{190}=.630$, $p>0.05$] İlişkili Performans ölçüm verileri [$t_{190}=.583$, $p>0.05$] % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilerek, alternatif hipotez red edilmiştir.

H0= Çalışanların cinsiyet değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık yoktur.

H1= Çalışanların cinsiyet değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık vardır.

H0 hipotezi kabul, H1 hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması ortalamaları arasında cinsiyete göre anlamlı bir görüş farklılığı bulunmamaktadır.

4.4. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.11 ve Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Medeni Durum Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları

	Medeni Durum	N	X	ss	sem
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	Evli	144	4,51	0,32	0,03
	Bekâr	49	4,48	0,35	0,05
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	Evli	144	4,47	0,30	0,03
	Bekâr	49	4,44	0,34	0,05
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	Evli	144	4,48	0,34	0,03
	Bekâr	49	4,44	0,43	0,06
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	Evli	144	4,52	0,35	0,03
	Bekâr	49	4,44	0,48	0,07

Analiz sonuçlarına göre İş Bağlılığı ölçüm verilerine ilişkin medeni durumu evli olan 144 katılımcının ortalaması $4,51\pm 0,32$ medeni durumu bekar olan 49 katılımcının ortalaması $4,48\pm 0,35$ ’dir. Örgütsel Etkinlik ölçüm verilerine ilişkin medeni durumu evli olan 144 katılımcının ortalaması $4,47\pm 0,30$ medeni durumu bekar olan 49 katılımcının ortalaması $4,44\pm 0,34$ ’dür. Yönetişim Uygulamaları ölçüm verilerine ilişkin medeni durumu evli olan 144 katılımcının ortalaması $4,48\pm 0,34$ medeni durumu bekar olan 49 katılımcının ortalaması $4,44\pm 0,43$ ’dür. İlişkili Performans ölçüm verilerine ilişkin medeni durumu evli olan 144 katılımcının ortalaması $4,52\pm 0,35$ medeni durumu bekar olan 49 katılımcının ortalaması $4,44\pm 0,38$ ’dir. Ortalama puanlara bakıldığında tüm ölçüm verilerinde puanlar birbirine yakın olmakla beraber; iş bağlılığı ve ilişkili performans ölçüm verilerinde evli çalışanların lehine bir artış vardır. Standart sapma puanlarında ise grup farklılaşmaları yoktur. Grup ortalamaları arasındaki farklılıklara ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Medeni Durum Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklemeler

T Testi Analiz Sonuçları

		F	p	T	df	p
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	Eşit Dağılım	,535	,465	,513	190,609	
	Eşit Olmayan Dağılım			,492	77,533,624	
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	Eşit Dağılım	,831	,363	,647	190,518	
	Eşit Olmayan Dağılım			,611	75,708,543	
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	Eşit Dağılım	5,241	,023	,709	190,479	
	Eşit Olmayan Dağılım			,630	69,311,531	
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	Eşit Dağılım	9,646	,0021	,165	190,245	
	Eşit Olmayan Dağılım			1,000	66,242,321	

*p<0.05

Levene testi sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı, örgütsel etkinlik ölçüm verilerinde varyans homojenliğinin sağlandığı ($p>0.05$) ancak yönetim uygulamaları ve ilişkili performans ölçüm verilerinde varyans homojenliğinin sağlanmadığı ($p<0.05$) görülmektedir. Bu nedenle iş bağlılığı, örgütsel etkinlik ölçüm verilerinde eşit dağılım satırındaki veriler; yönetim uygulamaları ve ilişkili performans ölçüm verilerinde eşit olmayan dağılım verileri istatistiksel olarak baz alınacaktır. İş Bağlılığı ölçüm verileri [$t_{190}=.513$, $p>0.05$] Örgütsel Etkinlik ölçüm verileri [$t_{190}=.647$, $p>0.05$] Yönetişim Uygulamaları ölçüm verileri [$t_{190}=.630$, $p>0.05$] İlişkili Performans ölçüm verileri [$t_{190}=1.000$, $p>0.05$] % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05'ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilerek, alternatif hipotez red edilmiştir.

H0= Çalışanların medeni durum değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık yoktur.

H1= Çalışanların medeni durum değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık vardır.

H0 hipotezi kabul, H1 hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması ortalamaları arasında cinsiyete göre anlamlı bir görüş farklılığı bulunmamaktadır.

4.5. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların yaş değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.13 ve Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.13. Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları

	n	X	ss	sem	
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	20-29 Yaş	31	4,51	0,36	0,06
	30-39 Yaş	56	4,47	0,32	0,04
	40-49 Yaş	55	4,50	0,34	0,05
	50 Yaş ve Üzeri	51	4,54	0,32	0,05
	Toplam	193	4,50	0,33	0,02
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	20-29 Yaş	31	4,38	0,34	0,06
	30-39 Yaş	56	4,43	0,26	0,03
	40-49 Yaş	55	4,47	0,32	0,04
	50 Yaş ve Üzeri	51	4,53	0,31	0,04
	Toplam	193	4,46	0,31	0,02
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	20-29 Yaş	31	4,42	0,37	0,07
	30-39 Yaş	56	4,46	0,31	0,04
	40-49 Yaş	55	4,47	0,37	0,05
	50 Yaş ve Üzeri	51	4,53	0,40	0,06
	Toplam	193	4,47	0,36	0,03
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	20-29 Yaş	31	4,45	0,38	0,07
	30-39 Yaş	56	4,48	0,31	0,04
	40-49 Yaş	55	4,49	0,43	0,06
	50 Yaş ve Üzeri	51	4,56	0,41	0,06
	Toplam	193	4,50	0,38	0,03

Analiz sonuçlarına göre İş Bağlılığı ölçüm verilerine ilişkin yaşı 20-29 aralığında olan 31 katılımcının ortalaması $4,51\pm 0,36$ yaşı 30-39 aralığında olan 56 katılımcının ortalaması $4,47\pm 0,32$ yaşı 40-49 aralığında olan 55 katılımcının ortalaması $4,50\pm 0,34$ yaşı 50 ve üzeri olan 51 katılımcının ortalaması $4,54\pm 0,32$ ’dir. Örgütsel Etkinlik ölçüm verilerine ilişkin yaşı 20-29 aralığında olan 31 katılımcının ortalaması $4,38\pm 0,34$ yaşı 30-39 aralığında olan 56 katılımcının ortalaması $4,43\pm 0,26$ yaşı 40-49 aralığında olan 55

katılımcının ortalaması $4,47\pm 0,32$ yaşı 51 ve üzeri olan 51 katılımcının ortalaması $4,53\pm 0,31$ 'dir. Yönetişim Uygulamaları ölçüm verilerine ilişkin yaşı 20-29 aralığında olan 31 katılımcının ortalaması $4,42\pm 0,37$ yaşı 30-39 aralığında olan 56 katılımcının ortalaması $4,46\pm 0,31$ yaşı 40-49 aralığında olan 55 katılımcının ortalaması $4,47\pm 0,37$ yaşı 51 ve üzeri olan 51 katılımcının ortalaması $4,53\pm 0,40$ 'dır. İlişkili Performans ölçüm verilerine ilişkin yaşı 20-29 aralığında olan 31 katılımcının ortalaması $4,45\pm 0,38$ yaşı 30-39 aralığında olan 56 katılımcının ortalaması $4,48\pm 0,31$ yaşı 40-49 aralığında olan 55 katılımcının ortalaması $4,49\pm 0,43$ yaşı 51 ve üzeri olan 51 katılımcının ortalaması $4,56\pm 0,41$ 'dir. Ortalamalar genel olarak incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verilerinde bütün boyutlar için 51 yaş ve üzeri çalışanların lehine bir artış gösterdiği görülmektedir.

Yaş gruplarına ilişkin varyansların homojenliği testi analiz sonuçları Tablo 4.14'de yer almaktadır.

Tablo 4.14. Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Levene Testi Sonuçları

	Levene İstatistik	df1	df2	p
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	,241	3	188	,868
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	1,917	3	188	,128
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	1,800	3	188	,149
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	2,510	3	188	,060

* $p>0.05$

Levene istatistik sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verilerinde varyans homojenliğinin sağlandığı ($p>0.05$) görülmektedir.

Yaş grup ortalamaları arasındaki farklılıklara ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15. Yaş Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

		KT	df	KO	F	p
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	Gruplararası	,130	3	,043	,391,760	
	Grupiçi	20,895188	,111			
	Toplam	21,025191				
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	Gruplararası	,476	3	,1591,675,174		
	Grupiçi	17,799188	,095			
	Toplam	18,275191				
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	Gruplararası	,234	3	,078	,589,623	
	Grupiçi	24,868188	,132			
	Toplam	25,101191				
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	Gruplararası	,275	3	,092	,618,604	
	Grupiçi	27,885188	,148			
	Toplam	28,160191				

* p<0.05

Tablo 4.9 ANOVA tablosu çalışanların yaş değişkeni grupları arasında bir farklılığın olup olmadığını test etmektedir. İş Bağlılığı ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.391$, $p>0.05$] Örgütsel Etkinlik ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.675$, $p>0.05$] Yönetişim Uygulamaları ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.589$, $p>0.05$] İlişkili Performans ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.618$ % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05’ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilip, alternatif hipotez red edilmiştir.

H0= Çalışanların yaş değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık yoktur.

H1= Çalışanların yaş değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık vardır.

H0 hipotezi kabul, H1 hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması ortalamaları arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir görüş farklılığı bulunmamaktadır.

4.6. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.16 Tablo 4.17 ve Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.16. Eğitim Düzeyi Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analiz Sonuçları

		n	X	ss	sem
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	Lise	70	4,46	0,32	0,04
	Ön Lisans	36	4,60	0,28	0,05
	Lisans	56	4,49	0,34	0,05
	Lisansüstü	31	4,53	0,39	0,07
	Toplam	193	4,50	0,33	0,02
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	Lise	70	4,41	0,28	0,03
	Ön Lisans	36	4,53	0,27	0,05
	Lisans	56	4,48	0,33	0,04
	Lisansüstü	31	4,46	0,38	0,07
	Toplam	193	4,46	0,31	0,02
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	Lise	70	4,44	0,34	0,04
	Ön Lisans	36	4,56	0,32	0,05
	Lisans	56	4,47	0,40	0,05
	Lisansüstü	31	4,46	0,38	0,07
	Toplam	193	4,47	0,36	0,03
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	Lise	70	4,45	0,39	0,05
	Ön Lisans	36	4,59	0,34	0,06
	Lisans	56	4,48	0,40	0,05
	Lisansüstü	31	4,56	0,38	0,07
	Toplam	193	4,50	0,38	0,03

Analiz sonuçlarına göre İş Bağlılığı ölçüm verilerine ilişkin eğitim düzeyi lise olan 70 katılımcının ortalaması $4,46 \pm 0,32$ eğitim düzeyi ön lisans olan 36 katılımcının ortalaması $4,60 \pm 0,28$ eğitim düzeyi lisans olan 56 katılımcının ortalaması $4,49 \pm 0,34$ eğitim düzeyi lisansüstü olan 31 katılımcının ortalaması $4,53 \pm 0,39$ ’dur. Örgütsel Etkinlik ölçüm verilerine ilişkin eğitim düzeyi lise olan 70 katılımcının ortalaması $4,41 \pm 0,28$ eğitim

düzeyi ön lisans olan 36 katılımcının ortalaması $4,53\pm 0,27$ eğitim düzeyi lisans olan 55 katılımcının ortalaması $4,48\pm 0,33$ eğitim düzeyi lisansüstü olan 31 katılımcının ortalaması $4,46\pm 0,38$ 'dir. Yönetişim Uygulamaları ölçüm verilerine ilişkin eğitim düzeyi lise olan 70 katılımcının ortalaması $4,44\pm 0,34$ eğitim düzeyi ön lisans olan 36 katılımcının ortalaması $4,56\pm 0,32$ eğitim düzeyi lisans olan 56 katılımcının ortalaması $4,47\pm 0,40$ eğitim düzeyi lisansüstü olan 31 katılımcının ortalaması $4,46\pm 0,38$ 'dir. İlişkili Performans ölçüm verilerine ilişkin eğitim düzeyi lise olan 70 katılımcının ortalaması $4,45\pm 0,39$ eğitim düzeyi ön lisans olan 36 katılımcının ortalaması $4,59\pm 0,34$ eğitim düzeyi lisans olan 56 katılımcının ortalaması $4,48\pm 0,40$ eğitim düzeyi lisansüstü olan 31 katılımcının ortalaması $4,56\pm 0,38$ 'dir. Ortalamalar genel olarak incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetişim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verilerinde bütün boyutlar için eğitim düzeyi ön lisans olan çalışanların lehine bir artış gösterdiği görülmektedir.

Eğitim düzeyi gruplarına ilişkin varyansların homojenliği Levene testi analiz sonuçları Tablo 4.17'de yer almaktadır.

Tablo 4.17. Eğitim Düzeyi Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Levene Testi Sonuçları

	Levene İstatistik	df1	df2	p
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	2,437	3	188	,066
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	3,048	3	188	,060
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	,843	3	188	,472
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	,585	3	188	,626

* $p>0.05$

Levene istatistik sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetişim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verilerinde varyans homojenliğinin sağlandığı ($p>0.05$) görülmektedir.

Eğitim d¼zeyi grup ortalamaları arasındaki farklılıklara ilişkin tek yönl¼ varyans analiz sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Eğitim D¼zeyi Değişkeni Tek Yönl¼ Varyans Analiz Sonuçları

		KT	df	KO	F	p
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	Gruplararası	,518	3	,1731,584,195		
	Grupiçi	20,507188	,109			
	Toplam	21,025191				
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	Gruplararası	,340	3	,1131,188,316		
	Grupiçi	17,935188	,095			
	Toplam	18,275191				
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	Gruplararası	,351	3	,117 ,889,448		
	Grupiçi	24,750188	,132			
	Toplam	25,101191				
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	Gruplararası	,638	3	,2131,452,229		
	Grupiçi	27,522188	,146			
	Toplam	28,160191				

* p<0.05

Tablo 4.18 ANOVA tablosu çalışanların eğitim d¼zeyi değişkeni grupları arasında bir farklılığın olup olmadığını test etmektedir. İş Bağlılığı ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.584$, $p>0.05$] Örgütsel Etkinlik ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=1.188$, $p>0.05$] Yönetişim Uygulamaları ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.889$, $p>0.05$] İlişkili Performans ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.452$ % 95 güven aralığı içinde p iki yönl¼ anlamlılık değeri 0.05’ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilip, alternatif hipotez red edilmiştir.

H0= Çalışanların eğitim d¼zeyi değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetişim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık yoktur.

H1= Çalışanların eğitim d¼zeyi değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetişim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık vardır.

H0 hipotezi kabul, H1 hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetişim uygulaması ortalamaları arasında cinsiyete göre anlamlı bir görüş farklılığı bulunmamaktadır.

4.7.Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Gelir Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.19 Tablo 4.20 ve Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.19. Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik analiz Sonuçları

	n	X	ss	sem	
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	2001-3000 TL	78	4,55	0,34	0,04
	3001-4000 TL	39	4,48	0,34	0,05
	4001-5000 TL	44	4,48	0,35	0,05
	5001 TL ve Üzeri	32	4,46	0,28	0,05
	Toplam	193	4,50	0,33	0,02
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	2001-3000 TL	78	4,49	0,34	0,04
	3001-4000 TL	39	4,48	0,29	0,05
	4001-5000 TL	44	4,44	0,31	0,05
	5001 TL ve Üzeri	32	4,41	0,24	0,04
	Toplam	193	4,46	0,31	0,02
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	2001-3000 TL	78	4,50	0,37	0,04
	3001-4000 TL	39	4,46	0,35	0,06
	4001-5000 TL	44	4,46	0,36	0,05
	5001 TL ve Üzeri	32	4,44	0,37	0,06
	Toplam	193	4,47	0,36	0,03
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	2001-3000 TL	78	4,54	0,38	0,04
	3001-4000 TL	39	4,45	0,39	0,06
	4001-5000 TL	44	4,51	0,39	0,06
	5001 TL ve Üzeri	32	4,46	0,38	0,07
	Toplam	193	4,50	0,38	0,03

Analiz sonuçlarına göre İş Bağlılığı ölçüm verilerine ilişkin gelir durumu 2001-3000 TL olan 78 katılımcının ortalaması $4,55\pm 0,34$ gelir durumu 3001-4000 TL olan 39 katılımcının ortalaması $4,48\pm 0,34$ gelir durumu 4001-5000 TL olan 44 katılımcının ortalaması $4,48\pm 0,35$ gelir durumu 5001 TL ve üzeri olan 32 katılımcının ortalaması $4,46\pm 0,28$ ’dir. Örgütsel Etkinlik ölçüm verilerine ilişkin gelir durumu 2001-3000 TL olan

78 katılımcının ortalaması $4,49 \pm 0,34$ gelir durumu 3001-4000 TL olan 39 katılımcının ortalaması $4,48 \pm 0,29$ gelir durumu 4001-5000 TL olan 44 katılımcının ortalaması $4,44 \pm 0,31$ gelir durumu 5001 TL ve üzeri olan 32 katılımcının ortalaması $4,41 \pm 0,24$ 'dir. Yönetişim Uygulamaları ölçüm verilerine ilişkin gelir durumu 2001-3000 TL olan 78 katılımcının ortalaması $4,50 \pm 0,37$ gelir durumu 3001-4000 TL olan 39 katılımcının ortalaması $4,46 \pm 0,35$ gelir durumu 4001-5000 TL olan 44 katılımcının ortalaması $4,46 \pm 0,36$ gelir durumu 5001 TL ve üzeri olan 32 katılımcının ortalaması $4,44 \pm 0,37$ 'dir. İlişkili Performans ölçüm verilerine ilişkin gelir durumu 2001-3000 TL olan 78 katılımcının ortalaması $4,54 \pm 0,38$ gelir durumu 3001-4000 TL olan 39 katılımcının ortalaması $4,45 \pm 0,39$ gelir durumu 4001-5000 TL olan 44 katılımcının ortalaması $4,51 \pm 0,39$ gelir durumu 5001 TL ve üzeri olan 32 katılımcının ortalaması $4,46 \pm 0,38$ 'dir. Ortalamalar genel olarak incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verilerinde bütün boyutlar için gelir durumu 2001-3000 TL olan çalışanların lehine bir artış gösterdiği görülmektedir.

Gelir durumu gruplarına ilişkin varyansların homojenliği Levene testi analiz sonuçları Tablo 4.20'de yer almaktadır.

Tablo 4.20. Gelir Durumu Değişkeni Gruplarına İlişkin Varyans Homojenliği Levene Testi Sonuçları

	Levene İstatistik	df1	df2	p
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	,636	3	188	,592
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	1,641	3	188	,181
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	,059	3	188	,981
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	,323	3	188	,809

* $p > 0.05$

Levene istatistik sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verilerinde varyans homojenliğinin sağlandığı ($p > 0.05$) görülmektedir.

Gelir durumu grup ortalamaları arasındaki farklılıklara ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Gelir Durumu Değişkeni Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

		KT	df	KO	F	p
İş Bağlılığı Ölçüm Verileri	Gruplararası	,247	3	,082	,745	,526
	Grupiçi	20,778	188	,111		
	Toplam	21,025	191			
Örgütsel Etkinlik Ölçüm Verileri	Gruplararası	,170	3	,057	,589	,623
	Grupiçi	18,105	188	,096		
	Toplam	18,275	191			
Yönetişim Uygulamaları Ölçüm Verileri	Gruplararası	,111	3	,037	,280	,840
	Grupiçi	24,990	188	,133		
	Toplam	25,101	191			
İlişkili Performans Ölçüm Verileri	Gruplararası	,236	3	,079	,529	,663
	Grupiçi	27,924	188	,149		
	Toplam	28,160	191			

* p<0.05

Tablo 4.15 ANOVA tablosu çalışanların gelir durumu değişkeni grupları arasında bir farklılığın olup olmadığını test etmektedir. İş Bağlılığı ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.745$, $p>0.05$] Örgütsel Etkinlik ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.589$, $p>0.05$] Yönetişim Uygulamaları ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.280$, $p>0.05$] İlişkili Performans ölçüm verileri [$F_{(3-188)}=.529$ % 95 güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değeri 0.05’ten büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilip, alternatif hipotez red edilmiştir.

H0= Çalışanların gelir durumu değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık yoktur.

H1= Çalışanların gelir durumu değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık vardır.

H0 hipotezi kabul, H1 hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması ortalamaları arasında cinsiyete göre anlamlı bir görüş farklılığı bulunmamaktadır.

4.8. Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması Puan Ortalamaları Çalışılan Birim Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Tablo 4.22. Katılımcıların Varyansların Homojenlik Testi

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
İş Bağlılığı	1,257	7	184	,274
Örgütsel Etkinlik	3,485	7	184	,062
Yönetişim Uyg.	1,755	7	184	,099
İlişkili Performans	1,091	7	184	,371

Yapılan homojenlik testi sonucunda İş Bağlılığı boyutuna ilişkin Sig.değeri $P=0,274$ Örgütsel Etkinlik boyutuna ilişkin Sig.değeri $P=0,062$ Yönetişim Uygulamaları boyutu Sig.değeri $P=0,099$ ve İlişkili Performans Sig.değeri $P=0,371$ olarak bulunmuştur. P değerleri $0,05$ değerinden büyük olduğu ($P>0,05$) için varyansların homojen olduğu görülmektedir. H_0 hipotezi reddedildiği takdirde ortalamalar arasındaki farklılık incelenecektir.

Tablo 4.23. Katılımcıların Anova Testi

ANOVA						
		Kareler Toplam 1	df	Kareler Ortala- ması	F	Sig.
İş Bağlılığı	Gruplar Arasında	,582	7	,083	,748	,631
	Gruplar İçinde	20,443	184	,111		
	Toplam	21,025	191			
Örgütsel Etkinlik	Gruplar Arasında	,796	7	,114	1,197	,306
	Gruplar İçinde	17,479	184	,095		
	Toplam	18,275	191			
Yönetişim Uyg.	Gruplar Arasında	,373	7	,053	,396	,904
	Gruplar İçinde	24,729	184	,134		
	Toplam	25,101	191			
İlişkili Performans	Gruplar Arasında	,720	7	,103	,689	,681
	Gruplar İçinde	27,440	184	,149		
	Toplam	28,160	191			

İş birimlerine ilişkin Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması görüş ortalamaları aşağıdaki Hipotezler aracılığıyla test edilecektir.

H0= Çalışılan birim değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık yoktur.

H1= Çalışılan birim değişkenine göre örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamasıyla ilgili görüşleri arasında farklılık vardır.

Tablo incelendiğinde her boyut özelinde Sig. değerlerinin 0,05 değerinden büyük olduğu görülmektedir. Dolayısı ile Örgütsel Etkinlik, İlişkili Performans, İş Bağlılığı ve Yönetişim Uygulaması görüş ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit

edilmiştir. H0 hipotezi kabul, H1 hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması ortalamaları arasında birimlere göre anlamlı bir görüş farklılığı bulunmamaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde siyasi, sosyal ve ekonomik gelişmeler kamu örgütlerinin kendilerini yeniden dizayn etmelerini gerektirmiştir. Değişim ve dönüşüm, bireylerin ve dolaylı olarak toplumun kamu hizmeti ve kamu mallarına yönelik bakış açısının farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. Küreselleşme ve kapitalizm gibi akımlar merkezi, mekanik ve hiyerarşik yapıların sürekliliklerini tehdit ederek, toplumların ademi merkezi, organik ve uzmanlık temelli yapıları talep etmesi ve bu yapılarla etkileşim kurmasını hızlandırmaktadır.

Özel işletmecilik ve profesyonel yönetim uygulamaları insanların ihtiyaçlarını bir adım önden takip ederek ürün ve hizmet sunmakta, memnuniyet düzeyini referans kabul etmektedir. Sistem yaklaşımı açısından ekonomik, siyasi ve idari örgütlerin iletişim ve etkileşim alanı gittikçe genişlemekte ve bu trafik gittikçe yoğunlaşmaktadır. Bu gelişmelerin sonucu olarak kamusal örgütler varlıklarını sürdürebilmek ya da varlık nedenlerini pekiştirebilmek için iletişim, etkileşim ve yönetim konularına odaklı uygulamalara önem vermektedir.

Son yüzyılda özel işletmelerin verimlilik, etkinlik, kalite ve etkili yönetim gibi konularda büyük gelişmeler göstererek insan ihtiyaçlarını karşılaması, kamu kurumlarına yönelik bakış açısının sorgulanmasına yol açmıştır. Bu kapsamda kamu kuruluşları da şeffaflık, katılımcı yönetim, hesap verilebilirlik gibi konularla beklentileri karşılamaya ve üzerindeki olumsuz yargıları önlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen demografik bilgiler ve bu bilgilere bağlı bulgu ve sonuçlar değerlendirildiğinde genel olarak aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

-Yapılan araştırma sonucunda belediye çalışanlarının örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamalarına yönelik görüş ortalamaları arasında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve gelir durumu değişkenleri açısından önemli bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Çalışılan birim ortalamaları genel olarak değerlendirilmiş ve ortalamalar açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

-Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması arasında anlamlı ilişkiye ait Pearson korelasyon katsayısı ve anlamlılığına bakıldığında; iş bağlılığı ile örgütsel etkinlik arasında pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin oluşu, iş bağlılığı ile yönetim uygulaması arasında

pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu, iş bağlılığı ile ilişkili performans arasında pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu, örgütsel etkinlik ile yönetim uygulaması arasında pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu, örgütsel etkinlik ile ilişkili performans arasında pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu, yönetim uygulaması ile ilişkili performans arasında pozitif, yüksek, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

-Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin bağımsız örneklem t testi analizi sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verileri yüzde doksan beş güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değerinden büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilerek, alternatif hipotezin red edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

-Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin bağımsız örneklem t testi analizi sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verileri yüzde doksan beş güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değerinden büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilerek, alternatif hipotezin red edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

-Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların yaş değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verileri yüzde doksan beş güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değerinden büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilip, alternatif hipotezin red edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

-Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verileri yüzde doksan beş güven aralığı içinde p iki

yönlü anlamlılık değerinden büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilip, alternatif hipotezin red edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

-Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulaması puan ortalamaları çalışanların gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; iş bağlılığı ölçüm verileri, örgütsel etkinlik ölçüm verileri, yönetim uygulamaları ölçüm verileri, ilişkili performans ölçüm verileri yüzde doksan beş güven aralığı içinde p iki yönlü anlamlılık değerinden büyük çıkmıştır. Dolayısıyla sıfır (null) hipotezi kabul edilip, alternatif hipotezin red edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın betimsel ve çıkarımsal istatistik sonuçları neticesinde bir takım önerilere ihtiyaç duyulmuştur. Bu doğrultuda araştırma ve verilerin analizi neticesinde elde edilen söz konusu bulgular ışığında aşağıdaki önerilerin uygun olacağı değerlendirilmektedir:

Kamu işletmeciliği ve kamusal örgütlerde yönetsel etkinliğin artırılması için iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulaması ve ilişkili performans kavramlarının üzerinde durulması ve oluşturulacak ortamlarla personele uygulama yapma fırsatının verilmesi gerekmektedir.

İş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulaması ve ilişkili performans kavramları birbiriyle sıkı ilişkisi olan bir kavramlardır. Varyanslarının yarı oranda birbirleriyle açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu nedenle kamu kurum ve kuruluşlarında yönetsel etkinlik ve verimliliğin artırılması için tüm yönetici ve çalışan personele yılda bir veya iki kez bu konu ile ilgili seminer, hizmet içi eğitim planlaması yapılmalıdır.

Yönetsel verimlilik ile yönetsel etkinlik arasındaki ilişki kamu ve özel sektör karşılaştırması araştırması ile nitel veya nicel yapılabilir.

İş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulaması ve ilişkili performans, kavramları bağımsız değişkenler veya kurum, kuruluş değiştirilerek nitel veya nicel çalışılabilir.

Yerel yönetim örgütleri vatandaşın oyları neticesinde şekillenmektedir. Bu nedenle halkın oyları neticesinde iktidara gelen yönetim halka hesap verme mecburiyeti olduğu için şeffaf bir yönetim uygulamak zorunda kalmaktadır. Belediye yönetiminin şeffaf yönetim ve daha fazla hizmet vermek istemesi belediye personeli üzerinde baskı uygulanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle uzun süre aynı birimde çalışan personel psikolojik olarak

yıpranmaktadır. Eğer belli dönemlerde birimler arasında personel değişikliği yapıldığı takdirde personelin tutum ve davranışlarına olumlu katkı sağlayacaktır.

Yönetişim olgusuyla birlikte yerel yönetimlerde sadece bir tarafın diğer tarafı yönetme eğiliminden karşılıklı yönetim tarzına doğru bir eğilim meydana gelmiştir. Her ne kadar yönetim yerel yönetimlerde uygulanıyor gibi görünse de belediyelerde görevli personelin hem bu konudaki eksikliği hem vatandaşlardan gelen tepkiler hem de gözlemler neticesinde belediye personelinin yönetim konusunda pek de bir bilgi sahibi olmadığı görülmüştür. Bu eksikliklerin giderilerek gerek personel açısından gerekse yönetim açısından yönetim olgusunun benimsenmesi sağlanabilir.

Yerel yönetimlerde karşılaşılan en büyük sorunlardan biri de yerel yönetimler bünyesinde farklı statüde çalışan personel çeşitliliğidir. Personelin işe alımında sınavlı ya da sınavsız olmak üzere iki temel uygulama yer almaktadır. Bir sınav sonucunda işe alımı gerçekleştirilen personel ile belli bir referans sonucu işe alımı gerçekleştirilen personel arasında üstü kapalı bir çatışma vuku bulunmaktadır. Bu çatışmanın önlenmesi personele en yakın amirin tutum ve davranışlarına bağlıdır. Personel amirinin sadece referansla işe alınan personele izin, iş yükü, iş araç ve gereçlerinin temini gibi konularda toleranslı davranmak yerine tüm personele eşit davrandığı takdirde çatışma ortamının engellenebileceği düşünülmektedir. Aksi takdirde iş yerindeki bu gibi çatışmalar iş-aile çatışmasına zemin hazırlayabilmektedir.

Vatandaş ile belediye personeli arasında iş gereklerinin bilinmemesi, art niyetle yapılan işlemler ya da yanlış anlaşılmalardan dolayı zaman zaman çatışmalar olabilmektedir. Bu çatışma sonucunda vatandaş belediye personelini şikayet etme yoluna gidebilmektedir. Böyle bir durumda personel amiri kimi zaman personeli dinleyip olayın içi yüzün anlamadan personeline karşı olumsuz tutum ve davranışlar içine girebilmektedir.

Personel amirinin, personeline karşı takındığı olumsuz tutum ve davranışlar personel üzerinde psikolojik baskıya neden olmaktadır. Psikolojik baskı nedeniyle personel yerine getirmekle yükümlü olduğu işi yerine getirmede isteksiz olmakta bu da iş verimin düşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle personel amiri olayı tek taraflı değerlendirip karar vermek yerine personelini de dinleyerek karar vermesi iş verimliliği açısından faydalı olabilecektir.

Bu değerlendirmeler ışığında kamusal örgütlerde etkinliğin artırılması için örgütsel etkinlik, iş bağlılığı, ilişkili performans ve yönetişim konularına yönelik yöntem, uygulama, kural ve prosedür pratiğe dönüştürülerek; katımlı yönetim felsefesinin hayata geçirilmesi pek çok açıdan sinerji yaratarak olumlu sonuçlar sunacaktır.

KAYNAKÇA

Abdioğlu, H. (2007). Yönetişim İlkelerinin Uygulanmasında Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumu ve Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Açısından Önemi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 11, 2007/2

Ağcakaya, S. (2003). Kamu Maliyesine Giriş. Karaman: Ders Notları

Akat, İ. ve Budak, G. (2002). İşletme Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları

Akdoğan, A. A. (2007). Habermas'ın Sistem Kuramı Eleştirisi Çerçevesinde Yeni Kamu İşletmeciliği ve Müzakereci Demokrasi. Amme İdaresi Dergisi, Cilt 40 Sayı 4, s.21-44

Akdoğan, A. (2005). Kamu Maliyesi. Ankara: Gazi Kitabevi

Aksoy, A.Ş. (1994). Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri: Genel Bir Bakış. Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 27, Sayı:2,

Akyel, R. ve Köse H. Ö. (2010). Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Kamu Yönetimi İçin Etkin Denetimin Gerekliliği. Türk İdare Dergisi: Sayı:466, ss.9-45

Al, H. (2002). Bilgi Toplumu ve Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi. Ankara: Bilimadamı Yayınları

Alaca, Ü. (2008). Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Yeniden Yapılandırılmasında Uluslararasılaşmanın Önemi Ve Bir Model Önerisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Aldemir C. (1995). Örgütler ve Yönetimi Makro Bir Yaklaşım. İzmir: Bilgehan Basımevi

Alpugan O., İşletme Ekonomisi ve Yönetimi. İstanbul: Beta- Basım,1995

Altunışık R., Özdemir Ş. ve Torlak Ö. (2001). Modern Pazarlama. Ankara: Değişim Yayınları

Altunışık, R ve Diğerleri. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (6.Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Arıkan S. (2002). Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular. Ankara: Siyasal Kitabevi

Arıcı, H. (1975). İstatistik Yöntemler ve Uygulama, Ankara: Cihan Matbaası.

Arkan, S. (2011). Ticari İşletme Hukuku. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü

Arslan, M. (2012). İşletme Yönetimi I. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Birecik Meslek Yüksekokulu Ders Notları

Arslan, N. T. (2010). Klasik - Neo Klasik Dönüşüm Süreci: Yeni Kamu Yönetimi. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 2,

Arslan, N. T. (2010). Klasik - Neo Klasik Dönüşüm Süreci: Yeni Kamu Yönetimi. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 2,

Ateş M. R. (2008). İnovasyon Hayat Kurtarır. İstanbul: Doğan Kitapçılık

Ateş, S. (2009). Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı Ve Bursa Nilüfer Belediyesi Örneği Üzerinden Sorgulama. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Aydın V., İşletme Organizasyonundaki Gelişmeler. Ankara, SBF Yay. 1991

Bakır, M. (2005). Denetim. Trabzon: Dilara Yayınevi

Baransel A. (1974). Örgütsel Etkinlik ve Ölçümü, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, ss.36-45

Başaran İ. (2008). Kent ve Yerel Yönetim. İstanbul: Okutan Yayıncılık

Bedük A. (2010). Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü. Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi

Brown, Michael D. ve Stuart Laverick, "Measuring Corporate Performance", Long Range Planning, Vol.27, No. 4, ss 89-98, 1994

Can H., Tecer M., İşletme Yönetimi. Ankara: 1978, s.34

Çarkçı A. (2006). Prof. Dr. Ersin Kalaycıoğlu ile Yönetişim Üzerine. Yerel Siyaset, Sayı:6

Çelik A. ve Şimşek, Ş. (2012). Yönetim ve Organizasyon. Konya: Eğitim Akademi Yayınları

Çelik O. (2003). Muhasebe Kuramı ve Uygulamaları Açısından Muhasebe Bilgilerinin Niteliği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Tartışma Metinleri, No: 52

Çemberci M. (2011). Tedarik Zinciri Yönetimi Performansının Göstergeleri ve Firma Performansı Üzerine Etkileri: Kavramsal Model Önerisi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Demirci, M. (2012). Yönetişim Perspektifinde Kent Planlaması, Yönetişim ve Yönetim Ekseninde Kamu Yönetimi (Edit: Fatma Neval Genç). Bursa: Ekin Yayınevi.

Demircan Siverekli E. , Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007.

Dicle, A. (1975), "Örgütsel Verimlilik ve Etkenlik", ODTÜ Gelişme Dergisi

Dinçer, Ö. (2007). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası. İstanbul: Alfa Yayınları.

Dinçer, Ö. ve Fidan, Y.(1995): İşletme Yönetimine Giriş. İstanbul: İz Yayıncılık.

Doğan, M. (2010). İşletme Ekonomisi ve Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

DPT (2007) Dokuzuncu Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu, DPT Yayınları, Ankara.

Duran C. ve Saraçoğlu M. (2009). Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan ilişkisi ve Yeniliği Geliştirme S¼reci, Y¼netim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:16, Sayı:1

Durna U.ve ¼zel M., “Bilgi ¼ađında Bir Y¼netsel D¼n¼ř¼m Yaklaşımı: E(Yerel) Y¼netim”, Mustafa Kemal ¼niversitesi Sosyal Bilimler Enstit¼s¼ Dergisi, Cilt 5, Sayı 10, 2010.

Durucker F. Peter (1994). Etkin Y¼neticilik. ¼ev: Ahmet ¼zden ve Nuray Tunalı, İstanbul: Eti Kitapları

Eccles, Robert G., “The Performance Measurement Manifesto”, Harvard Business Review, January February ss 63-74, 1991

Efil, İ. (2004). İşletme Y¼netimi, Y¼netim D¼ř¼ncesi Fonksiyonları ve Yeni Y¼netim Teknikleri, İstanbul: Akt¼el Yayınları

Ekinci H. ve Yılmaz A. (2002). Kamu ¼rg¼tlerinde Y¼netsel Etkinliğin Artırılması ¼zerine Bir Araştırma, Erciyes ¼niversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak¼ltesi Dergisi, Sayı:19, Temmuz-Aralık, ss.35-50

Elçi Ő. (2014). İnovasyon Rehberi: Kârlılık ve Rekabetin Elkitabı. Ankara: İnomer Yayınları

Eren E. (2003). Y¼netim ve Organizasyon (¼ađdař ve K¼resel Yaklaşımlar). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım

Eren, V.(2001) YKY Anlayışı (B¼y¼křehir ve İl Belediyeleri ¼zerinde Bir Araştırma). Sakarya, Yayınlanmamış Doktora Tezi

Erg¼n, T. “Uluslararası ¼rg¼tlerde Bağlılık Kavramı”, TODAİE, AİD, 8, 4, 97-106, 1975.

Ert¼rk M. (2013). İşletmelerde Y¼netim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayın

Etzioni, A.(1960) ‘‘Two Approaches to Organizational Analysis’’ Administrative Science Quarterly

Fındıkçı İ. (2003). İnsan Kaynakları Y¼netimi. İstanbul: Alfa Yayınları

Fontana, D. (1993), *Managing Time*, The British Psychological Society, Leicester.

Frederickson, H.George, *The Spirit of Public Administration*, USA: Jossey-Boss,1999

Gardner, W.John, *Yenilikçi Birey Zinde Toplum*, İlgi Yayıncılık,Çev. Şan Özalp, Hikmet Seçim, İstanbul, 1990.

Genç N., (1994). *Zirveye Götüren Yol Yönetim*. İstanbul: Timaş Yayınları

Gök M. (2004). *İşgücü Piyasası ve KOBİ'ler*. Ankara: Roma Yayınları

Göksel A. B. (2010). *Stratejik Halkla İlişkiler Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Gözler K. (2008), *İdare Hukukuna Giriş*. Bursa: Ekin Kitabevi

Green, Richard T. And Lawrence Hubbell, 1996, “On Governance and Reinventing Government”, *Refounding Democratic Public Administration, Modern Paradoxes, Post Modern Challenges*, G. WAMSLEY (Ed.), USA: Sage. 38-67.

Gülcü A., Tutar H. ve Yeşilyurt C. (2004).*Sağlık Sektöründe Veri Zarflama Analizi Yöntemi İle Göreceli Verimlilik Analizi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Güler, B. Ayman (2003), “Yönetişim: Tüm İktidar Sermayeye”, *Praksis*, 9(105), (93-116).

Güleş H. K. ve Bülbül H. (2004). *Yenilikçilik: İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Güleş H. K., Ögüt A. ve Özata M. (2007). *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Etkinliğin Artırılmasına Yönelik Veri Zarflama Analizine Dayalı Bir Uygulama*, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:11, Sayı:1, ss.69-82

Gülsoy B.(2007). *İşletmelerde Yönetimsel Etkinlik Ve Ölçümü*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

Gürsel M. (2008). Örgüt Kuramları, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Ed: H. Izgar. Konya: Eğitim Akademi Yayınları

Gürsel M. (2013). Yönetime Yeni Bakışlar. Konya: Çizgi Kitabevi

Gürüz D. ve Yaylacı G. Ö. (2004). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Media Cat Yayınları

HABİTAT II İSTANBUL 5 Ülke Raporu, Yönetişim Alt Bölümü, İstanbul.

Hampton D.R., Contemporary Management, Mc Graw Hill, 1977,21

Hood C. (1991). A Public Management for All Seasons? Public Administration, 69(1), 3-19.

Hood C. (1995). The “New Public Management” In The 1980s: Variations On A Theme. Accounting, Organizations and Society, 20, 2/3, 93-109.

Hughes O. (1998). Public Management and Administration. USA: St.Martin Yayınları

Immegart G., Pilecki F, An Introduction to Sysytems for The Educational Administrator, 1973,30

İdil, Z. (2016). İşletme Yönetimi, <http://www.zeynepidil.com/belgeler/atasayar.pdf>
Erişim Tarihi: 25.02.2016

İlkorkor Y. E. (2013), Kamu Hizmetlerinde Etkinliği Sağlama, İdarecinin Sesi - Eylül - Ekim - Kasım – Aralık, ss.31-36

Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım

Kalender A. (2008). Halkla İlişkiler: Kavramlar, Tanımlar ve Uygulama Alanları, Halkla İlişkiler, (Edit: Ahmet Kalender ve Mehmet Fidan). Konya: Tablet Kitabevi

Kalender A. (2013). Kavram Olarak Halkla İlişkiler, Dünyada ve Türkiye’de Halkla İlişkilerin Tarihsel Gelişimi, Halkla İlişkiler, (Edit: Aydın Ziya Özgür), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını

Kalfa C., AtaayF., Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 17, Sayı 3, 2008, s.229-240)

Karaca K. (2003). Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Etkinlik Ölçümü Üzerine Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Karademir H. (2008). İlköğretim Okullarında Okul Müdürlerine Ait İletişimin Öğrenciler Tarafından Algı Düzeyleri. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Karakışla E. (2009). Kültür-Yönetim İlişkileri Bağlamında Örgütsel Değişim Sürecine Örgütsel Kültürün Yönetimsel Etkinlik Açısından Etkisi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Karasar, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi (10.Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Karcı, Ş. M. (2008). Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Temel Değerleri Üzerine Bir İnceleme. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı:16, ss.40-64

Karcıoğlu F. ve Timuroğlu M. K. (2004). Örgüt Kültürü ve Liderlik, Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:1-2, Cilt:18

Kobu B. (2010). Üretim Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Koçel, T. (2013). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Kurt M. ve Yaşar-Uğurlu Ö., (2007). Yeni Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımının Gelişiminde Avrupa Birliği'nin Rolü: İlerleme Raporları İçerik Analizi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 9, Sayı:2

Lane, Jan-Erik (2000), New Public Management. Routledge, London, England.

Lapsley, I. (1999) "Accounting and the New Public Management: Instruments of Substantive Efficiency or a Rationalising Modernity?", *Financial Accountability and Management*, 15(3-4), 201-207.

MEB (2007). *Muhasebe ve Finansman*, Ankara: Milli Eğitim Yayınları

Memişoğlu, D. (2006). *Yeni Kamu Yönetimi Ve Yerel Yönetimler Reformu*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Mouzelis N. P. (2001). *Örgüt ve Bürokrasi: Modern Teorilerin Analizi*, Çev: H. Bahadır Akın, Konya: Çizgi Kitabevi

Mutlu E. C. (1995). *İşletme Yönetim Modelleri Araştırması*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayını

Neely, Andy 1999, "The Performance Measurement Revolution: Why Now and What Next?", *International Journal of Operations and production Management*, Vol. 19, No:2, p 205-228

Odeniyazov S. (2006). *Bir Tekstil İşletmesinde Üretim Ve Pazarlama Planlaması (Türkmenbaşı Tekstil Kompleksinde Bir Örnek Uygulama)*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

O'Flynn, Janine, (2007), *From New Public Management to Public Value: Paradigmatic Change and Managerial Implications*, *The Australian Journal of Public Administration*, vol. 66, no. 3, pp. 353–366.

O'REILLY, Charles A. ve Jennifer CHATMAN, "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71, 3: 492-499, 1986.

O'Toole, Jr. Lavrence, 1997, "The implications for democracy in a networked bureaucratic world", *Journal of PA Research & Theory*, 7, 3:443-460.

Öge S. (2005). *Örgütsel Etkinlik ve Ergonomi*, Konya: Çizgi Kitabevi

Ömürgönülşen U. (2015). Kamu Sektörünün Yönetimi Sorununa Yeni Bir Yaklaşım: Yeni Kamu İşletmeciliği, Çağdaş Kamu Yönetimi, Konular, Kuramlar, Kavramlar. Ed: Muhittin Acar, Hüseyin Özgür, Ankara: Nobel Yayınları

Özcan İ. Ç. (2008). Özelleştirmeye Hazırlanan Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Analizi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Özdamar, K. (2003). Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özer, M. A. (2005). Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi. Sayıştay Dergisi, Sayı: 59

Özmen M. (2013). Pazarlama Temel Kavramlar, Pazarlama İlkeleri, Edit: Ömer Torlak ve Müjdat Özmen, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını

Özyürek H. (2009). Türkiye’de Muhasebe ve Muhasebe Mesleğinin Tarihi, Muhasebecilerin İş Tatmini, Beklentileri, Karşılaşılan Sorunlar. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi.

Peters, B. Guy And John Pierre, 1998, “Governance without government? Rethinking Public Administration”, Journal of PA Research & Theory, 8, 2:223-244.

Pelit, E., Keleş, Y. ve Çakır, M. (2009). Otel İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:16, Sayı:2, ss.19-30

Sabuncuoğlu Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Ezgi Kitabevi

Sabuncuoğlu Z., Tokol T., İşletme. Bursa

Sarıkaya R. (2008), Kamu Harcamalarında Etkinliğin Sağlanması Bakımından İç Denetimin Rolü, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sayın Ç. (2008), Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sayıştay, Sayıştayın Performansın Ölçümüne İlişkin Öneri Raporu, Şubat 2002

Sevim N. (2013). Küçük İşletme Fonksiyonları, Küçük İşletme Yönetimi. Edit: İ. Cemil Ulukan, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını

Sobacı M. Z. (2007). Yönetişim Kavramı ve Türkiye’de Uygulanabilirliği Üzerine Değerlendirmeler. Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:5, Sayı:1

Sökeoğlu S. (2008), Kamu Harcamalarında Etkinlik ve Bütçe Sistemleri İlişkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Şaylan G. (2000). Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerinde Düşünceler, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:33, Sayı:2, ss.1-21

Şimşek, Ş. (2010). İşletme Bilimlerine Giriş. Konya: Eğitim Akademi Yayınları

TDK (2016). Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> Erişim Tarihi: 25.02.2016

Tekin M. (2005). Üretim Yönetimi. Cilt:1, Konya

Tekin M., Ögüt A. ve Güleş H. K. (2003). Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Temel, G.(2016).Çalışan Kadının Tükenmişlik ve İş-aile Yaşamı Çatışması Düzeyini Belirleyen Faktörler: Bankacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı

Toksöz F. (2008). İyi Yönetişim El Kitabı. İstanbul: TESEV Yayınları

Tortop N., İspir E. G., Aykaç B., Yayman H. ve Özer M. A. (2007). Yönetim Bilimi. Ankara: Nobel Basım Yayın

Tosun, M. (1981), Örgütsel Etkililik. Ankara: TODAİE Yayını

Turşucu M. (2011), Kamu Harcama Hukuku Çerçevesinde Kamu Alımları ve Türkiye'deki Uygulamalar. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Tutar, H. ve Erdönmez, C. (2008). İşletme Becerileri Grup Çalışması. Ankara: Detay Yayıncılık

Uğur A. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Sakarya Kitabevi

Ünsal, E. (2009). Dinamik Bir Yetenek Olarak Teknoloji Yönetimi: Teknoloji Yönetimi Yeteneği, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, ss.167-189

Walker, Kenton B. 1996, "Corporate performance reporting revisited-the balanced scorecard and dynamic management reporting", Industrial Management and Data Systems, 96/3, pp 24-30

Wilcox, Mark ve Mike Bourne (2003), "Predicting Performance", Management Decision, Vol:41/8 p 806-816

Wolf, J.F., 1996, Moving Beyond Prescriptions Making Sense of Public Administration Action Contexts" Gary L. WAMSLEY (Ed.), Refounding Democratic Public Administration, Modern Paradoxes, Post Modern Challenges, USA:Sage.141-167.

World Bank (1992), Governance and Development, Washington D. C.

Yamak S. (2008). Kamu İşletmelerinin Serbest Piyasa Ekonomisine Uyumlaştırılmasında Etkin Ve Etkili Yönetim Modeli Et Ve Balık Kurumu Örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yamamoto H. (2003). New Public Management: Japan's Practice. Tokyo: Institute for International Policy Studies, January.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldız, G. (1995), "Kamu Yönetiminde Müşteri Tatmininin Ölçümü" Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyumu

Yılmaz, H. (2007). Örneklem Büyüklüğünün Saptanması ve İstatistiksel Testler. http://www.tavsiyedyorum.com/makale_298.htm?

Yurdakul N. B. (2006). Bütünleşik Pazarlama İletişimi Ölçümleme Süreci. Ankara: Nobel Basım Yayın

Yüksel, H. "Performans Ölçüm Sistemlerinin Tasarımında Dikkate Alınması Gereken Faktörlerin Değerlendirilmesi", Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, C:II, No: 6, 2003, s.85-99.

<http://www.ekodialog.com> Erişim Tarihi: 25.02.2016

<http://www.kariyer.com> Erişim Tarihi: 15.03.2018

EKLER

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; Kamu Örgütlerinde Yönetsel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısına ilişkin çalışanların görüşlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Yapılan araştırma tamamen akademik nitelikli olup; çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve başka hiçbir yerde ve hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Çalışmaya vereceğiniz değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Hakan ALPAY

DEMOGRAFİK BİLGİLER		
KİŞİSEL BİLGİLER	Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
	Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
	Yaşınız
	Öğrenim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Okul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Diğer:
	İkamet Ettiğiniz Belediye	<input type="checkbox"/> Selçuklu <input type="checkbox"/> Meram <input type="checkbox"/> Karatay
	Çalıştığınız Birim	<input type="checkbox"/> Mali Hizmetler Müd. <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları Müd. <input type="checkbox"/> Emlak ve İstimlak Müdürlüğü <input type="checkbox"/> Fen İşleri Müd. <input type="checkbox"/> İmar ve Şehircilik Müd. <input type="checkbox"/> Mark ve Bahçeler Müd. <input type="checkbox"/> Zabıta Müd. <input type="checkbox"/> Yazı İşleri Müd. <input type="checkbox"/> Diğer
	Aylık Geliriniz(-TL-)	<input type="checkbox"/> 1,000 - 2,000 TL <input type="checkbox"/> 2,001 - 3,000 TL <input type="checkbox"/> 3,001 - 4,000 TL <input type="checkbox"/> 4,001 - 5,000 TL <input type="checkbox"/> 5,001 TL Üzeri
	Eğitim Durumu	<input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
	Çalışma Durumu	<input type="checkbox"/> Çalışıyor <input type="checkbox"/> Çalışmıyor

			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
ÖRGÜTSEL ETKİNLİK	1	Üst yönetimimiz geleceği düşünerek, belediye amaçlarını doğru yönlendirmektedir.	1	2	3	4	5
	2	Üst yönetim 'kalite' anlayışına çok önem vermektedir.	1	2	3	4	5
	3	Belediyemizin önümüzdeki beş yıl için stratejik planı hazırdır.	1	2	3	4	5
	4	Belediyemiz çalışanları kurumun stratejik amaçlarını kavramışlardır.	1	2	3	4	5
	5	Belediye kararlarını belirlerken, paydaşlarımızın düşüncelerini dikkate alırız.	1	2	3	4	5
	6	Belediyemiz, yüksek bir potansiyele ulaşabilmeleri için çalışanlarını yetiştirmektedir.	1	2	3	4	5
	7	Belediyemiz, çalışanların değerlendirilmesinde adil ve doğru bir prosedür kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
	8	Belediyemizin finansal performansı diğer belediyelerden daha iyidir.	1	2	3	4	5
	9	Belediyemiz, çalışanların değerlendirilmesinde adil ve doğru bir prosedür kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
	10	Kurum imajımız diğer belediyelerden daha iyidir.	1	2	3	4	5
İLİŞKİLİ PERFORMANS	11	Görev alanımla ilgili işleri yaparken büyük bir heves ve gayret içerisindeyim.	1	2	3	4	5
	12	Görev alanımla ilgili olmayan işleri de yapmakta gönüllü oluyordum.					
	13	Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla işbirliği içerisinde çalışmaktayım.	1	2	3	4	5
	14	Kurum kurallarını ve prosedürlerini onaylamakta ve bunlara uyum göstermekteyim.	1	2	3	4	5
	15	Kurum hedeflerini onaylamakta, savunmakta ve desteklemekteyim.	1	2	3	4	5

İŞ BAĞLILIĞI	16	Yaptığım işi anlamlı ve amaç dolu buluyorum	1	2	3	4	5
	17	İşimde kendimi güçlü ve gayretli hissediyorum.	1	2	3	4	5
	18	İşim bana heyecan veriyor	1	2	3	4	5
	19	Yoğun bir şekilde çalıştığımda kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
	20	Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
	21	Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.	1	2	3	4	5
	22	Çalışırken işten başka bir şey düşünmem	1	2	3	4	5
	23	İşimde zihinsel açıdan oldukça esneğim	1	2	3	4	5
YÖNETİŞİM UYGULAMASI	24	Belediyemizde sorun çözme, değişime uyum ve yenilikçilik açısından geliştirici yöntemler uygulanmaktadır. (Örn: Beyin Fırtınası)	1	2	3	4	5
	25	Belediyemizde çalışanları motive edici davranış ve uygulamalara önem verilmektedir.	1	2	3	4	5
	26	Belediyemizde örgüt kültürünün önemi ve etkisi bilinmektedir.	1	2	3	4	5
	27	Belediyemizde insan odaklı bir yönetim uygulanmaktadır	1	2	3	4	5
	28	Belediyemizde kariyer olanakları istenilen düzeydedir	1	2	3	4	5
	29	Belediyemiz açık sistem anlayışına göre yönetilmektedir	1	2	3	4	5
	30	Belediyemizde karşılıklı etkileşime dayalı bir yönetim icra edilmektedir.	1	2	3	4	5