



## Örgütlerde Yönetmel Etkinliğe İlişkin Çalışan Algısı: Bir Uygulama\*

Oğuzhan AYTAR<sup>1</sup>, Hakan ALPAY<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [oguzhanaytar@hotmail.com](mailto:oguzhanaytar@hotmail.com)

<sup>2</sup> Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [hakan.alpay.1984@hotmail.com](mailto:hakan.alpay.1984@hotmail.com)

### Öz

Günümüz toplumu örgütler toplumu olarak ifade edilmektedir. Örgütler bireylerin daha rahat ve işlevsel bir yaşam sürdürmesi için gerekli kurumlardır. Teknoloji ve küreselleşme örgütlerin farklı açılardan ele alınmalarını gerektirmektedir. İnsan ve toplum ilişkisi örgütler aracılığıyla daha farklı boyutlarda gelişim göstermektedir. Dolayısı ile örgüt yapısı, örgüt unsurları ve örgüt üyelerinin özellikleri örgüt misyonun gerçekleştirilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Bu kapsamda belirlenen amaçlara ulaşma düzeyi yönetmel etkinlik olarak değerlendirilmektedir. Yönetmel etkinliğin ilişkili olduğu konular örgüt üyelerinin birinci derecede etkileşimde bulunduğu alanlardır. Bu çalışmanın amacı kamusal örgütlerde yönetmel etkinlikle bağlantılı kavram ve uygulamaları ortaya koyarak bu olgulara yönelik çalışan algısını belirlemektir. Bu çalışma anket verilerine dayalı olarak yapılan ampirik bir uygulamadır. Çalışmanın örneklemini 193 belediye çalışanı oluşturmaktadır. Bu kapsamda yönetmel etkinlikle ilişkili iş bağlantısı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutlarının demografik değişkenlerle ilişkisi analiz edilmiştir. Analiz sonucunda çalışanların yönetmel etkinlikle ilişkilendirilen örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlantısı ve yönetim uygulamaları boyutlarına yönelik görüş ortalamaları arasında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi ve gelir durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kamusal Örgüt, Yönetmel Etkinlik, Yönetişim, Yönetim

## Perception of Employees Related to Managerial Efficiency in Organizations: An Application

### Abstract

Today's society is expressed as the society of organizations. Organizations are the institutions that are essential for individuals to live a more comfortable and functional life. Technology and globalization require organizations to be dealt with from different perspectives. The relationship between human and society develops in different dimensions through organizations. Therefore, organizational structure, organizational elements and the characteristics of the members of the organization are great importance for the accomplish of the mission. The level of achieving the objectives determined in this context is evaluated as managerial efficiency. Themes related to managerial activities are the areas where the members of the organization interact in the first degree. The aim of this study is to determine the perceptions of employees about the concepts and practices related to managerial activity in public organizations. This study is an empirical application based on survey data. The sample of the study consists of 193 municipal employees. In this context, the relationship of business commitment, organizational effectiveness, governance practices and related performance dimensions related to managerial effectiveness with demographic variables were analysed. As a result of the analysis, it was found that there was no significant difference between the perceptions of employees the relationship of business commitment, organizational effectiveness, governance practices and related performance dimensions related to managerial effectiveness in terms of gender, marital status, age, education level and income status.

**Keyword:** Public Organization, Managerial Efficiency, Governance, Management

\* Bu çalışma Dr. Öğretim Üyesi Oğuzhan AYTAR danışmanlığında Hakan Alpay tarafından hazırlanan Yüksek Lisans Tezi verilerine dayalı olarak üretilmiştir.

### 1. Giriş

Toplumsal bir varlık olan insan, kendi ihtiyaçlarını bireysel olarak karşılayabildiği gibi kendi imkanlarıyla elde edemediği ihtiyaçlarını belli alanlarda uzmanlaşmış insanlardan yardım alarak karşılama yoluna gitmiştir. Bu da bireylerin çok farklı özellikteki maddi ve manevi toplumsal gereksinimlerinin ideal biçimde karşılanmasını sağlamıştır. İnsanoğlu örgütler sayesinde tek başlarına yapamadıkları işleri kolaylıkla yerine getirebilme becerisine sahip olmuştur (Şimşek ve Çelik, 2016: 24-25).

Yirmi birinci yüzyılda ekonomik, sosyal ve bilimsel gelişmeler işletmeler dışındaki diğer örgütlerin de müşteri bazında toplumun beklenti ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurma, etkinlik, kalite, verimlilik, katılımcılık gibi konuları dikkate alma; kurumsal yönetim kapsamında şeffaflık, hesap verilebilirlik, sorumluluk ve eşitlik gibi kavramlara odaklanma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (İşcan

ve Kaygın, 2019: 216; Altın, 2013: 116). İnsanların kolektif olarak istek ve beklentilerini açıkladığı ve yönlendirdiği platformlar, toplum olarak refah düzeyi ve yaşam kalitesiyle ilişkili tüm örgütleri derinden etkilemektedir. Örgütler belirsizleşen çevre koşullarına ve rekabet ortamına uyum sağlayabilmek için yeni yönetim biçimleri ve stratejiler geliştirmek zorunda kalmışlardır (Tunç, 2015: 70; Eren, 2015: 61). 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.

İşletmeler insan istek ve ihtiyaçlarını en ekonomik ve uygun biçimde karşılamak için kurulan sosyo-teknik sistemlerdir (Koçel: 2018: 67). Nitekim işletmeler, bir taraftan bilimsel gelişmelerden yararlanarak kalite-maliyet açısından optimum düzeyde beklentiye 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 yönelmektedirler. Dolayısı ile işletmelerin süreklilikleri ve başarı düzeyi güncel birtakım yönetim uygulamaları ve bilimsel gelişmelerden yararlanma potansiyellerine bağlı olarak gelişmektedir. Örgütlerin yönetiminde klasik yönetim, kavram, teknik ve yöntemler yerini bilgi, iletişim ve teknolojik gelişimlere dayalı strateji ve iş modellerine bırakmıştır (Koçel: 2018: 7; Şimşek ve Çelik, 2016: 356; Tunç, 2015: 84).

Günümüze kadar gelen süreçte özel işletmeler küresel rekabet ortamında kendilerini sürekli yenileyip geliştirirken, kamu işletmeleri etkinlik açısından yetersiz kalmışlardır. Özellikle teknolojide yaşanan dönüşüm örgütlerde keskin dönüşümlere yol açmıştır (Zencirkıran ve Keser, 2018: 180). Kamu işletmelerinin birçoğunun zamanla teknolojik gelişmeleri takip edemez hale gelmesi, etkinlik açısından kamu işletmelerinin hizmet anlayışlarının yeniden değerlendirilmesine yol açmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak kamu örgütlerinin küçülmesi ve rekabet koşullarına uygun hareket edebilecek yapılara dönüşmesi amaçlanmaktadır (Altın, 2013: 102).

## 2.Örgütsel Etkinlik

Sözlük anlamında 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 görüşleri farklı tanımlamaları ortaya çıkarabilmektedir. İki veya daha fazla insanın ortak bir amaç için davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği yapı olarak da ifade edilmektedir (Karcıoğlu ve Timuroğlu, 2004: 319). Sayın (2008: 34), 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 (2015: 100) göre örgüt/organizasyon kavramı iki farklı anlamı içermektedir. Birinci anlamda yapıyı ifade eden, önceden planlanmış ilişkiler topluluğudur, ikinci anlamı ise; bir yapının oluşturulması sürecini, bir dizi faaliyeti, eylemle ilişkili faaliyetleri tanımlanmaktadır.

Literatürde etkinlik, etkililik, verimlilik ve üretkenlik kavramlarına ilişkin bir karmaşanın yaşandığı görülmektedir. Özellikle örgütlerdeki fonksiyonel birimlerin faaliyet alanlarına yönelik bakış açısı bu karışıklığın temel nedenini oluşturmaktadır. Bazı kaynaklarda bu kavramların aynı anlamda kullanıldığını da görmek mümkündür. Etkinlik kavramı verimlilik çalışmaları kapsamında işlerin doğru yapılma yeteneğini ifade etmektedir (Yükçü ve Atağan, 2009: 1-2). Etkinlik ekonomik yönüyle ön plana çıkan bir kavramdır. Etkinlik Bir üretim sürecinin çıktısını hesaplamada göz ardı edilmemesi gereken bir kavram olması yanında örgütsel hedeflerin başarılmasıyla yakından ilişkilidir (Efil, 2015:416). Sarıkaya’ya (2008: 26) göre; etkinlik, bir kuruluşun ulaşması planlanan hedef ile kuruluşun elde ettiği çıktının karşılaştırılmasıdır. Bu dönem kuruluşun elde ettiği sonuç ile gerçekleştirilmesi gereken arasındaki uygunluğun sistematik izlenme sürecidir.

Örgütsel etkinlik ise örgüt faaliyetlerinin verimlilik ve yerindelik ilkeleri doğrultusunda kolektif olarak doğru icra

edilmesidir. Birey ve grup etkinliklerini kapsayan örgütsel etkinlik, belirtilen etkinlik türlerinin etkinlik toplamından daha fazlasını ifade etmektedir. Sinerji ilkesi gereği bütüne ilişkin faaliyet toplamı birim faaliyetlerinin toplamından daha yüksek seviyededir (Ekinci ve Yılmaz, 2002: 36). Örgüt yöneticilerinin odaklandığı ve örgütsel etkinlikten beklenen performansın kaynağı yaratılan sinerji etkisidir.

Örgütsel etkinlik kavramı küreselleşmenin ve örgütler arası etkileşimin artmasıyla birlikte daha fazla önem kazanmıştır. Küreselleşmenin etkisi 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 cevap vermek zorunda kalmışlardır. Bunun sonucunda kamu kurum ve kuruluşlarında yapısal reformlar hayata geçirilmeye başlanmıştır (Yakışık ve Çetin, 2017: 966-967; Ağcakaya ve Öğrekçi, 2016: 31-32).

## 3.Örgütlerde Yönetimsel Etkinlik

Yönetim, örgütsel faaliyetlerin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi, koordinasyonu ve denetlenmesiyle ilgili işlerin eylem sürecidir. Bu süreç içerdiği faaliyetler açısından farklılık taşısa da tüm örgütler açısından temel referans aşamalarını ifade etmektedir (Şimşek ve Çelik, 2016: 4). Bu faaliyetlerin verimlilik koşulları dikkate alınarak, amaçlara ulaşma düzeyini daha üst noktalara taşımak adına modern yönetim tekniklerinin uygulanması, yönetimsel etkinlik kapsamında değerlendirilmektedir. Yönetimsel etkinliği üst noktalara taşıyacak yöneticilerin zamanı iyi değerlendirmesi, somut hedeflere sahip olması, gücünün farkında olması, odaklanma yeteneğine sahip olması ve etkili karar alabilme iradesine sahip olması beklenmektedir (Drucker, 1994: 33-34). Yönetimsel etkinlik kapsamında örgüt yöneticisinin, örgütsel etkinliği artırma, örgütsel sorunlara çözüm önerisi geliştirme, çalışanların örgüte bağlılığını artırma, çalışanların performanslarını yükseltme ve örgüt paydaşlarının beklentilerini göz önünde bulundurma gibi görevleri bulunmaktadır. Etkin bir yöneticinin örgüt içerisinde yürütmek zorunda olduğu faaliyetlerin teknik, beşeri ve kavramsal boyutlarının bilincinde olması gerekmektedir (Koçel, 2015: 92). Bu boyutlardan beşeri boyut yönetimsel etkinlik açısından kilit öneme sahiptir. Çalışanların ya da astların motive edilmesi, harekete geçirilmesi, yönlendirilmesi ve onların çabalarıyla başarıya ulaşmasını ifade etmektedir. Yönetim başkaları aracılığıyla iş yapabilme becerisi olarak tanımlandığında, çalışan performansının yönetimsel etkinlikle doğrusal bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Özellikle yirmi birinci yüzyıl içinde örgütlerin dönüşümü yönetimsel etkinlikle ilişkili faaliyet konularına yaklaşımı olumlu yönde etkilemiştir. İşletme niteliğindeki örgütlerin hizmet anlayışındaki farklılığı kamu örgütlerinin de bu konularda harekete geçmesine yol açmıştır. Bu yaklaşım ve paradigma değişimi özellikle kamu örgütlerinde şeffaflık, hesap verebilirlik, verimlilik ve yönetim kavramlarıyla müşteri/vatandaş odaklı bakış açılarını geliştirmiştir (Ünlü, 2018: 72; Saklı, 2013: 152). Dolayısı ile kamu örgütleri, varlıklarını korumak amacıyla yönetim faaliyetlerini işletme yönetimi bakış açısıyla yeniden ele alma ihtiyacı hissetmektedir (Karcı, 2008: 46). Bu algı kamu örgütlerinin varlığını ve gerekliliğini sağlayacak birtakım iyileştirmelerin yapılmasını sağlayacaktır.

Örgütün hedeflerine ulaşma derecesi, örgütün çevresiyle uyumu ve örgütün organik olarak işbirliği içinde olduğu stratejik iç ve dış baskı gruplarının davranışlarına göre farklılık göstermektedir. Açık sistem anlayışı açısından örgüt başarısı ile pozitif çevresel etkileşim arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır (Koçel: 2018: 283). Ancak günümüzde bürokrasi yaklaşımıyla özdeşleşen örgüt içinde işlerin görülmesini aksatan ve zaman kaybına neden olan bürokratik davranışların etkisi de küçümsenmeyecek kadar önemlidir (Şimşek ve Çelik, 2016: 157). Bu bürokratik davranışların arasında sorumluluktan kaçma, sorumluluğu atma, yetki biriktirme, kararları erteleme, biçimsellik, geleneklere bağlılık, bürokratik sabotaj, güç odakları oluşturma gibi konular yer almaktadır. Bu konularla ilgili olumsuzlukların kamu örgütlerinde daha sık yaşandığı bilinmektedir (Ertürk, 2013: 480). Dolayısıyla bu davranışlar örgütlerde doğrudan örgütsel ve yönetsel etkinlik performansını etkilemektedir.

Yönetsel etkinliğin göstergelerinden bir tanesi de örgütün kurumsal yönetim anlayışının paydaşlara yansımalarıdır. Bu kapsamda örgütsel faaliyetlerle ilişkili şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve eşitlik ilkelerinin ifade ettiği sorumlulukların yerine getirilmesi önem taşımaktadır. Bu ilkeler örgüt paydaşlarının haklarını koruma ve örgütsel etkinlik hakkında ilgililere bilgi sunma misyonunu içermektedir (İşcan ve Kaygın, 2019: 216).

Örgüt içindeki mevcut kaynakların maksimum faydayı sağlayacak şekilde kullanılması hem özel nitelikteki hem de kamu kurumu niteliğindeki örgütler için yönetsel açıdan başarı kriterleri arasında sayılmaktadır. Ancak özel örgütlerde bu başarı kriteri objektif olarak ele alınıp denetlenirken, kamu örgütlerinin yapısı gereği denetim faaliyetlerinin objektif kriterlerden yoksun olduğu görülmektedir. Dolayısı ile örgütlerde yönetim ve denetim faaliyetlerinin objektif kural ve ilkelere göre yürütülmesi temel amaçtır. Bu amacın yerine getirilmesinde yönetsel etkinlik değerlendirme kriterleri ya da uygulama araçları önem taşımaktadır. Çalışmamızda literatürde yönetsel etkinlikle ilişkili iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans ile ilgili konulara yönelik bir kamu örgütündeki çalışanların tutumları ve belirlenen boyutlar arasında demografik değişkenlere göre farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

### 3.1. Kamusal Örgütlerde Yönetsel Etkinlik

Etkinliğin kamu sektörü açısından oldukça gerekli ve ulaşılması gereken bir amaç olduğu hususunda herkes ortak bir payda da birleşmektedir. Ancak bu konuda birtakım çekinceler bulunmaktadır. Sosyal devlet anlayışı gereği vatandaşların istek ve ihtiyaçlarının yerine getirilmesi sosyal eşitlik prensibi açısından tartışma alanındadır. Kimi yönetim uygulamaları vatandaşların bazılarını göre etkin ve ekonomik olarak görülürken bazılarını göre ise verimsiz ve pahalı olarak görülebilmektedir Sosyal eşitlik dikkate alınmadığı takdirde kamu yönetimi tarafından vatandaşların yasalardan kaynaklanan çıkarlarının ve haklarının ihmal edilmesi söz konusudur (Ünlü, 2018: 70-71). Kamu yararı olarak da ifade edilen olgunun son dönemde yönetsel etkinlikle karşılaştırıldığında geri planda tutulduğu görülmektedir ancak bu durum kamu yararının tamamen göz ardı edildiği anlamını taşımadığı bilinmelidir (Demir, 2009: 89).

Kamusal örgütlerde özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin girdi ve çıktı ilişkisinin değerlendirilmesi birtakım sınırlılıklara sahiptir. Bu sınırlılıkların esas kaynağı paydaşların kamu hizmetlerine yönelik farklı bakış açılarıdır.

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı ve bu anlayışın sürdürülmek istenmesi, etkinlik ve etkinliği sağlama kriterlerinin belirlenmesini zorlaştırmakta ve bu durum kamu yönetimi disiplini önemli bir sorun teşkil etmektedir (Saklı, 2013: 146). Kamusal hizmet sunan örgütlerin varlık sebebi fırsat eşitliğine dayalı ucuz ve kaliteli hizmet üretmektir (Kurun, 2017: 89). Kamusal örgütlerde temel amaç kar elde etmek olmadığı için hizmet üretiminde hizmetlerin maddi değerinin tespit edilmesi mümkün görünmemektedir. Bu nedenle kamu örgütlerinde etkinliğin ölçülmesi klasik kamu yönetimi açısından neredeyse imkânsız hale gelmektedir (İlkorkor, 2013: 32; Ekinci ve Yılmaz, 2002: 35; Tortop vd., 2007).

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 kanaat notu almaktır. Dolayısıyla kamu görevlilerin görev alanlarına giren faaliyetleri yerine getirirken kural olarak kaynakların etkinliğini düşünmemekte, onun yerine hedefe ulaşmayı öngören etkililiği ön planda tutan bir tutum sergilemektedirler. Kamusal örgütler tarafından sunulan hizmetlerden kural olarak herkes eşit ve adil bir biçimde yararlanma hakkına sahiptir. Bu nedenle kâr amacı gütmeyen kuruluşlar faaliyetlerinde etkinlik ve eşitlik anlayışlarını eşit düzeyde benimsemektedir (İlkorkor, 2013: 33). Etkinlik kamu örgütleri açısından temel performans ölçütleri arasında değerlendirilmeye başlanmıştır (Şaylan, 2000: 9).

Değişen çevre koşulları ve kamu örgütlerinin yapısal dönüşümü yeni yönetim yaklaşımlarını gündeme taşımaktadır. Örgüt yönetiminde paydaş beklentilerinin ve katılımının daha çok önem taşıdığı günümüzde, başarı kriterlerinin daha genel ve objektif bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Dolayısı ile kamu ve özel örgütlerin yönetiminde ortak bir takım referans alanları oluşmaktadır. Bu kapsamda yönetsel etkinlik açısından kamu örgütlerinin yapısı ve işlevleri önemli ölçüde işletme yönetimi ilkelerinden etkilenmektedir (Akyel ve Köse, 2010: 22).

### 4. Araştırma Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu iki bölüm ve 39 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde personelin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu bölümde ankete katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı birim, ikamet yeri ve gelir düzeyi gibi demografik sorular yöneltilmektedir. Anketin ikinci bölümünde örgütsel etkinlik on yargı, ilişkili performans beş yargı, iş bağlılığı sekiz yargı ve yönetim uygulamalarına yönelik yedi yargıdan oluşan likert tipi soruların yer aldığı dört boyut bulunmaktadır. İkinci bölümde yer alan likert tipi soruların oluşturulmasında büyük ölçüde Çatalsakal (2016) ve Tuna (2014) tarafından kullanılan ölçekten yararlanılmıştır.

Çalışma çerçevesinin oluşturulmasında hipotezlere kaynaklık eden ana sorular aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulamaları hakkındaki görüş ortalamaları cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı, yönetim uygulamaları hakkındaki görüş

ortalamaları yaş, eğitim düzeyi ve gelir durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Beşli likert tipi yargılar ölçeğe göre; 1,00 Kesinlikle Katılmıyorum, 2 Katılmıyorum, 3 Kararsızım, 4 Katılıyorum, 5 Kesinlikle Katılıyorum şeklinde tasarlanmıştır. Araştırmanın anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, araştırma sorularına uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

#### 4.1. Araştırmanın Amacı

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, gelir 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.

#### 4.2. Araştırmanın Önemi

Yönetsel etkinliğe ilişkin çalışan görüşlerinin incelenmesi kamu örgütlerine yönelik mikro bakış açısını yansıtmaya açısından önem taşımaktadır. Kamu 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 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.

#### 4.3. Araştırmanın Kısıtları

Kamu 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 çalışmalarını 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.

#### 4.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Anket analizinde örneklemin evren ile uyumlu 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 örneklemden sonuçlar elde ediliyorsa doğal olarak bu sonuçlara dayanan tahmin ve genellemeler anketin doğruluğu üzerinde yanlış bir etki uyandıracaktır. Konya İli Selçuklu

Belediyesi yönetsel etkinlik boyutlarının değişkenler açısından analiz edileceği örgüt olarak belirlenmiştir. Dolayısı ile çalışma evrenini Selçuklu Belediyesi çalışanları oluşturmaktadır. Evren büyüklüğünün Selçuklu Belediyesi'nde çalışan idari personel (N: 383) olarak kabul edilmesi durumunda %95 güven aralığında, önerilen minimum örneklem sayısı 193 olarak hesaplanmaktadır. Dolayısı ile 193 örneklem sayısının, %95 güven seviyesinde yeterlilik sağladığı, araştırmada örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir.

#### 5. Araştırma Bulguları

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

**Tablo1.** Normallik Testi Sonuçları

Dağılım Verileri	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Df	Anlamlılık
	,061	113	,082

Tablo 1 normallik testi sonuçlarına göre  $0,082 > 0,05$  olduğundan verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar (n:193)

	F	%
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	121	63,0
Kadın	72	37,0
Toplam	193	100
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	144	74,5
Bekar	49	25,5
Toplam	193	100
<b>Yaş</b>		
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
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	70	36,5
Ön Lisans	36	18,8
Lisans	56	28,6
Lisansüstü	31	16,1
Toplam	193	100
<b>İkamet Yeri</b>		
Selçuklu	167	86,5
Meram	8	4,2
Karatay	18	9,4
Toplam	193	100
<b>Birim</b>		
Mali H.	28	14,6
İK	17	8,9
Emlak	22	11,5
Fen İşl.	33	16,7
İmar	23	12,0
Park ve Bahçe	25	13,0
Zabıta	24	12,5
Yazı İşl.	21	10,9
Toplam	193	100

Araştırmaya katılan çalışanlara ait cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, ikamet edilen bölge ve çalışılan birim bilgileri Tablo 2'de gösterilmiştir.

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 bekdir. Yaş değişkeni açısından katılımcıların %16,1'ini 20-29 yaş, %29,2'sini 30-39 yaş, %28,6'sını 40-49 yaş, %26'sını 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 eğitime sahip olanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların gelir durumu dağılımları incelendiğinde çalışanların %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 sahibi olanlar oluşturmaktadır. Çalışanların ikamet ettikleri belediye sınırları incelendiğinde Selçuklu Belediyesi çalışanlarının %86,5'inin Selçuklu İlçesinde, %4,2'sini Meram İlçesinde ve %9,4'ünün Karatay İlçesi'nde ikamet ettiği tespit edilmiştir.

**Tablo 3. Yönetimsel Etkinlik Boyutları Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

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

Tablo 3. incelendiğinde genel olarak tüm boyutların güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışma sistematığı sürecinde demografik özelliklere ilişkin bilgilerin yanı sıra örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetişim uygulaması boyutlarına yönelik soruların yanıtları ortalamalar açısından da değerlendirilmiştir.

**Tablo 4. Katılımcıların Yönetimsel Etkinlik Boyutlarına Yönelik Görüş Ortalamaları**

	1 (Kesinlikle Katılmıyorum) <<<<<>>> (Kesinlikle Katılıyorum) 5	N	Min	Max	Ort.	Std. S.
Örgütsel Etkinlik	Üst yönetimimize 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 alırlar.	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
Performans	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 oluyordum.	193	2,00	5,00	4,5469	,52964
	Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla iş birliği 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
İş Bağlılığı	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
Yönetişim	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
	Belediyemizde 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 belediye çalışanlarının örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulaması boyutlarına yönelik görüş ortalamalarını yansıtmaktadır. 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.

Çalışanların İlişkili 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 benimsenmesi önem arz etmektedir.

Belediye çalışanlarının iş bağlılığı boyutu 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 5.** Farklı Birimlerin Yönetimsel Etkinlik Boyutları Hakkındaki Görüş Ortalamaları Karşılaştırması

Müdürlükler	Örgütsel Etkinlik	İş Bağ.	Yönet. Uyg.	İlişkili Perf.	
Mali H.	Ort.	4,3679	4,3871	4,4039	4,3857
	Std.S.	,31746	,32447	,37051	,38846
İK	Ort.	4,5118	4,5682	4,4535	4,4235
	Std.S.	,21472	,28247	,35447	,42357
Emlak	Ort.	4,4500	4,5018	4,4868	4,5455
	Std.S.	,33058	,34916	,37808	,35554
Fen İşl.	Ort.	4,4656	4,5056	4,4463	4,5188
	Std.S.	,27546	,31660	,31954	,34024
İmar	Ort.	4,5565	4,5670	4,5400	4,5826
	Std.S.	,38237	,36631	,43522	,47830
Park ve Bah.	Ort.	4,3880	4,5164	4,4744	4,5200
	Std.S.	,39615	,40654	,43956	,42426
Zabıta	Ort.	4,5417	4,5333	4,5363	4,5333
	Std.S.	,27174	,32951	,35851	,37610
Yazı İşl.	Ort.	4,4429	4,4781	4,4557	4,4857
	Std.S.	,18593	,24901	,23284	,28685
TOP.	Ort.	4,4615	4,5027	4,4726	4,5000
	Std.S.	,30932	,33178	,36252	,38397

Çalışanların yönetim 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 yargıdır. 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 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda objektif ve uygulanabilir birtakım prosedürler aracılığıyla kariyer planlarının yapılandırılması kamu işletmeciliği etkinliğini artırmada kullanılacak önemli araçlar arasında sayılmaktadır.

Belediye örgütünün farklı birimlerinde çalışanların örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamaları başlıkları altında toplanan ifade gruplarına yönelik görüş ortalamaları Tablo 5. üzerinde 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; iş bağlılığı boyutu ifadelerine en yüksek katılımın İnsan Kaynakları Müdürlüğü; yönetim uygulaması boyutu ifadelerine en yüksek katılımın İmar ve Şehircilik Müdürlüğü; ilişkili performans boyutu ifadelerine en yüksek katılımın yine İmar ve Şehircilik Müdürlüğü'ne ait olduğu görülmektedir.

**Tablo 6.** Katılımcıların Yönetimsel Etkinlik Boyutları Görüşlerinin Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre T testi Tablosu

H <sub>0</sub> : Katılımcıların (X)'e yönelik görüşlerinde (Y) değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur.		
H <sub>1</sub> : Katılımcıların (X)'e yönelik görüşlerinde (Y) değişkenine göre anlamlı bir fark vardır.		
X/Y	(1)Cinsiyet	(2)Medeni Durum
İş Bağlılığı	Sig. (2-tailed) 0,764>0,05	Sig. (2-tailed) 0,609>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
Örgütsel Etkinlik	Sig. (2-tailed) 0,275>0,05	Sig. (2-tailed) 0,518>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
Yönetişim Uygulamaları	Sig. (2-tailed) 0,529>0,05	Sig. (2-tailed) 0,531>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
İlişkili Performans	Sig. (2-tailed) 0,561>0,05	Sig. (2-tailed) 0,321>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur

X: Faktör Grupları Y: (1) Cinsiyet ve (2) Medeni Durum

Levene testi sonuçları göre cinsiyet açısından iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans ölçüm verilerinde varyans homojenliğinin sağlandığı (p>0.05), medeni durum açısından iş bağlılığı, örgütsel etkinlik boyutları varyans homojenliğinin sağlandığı (p>0.05), yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutları verilerinde varyans homojenliğinin sağlanmadığı (p<0.05) tespit edilmiştir. Dolayısı ile cinsiyet değişkeni tüm boyut verileri için eşit dağılım satırındaki veriler baz alınmıştır. Medeni durum değişkeni yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutları verilerinde eşit olmayan dağılım verileri kullanılmıştır. Bu kapsamda Tablo 6

incelendiğinde iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutlarına yönelik görüşlerin tümünde %95 güven aralığında anlamlı bir tutum farklılığı bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 7.** Katılımcıların Yönetimsel Etkinlik Boyutları Görüşlerinin Yaş, Eğitim Düzeyi ve Gelir Duruma Göre Anova Testi Sonuçları

H <sub>0</sub> : Katılımcıların (X)'e yönelik görüşlerinde (Y) değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur.			
H <sub>1</sub> : Katılımcıların (X)'e yönelik görüşlerinde (Y) değişkenine göre anlamlı bir fark vardır.			
X/Y	(1) Yaş Grupları	(2) Eğitim Düzeyi	(3) Gelir Durumu
İş Bağlılığı	Sig. (2-tailed) 0,760>0,05	Sig. (2-tailed) 0,195>0,05	Sig. (2-tailed) 0,526>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
Örgütsel Etkinlik	Sig. (2-tailed) 0,174>0,05	Sig. (2-tailed) 0,316>0,05	Sig. (2-tailed) 0,623>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
Yönetişim Uygulamaları	Sig. (2-tailed) 0,623>0,05	Sig. (2-tailed) 0,448>0,05	Sig. (2-tailed) 0,840>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
İlişkili Performans	Sig. (2-tailed) 0,604>0,05	Sig. (2-tailed) 0,229>0,05	Sig. (2-tailed) 0,663>0,05
	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur	H <sub>0</sub> Kabul, Farklılık Yoktur
X: Faktör Grupları Y: (1) Yaş Grupları, (2) Eğitim Düzeyi ve (3) Gelir Durumu			

İş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutlarının yaş grupları, eğitim düzeyleri ve gelir durumu grupları arasındaki ilişkinin ölçümünde Levene testi sonuçları varyans homojenliğinin sağlandığı ( $p>0.05$ ) tespit edilmiştir. Dolayısı ile yaş grupları, eğitim düzeyleri ve gelir durumu değişkenleri tüm boyut verileri için eşit dağılım satırındaki veriler baz alınmıştır. Bu duruma göre Tablo 6'da belirtildiği üzere iş bağlılığı, örgütsel etkinlik, yönetim uygulamaları ve ilişkili performans boyutlarına yönelik görüşlerin yaş grupları, eğitim düzeyleri ve gelir durumu grupları değişkenleri açısından %95 güven aralığında anlamlı bir tutum farklılığına rastlanmadığı görülmektedir. Sonuç olarak çoklu değişkenlere yönelik yapılan Anova Testi analizlerinde H<sub>0</sub> hipotezlerinin kabul edildiği görülmektedir.

## 6.Sonuç

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 sürdürülebilmek ya da varlık nedenlerini pekiştirebilmek için iletişim, etkileşim, yönetim ve etkinlik 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 ve eşitlik gibi konularla beklentileri karşılamaya ve üzerindeki olumsuz yargıları önlemeyi amaçlamaktadır. Bu olumsuz yargıların önlenmesi amacıyla özellikle kamu örgütleri yönetimsel etkinliklerini üst düzeye taşıyacak yaklaşımları benimsemelidirler.

Araştırmanın amacı kamusal örgütlerde yönetimsel etkinlikle bağlantılı olgulara yönelik çalışan algısını belirlemektir. Çalışma Konya İli Selçuklu Belediyesi örgütü üzerinde anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda belediye çalışanlarının yönetimsel etkinlikle ilişkilendirilen örgütsel etkinlik, ilişkili performans, iş bağlılığı ve yönetim uygulamaları boyutlarına yönelik görüş ortalamaları arasında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi ve gelir durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Çalışılan birim ortalamaları genel olarak değerlendirilmiş ve ortalamalar açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Kamu örgütleri kapsamında değerlendirilen yerel yönetim örgüt yapıları doğrudan paydaşların tasarrufuyla şekillenmektedir. Buradan yola çıkarak yerel örgütlerin yönetimsel etkinliği, paydaş beklentileri doğrultusunda şeffaflık ve hesap verilebilirlik açısından değerlendirilmektedir. Bu durumun popülist yerel yönetim politikaları ve kamu örgütü çalışanları arasında çatışma alanı oluşturduğu tespit edilmiştir. Kamu örgütü çalışanlarının ister atanmış ister seçilmiş yöneticiler ve çalışanlar olsun yönetimsel etkinlik açısından kurumsal yönetim ilkelerine bağlı kalması beklenmektedir. Bu beklentinin dışındaki davranışlar tüm örgüt üyeleri tarafından algılanarak yönetimsel etkinliğe ilişkin tutum farklılıklarını engellemektedir. Bu değerlendirmeler ışığında kamusal örgütlerde etkinliğin artırılması için örgütsel etkinlik, iş bağlılığı, ilişkili performans ve yönetim konularına yönelik yöntem, uygulama, kural ve prosedür pratiğe dönüştürülerek; katılımlı yönetim felsefesinin hayata geçirilmesi pek çok açıdan sinerji yaratma potansiyeline sahiptir.

## Kaynaklar

- Ağcakaya, S., & Ögreci, S. (2016). "Küreselleşme ve Küreselleşmenin Evrensel Değerleri". Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(14), 25-42.
- Akyel, R. ve Köse, H. Ö. (2010). "Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Yönetim İçin Etkin Denetimin Gerekliği". Türk İdare Dergisi, (466), 9-24.
- Altın, A. (2013). "Kamu Hizmeti Anlayışında Değişim". Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (2), 101-118.
- Çatalsakal, S. (2016). How Trait Mindfulness is Related to Job Performance And Job Satisfaction: Self-Regulation As a Potential

- Mediator, Ota Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Demir, F. (2009). Transformation of the "Public Interest" Concept in New Turkish Public Administration, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (23), 77-92.
- Drucker F., P. (1994). Etkin Yöneticilik, Çev. Ahmet Özden ve Nuray Tunali, İstanbul: Eti Kitapları
- Efil, İ. (2015). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Bursa: Dora Basım Yayım.
- Ekinci H. ve Yılmaz A. (2002). "Kamu Örgütlerinde Yönetimsel Etkinliğin Artırılması Üzerine Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:19, Temmuz-Aralık, 35-50
- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ertürk M. (2013). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayın
- İlkorkor, Y., E. (2013). "Kamu Hizmetlerinde Etkinliği Sağlama". İdarecinin Sesi, Eylül -Ekim-Kasım-Aralık, 31-36
- İşcan, Ö. F., ve Kaygın, E. (2009). "Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi Üzerine Bir Araştırma". Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(2), 213-224.
- Karcı, Ş. M. (2008). "Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Temel Değerleri Üzerine Bir İnceleme". Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(16), 40-64.
- Karacıoğlu F. ve Timuroğlu M. K. (2004). "Örgüt Kültürü ve Liderlik". Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1-2), 319-338.
- Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kurun, İ. (2017). "Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Kamu Hizmetlerinin Sunulmasına Etkisi: Belediyeler Örneği". Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(16), 85-106.
- Saklı, A. R. (2013). "Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Çıkış Yolu Arayışları". Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(1), 145-171.
- Sarıkaya R. (2008). Kamu Harcamalarında Etkinliğin Sağlanması Bakımından İç Denetimin Rolü, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Sayın Ç. (2008). Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Şaylan G. (2000). "Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerinde Düşünceler", Amme İdaresi Dergisi, 33(2), 1-21
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2016). Yönetim ve Organizasyon, Konya: Eğitim Kitabevi
- TDK (2016). Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> Erişim Tarihi: 25.02.2016
- Tortop N., İspir E. G., Aykaç B., Yayman H. ve Özer M. A. (2007). Yönetim Bilimi, Ankara: Nobel Basım Yayın
- Tuna, B. (2014). The Influence of Person-Organization Fit on Contextual Performance and Its Impact on Organizational Effectiveness: The Moderating Role of Organizational Climate. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Tunç, A. (2015). "Türkiye'de Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Değişimin Bir Simgesi Olarak Stratejik Planlama ve Yönetimi". ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi, 2(3), 69-86.
- Ufuk, Ü. (2011). "Kamu Hizmetlerinin İşletilmesi". Denetişim, (8), 68-73.
- Yakışık, H. ve Çetin, A. K. (2017). Ekonomik, Sosyal ve Politik Küreselleşmenin Küresel Güç Olmada Etkileri, Journal of Social And Humanities Sciences Research, 4 (12), 965-975.
- Yükçü, S., ve Atağan, G. (2009). "Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yaratdığı Karışıklık". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(4), 1-13.
- Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). Örgütsel Davranış, Bursa: Dora Basım Yayım.