



Araştırma Makalesi / Research Article

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date

25.02.2019

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date

22.04.2019

Prof. Dr. Abdulkadir BİLEN

Dicle Üniversitesi
İİBF
bilen@dicle.edu.tr

Doğan DEMİRDAŞ

Dicle Üniversitesi
SBD Doktora Öğrencisi
demirdasd@gmail.com

MÜLKİ İDARE AMİRLERİNİN KAMU PERFORMANS YÖNETİMİNE İLİŞKİN TUTUMLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA KAPSAMINDA KAMUDA PERFORMANS YÖNETİMİNE İLİŞKİN ALGI BOYUTU*

ÖZET

Yönetimin var olduğu her yerde yönetimin ve çalışanların performansından söz edilebilir. Bu çalışma; devletin tüm birimlerinde bütünsel bir kamu performans yönetimi hayata geçirilmesi kapsamında, merkezi yönetimin taşradaki en üst temsilcileri olan mülki idare amirlerinin kamu performans yönetimine ilişkin tutumlarının tespitine yönelik, farklı pozisyonlarda görev yapan 241 mülki idare amiri ile yapılan alan araştırmasına özgü geliştirilen tutum ölçeklerinden birisi olan “*kamuda performans yönetimine ilişkin algı boyutu*” sonuçlarını içermektedir. Çalışmada kavramsal çerçeve, araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri, yöntemi ile örnek çapının belirlenmesi, analiz yöntemi ve metod, araştırmanın pilot uygulaması ile güvenilirlik ve geçerlilik analizi, ankete katılan mülki idare amirlerinin demografik bilgileri, tutum ölçeği maddelerinin yapısal eşitlik modeli bulguları bakımından incelenmesi hususları yer almaktadır. Araştırma sonucunda “*kamuda performans yönetimine ilişkin algı*” boyutu bağlamında **mülki idare amirlerinin kamuda performans yönetimine ilişkin algılarının pozitif olduğu** ve çalışmanın kamu hizmet kalitesinin yükseltilmesi ihtiyacı konusunda çözüme işaret eden bir tespiti vurguladığı değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Performans, Kamu, Performans Yönetimi, Mülki İdare Amiri, Yapısal Eşitlik Modeli

PERCEPTION DIMENSION IN RELATION TO PUBLIC PERFORMANCE MANAGEMENT WITHIN RESEARCH ON THE DETERMINATION OF THE CIVIL GOVERNOR'S ATTITUDES TO PUBLIC PERFORMANCE MANAGEMENT

ABSTRACT

Where management exists, the performance of management and employees can be mentioned. This study includes the results of “**perception dimension in public performance management**” which is one of the measures of attitude specific to the field survey of 241 civil governors working in different positions in the central and rural areas in order to determine the attitudes of civil governors, the highest representatives of central administration in the provinces, in the context of implementing. In this study, the conceptual framework, aim, importance, hypothesis, determination of sample diameter with method, analysis method and method, reliability and validity analysis with pilot application, demographic information of civil governors having participated in the survey, analysis of structural equality model of attitude scale items are involved. As a result of the research, it was evaluated that in the context of the “**perception dimension in public performance management**”, **the perceptions of the civil governors regarding performance management in the public sector were positive** and that the study emphasized the determination of the solution about augmenting necessity of service quality.

Key Words : Performance, Public, Performance Management, Civil Governor, Structural Equality Model

* Bu makale; Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin 51/8 maddesi gereğince, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Prof. Dr. Abdulkadir BİLEN danışmanlığında doktora öğrencisi Doğan DEMİRDAŞ tarafından yapılan “Kamuda Performans Yönetimi Kapsamında Mülki İdare Amirlerinin Kamu Performans Yönetimine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı devam eden doktora tez çalışmasının ilgili bölümlerinden üretilmiştir.

Giriş

İnsanoğlu, doğumundan ölümüne kadar bir değerlendirme sürecinin içerisinde hayatını geçirir. İnsan henüz bebek iken bedeni özellikleri ile ölçülür ve akranlarıyla kıyaslanır. İnsanın eğitim süreci de tamamıyla değerlendirme üzerine kuruludur. Eğitim hayatı sonrası kişinin bir iş sahibi olabilmek için girdiği sınavda ve sonrasında iş hayatında başarılı olması ve devamında yükselmesi için gereken performans göstermesi beklenmektedir. Görüldüğü gibi kişi doğumundan itibaren iş hayatı ve sosyal hayatında sürekli olarak başkaları tarafından değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır.

Değerlendirme, insan kaynakları yönetimi bakımından önemli bir süreç olup, istihdamın başlangıcında kişi; bilgi birikimi, uzmanlığı, yeteneği ve sonradan kendisinden beklenen özellikler açısından değerlendirilirken, ileriki aşamalarda ise; mesleki performansına göre değerlendirilir (Uyargil, 2013, s. 1).

Kamu ve özel sektörde çalışanların belirli aralıklarla performanslarının değerlendirilmesi, bireysel ve kurumsal anlamda başarı için en önemli hususlardan birisidir. Kabul etmek gerekir ki örgütün başarısının yolu, bireysel başarıdan geçmektedir. Bu kapsamda çalışanların yöneticiler tarafından değerlendirilmesi, eksikliklerinin tespiti ve ilgiliye bildirim ile söz konusu eksikliklerin giderilmesi başarıyı etkileyen faktörlerdendir.

Ülkemizde bazı kurumlarda uygulanmaya çalışılan ancak yapılacak ek ödemeye esas olmanın ötesine henüz geçemeyen performans uygulamaları yerine devletin tüm birimlerinde bütünsel bir kamu performans yönetimi hayata geçirilmesine ihtiyaç vardır. Bu kapsamda Anayasa’da tanımlanan yetki genişliği ilkesi çerçevesinde merkezi yönetimin taşradaki en üst temsilcileri, illerde ve ilçelerde Cumhurbaşkanının temsilcisi ve idari yürütme vasıtası olan mülki idare amirlerinin* kamu performans yönetimine ilişkin tutumlarının tespiti, başarıya ulaşmak amacıyla belirlenecek yol haritası için son derece önemlidir.

Bu makale; 241 mülki idare amiri ile yapılan “*Kamuda Performans Yönetimi Kapsamında Mülki İdare Amirlerinin Kamu Performans Yönetimine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*” başlıklı alan araştırmasına özgü geliştirilen tutum ölçeklerinden birisi olan “*Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu*” sonuçlarına ilişkindir.

Makalenin birinci bölümünde kavramsal çerçeve kapsamında; performans, performans değerlendirme ve performans yönetimi ele alınmıştır. İkinci bölümde ise genel olarak araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri, yöntemi ile örnek çapının belirlenmesi, analiz yöntemi ve metod, araştırmanın pilot uygulaması ile güvenilirlik ve geçerlilik analizi, ankete katılan mülki idare amirlerinin demografik bilgileri, bu araştırma için geliştirilen tutum ölçeği maddelerinden “*Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu*”nun yapısal eşitlik modeli bulguları bakımından incelenmesi hususları yer almaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Performans

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük’teki (TDK, 2018) karşılığı “başarım” olan ve İngilizce “performance” kelimesinden Türkçeye yerleşen performans kavramı; “iş başarımları ve herhangi bir işte gösterilen başarı derecesi” olarak tanımlanmakta ve beceri, başarı, kapasite, yetenek gibi anlamlara da gelmektedir (Eroğlu, 2011:17).

* 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre mülki idare amirliği mesleği mensuplarına ilişkin sınıf; valiler ve kaymakamlar ile bu sıfatları kazanmış olup, İçişleri Bakanlığı merkezinde ve illerde çalışanları (vali yardımcılarını, hukuk müşavirleri) ile kaymakam adaylarını kapsar.

Performans; örgütlerde çalışanların çalışma davranışlarının bir sonucu olarak tanımlanmakla birlikte, çalışanların veya grubun nicel ve niteliksel anlamda önceden belirlenen amaçlara yaptıkları katkının toplamda ölçüsü, çalışanın görevindeki başarı ölçütü, birey, grup veya örgütün önceden tespit edilmiş bir zaman aralığında; o görev ile ilgili hedeflenen aşamaya hangi ölçüde ulaşabildiğinin nicel anlamda belirtilmesi ya da sınırlı zaman içerisinde görevle ilgili ulaşılan sonuçlardır (Akyol, 2011:75-76).

Organizasyonlarda her kademede belli faaliyetleri yerine getirmek üzere bulunan çalışanlar ile çalışana veya pozisyona uygun görev tanımları vardır. Genel olarak görev tanımlarında örgütteki belli niteliklere sahip olan çalışanların üstlenecekleri sorumlulukların tümü bulunmaktadır. Bir çalışan, örgüte bedensel ve zihinsel yetenekleri, bilgisi ve kişiliği ile birlikte katılır ve bu özellikleri yardımıyla kendisine verilen işleri başarmak ve kendisi için belirlenen hedefleri gerçekleştirmek durumundadır. Çalışan ulaştığı başarının neticesinde ücretini alır ve organizasyondaki yükselme/terfi olanakları/sistemi içerisinde bulunduğu görevin üst kademelerine yükselir, böylece ulaştığı başarı ve örgütün çalışana tanıdığı imkanlara göre maddi ve sosyal menfaatler temin eder. Örgütlerde bireysel başarı; kişinin kendisine tanımlanan, şahsi yetenek ve özelliklerine uygun olan işi kabul edilebilir ölçütler içerisinde gerçekleştirmesidir (Erdoğan, 1991:154). Bu kapsamda işin doğru yapılmasının yanı sıra doğru işin yapılması ve gösterilen performansın da açık ve net ortaya çıkması gerekmektedir (Klerman, 2005:348).

Performans; bir işi üstlenen birey, bir grup ya da bir teşebbüsün ulaşılmak istenen amaca yönelik olarak ne kadar başarı sağlayabildiğinin niceliksel ve niteliksel olarak ifade edilmesidir (Baş & Artar, 1991:13).

Yönetim bilimi bakımından değerlendirildiğinde performans; önceden tespit edilen amaç ve standartlara göre bir işin yapılması veya çalışanın bir işte gösterdiği başarının, amaçlanan hedefe yönelik neyin sağlanabildiğinin miktar ve kalite açısından (nicel ve nitel) anlatımını ifade etmektedir (Ateş ve Köseoğlu, 2011:14).

Bir başka ifade ile performans; birey, grup ya da kurum için planlanmış ve belirli bir amaca ulaşmayı hedefleyen etkinliğin belli standartlarda yürütülebilmesi, başarıyı amaçlaması, verimli ve etkin olmayı amaçlaması, sürecin bütünsel olarak yönetilmesi ve hedeflere ne kadar ulaşıldığının devamlı olarak kontrol edilmesinin işareti olarak da tanımlanmıştır (Eroğlu, 2011:18).

OECD tarafından yapılan tanıma göre ise performans; kurum ve otoritelerin kaynakları ekonomik biçimde elde etme ve hedeflenen verim ve sonuçlara ulaşmak amacıyla söz konusu kaynakları verimli ve etkili kullanma yeteneğidir (OECD, 2005).

Önceden tespit edilmiş bir hedefe ulaşma düzeyinin ölçümü olarak performans, mutlak veya göreceli olarak değerlendirilebilir (Devlet Personel Başkanlığı, 1998:13).

2010 tarihli Sayıştay Kanununda performans, “kamu idarelerince belirlenen hedef ve göstergelere ulaşma seviyesi olarak” tanımlanmıştır.

Bireysel yeteneklerin değerlendirilmesi, kendini geliştirme, sürekli öğrenme, değişim ve esneklik, takım çalışması, sosyal sorumluluk, müşteri odaklılık, liderlik gibi özellikler, günümüzde öne çıkan performansı yüksek örgütlerde rekabet avantajı yakalanmasını sağlayan özellikler olarak öne çıkmaktadır (Akyol, 2011:76).

1.2. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme, çalışanın potansiyel özelliklerine göre yapacağı iş göz önüne alınarak bireysel olarak analiz edilmesi ile işini ne ölçüde başardığının belirlenmesi olup, işletmedeki her çalışanın belirli dönemler için ulaştığı sonuçlar kişinin başarısı, bu sonuçların işletmenin yöneticileri

tarafından değerlendirilmesi de onun başarısının ve işletmenin hedeflerinin gerçekleşmesine yapmış olduğu katkının ölçülmesidir (Akçakaya, 2012:174,176).

Performans değerlendirmesinin nihai amacı; iyi performansı motive etmek, yapıcı geribildirimde bulunmak, kişisel hedefleri oturup konuşmak ve etkin bir gelişme için gerekli ortamı oluşturarak, çalışanın kendisine tanımlanan hedeflere ne ölçüde ulaştığını resmi olarak anlamaktır (Luecke, 2008:101).

İşletmelerde çoğu zaman çalışanların üstleri tarafından önceden oluşturulan formlar aracılığı ile yılda bir ya da birkaç kez değerlendirilmesini kapsayan performans değerlendirme, çalışanların önceden belirlenmiş bir dönemde gerçekleşen başarı durumlarını ve gelecek dönemlere yönelik gelişme potansiyellerini belirlemeye ilişkin çalışmalar olarak tanımlanır. (Uyargil, 2013:3).

Performans değerlendirme, performans yönetim sisteminin bir aşaması olarak; organizasyon kadar çalışanlar açısından da değer taşımaktadır. Gerek çalışan ile çalışmayan arasındaki farkın ortaya konulabilmesi ve çalışanın ekonomik ve psikolojik anlamda ödüllendirilerek işe özendirilmesi, gerekse de çalışanların eksiklerini tespit ederek bunları ortadan kaldırma ve yeteneklerin geliştirilmesi imkanı performans değerlendirme ile sağlanabilecektir. Performans değerlendirme, çalışanın işini yaparken gösterdiği başarıyı belirleyerek kendisine bildirilmesi ve buna uygun bir gelişme planı oluşturulması sürecidir. Performans değerlendirme sürecinin başarısı için, çalışan sadece verimi konusunda bilgilendirilmez, aynı zamanda çalışanın kendisini geliştirmesi ve daha etkili çaba göstererek kariyer planlamasını netleştirmesi de sağlanır (Barutçugil, 2002:179-180).

Performans değerlendirme; performans sonuçları ve belirlenmiş hedeflere ilişkin gerçekleşme oranı, başarılı alanlar ile nasıl daha fazla geliştirilebileceği, başarılı olunamayan alanlar ve başarısızlık nedenleri, iyileştirilebilecek ve gelişime açık alanlar ile başarısız alan ve konularda kimlerin sorumlu olduğu gibi değerlendirmeleri içererek, performans ölçümleri sonucunda elde edilen bilginin yorumlanmasını da sağlar. Bir başka anlamıyla da performans değerlendirme, kurumda çalışanların başarısının nicel ve nitel olarak ölçülmesi olup, doğal olarak insan kaynakları yönetiminin konusuna girmektedir (Ateş ve Köseoğlu, 2011:46).

Dinamik, objektif ve nesnel kriterlere dayanan çok yönlü bir süreç olarak performans değerlendirme sistemleri; mesleki ve teknik becerilerin geliştirilmesi, ihtiyaca uygun eğitimin belirlenmesi, kariyer yönetimi ve kişisel gelişim, kurumsal etkinliği yükseltme, ücret yönetimi, sözleşme yenileme veya işten çıkarma, yer değişikliği (rotasyon), iş geliştirme ve iş zenginleştirme alanları ile stratejik planlamada karşımıza çıkmaktadır (Akçakaya, 2012:176).

Yapılacak iş analizi çalışmaları ile işin yapısı ve içeriğinin açıkça ortaya konulması, örgüte katkısı olabilecek çalışanların istihdamı ve doğru işi yapmalarının sağlanması, mevcut çalışanların mesleki ve insani gelişimini sağlayacak eğitimlere tabi tutulmaları, motivasyonu sağlayıcı ve tatmin edici seviyede ücret verilmesi, düzenli rotasyon uygulaması, doğru kariyer planlaması ve belirli aralıklarla çalışanların performans durumlarının takibinin yapılması insan sermayesinin gelişimi için çok önemli olup, performans değerlendirme ile güçlü ve zayıf yönler göz önünde bulundurularak geribildirim yapılması, danışmanlık ve rehberlik desteği sağlanması ile bireysel ve örgütsel performans uyumunun gözetilmesi sağlanabilmektedir. Performansın belirli aralıklarla ölçülmesi, takip edilmesi ve denetlenmesi; rekabet ortamında yaşanan teknik, yönetsel ve ekonomik konjonktürün çalışanları ve örgütleri zorladığı değişim ihtiyacının gereklerine daha kolay uyum sağlanmasını ve aynı zamanda işgücünün gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır (Kaymaz, 2009:82-83).

1.3. Performans Yönetimi

Barutçugil (2002)'e göre performans yönetimi; organizasyonda gerçekleştirilmesi planlanan kurumsal amaçlara ve bu kapsamda çalışanların ortaya koyması gereken performansla ilişkin ortak bir anlayışın hakim olması ve çalışanların bu hedeflere ulaşmak için gösterilen çabalara yapacağı katkının

seviyesini artırmak amacıyla yapılan değerlendirme, ücretlendirme, ödüllendirme ve geliştirme sürecidir.

Performans yönetimi; verimli, etkili ve ekonomik olmayı amaçlamış kurum yönetimi anlayışı olup, bu amaca ulaşabilmek için ölçülebilir hedefler koyarak bu hedeflere ilişkin çıktılarını devamlı ölçmeyi zorunlu kılmaktadır. Performans yönetimi, bütünlük ve stratejik bir yaklaşım olarak kurumun insan kaynaklarının bireysel ve grup kapasitelerinin artırılması ve performanslarının yükseltilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Bilgin , 2006:8).

Performans yönetimi, bir kurumun önceden belirlediği amaç ve hedeflere ulaşırken takip ettiği metot ve bunun sonucunda ulaştığı çıktılarını bütünsel olarak değerlendirildiği bir süreçtir (Ateş ve Çetin, 2004:256).

Performans yönetimi; etkinlik, verimlilik ve tutumluluğa ulaşabilmek için ölçülebilir hedefler koyarak, bu hedeflere ilişkin sonuçları sürekli ölçmeyi gerekli kılan bir örgüt yönetim anlayışı olarak da tanımlanmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2000:76).

Diğer yandan performans yönetimi, bir örgütün stratejisinin uygulanmasını ortaklaşa olarak yöneten süreçleri, ölçümleri, metotları ve araçları içeren, ayrıca planlama ve kontrol devresini tamamlayan bütünlük bir sistem olarak da tanımlanabilir (Akyol, 2011:77).

Performans yönetimi, planlanan örgüt hedefleri ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde rolü olan birey ve grupların katkıları oranında ödüllendirildiği veya hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla ihtiyaçları olan hizmet içi eğitim ve gelişim gereksinimlerinin belirlendiği bir sistemler bütünüdür. Bu sistemde performans değerlendirme, kariyer planlama, eğitim yönetimi, organizasyon geliştirme süreçleri yer almaktadır (Öztürk, 2009:37).

Canman'a (2000:135) göre performans yönetimi; gerçekleştirilmesi zorunlu örgütsel amaçlara ve bu kapsamda çalışanların ortaya koyması beklenen performansa yönelik ortak bir anlayışın örgütte benimsenmesi ve bu amaçlara ulaşmak için gösterilen ortak gayrete, personelin çalışması ile yapacağı katkının derecesini yükseltici şekilde değerlendirme, yönetme, ücretlendirme ya da ödüllendirme sürecidir.

Performans yönetimi; planlanmış ve işverenlerle çalışanlar tarafından üzerinde uzlaşmaya varılmış amaçlar, standartlar ve nitelikler/yeterlilik gereksinimleri çerçevesi içerisindeki performansın anlama ve yönetme suretiyle organizasyonlardan, gruplardan ve bireylerden daha iyi sonuçlar almak için önemli bir vasıta.

Performans yönetimi, devam eden ve geniş kapsamlı bir süreç olup, karşılıklı olarak çalışanın ve yöneticinin beklentilerini birbirlerine aktardıkları, çalışanın performansını planladıkları, yöneticinin desteği ile hedeflere ulaşmaya çalıştıkları, yöneticinin etkili geri besleme sağladığı ve sürecin sonunda da değerlendirme yaptığı sistemdir (Uyargil, 2013:3).

Performans yönetimi, örgütsel etkililiği artırabilmek için bir teşkilatın her biriminde çalışan ve takımların performanslarının artırılmasını amaçlamaktadır. Performans yönetimi anlayışında çalışanların ve takımların devamlı gelişmeleri gerektiğine inanan bir yaklaşım mevcut olup; örgütsel davranış geliştirme amaçlayan performans yönetimi, çalışanların iş ilişkilerinde de daha iyi olmalarını sağlayan bir ortamın oluşmasında rol almayı da hedeflemektedir. Motivasyonu ve morali yüksek, görevine sadık çalışanların performanslarının diğerlerine göre daha iyi olacağını belirtmek hatalı bir yaklaşım sayılmaz (Çevik, Göksu, Bilgiç, Karakaya, Seyhan ve Gül, 2008:10).

Performans yönetimi yaklaşımı ile iş süreçlerinin, iş becerilerinin, davranışların ve işe yapılan katkıların sürekli olarak iyileştirilmesi için çalışanların ve takımların sorumluluk üstlendiği bir örgüt kültürü oluşturma amaçlanır. Çalışanlar yöneticilerin kendilerini nasıl yönetmeleri gerektiğine ilişkin beklentilerini ve iş ile ilgili ihtiyaçlarını rahatça iletebilir, yöneticiler de çalışanlardan beklentilerini net

bir şekilde ortaya koyarlar. Performans yönetimi, yönetici ve çalışanları sürecin içine alarak, karşılıklı ilişkilerin teşkilatın amaç ve hedeflerine göre düzenlenip yönlendirilmesi için bir süreç planlamayı, ölçmeyi, değerlendirmeyi ve nihayetinde de alınacak dersleri içermektedir (Çevik vd. 2008:11).

Sonuç olarak performans yönetimi bireylerin işe ilişkin başarıları ile birebir ilgili bir süreçtir (Armstrong, 1994:23-24).

Armstrong performans yönetiminin bileşenlerini ise şöyle açıklamıştır (Armstrong, 1994:41):

- Performans anlaşmaları ve planları,
- Yıl boyunca performansın geribildirim ve ara dönemde yapılan performans gözden geçirme çalışmaları (interim process reviews) ile kesintisiz olarak yönetilmesi,
- Planlanmış olan performans değerlendirme toplantıları,
- Geliştirme ve eğitim.

Performans yönetiminde amaç, örgütlerin ve çalışanların performanslarını bir bütün olarak artırmaktır. Örgütler ve çalışanlar bakımından refah artışı için vazgeçilmez olan husus, verimlilik artışının sağlanmasıdır. Kamu yönetiminin verimli, ekonomik ve etkin çalışması ve kaliteli hizmetler üretilmesi ülke ekonomisini de yakından etkilemektedir. Kamuda performans uygulamalarının amacı; kamu hizmeti gören merkezi ve yerel yönetimlerin verimli, hızlı, ekonomik, etkili ve nitelikli hizmet verecek bir düzene kavuşturulması, kamunun çağdaş koşullara uyumu, amaç, görev, yetki ve sorumluluklarında ve personel sistemlerinde, örgüt yapılarında, kaynaklar ve kullanım şekillerinde, tespit edilen her tür aksaklığın, bozukluğun ve eksikliğin saptanması, benzeri sorunların analiz edilmesi ve nihai çözüm önerileri geliştirilmesidir (Akçakaya, 2012:200).

İlk olarak 1900'lü yılların başlarında Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) kamu kurumlarında çalışanların sistematik olarak değerlendirildiği görülmektedir. Performans değerlendirme kavramı, ilerleyen tarihlerde bilimsel olarak F.Taylor'un iş ölçümü uygulamaları aracılığı ile yapılan ve çalışanların verimliliklerinin ölçülmesini konu alan çalışmalarda kullanılmıştır. 1950'li yıllardan sonra ise çalışanların ürettiği iş ya da sonuçlara yönelik kriterleri esas alan teknikler, ABD'deki organizasyonlarda yaygınlaşmaya başlamış, bu yıllardan sonra beyaz yakalıların ve yöneticilerin performansının değerlendirilmesine, mavi yakalı personellere oranla daha çok önem verilmiştir (Uyargil, 2013:2).

Yönetimin var olduğu her yerde yönetimin ve çalışanların performansından da söz edilebilir. Özü itibarıyla performans yönetimi anlayış ve uygulamalarının kamuya uyarlanmış hali kamu performans yönetimini oluşturur. Kamu performans yönetiminin ilke ve özelliklerini, performans yönetimi ilke ve özellikleri ile koşut olarak değerlendirdiğimizde, kamu performans yönetiminin yeterli ölçüde tanımlandığını görmek mümkündür. Buna rağmen, amaçlanan hedefler ile elde edilecek sonuçlara bakıldığında, gerek getirilen hukuki, saydam ve hesap verebilir olmak gibi kriterler açısından gerekse de verimli ve ekonomik olmak gibi benzer kriterlerin performans etkisi açısından bazı farkların ortaya çıktığı da görülmektedir. Bu yüzden, kamu performans yönetim ilkeleri olarak ileri sürülecek ilkelerin, bu farklılığı içinde barındırması ve özellikle anlayışın değişmesi ile kriterlerin etkinliğini sağlayıcı olması gerekmektedir (Bilgin, 2006:21).

Türkiye'de bazı kurumlarda uygulanmaya çalışılan ancak yapılan ek ödemeye esas olmanın ötesine henüz geçemeyen performans uygulamaları, geleneksel bürokratik yapının açmazlarını gidermekten ve kamu performans yönetimi yaklaşımından uzaktır. Türk kamu yönetiminde personelin tamamını kapsayan tek ve genel bir düzenleme bulunmamakta, personelin verimliliğini yükseltmek için yapılan düzenlemeler personel gruplarına özel yasal düzenlemelerle aylık ücretin, performans göre hesaplanması şeklinde değil, sadece ek ödeme için performansın göz önünde bulundurulması şeklinde uygulanmaktadır. Bu kapsamda kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması ile çalışma şartları ve özlük hakları (ücretin taban ve tavanı dahil) daha önce Bakanlar Kurulu'nca, günümüzde ise

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde cumhurbaşkanı tarafından belirlendiği bu çalışan grubunun çalıştıkları kurumların amirlerine “performansa göre teşvik ikramiyesi verme” yetkisi verilmiştir. Diğer yandan “döner sermaye geliri” adı altında Sağlık Bakanlığı ile Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı bünyesinde uygulanan ek ödeme aracı ile ilgili bakanlıklarda personel çalışmaya teşvik edilmektedir. Bu kapsamda yapılan diğer bir uygulama olan ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yürütülen “ek ders ücreti” uygulaması ile de daha etkin ve verimli bir eğitim sistemi için daha çok çaba ve performans gösteren personele yapılan bir diğer ek ödeme olarak gösterilebilir. 5018 sayılı Kanun ile de artık iyice hissedilen stratejik değerlendirme ve etkinlik-verimlilik çizgisindeki kamu yönetimi anlayışı ile kamu personelinin performansı doğrultusunda değerlendirilip ücretlendirilmesi eğiliminde olduğu görülmektedir (Eraslan ve Tozlu, 2011:38-39).

2. Mülki İdare Amirlerinin Kamu Performans Yönetimine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Araştırma Kapsamında Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu makalede; Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında devam eden doktora tez çalışması kapsamında 241 mülki idare amiri ile yapılan “*Kamuda Performans Yönetimi Kapsamında Mülki İdare Amirlerinin Kamu Performans Yönetimine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*” başlıklı alan araştırmasına özgü geliştirilen tutum ölçeklerinden birisi olan “*Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu*” sonuçları ele alınmıştır.

Türk kamu bürokrasisinin ana omurgasını oluşturan ve il ve ilçelerde kurum ve kuruluşların bağlı oldukları en üst amirler olan mülki idare amirlerinin kamu performans yönetimine ilişkin tutumlarının, bu araştırma için geliştirilen tutum ölçeği ile belirlenmesi ve daha önce bu konuya münhasır bir araştırma yapılmamış olması, bu araştırmanın amacı ve önemini vurgulamaktadır.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

- *Mülki idare amirleri algısına göre; kamuda performans yönetiminin uygulanması, kamu yönetiminin çağdaş ve verimli olmasını olumlu etkiler.*

Performans yönetim sistemi ile kamu hizmetlerinin verimliliği artmakta ve çalışanlara ilişkin adil ve objektif davranılması söz konusu olmakta, bu durum da gerek geri bildirim gerekse de amaç ve hedef kontrolü ile çalışanların motivasyonunun artırılmasına yardımcı olmaktadır.

- *Mülki idare amirleri algısına göre; performans yönetim sistemi, geleneksel bürokratik yapının açmazlarını giderici bir işleve sahiptir.*

Performans yönetim sistemi, geleneksel bürokratik yapılanmanın açmazlarını ortadan kaldırmaktadır. Geleneksel sistemde var olan durağanlık, geri bildirim eksikliği, ahbap-çavuş ilişkileri, nepotizm diğer bir deyişle birilerinin tanıdığı ya da yakını olmak vb. sorunlar, performans yönetim sistemi ile asgari düzeye indirilebilmektedir.

- *Mülki idare amirleri, kamuda etkin bir performans yönetim sisteminin uygulanmasına destek verirler.*

Türkiye mülki yönetim sisteminde taşrada en üst yetkili amir olarak görev yapan vali, kaymakam ve vali yardımcılarını, bakanlıkların il ve ilçelerdeki kuruluşlarının da bağlı olduğu amirler olarak kamu hizmet sunumunda ve bu kapsamda görev alan kamu çalışanlarının değerlendirilmesinde performans yönetim sisteminin uygulanmasına destek vereceklerdir.

- *Mülki idare amirleri algısına göre; performans yönetim sistemi, mülki idare kariyer sisteminde de uygulanmalıdır.*

Mülki idare amirleri, kendi mesleki yükselmelerinde de adil ve etkin bir performans değerlendirme sistemine tabi tutulmalarını ve bu kriterlerin de bilinmesini arzu ederler.

Çalışmalarının ve performanslarının objektif ve adil değerlendirilmesini içeren benzer beklenti, taşradaki mülki amirlerin dışında başkentte görevli olan tüm mülki amirler için de geçerlidir.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Tezin kavramsal çerçevesi oluşturulurken literatür taraması yapılmış, konuya ilişkin olarak yayınlanmış kitaplar, yazılmış makaleler, raporlar, hazırlanmış tezler ile ilgili kurum, araştırma enstitüsü, Sayıştay, Devlet Planlama Teşkilatı (Kalkınma Bakanlığı), Devlet Personel Başkanlığı, İçişleri Bakanlığı ve diğer bakanlıkların Personel Genel Müdürlüğü ve Strateji Geliştirme Başkanlıklarınca yayınlanmış olan rapor ve analizler taranmıştır. Tezin yöntemi genel anlamda niceliksel bir çalışmaya (Altunışık vd. 2007:268) dayanmaktadır.

Bunun yanı sıra konuya ilişkin **bir alan araştırması** (Altunışık vd. 2007: 58) tasarlanmıştır. Alan araştırmasında soru kağıdı yöntemi uygulanmıştır.

Bilindiği gibi **evren**; araştırmacı açısından çalışma alanını oluşturan, örneğini seçerek edindiği sonuçları genelleştireceği gruba verilen isimdir. Tanımlanmış evren, mutlaka en az bir özellik ile diğer gruplardan ayrılmalıdır. Evrenin herhangi bir kısıt olmadan belirlendiği tipi **ideal evren**, belli kısıtlar gözetilerek oluşturulan evren ise **gerçekçi evren** olarak ifade edilmektedir. Çalışmamızda ülke genelinde tüm il ve ilçelerde görev yapan vali, vali yardımcısı, kaymakamlar, kaymakam adayları, hukuk işleri müdürleri ile merkezde İçişleri Bakanlığında görev yapan mülkiye müfettişleri ve diğer mülki idare amirleri evren olarak belirlenmiştir.

Bir çalışma için seçildikleri büyük grubu yani evreni temsil etme niteliğine sahip olacak şekilde, grup içerisinde belli sayıda denekten oluşan alt elemanlar kümesine **örneklem** denilmektedir. Örneklem tasarım sürecinde araştırmanın evreni içinden örneklem çerçevesini ve örnek büyüklüğü belirlemek ve uygun örnekleme tekniğini ile örneği seçmek için gerekli çalışmalar aşağıda belirtildiği üzere hesaplanmıştır.

Çalışmada uygun bir örneklem için, hem temsil yeteneği sağlayan bir örnek büyüklüğü hem de veri analizi, zaman ve maliyet şartları dikkate alınarak bir dengeye ulaşabilmek için soru kağıdı; vali, vali yardımcısı, kaymakamlar, mülkiye müfettişleri, kaymakam adayları, hukuk işleri müdürleri ile İçişleri Bakanlığı merkezinde görev yapan diğer mülki idare amirlerinin tamamına (toplam 2.228 kişi¹) gönderilmiş ve **yaklaşık % 11'ini oluşturan 241 mülki idare amiri** tarafından doldurulmuştur.

Alan araştırması, çalışmanın hedef kitlesi olan mülki idare amirlerinin araştırmaya daha kolay erişiminin sağlanması, doldurulan soru kağıdının posta ya da benzer bir yöntemle geri gönderilmesi gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek zaman kaybının en aza indirilmesi, verilerin sistemli olarak depolanabilmesi, analize hazır hale getirilebilmesi amacıyla web üzerinden online olarak iletilmiştir.

Soru kağıdı, doğrudan tezde yer alan savları (Altunışık vd. 2007:20) test etmek amacıyla tez yazarı tarafından hazırlanmıştır.

Soru kağıdının başında demografik bilgilere, devamında Beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmış ve mülki idare amirlerinin tutumlarını belirlemeye yönelik sorulara ve nihayet son kısımda da yine ağırlıklı olarak Beşli Likert ölçeğine (Altunışık vd. 2007:107) göre hazırlanmış sorulara yer verilmiştir.

Araştırma bulguları SPSS programında (Altunışık vd. 2007:293-359) istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

2.4. Örnek Çapı ve Duyarlılığa Bağlı Olarak Örnek Çapının Belirlenmesi

Güven düzeyi, duyarlılık ile seçilecek örneklemdeki birim sayısı birbiri ile ilişkili değerlerdir. Arzu edilen düzeyde güvenilirlik ve duyarlılık sağlayan örnek çapı yığındaki birim sayısına göre aşağıdaki formülde verilmiştir:

¹ Mart 2016 tarihi itibarıyla mülki idare amiri sayısıdır.

$$n = \frac{N(zs)^2}{Nd^2 + (zs)^2} \quad (1)$$

Burada “N” yığındaki birim sayısı, “z” istenilen güvenilirlik düzeyi için standart normal dağılımdaki kritik değer, “d” duyarlılık, “s” ise standart sapmayı göstermektedir. Eğer örnekleme çalışması yığındaki oran üzerine ise; orana ilişkin varyans

$$s^2 = p.q \quad (q = 1 - p)$$

olduğundan yukarıdaki formül

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq} \quad (2)$$

şeklinde ifade edilir.

Yığından seçilecek örneklem sayısı, yukarıda (2) ile verilen formül uygulanarak elde edilir.

Mart 2016 tarihinde İçişleri Bakanlığı e-içişleri sisteminden elde edilen verilere göre Türkiye’de mülki idare amiri statüsünde çalışan kamu personeli sayısı 2.228’dir. Çalışmanın niteliği göz önünde bulundurularak, örneklem sayısı, % 95 güvenilirlik ve % 6 duyarlılık ile tespit edilmiştir. Bu durumda da gerekli örneklem sayısının yaklaşık **238** olduğu hesaplanmıştır (Yamane, 2001).

2.5. Analiz Yöntemi ve Metod

Anketten elde edilen verilerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri; açıklayıcı faktör analizi, Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleriyle yapılmıştır. Daha sonra yapısal eşitlik modeli kullanılarak anketteki maddelerin, boyutlar ve ölçek üzerindeki etkileri incelenmiştir. Son olarak boyutlar ve ölçeğin tamamında demografik değişkenler bakımından farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile incelenmiş olup, diğer yandan da anketteki her bir madde için frekans dağılımları ve açıklayıcı istatistikler elde edilerek yorumlanmıştır.

2.6. Araştırmanın Pilot Uygulaması

Araştırmanın amacı ve hipotezleri dikkate alınarak geliştirilen anket formu, ön değerlendirme amacıyla **rastgele seçilen 33 mülki idare amirine uygulanarak**, elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Ayrıca bu aşamada mülki idare amirleri ve alan uzmanlarının araştırma ve anket formu hakkındaki görüşleri de alınmıştır.

Yapılan değerlendirmelere göre aşağıdaki bulgu ve sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Pilot uygulamaya katılan mülki idare amirleri ile anket hakkında görüşüne başvuru alan uzmanları, araştırma hipotezleri ve geliştirilen form hakkında genel anlamda olumlu görüş bildirmişlerdir.

2. Tutum ölçeği boyutlarına ait maddeler incelendiğinde “*Performans Değerlendirme ve Kriterlerin Meşruluğu*” boyutu dışındaki boyutların güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür. Diğer yandan yapılan açıklayıcı faktör analizine göre de “*Performans Değerlendirme ve Kriterlerin Meşruluğu*” boyutu için sorunun nedeninin maddelerin tek boyutta toplanmalarında olduğu görülmüştür. Diğer boyutlarda ise genel anlamda güvenilirlik ve tek boyutta toplanma sorununun olmadığı görülmüştür.

3. Pilot uygulama analizi bulguları, pilot uygulamaya katılan mülki idare amirlerinin ve alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda **anket formunda gerekli düzenleme ve düzeltmeler yapılarak nihai form oluşturulmuştur.**

2.7. Araştırmanın Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi

2.7.1. Boyutların Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Katsayısı Analizi

Tablo 1: “Kamuda performans yönetimine ilişkin algı” boyutu için açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik katsayısı bulguları

Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu	Faktör Yükleri	Boyut ile ilgili istatistik ve test bilgileri
1- Kamu performans yönetimi, hizmet kalitesini artırır.	,853	
2- Kamu performans yönetimi, yaşadığımız dönemin ihtiyaçlarına daha uygundur.	,860	
3- Kamu performans yönetimi, çalışanların motivasyonunu artırır.	,850	
4- Kamu performans yönetimi, başarıyı ödüllendirir.	,814	
5- Kamu performans yönetimi, kurumsal öğrenmeyi teşvik eder.	,852	Özdeğer 6,147
6- Kamu performans yönetimi, kendini geliştirmeyi teşvik eder.	,867	Açıklanan varyans (%) 68,297
7- Kamu performans yönetimi, mülki idare amirlerinin karar almalarında kolaylaştırıcı rol oynar.	,803	Cronbach's Alpha ,940
8- Kamu performans yönetimi, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştirir.	,753	KMO ,938
9- Kamu performans yönetimi, mülki idare amiri-vatandaş ilişkisini olumlu etkiler.	,777	Bartlett's Test 1616,179 (p=0,000)

“Kamuda performans yönetimine ilişkin algı” boyutu maddeleri için açıklayıcı faktör analizi, güvenirlik katsayısı bulguları Tablo 1’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre Bartlett testi, maddelere faktör analizi uygulamanın istatistiksel açıdan **doğru bir karar** olacağını, KMO değeri faktör analizi için **örneklem çapının yeterli olduğunu** göstermektedir. Özdeğer ve açıklanan varyans oranının yüksek olması, maddeleri tek boyut olarak ifade etmenin **yerinde bir karar** olduğunun göstergesidir. Boyuttaki maddeler için Cronbach’s alpha katsayısına göre; **elde edilen verilerin güvenirliliği yüksek düzeydedir**. Maddelerin faktör yükleri incelendiğinde, **tüm maddelerin faktör yüklerinin yüksek olduğu ve ölçek açısından önemli oldukları görülmektedir**.

2.7.2. Ölçeğin Geçerliliğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi

Tablo 2: Modelin geçerliliği için uyum iyiliği istatistik değerleri

CMIN/DF	RMSEA
1,646	0,057

Doğrulayıcı faktör analizi model geçerliliği için uyum iyiliği test değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi ölçeğin geçerliliği arzu edilen sınırlar içindedir.

Tablo 3: “Kamuda performans yönetimine ilişkin algı” boyutu maddeleri için doğrulayıcı faktör analizi bulguları

Madde	Tahmin	Standart hata	Kritik değer	P	Standart tahmin
1- Kamu performans yönetimi, hizmet kalitesini artırır.	1				0,836
2- Kamu performans yönetimi, yaşadığımız dönemin ihtiyaçlarına daha uygundur.	0,953	0,064	14,785	***	0,841
3- Kamu performans yönetimi, çalışanların motivasyonunu artırır.	0,91	0,062	14,79	***	0,841
4- Kamu performans yönetimi, başarıyı ödüllendirir.	1,001	0,07	14,366	***	0,826
5- Kamu performans yönetimi, kurumsal öğrenmeyi teşvik eder.	0,918	0,061	15,122	***	0,852
6- Kamu performans yönetimi, kendini geliştirmeyi teşvik eder.	0,978	0,063	15,585	***	0,868
7- Kamu performans yönetimi, mülki idare amirlerinin karar almalarında kolaylaştırıcı rol oynar.	0,959	0,078	12,219	***	0,742
8- Kamu performans yönetimi, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştirir.	0,887	0,084	10,543	***	0,667
9- Kamu performans yönetimi, mülki idare amiri-vatandaş ilişkisini olumlu etkiler.	0,881	0,075	11,789	***	0,72

Ölçeğin “kamuda performans yönetimine ilişkin algı” boyutu maddeleri bulguları incelendiğinde, **bütün maddelerin etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde olduğu** görülmektedir. Standart etki değerlerine göre **en yüksek etki**; “Kamu performans yönetimi, **kendini geliştirmeyi teşvik eder.**” ve “Kamu performans yönetimi, **kurumsal öğrenmeyi teşvik eder.**” maddelerinde, en düşük etkinin ise; “Kamu performans yönetimi, **mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştirir.**” maddesinde olduğu görülmektedir (Tablo 3).

2.8. Ankete Katılan Mülki İdare Amirlerinin Demografik Bilgileri

Tablo 4: Ankete katılan mülki idare amirlerinin cinsiyet değişkeni bakımından frekans dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	3	1,3
Erkek	226	98,7
Toplam	229	100,0

Araştırmaya katılan mülki idare amirlerinin % 98,7’sinin cinsiyet değişkeni frekans dağılımı incelendiğinde, katılımın meslek içerisindeki erkek oranına uyumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Ankete katılan mülki idare amirlerinin meslek statüsü değişkeni bakımından frekans dağılımı

Meslek Statüsü	Sayı	Yüzde
Vali	10	4,3
Vali Yardımcısı	82	34,9
Kaymakam	80	34,0
Mülkiye Müfettişi	24	10,2
MİA (Bakanlık Merkez Teşkilatı)	23	9,8
Hukuk İşleri Müdürü	2	,9
Kaymakam Adayı	14	6,0
Toplam	235	100,0

Toplam mülki idare amirleri içerisinde % 64 ile en yüksek oranı oluşturan vali yardımcısı ve kaymakamların, araştırmaya da toplam % 68,9'luk bir oranla katılım gösterdiği görülmekte olup, meslek statüsü değişkenleri bakımından araştırmanın genelinin evreni yansıttığı görülmektedir.

Tablo 6: Ankete katılan mülki idare amirlerinin görev süresi değişkeni bakımından frekans dağılımı

Görev süresi	Sayı	Yüzde
5 Yıldan Az	14	5,9
5-10 Yıl	40	16,7
11-15 Yıl	39	16,3
16-20 Yıl	40	16,7
21-25 Yıl	35	14,6
25 Yıldan Fazla	71	29,7
Toplam	239	100,0

Araştırmaya katılan mülki idare amirlerinin % 29,7'sinin 25 yıldan fazla görev süresine sahip olduğu göz önünde bulundurularak, cevaplara en çok 25 yıllık önemli bir tecrübenin yansıdığı görülmekte olup, 5-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16-20 yıl arası görev süresi olan üç grup mülki idare amirinin de birbirlerine yakın oranda katılım ile (% 16) araştırmayı cevaplandırdığı görülmektedir.

Tablo 7: Ankete katılan mülki idare amirlerinin eğitim durumu değişkeni bakımından frekans dağılımı

Eğitim durumu	Sayı	Yüzde
Lisans	125	52,5
Yüksek Lisans	90	37,8
Doktora	21	8,8
Doktora Üstü	2	,8
Toplam	238	100,0

Bir mesleğin nicelik çözümlemesi için kullanılan bir değişken olan lisansüstü eğitim (Karasu, 2002, s. 43) açısından araştırmaya katılanların % 37,8'inin yüksek lisans, % 8,8'inin de doktora yaptığı, toplamda % 47,5'lik bir katılımcı grubun lisansüstü eğitim derecesine sahip olduğu görülmüştür. Bu oranın ortaya çıkmasında 1996-1997 ders yılının ikinci yarısından itibaren, İçişleri Bakanlığı ile AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü arasında imzalanan bir protokol ile AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesinde yüksek lisans programına devam eden kaymakam adayları ile yüksek lisansı bitiren bazı kaymakamların doktora çalışmasına devam ettikleri düşünüldüğünde söz konusu protokolün etkisinin göz ardı edilemeyeceği açıktır (Karasu, 2002:43).

Tablo 8: Ankete katılan mülki idare amirlerinin mezun oldukları okul değişkeni bakımından frekans dağılımı

Mezun olduğunuz okul	Sayı	Yüzde
Siyasal Bilgiler Fakültesi	138	58,0
Hukuk Fakültesi	38	16,0
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	58	24,4
Diğer	4	1,7
Toplam	238	100,0

Araştırmaya katılan mülki idare amirlerinin % 58'inin Siyasal Bilgiler Fakültesi, % 24,4'ünün İktisadi İdari Bilimler Fakültesi ve %16'lık bir oranın da Hukuk Fakültesi mezunu olduğu görülmektedir.

2.9. Tutum Ölçeği Maddelerinden Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu

"Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu" maddeleri, araştırmanın tutum ölçeği maddelerinin aşağıda Tablo 9'da görülen ilk dokuz sorusunu oluşturmaktadır.

Tablo 9: Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu Maddeleri

1. Kesinlikle katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım
4. Katılıyorum. 5. Kesinlikle katılıyorum.

1- Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı	1	2	3	4	5
1. Kamu performans yönetimi, hizmet kalitesini artırır.					
2. Kamu performans yönetimi, yaşadığımız dönemin ihtiyaçlarına daha uygundur.					
3. Kamu performans yönetimi, çalışanların motivasyonunu artırır.					
4. Kamu performans yönetimi, başarıyı ödüllendirir.					
5. Kamu performans yönetimi, kurumsal öğrenmeyi teşvik eder.					
6. Kamu performans yönetimi, kendini geliştirmeyi teşvik eder.					
7. Kamu performans yönetimi, mülki idare amirlerinin karar almalarında kolaylaştırıcı rol oynar.					
8. Kamu performans yönetimi, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştirir.					
9. Kamu performans yönetimi, mülki idare amiri-vatandaş ilişkisini olumlu etkiler.					

Tablo 10: "Kamu performans yönetimi, hizmet kalitesini artırır." maddesine verilen cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri

	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	5	2,1
Katılmıyorum	10	4,2
Kararsızım	12	5,0
Katılıyorum	146	61,1
Kesinlikle Katılıyorum	66	27,6
Toplam	239	100,0
Ort.: 4,08 Std. Sapma: 0,824		

Katılımcıların % 88,7 gibi önemli bir oranı kamu performans yönetiminin, **hizmet kalitesini** artıracaklarını belirtmişlerdir.

Tablo 11: “Kamu performans yönetimi, yaşadığımız dönemin ihtiyaçlarına daha uygundur.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri

	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	1	,4
Katılmıyorum	14	5,9
Kararsızım	22	9,3
Katılıyorum	155	65,4
Kesinlikle Katılıyorum	45	19,0
Toplam	237	100,0
Ort.: 3,97 Std. Sapma: 0,747		

Araştırmaya katılan mülki idare amirlerinin % 84,4’ü kamu performans yönetiminin, yaşadığımız dönemin ihtiyaçlarına daha uygun olduğunu ifade etmiş ve Türk kamu yönetimindeki geleneksel bürokratik anlayışın ihtiyaçları karşılamada yetersiz kaldığına vurgu yapmışlardır.

Tablo 12: “Kamu performans yönetimi, çalışanların motivasyonunu artırır.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri

	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	,8
Katılmıyorum	10	4,2
Kararsızım	22	9,3
Katılıyorum	151	64,0
Kesinlikle Katılıyorum	51	21,6
Toplam	236	100,0
Ort.: 4,01 Std. Sapma: 0,747		

% 85,6’lık bir oran ile kamu performans yönetiminin, çalışanların motivasyonunu artıracaklarını düşünen katılımcılar, kamu performans yönetimi denildiğinde akla gelen kelimelerin sorulduğu açık uçlu sorulara verdikleri cevaplarda da motivasyona vurgu yapmışlardır. Örneğin kendisinden daha az ve ilgisiz çalışan bir mesai arkadaşıyla aynı ücreti alan ve normalde çalışma azmi yüksek olan bir kamu personelin bu durum karşısında motivasyonunun olumsuz yönde etkileneceğini tahmin etmek zor değildir. Motive etkisi, hizmet verimliliği ve toplam kalite açısından en önemli unsur olarak görülebilir (Kestane, 2003:134). Bilindiği gibi son yıllarda, performans ve insan kaynakları arasında ortaya çıkan ilişki, yoğun olarak tartışılan önemli bir konudur. Motivasyonun, “insan davranışlarını belirli amaçlar doğrultusunda sürekli olarak harekete geçiren ve yönelten bir döngüsel süreçler seti” tanımı kapsamında, performans yönetimi ile motivasyon arasında var olan doğru orantı (Özmutaf :2007). Mülki idare amirlerince de vurgulanmıştır.

Tablo 13: “Kamu performans yönetimi, başarıyı ödüllendirir.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri

	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,3
Katılmıyorum	12	5,0
Kararsızım	32	13,4
Katılıyorum	134	56,3
Kesinlikle Katılıyorum	57	23,9
Toplam	238	100,0
Ort.: 3,97 Std. Sapma: 0,831		

Araştırmaya katılan mülki idare amirlerinin % 80,2'si kamu performans yönetiminin, başarıyı ödüllendireceğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda örnek olarak performans yönetimi kapsamında performansa dayalı ücrete geçişin tercih nedenleri incelendiğinde; performansa dayalı ödemenin, çalışanların tamamının ücretlerinin toplu olarak artırılması yerine performansı iyi olan, verimli ve başarılı çalışan personelin ücretlerini yükseltme yönü ile verimsiz personelin de rekabet etme sürecine katılma motivasyonunu artıracığı değerlendirilmektedir (Kestane, 2003:134). Bu durum Tablo 34'teki sonuçla da uyumludur.

Tablo 14: “Kamu performans yönetimi, kurumsal öğrenmeyi teşvik eder.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri

	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	,8
Katılmıyorum	11	4,6
Kararsızım	34	14,3
Katılıyorum	146	61,6
Kesinlikle Katılıyorum	44	18,6
Toplam	237	100,0
Ort.: 3,92 Std. Sapma: 0,766		

Tablo 15: “Kamu performans yönetimi, kendini geliştirmeyi teşvik eder.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri

	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	1	,4
Katılmıyorum	15	6,4
Kararsızım	18	7,6
Katılıyorum	147	62,3
Kesinlikle Katılıyorum	55	23,3
Toplam	236	100,0
Ort.: 4,02 Std. Sapma: 0,777		

Tablo 14'te katılımcıların % 80,2'si kamu performans yönetiminin, kurumsal öğrenmeyi teşvik edeceğini belirtmiş, Tablo 15'te ise katılımcıların % 85,6'sı kamu performans yönetiminin kendini geliştirmeyi teşvik edeceğini belirtmişlerdir.

Kurumsal performans değerlendirme yöntemlerinden Balanced Scorecard'ın “*öğrenme ve gelişme boyutu*” kamu kurumları için de önemlidir. Bilgi çağının zorunlu kıldığı çalışma ortamı, hızlı değişim ve yenilik yeteneğine sahip, bilginin öne çıktığı, geçmişin bilgisi yanında yüzü geleceğe dönük, fonksiyonel yapıya kavuşmuş kurumları zorunlu kılmaktadır. Kamu kurumları, kurumsal öğrenme sayesinde sürekli iyileşmeyi bir hedef olarak belirleyerek, vatandaşların beklentileri doğrultusunda kaliteli hizmet sunabilirler. Kurumsal öğrenme ile, hizmet içi eğitimlerle personellerin sürekli daha iyi kamu hizmeti sunabilmesi için yetişmeleri ve kamunun değişime karşı esnek olmayan tavrının değişmesi sağlanırken, diğer yandan da bilgi ve iletişim teknolojileri hizmet sunumunu hızlandırılmaktadır (Eroğlu, 2011:134-136).

Tablo 16: “Kamu performans yönetimi, mülki idare amirlerinin karar almalarında kolaylaştırıcı rol oynar.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri

	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	1,7
Katılmıyorum	26	10,9
Kararsızım	56	23,5
Katılıyorum	120	50,4
Kesinlikle Katılıyorum	32	13,4
Toplam	238	100,0
Ort.: 3,63 Std. Sapma: 0,908		

Araştırmaya katılan mülki idare amirlerinin % 63,8’i kamuda performans yönetiminin, mülki idare amirlerinin karar almalarında kolaylaştırıcı rol oynayacağını belirtmişlerdir. Katılımcıların % 23,5’inin maddede kararsız kalması, performans yönetiminin karar alma süreçlerine etkisi konusunun ayrıca vurgulanması gerekliliğine işaret etmektedir.

Tablo 17: “Kamu performans yönetimi, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştirir.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri

	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	1,7
Katılmıyorum	25	10,5
Kararsızım	53	22,3
Katılıyorum	124	52,1
Kesinlikle Katılıyorum	32	13,4
Toplam	238	100,0
Ort.: 3,65 Std. Sapma: 0,9		

Araştırmaya cevap veren mülki idare amirlerinin % 65,5’i kamu performans yönetiminin, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştireceği hususunda olumlu cevap verirken, % 22,3’lük bir oranın maddede kararsız kalması, performans yönetimi ile açık iletişim arasındaki ilişkinin daha net açıklanması ihtiyacını göstermektedir.

Tablo 18: “Kamu performans yönetimi, mülki idare amiri-vatandaş ilişkisini olumlu etkiler.” maddesine verilen cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri

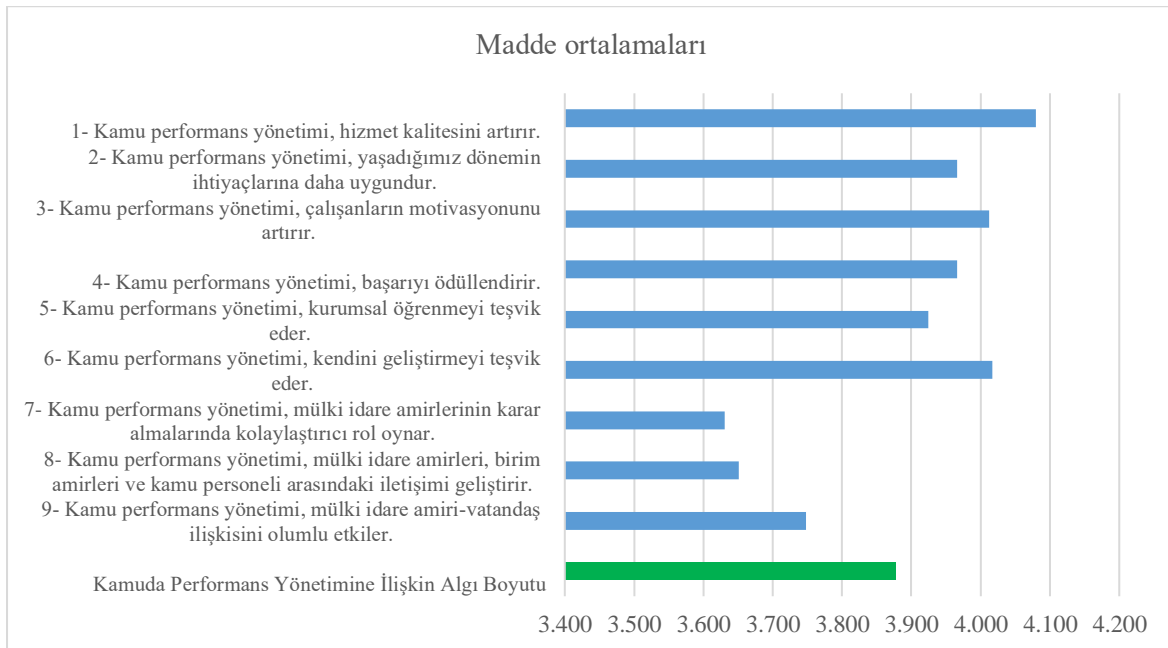
	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,3
Katılmıyorum	19	8,0
Kararsızım	48	20,2
Katılıyorum	133	55,9
Kesinlikle Katılıyorum	35	14,7
Toplam	238	100,0
Ort.: 3,75 Std. Sapma: 0,849		

Tablo 18’de katılımcıların % 70,6’sı kamu performans yönetiminin, mülki idare amiri-vatandaş ilişkisini olumlu etkileyeceğini belirtmişlerdir. Diğer yandan % 20,2’lik bir katılımcı grubun madde hakkında kararsız kalması hususu, Tablo 16 ve Tablo 17’de görüldüğü gibi madde hakkında bilgilendirme ihtiyacı olduğunu göstermektedir.

Tablo 19: “Kamuda performans yönetimine ilişkin algı boyutu” maddelerinin açıklayıcı istatistikleri

	Ort.	Std. Sapma
1- Kamu performans yönetimi, hizmet kalitesini artırır.	4,08	0,824
2- Kamu performans yönetimi, yaşadığımız dönemin ihtiyaçlarına daha uygundur.	3,97	0,747
3- Kamu performans yönetimi, çalışanların motivasyonunu artırır.	4,01	0,747
4- Kamu performans yönetimi, başarıyı ödüllendirir.	3,97	0,831
5- Kamu performans yönetimi, kurumsal öğrenmeyi teşvik eder.	3,92	0,766
6- Kamu performans yönetimi, kendini geliştirmeyi teşvik eder.	4,02	0,777
7- Kamu performans yönetimi, mülki idare amirlerinin karar almalarında kolaylaştırıcı rol oynar.	3,63	0,908
8- Kamu performans yönetimi, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştirir.	3,65	0,900
9- Kamu performans yönetimi, mülki idare amiri-vatandaş ilişkisini olumlu etkiler.	3,75	0,849
Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu	3,88	0,696

“Kamuda performans yönetimine ilişkin algı” boyutu ve boyuta ait maddelerin açıklayıcı istatistikleri Tablo 19’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre boyut ortalaması 3,88 olarak elde edilmiştir. Bu sonuç, **mülki idare amirlerinin kamuda performans yönetimine ilişkin algılarının pozitif olduğunun bir göstergesi** olarak yorumlanabilir. Diğer taraftan maddeler tek tek incelendiğinde, en yüksek katılımın “Kamu performans yönetimi, hizmet kalitesini artırır.” maddesinde, en düşük katılım ise “Kamu performans yönetimi, mülki idare amirlerinin karar almalarında kolaylaştırıcı rol oynar.” ve “Kamu performans yönetimi, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştirir.” maddelerinde olduğu görülmektedir. Buna rağmen; katılımın düşük olduğu maddelerde dahi algıların olumlu (pozitif) olduğu hususu özellikle vurgulanması gereken bir durumdur.



Şekil 1: “Kamuda performans yönetimine ilişkin algı boyutu” maddeleri için çubuk grafiği

Tablo 20: Kamuda performans yönetimine ilişkin algı boyutu maddeleri için yapısal eşitlik modeli bulguları

	Etkinin tahmini	Standart hata	Kritik değer	P	Etkinin standart tahmini	Ölçek üzerine dolaylı etki
1- Kamu performans yönetimi, hizmet kalitesini artırır.	1				0,835	0,691
2- Kamu performans yönetimi, yaşadığımız dönemin ihtiyaçlarına daha uygundur.	0,954	0,064	14,785	***	0,841	0,696
3- Kamu performans yönetimi, çalışanların motivasyonunu artırır.	0,91	0,062	14,772	***	0,841	0,695
4- Kamu performans yönetimi, başarıyı ödüllendirir.	1,002	0,07	14,363	***	0,826	0,683
5- Kamu performans yönetimi, kurumsal öğrenmeyi teşvik eder.	0,919	0,061	15,122	***	0,853	0,705
6- Kamu performans yönetimi, kendini geliştirmeyi teşvik eder.	0,978	0,063	15,575	***	0,868	0,718
7- Kamu performans yönetimi, mülki idare amirlerinin karar almalarında kolaylaştırıcı rol oynar.	0,96	0,078	12,23	***	0,743	0,615
8- Kamu performans yönetimi, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştirir.	0,887	0,084	10,535	***	0,667	0,552
9- Kamu performans yönetimi, mülki idare amiri-vatandaş ilişkisini olumlu etkiler.	0,882	0,075	11,78	***	0,72	0,595

Ölçeğin kamuda performans yönetimine ilişkin algı boyutu maddeleri bulguları incelendiğinde, bütün maddelerin etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Boyut üzerindeki doğrudan etkisi ve ölçek üzerindeki dolaylı etkisi en yüksek olan maddenin “*Kamu performans yönetimi, kendini geliştirmeyi teşvik eder.*” olduğu, diğer yandan etkisi en düşük olan maddenin ise “*Kamu performans yönetimi, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştirir.*” olduğu görülmektedir. Buna göre, mülki idare amirlerinin, performans yönetiminin, çalışanın kendini geliştirmesi ve kurumsal öğrenmeyi artırmasını önemsedikleri, ancak performans yönetiminin çalışanlar arasındaki iletişimi artırmasını diğer maddelere göre daha az önemsedikleri yorumu yapılabilir.

Sonuç

241 mülki idare amiri ile yapılan “*Kamuda Performans Yönetimi Kapsamında Mülki İdare Amirlerinin Kamu Performans Yönetimine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*” başlıklı alan araştırmasına özgü geliştirilen tutum ölçeklerinden birisi olan “*Kamuda Performans Yönetimine İlişkin Algı Boyutu*” sonuçları incelendiğinde;

İlgili dokuz maddenin etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde olduğu, araştırmaya katılan mülki idare amirlerinin yüzde seksenden fazlası, kamu performans yönetiminin, hizmet kalitesini artıracak ve yaşadığımız dönemin ihtiyaçlarına daha uygun olduğunu, Türk kamu yönetimindeki geleneksel bürokratik anlayışın ihtiyaçları karşılamada yetersiz kaldığını, kamu

performans yönetiminin, çalışanların motivasyonunu artıracaklarını belirterek, uygulanacak bir kamu performans yönetiminin, kurumsal öğrenmeyi teşvik edeceğini ve kamu performans yönetiminin kendini geliştirmeyi teşvik edeceğini belirtmişlerdir.

Diğer yandan katılımcıların %60 dan fazlası, kamuda performans yönetiminin, mülki idare amirlerinin karar almalarında kolaylaştırıcı rol oynayacağını, kamu performans yönetiminin, mülki idare amirleri, birim amirleri ve kamu personeli arasındaki iletişimi geliştireceğini ve kamu performans yönetiminin, mülki idare amiri-vatandaş ilişkisini olumlu etkileyeceğini belirtirken, ilgili maddelerde %20 civarında kararsız katılımcının olması performans yönetiminin karar alma süreçlerine etkisi konusunun ayrıca vurgulanması gerekliliğini ve performans yönetimi ile açık iletişim arasındaki ilişkinin daha net açıklanması ve bilgilendirme ihtiyacını göstermektedir.

Türk İdari Araştırmaları Vakfı tarafından 2002 yılında yapılan “İyi Yönetim Arayışında Türkiye’de Mülki İdarenin Geleceği” başlığını taşıyan ve “Mülki Yönetim Sistemi ve Mülki İdare Amirliği” konulu araştırmanın sonuç bölümünde de vurgulandığı üzere; Türk kamu yönetiminin işleyişi, bırakınız “post-bürokratik” tartışmaları, klasik bürokrasinin dahi çok uzağında yer almakta olup, kamu yönetimi ideallerine ulaşabilmek için yerine getirilmesi gereken çok sayıda ön şartın bulunduğu bir gerçektir. Böyle bir durumda gerek hukuk devleti anlayışının hâkim kılınması ve önündeki engellerin aşılması gerekse de ideal kamu yönetimine ulaşabilmek için mülki idare amirlerinin önemli roller üstlendikleri yadsınamaz bir gerçektir (Emre, 2002:304-305).

Bu kapsamda araştırmanın “*Kamuda performans yönetimine ilişkin algı*” boyutu değerlendirildiğinde, **mülki idare amirlerinin kamuda performans yönetimine ilişkin algılarının pozitif olduğu** rahatlıkla görülmektedir. Bununla birlikte maddeler tek tek incelendiğinde de, en yüksek katılımın “*Kamu performans yönetimi, hizmet kalitesini artırır.*” maddesinde görülmesi ise, genel olarak yakınılan ağır işleyen bürokrasi ve kamu hizmet kalitesinin yükseltilmesi ihtiyacı konusunda, çözüme işaret eden bir tespiti vurgulaması bakımından üzerinde özellikle durulması gereken bir sonuçtur.

Kaynakça

- Akçakaya, M. (2012). Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Karadeniz Araştırmaları*(32), s. 171-202.
- Akyol, E. M. (2011). *Yetkinliğe Dayalı Performans Yönetimi*. Ankara: Nobel Kitap Dağıtım.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Armstrong, M. (1994). *Performance Management*. Londra: Kogan Page Ltd.
- Ateş, H., & Köseoğlu, Ö. (2011). *Belediyelerde Kurumsal Performans Yönetimi*. İstanbul: İlke Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, M., & Artar, A. (1991). *İşletmelerde Verimlilik Denetimi, Ölçümü ve Değerlendirme Modelleri*. Ankara: MPM.
- Bilgin, K. U. (2006). *Vali ve Kaymakamların Bireysel Performans Ölçümü Araştırma Projesi (MİAPER)*. Ankara: İçişleri Bakanlığı AREM.
- Çevik, H. H., Göksu, T., Bilgiç, V. K., Karakaya, M., Seyhan, K., & Gül, S. K. (2008). *Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Devlet Personel Başkanlığı. (1998). *Kamu Yönetiminde Performans Yönetimi ve Denetimi, Değerlendirme*. Ankara.

- Emre, C. (2002). Değişen Kamu Yönetimi Anlayışı ve Mülki İdare Amirliğinin Geleceği. MİAR Grubu içinde, *İyi Yönetim Arayışında Türkiye'de Mülki İdare'nin Geleceği* (s. 301-308). Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı.
- Eraslan, M., & Tozlu, A. (2011). Kamu Yönetiminde Performansa Dayalı Ücret Sistemi. *Sayıştay Dergisi*(81), 33-61.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerlendirme Teknikleri*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eroğlu, H. T. (2011). *Kamu Yönetiminde Performans Balanced Scorecard*. Konya: Çizgi Kitapevi .
- Karasu, K. (2002). Mülki İdare Amirliği Mesleği. C. Emre içinde, *İyi Yönetim Arayışında Türkiye'de Mülki İdarenin Geleceği* (s. 113-212). Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı.
- Kaymaz, K. (2009). *Performans Değerleme ve Çalışan Verimliliği (Performansta Geribildirim)*. Bursa: Dora Yayınları.
- Kestane, D. (2003). *Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği*. Haziran 2, 2016 tarihinde http://ders.es/performans_ucret.pdf adresinden alındı
- Klerman, J. A. (2005). Measuring Performance. R. Klitgaard, & P. C. Light içinde, *High Performance Government*. Pittsburg: Rand Corporation.
- Köseoğlu, Ö. (2005). Belediyelerde Performans Yönetimi. *Türk İdare Dergisi*(447), 211-234.
- Luecke, R. (2008). *Performans Yönetimi*. (A. Özer, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- MİAPER. (2007). *Mülki İdare Amirlerinin Performans Kriterlerinin Belirlenmesi Araştırması (MİAPER)*. Ankara.
- OECD. (2005). *Modernising Government The Way Forward*. Paris: OECD.
- Özmutaf, N. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2).
- TDK. (2018). Güncel Türkçe Sözlük: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts adresinden alınmıştır
- Uyargil, C. (2013). *Performans Yönetimi Sistemi*. İstanbul: Beta.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemleri*. (A. Esin, M. Bakır, C. Aydın, & E. Gürbüzsel, Çev.) İstanbul: Literatür Yayınları.