

Atf için / for cited: Öztürk, H. (2023). Kamu Liderliği Hakkında Kısa Bir Değerlendirilme, Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey, Yıl: 5, Sayı: 12, Ağustos 2023, s.40-46.

KAMU LİDERLİĞİ HAKKINDA KISA BİR DEĞERLENDİRME

Hasret ÖZTÜRK*

ÖZET

Örgütsel hedeflere ulaşmada liderlik önemli rol oynamaktadır. Liderlik örgütleri etkilediği gibi, örgütlerde liderliği etkileyerek, yeni liderlik türlerinin ortaya çıkmasına ve şekillenmesine neden olmaktadır. Bu doğrultuda kamu örgütlerin yapısı ve işleyişi de kamu liderliğini ortaya çıkarmıştır. Kamu liderliği konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, kamu liderliğinin tanımı, kapsamı, rolleri ve örgütsel etkileri hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. Her ne kadar farklı görüşler bulunsun da kamu liderliği kamu yararı, kamu değeri ve toplumsal refahı etkileyen önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim kamu yönetimi alanında da liderlik konusu çalışılmaya başlanmış ve kamu liderliği kavramı ortaya çıkmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarında liderlik vasfı sergileyen yöneticilerin motivasyona, iş ve iş süreçleri ve çıktılarında etkide bulunması nedeniyle çalışmada kamu liderliğinin tanımı, kapsamı, rolleri ve örgütsel etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda kamu liderliğinin örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, psikolojik güvenlik, iş tatmini, performans, içsel motivasyon ve kamu hizmeti motivasyonu gibi örgütsel dinamikler ve potansiyelleri harekete geçirerek, kamu hizmetlerinde kamu yararı, kamu değeri yaratabileceği dolaylı olarak toplumsal refahı etkileyebileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamu, liderlik, kamu liderliği.

JEL Sınıflandırma Kodları: H10, H11.

A BRIEF REVIEW ON PUBLIC LEADERSHIP

ABSTRACT

Leadership plays an important role in achieving organizational goals. As leadership affects organizations, it affects leadership in organizations and causes the emergence and shaping of new leadership types. In this direction, the structure and functioning of public organizations also revealed public leadership. When the studies on public leadership are examined, there are different opinions about the definition, scope, roles and organizational effects of public leadership. Although there are different opinions, public leadership emerges as an important phenomenon that affects public interest, public value and social welfare. As a matter of fact, the subject of leadership in the field of public administration has started to be studied and the concept of public leadership has emerged. In this study, the definition, scope, roles and organizational effects of public leadership have been tried to be revealed because managers who exhibit leadership qualities in public institutions and organizations affect motivation, work and business processes and outputs. As a result of the study, it has been concluded that public leadership can create public benefit and public value in public services and indirectly affect social welfare by activating organizational dynamics and potentials such as organizational commitment, organizational identification, psychological safety, job satisfaction, performance, intrinsic motivation and public service motivation.

Keywords: Public, leadership, public leadership.

JEL Classification Codes: H10, H11.

* Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Dr.Öğr.Üyesi,
hozturk@mehmetakif.edu.tr / ORCID: 0000-0001-9111-4844

GİRİŞ

Lider veya liderlik son dönemlerde tüm toplumun yaşam alanlarında önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü lider ve liderlik olgusu; bireye, gruplara, kurum ve kuruluşlara ve tüm topluma yol göstermekte ve yön vermektedir. Ayrıca lider ve/veya liderlik, bireylerin, grupların, toplulukların, kurum ve kuruluşların başarısında önemli rol oynamaktadır (Yeşil, 2016: 158-159). Lider veya liderlik kavramı, önceleri daha çok grup, topluluk, özel kamu ve kuruluşları ile tüm toplum tarafından önem atfedilen ve benimsenen bir kavram iken, son dönemlerde kamu örgütlerinde önem atfedilmeye ve benimsenmeye başlanılmıştır. Kamu yönetimi alanında bilimsel faaliyette bulunan bazı akademisyenlerin liderlik konusuna yoğunlaştığı görülmektedir. Yapılan bilimsel faaliyetler “kamu liderliği” kavramını daha da netleştirmeye başlamıştır (Karataş, 2020). Yerli alanyazında özel ve kamu sektörü yöneticilerinin liderlik tiplerine ve liderlik özelliklerine yönelik birçok çalışma mevcuttur. Fakat kamu liderliği ile ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı kamu liderliğinin kavramsal çerçevesini ortaya koymaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçevede kamu, lider ve liderlik kavramlarının açıklanması kamu liderliği konusunun temellendirmesi için oldukça faydalı olacaktır.

1.1. Kamu, Lider ve Liderlik Kavramları

“Kamu” sözcüğü en yalın haliyle bir ülke sınırları içinde yaşayan halkın bütünü ifade etmenin yanında, devlet bağlı halka hizmet sunan kurum ve kuruluşlarını ifade etmektedir. Bunun yanında kullanıldığı cümle içerisinde farklı anlamları da nitelemektedir. Örneğin “kamu görevlisi” dendiğinde devlet görevlisi anlamında, “kamu düzeni” denildiğinde tüm toplumu etkileyen düzenden bahsedilmektedir (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2023; Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3448 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2296: <https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/ISL202U/ebook/ISL202U-16V1S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf>). Lider ise Türk Dil Kurumu Sözlüğüne (2023) göre “önder, şef” veya “Bir partinin veya bir kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse” olarak tanımlanmaktadır. Alanyazında ise daha çok liderin özelliklerine yapılan vurgular doğrultusunda yapılan tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, Tengilimoğlu (2005: 2) lideri, çevresinde veya içinde bulunduğu grup içerisinde, bireyleri tavır, davranış ve dış görünüşüyle öncelikle etkileyen ve sonrasında onları daha önceden belirlenmiş amaçlara sevk ve motive eden kişi olarak tanımlamaktadır. Liderliği ise belirlenmiş amaçlara ulaşmak için liderin, bireyler üzerinde yarattığı etki, enerji, sinerji motivasyonun içselleştirmesi ve içselleştirme neticesinde bireylerin kendi rızalarıyla liderin hedeflediği amaçlara yönelme sürecini ifade etmektedir (Tengilimoğlu, 2005: 2-3). Buna göre; lider bir üst bir konumu veya statüyü işaret ederken, liderlik ise yönetilen bir süreci işaret etmektedir (Alkın ve Ünsar, 2007, 76-77; Saylık, Demir ve Hazar, 2022: 76, Tengilimoğlu, 2005: 2-3).

Sarioğlu Ugur ve Uğur (2014: 133-134) liderlik sürecini yürütecek olan lider kişinin taşıması gereken kişisel özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamaktadır.

- Grup, topluluk, kurum ve kuruluş içinde üyelerini ve çalışanlarını etkileme yeteneğine sahip olunması,
- Grup, topluluk, kurum ve kuruluş içinde üyelerini veya çalışanlarını motive etme gücüne sahip olunması,
- Grup, topluluk, kurum ve kuruluş içinde üyelerini veya çalışanlarının yeteneklerini ve kabiliyetlerinin ortaya çıkaracak yetkinliğe sahip olunması,
- Grup, topluluk, kurum ve kuruluş içinde üyelerini veya çalışanlarını tanımlanmış ve rutin görevleri yerine getirmesinden ziyade, ek görevler yaptırabilme gücüne sahip olunması,
- Teknolojik yeniliklere açık, çevresel değişimleri takip edebilmesi gerekmektedir.

2. KAMU LİDERLİĞİ

Alanyazında kamu liderliğinin tanımı ve kapsamı hakkında iki farklı görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki kamu liderliğini kamu kurum ve kuruluşlarında resmi yetkiyle donatılmış kişilere ve süreçlere odaklanan görüştür. Bu görüşe göre, kamu liderliği sadece kamu kurum ve kuruluşlarına özgü bir kavram ve kapsamı da kamu kurum ve kuruluşları ile sınırlıdır. İkincisi görüş ise kamu liderliğini sadece kamu yöneticileri ve kamu kurum ve kuruluşları ile sınırlamayıp, kamu hizmeti veren, kamu yararı ve kamu değeri yaratan özel kuruluş yöneticileri ile siyasi liderler ve bunlar tarafından yürütülen süreçleri de kamu liderliği olarak niteleyen görüştür. İki farklı görüş olmasına rağmen, alanyazında genel kabul görmüş görüş ilki olan kamu liderliğinin kamu yöneticileri ve kamu kurum ve kuruluşlarına ait olduğu görüşüdür (Hartley, 2018; Ospina, 2017; Hartley, Sancino, Bennister ve Resodihardjo, 2019). Bu doğrultuda kamu lideri, kamu kurum ve kuruluşlarında resmi otoriteye sahip liderlik özelliği gösteren üst yönetici iken (Bose, 2020); kamu liderliği, kamu kurum ve kuruluşlarında üst pozisyonlarda resmi yetkilere sahip kişilerin, çalışanlarını kamu yararı ve kamu değeri yaratmak için etkilemesi ve motive edebilmesi sürecidir (Ospina, 2017; Hartley, 2018; Tösten, Çelik Şahin ve Han, 2018: 356). Benzer şekilde Wan Wart (2013) kamu liderliğini, kâr amacı gütmeyen kamu kurum ve kuruluşlarını yönetme, yönlendirme ve ağ kurma süreci olarak tanımlamaktadır. Kamu liderliğinin önemini ise kamu diye de nitelendirilen kamu kurum ve kuruluşları belirlemektedir. Kamu kurum ve kuruluşları toplumun refahına, düzenine ve devamına doğrudan etkide bulunmaktadırlar. Bu denli önemli etkiye sahip olan kamu kurum ve kuruluşlarının liderlik özelliği sergileyen yöneticileri de toplumsal refah, toplumsal düzen ve toplumun devamında, kamu kurum ve kuruluşları ile hemen hemen aynı ölçüde önemli etkiye sahiptirler. Bu durum kamu liderliğini toplumsal ve yönetsel açıdan önemli kılmaktadır (Bose, 2020).

Vogela ve Masal (2014) kamu liderliğini temellendiren yaklaşımları dört sınıfa ayırmıştır. Bunlar (1) işlevsel yaklaşım, (2) davranışsal yaklaşım, (3) biyografik yaklaşım ve (4) reformist yaklaşım şeklinde sıralanmaktadır.

(1) İşlevsel yaklaşım: sonuca odaklanan yaklaşım olarak nitelendirilen bu yaklaşıma göre kamu kurum ve kuruluşlarında liderlik özelliğine sahip kişiler, iş çıktı ve sonuçları üzerinde etkide bulunabilirler. Örneğin iç verimliliği, performansı ve halkın memnuniyetini artırabilirler. Yenilikler getirerek etkin bir ağ iletişimi sağlayabilir. Bu yaklaşımda kamu liderliği etkileyen olarak bağımsız değişken iken, performans, verimlilik, memnuniyet, yenilik ve etkin ağ iletişimi etkilenen olarak bağımsız değişkendir. Ayrıca işlevsel yaklaşım kamu liderliğinde yeniliklere vurgu yaparak yenilikçi kamu liderliğine temel hazırlamıştır (Vogela ve Masal, 2014).

(2) Davranışsal yaklaşım: dönüşümcü liderlikle de ilişkilendirilen davranışsal yaklaşım, kamu liderlerinin karşılaştığı baskılar, kısıtlamalar, zorluklar ve kriz durumları kamu liderlerinin davranışlarında ve liderlik süreçlerinde değişim yarattığı görüşündedir (Demirbaş ve Öktem, 2013: 92). Detaylandırılacak olursak kamu liderleri bütçe kısıtlılıkları gibi örgüt içi zorlukla karşılaşabileceği gibi, salgın hastalıklar gibi çevresel zorluklarda karşılaşabilir. Gerek içsel gerekse çevresel her iki zorluk durumlarında kamu liderleri başa çıkma yöntemleri ve uyum stratejileri geliştirmesi gerekmektedir. Bundan dolayı kamu liderlerinin kararlı ve sürekli öğrenen davranışlar sergilemesi oldukça önemlidir (Vogela ve Masal, 2014). Bu yaklaşıma göre şekillenen dönüşümcü liderlik üzerine yapılan araştırmalarda, dönüşümcü liderliğin personelin iş tatminini, örgütsel bağlılığını, ekstra çabalarını ve kamu hizmeti motivasyonlarını olumlu etkilediği, devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerini azalttığı ifade edilmiştir (Vogela ve Masal, 2014).

(3) Biyografik yaklaşım: Kamu liderliğinin daha çok kamu yönüne vurgu yapmaktadır. Bu yaklaşıma göre, kamu normatif ve etik değerlerden oluşmaktadır. Kamu hizmetinin sunumunda, kamu yararı ve kamu değeri yaratmada kamu liderlerinin kurallara uygun ve etik davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. İlgili yaklaşım geleneksel kamu yönetimi yaklaşımını eleştirerek, yeni kamu yönetimindeki ortak değer, ortak fayda, hesap verebilirlik ve demokratik değerleri incelemektedir.

Ayrıca yaklaşım kamu yönetiminde etik liderlik, demokratik liderlik ve hesap verebilir liderlik tiyolojilerine de zemin hazırlamaktadır (Vogela ve Masal, 2014).

(4) Reformist yaklaşım: Etkili ağ yönetişimi, işbirliği, yenilik ve değişim gibi değerlere odaklanmaktadır. Buna göre, yaklaşım kamu malların etkin üretimi ve sunumu için vatandaşlarla iletişim ağının kurulması, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliğinin gerekliliğine ve değişimine vurgu yapmaktadır. Reformist yaklaşım işbirliğinin liderliği etkilediği aynı zamanda işbirliğin liderlikten etkilendiğini savunmanın yanında, liderlik becerilerin gelişmesi için küresel reformların benimsenmesi gerektiğini savunur. Çünkü küresel reformların benimsenmesinin kamu liderliğini başarıya götürmede önemli bir süreç olduğu ifade edilmektedir. Reformist yaklaşım yenilikçi kamu liderliği tiyolojisini de temellendirmiştir (Vogela ve Masal, 2014).

Crosby ve Bryson, (2017); Chapman, , Getha, , Holmes, Jacobson, Morse, ve Sowa, (2016); Yeboah, Asamoah ve Adams, (2019); Gallop, (2011); ztrk (2017) ile (şahin ve Temizel, 2007: 184-186) kamu liderliğinin diğer liderlik türlerinden farklılık gösterdiğini ifade ederek, kamu liderliğinin kendine özgü kısıtlılıklarını ve sorumluluklarını aşağıdaki şekilde sıralamışlardır. Bunlar;

- Siyasi otoriteye karşı sorumluluklar sergilemek,
- Daha önceden üst otoriteler tarafından belirlenmiş kamu politika ve programlarını hayata geçirmek,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında yürütülen iş ve iş süreçlerinde kanun ve yasalara uymak,
- Etik davranışlar sergilemek ve etik davranışları teşvik etmek,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında önceden belirlenmiş kısıtlı personel ve finans kaynakları içinde dışsal ödüllerden yoksun biçimde süreci yönetmek,
- Halka karşı hesap vermek,
- Resmi görevlerini yerine getirirken apolitik davranmak,
- Resmi görevlerini adil, tarafsız, dürüst ve şeffaf bir şekilde yerine getirmek,
- Üst otoriteler tarafından gelen baskıları ustaca yönetmektir.

Yukarıda belirtilen kısıtlılıklar ve sorumluluklar çerçevesinde kamu liderliğin özellikleri řu şekilde sıralanmaktadır (Vogela ve Masal, 2014).

- Personelinin rgtsel bağlılık geliştirmesini sağlar.
- Personelinde iş tatmini yaratır (Vogela ve Masal, 2014).
- Personelinin devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerinin önüne geçer.
- Personelinin tanımlanmış görev tanımları dışında ekstra çaba ve performans sergilemelerini sağlar.
- Kamu yönetimin karmaşıklığından dolayı liderlikte çok yönlülük ortaya koyar (Vogela ve Masal, 2014).
- Yenilikleri ve teknolojiyi yakından takip ederek uyum sağlar.
- Hizmet sunumunda, kamu hizmetin önemine vurgu yaparak, personelinde kamu yararı için fedakârlık ve merhamet çerçevesinde hareket etmeleri yönünde kamu hizmeti motivasyonu yaratır (Vogela ve Masal, 2014).
- Kamu hizmeti sunumunda kamu yararı ile kamu değerini optimize eder.
- Tüm paydaşlarla ve medyayla sağlıklı ve sürdürülebilir ilişkiler ağı kurar.
- Davranışlarında tutarlılık ve bütünlük sergiler.
- Mesleğini en iyi şekilde icra etmek için çaba gösterir (Crosby ve Bryson, 2017; Chapman, Getha, Holmes, Jacobson, Morse, ve Sowa, 2016; Yeboah, Asamoah ve Adams, 2019; Gallop, 2011).

Diğer tüm liderlik türlerinde yaşanan değişime paralel olarak, kamu liderliği de zaman içinde değişime uğramıştır. Kamu liderliğinin değişimine etki eden en önemli faktör kamu yönetimi yaklaşımlarında yaşanan değişimdir (Batmaz ve Gürer, 2016, 488-489). Ayrıca teknolojik gelişmeler, toplumsal, siyasi ve kurumsal değişimlerde kamu liderliğinde değişime neden olmaktadır. Klasik kamu yönetimi yaklaşımında, kamu liderliği Weberci Bürokrasi ve Taylor'un Mekanik rgtlenme Modeli kamu

yönetimini bir makineye, kamu liderliğini ise makinenin bir parçasına benzetmekteydi. Bu durum kamu liderliğinin yaratıcı düşünme, inisiyatif kullanma ve karar verme süreçlerine ket vurmaktaydı. Fakat yeni kamu yönetimi yaklaşımının ortaya çıkışı ve değerlerinin kamu yönetimince benimsenmesi liderlik rollerinde değişime neden olmuştur. Kamu liderleri esnek davranabilme, yenilikler ortaya koyabilme ve karar verebilme rollerine sahip olmaya başlamışlardır (Hartley, Sancino, Bennister ve Resodihardjo, 2019; Yeboah, Asamoah ve Adams 2019; Van Wart, 2013; Gallop, 2011). Bu doğrultuda kamu kurum ve kuruluşları çerçevesi içerisinde kamu liderliğine dört temel rol tanımlanmıştır. Bunlar; (1) hesap verebilirlik, (2) yasalara bağlılık, (3) siyasi otoriteye sadakat ve (4) ağ yönetişim rolü şeklinde sıralanmaktadır (Tummers ve Knies, 2016; Karataş, 2020: 140-142).

(1) Hesap verebilirlik rolü: kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleştirilen hizmet üretimi ve hizmet sunumu siyasi otorite, halk, sivil toplum kuruluşları gibi birçok aktör ve paydaşı etkilemektedir. Ortaya çıkan etkilenme, aktörlere ve paydaşlara sorgulama yetkisi de vermektedir. Bu nedenle kamu liderleri gerektiğinde hizmet üretimi ve sunumunda siyasi otoritenin, halkın ve sivil toplum kuruluşlarının sorularına gerekçeli ve açıklayıcı cevap vermek durumundadırlar (Tummers ve Knies, 2016; Karataş, 2020: 140-141; Tösten, Çelik Şahin ve Han, 2018).

(2) Yasalara bağlılık rolü: kamu kurum ve kuruluşları yasayla kurulmakta ve kamu kurum ve kuruluşlarının iş ve işleyişini yasal çerçeve belirlemektedir. Bu noktada kamu liderleri de hem yasal çerçeveye uymak hem de personelinin yasal çerçeve uymaya teşvik etmek ve yasalarının çiğnenmesine müsaade etmemek durumundadır (Tummers ve Knies, 2016; Karataş, 2020: 141; Tösten, Çelik Şahin ve Han, 2018).

(3) Siyasi otoriteye sadakat rolü: kamu liderleri kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet üretimi ve sunumunda siyasi otoritenin temsilcisi konumdadırlar. Bu nedenle kamu liderleri siyasi otoritenin belirlediği plan, program ve stratejileri uygulamak ve plan, program ve stratejilere bağlı kalmak durumdadırlar. Plan, program ve stratejilere bağlılık durumunun, kamu liderlerinin ortak hedefler ulaşmada fedakârlık davranışıyla da ilişkilendirileceği ifade edilmiştir (Tummers ve Knies, 2016; Karataş, 2020: 141; Tösten, Çelik Şahin ve Han, 2018).

(4) Ağ yönetişim rolü: kamu liderleri kamu kurum ve kuruluşlarında daha etkin kamu hizmeti üretimi ve sunumu için aktörler ve paydaşlarla etkileşimli iletişim kurmak durumundadırlar. Ayrıca personellerini ve mevkidaşlarını karşılıklı işbirliğine ve yönetişime teşvik etmelidir (Tummers ve Knies, 2016; Karataş, 2020: 141; Tösten, Çelik Şahin ve Han, 2018).

Kamu liderliğin kamu kurumlarına etkilerini değerlendirdiğimizde, Vogela ve Masal (2014), kamu liderliği konusunda yapılan araştırmalarda, kamu liderliği ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve ekstra çaba ve kamu hizmet motivasyonu arasında pozitif yönde ilişki olduğuna; devamsızlık ve işten ayrılma ile kamu liderliği arasında ise negatif yönde ilişkiler olduğuna dair kanıtlar olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca kamu liderliğinin, kamu örgütlerinde yenileşmeye, işbirliğine ve ağ yönetişimine olumlu katkılar sağladığını ifade etmektedirler. Çetin, Giderler ve Güler'in (2017: 47-48) yaptıkları çalışmada kamuda liderlik özelliği sergileyen yöneticinin, personellerin motivasyonlarını %36, içsel motivasyonlarını %32, performanslarını da %20 oranında etkileyebileceği sonucuna varmışlardır. Songur, Özer ve Say Şahin'in (2017: 252) bir kamu hastanesinde yaptıkları çalışmada, etik liderlik özelliği sergileyen kamu yöneticisinin, personellerini de etik davranışlara sevk ettiğini, bu durumda örgütsel bağlılığı artırabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Korkmazer (2021: 370) bir kamu hastanesinde yaptığı çalışmada açık liderlik özelliği sergileyen kamu yöneticisinin, personellerinin kamu hizmeti motivasyonunu artırdığı sonucuna varmıştır. Batmaz ve Gürer'in (2016: 489) yaptıkları çalışmada, dönüştürücü liderlik özellikleri sergileyen kamu yöneticisinin, personellerini ortak amaçlara yönlendirmede içsel motivasyon yarattıkları sonucuna ulaşılmıştır. Sakal (2018: 259) kamu personelleri üzerine yaptığı araştırmada hizmetkâr liderlik özelliği sergileyen kamu yöneticisinin, personellerin örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güvenlik algılarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Kamu liderliğinin liderlikle bağdaşıp bağdaşmadığı yönünde tartışmalar devam etse de, son zamanlarda kamu liderliği ile ilgili çalışmalara yerli ve yabancı alanyazında sıkça rastlanmaktadır. Yabancı alanyazında kamu liderliğinin kapsamını, öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarında liderlik özeliği sergileyen yöneticilerin yanında, siyasal liderler ve kamu değeri yaratan sivil toplum kuruluşları yöneticileri oluşturmaktadır. Yerli alanyazında ise kamu liderliğinin kapsamını, önemli ölçüde kamu kurum ve kuruluşlarında liderlik özeliği sergileyen yöneticiler oluşturmaktadır. Kamu liderliğinin temel amacı kamu hizmetlerin sunumunda kamu yararı ve kamu değeri ortaya koyarak toplumsal refahın sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu temel amaç doğrultusunda kamu liderliğinin alt amaçları ise kamu personellerin örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini ve motivasyonlarını artırmak. Personellere tanımlanmış görev ve performanslarının ötesinde ekstra çaba ve performans sergilemelerini sağlamaktır. Kamu liderliğinin rollerini belirleyen en önemli unsur kamu diye nitelendirdiğimiz kamu kurum ve kuruluşları ve kamu kurum ve kuruluşlarının hukuki ve etik çerçevesidir. Kamu liderliği, teknolojik gelişmelere, toplumsal değişimlere ve en önemlisi kamu yönetimi yaklaşımlarına göre değişen dinamik bir süreçtir.

Sonuç olarak, kamu liderliği kamu örgütlerinin iş süreçleri ve çıktılarını pozitif etki yaratarak, kamu yararı, kamu değeri ve toplumun refahına olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

Gelecekte araştırmacılar kamu liderliğinin toplumsal refaha etkisini ölçmeye yönelik nicel, nitel ve karma çalışmalar yapabilirler.

KAYNAKÇA

- Alkın, C. ve Ünsar, S. (2007). Liderlik Özellikleri ve Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (3), 75-94. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuiibfd/issue/28330/301076>.
- Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3448 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2296: Bilâl ERYILMAZ, Süleyman SÖZEN, Özer KÖSEOĞLU, <https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/ISL202U/ebook/ISL202U-16V1S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf>
- Barbara C. Crosby ve John M. Bryson (2017) Why Leadership of Public Leadership Research Matters: and What To Do About It, Public Management Review, 20: 9, 12651286, DOI: [10.1080/14719037.2017.1348731](https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1348731)
- Batmaz, N. Y. ve Gürer, A. (2016). Dönüştürücü Liderliğin Çalışanların İçsel Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Yerel Yönetimlerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(2), 477-492.
- Bose, M. (2020), Public Leadership in a Public Sector. Journal Leadership Studies, 14: 66-73. <https://doi.org/10.1002/jls.21690>
- Chapman, C., Getha, T. H., Holmes, M. H., Jacobson, W. S., Morse, R. S., ve Sowa, J. E. (2016). How Public Service Leadership Is Studied: An Examination of a Quarter Century of Scholarship. Public Administration, 94(1), 111–128. <https://doi.org/10.1111/padm.12199>.
- Çetin, S., Giderler, C. ve Güler, M. (2017). Lider Yöneticilerin Çalışanların Motivasyonuna ve Performansına Etkisi: Kamu Kuruluşunda Bir Çalışma. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(4), 36-49.
- Demirbaş, A. ve Öktem, M. K. (2013). Kamu Yönetiminde Bilgi Toplumu Kapsamında Liderlik Sorunsalı. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 4(7), 92-99.
- Gallop, G. (2011). New development: Public Leadership, Public Value and The Public Interest. Public Money & Management, 31(5), 371-376. <https://doi.org/10.1080/09540962.2011.598354>.
- Hartley, J, Sancino, A, Bennister, M, Resodihardjo, SL. (2019). Leadership for public value: Political astuteness as a conceptual link. Public Admin. 2019; 97: 239– 249. <https://doi.org/10.1111/padm.12597>.
- Hartley, J. (2018), "Ten Propositions About Public Leadership", International Journal of Public Leadership, Vol. 14 No. 4, pp. 202-217. <https://doi.org/10.1108/IJPL-09-2018-0048>.
- Karataş, A. (2020). Kamu Liderliği Rollerinin Kamu Personelinin Sanal Kayıt Davranışları Üzerindeki Etkisi: Tra1 Bölgesinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (38), 134-164.

- Korkmazer, F. (2021). Açık Liderliğin Kamu Hizmeti Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 363-374.
- Ospina, S. M. (2017). Collective Leadership and Context in Public Administration: Bridging Public Leadership Research And Leadership Studies. Public Administration Review, 77(2), 275-287.
- Öztürk, C. (2017). Kamu yönetiminde Liderlik Önündeki Engeller. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4, 646-658.
- Sakal, Ö. (2018). Kamuda “İyi Yönetim” Perspektifinde Hizmetkâr Liderlik, Psikolojik Güvenlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Ombudsman Akademik, 2018 Yılı Özel Sayı/Kamu Hizmetlerinde İyi Yönetim İlkeleri, 259-293. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ombudsmanakademik/issue/43221/460085>.
- Saylık, A., Demir, S. ve Hazar, S. (2022). Kamu Liderliği İle Kamu Hizmet Motivasyonu İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü. Anadolu Eğitim Liderliği Ve Öğretim Dergisi, 10(2), 71-88.
- Sonğur, C. , Özer, Ö. ve Say Şahin, D. (2017). Etik Liderliğin Örgütsel Adalet Üzerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 20 (4), 445-456. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/hacettepesid/issue/39658/469544>.
- Şahin, A. ve Temizel, H. (2007). Bilgi Toplumunun Örgütsel ve Yönetimsel Yapılar Üzerine Etkileri Bağlamında Türk Kamu Yönetiminde Liderlik Anlayışı: Bir Anket Çalışması. Maliye Dergisi, 153, 179-194.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu Ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14), 1-16.
- Tösten, R., Çelik Şahin, Ç. ve Han, B. (2018). Kamu Liderliği Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. Anadolu Journal of Educational Sciences International, Volume: 8 Issue:2[en], 354-378. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ajesi/issue/38903/454582>.
- Tummers, L. ve Knies, E. (2016). Measuring Public Leadership: Developing Scales for Four Key Public Leadership Roles. Public Administration, 94(2), 433-451.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2023.
- Uğur, S. S. ve Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayırımında Kişisel Farklılıkların Rolü. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6 (1), 122-136. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/oybd/issue/16343/171150>.
- Van Wart, M. (2013), Administrative Leadership Theory: A Reassessment After 10 Years. Public Admin, 91: 521-543. <https://doi.org/10.1111/Padm.12017>
- Vogel, R. ve Masal, D. (2015) Public Leadership: A Review of The Literature and Frame Work for Future Research, Public Management Review, 17: 8, 1165-1189, DOI: 10.1080/14719037.2014.895031.
- Yeboah, A. E., Asamoah, K., ve Adams, S. (2019). Transdisciplinary Public Leadership Theory: Between The Extremes of “Traditional Public Administration” and “New Public Management.” Journal of Public Affairs (14723891), 19(1), N.PAG. <https://doi.org/10.1002/pa.1887>.
- Yeşil, A. (2016) Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (3), 158-180.