

KAMU KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ADALET VE KAMUSAL ETİK ALGILARININ VERİMLİLİĞE ETKİSİ

Esra Ebru Mavi

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı
Dr., Uzman
esraebrumavi@gmail.com

Mehmet Burhanettin Coşkun

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yrd. Doç. Dr.
burhanettincoskun@osmaniye.edu.tr

Özet

Sosyal refah devleti anlayışında geniş hareket alanına sahip kamu yönetiminin hantal ve verimsiz olduğu yönündeki eleştirilerin sahibi, neoliberal politikalarla, yeni kamu yönetimi anlayışı ve uygulamaları olmuştur. Özel sektörün daha verimli ve daha başarılı olduğu varsayımı, özel sektöre ait olan teknik ve uygulamaların kamu yönetimi alanına uygulanabilirliği tartışmalarını beraberinde getirmiştir. Klasik/geleneksel kamu yönetimi anlayışından Yeni Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu Yönetişimi yaklaşımlarına doğru evrilme, Personel Yönetimi'nden İnsan Kaynakları Yönetimi'ne, Verimlilik Yönetimi'nden Performans Yönetimi'ne geçişi anlatır. Verimlilik, bir üretim ya da hizmet sektörünün ürettiği “çıktı” ile çıktıyı elde etmek için kullanılan girdi arasındaki ilişkiyi anlatır. Kamu yönetiminin verimlilik değerlendirmeleri özel kesimden farklıdır. Verimlilik artışı başarılı bir yönetime işaret eder. Yönetimin verimliliği arttırmak için mevcut koşullarında değişiklik yapması gerektirir ki bu da kamu yönetiminde değişim anlamına gelir. Verimlilik artışında ve dolayısı ile değişimin iyi yönetilmesinde mevcut sistemin içinde yer alan idarenin, kamusal etik algısına ve kendi değerlerini, normlarını doğru-yanlışlarını içeren örgütsel ahlak anlayışına uyumlu kurumsal öğeleri sağlaması kritiktir.

Hizmet sektörü emek yoğunudur. Yönetimin en başat ögesi olan “insan” faktörü verimliliğin sağlanmasında en önemli kurumsal öğedir. Çalışma, verimliliğin en

önemli bileşeni ve sağlayıcısı olan personelin verimliliği ile örgütsel ahlak ve kamusal etik anlayışı arasındaki ilişkiyi anlamaya odaklanmaktadır. Bu ilişkiyi çözümlenmek amacıyla betimsel ve tanımlayıcı yöntem kullanılmıştır. Çalışmadan, personel verimliliğini sağlamada ve dolayısı ile kamu yönetiminde değişimin başarıya ulaşmasını sağlamada, kamusal etik ve örgütsel ahlak algılarının önemli kriterler ortaya koyacağı beklenmektedir.

Anahtar Sözcükler: *Kamu Yönetiminde Değişim, Örgütsel Adalet, Etik, Verimlilik.*

Alan Tanımı: *Modernleşme ve Değişme, Performans Ölçümü ve Yönetimi (Kamu Yönetimi)*

ORGANIZATIONAL JUSTICE IN PUBLIC ORGANIZATIONS, ETHICS AND PUBLIC PERCEPTIONS ON THE EFFICIENCY OF THE EFFECT

Abstract

The social welfare state has been widely criticized for its cumbersome and inefficient public administration, which has a wide range of action, and has become a new public administration understanding and practices with neoliberal policies. The assumption that the private sector is more efficient and more successful has brought about the discussions on the applicability of techniques and practices belonging to the private sector to the field of public administration. Evolving from the classical / traditional public management approach towards the new public administration and new public administration approaches, from Human Resource Management to Human Resource Management, from Productivity Management to Performance Management. Efficiency refers to the relationship between the output produced by a production or service sector and the input used to obtain output. Public administration's productivity evaluations are different from private sector. Increased productivity points to successful management. In order to increase the efficiency of the management, it is necessary to make changes in the existing conditions, which means change in public administration. It is critical that the employee in the current system, in increasing productivity and in good management of change, be able to perceive public ethics and corporate values that are in line with organizational ethics, including their own values and norms.

The service sector is labor-intensive. The "human" factor is the most important element in ensuring productivity. The study focuses on the relationship between organizational ethics and public ethics and the productivity of the most important component and supplier of productivity. Descriptive and descriptive methods have been used to resolve this relationship. It is expected that the perceptions of public ethics and organizational ethics will reveal important criteria in the absence of work, in the absence of personnel productivity and hence in the success of change in public administration.

Key Words: Change in Public Administration, Organizational Justice, Ethics, Productivity.

JEL Code: D240

1. GİRİŞ

Dünyada son yıllarda, kaynakların kısıtlı olduğu, buna karşın insan ihtiyaçlarının sınırsız olduğu argümanlarından yola çıkılarak, özellikle iktisatçılar ilgi alanı olan kıt kaynaklarla ihtiyaçları giderme konusunda birtakım çalışmalar yapmaktadırlar.

Özellikle refah devletinin krizi ile birlikte ülkeler krizle başa çıkmada öncelikle, devletin hantal ve verimsiz olduğundan hareketle, serbest piyasa koşullarını yaratarak devletin ekonomik alandaki başat rolünü minimuma indirme yoluna girmişlerdir.

Hangi ekonomik sistemle yönetilirse yönetilsin, ya da ister özel sektör ister kamu sektörü açısından olsun, günümüzde birçok devlet ekonomik krizleri önlemede ve ulusal refah düzeyini arttırmada verimliliğin önemli bir yöntem olduğu konusunda hemfikirdir. Fakat verimliliğin nasıl arttırılacağı konusunda izlenen politikalar çeşitlilik göstermektedir.

Çalışmanın konusunu, kamu kurumlarında örgütsel adalet ve kamusal etik algılarının verimliliğe etkisi oluşturmaktadır. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde verimliliğin ne olduğu, verimliliğin rolü ve önemi ve verimliliği arttıran öğeler ele alınacaktır. İkinci bölümde kamu kesiminde örgütsel adaletin ve kamusal etik anlayışlarının verimliliğin arttırılmasındaki rolü ele alınacaktır. Çalışma, sonuç bölümü ile tamamlanacaktır.

2. VERİMLİLİK

Verimlilik, özellikle 1970’li yıllarla birlikte sosyal refah devletinin yerine neoliberal ekonomi politikalarının ön plana çıkması ile birlikte üzerinde en çok yazılıp çizilen konulardan biri olmuştur.

Verimliliğin tanımı ve pratiği üzerinde fikir birliğinin olmamasının en önemli nedeni, işletmelerin ya da kamu kurumlarının amaçlarındaki farklılıklardır. Her kurumun var oluş amacı ve sonul hedefleri doğrultusunda verimlilikten ne anladıkları da değişiklik göstermektedir.

Verimlilik farklı bilim dalları tarafından çeşitli şekillerde algılanmaktadır. Bu görüşlerin bazıları şöyle sıralanabilir (Ramsay, 2008:17):

“İktisatçıların görüşü: Verimlilik, çıktı ve girdi fiziksel miktar olarak ifade edildiğinde, çıktı ve bunu üretmek için kullanılan girdiler arasındaki ilişkidir. Mühendislerin görüşü: Mühendisler göre, bir makinenin etkin çalışmasıdır. Muhasebecilere göre: Muhasebeciler, finansal rasyolar ve finansal tabloların analizi yoluyla işletmelerin performansı ile ilgilenirler. Yöneticilerin görüşü: Yöneticiler verimlilik kavramına farklı açılardan bakmaktadırlar. Kalite ve miktar, saat başı çıktı, etkinlik, işe devamsızlık, işten ayrılma, iş tatmini, kar, rekabet düzeyi, hükümet, teşvikler vb.”

Toplumsal gelişmenin ilk dönemlerinde, işgücü verimliliği son derece düşüktü. Çünkü aletler, araçlar çok ilkel. İşbölümü yoktu. Bu eski çağlarda da insanlar üretimi ve verimliliği artırma çabası içindeydiler. Ama verimlilik adı henüz yoktu. Yüzyıllar sonra üretimin gelişmesiyle, toplumsal işbölümü ortaya çıktı. Teknolojinin ilerlemesi üretim araçlarının gelişmesini ve toplumsal işbölümünün derinleşmesini sağlamıştır. Bu gelişmelerle verimlilik hem teorisiyle hem de pratiğiyle iktisadi düşüncenin içinde önemli bir olgu-kavram-terim-teknik olarak yerini almaya başlamıştır. (Suiçmez, 2013:3).

Verimliliğin ne olduğuna ilişkin farklı yaklaşımlar olmasına rağmen verimlilik, temel olarak üretilen mal ya da hizmetlerin miktar ve kalitesi ile bunları üretmek için kullanılan kaynaklar arasındaki ilişkiyi anlatır. Diğer bir deyişle, verimlilik, bir üretim ya da hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı yaratmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkiyi anlatır (Prokopenko, 1992:3).

Verimlilik, ulusal düzeyde ve örgütsel düzeyde ayrı ayrı değerlendirilebilir. Ulusal düzeyde verimlilik, ekonomide toplumsal refah düzeyinin sağlanması açısından önem taşır. Örgütsel düzeyde değerlendirildiğinde ise verimlilik,

örgütlerin/kurum ya da kuruluşların amaçlarına (özel sektörsel kar arttırma, kamu sektörü ise hizmet verme vb.) bağlı olarak rol oynar. Ekonomik kalkınmanın, sosyal ilerlemenin ve hayat standart artışının temel kaynağı verimliliktir.

OECD (2001), verimlilik ölçümünün amaçlarını şöyle sıralar:

1- Teknoloji: Verimlilik artışını ölçmek için sıkça belirtilen amaç, teknik değişikliği izlemektir. Teknoloji, "kaynakları, ekonominin arzulanacak çıktılara dönüştürmenin günümüzde bilinen yolları" olarak tanımlanabilir.

2- Etkinlik: Verimlilikteki değişiklikleri belirleme arayışı, teknik değişikliği tanımlamaktan kavramsal olarak farklıdır. Bir mühendislik anlamında tam verimlilik, bir üretim sürecinin mevcut teknoloji ile fiziksel olarak ulaşılabilir maksimum miktarda çıktı elde etmesi ve belirli miktarda girdi sağlaması anlamına gelir.

3- Gerçek Maliyet Tasarrufu: Ölçülen verimlilik değişimini anlamak için iyi bir yöntemdir. Farklı verimlilik değişiklikleri, teknik değişim ve ölçek ekonomileri kavramsal olarak mümkün olsa da, bu uygulamada zor bir görev olmaya devam etmektedir. Verimlilik genellikle kalıcı olarak ölçülür ve bu yalnızca yukarıda belirtilen faktörleri değil, kapasite kullanımındaki, yaparak öğrenen ve her türlü ölçüm hatasındaki değişiklikleri de kapsar. Verimlilik artışının arkasında sayısız kaynak vardır ve onu gerçek maliyet tasarrufları olarak nitelendirilebilir. Bu bağlamda, pratikte verimlilik ölçümü, üretimdeki gerçek maliyet tasarruflarını belirleme arayışı olarak görülebilir.

4- Üretim Süreçlerini Değerlendirme: Kurumun ekonomik sürecinin değerlendirilmesinde belirli üretim süreçleri için üretkenlik önlemlerinin karşılaştırılması verimsizliklerin belirlenmesine yardımcı olabilir.

5- Yaşam Standartları: Verimlilik ölçümü, yaşam standartlarını değerlendirmede önemli bir unsurdur. Basit bir örnek, kişi başına düşen gelir, muhtemelen yaşam standartlarının en yaygın ölçütüdür. Emek üretkenliğinin ölçülmesi yaşam standartlarının gelişimini daha iyi anlamamıza yardımcı olur.

Verimlilik artışı ile çalışma yaşamı kalitesindeki iyileşmenin elele gittiği kabul edilmektedir. Günümüzde verimlilik ile kalite arasında bağ kurulmaktadır. Kalitenin odağında da işgücünün, yönetiminin ve çalışma koşullarının kalitesi yer almaktadır (Prokopenko, 1992:5).

3. ÖRGÜTSEL ADALET VE KAMUSAL ETİK KAVRAMLARI VE BU KAVRAMLARIN KAMU KURUMLARINDA VERİMLİLİĞE ETKİLERİ ÜZERİNE

Sosyal devlet anlayışı ile birlikte devletin sosyo-ekonomik alanda etkinliği arttı; buna bağlı olarak siyasi erkin oluşturduğu politikaların uygulayıcıları olan idarelerin etkinlik alanlarında genişleme söz konusu olmuştur. 1970'lerle birlikte refah devletine yöneltilen hantallık, verimsizlik ve aşırı harcama eleştirileri, kamu kurumlarındaki verimlilik politikalarının gözden geçirilmesine yol açmıştır.

Verimlilik anlayışı açısından değerlendirildiğinde özel sektör ile kamu sektörü arasında farklılıklar vardır. Özel sektörün çıktısı satış noktasında hesaplanabilir ve çıktıyı elde etmek için kullanılan emek ya da bir başka girdiyle doğrudan ilişkilidir. Kamu kesiminde, bir dairenin çıktısı ile o dairenin görevindeki başarısı arasında farklılık söz konusudur. Dairenin girdisi ile kıyaslanacak nihai çıktısı onun etkenliğidir. Dairenin program ile sağlanan etki ise onun etkililiğidir (Prokopenko, 1992:33),

Ulusal düzeyde ya da örgütsel düzeyde olsun, verimlilik artışının sağlanması için hizmetlerin iyi yapılmasının yanında, doğru işlerin neler olduğunun belirlenmesi gerekir. Prokopenko (1992:11), verimliliğin arttırılmasının çok karmaşık bir sürece işaret ettiğini, artışın toplumsal, siyasal ya da yönetsel süreçte 3 temel faktörle ilişkili olduğunu söyler ve ardından genel olarak verimliliği etkileyen faktörleri 2 ye ayırır:

- 1- İşle ilgili,
- 2- Kaynakla ilgili,
- 3- Çevreyle ilgili.

Verimlilik Faktörleri:

- 1- İç (Denetlenebilen) Faktörler
- 2- Dış (Denetlenemeyen) Faktörler

Yukarıda sıralanan faktörlerin makro düzeyde değil, örgütsel düzeyde verimlilik faktörleri olduğu düşünülebilir. Konu açısından ele alındığında, kamu kurumlarının verimliliğinin arttırılması değerlendirildiğinde ((Prokopenko, 1992):

- 1- Dış (Denetlenemeyen) Faktörler: Hükümet politikalarını ve kurumsal mekanizmaları; siyasi, ekonomik ve sosyal koşulları; iş ortamı, finansman, enerji, su, taşıma, iletişim ve hammadde olanakları sağlama olanakları.
- 2- İç (Denetlenebilen) Faktörler: Ürün, fabrika ve teçhizat, teknoloji, malzeme ve enerji, insan, örgüt ve sistemler, iş metotları, yönetim biçimleri

Verimlilik, sadece belli birtakım yöntemlerin uygulanması sonucu elde edilmez. Verimlilik, yönetsel kararların kalitesine bağlı olan ve örgütlerdeki uygulamalar

sonucu erişilebilecek bir kavram özelliğini taşımaktadır. Verimliliğin ulusal ya da örgütsel bakımdan elde edilmesi için önemini çalışanlara doğru bir şekilde anlatmak gerekmektedir (İleri, 1999:23).

Örgütlerin verimliliğini etkileyen en önemli faktör insan ögesidir. Kamu kurumlarında verimliliğe örgütsel etki ve kamusal ahlakın etkisinin, insan faktörünün örgüt için en temel bileşen olması nedeniyle büyük olduğu söylenebilir. Kurumlar, değişen sosyo ekonomik koşullar içinde amaç ve hedeflerine ulaşmak için, personelin işleri yerine getirmesinin ötesinde, kurumsal temelde verimliliğe katkıda bulunacak personel bilincine sahip çalışanlar yaratmalıdır.

Kamu kurumlarında örgütsel düzeyde verimliliğin sağlanması örgütsel düzeyde etik ve kamusal ahlak kavramlarını gündeme getirmektedir.¹ Etik kökenleri 2500 yıl öncesine kadar uzanan bir psikoloji kavramıdır. Sokrates, Plato ve Aristo gibi filozoflar etikle ilgili çeşitli görüşler ileri sürmüşlerdir (Brickley vd., 2002:1821).

Etik kavramının literatüre yerleşmesi 1980’li yılların sonlarıdır. Daha önceleri kavramsal anlamda ahlak kelimesi ile tanımlanmaya çalışılan etik kavramının günümüzde “ahlak felsefesi” olarak incelenmesi gerektiği kabul edilmiştir (Tepe, 1998:4). Amerika’da iş ahlakı kavramı Protestanlığın kabulü ile ilişkilendirilir. Hatta Protestan ahlakı kavramı, 18 inci yüzyılda Amerika’nın kuruluşundan önce gelişmiş bir kavramdır. Protestan Etiği’nde öngörülen temel iş ahlakı kuralları şöyle sıralanabilir:

- 1) Çok çalışma,
- 2) Öz disiplin ve öz güven,
- 3) Tasarruf ve planlama
- 4) Rekabet
- 5) Dürüstlük ve "Oyunun kuralları" nın gözetilmesi

Yukarıda sıralanan iş etik kuralları şu şekilde desteklenebilir:

¹ Örgütsel ahlak ve kamusal ahlak konularında yapılan literatür taramasında örgütsel vatandaşlık kavramı dikkate alınmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel olarak ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmeye yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışı olarak nitelendirilmektedir (Ayrıntı için Bkz.KARAMAN, Abdullah.& AYLAN Serkan (2012), “Örgütsel Vatandaşlık”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, C.2, S.1, s.35-48.)

- 1) Bir kişinin çok çalışması genel olarak başarı ile karşlanır.
- 2) Kişinin kendi çıkarları doğrultusunda çalışması otomatik olarak en fazla yarar sağlamasına yol açar.
- 3) Her birey başarılı olmak için bir şansa sahiptir.
- 4) Sadece en güçlü ve en çok motive olan hayatta kalır: zayıf olanları sistem dışarı atar, güçlüler sistem içinde kalırlar.

Weber'e göre Protestan etiği ile kapitalizm arasında bir ilişki vardır ve etik, kapitalizmin ruhunu yansıtır Dolayısıyla, Amerika Birleşik Devletleri'nde, birçok şirket, örgütsel düzeyde iş etiğinin neler olabileceği üzerinde çalışmışlardır. Bu çerçevede, içinde yer aldıkları topluma karşı etik tutumlarını açıkça göstermeye çalışan "davranış kuralları" geliştirmişlerdir (Ogawa, 14-15).

Kurumların sahip oldukları örgütsel değer ve ilkeler içinde yer aldıkları sosyo-ekonomik koşullar ile kendi amaç ve hedefleri doğrultusunda şekillenir. Kurumların sahip olduğu temel etik ilkeler şöyle sıralanabilir:

1-Öğrenilebilir ve kazanılabilir olması: Etik eğitimdeki temel amaç bireylerin ideal toplum yapısının ne tür ilkeler üstünde oluşturulabileceği sorusunun cevabını aramasına yardımcı olmaktır. Eğitimdeki temel amaç muhatabın öğrenme ve kavramasını sağlamaktır. Etik teorinin pratik yansımaları bize onun öğrenilebilir özelliğini göstermektedir.

2-Paylaşılması ve kapsaması: Kurumun etik ilkelerinin, örgüt çalışanlarını, değerlerini ve saptanmış amaçlarını kapsaması onların paylaşılabilirlik oranını artırır. Etik ilkelerin tüm personeli kapsaması paylaşılma zorunluluğunu da beraberinde getirir. Bu gereklilik, kurumların misyona giden yolda ivme kazanmasını sağlar.

3-İçselleştirilmesi: İlke ve kurallar içselleştirildiği oranda kabul görecektir. Örgüt çalışanlarının etik ilkeleri içselleştirmesi aynı zamanda onları "Daha iyiyi nasıl bulabilirim?" sorusuna yanıt aramaya itecektir. Kurum, etik felsefesini kazanmalı ve özümsemelidir.

4-Davranış Kalıpları İçermesi: Öğrenilen ve içselleşen etik ilkeler örgüt çalışanlarını farklı olaylar karşısında aynı davranış kalıbını gösterme özelliğine sevkedecektir. Bu durum, yaptırım gibi görünse de böylece iyiye ulaşma yollarının normatifleşmesi sağlanır.

5-Referans Niteliği Taşınması: Etik ilkelere uygun olmak örgütsel açıdan iç tutarlılık ve bütünsellik oluşturduğu gibi bu yapının dış çevreye yansınması, tutarlılığın verdiği güvene dayalı referans sağlama şeklinde olur.

6-Performans Değerleme ve Oto Kontrol Olanğı Vermesi: Etik ile ilgili kullanılan dil, etik standardı ve yönetim ilkeleri kurumdan kuruma göre farklılıklar göstermektedir. Kimileri örgüt içerisinde en uygun etik kültürü yerleştirip bunu korumak için yönetimin sorumluluğunu ifade etmişlerdir. Kimileri de personelin etik konusundaki eğitimi ile ilgili çabalardan bahsetmişler ve kurumun tüm denetim sistemini etiksel çabaların verimli olmasını sağladığını belirtmiştir (Gül&Gökçe, 2008:382-384).

Üyelerin farklı amaçlar peşinde koşmaları, kurum içerisinde çekişmelere neden olarak örgütün amaçlarından uzaklaşmalarına ve işgücü verimliliklerinin düşmesine neden olmaktadır (Sutermester, 1963: 39). Bu nedenle yukarıda sıralanan bütün faktörlerin birarada bulunması önem arz eder.

İnsan, dünyadaki en değerli kaynaktır. Kamu kurumlarında çalışan personel için oluşturulacak çalışma ortamının, personelin yaptığı işle ve personelin eğitim, sosyo-kültürel yapısı ile uyumluluğu verimlilik artışını sağlayacaktır.

4. SONUÇ

Verimlilik konusu günümüzde ülkelerin refah düzeyine ulaşma hedefleri; daha küçük ölçekte işletmeler açısından kar elde etme; kamu kurumları açısından da kaliteli hizmet verme açısından değerlendirilmekte ve anlam kazanmaktadır. Verimlilik artışının sağlanması, başarının simgesi niteliğindedir.

Çalışmanın konusu açısından, kamu kurumlarındaki örgütsel adalet anlayışının daha çok iç (denetlenebilir) faktörler arasında değerlendirilebileceği; una karşın kamusal etik algısının daha çok, dış (denetlenemeyen) faktörler arasında değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

Bütün kurumlarda, örgütlerde en değerli kaynak insandır. Verimlilik artışının sağlanmasında insan kaynağının etkin ve doğru bir şekilde değerlendirilmesi hayatidir. Etik, ahlak gibi insana özgü olan kavramların kurumsal düzeyde yerleştirilmesi ve insanların bu doğrultuda motive edilmeleri, kurumsal düzeyde verimlilik artışını sağlar.

KAYNAKÇA

Brickley, James & Jerold, Zimmerman & Clifford Smith. “*Business Ethics and Organizational Architecture*”, Journal of Banking & Finance, Vol:26, 2002, 1821-1835 (Aktaran, GÜL, Hasan & GÖKÇE, Hakan, “*Örgütsel Etik ve Bileşenleri*”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, C.13, S.1, . 2008, s. 378)

Gül, Hasan & Gökçe, Hakan. “*Örgütsel Etik ve Bileşenleri*”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. C.13, S.1, 2008, 377-389.

İleri, Hüseyin. “*Verimlilik, Verimlilik ile İlgili Kavramlar ve İşletmeler Açısından Verimliliğin Önemi*”, Selçuk Üniversitesi MYO Sosyal Bilimler Dergisi. S.2, 1999, 9-24.

Karaman, Abdullah & Aylan Serkan. “*Örgütsel Vatandaşlık*”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi, C.2, S.1, 2012, 35-48.

OECD (2001), Measuring Productivity,

<https://www.oecd.org/std/productivity-stats/2352458.pdf> (Erişim: 01.05.2017).

Ogawa, Kumiko, Socially Responsible Business in Japan: The Role of the Corporate Sector in Social Development, Institute of Social Studies, Netherlands, 1999.

Prokopenko, Joseph. Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı, (Çev. Olcay Baykal vd.), Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1992.

Ramsay, M.R. İşletme Verimliliği Ölçümü ve Uluslararası İşgücü Verimliliği El Kitabı, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:705. Ankara, 2008.

Suiçmez, Halit. “*Verimlilik Ekonomisi ve Politika Arayışları*”, Verimlilik Dergisi, S.4, 2013, 1-44.

Sutermester, Robert. People and Productivity, New York, McGraw Hill, 1967.

Tepe, Hakan, “*Bir Felsefe Dalı Olarak Etik*”, Doğu Batı, Y:1, S.4. 1998, 9-24.

Yükçü Süleyman & Atağan, Gülşah. “*Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 23, S.4, 2009, 1-13.