

**İŞ GÖRENLERİN GÖREVLERİNİ GERÇEKLEŞTİRME DÜZEYLERİNDE EMİR VE
TALİMAT BİÇİMİNİN BELİRLEYİCİLİĞİ: KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA**

Özge KARTAL⁹

Efses YEŞİLYURT¹⁰

ÖZET

Çalışanlar görevlerini veya yöneticilerinden aldıkları talimatları gerçekleştirirken, bu görevi yerine getirme davranışı, görevin verilme biçimine göre farklılık göstermektedir. Bir görevin gerçekleştirilme hızı veya biçimi, görevin verilme biçimiyle ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışanlara görev verilirken, görevin ivedi olarak belirtilmesi, yazılı ya da sözlü olması, kesin ifadelerle belirtilmiş olması, ödül veya ceza gibi yaptırımlarla yapılıyor olması çalışanların görevlerini gerçekleştirme düzeyleriyle ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın temel amacı; iş görenlerin görevlerini gerçekleştirme düzeylerinde emir ve talimat biçimlerini belirleyerek, yaşa, cinsiyete ve kadro durumlarına göre farklılıkları araştırmaktır.

Çalışma, Kastamonu Üniversitesinin üç fakültesinde akademik ve idari personeli üzerinde yapılmıştır. Veriler yüz yüze anket yöntemi toplanmış, 90 adet çalışana anketler yapılmış olup; 56 adet akademik personel, 32 adet idari personel ankete katılmıştır. Veriler SPSS programında analiz edilmiş olup; T-testi ve Anova testi uygulanmıştır.

Araştırmanın sonucuna göre; akademik ve idari personelin görevlerini gerçekleştirme düzeylerinde emir ve talimat biçiminin cinsiyete, yaşa ve kadro durumuna göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Emir/Talimat, Görev Verme Biçimi, Görev Gerçekleşme Düzeyi

Jel Kodu: M12

**THE DETERMINANT EFFECT OF ORDERS AND INSTRUCTIONS ON THE WORKERS' JOB
ACCOMPLISHMENT LEVEL: A COMPARED RESERARCH**

⁹ Kastamonu Üni. SBE İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, okartal@kastamonu.edu.tr

¹⁰ Kastamonu Üni. SBE İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, efsesyesilyurt@ gmail.com

ABSTRACT

When workers carry out the duties and commands (orders) they take from their managers, the way they behave differentiate according to the way command is given. The speed a duty is performed or the way it is done is related with the way it's given. When given commands to workers (employees), the speed order is given, the clearness of the statements and the way rewards and punishments are used is related with the level workers perform their duties.

The essential aim of this study is to determine the determinant role of orders (command) and instructions on the level of workers' job accomplishment and to determine their differences according to demographical factors such as age, sex and staff position.

The research is made in Kastamonu University on three faculties. Data is gathered from 56 academic staff and 32 administrative staff by face to face interactions by using questionnaires. Data is analysed on SPSS program. T-Test and Anova analysis are used.

At the end of the research it's reached that there are not differences in the workers' job accomplishment level according to "gender", "age" and "staff position" factors.

Key Words: *Order and instructions, the type order is given, the level of job accomplishment*

Jel Sınıflandırma Kodu: *M12*

I. TEORİK ÇERÇEVE

İşletmeler, devamlı olarak belirli faaliyetleri gerçekleştirmek ve ortak hedefleri yerine getirmek için çalışan bireylerden oluşur. Böyle düşünüldüğünde, hizmet işletmeleri (hastane, okul, gibi); üretim işletmeleri ise (fabrikalar, imalathaneler, gibi) olarak sınıflandırabiliriz. İşletmeler, çalışanlardan meydana gelen ve çalışanların emeği ve iş gücü sonucunda faaliyetlerini gerçekleştiren bir sistemle kurulmuşlardır. Bu sebeple; iş görenlerin iyi bir şekilde tanınması ve yönetilmesi işletmenin başarılı olmasının şartlarından biri olarak görülmektedir. Çalışanların, işletmeler için ne kadar önemli bir role sahip oldukları öne çıkmaktadır (Küçük, 2015: 350).

Emir ve Talimat; yöneticiler tarafından iş görenlere çalışmalarında daha etkin ve performans göstermeleri açısından verilen bir takım kurallar dizisi ve bu kuralları uygulama biçimleridir. Yöneticiler, çalışanların davranışlarını etkileyen ve bu durum karşısında çalışanlara yol gösteren, aydınlatan ve emir ve talimatları veren ve bunları uygulatan, birlikte çalıştıkları kişilerin ihtiyaç ve isteklerini belirleyen kişidir (Bakan, 2008:3).

İş görenleri çalışmaya teşvik eden ve çalışmak için isteklendiren bir grup araçlar kullanılmaktadır. Örneğin; iş görenlerin terfi durumu, eğitim fırsatları, yetki ve sorumluluklarının fazlaştırılması, bilgilere ve dokümanlara kolay ve hızlı bir

şekilde erişebilmeleri, iş görenlerin üst yönetimle, diğer iş görenlerle ve müşterilerle iletişiminin sağlanması, kullandığı araçlar ve ekipmanlar, çalışma vakitleri, izin ve tatiller, üst yönetimin iş görenlerin problemlerine olan duyarlılığı, vb. konularda çalışanlara görev verildiğinde bu görevlerin gerçekleştirilmesinde önemli bir takım unsurlar belirtilebilir (Küçük, 2016: 354).

Çalışanların kurum kültürüne sahip olması kurumsal öğrenme, kuruma olan uyum, yenilik, kurumlar arası rekabet, verimliliklerin artması, performans ve örgütsel bağlılık gibi hususlarla yakından ilişkilidir. Kurum kültürü bu olanaklara ne kadar açık olursa ve bu faaliyetleri ne kadar desteklerse verimlilik düzeyini de o ölçüde artıracaktır. Çalışanlar iş performansını geliştirebilmeleri için kurum kültürünün çalışanları pozitif yönde etkilemesi gerekmektedir. Kurum kültürü çalışanların işe yönelik becerilerinin kazandırılmasında ve becerilerinin artırılmasına yönelik esnek mesai saatleri, duygusal isteklere cevap verme, iş kontrolünü çalışanlara bırakma, grup çalışması, yaratıcılık ve inovasyon, motivasyon, kurumsal öğrenme ve gelişmeye yönelik faaliyetlere olanak tanınmalıdır (Demirel ve Karadal, 2007: 256).

Kurumsal başarının sağlanması için; etkili bir iletişim süreci unsurlarını aktif ve etkin bir durumda sağlamak, iş görenlerden istenen görev ve fonksiyonları algılamalarını sağlamanın yanında bilgi, yetenek ve becerilerini kurumsal hedefleri hayata geçirmek için harekete geçmeyi sağlayacaktır. Bu konu ile ilgili olarak; bilgi alış veriş, üst yönetime olan güven, işin verilen emir ve talimatlara göre biçimi, yönetime dahil olma gibi faaliyetlerin yanında yönetimin ana faaliyetleri olan planlama, örgütlenme, yöneltme ve kontrol faaliyetlerini düzenli bir biçimde devam ettirmek için işletmede etkin bir iletişimin ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (Demirel, vd., 2011: 35-36).

Örgütlerde iletişim, yönetici ve iş görenler arasında sosyal ilişkilerin güçlendirilmesine, iletişimin genişlemesine, kaynakların etkin kullanımına, görev ve sorumlulukların bilincinin oluşturulmasına, güven duygusunun sağlanmasına iş gören ve yöneticilerin bağlılık duygularının oluşmasına ve en mühimi de etkin bir çalışma alanının oluşturulmasına yarar sağlamaktadır. Örgütlerde çalışanlar arasındaki işbirliği iletişimin etkili bir şekilde kullanılmasından oluşmaktadır. İş görenler ve üst yöneticiler kurum içindeki istek ve hedeflerini gerçekleştirmeye dair isteklerini etkili bir iletişim yöntemiyle birbirine aktarmalıdır. İletişim ile sorunlar ve kararsızlıklar çözüme ulaşır, iş birliğine dayalı bir yönetim süreci sağlanır (Demirel, 2009: 138-144).

II. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, iş görenlerin görevlerini gerçekleştirme düzeylerinde emir ve talimat biçimlerinin etkinliğini belirleyerek; yaşa, cinsiyete ve kadro durumlarına göre farklılıkları araştırmaktır.

İşletmede, emir ve talimatların açık, anlaşılır, uygun ve net olması iş görenlerin bu unsurlara göre görevlerini net ve hatasız bir şekilde yapabilmeleri için bu koşulların yerine getirilmiş olması gerekmekte ve işletmeler ile çalışanlar açısından araştırmının önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma, sadece Kastamonu ilinde ve Kastamonu Üniversitesinde kamu çalışanları ile sınırlandırılmış olup; araştırmaya iki ayrı kadro (İdari ve Akademik) olarak çalışanların dahil edilmiş olması araştırmının sınırlılığı olarak ifade edilebilir.

Bu çalışmanın ana kitlesi, Kastamonu ilinde Kastamonu Üniversitesinde üç Fakültenin idari ve akademik personeli çalışanlarına uygulanmış olup; araştırmının ana evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem tespiti kolayda örneklem yöntemi ile yapılmış olup; araştırmaya katılan toplam 90 adet çalışana uygulanmıştır. 56 adet akademik personel, 32 adet idari personel ankete katılmış olup; toplam 88 çalışandan geri dönüş olmuştur.

Çalışmada, veri toplama aracı olarak, yüz yüze anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Ölçekler 5’li likert halinde yapılmış olup; “kesinlikle katılmıyorum” ifadesinden “kesinlikle katılıyorum” ifadesine kadar (1’den 5’e) biçimindedir. Bu çalışmada, demografik özelliklerin farklılıklarını ortaya koymak için T-testi ve Anova analizi yapılmış olup; Cronbach Alpha değeri, KMO Değeri, Faktör Analizi testleri de uygulanmıştır. Ölçek olarak, Küçük (2015) geliştirdiği “emir ve talimat biçimi gerçekleştirme düzeyi” ölçeği kullanılmıştır.

Küçük’ün (2015) yılında “Yöneticilerin emir ve talimat biçimiyle çalışanların görevlerini gerçekleştirme düzeyi ilişkisi: Bir Araştırma” başlıklı makalesinde emir ve talimat biçimiyle çalışanların görevlerini gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma 2015 yılında Ağrı ve Gümüşhane illerinde çeşitli kamu kurumlarında yapılmıştır. Ağrı ilinde 65, Gümüşhane ilinde ise 54 kişi üzerinde anket yöntemi uygulanmıştır. Toplam 119 kişi üzerinde yapılan araştırmada 5’li likert tipi sorular sorulmuştur. Yapılan araştırmının sonuçlarında ise, emir ve talimat biçiminin ile görevlerini gerçekleştirme düzeyleri arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Emir ve talimat biçimlerinin, yazılı ya da mevzuata uygunluğu, zamanının belirtilmesi, bireysel ya da özel verilen görevler, olumlu davranışlar, ödül ve cezalar, vb. unsurların görevi gerçekleştirme düzeyleri bakımından önem düzeyinin yüksek çıktığı görülmüştür.

Bu doğrultuda araştırmının hipotezleri;

H1: Emir ve Talimat biçimine göre işi gerçekleştirme düzeyinde; yaş faktörüne göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H2: Emir ve talimat biçimine göre işi gerçekleştirme düzeyinde cinsiyet faktörüne göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H3: Emir ve talimat biçimine göre işi gerçekleştirme düzeyinde kadro faktörüne göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur biçiminde belirlenmiştir.

III. BULGULAR VE TARTIŞMA

Emir ve Talimat biçimin gerçekleştirilme düzeyinde yaş dağılımı frekans tablosu aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 1. Yaş Dağılımı Tablosu

| Yaş | Frekans | Yüzde% |
|-----------------------|---------|--------|
| 30 yaş ve altı | 32 | 36.36 |
| 31-40 | 40 | 45.45 |
| 41-50 | 12 | 13.63 |
| 51-60 | 4 | 4.54 |
| 61 yaş ve üstü | 0 | 0 |
| Toplam | 88 | 100 |

Emir ve talimat biçiminin gerçekleşme düzeyi yaş dağılımları tablosunda; 30 yaş ve altı 32 kişi ve %36.36 olarak, 31-40 yaş arası 40 kişi ve %45.45 olarak, 41-50 yaş arası 12 kişi ve %13.63, 51-60 yaş arası 4 kişi ve %4.54 olarak görülmekte olup; toplam 88 kişi çalışmaya katılmıştır.

Tablo 2. Cinsiyet Dağılım Tablosu

| Cinsiyet | Frekans | Yüzde% |
|---------------|---------|--------|
| Kadın | 28 | 31.81 |
| Erkek | 60 | 68.18 |
| Toplam | 88 | 100 |

Tablo 2’de cinsiyet göre frekans dağılımları gösterilmiştir. Kadınlar 28 kişi %31.81 olarak; erkekler ise 60 kişi %68.18 olarak görülmekte olup; toplam 88 kişi araştırmaya katılmıştır.

Tablo 3. Kadro Dağılım Tablosu

| Kadro | Frekans | Yüzde% |
|----------|---------|--------|
| Akademik | 56 | 63.63 |
| İdari | 32 | 36.36 |
| Toplam | 88 | 100 |

Tablo 3'te kadroya göre frekans dağılımları gösterilmiştir. Akademik personel 56 kişi,% 63.63 olarak; idari personel 32 kişi,%36.36 olarak görölmektedir. Emir ve talimat biçimi gerçekleştirme düzeyi analiz sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Emir ve Talimat Biçimi Gerçekleştirme Düzeyi Bulguları

| Faktör ve Değişkenler | Faktör Yüğü | Öz değeri | Varyans Açıklama Oranı (%) | Cronbach Alfa | Ortalama | KMO değeri |
|---|-------------|-----------|----------------------------|---------------|----------|------------|
| İş yerinde aksayan işler olmaktadır. | ,917 | 3,941 | 78,121 | ,771 | 3,68 | ,510 |
| Zamanında yerine getirilmeyen işler olmaktadır. | ,929 | | | | 3,64 | |
| Yöneticinin iyi niyetli tavırları yer yer suiistimal edilmektedir. | ,611 | | | | 3,55 | |
| Kesin ifadelerle verilen görevler daha hızlı yerine getirilmektedir. | ,735 | | | | 3,77 | |
| Yazılı emirle verilen görevler daha hızlı yerine getirilmektedir. | ,774 | | | | 3,77 | |
| Bireysel veya kişiye özel verilen görevler daha hızlı yerine getirilmektedir. | ,413 | | | | 3,50 | |
| Mevzuata vurgu yaparak | ,621 | | | | 3,68 | |

| | | | | | | |
|---|------|--|--|--|------|--|
| verilen görevler daha hızlı yerine getirilmektedir. | | | | | | |
| Süresini önceden belirleyerek verilen görevler daha hızlı yerine getirilmektedir. | ,850 | | | | 3,68 | |
| İvedi olduğu belirtilen yazılara daha erken cevap verilmektedir. | ,832 | | | | 4,05 | |
| Ödül veya cezaya vurgu yaparak verilen görevler daha hızlı yerine getirilmektedir. | ,717 | | | | 3,27 | |
| Üst yönetimlerin (bağlı olduğumuz birimlerin) talepleri doğrultusunda verilen görevler daha hızlı yerine getirilmektedir. | ,716 | | | | 3,59 | |

Tablo 4’de Emir ve Talimat Biçimi Gerçekleştirme Düzeyi güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Bu araştırmayı oluşturan Emir / Talimat ölçeği için güvenilirlik analizi yapılmış olup; bu ölçeklerin Cronbach Alpha Katsayısı 0,771 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha Katsayısı ise; 1 ile 0,80 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak karar verilmiştir. KMO değerine bakıldığında, her bir ölçeğin 0,50’nin üzerinde olması örneklemin yeterliliğini ve anlamlı faktörler oluşturulabileceğini göstermektedir. Özdeğerinin 1’den büyük olması bu çalışmanın bilimsel olarak uygun olduğunu ve ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu nedenle çalışmada sorular bilimsel araştırma için geçerlidir (Küçük, 2016: 229- 231-232). KMO değeri 0,510 ve faktör yükleri 0,5’den büyüktür. Tüm sorulara olumlu cevaplar verilmiş ve bu soruların ortalaması 3’ün üzerindedir. Öz değeri 3,941 olarak çıkmış olup; 1’den büyük ölçeklerin bilimsel çalışmalarda kullanılabileceğini göstermektedir.

Tablo 5. Emir ve Talimat biçimin gerçekleştirilme düzeyi yaşa göre

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Between Groups | 10,982 | 3 | 3,661 | 18,564 | ,000 |
| Within Groups | 16,564 | 84 | ,197 | | |
| Total | 27,546 | 87 | | | |

Bu sonuçlara göre “H1: Emir ve Talimat biçimine göre işi gerçekleştirme düzeyinde; yaş faktörüne göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.($p < 0,005$) Farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Emir ve Talimat biçimin gerçekleştirilme düzeyi cinsiyete göre

| | Cinsiyet | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--|--------------|----|--------|----------------|-----------------|
| Emir ve talimat biçiminin gerçekleştirilme düzeyi | Kadın | 28 | 3,9481 | ,51630 | ,09757 |
| | Erkek | 60 | 3,5152 | ,53316 | ,06883 |

Tablo 7. Cinsiyete göre T-testi

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|---|-------------------------|---|------|------------------------------|----|-----------------|-----------------|-----------------------|---|--------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| Emir ve Talimat biçiminin gerçekleştirilme düzeyi | Equal variances assumed | ,009 | ,924 | 3,583 | 86 | ,001 | ,43290 | ,12083 | ,19271 | ,67309 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|-------|------------|------|--------|--------|--------|--------|
| | Equal varianc es not assum ed | | | 3,625 | 54,3 95 | ,001 | ,43290 | ,11941 | ,19355 | ,67225 |
|--|---|--|--|-------|------------|------|--------|--------|--------|--------|

Tablo 6 ve 7’de Emir ve Talimat Biçimi Gerçekleştirme Düzeyinin cinsiyete göre farklılık bulgularını göstermektedir. “H2 Emir ve talimat biçimine göre işi gerçekleştirme düzeyinde cinsiyet faktörüne göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur” hipotezi kabul edilmiştir. Yukarıdaki Tablo 7’de görüldüğü üzere, emir ve talimat biçiminin çalışanların görevlerini gerçekleştirme düzeylerinde cinsiyete göre farklılık olmadığı görülmektedir. Hipotezimiz anlamlı ve desteklenmektedir. Emir ve talimat biçiminin görevlerini gerçekleştirme düzeylerinde cinsiyete göre farklılık saptanmamıştır($p < 0,005$).

Tablo 8. Kadro Durumuna göre

| Kadro Durumu | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|-------------------|----|--------|----------------|-----------------|
| Emir ve talimat biçiminin gerçekleştirilme düzeyi | Akademik Personel | 56 | 3,5974 | ,33384 | ,04461 |
| | İdari Personel | 32 | 3,7500 | ,82192 | ,14530 |

Tablo 9. Kadro durumuna göre T-testi

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|--|-------------------------|---|------|------------------------------|----|-----------------|-----------------|-----------------------|---|--------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| Emir ve Talimat biçiminin gerçekleştirilme | Equal variances assumed | 73,362 | ,000 | -1,227 | 86 | ,223 | ,15260 | ,12433 | -,39976 | ,09457 |

| | | | | | | | | | | |
|----------|---|--|-------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--|
| e düzeyi | Equal varianc es not assum ed | | | | | | | | | |
| | | | | - | | | - | | - | |
| | | | 1,004 | 36,93 | ,322 | ,15260 | ,15199 | ,46058 | ,15538 | |

Tablo 8 ve 9’da emir ve talimat biçimi gerçekleştirme düzeyinin kadro durumuna göre farklılık bulgularını göstermektedir. “H3 Emir ve talimat biçimine göre işi gerçekleştirme düzeyinde kadro faktörüne göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur” hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0,005$). Çalışanların kadro durumlarına göre görevlerini gerçekleştirme düzeylerinde farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırmanın sonuçlarını şu şekilde özetleyebiliriz. Araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde, Kastamonu Üniversitesinde üç fakültede çalışan akademik ve idari personel toplam 90 kişi üzerinde yapılmıştır. 56 akademik, 32 idari personelden geri dönüş sağlanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizlerinde güvenilir olduğu ve uygunluk seviyesinin yüksek olduğu görülmüştür. İş görenlere, görev verilirken yazılı, süreli, mevzuata atıf yaparak, acil olduğu belirtilerek veya zamanında yerine getirilmemesi halinde cezai müeyyide doğacağı belirtilerek görev verilmesi halinde, işin yerine getirilme düzeyinin iyileştiği belirlenmiştir.

Demografik veriler ile emir ve talimat biçimi gerçekleşme düzeyi arasında yaşa, cinsiyete ve kadro durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Emir ve talimatların verilmiş biçimi, açık ve anlaşılır olması, ivedilik durumu ve mevzuatlara uygunluğu gibi unsurların daha çok dikkate alınması gerektiği söylenebilir. Bu durumda, emir ve talimatların özellikleri daha nitelikli olursa çalışanlar ve yöneticilerin daha verimli oldukları görülmekte ve hata oranının daha düşük seviyelere indiği gözlenmektedir. Bu çalışmaya göre bulgular doğrultusunda; emir ve talimat biçiminin önemi bir kez daha anlaşılmalı olup; işletmeler, ilgililer, çalışanlar ve yöneticiler açısından önemi vurgulanmıştır. Yöneticilerin verdikleri emirler doğrultusunda, yazılı ya da sözlü olması, kişiye özel, mevzuata uygun, süresi belirlenmiş veya ivedi olması gibi etkenlerin çalışanlar açısından görevlerini gerçekleştirme düzeylerini veya verimliliklerini arttırabilir. Bu çalışmanın, araştırmacılara yol gösterici olması bakımından önemli ve bilimsel olarak literatüre de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın farklı sektörler de ve kamu kurumlarında yapılması çalışanlardaki görev ve sorumluluk bilicinin arttırılması açısından önemli olduğu

düşünölmekte ve araştırmacıların bu konuda daha fazla bilgi toplamasını sağlayacaktır. Bu yüzden, böyle çalışmaların araştırmacılara farklı sektörler de ve kamu kurumlarında yapılması tavsiye edilebilir ve çalışmalar zenginleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Bakan, İ. (2008). “Örgüt Kültürü” ve “Liderlik” Türlerine İlişkin Algılamalar İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *KMU İİBF Dergisi*, 10 (14).
- Demirel Y. (2009). Örgütsel Adaletin Yönetici Çalışan İlişkileri Üzerine Etkisi: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17,138-152
- Demirel Y. ve Karadal H. (2007). Örgüt Kültürünün Örgüt İçi Bireysel Becerilerin Kullanımına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (12), 253-270
- Demirel, Y., Seçkin, Z., Özçınar, M.F. (2011). Örgütsel İletişim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (20), 33-48.
- Küçük, O. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Küçük, O. ve Kocaman, G. (2015). Yöneticilerin Emir ve Talimat Biçimiyle Çalışanların Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyi İlişkisi: Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 349-366.