

Bölüm 5

KAMU KURUMLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ve HİZMET VERİMLİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Abdulsemet YAMAN¹

1. GİRİŞ

Birey olarak bizler, istemli ya da istemsiz, diğer insanlarla sıkı ilişkiler içinde olan bir ekolojik sistemin parçalarıyız. Yaşam, bizi başkalarına bağımlı kılan bir olgu olarak kendini göstermekte, sosyal bir varlık olmanın ve birlikte yaşamının doğal sonucu olarak başka insanlarla etkileşime sürüklemektedir. Bu suretle bireyler arasındaki, mali, yönetsel, siyasi ve beşeri ilişkiler; idari, siyasi ve sosyal yapıları oluşturmuş, bu ilişkiler örüntüsü bireylerin ortak amaç ve değerlerde buldukları bir uzlaşma, anlaşma ve birliktelik etrafında örgütlenmeyi sağlamıştır. Bu birlikteliğin zorunluluğu, gerek insanlar arasındaki çatışmaların önlenmesi, gerek adaletin tesisi gerekse azınlıklardan toplumun geneline fayda sunulması amaçlarına paralel olarak, insanlar arasındaki ilişkileri bir düzen eksenine oturtmayı hedefleyen, bu ilişkilerin belirli kurallara uygun olarak yürütülmesini sağlayan, insanlar arasında meydana gelen uyuşmazlıkları çözümleyen, toplumun tüm kesimlerinin ortak yararını gözeterek halk için mal ve hizmet üreten, egemen güç konumunda bulunan ve en kapsamlı ve yapısal bütünlüklü örgüt olarak devletlerin ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur. Burada egemen güç nitelemesi özellikle zorunlu bir uzlaşmaya işaret etmesi açısından normal örgütlerden devleti ayıran en belirgin unsur olarak dikkat çekmektedir.

Tarihsel gelişim dikkate alındığında, liberal dönemde devletlerin faaliyetleri, savunma ve emniyet faaliyetlerinin yanı sıra, bireylerin ya da kitlelerin güç yetiremedikleri ya da çıkarlarıyla örtüşmediği için yürütmedikleri faaliyetlerle sınırlı iken liberal anlayışın terk edilip sosyal devlet anlayışının kabullenilmesiyle birlikte, devlet sosyal ve ekonomik yaşama alabildiğince müdahale sonucunu doğuran faaliyetleri de üstelenmiştir. Bu gelişmeye paralel olarak kamu hizmetlerini tanımlamak da oldukça güçleşmiştir. Genel olarak bu faaliyetler, çeşitlilik, kapsam, nitelik ve büyüklük boyutları nedeniyle belli bir usul ve belli bir hukuki rejim al-

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, abdulsemetyaman@ardahan.edu.tr

durumda bireysel nitelikli çabalara bürünecek verimlilik hedefinin herkes tarafından benimsenmemesi sonucunu da beraberinde getireceği göz ardı edilmemelidir.

Örgüt kültürünün, özellikleri arasında sayıldığı üzere, kültürün öğrenilebilmesi, toplumun tüm üyelerince kabul görerek paylaşılmış olması ve değişken niteliği, verimliliğin bir örgüt kültürü unsuru olmasını kolaylaştıracağı gözden kaçırılmamalıdır.

Sonuç olarak, örgüt kültürünün, kamu hizmetlerinin verimliliğinin artırılmasında önemli yararlar sağlayacağı, örgütlerin verimliliği artırmak adına bu faktörün kültür içerisine gerek davranış biçimlerine bürünmesi suretiyle gerekse bir kamu etiği olarak iş gücüne adapte edilebileceği, tüm organizasyon üyeleri tarafından kabul edilen örgüt kültürünün bu özelliği sayesinde bireysellikten uzak, topyekün bir benimsenme ve bütünleme sağlayacağı sonucuna varılmıştır. Nihayetinde verimliliği artırmak için mali açıdan bir takım tedbirlere başvuran organizasyonlar açısından, maliyetsiz bir verimlilik artırma tekniği olarak da kabul edilebilir. Ancak özellikle vurgulandığı üzere verimlilik hedefinin, kişisel çabaya yönelen performansa dayalı ücret artışı örneğinde olduğu bireyselleştirme yoluna gidilmesinin kamu hizmetlerinin verimliliğinin artırılmasında örgüt kültürünün beklenen yararı getirmeyeceği de dikkate alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akay, Z. (2000). İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi. *Milli Produktivite Yayınları, Ankara*, 21-25.
- Barlı, Ö. (2012). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*. Erzurum: Aktif Yayınevi.
- Berberoğlu, G. (1990). Örgüt kültürü ve yönetsel etkinliğe katkısı. *Anadolu Üniversitesi İİ BF Dergisi*, 8, 1.
- Çelik, V. (1993). Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Önemi. *Verimlilik Dergisi, Milli Produktivite Merkezi, Ankara.*, 1, 26.
- Çelik, V. (1994). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Kültürün Verimlilik Kültürünün Oluşmasına Etkisi. *Milli Produktivite Merkezi Yayınları*(540), 165-167.
- Dahler, P. (1994). Corporate Culture and Morality: Durhem Inspired Reflections on the Limits of Corporate Culture. *Journal of Management Studies*, 3.
- Diñer, Ö., & Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimine Giriş*. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.
- Eren, E. (1993). Yönetim ve Organizasyon. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul*, 199.
- Eroğlu, E., & Sarıkamış, Ç. (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A.Ş.de Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi*, 53-66.
- Fidan, Y. (1996). Örgüt Kültürünün Verimlilik Artışına Etkisi. *Verimlilik Dergisi*, 2, 18.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J., M., & Donnelly, J., H. (1988). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*: Business Publication.
- Gönen, E. (2010). Örgüt Kültürü ve İNG Bank Örneği. 17-18.
- Gümüş, M. (1995). *Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Günday, M. (2013). *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayınevi.

- Karahanhoğulları, O. (2013). *Kamu Hizmetlerinin Kavramsal ve Hukuksal Rejimi*. Ankara: Turhan Kitapevi Yayınları.
- Kozlu, C. M. (1986). *Kurumsal Kültür: Amerika, Japonya ve Türkiye: Başarılı Firma Yönetimlerinde Kurumsal Kültürün Rolü*. İstanbul: Bilkom Yayınları.
- Lenger, A. (1997). Verimlilik Kavramında Sorunsaldan Çıkış veya Yeni Bir Kargaşaya Doğru İlk Adım Denemesi. *Verimlilik Dergisi*, 4, 25.
- Malinowski, B. (1990). *İnsan ve Kültür* (F. Gümüş, Trans.). Ankara: V Yayınları.
- Özdemir, M. (1991). Verimlilik Üzerine Düşünceler ve Verimlilik Çalışmaları. *Verimlilik Dergisi*, 2, 170.
- Pekin, H. (1991). Verimliliğin Artırılmasında İşçilerin Katkısı Giderek Daha Fazla Ağırlık Kazanıyor. *Verimlilik Dergisi*, 4, 68.
- Posner, B. Z., & Schmidt, W. H. (1993). Values congruence and differences between the interplay of personal and organizational value systems. *Journal of Business Ethics*, 12(5), 341-347.
- Robbins, S. (1989). *Organizational Behavior*, Prentice Hall. USA.
- Sabuncuoğlu, Z., & Vergiliel, T., M. (2016). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Selen, D. (2002). *Personel Güçlendirme*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Septra, R. (1985). Creating a Candid Corporate Culture. *Journal of Business Ethic*, 4, 426.
- Tezcan, M. (1984). *Sosyal ve Kültürel Değişme*: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Tokat, B. (2012). *Örgütlerde Değişim ve Değişim Yönetimi*: Seçkin Yayıncılık.
- Yavuz, O. (2006). Örgüt Kültürü ile Verimlilik İlişkisi ve Ostim Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama. 75.