

Örgütsel Etkililik Açısından Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası'nın Değerlendirilmesi

Sevgi Erhalaç

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Eğitim Yönetimi
ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Şubat 2018
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Doç. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdür Vekili

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Doç. Dr. Canan Zeki
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırladığını onaylarız.

Prof. Dr. Mehmet Durslu Karşlı
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı

2. Doç. Dr. Hamit Caner

3. Yrd. Doç. Dr. Çağda Kıvanç Çağanağa

ÖZ

Örgütün amaçlarına ulaşma düzeyi olarak da tanımlanan örgütsel etkililik, bir örgütün başarısını gösteren kriterlerden birisidir.

Mevcut çalışma, KTÖS üyelerinin bakış açısından KTÖS'nin örgütsel etkililiğini beş farklı boyutta incelemeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgulara göre sendikanın örgütsel etkililik bakımından entegrasyon boyutu dışındaki tüm boyutlarda çok etkili olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmada elde edilen diğer bulgulara göre; katılımcıların cinsiyet, medeni durumlarına ve eğitimlerine göre örgütsel etkililik boyutlarının tümünde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Diğer yandan, mesleki tecrübe, ikamet bölgesi ve sendikal durum değişkenlerinde örgütsel etkililik boyutlarında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: KTÖS, Örgütsel Etkililik, Örgütsel Etkililik Boyutları

ABSTRACT

Organizational effectiveness, could be defined as a degree of achieving organizational goals which is an indicator of the success of an organization.

The current study aimed to examine the organizational effectiveness of Cyprus Turkish Teachers' Union by relying view points of its members in context of five different dimensions. The study revealed that, the union is effective in all dimensions except the dimension of integration in terms of organizational effectiveness. Moreover, the study also concluded that no statistical difference was existed among gender, marital status, academic background and dimensions of organizational effectiveness, whereas work experience, residence and members' status in the union were statistically significant with the dimensions of organizational effectiveness.

Keywords: Cyprus Turkish Teachers' Union, Organizational Effectiveness, Dimensions Of Organizational Effectiveness

TEŞEKKÜR

Tez alıőmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam sayın Prof. Dr. Mehmet Durdu Karılı, ilgisini ve önerilerini göstermekten kaçınmayan Doç. Dr. Hamit Caner'e, özveriyle bilgisini, sabrını ve insani ilgisini esirgemeyen Yar. Doç. Dr. Mine Sancar'a, samimiyeti, desteği ve bilgisiyle bana ışık tutanYrd. Doç. Dr. ağda Kıvanç ağanağa hocama sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Görev yaptığım okulda, tez çalışması sırasında bana destek ve yardımlarını esirgemeyen meslektaşlarıma ve değerli arkadaşlarıma teőekkürü bir borç bilirim.

Eğitim yaőamım boyunca maddi manevi en büyük destekçim olan, varlığıyla onur duyduğum babam Yusuf İlhan Erhalaç'a, beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme de sonsuz teőekkürler ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR.....	v
TABLO LİSTESİ.....	x
1 GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı	2
1.3 Problem Cümlesi.....	2
1.4 Araştırmanın Önemi.....	3
1.5 Çalışmanın Varsayımları.....	3
1.6 Çalışmanın Sınırlılıkları	4
1.7 Çalışmanın Tanımları.....	4
1.8 Çalışmanın Bölümleri	4
2 ALAN YAZIN TARAMASI	6
2.1 Örgüt Kavramının Tanımı.....	6
2.2 Örgüt Olmanın Temel Koşulları	7
2.2.1 Örgüt Olmanın Öznel Koşulları	7
2.2.1.1 Ortak Amaç	7
2.2.1.2 Örgütün Hedeflerine Katkıda Bulunma Arzusu.....	8
2.2.1.3 İşbirliği İsteği ve Olanığı.....	8
2.2.1.4 İletişimde Bulunabilme	8
2.3 Örgütün Nesnel Koşulları	8
2.4 Örgütün Süreklilik Koşulu	9

2.4.1 İstekliliğin Devamı.....	9
2.4.2 Yeterlilik	9
2.4.3 Etkililik.....	10
2.4.4 Çevreye ve Topluma Uyum Koşulu.....	10
2.5 Örgüt Türleri	11
2.5.1 Amaçlarına Göre Örgütler	11
2.5.1.1 Üyelerine Menfaat Sağlamayı Amaçlayan Örgütler	11
2.5.1.2 Kar Amaçlı Örgütler	11
2.5.1.3 Hizmet Amaçlı Örgütler.....	12
2.5.1.4 Kamu Düzeni ve Yararını Gözeten Örgütler	12
2.5.2 Oluşumlarına Göre Örgüt Türleri.....	12
2.5.2.1 Doğal Örgütler	12
2.5.2.2 Gönüllü Örgütler	12
2.5.2.3 Resmi Örgütler	13
2.5.3 İş Bölümüne Göre Örgüt Türleri.....	13
2.5.3.1 Dikey Örgütler	13
2.5.3.2 Yatay Örgüt Tipleri.....	14
2.5.3.3 Sayısal Bölünme Tipi Örgütler	14
2.5.3.4 İşlevsel Bölünme Tipi Örgütler.....	14
2.7 Örgütsel Etkililik ve Örgütsel Etkililiği Anlamada Örgütsel İhtiyaçlar.....	16
2.8 Örgütsel Etkililik Yaklaşımları	17
2.8.1 Amaç Yaklaşımı.....	18
2.8.2 Sistem- Kaynak Yaklaşımı.....	19
2.8.3 Ekolojik Yaklaşım.....	20
2.8.4 Rekabetçi Değerler Yaklaşımı	21

2.8.5 AGIL ve Birleşik Model	22
2.9 Etkili Örgütlerin Özellikleri ve Örgütsel Etkililiği Oluşturan Unsurlar	25
2.10 Etkililiği Oluşturan Öğeler	26
2.10.1 Örgütsel Öğeler	26
2.10.1.1 Örgütün Verimliliği.....	26
2.10.1.2 Örgütün Sağlığı	27
2.10.1.3 Örgütün Dinamikliği	27
2.10.1.4 Örgütün Yararlılığı.....	28
2.10.1.5 Örgütün Performansı.....	28
2.10.2 Bireysel Öğeler.....	29
2.10.2.1 Örgütsel bağlılık.....	29
2.10.2.2 Örgütsel Adalet	29
2.10.2.3 Çalışma Barışı	30
2.10.2.4 İş tatmini	30
2.10.3 Çevresel Öğeler	31
2.10.3.1 Yakın Çevre	31
2.10.3.2 Ulusal Çevre.....	31
2.10.3.3 Global Çevre	31
3 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	33
3.1 Araştırmanın Modeli	33
3.2 Araştırmanın Veri Toplama Aracı	33
3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	34
3.4 Verilerin Toplanması	35
4 BULGULAR VE YORUMLAR.....	38
5 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	61

5.1 Sonuç.....	61
5.2 Öneriler	64
5.2.1 KTÖS’e İlişkin Öneriler.....	64
5.2.2 Araştırmacılara İlişkin Öneriler	65
KAYNAKLAR	67
EKLER.....	73
Ek 1: Doğu Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulu İzin Belgesi	74
Ek 2: KKTC MEB Bakanlık İzin Belgesi	75
Ek 3: KKTC KTÖS İzin Belgesi.....	76
Ek 4: Katılımcı Bilgi Formu	77
EK 5: Bilgilendirilmiş Onam	78
EK 6: Araştırmada Kullanılan Ölçek	79

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Ölçekte kullanılan Örgütsel Etkililik Boyutları ve Maddeleri.....	34
Tablo 2: Çalışmanın Derecelendirme Aralıkları ve Örgütsel Etkililik İfadeleri.....	34
Tablo 3: 2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı KKTC İlkokullarındaki Öğretmen Sayısı Dağılımları	35
Tablo 4: Araştırmanın Güvenirlilik Analizi.....	37
Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Elde Edilen Bulgular	38
Tablo 6: Katılımcıların Yaşlarına Göre Elde Edilen Bulgular.....	39
Tablo 7: Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Elde Edilen Bulgular	39
Tablo 8: Katılımcıların Medeni Durumu	39
Tablo 9: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular	40
Tablo 10: Katılımcıların Görev Bölgelerine Göre Elde Edilen Bulgular	40
Tablo 11: Katılımcıların Sendikal Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular.....	40
Tablo 12: Örgütsel Etkililik Boyutlarının Aritmetik Ortalama Sonucu.....	41
Tablo 13: KTÖS'ün Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkililik Dereceleri	42
Tablo 14: KTÖS'ün Uyum Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkililik Dereceleri.....	44
Tablo 15: KTÖS'ün Entegrasyon Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkililik Dereceleri	45
Tablo 16: KTÖS'ün Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkililik Dereceleri.....	46
Tablo 17: KTÖS'ün Kaynak Yaratma Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkililik Dereceleri	47
Tablo 18: Cinsiyet değişkenine göre Ortalama Analizi.....	48

Tablo 19: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Etkililik Boyutlarının Anlamlılık Testi.....	49
Tablo 20: Yaş Değişkenine Göre Ortalama Analizi Sonuçları	50
Tablo 21: Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Tek Yönlü Varyans Bulguları.....	51
Tablo 22: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Ortalama Analizi Sonuçları	52
Tablo 23: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Elde Edilen Tek Yönlü Varyans Bulgular.....	53
Tablo 24: Medeni Durum Değişkenine Göre Ortalama Analizi	54
Tablo 25: Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Etkililik Boyutlarının Anlamlılık Testi	54
Tablo 26: Eğitim Durumuna Göre Ortalama Analizi Sonuçları	55
Tablo 27: Eğitim Durumuna Göre Ortaya Çıkan Tek Yönlü Varyans Bulguları	56
Tablo 28: İkamet Edilen Bölge Değişkenine Göre Ortalama Analizi Sonuçları	57
Tablo 29: İkamet Edilen Bölgeye Göre Ortaya Çıkan Tek Yönlü Varyans Bulguları	58
Tablo 30: Sendikal Duruma Göre Ortalama Analizi Sonuçları	59
Tablo 31: Sendikal duruma Göre Ortaya çıkan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	59

Bölüm 1

GİRİŞ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın problem cümlesine, amacına, önemine, araştırma sorularına, varsayım ve sayıltılarına, tanımlarına ve bölümlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Çağımızda, sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru bir geçiş sürecinin yaşandığını vurgulamak mümkündür. Bilgi toplumunun en önemli halkası vasıflı insan kaynağı yaratmaktır. Vasıflı insan kaynağı yaratmanın yolu ise yaşam boyu öğrenmeyi benimsemiş, rekabetçi yaklaşımı ve yaratıcılığı körükleyen bir eğitimden geçmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki; eğitim sistemlerinin en kritik halkalarından birisi de öğretmenlerdir. Daha farklı bir ifadeyle, oluşturulan ya da oluşturulacak olan eğitim sistemlerinin başarı derecesi, bu sistemi yönetecek olan öğretmenlerin kabiliyetlerine dayalıdır (Gül, 2004, s. 231). Bu bağlamda öğretmenlerin kabiliyetleri, yeterlilikleri ve motivasyonu etkili bir eğitimin gerçekleşmesinde büyük öneme sahiptir.

Öğretmen sendikaları, öğretmenlerin haklarının gözetilmesinde, laik, çağdaş, akılda kalıcı bir eğitim sisteminin oluşturulmasında büyük öneme sahiptir. Bu bağlamda öğretmen sendikalarının örgütsel etkililik derecesinin bilinmesi oldukça önemlidir. Ülkemizde verimli bir eğitim için öğretmenlerin bağlı olduğu sendikanın da etkililik açısından incelenmesi gerekmektedir. Daha farklı bir ifade ile, Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası'nın (KTÖS'ün) örgütsel etkililik derecesinin tespit

edilmesi, etkililiğini olumsuz etkileyen sorunların giderilmesi, öğretmenlerin motivasyon derecesini üst seviyelere çekmede ve mesleki bağlılıklarında büyük öneme sahiptir. Hakları gözetilen, motivasyonu yüksek, mesleklerine sıkı sıkıya bağlı bir biçimde çalışan öğretmenler, gerek eğitim sisteminin iyileştirilmesinde, gerekse ülkenin yarını olan vasıflı gençlerin ülke ekonomisine kazandırılmasında önemli rol oynayacaktır. Literatürde KTÖS'ün örgütsel etkililik düzeyi ile alakalı bilimsel bir çalışma henüz yapılmamıştır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Mevcut çalışmanın temel amacı; çeşitli disiplinleri kökeninde barındıran örgütsel etkililik kavramını, önemini, boyutlarını ve ölçütlerini incelemek ve daha verimli bir eğitim sisteminin oluşturulmasında önemli rol oynayan KTÖS'ü örgütsel etkililik bakımından irdeyerek örgütsel etkililik derecesini, varsa etkililiği engelleyen etmenleri tespit etmektir

1.3 Problem Cümlesi

“Örgütsel etkililik açısından Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası (KTÖS) ne düzeydedir? ” sorusu mevcut araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

1.3.1 Alt Problemler

Çalışmanın alt problemleri aşağıda verilmiştir.

1. KTÖS'ün örgütsel etkililiği; amaçları gerçekleştirme, uyum, değerler sisteminin kurulması ve sürdürülmesi, entegrasyon ve son olarak da kaynak yaratma boyutlarında ne düzeydedir?

2. Örgütsel etkililik boyutlarında;

- a) sendikal durum
- b) öğrenim durumu
- c) kıdem

d) cinsiyet

e) yaş

f) görev yapılan ilçe değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4 Araştırmanın Önemi

Hayatın temel yapı taşlarından biri olarak kabul edilen eğitim, ayrıca fertlerin karakterinin şekillenmesinde de önemli rol oynamaktadır.

Öte yandan, öğretmenlerin; motivasyon, mesleki bağlılık, iş doyum seviyelerinin arzulanan düzeyde seyretmesi etkili bir eğitim için oldukça önemlidir. Bu çerçeveden bakıldığında örgütsel açıdan etkili bir biçimde çalışan öğretmen sendikaları tüm bu unsurların şekillenmesinde büyük rol üstlenmektedirler.

Diğer taraftan, gerek Türkiye’de, gerekse KKTC’inde örgütsel etkililik kavramı üzerine yapılan çalışmalar doyurucu seviyede olmamakla birlikte KTÖS’ü örgütsel etkililik bakımından inceleyen bilimsel araştırmaya yapılan literatür çalışmasında rastlanılmamıştır. Literatürde tespit edilen bu boşluk çerçevesinde; mevcut çalışma; KTÖS üyesi, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin algılarına bağlı olarak sendikaların örgütsel etkililik düzeyini çeşitli açılardan irdelenmiştir. Öte yandan çalışma, gerek sendikaların daha etkin bir biçimde çalışmasına ilişkin vereceği önerilerle gerekse kullanmış olduğu literatür taraması ve bulguları ile ileride yapılacak benzer çalışmalara ışık tutacak öneme sahiptir.

1.5 Çalışmanın Varsayımları

KTÖS’ün örgütsel etkililiğinin değerlendirilmesinin, sendikal çalışmalar hakkında bilgi edinmenin yollarından biri olduğu ve ankete katılan katılımcıların cevaplarında yansız, içten ve samimi davrandıkları varsayılmıştır. Ayrıca araştırma örnekleminin evreni yeterli ve doğru olarak temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.6 Çalışmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) sınırları içerisinde faaliyet gösteren ilkokullarda çalışan sendika üyesi müdür, müdür muavini ve öğretmenlerle sınırlandırılmıştır. Öte yandan, araştırma örgütsel etkililiğin; amacı gerçekleştirme, değer sisteminin kurulması ve sürdürülmesi, uyum, entegrasyon boyutlarıyla sınırlandırılmış olup yönetsel etkililik ise çalışmanın kapsamına dahil edilmemiştir. Öte yandan, çalışmada kullanılan örgütsel etkililik boyutlarının şekillenmesinde önemli yer tutan AGIL modeli ve Karslı'nın (2004) örgütsel etkililik boyutları ile alakalı literatürde çalışmanın olmaması araştırmada elde edilen bulguların farklı araştırmaların bulguları ile mukayese edilmesinde engel teşkil etmiştir.

1.7 Çalışmanın Tanımları

Çalışmanın bu kısmında çalışmada sıklıkla kullanılan terimlerin kısaca tanımlamalarına yer verilmiştir.

- Örgüt: İki ya da daha fazla ferdin bir işi ya da gayeyi yerine getirmek üzere bilinçli ve eşgüdümsel etkinliklerde bulunma sistemine örgüt denir (Akdur, 2003).
- Etkililik: En yalın ifade ile yeterlilik derecesi şeklinde de tarif edilmektedir. Doğan ve Şahin (2011) yapmış oldukları çalışmada kavramı, örgütteki işgücünün, kullanılan hammadde vb. girdilerin örgütsel hedeflere ulaşmada ne ölçüde verimli kullanıldığını ele alan ölçüt şeklinde tanımlamıştır.
- Örgütsel Etkililik: Örgütün, hedeflerine erişme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Yükçü ve Atağan, 2009).

1.8 Çalışmanın Bölümleri

Mevcut çalışma beş temel bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde kavrama ilişkin literatür taramasına yer verilmiştir. Araştırmanın yöntemine, evren ve örnekleme, veri toplama aracına, prosedürüne, verilerin çözümlenme şekline dair bilgiler çalışmanın üçüncü bölümünde açıklanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular ve yorumlar dördüncü bölümde yer alırken, sonuç ve öneriler kısmına ise beşinci bölümde yer verilmiştir.

1.9 Kısaltmalar

AGIL	: Adaptation, Goal Attainment,
Integration, Latency	
EĞİTİM-SEN	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
KTÖS	: Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TRNC	: Turkish Republic of Northern Cyprus
SPSS	: Statistical Package for Social Science

Bölüm 2

ALAN YAZIN TARAMASI

2.1 Örgüt Kavramının Tanımı

İnsanların bireysellikten toplumsal yaşama geçmeleri ile birlikte gereksinimleri hem çoğalmış, hem çeşitlenmiş, hem de komplikeleşmiştir. Bu komplike ihtiyaçları karşılamak tek bir bireyin güç ve kapasitesini aşan boyutlara ulaşmıştır. İşte bu gibi ihtiyaçların karşılanmasında örgütler devreye girmiştir. Örgüt; bireylerin tek başına gerçekleştiremedikleri gereksinimlerini ya da gayelerini yerine getirmek üzere bir araya toplanmış insanların, karşılıklı işbirliği ve koordinasyon içinde, ortak hedeflere varmak üzere gayret gösteren grup şeklinde tanımlanmaktadır (Aytaç, 2004). Ertaş ve Töre (2016) örgütü, belirlenmiş birtakım amaç ve hedeflere erişebilmek adına oluşturulan teknik, beşeri ve fiziksel organlar olarak tarif etmişlerdir. Akdur (2003) ise örgütü, insanların gelişim süreci çerçevesinde ortaya çıkan ve bireyler arasındaki işbirliği ve iş paylaşımı esasına dayanan birliktelikler olarak nitelirmektedir.

Örgütler, insan hayatında önemli bir yer kaplamaktadırlar. İnsanlar günlük yaşamlarında örgütlerle iç içedirler. İnsanlar, bir örgüt olan hastanelerde gözlerini dünyaya açarlar, bir örgüt olan okullarda eğitim alırlar ve bir örgütte çalışarak gereksinimlerini karşılayacak kazancı elde ederler. Kısacası günümüz toplumu yaşamını örgütler içinde ve arasında geçirmektedir.

2.2 Örgüt Olmanın Temel Koşulları

Akdur (2003) örgüt olmanın temel şartlarını öznel koşullar, nesnel koşullar ve örgütün sürekliliği ile alakalı şartlar şeklinde sıralamıştır.

2.2.1 Örgüt Olmanın Öznel Koşulları

Örgütlerin oluşması ve mevcudiyetlerini korumaları için gereken manevi koşulları içermektedir. Bunları sırası ile ortak amaç, örgütün hedeflerine katkıda bulunma arzusu, işbirliği isteği ve olanağı, iletişimde bulunabilme olmak üzere dört alt başlıkta toplanmıştır.

2.2.1.1 Ortak Amaç

Bireylerin bir örgütü oluşturabilmeleri için ortak bir gayeye sahip olmaları gerekmektedir. Ancak ortak amacı oluşturan bazı önemli unsurlar da mevcuttur. Bu unsurlar arasında anlaşılabilirlik, gerçeklik ve somutluk, ulaşılabilirlik, elastikiyet ve uyumlanabilirlik yer almaktadır.

- Anlaşılabilirlik: Amaçlar, anlaşılır ve net olmalıdır. Bireyler tarafından farklı algılanmamalı ve farklı yorumlanmamalıdır.
- Gerçeklik ve somutluk: Amaçlar soyutluktan uzak, bilime dayanan, gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi mümkün olmalıdır.
- Ulaşılabilirlik: Amaçlar, örgütün finansal kaynakları ile bağdaşmalıdır. Amaçların örgütün maddi imkânları ile örtüşmemesi durumunda örgütün amaçları gerçekleşemez ve örgüt dağılma noktasına gelir.
- Elastikiyet ve uyumlanabilirlik: Örgütün amaçları, hızla gelişen topluma, toplumsal değerlere ve teknolojik farklılaşmalara adapte olacak şekilde seçilmelidir. Aksi halde örgüt, değişimlere ayak uyduramaz ve dağılma aşamasına gelir.

2.2.1.2 Örgütün Hedeflerine Katkıda Bulunma Arzusu

Örgütü oluşturan bireylerin, sadece ortak görüş ve amaçları benimsemiş olmaları, örgütü oluşturmada tek başına yeterli bir unsur olmamaktadır. Bunun yanısıra örgüt üyelerinin seçilen ortak amaca bireysel olarak da katkıda bulunma arzularının olması gerekmektedir.

2.2.1.3 İşbirliği İsteği ve Olanığı

Bireyler, bir amacı kabullenip onun oluşumuna destek olmak isteyebilirler. Ancak bu bireyler, inanç, fikir ve değer yargıları gibi nedenlerle diğer bireylerle bir araya gelerek işbirliği yapmayı uygun görmeyebilirler. Diğer yandan, bireylerin iktisadi imkânları, eğitim ve benzeri gibi özellikleri de diğer bireylerle bir araya gelmeleri açısından uygun olmayabilir. Her iki olay da bireylerin birlikteliğine; yani örgüt kurmalarına engel teşkil eder. Bu bağlamda örgütün kurulabilmesi için bireylerin birbirleri ile işbirliği yapma arzularına ilaveten bu işbirliğini gerçekleştirecek imkânlarla sahip olmaları gerekmektedir.

2.2.1.4 İletişimde Bulunabilme

Ortak amaç, amaca katkıda bulunma arzusu ve işbirliği isteği ve olanağına sahip olan bireylerin birliktelik oluşturarak bir örgüt kurabilmeleri için hem birbirlerinden haberdar olmaları, hem de etkileşimlerini mümkün kılacak fırsatların var olması gerekir. Bu fırsatlardan en önemlileri; ortak dil, ortak değer yargıları ve iletişim kanallarıdır. Bu fırsatlardan yoksun olan bireylerin bir araya gelerek bir örgüt kurmaları beklenemez.

2.3 Örgütün Nesnel Koşulları

Örgütün kurulabilmesi ve mevcudiyetini devam ettirebilmesi için bazı nesnel (altyapı) unsurlarının da bulunması elzemdir. Söz konusu altyapı unsurlarını beş

kısmı ayırmak mümkündür. Bunlar insan gücü, finansman, malzeme ve araç gereçtir.

Yukarıda bahsedilen öznel ve nesnel şartların yerine getirilmesi ile örgütün kurulma evresi tamamlanmış olur. Söz konusu şartların yerine getirilmemesi durumunda ne örgütlenmeden ne üretimden ne de amaçların gerçekleşmesinden söz edilemez.

2.4 Örgütün Süreklilik Koşulu

Bir örgütün kurulması, o örgütün yaşayıp devamlılık arz edeceği manasına gelmez. Bir örgütün yaşamasını sağlayan belli başlı faktörler vardır. Örgütün, söz konusu faktörleri sağlayamaması durumunda, devamlılığı tehlikeye girer ve kısa sürede ortadan kalkar. Örgütün devamlılığını sağlayan bu faktörleri; istekliliğin devamı, yeterlilik, etkinlik, çevreye ve topluma uyum altbaşlıklarında toplayabiliriz.

2.4.1 İstekliliğin Devamı

Örgütün devamlılığının sağlanması için üyelerin örgütün kuruluş aşamasındaki istekliliklerini sürdürmeleri gerekmektedir. İstekliliğin sürmesi; amaca erişileceğine dair taşınan düşünce, inanç ve amaca erişilince elde edilen maddi, manevi tatmin ile yakından ilişkilidir. Bu sebeple örgütün kuruluşundan sonra belli bir zaman diliminde amaç ya da amaçların tümüne değilse bile bazılarında ulaşılabilmesi, örgüt üyelerinin para ve statü gibi maddi, ya da topluma olumlu bir katkı sağlama gibi manevi bir tatmine ulaşması gerekir. Aksi durumda üyelerin istekliliği ortadan kalkar ve örgüt kısa sürede ömrünü tamamlar.

2.4.2 Yeterlilik

Örgütün faaliyetleri nihayetinde elde edilen hasılatın miktarı, örgütün yaşamasını sağlayacak düzeyde olması gerekmektedir. Başka bir ifade ile söz konusu

miktar, hem üyeleri hem de örgütü maddi manevi tatmin edici boyutta olmalıdır. Bir örgüte üyenin kattığı değer ile, örgütün amacı gerçekleştirmesi sonucunda elde edilen hasıllardan üyeye düşen payın bir denge içerisinde olması örgütün sürekliliği için önemlidir.

Örgüt üyelerinin, kattıkları değer karşılığında örgütün çıktısı olan maddi-manevi ürünlerin, üyeler arasında adil bir şekilde dağıtıldığına üyelerin kanaat getirmeleri ve bunun böyle olduğuna inanmaları da önemlidir. Bazı üyelerin örgüte yaptığı girdiler karşılığında diğer üyelerle eşit çıktı almadığını algılaması örgütün devamlılığını tehlikeye sokar. Haksızlığa uğradığını düşünen üyeler örgütü bırakır. Örgütte adaletin olmadığı fikrinin yaygın hale gelmesi durumunda ise örgüt tümüyle ortadan kalkar.

2.4.3 Etkililik

Bir örgütün gayesine ulaşmak için ortaya koyduğu maddi ve manevi kaynaklar ile üretim sonucu elde edilen çıktı miktarı veya gayeye erişim düzeyinin karşılaştırılması ile elde edilen ölçü örgütün etkililik göstergesidir. Elde edilen çıktı örgütün maddi kaynaklarına uygun ve verimli olması gerekmektedir.

Örgütün çıktısı için kullanılan maddi girdiler elde edilen sonuç (ürün ve tatmin seviyesi) yeterli ve onaylanabilir bir seviyede olmasının yanında ortaya konan gayrete değmelidir. Örgütün başarı düzeyini gösteren bu kriter hem toplum hem de üyelerin nezdinde örgütün değerinin bir göstergesidir. Gerek toplum gözünde gerekse üye gözünde değersiz olarak tanımlanan bir örgüt devamlılığını sürdüremez ve ortadan kalkar.

2.4.4 Çevreye ve Topluma Uyum Koşulu

Örgütlerin yaşamlarına devam edebilmeleri, içinde yer aldıkları çevreye ve topluma uyum sağlamaları ile mümkündür. Bu bağlamda çevrede ve toplumda

yaşanan değişim ve yeniliklere gerekli olumlu tepkiyi gösteremeyen örgütler zaman içerisinde yok olurlar. Bu yüzden örgüt yöneticileri, çevrede ve toplumda meydana gelen değişim akımlarını ve yenilikleri iyi izlemek ve örgüte bu değişimler ışığında şekil vermek durumundadırlar.

2.5 Örgüt Türleri

Örgütleri, değişik kriterlere göre çeşitli türlere ayırmak mümkündür. En yaygın olan sınıflama şekline göre örgütleri; amaçlarına göre, oluşumlarına göre ve iş bölümlerine göre olmak üzere üç türe ayırmak mümkündür (Akdur, 2003; s.4)

2.5.1 Amaçlarına Göre Örgütler

Örgütleri taşıdıkları amaçlara göre sınıflamak mümkündür. Bu başlık altında örgütler; üyelerine menfaat sağlamayı amaçlayan örgütler, kar amacı güden örgütler, hizmet amaçlı örgütler ve kamu düzenini ve yararını gözeten örgütler olmak üzere dört altbaşlıkta toplanmaktadır.

2.5.1.1 Üyelerine Menfaat Sağlamayı Amaçlayan Örgütler

Bu tür örgütler, kendilerini oluşturan üyelere menfaat sağlama temeli üzerine kurulmuşlardır. Bu tür örgütlerde üyeye maddi-manevi çıkar sağlamak esastır. Partiler, sendikalar ve meslek odaları bu tür örgütlere örnektir.

2.5.1.2 Kar Amaçlı Örgütler

Başlıktan da anlaşılacağı üzere bu tür örgütlerin ana hedefi karlı üretim yapmak ve üyelerine maddi kazanç sağlamaktır. Söz konusu örgütler ülke ekonomisinin değişik sahalarında rol almaktadırlar. Kar amaçlı örgütlere, özel hastaneler ve özel havayolları verilebilecek örneklerdendir.

2.5.1.3 Hizmet Amaçlı Örgütler

Bu tip örgütler toplumsal işbirliği ve sosyal devlet anlayışı çerçevesinde oluşturulan örgütlerdir. Sağlık, eğitim ve sosyal hizmet kurumları bu tür örgütlere örnektirler.

2.5.1.4 Kamu Düzeni ve Yararını Gözeten Örgütler

Ülkenin savunması ve iç güvenliğinin sağlanması, hukuk ve araştırma-geliştirme gibi sahalarda faaliyet gösteren, genellikle devleti meydana getiren veya görevli olduğu işleri yapmak amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Bu örgüt tipine verilebilecek örnekler arasında ülkenin silahlı kuvvetleri, polis teşkilatı ve yargı teşkilatlarıdır.

2.5.2 Oluşumlarına Göre Örgüt Türleri

Bu sınıflama üyelerinin bir araya geliş şeklini ve örgütlenmenin oluşumunu göz önüne alarak yapılan sınıflamadır. Bu sınıflama da üç alt başlık altında toplanmaktadır. Bunlar doğal örgütler, gönüllü örgütler ve resmi örgütler olarak sıralanmaktadır.

2.5.2.1 Doğal Örgütler

Üyelerin akrabalık, arkadaşlık, aynı şehirli ya da aynı iş çevresinden olma gibi ortak özellikler çerçevesindeki birlikteliklerin kurumsallaştırılması ile oluşan örgütlerdir. İl dernekleri, iş yeri sandıkları bu tip örgütlere verilecek örneklerdendir.

2.5.2.2 Gönüllü Örgütler

Üyelerin kendi kararları doğrultusunda ve seçtikleri ortak gaye etrafında gönüllülük esasına dayalı bir birliktelik sağlayarak oluşturdukları örgütlerdir. Bu örgütlerin kanunlara bağlılık ya da resmi olarak saptanmış herhangi bir hiyerarşik düzenleri yoktur. Örgütü bir arada tutan grup örgütün yapısını, işleyişini, üyelerin görev ve yetki dağılımını, kendi içinde demokratik ve gönüllülük usulleri

çerçevesinde belirlerler. Giderlerini kendileri tayin ederler. Greenpeace ve Türkiye Erozyonu Önleme ve Ağaçlandırma Vakfı gönüllü örgütlere örnek olarak verilebilir.

2.5.2.3 Resmi Örgütler

Bu tip örgütlerde örgütün gayesi, görevleri ve hiyerarşik yapısı, örgüt dışı otoritelerce tespit edilir. Örgütteki bütün faaliyetler yasalar çerçevesinde belirlenmekte, üyeler arasındaki iletişim ve ilişkiler hiyerarşik bir düzen çerçevesinde ve yazılı olarak gerçekleştirilmektedir. Makamlara tayinler de dış karar vericiler tarafından yapılmaktadır. Belediyeler ve üniversiteler resmi örgütlere verilebilecek örneklerdir.

2.5.3 İş Bölümüne Göre Örgüt Türleri

İş bölümü çerçevesinde örgütler; dikey örgütler, yatay örgütler, sayısal bölünmüş örgütler ve işlevsel bölünmüş örgütler olarak dört alt başlıkta toplanmaktadır.

2.5.3.1 Dikey Örgütler

Bu örgüt tipinde örgüt, bir bireyin idaresinde ve örgütsel kademelerin tepeden alta doğru seyrettiği aşamalı bir sistemden oluşur. Bir üst kademede yer alan personel bir alttaki personelin sorumlusu pozisyonundadır. Dikey örgüt tipine hiyerarşik veya hat tipi örgüt de denilmektedir.

Dikey örgüt tipi, çok sayıda eleman çalıştıran örgütlerce tercih edilmektedir. Dikey örgüt, çalışanları gruplandırarak, belli bir disiplin çerçevesinde, istenilen amaca uygun olarak yönlendirmeye yarayan ve otoritenin belli kişilerin elinde toplanmasının gerektiği durumlarda uygulanır.

Dikey örgüt tipi otoriter bir yapı taşımaktadır. Söz konusu örgüt tipinde sorumluluklar açık bir şekilde ifade edilmiştir. Bu örgüt tipinde kararları en üst basamaktaki birey; yani yönetici almaktadır. Dolayısı ile yöneticiye büyük sorumluluk yüklenmektedir. Örgütün başarısı ya da başarısızlığı yöneticinin

kabiliyetine kalmıştır. Bu sebeple örgüt yöneticisinin her manada yeterli ve çok taraflı olması elzemdir (Akdur, 2003). Bu örgüt tipinde kararlar çabuk alınır ve uygulanır. Ordu ve çoğu devlet kurum ve kuruluşları bu örgüt tipine verilebilecek örneklerdir.

2.5.3.2 Yatay Örgüt Tipleri

Yatay örgüt tipinde, örgüt içi görevler temel alınmakta ve ihtisaslaşma önemli bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Dikey örgütte olduğu gibi sert bir hiyerarşik düzen yoktur. Yatay örgüt türünde esas olan verilen görevin en etkin bir şekilde yapılmasıdır. Söz konusu örgüt tipinde emir komuta zincirinde hiyerarşi yer almaz.

Yöneten-yönetilen münasebeti yerine bölüşülmüş yetki ve sorumluluğun söz konusu olduğu bu tip örgüt, takım çalışmasına ve iş bölümüne uygundur. Çalışanların katılımını öngördüğünden dikey örgüte göre daha demokratiktir. En üstten en alta kadar herkes amacın tamamlanmasında sorumluluk taşır. Otoriteyi sağlama güçlüğü, karar alma sürecinin uzun olması ve işin tamamlanmasının dikey örgüte göre daha uzun sürmesi, yatay örgütlerin dezavantajını oluşturur.

2.5.3.3 Sayısal Bölünme Tipi Örgütler

Aynı cins işi kotaran muhtelif sayıdaki çalışanın bir araya gelmesi ile ortaya çıkan örgüt tipidir. Hem grup, hemde birimler bazında işgörenler arasında emir-komuta zinciri yoktur. Sayısal bölünme esasına göre oluşturulan örgütlerde çalışan sayısı en az 5 en çok ise 10'dur. Askeri örgütlenmede bölük ve takım bölünmesi bu örgüt tipine verilebilecek örneklerdendir.

2.5.3.4 İşlevsel Bölünme Tipi Örgütler

İşlevsel bölünme tipi örgütlerde farklı görevler üstlenen çalışanlar biraraya gelerek örgütü oluşturmaktadırlar. İçerisinde iç hastalıkları uzmanı, kalp uzmanı ve genel cerrah bulunan bir sıhhi birim bu örgüt tipine verilebilecek örneklerdendir.

2.6 Etkililik ile Alakalı Kavramlar ve Farklılıkları

Kuşkusuz toplumların sosyal, iktisadi, siyasi gelişmelerinde ve örgütlerin etkililiğinde insan unsurunun önemi büyüktür (Sezgin, 2005).

Örgütlerin kuruluş amacı; hedeflerine etkili bir şekilde ulaşmaktır. Günümüzde örgütler, verimliliklerini ve etkililiklerini daha üst düzeye çıkarmak için yoğun çaba sarfetmektedirler. Bu tür çabalar beraberinde etkinlikle alakalı kavramların daha net bir biçimde tanımlanması ve ölçülmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Ekinci ve Yılmaz, 2002).

Etkililikle alakalı olan ancak farklılık gösteren çeşitli kavramlar vardır. Bu kavramlardan en önemlileri arasında verimlilik, verim, karlılık ve son olarak da etkinliktir.

İleri (1999) yapmış olduğu çalışmada verimlilik kavramını minimum girdi ile maksimum çıktıya ulaşmak şeklinde tanımlamışlardır. Ancak verimli olarak çalışan kurumların etkin olduğunu ifade etmek zordur. Bunun nedeni ise verimli bir biçimde çalışmanın, örgütün hedeflerine ulaştığının bir göstergesi olmadığıdır. Verim, en yalın tanımlaması ile bir kurumun üst kalitede ürün ya da hizmeti en erken sürede müşterilerine sunabilmesidir. Ancak, verimlilik gibi verim kavramı da kurumların hedeflerine ulaşıp ulaşmadığı konusunda aydınlatıcı bir bilgi vermemektedir (Özdevecioğlu, 1999). Önceden de ifade edildiği üzere, etkinlik kavramı ile alakalı diğer bir kavram da karlılıktır. Karlılık kısacası, birim sermaye başına düşen kar oranı şeklinde nitelendirilmektedir. Kurumların karlılık derecelerinin doyurucu düzeyde olması, onların hedeflerine ulaştıklarının bir göstergesi olmadığından etkinlikle anlam olarak farklı olduğunu ifade etmek mümkündür. Etkinlik, kurumun çatısı altında hali hazırda bulunan kaynakların kullanılması ve araçlarla ilgili bir kavram şeklinde ifade edilirken (Özdevecioğlu, 1999), etkililik kavramı ise bir

kurumun gayesine ulaşabilmesi için harcamış olduğu maddi ve manevi girdiler ile üretilen ürün, hizmet ya da gayenin gerçekleşme oranının karşılaştırılması neticesinde oluşan ölçü biçiminde tarif edilmektedir (Akdur, 2003).

Gibson, Ivanchevic, Donnelly ve Konopaske (2012) etkinliği üç farklı açıdan tanımlamıştır. Bu açılar sırası ile bireysel etkinlik, grup etkinliği ve örgütsel etkinliktir. Bireysel etkinlik; örgütü oluşturan bireylerin ferdi olarak görevlerini yerine getirirken ortaya koyduğu performansın belli başlı zaman dilimlerinde değerlendirilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Örgüt içindeki grupları oluşturan fertlerin, örgütün üretimine ilişkin yapmış oldukları katkının toplamını ise grup etkinliğini oluştururken, örgütteki bireysel ve grup etkinliklerinin toplamı da örgütsel etkinliği oluşturmaktadır.

2.7 Örgütsel Etkililik ve Örgütsel Etkililiği Anlamada Örgütsel İhtiyaçlar

Örgütsel etkililik kavramı çeşitli bakış açıları ile irdelenmiştir. Yükü ve Atağan (1998) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel etkililik kavramını; örgütün hedeflerine varma seviyesi ve derecesi olarak tarif etmişlerdir. Örgütsel etkililik, uzun dönemde örgütün varlığını koruyabilme ve büyüme süreçlerine verilen stratejik önceliklerinin bir dengesidir (Ayık, 2007)

Öte yandan Karanlı (2006) araştırmasında örgütsel etkililiğin tanımını çeşitli açılardan değerlendirmiştir. Bu tariflere aşağıda yer verilmiştir.

- Örgütün amaçlarına ulaşabilme kabiliyeti.
- Örgütün gereksinim duyduğu kaynakları en uygun maliyete temin etmede ve rekabet avantajı sağlamadaki becerisi.
- Bir örgütün faaliyetini sürdürmesinde önemli role sahip olan tedarikçi, tüketici ve üyelerini memnun etme yeteneği.

Örgütlerin işlevlerini etkili bir biçimde sürdürmesi ve değişim gösteren etkenlere karşı adapte olabilmeleri için belli başlı gereksinimleri yerine getirmeleri gerekir. Steers (1991) çalışmasında örgütsel etkililiği anlamada gerekli olan örgütsel ihtiyaçları aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

- Kaynak Sağlama: Örgütlerin, girdiyi çıktıya dönüştürme safhasında en etkili girdi/ çıktı oranına erişebilme kabiliyeti.
- En Etkin Üretim ya da Çıktı: En etkin üretim ya da çıktıya ulaşmanın ilk halkası; örgütlerin rasyonel koordinasyona önem göstermeleridir. Rasyonel koordinasyon; örgüt faaliyetlerinin, örgütün ulaşmayı arzuladığı hedeflerle bağdaşacak şekilde planlanması şeklinde tarif edilmektedir. Öte yandan üretim veya çıktının etkili bir şekilde gerçekleşmesini sağlamak için örgütün yeniliklere ve sürekli farklılaşım gösteren dış çevreye ayak uydurması gerekmektedir. Bu da örgütün Araştırma ve Geliştirme (AR-GE) faaliyetlerine ağırlık vermesi ile mümkün olmaktadır. Son olarak örgütlerin dış çevresi ile etkileşim halinde olması gerekmektedir.
- Bütünün tatmin edilmesi: Örgütü oluşturan tarafların yani üyelerin, işgörenlerin, yatırımcıların ve tüketicilerin memnun edilmesi gerekmektedir.

2.8 Örgütsel Etkililik Yaklaşımları

İkinci Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında örgütlerdeki gelişmelere ilaveten örgütsel etkililiği değerlendiren ve açıklamaya çalışan farklı yaklaşımların ortaya çıktığını görmekteyiz (Sabuncuoğlu, 2010). Örgütsel etkililiği anlatmada yaygın olarak kullanılan beş farklı modelden bahsetmek mümkündür. Bu modeller; amaç, sistem-kaynak, ekolojik (stratejik birimler), yarışan değerler ve bütünsel model olarak sıralanmaktadır (Ayık, 2007).

2.8.1 Amaç Yaklaşımı

Örgütler, belirlenmiş bir amacı gerçekleştirmek üzere kurulurlar ve amaçlarına ulaşabildikleri ölçüde toplum içerisindeki işlevselliklerini sürdürürler. Amaç, örgütün başarıya yönünde çaba harcadığı bir hedefi belirtir ve örgütün faaliyetlerine yön verir (Özdevecioğlu, 1999). Amaç modelinde örgütün önceden tanımlanmış amaca ulaşmış olup olmadığına dair değerlendirme esastır. Bu bağlamda önceden tanımlanan hedefe, amaca, ya da misyona erişen bir örgütün etkili olduğu kabul edilmektedir (Özutku, 2006). Amaç yaklaşımının varsayımları şunlardır.

- Örgütün sonuçlandırabileceği amaçları olmalı.
- Amaçlar, anlaşılabilir ve tanımlanabilir olmalı.
- Amaçlar, örgüt tarafından gerçekleştirilebilecek miktarda olmalı.
- Amaçlar üzerinde fikirbirliğine varılmalı.
- Amaçlara erişme düzeyi ölçülebilir olmalı.

Sabuncuoğlu (2010) bu yaklaşım modelini, örgütsel çıktısını net olarak belirleyip ölçülebilen yönetimler tarafından kullanıldığını vurgulamışlardır. Amaç yaklaşımı modeli basit ve açık olmasına karşılık öngörülerini ile alakalı bazı problemleri olduğu ve bu yüzden modele birtakım eleştiriler yönetildiği belirtilmektedir. Sabuncuoğlu (2010) söz konusu eleştirileri aşağıdaki gibi sıralamışlardır.

- Amaç yaklaşımı modelinde, amaçların açık, net ve ölçülebilir olması esastır. Hâlbuki bir örgütün net olarak belirtilmeyen, karışık hatta çatışan amaçlar gütmesi, yaklaşımın hatalı neticeler vermesine sebep olmaktadır.
- Amaç yaklaşımı, örgütü kapalı bir sistem olarak tanımladığı için etkililik kriteri olarak üretkenlik, kazanç maksimizasyonu ve verimlilik gibi kısa vadeli amaçları seçmekte buna bağlı olarak da sınırlı bir sonuç sağlamaktadır.

- Önceden örgüt amaçları içinde yazılı olarak yer alan amaçlara, ilerleyen dönemlerde bu amaçlara tezat teşkil eden amaçların örgütün gerçek amaçları haline dönüşmesi durumunda hangi amaçların kriter olarak alınacağı konusunda karmaşa yaşanması.
- Söz konusu modele göre örgütün bir tek çıkar grubunun (üyelerin) beklentilerini en üst düzeyde gerçekleştirmeyi amaçlar. Bu durum diğer çıkar gruplarının tepkisine neden olmaktadır.
- Bu yaklaşım modeli önceden kestirilemeyen ve rasyonel olmayan sosyal sistem ve çevresel faktörleri gözardı etmektedir.
- Model, örgütü yönetenlere örgüt amaçlarına erişmelerini emretmekte ancak bunu nasıl gerçekleştireceklerine dair yol göstermemektedir.

2.8.2 Sistem- Kaynak Yaklaşımı

Yuchtman ve Seashore (1967) tarafından geliştirilen yaklaşım örgütleri açık sistemin bir parçası olarak benimsemiştir. Sistem kaynak yaklaşımında örgütsel etkililiğin şekillenmesinde örgütün çevresi ile olan girdi- çıktı unsurlarının önemli rol oynadığını ifade etmek mümkündür.

Sistem kaynak modelinde etkililik, örgütün yer aldığı çevrede kendine avantaj sağlayacak bir durum yaratma ve az olan kaynakları elde etme şartlarını kendi lehine döndürme olarak tanımlanmaktadır (Ayık, 2007).

Öte yandan sistem kaynak yaklaşımı, amaçların varlığını kabul eder ancak amaçları örgütsel etkililiğin tespitinde karışık bir sürü kriterin bir parçası olarak addeder. Sistem yaklaşımının son hedefi; örgütün uzun süreli yaşamını sağlamaktır. Dolayısı ile sistem yaklaşımı çıktılardan daha çok araçlar üstüne odaklanmaktadır.

Love, Skilmore, Martin (1996) örgüt etkililiğinin tespitinde dört ölçütü göz önünde tutmuştur. Bu ölçütler aşağıda listelenmiştir.

- Örgütün kıt kaynakları elde etme becerisi.
- Yöneticilerin, çevrenin özelliklerini doğru algılama ve değerlendirme kabiliyetleri.
- Günlük örgütsel faaliyetlerin sürekliliği.
- Örgütün çevresinde olan gelişmelere ilişkin tepki verme becerileri.

Sistem kaynak modelinin eleştirilerine aşağıda yer verilmiştir (Antalyalı, 2008).

- Amaçları ölçüt olarak alan amaç yaklaşımı ile karşılaştığında süreç ile alakalı değişkenlerin ölçümüne odaklanan sistem kaynak modeli zor ve pahalı bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Örgütün yaşamasına yoğunlaşan sistem yaklaşımı görüşünü benimseyen araştırmacılar, örgütsel vasıtalar ve süreçlerle örgütün yaşaması arasındaki bağı net bir şekilde ortaya koyamamışlardır. Örgütün hacmi, işgücünün yapısı, örgütün yaşam evresinin hangi bölümünde olduğu, kültür vb. etmenler araç ve süreçleri etkilemektedir.
- Örgütün hayatta kalma becerisinin ölçümünün yapıldığı kabul edilse bile hayatta kalan her örgütün etkili olduğunu belirtmek mümkün değildir. Örneğin, kamu kuruluşları her daim ayakta dururlar. Ama hepsinin etkin olduğunu ifade etmek tartışmaya açıktır.
- Sistem kaynak yaklaşımı da amaç yaklaşımı gibi etkililiği ölçmek için tek yönlü bir seri ölçüt kullanır. Oysa örgütten beklentiler farklılık arz eder ve her beklentinin ölçütü farklıdır. Bu açıdan bakıldığında söz konusu yaklaşım örgütün etkililiğini her yönü ile ortaya koymada yetersiz kalmaktadır.

2.8.3 Ekolojik Yaklaşım

Hem amaç hem de sistem kaynak yaklaşımlarının örgütsel etkililiği ölçmede yetersiz kaldığını düşünen araştırmacılar ekolojik yaklaşımı geliştirmişlerdir.

Ekolojik yaklaşım, amaç ve sistem-kaynak yaklaşımının her ikisini de kapsamaktadır. Diğer bir ifade ile ekolojik yaklaşım hem örgütün amaçları üzerinde yoğunlaşmakta hem de çevrenin örgüte olan etkilerini göz önünde bulundurmaktadır. Ekolojik yaklaşımda örgütün etkililiği stratejik olarak tanımladığı iç ve dış çıkar çevreleri ile örgüte baskı yapan grupların beklentilerini gerçekleştirme düzeyi ile ölçmektedir (Karslı, 2006). Söz konusu gruplar örgütü, kendi istekleri yönünde etkilemeye çalışırlar. Bu bağlamda örgütün etkililiği bu etkiye gösterdiği tepkiye bağlıdır. Şüphesiz, örgütün farklı talepleri olan bu çıkar ve baskı unsurlarının bütün beklentilerini yerine getirmesi olası değildir. Burada esas olan hangi çıkar ya da baskı unsurunun örgüt açısından daha önemli olduğudur. Bu ise zamana, şartlara ve unsurun örgüt üzerindeki ağırlığına göre değişmektedir (Sabuncuoğlu, 2010).

2.8.4 Rekabetçi Değerler Yaklaşımı

Rekabetçi değerler yaklaşımında örgütsel etkililik, örgütün performansına dair değer esaslı kararı şeklinde tanımlanmıştır (Kurgun ve Bağiran, 2013). Araştırmacılar, yapmış oldukları çalışmada çok faktörlü analiz neticesinde örgütsel etkililikle ilgili değerlendirme ölçütlerinin rekabetçi değerler toplamına göre sınıflara ayrılacaklarına değinmişlerdir. Söz konusu kuramcılara göre bütünün ilk parçasını örgütsel odak, ikinci parçasını örgütsel yapı son parçasını ise örgütsel araç ve sonuçlar oluşturur (Kurgun ve Bağiran, 2013). Örgütsel odak, örgütün ve örgüt üyelerinin sağlığı ve gelişimi üzerine odaklanırken, örgütsel yapı örgütün istikrarı ve esnekliği üzerinde durmaktadır. Son parçayı oluşturan araç ve sonuçlarsa örgütün planlama, amaçların seçimi gibi süreçler ve kaynakları tedarik etme gibi nihai hedefler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örgütsel odaklanma mikro içsel boyuttan makro dışsal boyuta kadar genişler. Örgütsel yapıda ise durağanlıktan esnekliğe bir

yayımlar söz konusudur. Araç ve sonuçlara örgütün önemli süreçlerinden nihai çıktılara doğru ilerler.

Rekabetçi değerler modeli, araçları ve sonuçları göz önünde tutan dört etkililik modelinden meydana gelmektedir (Kurgun ve Bağırhan, 2013). Bunlar sırası ile insan ilişkileri modeli, açık sistem modeli, rasyonel amaç modeli ve iç süreç modeli olarak sıralanmaktadır.

- İnsan İlişkileri Modeli: İnsan ilişkilerine ve esneklik değerlerine odaklanan modelde kriter olarak bağlılık ve moral üzerinde durulmaktadır. Model, işgörenlerini eğitmeyi böylece işgörenlerin örgüte en üst düzeyde katkı yapacağını varsayar.
- Açık Sistem Modeli: Açık sistem modelinde, örgüt ve esneklik değer olarak göz önünde tutulmakta araç kriteri olarak esneklik, hazır olma ve büyüme ile kaynak tedarik etme ve dış desteği sonuç kriteri olarak da büyüme, kaynak tedarik etme ve dış desteği kullanmaktadır.
- Rasyonel Araç Modeli: Örgüt ve kontrol değerlerine yoğunlaşmakta, araç kriteri olarak planlama ve amaç tespiti, sonuç kriteri olarak ise verimliliği ve etkililiği kullanmaktadır.
- İç Süreç Modeli: Bu model, insanlar ve kontrol değerlerine yoğunlaşmakta, bilgi yönetimi ve iletişimi araç kriteri, istikrar ve kontrolü ise sonuç kriteri olarak kullanmaktadır.

2.8.5 AGIL ve Birleşik Model

ABD’li ünlü sosyolog T. Parsons tarafından 1950’li yıllarda geliştirilen AGIL modeli örgütü sosyal bir sistem olarak kabul etmiştir. Parsons’ Modelinde her sistemin bağlı olduğu bir üst sistemin varlığına dikkat çekilmiştir. Bu çerçeveden bakıldığında, örgütün sosyal çevresi ile uyum halinde işlevlerini sürdürebilmesi,

topluma faydalı bir biçimde faaliyetlerini gerçekleştirmesi ve toplum tarafından benimsenmesi için üst sisteminin alt sistemlerle paralellik göstermesi gerekmektedir (Smith'ten aktaran, Meder, 2001). Model dört temel öğeden oluşmaktadır. Bunlar sırası ile uyum (adaptation), amaçlara ulaşmak (goal attainment), entegrasyon (integration) ve değerler sisteminin kurulması ve sürdürülmesi (latency) şeklinde ifade edilmektedir.

Hoy ve Miskel (1991) Parsons'un AGIL Modeli'nden yola çıkarak Birleşik (Integrative) Modeli geliştirmişlerdir. Model, bir örgütün faaliyetlerini etkili bir şekilde sürdürmesi için dört temel öğenin mevcudiyetine dikkat çekmiştir. Bu öğeler örgütsel etkililiğin boyutları olarak da kabul edilmiş olup AGIL modelinin öğeleridir. Hoy ve Miskel (1991) Birleşik Modeli, daha çok eğitimdeki etkililiği ölçmek amacıyla kullanılmışlardır. Bunun yanı sıra model, amaç ve sistem kaynak yaklaşımlarını birbirlerinin tamamlayıcısı olarak kabul etmektedir. Öte yandan modelin, örgütsel etkililiği yönlendirmek ve çoklu kriterleri açıklamayı amaçladığını belirtmek mümkündür (Karlı, 2006). Modelin boyutlarının açıklanmasına aşağıda yer verilmiştir.

- Uyum (Adaptation): AGIL modelde olduğu gibi birleşik modelde de örgütler sosyal sistemin bir parçası olarak kabul edilmektedirler ve faaliyetlerini kusursuzca sürdürebilmeleri için dış çevreleri ile uyumlu olmak zorundadırlar. Örgüt, faaliyetlerini planlarken çevresinin arz-talep durumunu ve değişen çevre koşullarını göz önünde tutmalıdır. Diğer yandan uyum boyutunda örgüt, örgütsel etkililiğini artırmak için dış çevresinin ve üyelerinin kendinden ne beklediğinin farkında olmalıdır. Bu boyutun en önemli göstergeleri arasında örgütün esneklik düzeyi, uyabilme, yenileşme

çabaları, büyüme ve sahip olduğu donanımın kontrolü yer almaktadır (Karşlı, 2004).

- Amacı Yerine Getirme (Goal Attainment): Örgütsel amaçların şekillendiği ve tanımlandığı bu boyutta örgüt, sahip olduğu kaynakları en etkin bir şekilde kullanarak amaçlarına ulaşmayı arzulamaktadır. Bu boyutun en önemli göstergeleri; değer sisteminin oluşturulması ve sürdürülmesi, örgütün başarısı, örgütün verimlilik düzeyi, örgütün kaynaklara ulaşma kapasitesi, örgütün etkenliği ve son olarak da örgütün kalitesi şeklinde ifade edilmektedir (Karşlı, 2004).
- Entegrasyon (Integration): Entegrasyon boyutu, örgütün sosyal dayanışma yapısı ile alakalı olup, sosyal dayanışmayı sağlamak için örgütlenme, eşgüdülenme, sosyal iletişimin temel yapısı içerisinde toplanması gerektiğine dikkat çeker (Yaman, 2012). Entegrasyon boyutunun en önemli göstergeleri arasında iş doyumunu, işten ayrılma niyeti, örgüt üyelerinin devam durumları, örgütsel iklim, örgütteki birimler arasındaki açık iletişimin ve etkileşimin yapısı yer almaktadır (Karşlı, 2004).
- Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi: Örgütün motive edilip, istenilen yönde kanalize edilebilmesi için güçlü değerler sisteminin kurulmasına ihtiyaç vardır. Değerler üyeleri örgüte bağlar. Üyelerin sadakat ve bağlılıklarını artırmak için güçlü bir örgüt kültürüne, norm ve değerler oluşturmaya ihtiyaç vardır. Bu boyutun en temel ölçütleri örgütsel bağlılık, örgütün merkezi yaşam ilgisi, kimlik ve ait olma duygusu, üyelerin ferdi çalışma motivasyonu şeklinde ifade edilmektedir (Karşlı, 2004).

Karşlı (2004) yapmış olduğu çalışmada üniversitelerde politika-strateji düzeyinde etkililiğin farklı boyutlarının da olabileceğine değinmiştir. Ünlü

eğitimbilimcinin yapmış olduğu çalışmada elde ettiği beşinci bir etkililik boyutu olan kaynak yaratma boyutudur. Kaynak yaratma boyutu; temel olarak örgütlerin kendi kendine yetebilmesi, stratejik planlamaya ilişkin tutumu, parasal olarak kendi kendine yetebilmesi, internet olanaklarını sağlayabilmesi gibi konuları içermektedir.

Birleşik model de örgütsel etkililiğin tam olarak gerçekleşmesi için modele dört unsurun daha kapsam alanına dâhil edilmesi gerekmektedir. Bu unsurlar sırası ile zaman boyutu, farklı örgütsel düzeyler, çoklu katılımcılar, çoklu ölçütler şeklinde ifade edilmektedir (Titrek, 2013).

- Zaman Boyutu. Zaman, örgütlerin yönetim başarısında büyük öneme sahiptir. Örgütlerin birçoğunda başarı kısa vadede başlar, orta vadede devam eder, uzun vadede ise gelişir.
- Farklı Örgütsel Düzeyler: Örgütün etkililiğini değerlendirmek ve etkililiği artırmada gerekli tedbirleri alabilmek için farklı örgütsel düzeylerin şekillenmesi gerekmektedir. Örneğin çalışma grupları için farklı, örgütteki bireyler için farklı örgütsel düzeyler geliştirilmelidir.
- Çoklu Katılımcılar: Örgütün faaliyetlerini şekillendirmede farklı katılımcılar değişik roller üstlenirler. Bu bağlamda örgütteki bireylerin ve çalışma gruplarının ayrı ayrı değer yargılarını, prensiplerini, önceliklerini iyi analiz etmek, örgütün etkililiğinde önemli rol oynayacaktır.
- Çoklu Ölçütler: Örgütsel etkililiği çok boyutlu bir kavram olarak kabul etmek gerekir. Bu bağlamda Birleşik Modelin her bir safhası için farklı etkililik kriteri oluşturmak örgütsel etkililiğin de sağlanmasında önemli rol oynamaktadır.

2.9 Etkili Örgütlerin Özellikleri ve Örgütsel Etkililiği Oluşturan

Unsurlar

Etkili örgütlerin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (Başarandan aktaran, Sezer ve Ak, 2017).

- Eylemden yana tavır takınmak: Kırtasiyecilik ve bürokrasi ile uğraşmadan doğrudan hedeflere yönelme.
- Takımlar halinde çalışma.
- Tüketiciyi korumak ve daima yanında yer almak.
- Girişimciliği ve özgür çalışmayı desteklemek.
- Çalışanların yanında yer almak.
- Örgüt yapısını basitleştirmek.
- Danışman sayısını en aza indirmek.
- Merkezi yönetim ile yerinde yönetim arasında bir denge oluşturmak.
- Yapılacak faaliyetleri önceden planlamak.
- Örgüt çevresine duyarlı olmak.
- İhtisaslaşmaya önem vermek.

2.10 Etkililiği Oluşturan Öğeler

Örgütsel etkililiği oluşturan öğeler; örgütsel öğeler, bireysel öğeler ve çevresel öğeler olmak üzere üç alt başlıkta incelenmektedir.

2.10.1 Örgütsel Öğeler

Örgütsel öğeler, örgütün etkililiği üzerinde önemli rol oynamaktadır. Örgütsel etkililiği sağlamada rol üstlenen öğeleri örgütün verimliliği, örgütün sağlığı, örgütün dinamikliği, örgütün faydalılığı ve örgütün performansı şeklinde sıralanmaktadır.

2.10.1.1 Örgütün Verimliliği

Verimliliği sağlamak, örgütlerin temel gayelerinden biridir. Günümüzde verimlilik, eldeki kaynakların bilinçli, dengeli, etkin ve ekonomik kullanılması ile sağlanır. Verimlilik, örgütün başarısını gösteren, önemli kriterlerden biridir.

Örgütlerde verimlilik genellikle çalışanların motive edilmeleri ve davranışlarını örgütün amaçlarına kanalize etmeleri sağlanarak artırılır. Verimlilik, örgütün büyümesini ve olgunlaşmasını sağlayan unsurlardan biridir.

2.10.1.2 Örgütün Sağlığı

Sağlıklı bir örgütten bahsedilmesi için o örgütün kendi iç çatışmalarını en alt seviyeye indirip birliktelik içerisinde fonksiyonunu yerine getirmesi gerekmektedir. Bir örgütün sağlıklı oluşunu belirleyen kriterler aşağıda verilmiştir (Dinçer ve Fidan, 1996).

- Uyum: Sorunları giderme manasına gelen uyum, değişen koşullara adapte olma kabiliyetini ifade etmektedir. Uyum sayesinde örgüt içi elastikiyet sağlanmaktadır.
- Kişilik Problemi: Örgütün çevresel koşullara kolayca adapte olabilmesi için kendisinin ne olduğunu ve hangi amaca yöneleceğini iyi bilmesi gerekmektedir. Bu ise örgüt amaçlarının çalışanlarca ne derecede idrak edildiğine ve kabul gördüğüne, örgütün ise çalışanını hangi düzeyde anladığına bağlıdır.
- Deneme: Örgüt, bulunduğu çevrenin gerçeklerini tespit edebileceği teknikler geliştirmelidir.

Örgütün kişilik algısı, örgütün sağlığı açısından önemlidir. Örgütün kişilik duygusu, çalışanlarının genelinin örgüte ait konularda aynı duyguları paylaşmasıdır.

2.10.1.3 Örgütün Dinamikliği

Dinamik örgütlerin aynı zamanda örgütsel açıdan da etkili olduğu düşünülmektedir. Çağımızda keşmekeş çalışma şartlarıyla etkili bir şekilde mücadele etmek için farklı örgüt yapıları ortaya çıkarılmıştır. Daha farklı bir ifadeyle

idareciler, geçmiş yıllarda geliştirdikleri daha basit örgüt yapısından uzaklaşarak, hızla değişim gösteren çevresel koşullara örgütlerin daha kolay adapte olmalarını sağlayacak daha esnek örgüt yapıları geliştirdiler. Bu bağlamda, örgütün çevresindeki belirsizlikler ve değişimler sürdükçe, örgüt yapılarının da daha esnek bir şekilde değişim göstereceğini belirtmek mümkündür (Nemli, 1998).

Bir örgütün başarılı bir şekilde fonksiyonunu sürdürebilmesi için etrafındaki değişimlere karşı daha hassas olması ve bu farklılaşımara karşı adapte olup faaliyetlerini yeniden düzenlemesi gerekir. Öte yandan, etkili örgütler, dış çevresini kontrolü altına alıp, onları değiştirebilecek kabiliyete sahip örgütlerdir. Bu bağlamda, etrafındaki koşullara göre faaliyetlerini düzenleyemeyen, etrafındaki değişimlere ayak uyduramayan örgütlerin hedeflerine ulaşması pek mümkün değildir (Dinçer ve Fidan, 1996).

2.10.1.4 Örgütün Yararlılığı

Örgütün ne oranda etkili olduğuna ışık tutan bir başka ölçüt de örgütün yararlılığıdır. Örgütün yararlılığı, en yalın ifadeyle bir örgütün çıktılarıyla topluma yararlı olması ve etrafına zarar vermemesidir. Bir başka deyişle, örgütlerin topluma ve çevrelerine zarar vermeyecek şekilde hizmet vermesidir.

Örgütlerin topluma sağlayacakları faydaları artırmak için, sunulan hizmet ya da ürünün topluma ilişkin etkilerini araştırmaları, üretilen ürünlerin gelişime açık ve güçlü yönleri hakkında toplumdan geri dönüşler alması örgütün etkililik derecesini olumlu yönde etkileyecektir (Sezer ve Ak, 2017).

2.10.1.5 Örgütün Performansı

Turunç (2015) çalışmasında örgütsel performans terimini örgütlerin kaynaklarını etkin ve verimli olacak şekilde kullanarak gayelerine varabilme kabiliyeti olarak tanımlamıştır

Sezer ve Ak (2017) çalışmalarında, performans kavramının etkililik ile alakalı olduğuna değinmiş, performansın örgütün gösterdiği çaba ve faaliyetlerle şekillendiğine ve bunların ışığında ise ortaya çıkan çıktı hacminin örgütsel başarı seviyesini belirlediğine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda örgütsel performansı memnun edici olan örgütlerin hedeflerine daha kolay ulaştığını ifade etmek mümkündür.

2.10.2 Bireysel Öğeler

Örgütsel etkililiğin diğer bir ölçütü de bireysel öğelerdir. Bireysel öğeler 3 alt başlık altında toplanmaktadır. Bunlar sırası ile örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş tatmini ve çalışma barışı şeklinde ifade edilmektedir.

2.10.2.1 Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı üzerine literatürde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmaların farklı bakış açıları ile şekillendiğini ifade etmek mümkündür. Genel anlamda örgütsel bağlılık kavramı işgörenlerin çalıştıkları örgüte ve örgütün değer ve prensiplerine farklı faktörler doğrultusunda bağlı kalmasını ele almaktadır. Örgütlerin en önemli kaynağı sahip oldukları işgücüdür. Başka bir ifadeyle, örgütlerin topluma kaliteli ürün ya da hizmet sağlamayı amaçladıkları kadar, işgörenlerinin örgüte ilişkin bağlılık düzeylerini artırmayı da göz önünde tutmaları gerekir (Çöl, 2004). İşgörenlerin, görevlerini sevmesi, örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, örgütlerin hedeflerine daha erken ve kolay erişmesini sağlayacaktır. Hedeflerine erken ve kolayca erişebilen örgütler de örgütsel etkililiği yüksek örgütler olarak kabul edilmektedir. Bu yüzden de örgütsel bağlılık kavramı ile örgütsel etkililiğin ilişkili olduğunu ifade etmek mümkündür.

2.10.2.2 Örgütsel Adalet

Yöneticilerin, yakın zamanda, üzerinde önemle durduğu hususlardan biri de örgütsel adalettir. Örgütsel adalet, işgörenlerin örgütün kendilerine ne kadar adil

davranıldığına olan algılarını ve bu algılanmanın örgüte olan etkisini içeren bir kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010). Örgütsel adalet; örgüt idarecilerinin, örgüt ve işgörenlerle alakalı konularda aldığı karar ve uygulamaların işgörenlerce olumlu olarak nitelenmesi şeklinde de ifade edilmektedir (İçerli, 2010).

İşgörenler, kendilerine verilen maaş, ücret, ödül, izin ve sağlanan sosyal olanakları, diğer işgörenlerle karşılaştırarak örgütün kendine adil davranıp davranmadığı hususunda bir yargıya varmaktadır.

Örgütsel adaletin, bulunmadığı örgütlerde işgörenler, örgüt için harcayacakları eforu düşürürler. Bu da örgütsel etkililiği olumsuz etkilemektedir.

2.10.2.3 Çalışma Barışı

Çalışma barışı, çalışanların örgütlerde biribirleri ile ahenk ve birliktelik içinde bulunmaları anlamını taşır. İş barışının olmadığı örgütlerde, çalışanların işten alacakları doyum azalmakta, motivasyon düşmektedir. Bu nedenle örgütsel etkililik de azalmaktadır.

2.10.2.4 İş tatmini

İş tatmininin birçok kavramla ilişkisi irdelenmiş ve ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalarda iş tatmininin birçok değişkenle ilişkisinin olabileceği değerlendirilmektedir.

İş tatmini ile alakalı yapılan çalışmalarda, kavramın çeşitli kavramlarla olan ilişkisi incelenmiştir. İş tatmini en basit ifadeyle, işgörenlerin yapmış oldukları işi ya da iş hayatını değerlendirmeleri neticesinde aldığı haz olarak tanımlamaktadır (Gürkan, 2006).

İş tatmininin örgütlerde yüksek ya da düşük olması örgütlerin performansını ve etkililik derecelerini etkilemektedir. Bu yüzden de işgörenlerin iş tatmin düzeyleri göz önünde tutulmalıdır. İşlerinden haz alan çalışanlar örgütsel etkililiğin

kuvvetlenmesinde önemli rol oynayıp yüksek bir performans ortaya koyacaklardır. Tam tersi durumda ise, örgütsel etkililik sekteye uğrayıp, örgütlerin sağladığı ürün ya da hizmetin kalitesinde düşüş olacaktır. Bu tarz durumlarla karşılaşmamak için örgütlerin, işgörenlerinin iş tatminlerini artırıcı faaliyetleri odak noktasında tutmaları gerekmektedir.

2.10.3 Çevresel Ögeler

Örgütün içinde bulunduğu çevre de örgütün etkililiğinde önemli rol oynamaktadır. Örgütün etkililiğinin şekillenmesinde payı olan çevresel öğeleri; yakın çevre, ulusal çevre ve global çevre olarak sınıflamak mümkündür (Sezer ve Ak, 2017).

2.10.3.1 Yakın Çevre

Örgütün ortakları, ona kaynak sağlayanlar, ürünlerini pazarlayanlar ve müşteriler örgütün yakın çevresini oluştururlar. Örgütler, yakın çevresini oluşturan söz konusu kişi ve kuruluşların bir takım beklenti ve gereksinimlerini yerine getirmekte ve bu gereksinimlerin yerine getirebildikleri ölçüde etkilidirler. Karşılıklı çıkara dayalı bu münasebette örgüt etkililiğini sürdürmek ya da artırmak için bu gereksinimleri karşılamak zorundadır.

2.10.3.2 Ulusal Çevre

Bütün örgütler, işlevlerini ulusal bir çevrede sürdürürler. Bu bağlamda, örgütler, buldukları ulusal çevre ile iletişim ve etkileşim halindedirler. Ulusal çevrenin iktisadi yapısı, teknoloji imkanları, ulaşım ağı ve ulusal rakipler örgütler etkililik hususunda belirleyici olabilmektedir (Sezer ve Ak, 2017).

2.10.3.3 Global Çevre

Sınırların ve mesafelerin ortadan kalktığı günümüzde örgütler diğer ülkelerde yaşanan iktisadi ve teknolojik gelişmelerden birebir etkilenmektedir. Globalleşme,

birtakım avantajları beraberinde getirirken, bazı sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Dünyada yaşanacak ekonomik daralma, kriz ve finans sağlayıcıların sıkıntıya düşmesi gibi olumsuzluklar örgütlerin etkililiğini de etkilemektedir (Sezer ve Ak, 2017).

Bölüm 3

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, kullanılan veri toplama aracı, evren ve örnekleme, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Mevcut çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak ise anket tercih edilmiştir. Karanlı (2004) tarafından geliştirilen “Yönetmel Etkililik Anketi'nin” örgütsel etkililik bölümü Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası'na uyarlanarak uygulanmıştır. Uyarlanmanın başarılı olabilmesi için merkezi 3 büyük okulda görev alan müdür, müdür yardımcılara ve sendika üyesi öğretmenlere pilot uygulama yapılmıştır.

Öte yandan, çalışmada elde edilen veriler normal dağılım gösterdiğinden verilerin çözümlenmesi için “parametrik analizler” kullanılmıştır.

3.2 Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Önceden de belirtildiği gibi çalışmada kullanılan ölçek Karanlı (2004) tarafından geliştirilen Yönetmel Etkililik Anketinde kullanılan ankettir. Çalışmada kullanılan ölçek iki temel kısımdan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk kısmında katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek amacıyla hazırlanan sorulara yer verilirken, ikinci kısımda KTÖS'ün örgütsel etkililiğini amaca ulaşma, uyum, entegrasyon ve değerler sisteminin kurulması boyutlarında değerlendirmek amaçlı şekillendirilmiş 50 maddeye yer verilmiştir. Katılımcılar cevaplarını 5'li derecelendirme ölçeği (5 point

LikertScale) aracılığı ile belirtmişlerdir. Bu bağlamda 5="Oldukça Çok", 4="Çok", 3="Orta", 2="Az", 1="Hiç" şeklinde derecelendirilmiştir. Çalışmada kullanılan boyutlara ve boyutların ölçekteki maddelerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1: Ölçekte kullanılan Örgütsel Etkililik Boyutları ve Maddeleri

Örgütsel Etkililik boyutları	Ölçekteki Maddeler
Amaçlara Ulaşma	9,16,17,19,20,21,22,23,26,27,30,33,34,39,41,42,43
Uyum	1,2,4,5,7,8,11,12,13,14,15,31,36,37,38,40,46,47,48,49
Entegrasyon Değerler	18,24,32,44,45
Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	6,10,35,50
Kaynak Yaratma	3,25,28,29

Araştırmada boyutların ifadelerini belirtmek amacıyla hesaplanan Aralık 0,80'dur. Bu bağlamda çalışmanın derecelendirme aralıklarına ve örgütsel etkililik ifadelerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 2: Çalışmanın Derecelendirme Aralıkları ve Örgütsel Etkililik İfadeleri

Derecelendirme Aralıkları	Örgütsel Etkililik İfadeleri
1,00-1,80	Hiç
1,81-2,60	Az
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Çok
4,21-5,00	Oldukça Çok

3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Mevcut araştırmanın evrenini KKTC'de 2017-2018 Lefkoşa, Gazimağusa, Girne, Güzelyurt ve son olarak da İskele bölgelerinde bulunan ilkokullarda yönetici ve öğretmen olarak görev alan eğitimciler oluşturmaktadır. KTÖS üyesi öğretmenler ile yapılan bu çalışmada sendika ile ilgili durum değerlendirilmesi yapılacaktır.

olduğundan betimsel bir çalışmadır. Tablo 3’de KKTC genelinde 2017-2018 Eğitim Öğretim yılı içerisinde görev alan öğretmenlerin dağılımına yer verilmiştir. Bu örneklem üzerinden sendika kaydı bulunan öğretmenler arasından rastgele yaklaşık olarak 10-12 dakika arasında anketin doldurulması için ayrılan süredir. 400 katılımcıya dağıtılan anketlerden 312 katılımcıdan alınan anket dikkate değer bulunmuştur.

Tablo 3: 2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı KKTC İlkokullarındaki Öğretmen Sayısı Dağılımları

KTÖS Üyesi	Kadın	Erkek	Toplam
Lefkoşa	230	128	358
Mağusa	235	105	340
Girne	148	90	238
Güzelyurt	48	40	88
Lefke	45	20	65
İskele	57	54	111
Toplam	763	437	1200

Kaynak: KKTC Milli Eğitim Bakanlığı, 2017

3.4 Verilerin Toplanması

Öncelikli olarak araştırmacı, yukarıda belirtilmiş bölgelerde bulunan ilkokulların idarecilerine çalışmanın amacı hakkında açıklama yaparak veri toplayabilmek için izin talebinde bulunmuştur. Ardından izin alınan ilkokullardan gün ve saat bazında randevu talep edilmiştir. Araştırmacı, belirlenen gün ve saat aralıklarında veri toplamak amacıyla ilkokullara gitmiştir. Çalışmaya katkı koymayı kabul eden katılımcılara anket dağıtılmıştır. Araştırmacı, katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi vererek anket formunu doldurmaları için dağıtarak katılımcılara anket formunu doldurmaları için 4-5 gün süre vermiştir. Araştırmacı doldurulan anketleri katılımcılardan toplamak amacıyla bölgelere yeniden giderek anketleri

toplamaştır. Çalışmanın izinleri ve verileri toplamak amacıyla hazırlanan anket araştırmanın eklerinde verilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi

Anketlerin toplanmasından sonra sonucunda elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı aracılığı ile analiz edilip yorumlanmıştır. Katılımcıların, sosyo-demografik bilgilerinin analiz edilmesinde frekans analizine yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan anketin güvenilirliği Cornbach Alpha yöntemi ile analiz edilmiştir. KTÖS'ün örgütsel etkililik boyutlarının derecesini tespit etmek için ortalama analizleri yapılmıştır. Çalışmada kullanılacak olan maddelerin geçerliliğini ve boyutlarını belirlemek amacı ile betimleyici faktör analizlerine yer verilmiştir. Çalışmada verilerin normal dağılım olup olmadığını belirlemek amacıyla normal dağılım testi yapılmış ve dağılımların simetrik yapıda olduğu bulgulanmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik değişkenleri ile KTÖS'ün örgütsel etkililik boyutlarında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için parametrik analizlere başvurulmuştur. Boyutlar ve gruplararası anlamlı farklılıkları analiz ederken; değişken sayısı iki olan sosyo-demografik değişkenler için Bağımsız Örneklem T testi (Independent Samples T test), değişken sayısı ikiden fazla olan sosyo demogfik değişkenler için Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) analizlerine başvurulmuştur. Tek Yönlü Varyans analizinde anlamlı farklılıkları daha detaylı yorumlayabilmek için ise Post Hoc analizlerinden Tukey ve LSD analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlerde elde edilen bulgular tablolaştırılmış ve altında açıklamalarına araştırmanın dördüncü bölümünde yer verilmiştir.

3.6 Geçerlik ve Güvenirlik

Tablo 4: Araştırmanın Güvenirlilik Analizi

Cornbach Alpha Değeri (α)	Toplam Madde Sayısı
0,97	50

Çalışmanın güvenilir bir araştırma olup olmadığını test etmek için Cornbach Alpha analizinden faydalanılmıştır. Elde edilen neticeye göre çalışmanın Cornbach Değeri 0,97'dir. Kurallara göre Cornbach Alpha değerinin 0,65 ve üzerinde olması halinde yapılan çalışmaların güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında mevcut çalışmanın güvenilir olduğunu ifade etmek mümkündür (Yaratan, 2017).

Bölüm 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada elde edilen bulgulara ve onların yorumlarına yer verilmiştir. Bu bölümde sırasıyla, sosyodemografik bulguları elde etmek amacıyla dağılım analizlerine, çalışmanın geçerlilik güvenirlik analizi için Cornbach Alpha yöntemine, boyutların ortalamalarının hesaplanması için aritmetik ortalama analizine, boyutların maddelerinin puanlarının hesaplanması için ortalama analizine yer verilmiştir. Öte yandan sosyo-demografik değişkenlerle boyutlar arasındaki anlamlı farklılıklar Bağımsız Örneklem t testi (independent samples t test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) yöntemi ile tespit edilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Elde Edilen Bulgular

Katılımcıların Cinsiyeti	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
Kadın	180	57,7
Erkek	132	42,3
Toplam	312	100

Araştırmaya katkı koyan katılımcıların %57,7'si kadın, %42,3'ü erkek olduğu bulgulanmıştır. Çalışmanın bu bulgusu, Karslı'nın (2004) öğretmenliğin, özellikle ilköğretimde, giderek kadın mesleği olduğu yolundaki görüşleriyle örtüşmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Yaşlarına Göre Elde Edilen Bulgular

Katılımcıların Yaş Aralığı	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
20-25	25	8,0
26-35	101	32,4
36-49	146	46,8
50 ve üzeri	40	12,8
Toplam	312	100,0

Elde edilen veriler ışığında, katılımcıların %8'nin 20-25, %32,4'nün 26-35, %46,8'nin 36-49, %12,8'nin ise 50 ve üzeri yaş grubunda olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 7: Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Elde Edilen Bulgular

Katılımcıların Mesleki Tecrübe Aralığı	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
5 yıldan az	20	6,4
6-10 yıl	65	20,8
11-15 yıl	61	19,6
16-20 yıl	122	39,1
21 yıl ve üzeri	44	14,1
Toplam	312	100,0

Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre elde edilen bulgulara Tablo 7'de yer verilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında katılımcıların %6,4'nün 5 yıldan az, %20,8'nin 6-10 yıl, %19,6'sının 11-15 yıl, %39,1'nin 16-20 yıl, %14,1'nin ise en az 21 yıl mesleki tecrübeye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 8: Katılımcıların Medeni Durumu

Katılımcıların Medeni Durumu	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
Evli	251	80,4
Bekar	61	19,6
Toplam	312	100

Elde edilen verilere göre katılımcıların %80,4'ü evli, %19,6'sı ise bekadır.

Tablo 9: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular

Katılımcıların Öğrenim Durumları	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
Fakülte	23	7.4
Atatürk Öğretmen Akademisi	256	82.1
Yüksek Lisans	33	10.6
Toplam	312	100

Araştırmaya katkı koyan katılımcıların öğrenim durumlarına Tablo 9’da yer verilmiştir. Elde edilen verilere göre katılımcıların %82.1’i Atatürk Öğretmen Akademisi’nden mezundur. Öte yandan katılımcıların %10,6’sının Yüksek Lisans derecesine sahip olduğunu ve %7,4’nün ise Fakülte mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Görev Bölgelerine Göre Elde Edilen Bulgular

Katılımcıların Bölgelerine Göre Dağılımı	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
Lefkoşa	84	26.9
Girne	52	16.7
Güzelyurt	50	16.0
Gazimağusa	78	25.0
İskele	48	15.4
Total	312	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %26,9’nun Lefkoşa’da, %16,7’sinin Girne’de, %16,0’sının Güzelyurt’ta, %25’nin Gazimağusa’da, %15.4’nün ise İskele’de görev aldığı bulgulanmıştır.

Tablo 11: Katılımcıların Sendikal Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular

Katılımcıların Sendikal Durumları	Dağılım	Geçerli Yüzde (%)
Üye	256	82.1
Okul Temsilcisi	50	16.0
Yönetim Kurulu Üyesi	6	1.9
Toplam	312	100.0

Araştırmaya katkı koyan katılımcıların %82,1'nin üye, %16'sının okul temsilcisi, %1.9'nun ise yönetim kurulu üyesi olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 12: Örgütsel Etkilik Boyutlarının Aritmetik Ortalama Sonucu

Örgütsel Etkilik Boyutları	Aritmetik Ortalama	Örgütsel Etkilik İfadesi
Amaçları Gerçekleştirme Boyutu	3,69	Çok
Uyum Boyutu	3,78	Çok
Entegrasyon Boyutu	3,24	Orta
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi Boyutu	3,91	Çok
Kaynakları Yaratma Boyutu	3,72	Çok

Aritmetik ortalama sonuçlarına göre entegrasyon boyutu dışında KTÖS'ün kalan tüm boyutlarda örgütsel etkililik bakımından oldukça etkili bir yapıda olduğunu ifade etmek mümkündür.

KTÖS'ün örgütsel etkililik derecesine ilişkin bakış açısını derinleştirmek adına boyutların alt maddeleri de irdelenmiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan neticelere aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

1.KTÖS’ün örgütsel etkililiği; amaçları gerçekleştirme, uyum, değerler sisteminin kurulması ve sürdürülmesi, entegrasyon ve son olarak da kaynak yaratma boyutlarında ne düzeydedir?

Tablo 13: KTÖS’ün Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkilik Dereceleri

Amaçları Gerçekleştirme boyutunun seçilmiş alt boyut maddeleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Etkilik Dereceleri
Sendikanın çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler yapma düzeyi nedir?	2,85	0,94	Orta
Sendikanızın çalışma şartları ile ilgili düzenlemeler yapma düzeyi nedir?	3,03	0,91	Orta
Sendikanızın başlıca ekonomik amaçları ve ücret düzeylerinin belirlenmesinde ne derecede etkilidir?	3,10	0,89	Orta
Kaynak sağlayabilmedeki başarı derecesi nedir?	3,96	0,79	Çok
Ne derecede önem ve şöhrete sahiptir?	4,11	0,90	Çok
Toplumsal problemlerle ne derecede ilgilenmektedir?	4,18	0,82	Çok

Tablo 13’te, KTÖS’ün amaçlarını gerçekleştirme boyutuna göre en düşük ve en yüksek ortalamalara sahip olduğu alt maddelere yer verilmiştir. Bu bağlamda sendikanın; ”çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler yapma düzeyi”, ”çalışma şartları ile ilgili düzenlemeler yapma düzeyi” “başlıca ekonomik amaçları ve ücret düzeylerinin belirlenmesinde etkililik derecesi” maddelerinde orta derecede örgütsel

etkililiğe sahip olduğunu, ancak “ekonomik amaçları ve ücret düzeylerinin benimsenmesinde etkililik derecesi”, “ kaynak sağlamadaki başarı derecesi”, “ önem ve şöhreti” “toplumsal problemlerle ilgilenme düzeyi” maddelerinde örgütsel etkililik açısından oldukça etkili olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu bulgunun ortaya çıkmasında, sendikanın toplumsal olarak ekonomik, sosyal eşitsizliklerin giderilmesi, özlük haklarının geliştirilmesi sürecinde adalet ve eşitlik ilkeleri temelinde mücadelesini devam ettirerek gerek toplumda yaşanabilecek ekonomik gerekse sosyal eşitsizliklerin çözümlenmesi, çalışanların özlük haklarının daha da geliştirilmesi için adalet ve eşitlik ilkeleri ışığında faaliyetlerini sürdürmesidir. Öte yandan, sendikanın açıklama ve görüşlerinin kamuoyuna ulaşmasına yardımcı olunması amacıyla radyo/tv programları, kısa filmler, sosyal medya videoları ile ilgili proje çalışmalarının yapılması, medya kuruluşlarında özelde sendikanın genelde ise öğretmen ve öğretmen hareketinin lehinde veya aleyhinde çıkan yazı, reklam, ilan, haber tarzı herşeyin takibinin yapılması ve bu konularla ilgili sendikanın yürütme kurulunun etkin çalışması ayrıca sendikanın işitsel medya organı olan Radyo Mayıs’ın topluma daha fazla ulaşabilmesi için gerekli girişimlerin yapılması şöhrete sahip olmasında önemli rol oynamaktadır. Diğer yandan, çalışma saatleri ve çalışma şartları ile ilgili düzenleme yapma etkililiğinin orta derecede olmasının bir nedeni de bu düzenlemelerle ilgili karar verme yetkisinin devlet kontrolünde olmasıdır (Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası Çalışma ve Mali Raporu, 2017).

Tablo 14: KTÖS'ün Uyum Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkilik Dereceleri

Uyum Boyutunun Alt Boyut Maddeleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Etkilik Derecedeleri
Sendikanın istihdam düzeyinin belirlenmesinde ne derecede etkilidir?	2,79	0,97	Orta
Düzenlediği bilimsel toplantılar ne derecede etkilidir?	3,09	0,84	Orta
Sendika teknolojik kaynaklardan ne derecede faydalanır?	3,28	0,83	Orta
Diğer sendikalar arasında ne derecede seçkindir?	4,08	0,69	Çok
Toplumda ne derecede işlevseldir?	4,17	0,73	Çok
Dış çevre ile olan ilişkisi ne derecede yoğundur?	4,50	0,66	Oldukça Çok

Tablo 14, KTÖS'ün uyum boyutuna göre en düşük ve en yüksek ortalamalara sahip olduğu alt maddelere yer vermiştir. Tablo ışığında; “istihdam düzeyinin belirlenmesinde etkililik derecesi”, “düzenlenen bilimsel toplantıların etkililik derecesi” “ teknolojik kaynaklardan faydalanma derecesi” maddelerinde sendikanın örgütsel etkililiğinin orta derecede olduğunu ancak “ diğer sendikalar arasında seçkinlik derecesi”, “ toplumdaki işlevselliği” maddelerinde çok etkili, “ dış çevresi ile olan ilişkilerinde yoğunlukta ise oldukça çok etkili bir yapıda olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu bulgunun ortaya çıkmasının nedenleri arasında sendikanın sadece eğitimle alakalı değil toplumsal konulara karşı da hassasiyet gösterip örgütlenmeyi kendisine misyon edinmesi ve ülkenin gerek sosyal gerekse ekonomik yapısını ilgilendiren konularda dış çevresi ile sürekli etkileşim halinde olması yer almaktadır (Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası Çalışma ve Mali Raporu, 2017).

İstihdam düzeyinin belirlenmesinde orta derecede etkili olma nedeni ise sendikaların birbirleri ve devlet ileri gelenleri ile yeterince işbirliğinde bulunmamasıdır.

Tablo 15: KTÖS'ün Entegrasyon Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkililik Dereceleri

Entegrasyon Boyutunun Alt Boyut Maddeleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Etkilik Derecedeleri
Üyelerine ilişkin ceza sistemini işletme derecesi nedir?	1,42	0,76	Zayıf
Sendikanızın sosyal değişimi sağlama amacı ne derecede gerçekleşmektedir?	3,66	0,89	Çok
Sendikanız üyelerinin karar alma sürecine katılmasını ne derecede sağlamaktadır?	3,78	0,78	Çok
Örgütsel yapıya derecede önem vermektedir?	4,12	0,80	Çok

Tablo 15’de KTÖS’ün Entegrasyon Boyutuna göre en düşük ve en yüksek ortalamalara sahip olduğu alt maddeler sergilenmektedir. Elde edilen neticeler ışığında “üyelere ilişkin ceza sisteminin işletilmesi” konusunda sendikanın örgütsel etkililiğinin zayıf ancak “üyelerin karar alma sürecine katılmasını sağlama”, “örgütsel yapıya önem verme” konularında sendikanın örgütsel etkililik düzeyinin “oldukça etkili” olduğunu ifade etmek mümkündür. Üyelerine ilişkin ceza sisteminin işletilmesinde örgütsel etkililiğinin zayıf olduğu ancak üyelerinin karar alma sürecine katılmasını sağlamada, örgütsel yapıya önem vermede örgütsel etkililik düzeyinin oldukça etkili olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgunun ortaya çıkmasında sendika ileri gelenlerinin yani yöneticilerinin kontrolü altında olan güç kaynaklarını temkinli kullanması ve üyelere cezai işlem uygulamaktan kaçınması, buna karşı olması ve tüzüğünde ceza sisteminin işletilmesi ile alakalı maddelerin yeterli

olmamasıdır. Öte yandan, KTÖS tüzük bakımından, EĞİTİM-SEN ile mukayase edildiğinde EĞİTİM-SEN'in tüzüğünde ceza sisteminin işletilmesi ve üyelerin sendikanın kurallarına ters düşen hareketlerde bulunduğu ne gibi hallerde ceza alacağı daha açık ve net olarak belirtildiği ortaya çıkmaktadır (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, 2014). Öte yandan, sendikada insan haklarının ve görüşlerin önemli değerler olarak kabul edildiği, eşitliğin benimsendiği bir ortamın yaratılması ve sürdürülmesi sendikanın öncelikli hedeflerinden olup üyelerin kararlara katılımı esas oluşudur (Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası Çalışma ve Mali Raporu, 2017).

Tablo 16: KTÖS'ün Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkilik Dereceleri

Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi Boyutunun Alt Maddeleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Etkilik Dereceleri
Sendika içinde güven duygusu nedir?	3,83	0,76	Çok
Çalışma disiplini bakımından diğer sendikalardan ne derecede farklıdır?	3,97	0,89	Çok

Önceden de ifade edildiği gibi Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi Boyutu toplamda 4 maddeden oluşmaktadır. Ortaya çıkan ortalama analizi neticesinde en düşük ve en yüksek değerlere sahip iki maddeye yer verilmiştir. Bu bağlamda, "sendika içinde güven duygusu" ve "çalışma disiplini bakımından sendikanın farkı" konularında KTÖS'ün örgütsel etkililik derecesinin "oldukça etkili" olduğunu belirtmek mümkündür. Bu bulgunun ortaya çıkmasında sendikanın gerek eğitim gerekse toplumsal mücadelede; eşitlik, toplumsal adalet, özgürlük (düşünce/ifade/hareket/seçim), dayanışma, çoğulculuk, toplumsal duyarlılık, her türlü şiddet karşıtlığı (fiziksel/sözlü/psikolojik), her türlü ayrımcılık

karşıtlığı, evrensellik, yaratıcılık, üretkenlik, dürüstlük, öz denetim, eleştirelilik, farkındalık, empati, örgütlülük, çeşitlilik gibi konularda belli bir sistem ve disiplin içinde eylem birlikteliği, hoşgörü ve direniş oluşturmaktadır (Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası Çalışma ve Mali Raporu, 2017).

Tablo 17: KTÖS'ün Kaynak Yaratma Boyutuna Göre Alt Maddelerinin Etkililik Dereceleri

Kaynak Yaratma Boyutunun Alt Maddeleri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Etkilik Dereceleri
İnternet olanaklarını ne derecede sağlar ?	3,06	0,95	Orta
Para olarak ne derecede kendi kendine yetebilme gücüne sahiptir?	4,02	0,89	Çok

Kaynak Yaratma Boyutu toplamda 4 maddeden oluşmaktadır. Ortaya çıkan ortalama analizi neticesinde en düşük ve en yüksek değerlere sahip iki maddeye yer verilmiştir. Bu çerçeveden bakıldığında "sendikanın internet olanakları sağlaması" konusunda orta derecede örgütsel etkililiğe" ve " para olarak kendi kendine yetebilme gücüne sahip olma" konusunda örgütsel etkililik derecesi olarak oldukça etkili olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu bulgunun ortaya çıkmasında sendikanın gelir kaynaklarının; üye aidatı ve kira geliri ile oluşması ve aylık olarak üyelere kesilen aidatlar ve kısıtlı kira gelirleri ile bir bütçenin oluşturulması, parasal olarak sendikanın kendi kendine yetmesini sağlamaktadır. Ancak oluşturulan bütçeye göre finansal kaynakların öncelikli ihtiyaçlara (eğitim materyallerinin sağlanması vb.) harcamaların yapılması internet olanaklarının orta derecede sağlanmasına yol açmaktadır (Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası Çalışma ve Mali Raporu, 2017).

Önceden de belirtildiği gibi çalışmada değişkenler ve boyutlar arasındaki anlamlı farklılıkların olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T

testine ve Tek Yönlü Varyans Analizlerine yer verilmiştir. Bu bölümün kalan kısmında değişkenler ve boyutlar arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını sorgulayan bulgulara yer verilmiştir. Söz konusu analizlerde, elde edilen $p < 0,05$ olması halinde boyutlar ve değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu ifadesi düşünülmüştür (Yaratan, 2017).

2. Örgütsel etkililik boyutlarında, sendikal durum, öğrenim durumu, kıdem, cinsiyet, yaş ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Tablo 18: Cinsiyet değişkenine göre Ortalama Analizi

Örgütsel Etkililik Boyutları	Cinsiyet	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Uyum	Kadın	180	76.26	11.36
	Erkek	132	74.96	11.01
Amaçları Gerçekleştirme	Kadın	180	63.15	9.84
	Erkek	132	62.13	9.94
Entegrasyon	Kadın	180	16.73	2.71
	Erkek	132	16.72	2.77
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	Kadın	180	15.63	2.55
	Erkek	132	15.65	2.51
Kaynak yaratma	Kadın	180	14.91	2.46
	Erkek	132	14.78	2.62

Tablo 18, erkek ve kadın KTÖS üyesi bireyler arasında örgütsel etkililiğin beş boyutunda da farklılıklar olduğunu sergilemektedir. Ancak bu farklılığın anlamlı olup olmadığı Bağımsız Örneklem T testi ile tespit edilecektir. Bağımsız Örneklem t Testine (Independent Samples T test) Tablo 19’de yer verilmiştir.

Tablo 19: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Etkililik Boyutlarının Anlamlılık Testi

Örgütsel Etkililik Boyutları	F Değeri	Anlamlılık Seviyesi	Anlamlılık 2 taraflı
Uyum	0,61	0,86	0,32
Amaçları Gerçekleştirme	0,81	0,37	0,37
Entegrasyon	0,28	0,60	0,95
Değer Kurma ve Sürdürme	0,64	0,80	0,94
Kaynak Yaratma	1,22	0,270	0,66

Yapılan Bağımsız Örneklem T testi neticesinde cinsiyet değişkeninde örgütsel etkililik boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısı ile Tablo 20'deki ortalama analizinde ortaya çıkan farklılığın anlamlı olmadığını ifade etmek mümkündür. Karslı (2004) yapmış olduğu çalışmada üniversitelerde politika-strateji örgütsel etkililik boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulamamış ve gerek kadın gerekse erkek katılımcıların benzer örgütsel etkililik algılarına sahip olduğuna değinmiştir. Bu çerçevede çalışmanın bu bulgusu Karslı'nın (2004) neticesiyle örtüşmektedir.

Tablo 20: Yaş Değişkenine Göre Ortalama Analizi Sonuçları

Örgütsel Etkilik Boyutları	Yaş	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Uyum	20-25	25	75.20	8.88
	26-35	101	75.57	11.22
	36-49	146	76.80	10.74
	50+	40	72.42	13.68
	Toplam	312	75.71	11.21
Amaçları Gerçekleştirme	20-25	25	62.92	7.02
	26-35	101	62.11	9.79
	36-49	146	63.76	9.40
	50+	40	60.32	12.77
	Toplam	312	62.72	9.88
Entegrasyon	20-25	25	16.80	2.38
	26-35	101	16.75	2.69
	36-49	146	16.91	2.53
	50+	40	15.97	3.60
	Toplam	312	16.73	2.73
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	20-25	25	15.16	2.65
	26-35	101	15.62	2.37
	36-49	146	15.87	2.42
	50+	40	15.12	3.16
	Toplam	312	15.64	2.53
Kaynak Yaratma	20-25	25	14.92	2.11
	26-35	101	14.82	2.47
	36-49	146	15.13	2.52
	50+	40	13.92	2.81
	Toplam	312	14.86	2.53

Tablo 20, KTÖS üyelerinin yaş değişkenine göre örgütsel etkililiğin beş boyutunda da farklılıklar olduğunu sergilemektedir. Ancak bu farklılıkların anlamlı olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ışığında incelenecektir. Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına Tablo 21’de yer verilmiştir.

Tablo 21: Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Tek Yönlü Varyans Bulguları

Örgütsel Etkililik Boyutları	F Değeri	Anlamlılık Seviyesi
Uyum	1,64	0,18
Amaçları Gerçekleştirme	1,46	0,23
Entegrasyon	1,24	0,30
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	1,28	.0,28
Kaynak Yaratma	2,44	0,064

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi neticesinde yaş değişkeninde örgütsel etkililik boyutları arasında $p < 0,05$ bulgusu ortaya çıkmadığından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısı ile Tablo 22’de ortalama analizinde ortaya çıkan farklılığın anlamlı olmadığını ifade etmek mümkündür.

Tablo 22: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Ortalama Analizi Sonuçları

Örgütsel Etkilik Boyutları	Mesleki Tecrübe	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Uyum	5 yıldan az	20	75.20	5.85
	6-10 yıl	65	73.53	11.21
	11-15 yıl	61	78.03	9.79
	16-20 yıl	122	77.03	11.14
	21 yıl ve üzeri	44	72.29	13.88
	Toplam	312	75.717	11.21
Amaçları Gerçekleştirme	5 yıldan az	20	62.70	4.84
	6-10 yıl	65	61.07	9.66
	11-15 yıl	61	63.73	8.90
	16-20 yıl	122	64.00	9.66
	21 yıl ve üzeri	44	60.20	12.90
	Toplam	312	62.72	9.88
Entegrasyon	5 yıldan az	20	16.85	1.755
	6-10 yıl	65	16.24	2.62
	11-15 yıl	61	17.31	2.53
	16-20 yıl	122	16.91	2.63
	21 yıl ve üzeri	44	16.06	3.55
	Toplam	312	16.73	2.73
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	5 yıldan az	20	15.05	1.79
	6-10 yıl	65	15.10	2.41
	11-15 yıl	61	16.18	2.22
	16-20 yıl	122	15.91	2.51
	21 yıl ve üzeri	44	15.18	3.21
	Toplam	312	15.64	2.53
Kaynak Yaratma	5 yıldan az	20	14.95	1.66
	6-10 yıl	65	14.63	2.48
	11-15 yıl	61	15.08	2.40
	16-20 yıl	122	15.18	2.53
	21 yıl ve üzeri	44	13.97	2.93
	Toplam	312	14.86	2.53

Tablo 22, KTÖS üyelerinin mesleki tecrübe değişkenine göre örgütsel etkililiğin beş boyutunda da farklılıklar olduğunu sergilemektedir. Ancak bu farklılıkların anlamlı olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova)

ışığında incelenecektir. Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına Tablo 23’de yer verilmiştir.

Tablo 23: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Elde Edilen Tek Yönlü Varyans Bulgular

Örgütsel Etkililik Boyutları	F Değeri	Anlamlılık Seviyesi
Uyum	2,78	0,027*
Amaçları Gerçekleştirme	1,86	0,120
Entegrasyon	2,02	0,092
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	2,45	.0,046*
Kaynak Yaratma	2,11	0,080

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi neticesinde mesleki tecrübe değişkeninde örgütsel etkililik boyutları arasında $p < 0,05$ bulgusu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda uyum ve değerler sistemi boyutlarında mesleki tecrübe değişkeni arasında anlamlı farklılıklara rastlandığını ifade etmek mümkündür. Uyum ve Değerler Sistemi boyutlarındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla Post Hoc. analizlerinden LSD yapılmıştır. Elde edilen neticeler, uyum boyutunda 6-10 yıl mesleki tecrübeye sahip üyelerle, 11-15 yıl mesleki tecrübeye sahip üyelerin, 6-10 yıl mesleki tecrübeye sahip olan üyelerle 16-20 yıl mesleki tecrübeye sahip üyelerin, 21 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olan üyelerle 11-15 yıl mesleki tecrübeye sahip üyelerin, 21 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip üyelerle, 16-20 yıl mesleki tecrübeye sahip olan üyelerin arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bunun yanında değerler sistemi boyutunda; 6-10 yıllık mesleki tecrübeye sahip olan üyelerle, 11-15 yıl mesleki tecrübeye sahip üyelerin, 6-10 yıl mesleki tecrübeye sahip üyelerle 16-20 yıl mesleki tecrübeye sahip üyelerin, 21 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip üyelerle, 11-15 yıl mesleki tecrübeye sahip üyelerin arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Karşlı (2004) çalışmasında üniversitelerde politika- strateji açısından örgütsel etkililiği

incelerken mesleki kıdeme göre katılımcıların benzer görüşlere sahip olduğunu vurgularken çalışma anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Bu çerçeveden bakıldığında çalışmanın bu bulgusu Karanlı (2004) ile uyuşmamaktadır.

Tablo 24: Medeni Durum Değişkenine Göre Ortalama Analizi

Örgütsel Etkililik Boyutları	Medeni Durum	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Uyum	Evli	251	75.67	11.44
	Bekar	61	75.85	10.32
Amaçları Gerçekleştirme	Evli	251	62.77	10.20
	Bekar	61	62.50	8.47
Entegrasyon	Evli	251	16.72	2.75
	Bekar	61	16.78	2.69
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	Evli	251	15.64	2.60
	Bekar	61	15.60	2.26
Kaynak yaratma	Evli	251	14.87	2.58
	Bekar	61	14.80	2.32

Tablo 24, evli ve bekar KTÖS üyesi bireyler arasında örgütsel etkililiğin beş boyutunda da farklılıklar olduğunu sergilemektedir. Ancak bu farklılığın anlamlı olup olmadığı Bağımsız Örneklem T testi ile tespit edilecektir. Bağımsız Örneklem t Testine (Independent Samples T test) Tablo 25’de yer verilmiştir.

Tablo 25: Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Etkililik Boyutlarının Anlamlılık Testi

Örgütsel Etkililik Boyutları	F Değeri	Anlamlılık Seviyesi	Anlamlılık 2 taraflı
Uyum	0,29	0,87	0,92
Amaçları Gerçekleştirme	1,25	0,27	0,87
Entegrasyon	0,28	0,98	0,86
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	0,25	0,62	0,84
Kaynak Yaratma	0,24	0,64	0,90

Yapılan Bağımsız Örneklem T testi sonucunda medeni durum değişkeninde örgütsel etkililik boyutları arasında $p < 0,05$ bulgusu ortaya çıkmadığından değişken ile örgütsel etkililik boyutları arasında anlamlı farklılığın olmadığı bulgulanmıştır. Dolayısı ile tablo 24'deki ortalama analizinde ortaya çıkan farklılıkların anlamlı olmadıklarını belirtmek mümkündür.

Tablo 26: Eğitim Durumuna Göre Ortalama Analizi Sonuçları

Örgütsel Etkililik Boyutları	Eğitim Durumu	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Uyum	Fakülte	23	72.78	13.91
	AÖA	256	76.04	10.70
	Yüksek Lisans	33	75.18	12.97
	Toplam	312	75.71	11.21
	Amaçları Gerçekleştirme	Fakülte	23	59.08
	AÖA	256	63.04	9.40
	Yüksek Lisans	33	62.82	11.43
	Toplam	312	62.72	9.88
	Entegrasyon	Fakülte	23	16.08
AÖA		256	16.79	2.57
Yüksek Lisans		33	16.69	3.34
Toplam		312	16.73	2.73
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	Fakülte	23	15.30	2.88
	AÖA	256	15.68	2.47
	Yüksek Lisans	33	15.54	2.78
	Toplam	312	15.64	2.53
Kaynak Yaratma	Fakülte	23	14.21	2.57
	AÖA	256	14.85	2.46
	Yüksek Lisans	33	15.33	3.00
	Toplam	312	14.86	2.53

Tablo 26'de KTÖS üyelerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel etkililiğin beş boyutunda da farklılıklar olduğu bulgulanmıştır. Fakat bu farklılıkların anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova)

ışığında incelenmiştir. Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına Tablo 27’da yer verilmiştir.

Tablo 27: Eğitim Durumuna Göre Ortaya Çıkan Tek Yönlü Varyans Bulguları

Örgütsel Etkililik Boyutları	F Değeri	Anlamlılık Seviyesi
Uyum	0,94	0,39
Amaçları Gerçekleştirme	1,70	0,19
Entegrasyon	0,71	0,50
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	0,26	0,77
Kaynak Yaratma	1,32	0,27

Katılımcıların eğitim durumlarına göre ortaya çıkan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına Tablo 27’da yer verilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında, eğitim durumu değişkeni ile örgütsel etkililik boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmadığını belirtmek mümkündür.

Tablo 28: İkamet Edilen Bölge Değişkenine Göre Ortalama Analizi Sonuçları

Örgütsel Etkilik Boyutları	İkamet Bölgesi	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Uyum	Lefkoşa	84	75.61	13.22
	Girne	52	77.92	7.24
	Güzelyurt	50	76.84	6.06
	Gazimağusa	78	70.47	13.24
	İskele	48	80.83	7.91
	Toplam	312	75.71	11.22
Amaçları Gerçekleştirme	Lefkoşa	84	61.79	11.35
	Girne	52	65.13	6.03
	Güzelyurt	50	63.70	5.22
	Gazimağusa	78	58.12	11.69
	İskele	48	68.16	7.24
	Toplam	312	62.72	9.88
Entegrasyon	Lefkoşa	84	16.79	3.03
	Girne	52	17.07	1.97
	Güzelyurt	50	17.52	1.69
	Gazimağusa	78	15.58	3.23
	İskele	48	17.27	2.38
	Toplam	312	16.73	2.74
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	Lefkoşa	84	15.58	2.83
	Girne	52	15.98	1.71
	Güzelyurt	50	16.16	1.80
	Gazimağusa	78	14.76	3.07
	İskele	48	16.25	2.09
	Toplam	312	15.64	2.54
Kaynak Yaratma	Lefkoşa	84	14.45	2.98
	Girne	52	15.00	1.77
	Güzelyurt	50	15.16	1.63
	Gazimağusa	78	14.04	2.83
	İskele	48	16.45	1.89
	Toplam	312	14.86	2.54

Tablo 28’da KTÖS üyelerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel etkililiğin beş boyutunda da farklılıklar olduğu bulgulanmıştır. Fakat bu farklılıkların anlamlı olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (One- Way Anova) ışığında incelenecektir. Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına Tablo 29’de yer verilmiştir.

Tablo 29: İkamet Edilen Bölgeye Göre Ortaya Çıkan Tek Yönlü Varyans Bulguları

Örgütsel Etkililik Boyutları	F Değeri	Anlamlılık Seviyesi
Uyum	8,06	0,00*
Amaçları Gerçekleştirme	9,97	0,00*
Entegrasyon	5,41	0,00*
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	3,91	0,004*
Kaynak Yaratma	8,29	0,00*

Tablo 29’de katılımcıların ikamet ettikleri bölgeye göre ortaya çıkan Tek Yönlü Varyans bulgularına yer vermektedir. Elde edilen sonuçlar ışığında ikamet edilen bölgeye göre örgütsel etkililiğin tüm boyutlarında ($p < 0,05$) anlamlı bir farklılığın olduğunu belirtmek mümkündür. Yapılan Post Hoc. analizlerinden Tukey testine göre, Girne- Gazimağusa, Güzelyurt- Gazimağusa, İskele- Gazimağusa bölgelerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Gazimağusa bölgesinde ikamet eden katılımcıların örgütsel etkililiğin beş boyutunda daha düşük ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 30: Sendikal Duruma Göre Ortalama Analizi Sonuçları

Örgütsel Etkilik Boyutları	Sendikal Durum	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Uyum	Üye	256	74.20	10.55
	Okul temsilcisi	50	81.78	11.93
	Yönetim kurulu üyesi	6	89.50	5.78
	Toplam	312	75.71	11.21
Amaçları Gerçekleştirme	Üye	256	61.25	9.22
	Okul temsilcisi	50	68.88	10.43
	Yönetim kurulu üyesi	6	74.00	5.36
	Toplam	312	62.72	9.88
Entegrasyon	Üye	256	16.39	2.61
	Okul temsilcisi	50	18.14	2.87
	Yönetim kurulu üyesi	6	19.17	1.72
	Toplam	312	16.73	2.73
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	Üye	256	15.29	2.43
	Okul temsilcisi	50	17.06	2.49
	Yönetim kurulu üyesi	6	18.67	1.034
	Toplam	312	15.64	2.54
Kaynak Yaratma	Üye	256	14.45	2.39
	Okul temsilcisi	50	16.64	2.54
	Yönetim kurulu üyesi	6	17.33	0,82
	Toplam	312	14.86	2.54

Tablo 30’de KTÖS üyelerinin, sendikal değişkenine göre örgütsel etkililiğin beş boyutunda da farklılıklar olduğu bulgulanmıştır. Fakat bu farklılıkların anlamlı olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (One- Way Anova) ışığında incelenecektir. Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına Tablo 31’de yer verilmiştir.

Tablo 31: Sendikal duruma Göre Ortaya çıkan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Etkililik Boyutları	F Değeri	Anlamlılık Seviyesi
Uyum	15,47	0,00*
Amaçları Gerçekleştirme	18,26	0,00*
Entegrasyon	11,63	0,00*
Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi	15,90	0,00*
Kaynak Yaratma	20,75	0,00*

Sendikal duruma göre ortaya çıkan Tek Yönlü Varyans Analizi neticesi tablo 31’de sergilenmektedir. Elde edilen veriler ışığında tüm boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. ($p<0,05$). Gruplararasıda ortaya çıkan farklılıkları belirlemek ve detaylandırmak amacı ile Post Hoc. Tukey testi yapılmıştır (Yaratan, 2017). Yapılan test neticesinde, üyelerle okul temsilcileri ve üyelerle, yönetim kurulu üyeleri arasında tüm boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bağlamda, üyelerin diğer gruplara oranla, ilgili boyutlarda örgütsel etkililiği daha düşük değerlendirdiğini ifade etmek mümkündür. Karşlı (2004) çalışmasında örgütsel etkililik boyutlarını yöneticilik durumlarına göre irdelerken yönetici olan ve olmayan katılımcılar arasında elde ettiği bulguda anlamlı farklılık bulamamıştır. Bu çerçeveden bakıldığında çalışmada elde edilen bu bulgu Karşlı (2004) sonuçlarıyla uyuşmamaktadır.

Bölüm 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Günümüzde örgütler, dinamik, rakipselliğe bağlı, hızla değişen çevresel faktörlere bağlı kalarak faaliyetlerini yürütmektedirler. Bu yüzden de faaliyetlerini daha etkin ve verimli bir şekilde sürdürmeleri örgütlerin gerek hedeflerine ulaşmaları gerekse ayakta kalmaları için oldukça önemlidir (Karşlı, 2004).

Örgütlerin sahip oldukları en önemli kaynak işgörenleri yani çalışanlarıdır. Çalışanların motivasyonu, örgüte olan bağlılıkları, işten aldıkları tatmin, adil bir örgütte çalıştıklarına dair algıları ortaya konan ya da konacak olan çabayı da etkilemektedir (Gül,2004). Örgüte sadık, iş doyumunu ve motivasyonu yüksek, adil bir örgüt ortamında çalıştığına inanan işgörenlerin örgüt içindeki çabaları da yoğundur. Şevkle, yoğun çaba sarfederek çalışan işgörenler örgütün amaçları doğrultusunda çalışıp örgütün hedeflerine daha kolay ulaşmasını sağlayacaktır. Hedeflerine ulaşan örgütler genel anlamda örgütsel etkililiği yüksek örgütlerdir (Karşlı 2004).

Gerçekte, literatürde var olan hiçbir araştırma doğrudan sendikaların örgütsel etkililiğini ölçmek için yapılmamıştır. Sıklıkla, kurumlarının örgütsel etkililiğine ilişkin literatürde öneri ve teoriler bulunmasına rağmen, doğrudan örgütsel etkililiğe ilişkin AGIL modeli ve Karşlı'nın (2004) geliştirdiği ölçeği kullanarak yapılan çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısı ile bu araştırmanın bir başlangıç olacağı ve yapılacak araştırmalara veri sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada, KTÖS'ün Örgütsel Etkililiği, beş farklı boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar sırası ile uyum, amaçları gerçekleştirme, entegrasyon, değerler sisteminin kurulması ve sürdürülmesi ve kaynak yaratma şeklinde ifade edilmektedir. Boyutların belirlenmesinde, Karşlı'nın (2004) yapmış olduğu çalışmada uyguladığı Faktör Analizi neticeleri önemli rol oynamıştır.

Katılımcılardan elde edilen cevaplar doğrultusunda KTÖS'ün örgütsel etkililiği incelenmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulardan en önemlileri aşağıda yer almaktadır:

- Aritmetik ortalama sonuçlarına göre entegrasyon boyutu dışında KTÖS'ün kalan tüm boyutlarda örgütsel etkililik bakımından çok etkili bir yapıda olduğu bulgulanmıştır.
- Sendikanın Uyum Boyutunda; istihdam düzeyinin belirlenmesinde etkililiğinin, düzenlenen bilimsel toplantıların etkililiğinin teknolojik kaynaklardan faydalanma etkililiğinin orta derecede etkili olduğu, ancak “ diğer sendikalar arasında seçkinliği, toplumdaki işlevselliği bakımından maddelerinde çok etkili ve son olarak da dış çevresi ile olan ilişkilerinde yoğunlukta ise oldukça çok etkili bir yapıda olduğu tespit edilmiştir.
- Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutunda sendikanın; çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler yapmada, örgütsel etkililik derecesinin orta düzeyde olduğunu ancak ekonomik amaçları ve ücret düzeylerini benimsemede kaynak sağlamada, önem ve şöhret toplumsal problemlerle ilgilenmede örgütsel etkililik açısından çok etkili olduğu tespit edilmiştir.
- KTÖS'ün Entegrasyon Boyutunda; üyelerine ilişkin ceza sisteminin işletilmesinde örgütsel etkililiğinin zayıf olduğu ancak üyelerinin karar alma

sürecine katılmasını sağlamada, örgütsel yapıya önem vermede örgütsel etkililik düzeyinin çok etkili olduğu bulgulanmıştır.

- Değerler Sisteminin Kurulması ve Sürdürülmesi boyutunda, sendika içinde güven duygusu yaratmada ve çalışma disiplini bakımından sendikanın farklı oluşu konularında sendikanın örgütsel etkililik derecesinin oldukça etkili olduğu ortaya çıkmıştır.
- KTÖS'ün Kaynak Yaratma Boyutunda internet olanakları sağlamada orta derecede örgütsel etkililiğe sahip olduğu ancak parasal olarak kendi kendine yetebilmede örgütsel etkililik derecesinin çok etkili olduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan, mevcut çalışmada katılımcıların sosyo-demografik değişkenlerine göre örgütsel etkililik boyutlarında farklılaşma olup olmadığı Bağımsız Örneklem t testi (Independent Samples T test) ve Tek Yönlü Varyans (One Way Anova) ışığında test edilmiştir. Bu analizler neticesinde elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

- Yapılan Bağımsız Örneklem T testi neticesinde cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinde örgütsel etkililik boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.
- Tek Yönlü Varyans (One Way Anova) yöntemi ışığında; yaş, mesleki tecrübe, eğitim durumu, sendikal durum, ikamet edilen bölge değişkenleri ile örgütsel etkililik boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Elde edilen neticeler, katılımcıların mesleki tecrübe, ikamet edilen bölge, sendikal durum değişkenlerinde $p < 0,05$ olmasından dolayı örgütsel etkililik boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır.

KTÖS'ün öğretmenlerin bir araya geldiği ve sadece kendi haklarını değil toplumun işlevselliğini ve kültürünü ilgilendiren konularda etkili bir şekilde hareket

etmelerini sağlayan bir yapıda olduğu görülmüştür. KTS sadece eğitimsel değil toplumsal olaylara karşı duyarlı ve toplumsal menfaati düşünen bir yapıda olduğu bulgulanmıştır. KTS'n genel anlamda geçmişten günümüze örgütleri arasındaki bağlılığa, hedeflerine ulaşmadaki başarına bakıldığı zaman alınan genel yargı örgütsel olarak oldukça etkili bir yapıya sahip olduğudur. Nitekimde yapılan analizler ışığında sendikanın 5 boyutta da sergilemiş olduğu örgütsel etkililik memnuniyet verici seviyededir.

5.2 neriler

5.2.1 KTS'e İlişkin neriler

KTS'n örgütsel etkililiğinin incelendiği bu çalışmada, ceza sisteminin işletilmesinde belli başlı sıkıntılarının olduğu tespit edilmiştir. Örgütlerin, etkili örgüt olmalarında gerek üyelerine ilişkin sağladığı teşvik edici ödüller gerekse istenmeyen davranışları engellemede izlediği ceza sistemi oldukça önemlidir. Bu bağlamda KTS'n üyelerine ilişkin sağladığı teşvik edici ödüller kadar ceza sisteminin de işletilmesi örgütteki disiplin düzeyini artırarak sendikanın örgütsel etkililiğini de olumlu yönde etkileyecektir. KTS'n tüzüğü incelendiğinde ceza sisteminin çalışma şekli ve yaptırımlarla ilgili maddelerin yeniden düzenlenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası'nın (EĞTİM-SEN) tüzüğünde üyeler ve idarecileri denetlemede merkezi disiplin kurulunu görevli kılmaktadır. Söz konusu kurul üyeler ve idareciler hakkında soruşturma yapmak ve onlara tüzükte yer alan maddeler ışığında cezai yaptırım uygulamakla mükelleftir. KTS'nde tüzüğünü EĞTİM-SEN ışığında kendisine uyarlayarak denetleme ve disiplinden sorumlu bir kurul ataması ve tüzüğünde yapacağı düzenlemeler çerçevesinde onlara gereken durumlarda cezai işlem uygulaması örgütsel etkililiğin artmasında rol oynayacaktır.

Öte taraftan sendikanın gerek çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler yapmada gerekse çalışma şartları ile ilgili düzenlemeler yapmada ve istihdam düzeyinin belirlenmesi konularında daha etkili olabilmek için diğer sendikalarla ve devletle işbirliği halinde olması gerekmektedir. Bununla birlikte düzenlenen bilimsel toplantıların etkililiğın artırması için daha araştırmacı bir yaklaşım benimsemesi önerilmektedir.

Yapılan araştırmada örgütsel etkililiğın boyutlarından biri olan entegrasyon boyutunda KTÖS'ün orta derecede etkili olduğu bulgulanmıştır. Önceden de ifade edildiği gibi entegrasyon boyutunun en önemli ölçütleri arasında iş doyumunu, işten ayrılma niyeti, örgüt üyelerinin devam durumları, örgütsel iklim, örgütteki birimler arasındaki açık iletişimin ve etkileşimin yapısı yer almaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında sendika üyeleri arasında samimi iletişim ve etkileşim kanalları oluşturması, KTÖS'ün üyeleri birbirleri ile kaynaştırıcı etkinliklerin daha sık düzenlenmesi (dayanışma baloları, halı saha turnavaları, sergi vb.) gerek zümresel gerekse toplumsal konularla ilgili fikir alışverişi veya bilgi aktarma maksatlı toplantı, panel, konferans, form tarzı çalışmalarının daha etkili bir şekilde planlanması KTÖS'ün entegrasyon boyutundaki etkililiğının artmasını sağlayacaktır.

5.2.2 Araştırmacılara İlişkin Öneriler

Nicel ve nitel araştırmaların birleştirilerek karma araştırma yönteminin izlenmesi, gerek kavrama yönelik bakış açısının derinleşmesine, gerekse çıkan bulguların zenginleşmesini sağlayacaktır. Öte yandan çalışmaların, mukayeseli ve boylamasına bir şekilde yapılması bulguların arasındaki benzerlik ve farklılıkların tespit edilmesinde ve verilen tavsiyeler ışığında gerçekleştirilmiş önerilerle kavrama ilişkin bakış açılarında ilerleyen zaman dilimi içerisinde meydana gelen farklılaşmanın tespitinde önemli rol oynayacak ve literatüre olan katkıyı artıracaktır.

Diğer yandan kavramın ilişkili olduğu örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel adalet gibi diğer kavramlarla birlikte ele alınarak korelasyonel çalışmalar yapılarak ve kavramların ilişkilerinin incelenmesi kavrama yönelik bakış açısının derinleşmesine ve iyi anlaşılmasına neden olacaktır. Farklı çalışma sahalarında yapılacak olan çalışmalar gerek yönetim kadrosu ve çalışanlara, gerekse hükümetlere yapılacak önerilerle literatüre ciddi katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Akdur, R. (2003) Sağlık Ocağı Hizmetlerinde İzleme Değerlendirme ve Eğitim Kılavuzu, Onur Matbaacılık Offset Ltd. Şti, Ankara.

Antalyalı, Ö.F (2008) *Türkiye Üniversiteleri'nin Örgütsel Etkililik Alanları: Öğretim Üyeleri Üzerine Bir Araştırma*; TC Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2008, Isparta.

Ayık, A. (2007) *İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların etkililiği arasındaki ilişki (Erzurum İli Örneği)* Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.

Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınevi

Cerny, C. A. ve Kaiser, H. F. (1977). A Study of A Measure of Sampling Adequacy For Factor-Analytic Correlation Matrices. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43-47.

Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*. 6 (2), 31-45.

Dinçer, Ö ve Fidan, Y. (1996) İşletme Yönetimine Giriş: 2. Baskı, Beta Yayınları
İstanbul.

Doğan, S., & Şahin, F. (2011). Yönetmel Güçlölük ve Etkililik: Kavramsal Bir
Çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2).61-85

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (2014) Tüzük, http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2015/07/51040a5e4881afc_ek-2.pdf, (erişim tarihi:
15/01/2018)

Ekinci, H., & Yılmaz, A. (2002). Kamu örgütlerinde yönetmel etkinliğin artırılması
üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Dergisi*, 19, 35-50.

Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul.

Eren, E. (1998) Örgütsel Davranış ve Örgütsel Psikoloji, 5. Baskı Beta Yayınları
İstanbul

Ertaş, G., & Emel, T (2016). Örgütiçi İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı
Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 85-100.

Gibson, J.L ve Ivancevich, J.M, Donnelly, C.H ve Konopaske, R. (2012)
Organizations: Behavior, Structure, Progress 14th Edition, Mc Graw- Hill
Inc.

Gül, G. (2004). Birey toplum eğitim ve öğretmen. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1). 223-236.

İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1) 67-92

İleri, H. (1999) Verimlilik, verimlilik ile ilgili kararlar ve işletmeler açısından verimliliğin önemi *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* sayı:2 9-24

İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4) 195-216.

Karlı, M. D. (2004). *Yönetmel etkililik*. Pegem A Yayıncılık.

Karlı, M. D. (2006). Etkili okul yöneticiliği. *Morpa Kültür Yayınları, İstanbul..*

Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası Çalışma ve Mali Raporu (2017) XL. Dönem Çalışma ve Mali Raporu, KTÖS Yayınları, Olgü Basım, Lefkoşa.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Milli Eğitim Bakanlığı. <http://www.mebnet.net/>
Erişim tarihi (12.11.2017).

Kurgun, A., & Bağiran, D. (2013). Rekabetçi değerler yaklaşımı ile örgütsel etkinliğin belirlenmesinde örgütsel sağlığın rolü: İzmir ili merkezindeki dört ve

beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 477-510.

Love, P.E.D ve Skilmore, M.R (1996) Approaches to Organizational Effectiveness and their Applications to Construction Organizations, In Thorpe A Eds. Proceedings. *12th Annual Conference and Annual General Meetings, The Association of Researchers in Construction Management*.

Meder, M. (2001). Bilgi Toplumu ve Toplumsal Değişim. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 72-81.

Miskel, C. G. ve Hoy, W. K. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: Mc Graw- Hill Book Co. Inc.

Molnar, J. J., & Rogers, D. L. (1976). Organizational effectiveness: An empirical comparison of the goal and system resource approaches. *The Sociological Quarterly*, 17(3), 401-413.

Nemli, E. (1998). Rekabet Avantajı Kazanmada Örgütsel Esnekliğin Önemi. *Amme İdaresi Dergisi*. 31 (3). Eylül. 75-86

Özdevecioğlu, M. (1999) Örgütsel Etklilik, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal Bilimler Dergisi* sayı .8, 400-411

Özutku, H. (2006). Amaç Yaklaşımına Göre İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkililiğini Ölçmeye Yönelik bir Durum Çalışması, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 8/3 s.s 262-284.

Sabuncuoğlu, T.E . (2010). *Kamu Örgütlerine Yönelik Örgütsel Etkililik Modeli* , Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir.

Sezer, Ö. ve Ak, M. (2017) Örgütsel Etkililiği oluşturan unsurların katılımcı yönetim boyutu açısından değerlendirilmesi, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(179) 165-181.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1). 317-339.

Titrek, O (2013) Örgütsel Etkililik ve Hesap Verebilirlik, content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/54543/35416/%25C3%25B6rg%25C3%25BCtsel_etkililik_ve_hesap_verilebilirlik.pptx TODAİE Yayınları

Turunç, Ö. (2015) Stratejik yönetim örgütsel performans ilişkisinde kişi- örgüt uyumunun rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 1(1) 16-30

Yaman, B.F (2012) *İlköğretim okullarında müdürlerin etkililiği ve okul iklimi ile öğrenci kontrol ideolojileri arasındaki ilişki*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Eskişehir.

Yaratan, H.(2017). *Sosyal Bilimler için Temel İstatistik:SPSS Uygulamalı*.
Ankara:Anı Yayıncılık.

Yuchtman, E., ve Seashore, S.E (1967) A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*, 32 (6) 891-903

Yükçü, S., & Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 23(4), 1-13.

EKLER

Ek 1: Doğu Akdeniz Üniversitesi Etik Kurulu İzin Belgesi

 <p>Doğu Akdeniz Üniversitesi "Uluslararası Kariyer İçin"</p>	<p>Eastern Mediterranean University "For Your International Career"</p>	<p>P.K.: 99628 Gazimağusa, KUZLEY KIBRIS / Famagusta, North Cyprus, via Mersin-10 TURKEY Tel: (+90) 392 630 1995 Faks/Fax: (+90) 392 630 2919 bayek@emu.edu.tr</p>
---	--	--

Etik Kurulu / Ethics Committee

Sayı: ETK00-2017-0269

18.12.2017

Konu: Etik Kurulu'na Başvurunuz Hk.

Sayın Sevgi Erhalaç
Eğitim Bilimleri Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doğu Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun **06.11.2017** tarih ve **2017/50-20** sayılı kararı doğrultusunda **Örgütsel Etkililik Açısından Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası'nın Değerlendirilmesi** adlı çalışmanızı, Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı'nın danışmanlığında araştırmanız, Bilimsel ve Araştırma Etiği açısından uygun bulunmuştur.

Bilginize rica ederim.



Doç. Dr. Şükrü Tüzmen
Etik Kurulu Başkanı

ŞT/sky.

www.emu.edu.tr

Ek 2: KKTC MEB Bakanlık İzin Belgesi



KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı: İÖD.0.00-35/2017/1B-2355

Lefkoşa, 14 Ağustos 2017

Sayın Sevgi ERHALAÇ,
Doğu Akdeniz Üniversitesi,
Gazimağusa.

Müdürlüğümüze bağlı okullardaki öğretmenlere ve okul yöneticilerine uygulamak istediğiniz “**Örgütsel Etkililik Açısından Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası’nın Değerlendirilmesi**” konulu çalışma soruları, Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş olup gizlilik ve gönüllülük ilkelerine riayet edilerek uygulanması uygun görülmüştür.

Çalışma uygulamadan önce okul müdürlükleri ile temas kurulması ve tamamlandıktan sonra da sonuçların **Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü**’ne iletilmesi hususunda gereğini saygı ile rica ederim.

Hakkı BAŞARI
Müdür Muavini
ve
Müdür (V)

/FB

Tel (90) (392) 228 3136 - 228 6893
Fax (90) (392) 228 7158
E-mail meb@mebnet.net

Lefkoşa-KKTC

Ek 3: KKTC KTÖS İzin Belgesi



KIBRIS TÜRK ÖĞRETMENLER SENDİKASI

1 Şair Nedim Sokak – Çağlayan/Lefkoşa
www.ktos.org
tel: 0392 2271175-0392 2275155
fax: 0392 2283870 e-mail: ktos.basin@gmail.com



1 Kasım 2017

İlgili Makama;

Üyemiz Sevgi Erhalaç'ın "Örgütsel Etkinlik Açısından KTÖS'ün Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması için yapacağı bilimsel çalışmalarla ilgili izniniz olduğunu saygılarımla bilgilerinize getiririm.


Şener Elçil
KTÖS Genel Sekreteri

Ek 4: Katılımcı Bilgi Formu

Doğu Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı kapsamında Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı danışmanlığında yaptığım “Örgütsel Etkililik Açısından Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası’nın Değerlendirilmesi” isimli tez çalışmasına katılmanız ve bilgi ve tecrübelerinizi paylaşmanız bizim için çok önemlidir. Çalışmanın amacı KTÖS’ü örgütsel etkililik açısından incelemek, hangi boyutta ne derece etkili olduğunu ortaya koymak ve varsa etkililiğin önündeki engelleri belirlemektir. Sunulan anketler, KTÖS’ün örgütsel etkililik düzeyini anlamaya yönelik olarak yürütülen bugüne kadarki bilimsel çalışmalardan birine daha katkı sağlaması amacıyla sizlere ulaştırılmıştır.

Her bir ölçeği yanıtlamaya geçmeden önce ölçek başlarında sunulan kısa açıklamaları dikkatlice okuyunuz. Lütfen ölçeklerdeki her cümleyi cevapladığınızdan emin olunuz. Ankette yer alan soruların hepsini cevaplamanız bu araştırmanın sonuçları açısından kritik önem taşımaktadır. Araştırmamız açısından kimliğinizin bilinmesi önem taşımadığından, anket formları üzerine ad ve soyadı yazılması gerekmemektedir. Vereceğiniz yanıtlar sadece araştırmacı tarafından bilimsel veri amacıyla kullanılacaktır. Ankette yer alan hiç bir sorunun doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Yapılan bilimsel çalışmanın geçerliği ve güvenilirliği vereceğiniz samimi cevaplara bağlıdır.

İletmek istediğiniz soru, öneri veya şikayet olursa benimle veya tez danışmanım Prof. Dr. Mehmet Durdu Karşlı ile iletişime geçebilirsiniz. İletişime geçebilmek için:

**Sevgi Erhalaç
Karşlı**

Yüksek Lisans Öğrencisi, DAÜ

T: 05338320555

E-posta: erhalac.sevgi@gmail.com

Prof. Dr. Mehmet Durdu

Eğitim Fakültesi, DAÜ

T: +90 392 6304030

mehmet.karsli@emu.edu.tr

EK 5: Bilgilendirilmiş Onam

Katılımcı bilgilendirme formunu okudum. Araştırmanın amacını, kendi üstüme düşenleri anladım. Yapılacak bu araştırmaya herhangi bir baskı altında kalmadan tamamen gönüllü olarak katılmaktayım.

Her ifadeye katıldığınızı belirtmek için lütfen yanda bulunan parantezleri (x) işareti ile belirtiniz.

1. Bilgileri okuyup anladığımı ve soru sorma fırsatımın olduğunu onaylıyorum. ()
2. Katılımımın gönüllü olduğunu ve açıklama yapmaksızın, istediğim bir anda araştırmadan çekilebileceğimi anlıyorum. ()
3. Bu araştırmaya katılmayı kabul ediyorum. ()

Katılımcı:

İsim:

Adres:

Tel:

E-posta:

İmza:

Araştırmacı:

Sevgi Erhalaç

Doğu Akdeniz Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Gazimağusa, KKTC

0533 8320555

erhalac.sevgi@gmail.com

EK 6: Araştırmada Kullanılan Ölçek

Kişisel Bilgi Formu

Bu bilgi formu, Doğu Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde yapmakta olduğum tez çalışmasına veri toplamak için hazırlanmıştır. Bu çalışmadaki amacım KKTC'deki Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası'nı örgütsel etkililik açısından incelemek, hangi boyutta ne derece etkili olduğunu ortaya koymak ve engelleri belirlemektir. Bu anketin değeri yanıtlarken göstereceğiniz samimiyete bağlıdır. Genel bir sonuç elde etmek istediğimden **lütfen isminizi yazmayınız**. Yanıtlar sadece araştırmayı yapan kişi tarafından değerlendirilecektir.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Sevgi Erhalaç (erhalac.sevgi@gmail.com)

Bölüm 1 : Demografik Bilgiler

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri (X) işareti ile belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

2. Yaşınız : () 20 – 25 () 26 – 35 () 36 – 49 () 50 ve üzeri

3. Meslekteki Toplam Çalışma Süreniz:

() 5 yıl veya daha az () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl

veya daha fazla

4. Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar

5. Öğrenim Durumunuz : () Yüksek Okul () Fakülte () Atatürk Öğretmen

Akademisi

() Yüksek Lisans () Doktora

6. Sendikal Durumunuz: () Üye () Okul temsilcisi () Yönetim Kurulu Üyesi

Bir örgüt olarak sendikanız;	Oldukça çok	Çok	Orta	Az	Hiç
Dış çevre ile olan ilişkisi ne derece yoğundur	()	()	()	()	()
Kıt kaynakları elde etmede diğer sendikalarla ne derece rekabet edebilmektedir	()	()	()	()	()
İnternet olanaklarını ne derece sağlamaktadır	()	()	()	()	()
Diğer sendikalar arasında ne derece seçkindir	()	()	()	()	()
Toplumda ne derece işlevseldir	()	()	()	()	()
Çalışma disiplini bakımından diğer sendikalardan ne derece farklıdır	()	()	()	()	()
Yenileşme çaba ve olanakları bakımından ne derece yeterlidir	()	()	()	()	()
Değişim stratejilerini ne derece oluşturabilmektedir	()	()	()	()	()
Stratejik amaçları ve öncelikleri oluşturmada ne derece başarılıdır	()	()	()	()	()
Kültür yapısını ne derece belirginleştirebilmiştir	()	()	()	()	()
Karar verme süreci ne derece etkili işlemektedir	()	()	()	()	()
Karara katılma konusunda ne derece gönüllüdür	()	()	()	()	()
Çalışmaları hakkında üyelerini ne derece bilgilendirmektedir	()	()	()	()	()
Sahip olduğu kaynakları nederece etkili kullanabilmektedir	()	()	()	()	()
Üyelerini cezbetmek için ne derece çaba göstermektedir	()	()	()	()	()
Kaynak sağlayabilmedeki başarı derecesi nedir	()	()	()	()	()
Programların gelişimini nederece sağlamaktadır	()	()	()	()	()
Üyelerine ilişkin ceza sistemini işletme derecesi nedir	()	()	()	()	()
Hedeflerini ve bunlara ulaşma yollarının ne	()	()	()	()	()

derece Hedeflerini ve bunlara ulaşma yollarını ne derece belirginleştirmiştir					
Eğitim ve öğretim konularındaki politikalarını ne derece netleştirmiştir	()	()	()	()	()
Stratejilerin belirlenmesinde katılım sağlamaya ne derece önem vermektedir	()	()	()	()	()
Özlenen sendika olmak için ortaya koyduğu çabalar ne derece yeterlidir	()	()	()	()	()
Dış çevreyi etkileyebilecek bir iç çevre ve yaşamı ne derece oluşturabilmiştir	()	()	()	()	()
Beklentilerde değişiklik yaratabilmede ne derece başarılıdır	()	()	()	()	()
Stratejik planlamaya ne derece önem vermektedir	()	()	()	()	()
Ne derece önem ve şöhrete sahiptir	()	()	()	()	()
Yenilik ve gelişmelere ne derece hazırdır	()	()	()	()	()
Parasal olarak ne derece kendi kendine yetebilme gücüne sahiptir	()	()	()	()	()
Parasal olarak kendi kendine yetebilmek için ne derece çaba harcamaktadır	()	()	()	()	()
Toplumsal problemlerle ne derece ilgilenmektedir	()	()	()	()	()
Kontrole ne derece önem vermektedir	()	()	()	()	()
Örgütsel yapıya ne derece önem vermektedir	()	()	()	()	()
Yönetimindeki bilgi akış sistemi ne derece iyi işlemektedir	()	()	()	()	()
İş davranışlarını ve piyasasını düzenlemede ne derece etkilidir	()	()	()	()	()
Sendika yönetimi sendikaya ne derece bağlıdır	()	()	()	()	()
Sendikanızın amaçlarını gerçekleştirmede ne derece başarılıdır	()	()	()	()	()

Sendika kendi kültürünü ne derece yaratabilmiştir	()	()	()	()	()
Düzenlediği bilimsel toplantılar ne derece yeterlidir	()	()	()	()	()
Sendikanız başlıca ekonomik amaçları ve ücret düzeylerinin belirlenmesinde ne derece etkilidir	()	()	()	()	()
Sendikanız istihdam düzeylerinin belirlenmesinde ne derece etkilidir	()	()	()	()	()
Sendikanız üyelerin özlük haklarını koruma ve savunmada ne derece etkilidir	()	()	()	()	()
Sendikanızın çalışma şartları ile ilgili düzenlemeler yapma düzeyi nedir	()	()	()	()	()
Sendikanızın çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler yapma düzeyi nedir	()	()	()	()	()
Sendikanızın sosyal değişimi sağlama amacını ne derece gerçekleştirmektedir	()	()	()	()	()
Sendikanızın, üyelerinin karar alma sürecine katılmasını ne derecede sağlamaktadır	()	()	()	()	()
Sendikanız teknolojik kaynaklardan ne derece faydalanmaktadır	()	()	()	()	()
İnternet olanaklarından ne derece faydalanmaktadır	()	()	()	()	()
Değişme ve gelişmeleri izlemeye ne derecede etkilidir	()	()	()	()	()
Sendika içinde uyum düzeyi nedir	()	()	()	()	()
Sendika içinde güven ortamı düzeyi nedir	()	()	()	()	()