



**ÖRGÜTSEL PERFORMANS YÖNETİMİ İLE İLGİLİ TÜRKİYE'DE
YAPILMIŞ ÇALIŞMALARIN İNCELENMESİ**

Üzeyir AĞBULUT

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI

Uşak

Haziran, 2019

**ÖRGÜTSEL PERFORMANS YÖNETİMİ İLE İLGİLİ TÜRKİYE'DE
YAPILMIŞ ÇALIŞMALARIN İNCELENMESİ**

Üzeyir AĞBULUT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI

Uşak

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2019

ÖZET

ÖRGÜTSEL PERFORMANS YÖNETİMİ İLE İLGİLİ TÜRKİYE’DE YAPILMIŞ ÇALIŞMALARIN İNCELENMESİ

Üzeyir AĞBULUT

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Haziran 2019

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI

Bu çalışma; 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik olarak yapılmış akademik çalışmaların incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Amaç doğrultusunda Yüksek Öğretim Kurulu tez veri tabanından performans yönetimine yönelik tezler bilgisayara kaydedilmiştir. Konu ile ilgili bilimsel makaleler, ULAKBİM makale veri tabanından ve Google akademik web sitesinden taranarak bilgisayara kaydedilmiştir. Ardından ulaşılan çalışmalar oluşturulan kodlama formuna göre, kodlanmış ve içerik analizine tabi tutulmuştur.

Analiz sonucunda; Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair 98 lisansüstü tez ve 26 bilimsel makalenin yapıldığı saptanmıştır. 2013 ve 2014 yıllarında yapılan çalışmaların diğer yıllardan daha fazla olduğu, en fazla lisansüstü tezin Sakarya ve Marmara üniversitelerinde yapıldığı, 14 farklı anabilim dalında örgütsel performans yönetiminin çalışıldığı, en fazla çalışılan enstitünün ise Sosyal Bilimler Enstitüsü olduğu saptanmıştır. Lisansüstü tezleri en çok Prof. Dr. ünvanlı danışmanların yönettiği ve veri toplama aracı olarak en fazla belgesel tarama yöntemini tercih edildiği saptanmıştır. Ölçek veya anket yöntemiyle verilerini toplayan çalışmalarda en fazla özel sektör çalışanları, eğitim çalışanları ve kamu çalışanlarının evren ve örneklem olarak tercih edildiği, en fazla tercih edilen örnekleme tekniğinin tesadüfi örnekleme tekniği olduğu, veri toplama yöntemi olarak hazır ölçeklerin yoğunlukla tercih edildiği ve incelenen çalışmalarda geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına yeterince yer verilmediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Performans Yönetimi, Lisansüstü Tez, Akademik Çalışma, Bilimsel Makale*

ABSTRACT**ORGANIZATION PERFORMANCE MANAGEMENT EXAMINATION OF THE
STUDIES MADE IN TURKEY**

Üzeyir AĞBULUT

Department of Educational Sciences Social Sciences Institute

Uşak University June, 2019

Advisor: Assoc. Dr. Mehmet Akif HELVACI

This study was carried out in order to examine academic studies on organizational performance management between 2001 and 2018.

In accordance with the objective of the Higher Education Council, the thesis database for performance management was recorded in the computer. Scientific articles related to the subject were scanned from the ULAKBIM article database and from the Google academic web site and recorded on the computer. The results were then encoded according to the coding form and subjected to content analysis.

As a result of the analysis, it was determined that 98 graduate thesis on organizational performance management and 26 scientific articles were published in Turkey between 2001 and 2018. It was determined that the studies carried out in 2013 and 2014 were more than the other years, that the graduate thesis was carried out in Sakarya and Marmara universities, that the organizational performance management was carried out in 14 different departments, and that the most studied Institute was the Institute of Social Sciences. Most of the graduate theses Prof. Dr. it has been determined that the most documentary scanning method is directed by the renowned consultants and is preferred as a data collection tool. In the studies which collected data with scale or questionnaire method, it was determined that the most private sector employees, education employees and public employees were preferred as Universe and sample, the most preferred sampling technique was random sampling technique, the prepared scales as data collection method were preferred with density and the validity and reliability studies were not included in the studies.

Key Words: *Organizational Performance Management, Graduate Thesis, Academic Study, Scientific Article*

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Üzeyir AĞBULUT'un "Örgütsel Performans Yönetimi İle İlgili Türkiye’de Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi" başlıklı tezi/...../2019 tarihinde, aşağıdaki jüri üyeleri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İmza

Üye (Tez Danışmanı): Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Gökhan TUZCU

Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Mehmet KARAYAMAN

ÖNSÖZ

Çalışmalarım süresince emek vererek katkıda bulunan, hem manevi hem akademik desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, değerli tez danışmanım Doç. Dr. M. Akif HELVACI'ya, tezime önerileriyle katkıda bulunan jüri üyelerine, sabır ve anlayışlarından dolayı kıymetli eşim ve çocuklarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Üzeyir AĞBULUT
Uşak 2019



ÖZGEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

:

Adı Soyadı

: Üzeyir AĞBULUT

Doğum Yeri ve Tarihi

: Sivas-10.08.1983

Lisans Öğretimi

: Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği (2002-2006)

İş Deneyimi

: MEB (2006-Devam ediyor)

Projeler

: 1- Motivasyonu Arttırma Projesi (Banaz 31 Ağustos Ortaokulu 8. Sınıf Öğrencilerine Yönelik 2014)
2- Yeşilyurt İlkokulu Veli-Öğrenci Okuyor Projesi (2018)

e-posta adresi

: u.agbulut2010@gmail.com

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	v
ÖNSÖZ.....	vi
ÖZGEÇMİŞ	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	2
1.3. ALT PROBLEMLER	3
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4
2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. PERFORMANSIN TANIMLANMASI.....	5
2.2. PERFORMANS ÇEŞİTLERİ.....	6
2.2.1. Bireysel Performans	6
2.2.2. Takım Performansı	8
2.2.3. Örgütsel Performans	9
2.3. PERFORMANSIN UNSURLARI	10
2.3.1. Kârlılık.....	11
2.3.2. Kalite (Müşteri Memnuniyeti)	12
2.3.3. Çalışan Memnuniyeti (İş Doyumu)	13
2.3.4. Motivasyon.....	13
2.3.5. Etkinlik	14
2.3.6. Verimlilik	14
2.3.7. Yenilik	16
2.4. PERFORMANS YÖNETİMİ	16
2.4.1. Performans Yönetimi Tanımı ve Önemi.....	16
2.4.2. Performans Yönetiminin Amaçları.....	21
2.4.3. Performans Yönetiminin Temel Unsurları.....	24

2.4.4. Performans Yönetim Süreci.....	25
2.4.4.1. Hedef Belirleme	26
2.4.4.2. Standartları Belirleme (Ödüllendirme)	27
2.4.4.3. Performans Değerlendirme (Geribildirim).....	27
2.4.5. Performans Yönetimini Etkileyen Faktörler	29
2.4.6. Performans Yönetiminin Faydaları	30
2.4.7. Performans Yönetiminin Sakıncaları	31
2.5. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	32
3. BÖLÜM: YÖNTEM.....	36
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	36
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	36
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	36
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	37
4. BÖLÜM: BULGULAR	38
4.1. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZ VE MAKALE ÇALIŞMALARININ “SAYILARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR	38
4.2. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZ VE MAKALE ÇALIŞMALARININ “YILLARA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR.....	39
4.3. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “ÜNİVERSİTELERE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR.....	41
4.4. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “ENSTİTÜLERE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR.....	42

- 4.5. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “ANABİLİM DALLARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR.....43**
- 4.6. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “TÜRLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR.....44**
- 4.7. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “İZİN DURUMLARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR.....45**
- 4.8. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “UNVAN” DEĞİŞKENİNE GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR.....45**
- 4.9. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “VERİ TOPLAMA ARAÇLARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR46**
- 4.10.TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “EVREN VE ÖRNEKLEMLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR47**
- 4.11.TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “ÖRNEKLEM TEKNİKLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR48**

4.12.TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜKLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR	49
4.13.TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR	50
4.14.TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALARIN “GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR?” ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR.....	50
4.15.TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALARIN “ GEÇERLİK” ÇALIŞMALARINA GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR.....	51
5. BÖLÜM: TARTIŞMA	52
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	57
6.1. SONUÇ	57
6.2. ÖNERİLER	58
KAYNAKÇA.....	59
EKLER.....	67

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların Dağılımı (2001-2018)	39
Tablo 2. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Üniversitelere” Göre Dağılımı (2001-2018)	41
Tablo 3. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Enstitülere” Göre Dağılımı (2001-2018).....	43
Tablo 4. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Dair Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Anabilim Dallarına” Göre Dağılımı (2001-2018)	43
Tablo 5. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Türlerine” Göre Dağılımı (2001-2018).....	44
Tablo 6. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “İzin Durumlarına” Göre Dağılımı (2001-2018)	45
Tablo 7. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Unvana” Göre Dağılımı 2001-2018)	45
Tablo 8. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Akademik Çalışmaların “Veri Toplama Araçlarına” Göre Dağılımı (2001-2018).....	46
Tablo 9. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Akademik Çalışmaların “Evren ve Örneklemlerine” Göre Dağılımı 2001-2018).....	47
Tablo 10. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Akademik Çalışmaların “Örneklem Tekniklerine” Göre Dağılımı (2001-2018)	48
Tablo 11. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların “Örneklem Büyüklüğüne” Göre Dağılımı(2001-2018)	49
Tablo 12. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların “Veri Toplama Yöntemlerine” Göre Dağılımı (2001-2018).50	
Tablo 13. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmalarda “Güvenirlilik Analizi” Yapılma Durumu (2001-2018).....	51
Tablo 14. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmalarda “Geçerlik Analizi” Yapılma Durumu (2001-2018).....	51

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. Örgüt Performans Yönetiminin Genel Yapısı	20
Şekil 3. Performans Yönetim Modeli	26
Şekil 4. Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların Dağılımı (2001-2018).....	38
Şekil 5. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların Dağılımı (2001-2018)	40



1. BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, alt problemler ve önemi yer almaktadır.

1.1. PROBLEM DURUMU

Örgütlerin başarılı olması, hazır olabilmesi ve rekabette kazanabilmelerinin ön koşulu, yüksek performans göstermeleridir. Yüksek performans gösteren örgütlere ulaşabilmek ise, nitelikli, etkili ve verimli çalışan, diğer bir deyişle yüksek performans gösteren insan kaynakları ile olanaklıdır. Örgütler, katıldıkları sektörlerde sürdürülebilir başarı elde etmek isterken, çalışanlar beklentilerinin en üst düzeyde karşılanmasını istemektedir. Bu bağlamda, performans kavramı ve performans yönetimi, çok sayıda çalışanı içinde barındıran günümüz iş yaşamında örgütlere yön veren bir sistem olarak görülmektedir.

Örgütler içinde yer aldıkları sektörlerde sürdürülebilir başarının peşinde koşarken, çalışanlar da kendi beklentilerinin en üst düzeyde karşılanmasını istemektedirler. Bu çerçevede performans kavramı ve performans yönetimi çok sayıda çalışanı içinde barındıran ve yöneten-yönetilen beklentilerinin üst seviyede olduğu günümüz iş yaşamında örgütlere ışık tutan bir sistem olarak görülmektedir.

Performans yönetimi, “hedeflenen amaçlarla ilişkili olarak performansın incelenmesinin, geri bildirim ve hedef belirlemenin önemini ortaya koyan yönetim biliminin bir alanıdır” (Helvacı, 2002: 56). Diğer tanımda “performans yönetimi örgütten, ekiplerden ve çalışanlardan daha iyi sonuçlar elde etmenin en geçerli aracıdır” (Uysal, 2015: 37).

Performans yönetimi sisteminin etkinliği örgütlerdeki insan kaynakları yönetiminin diğer süreçlerinin etkinliği ile yakından ilişkilidir. Performans yönetimi sisteminin örgütün hedefleri doğrultusunda çalışanların hedeflerinin planlanması ve bu hedefler doğrultusunda değerlendirilmesi, değerlendirme sonuçlarının çalışan ile ilgili birçok kararın alınmasında temel oluşturması ve çalışana geri bildirim verilmesine yönelik süreçleri kapsamaması, çalışanların bu süreçlere yönelik adillik

algularının önemini ortaya koymaktadır. Performans yönetimi sistemi, aynı zamanda dinamik bir süreci ifade etmektedir (Helvacı, 2002: 156). Planlama, örgütlenme, yönetme, bütçeleme, insan kaynağı, motivasyonun yükseltilmesi, liderlik ve denetim kavramlarının tamamını içine alan bir yönetim yaklaşımıdır (Bilgin, 2004:125).

Sürekli ve etkin şekilde yapılan performans yönetimi çalışan ve örgütün performansının iyileşmesini, iletişimi ve örgüt içi iletişimin gelişimini, çalışanın zayıf ve güçsüz yönlerini görmesini, olası sorunlara çözüm bulunmasını, çalışan eğitim ve gereksinimlerinin giderilmesi konularında örgütlere büyük yararlar sağlamaktadır (Bulut, 2004: 4).

Performans yönetimi, örgütlerde uygulama alanı bulurken, yapılan bu uygulamaların etkinliğini ortaya koymak ve daha etkin hale getirmek için akademik araştırmalar yapılmaktadır.

“Yapılan her akademik çalışmanın ilgili alan yazına ve uygulama alanlarına önemli bilgiler sağlayarak rehberlik etmesi gerekir. Bunun içinde yapılan araştırmaların incelenmesi, eksik ya da geliştirilmesi gereken yönlerinin belirlenerek, bu doğrultuda araştırmaların yapılması bilime katkı sağlayacaktır. Aksi halde yapılan araştırmalar, birbirinin tekrarı, bilime katkı sağlamayan, yapılmış olmaktan öteye geçmeyen araştırmalar olarak kalacaktır” (Aydın, 2018:2).

Bu araştırmada örgütlerde performans yönetimine ilişkin yapılan Türkiye’deki lisansüstü tez ve akademik makaleler incelenmektedir. Bunun sonucunda; performans yönetimine yönelik yapılan araştırmaların mevcut durumu ortaya konularak, bu çalışmaların geliştirilmesine yönelik alanyazına ve uygulama alanına katkı sağlanılabileceği düşünülmektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de örgütlerde performans yönetimine ilişkin üzerine 2001–2018 yılları arasında yapılmış olan lisansüstü tezleri ve makaleleri incelemektir.

1.3. ALT PROBLEMLER

1. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tez ve makale çalışmalarının “sayılarına” göre dağılımları nasıldır?
2. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan “çalışmaların” yıllara göre dağılımları nasıldır?
3. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin “üniversitelere” göre dağılımları nasıldır?
4. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin “enstitülere” göre dağılımları nasıldır?
5. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin “anabilim dallarına” göre dağılımları nasıldır?
6. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin “türlerine göre (doktora, yüksek lisans)” dağılımları nasıldır?
7. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin “yayın erişim” durumlarına göre dağılımları nasıldır?
8. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin “danışman unvan” durumlarına göre dağılımları nasıldır?
9. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında öğretim liderliğine yönelik yapılan çalışmaların “evren ve örneklemlerine” göre dağılımları nasıldır?
10. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların “örnekleme tekniklerine” göre dağılımları nasıldır?
11. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların “örnekleme büyüklüklerine” göre dağılımları nasıldır?
12. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların “veri toplama” yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?

13. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmalarda “kullanılan ölçeklere” göre dağılımları nasıldır?
14. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların “güvenirlilik çalışmalarına” göre dağılımları nasıldır?
15. Türkiye’de 2001–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların “geçerlik çalışmalarına” göre dağılımları nasıldır?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Türkiye’de son yıllarda örgütlerde performans yönetimi üzerine yapılan araştırmalarda bir yoğunlaşma gözlenmektedir. Örgütlerin etkililiğinin artırılması açısından performans yönetimi önem arz etmekte olup, performans yönetiminin örgütlerde doğru ve etkili bir şekilde hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Bu araştırmada örgütlerde performans yönetimi üzerine üniversitelerde lisansüstü düzeyde yapılan tezler ve ilgili makalelerin incelemesi yapılarak, örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılmış araştırmaların varolan durumları ortaya konulmaktadır. Böylelikle yapılan araştırmalarda eksik ve geliştirilmesi gereken yönlerin belirlenmesi sonucunda yapılacak uygulamalar ile örgütlerin etkililiğine katkı sağlanılacağı düşünülmektedir.

2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle performans kavramının tanımından söz edilmektedir. Örgütsel performansla ilgili olarak öncelikle kavramın tanımlanması, unsurları ve yönetimi konuları ele alınmaktadır. Performans yönetiminin amaçları ve yönetim sürecine değinildikten sonra, son olarak performans yönetimine yönelik yapılan çalışmalara yer verilmektedir.

2.1. PERFORMANSIN TANIMLANMASI

Konuyla ilgili alanyazın incelendiğinde, örgüt ve ilgili disiplinlerde birçok çalışma yapıldığı, ancak sınırları ve içeriğinin tam olarak belirlenemediği görülmektedir. Bunun nedeni, birçok disiplin tarafından ele alınan kavramın çok boyutlu olması ve etkilendiği birçok faktör olmasıdır. Ele alınan sürece göre farklı anlamlar yüklenebildiğinden, kavramla ilgili tanımlamalar bireysel ve örgütsel temelli olabildiği gibi makine, çıktı ve süreç gibi çeşitli alanlarda da olabilmektedir.

Performans kelimesi Türkçe'ye, Fransızca "performance" kelimesinden girmiştir. Batı kökenli kelime grubunda yer alır (Uysal, 2015: 33). Performans kelimesinin Türkçe sözlük karşılığı olan başarıım "herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü; kişinin yapabileceği en iyi derece; herhangi bir eseri, işi ortaya koyarken gösterilen başarı anlamına gelmektedir" (<http://www.tdk.gov.tr>).

En genel tanımıyla performans; bireye verilen görev çerçevesinde ve istenen ölçütler kapsamında, işin yerine getirilmesi ve ulaşılmak istenen amaç doğrultusunda ortaya konan mal, hizmet ve düşüncenin tümüdür (Helvacı, 2002: 156).

Başka bir tanıma göre performans, bir işi en etkin ve verimli şekilde yerine getirmek anlamına gelmektedir (Saruhan ve Yıldız 2012: 234). Bununla birlikte, performans, bir bireyin yanı sıra bir grubun ya da örgütün, belirli bir zaman dilimi içinde istenen işle ilgili olarak gerekli adımları nasıl atabileceğinin niteliksel ve niceliksel bir açıklamasıdır (Mayatürk, 2011: 75). Buna göre örgütsel davranış açısından performans, örgütsel hedefler doğrultusunda yapılan eylemlerin sonunda elde edilen ürünlerin tümü olarak tanımlanabilir (Helvacı, 2002: 156).

Performans kavramı, öncelikle doğru karar vermeyi ve doğru amaç belirleyerek hedefe ulaşmayı içermektedir. Bunun için etkili bir karar verme mekanizmasına ve hareket planının oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Performans, sadece doğru karar vermekle olumlu sonuçların yaratılamadığı; plan, amaç, hedef gibi bütün işlevlerde dikkat edilmesinin gerektiği bir kavramdır (Ateş vd, 2007: 2-3).

2.2. PERFORMANS ÇEŞİTLERİ

Performans yönetimi süreci boyunca performansı 3 boyutta ele almak mümkündür (Bilgin, 2004: 125);

- Bireysel Performans
- Takım Performansı
- Örgütsel Performans

Bireysel performans, takım performansını büyük ölçüde belirlerken; örgütün performansını da takım performansı önemli ölçüde belirlemektedir. Her biri birbiriyle etkileşim halinde olan etkileşime giren performans türlerine aşağıda yer verilmiştir.

2.2.1. Bireysel Performans

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için yararlandıkları kaynaklardan en önemlisi ve en zor sağlanana insan kaynağıdır. Para, malzeme, zaman, mekan gibi kaynaklar teknolojik gelişmelerle birlikte değişim gösterirken, insan kaynağında böyle bir değişim özelliği bulunmamaktadır. Bununla birlikte; günümüzde teknolojik gelişmeler, insan kaynağının verimliliğinin artırılmasında etkili olmakta ancak teknoloji tamamen insan kaynağının yerine geçememektedir. Nitekim, teknolojinin gelişmesi de insanın verimliliği ve üretkenliğiyle sağlanmaktadır. Bu durum, gelecekte daha da nitelikli insan kaynağına ihtiyaç olacağını göstermekte ve kurumlar açısından insanın en önemli kaynak olabileceğine işaret etmektedir (Tortop vd, 2007: 10-15).

Örgütlerin oluşumundaki en temel unsur insan kaynağı yani bireydir. Bireyin belirli bir zaman içindeki çalışması sonucunda elde ettiği çıktı bireyin performansını oluşturur (Akbal, 2010: 15). Başka bir deyişle, çalışanın işi için belirlenen amaçlara ulaşma derecesiyle ilgilenen performans türüdür (Özkaya, 2013: 20).

İnsan kaynağının bir işi yerine getirmede gösterdiği başarı bireysel performansı ile ifade etmektedir. Dikkat edilmesi gereken nokta, bireysel hedeflerin kurumsal hedeflerle uyumlu olmasıdır. Bunun ölçümü de belirli aralıklarla önceden planlanan bireysel performans kriterleri çerçevesinde yapılmaktadır. Yapılan performans ölçümü sonucunda başarılı görülen bireyin ödüllendirilmesi, insan kaynağının daha verimli ve üretken olması için önemli bir kriterdir (Ateş ve Köseoğlu, 2011: 22).

Bireysel performans her ne kadar çalışanla birebir ilgili gözükse de yönetim yapısı, liderlik tarzı, örgüt iklimi gibi unsurlarla da yakından ilişkilidir (Özmutaf, 2007: 44). Bireysel performans, çalışanın görevini başarıyla tamamlaması, yüksek performans göstermesi, yaşattığı gurur sayesinde çalışan için bir motivasyon kaynağı oluşturur. Bunun yanı sıra hedeflerin tutturulamaması da ayrıca verimsizlik ve memnuniyetsizliğin kapısını açar (Özkaya, 2013: 22).

Bir çalışanın çalıştığı kurumda birtakım görev ve sorumluluklar üstlenmektedir. Bu görev ve sorumluluklarını yerine getirmesindeki sonuç, onun iş performansını oluşturmaktadır. Buradaki performans kişinin özelliklerine, zihinsel yeteneklerine, inanç ve değerlerine göre bir sonuç doğurmaktadır. Bireysel performansta dikkat edilmesi gereken konu; bireylerin amaçları ile kurumun amaçlarının iyi anlaşılması ve bu iki amaç arasındaki bağlantının sağlam kurulmasıdır. Bu nedenle, bireysel performansı oluşturan üç ana unsura dikkat çekilmektedir. Bunlar, Odaklanma, Yetkinlik ve Adanma'dır. Odaklanma, ne yapacağımı biliyorum; yetkinlik, onu yapacak beceriye sahibim; adanma ise; onu yapacak motivasyona sahibim anlamlarına gelmektedir. Yüksek bireysel performans için bu üç unsur birlikte olmak zorundadır. Diğer taraftan çalışanlar, kendilerinden neler beklendiğini bilmeli, kurumun standartlarına hakim olmalı, yöneticiler tarafından kurumun vizyon ve amaçları kendilerine açıklanmalı ve içinde bulunulan kurumun hangi düzeyinde ne için bulunduğu iyi açıklanmalıdır. Bütün bunlar bireyin, etkili iş ilişkileri kurmasında, bilgi ve becerilerin geliştirilmesinde, eylemler ve kararlar yoluyla başarıya ulaşmada, ne yaptıklarını gerçekleştirmede, ne yaptıklarını görmede ve örgüt içinde aktif olarak değer yaratmada etkilidir (Barutçugil, 2002: 39-48).

Ayrıca bireysel performans, kurum açısından girdi olma niteliği taşır. Bireysel performans değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan veriler, insan kaynakları

planlaması, stratejik yönetim, terfi gibi alanlarda kullanılır. Bu veriler ışığında örgüt hedeflerine ne derecede ulaşıldığı tespit edilir (Şeneldir, 2010).

2.2.2. Takım Performansı

Takım, farklı beklentilere, farklı altyapılara ve uzmanlığa sahip birden fazla insan kaynağının belirli bir hedefe ulaşmak için aynı birimde bir araya gelmesiyle oluşan bir organizasyondur. Takım performansı, farklı amaçlar için bir araya gelen bireylerden ziyade takımı oluşturan bireylerin aksine, takım performansının yönetimini ifade etmektedir (Akt. Bilgin, 2008: 68).

İşletmeler çalışanların yeteneklerinden etkin ve verimli şekilde faydalanmak için çalışanlarından bir takım oluşturur. Takımlar çevreye kolay uyum sağlamaları, planlara göre yerleşebilmeleri, konular üzerine kolay odaklanabilmeleri sebebiyle örgütlerde oldukça fazla tercih edilirler (Topaloğlu ve Aydın, 2005: 94). Takım performans yönetimi doğrudan 3 faktörle ilgilidir:

- Takımın kurulmasını gerektiren proje hedeflerinin öngördüğü teknik başarının varlığı.
- Projenin beklenen sürede bitip bitmediği.
- Projenin bütçesini aşp aşmadığı.

Bu maddelere verilen yanıtlar sonucunda ilgili takımın performans sonuçlarına ulaşılır (Dengiz, 2000: 124). Birbiriyle uyumlu elemanların oluşturduğu takım çalışması verim ve kazancı beraberinde getirir. Başarılı bir takım liderinin varlığı ve grup dinamiğinin arttırılması takım performansının yükseltilmesinde önemli rol oynar. Ayrıca takım çalışmaları, koordineli çabalarla pozitif bir sinerji yaratarak çalışanın bireysel girdileri üzerine de çaba harcamasına zemin hazırlar. Bu sayede takım performansının maksimum seviyeye ulaşması kolaylaşır (Özler ve Koparan, 2006: 6).

Öztürk (2009: 67-68)'e göre; takım performansının uygulandığı kurum, kuruluş veya projede, hem takımın genel başarısına hem de takım başarısındaki bireysel katkılar önemlidir.

Sadece bireysel performans veya takım performansına dayalı çalışma yapılmamalı, aksine her ikisi de birlikte görülmeli ve değerlendirilmelidir. Bir ekibin örgüte veya projeye katkısı ekip üyelerinin işbirlikçi yaratıcılığına, bilgisine ve deneyimine bağlı olduğundan, ekip üyeleri belirli kurallara uygun olarak birlikte çalışarak bunu başarmalıdır. Buna ek olarak, başarılı bir takım çalışması için, tüm hedefler üyeler tarafından açıkça tanımlanmalı ve benimsenmelidir.

2.2.3. Örgütsel Performans

Performansın üçüncü türü olan örgütsel performans, bireysel ve takım performansını içine alan bir sistemdir. Bir örgütün önceden belirlediği hedefleri doğrultusunda yürüttüğü faaliyetlerle elde ettiği başarı ya da başarısızlık bu kurumun performansını ortaya koymaktadır (Ateş ve Köseoğlu, 2011: 23).

Örgütsel performans belirli bir dönem sonunda, o kurumun amacını gerçekleştirme başarısını tanımlayan göstergedir. Örgütsel performansta insan kaynakları, örgütün stratejisi, pazarlama, üretim hatta tedarikçiler bile önemli etkindir (Cihangir, 2014: 39). Ayrıca örgütsel performans, performansın en genel çeşidi olarak tanımlanabilir. Çünkü örgütsel performans, ekonomik ve insani boyutun tümünü içine alan performans bütünüdür (Özkaya, 2013: 21).

Örgütsel performans, örgütün stratejik planlama yaparak önceliklerini belirlediği ve bunları üst yönetimden alt bölümlere yayarak hedeflenen sonuçlara ulaşması sürecidir. Aynı zamanda örgütsel performans, kurumun hesap verebilirliğinin ve saydamlığının sağlanmasında, verimlilik ilkelerinin yönetimde etkili olmasında en uygun araçtır. Örgütsel performansın ölçümünde kullanılan bazı ölçütler; kalite, maliyet, zaman, işgücü, güvenilirlik ve hizmettir (Bilgin, 2008: 67).

Başka bir deyişle örgütsel performans, örgütün planlardan iş sonuçlarına harcadığı tüm süreçleri kapsayan ve bunları teknolojik altyapı ile ilişkilendiren performans türü olarak tanımlanır (KalDer 2006, akt. Cihangir, 2014: 40).

Performans türleri yenilikçi ve girişimciliği barındıran bütünleştirici unsurlardır. Genellikle kendi alanlarında ayrıntılı olarak hedefler belirleyerek örgütün performansında buluşurlar. Tüm kuruluşlar, kurumlar veya projeler varlıkları ve başarıları hakkında iki temel soruyu cevaplandırmaktadır. İlk olarak, belirlenen hedeflerle elde edilmesi gereken sonuçlar nelerdir? İkincisi, belirtilen hedeflere ulaşmak için takip edilmesi gereken süreçler nelerdir? Bu iki soruyu cevapladıktan sonra, kurum, proje veya örgüt yöneticisi, yüksek performans beklentilerini karşılamak ve etkili iletişim ile ortak hedefler oluşturabilecek ve performans yönetimini uygulayabilecek iç ve dış çevre koşullarının farkında olmalıdır (Öztürk, 2009: 12-13).

2.3. PERFORMANSIN UNSURLARI

Oldukça geniş bir boyuta sahip olan örgüt performansı, öncelikli olarak üç ana soruyu cevaplama beklenen bir kavramdır (Akal, 2000: 13-15). Bu sorulardan ilki, “biz neredeyiz”dir. Bu sorunun sorulma amacı; örgütün içinde bulunduğu durumun, sahip olduğu kaynaklar ve örgüt düzeni içinde incelenmesi suretiyle performans değerlendirmesi yapmaktır. Bu soruya doğru ve rasyonel cevaplar alabilmek için en başta örgütün hedefinin belirli, yani “amacımız nedir” sorusunun cevaplanmış olması gerekmektedir. Bu soruların yanıtlarının alınmasını takiben, yapılan işte hangi neticeler elde edildiği, yararlı çıktı olarak kabul edilen bu neticelerin edinilmesi sürecinde eldeki kaynakların ne derece verimli kullanıldığı gibi hususlara ilişkin durum değerlendirmesi yapılabilir. Sorulara verilen yanıtlar, örgütün elde etmiş bulunduğu sonuçların temel örgüt hedefine ne derecede katkı sağladığını da gösterebilmektedir. Örgütün mevcut şartlardaki potansiyel gücünün değerlendirilmesini amaçlayan diğer soru ise “daha ne kadar iyi olabilirdik”tir. Bu soruda temel alınan esas nokta örgütün gücü ile ne elde edilebileceği ve ne elde etmiş olduğudur. Bu soru doğrultusunda pazar ve kurulu teknoloji sınırlamaları benzeri faktörlerin mevcudiyeti dikkate alınmak suretiyle örgütün sahip olduğu yeteneklerin kısa ve orta dönemde kullanabilme imkânları araştırılmaktadır. Alınacak yanıtlarda hedef, mevcut üretim yöntemleriyle birlikte ürünleri geliştirmek ile örgütlenmeyi iyileştirmek adına yapılması gerekenlere ve performans geliştirme imkânlarına dikkat çekebilmektir. Son olarak, “nerede olmalıyız” sorusu ise örgütün uzun vadeli potansiyelinin belirlenebilmesi için önem taşımaktadır. İşin ve amacın tam olarak

belirlenmesine yardımcı olacak ek sorularla birlikte diğer soruların yanıtları, örgütün gerçek hedeflerine ulaşp- ulaşamayacağını ve eğer ulaşabilecekse bunu hangi ölçüde gerçekleştirebileceğinin ölçüsü olacaktır (Luecke, 2008: 431).

Performans boyutları, denetlenen özelliğın, doğruluk, uygunluk, verimlilik, etkinlik ve tutumluğunu ölçmeye yarayan ölçütlerdir. Bu boyutların temel olan norm, kıstas ya da kuralı ölçebilmesi için bazı özellikler taşıması gerekmektedir. Bu özellikler, amaçlarla doğrudan ilgili olması, bazı değerlendirmeler için birden fazla boyut kullanılması, gerçekçi olması, ölçümü hedeflenen birimin niteliklerine uygun olması ve olabildiğince somut veriler üretmesi olarak sıralanmaktadır (Özer, 1997: 98-99).

Performans ölçümünde kullanılan ölçütler, performansın unsurları olarak tanımlanır. Bu unsurları 7 başlık altında toplanabilir (Aktan, 2003: 64).

- Karlılık
- Kalite (Müşteri Memnuniyeti)
- Çalışan Memnuniyeti
- Motivasyon
- Etkinlik
- Verimlilik
- Yenilik

Cokins (2004) tarafından klasik modelde önerildiği gibi yedi boyut olarak ele alınmaktadır. Cokins, bu boyutlara kendi yorumunu da katarak müşteri ve çalışan memnuniyetini eklemiş, etkinlik ve etkililik boyutlarını maliyet unsuru altında incelemiştir. Bu haliyle performansın yedi boyutu, kalite, müşteri memnuniyeti, maliyet, verimlilik, yenilik, çalışan memnuniyeti ve kârlılık şeklinde sıralanmaktadır (Cokins, 2004: 29).

2.3.1. Kârlılık

İşletme performansının ilk akla gelen boyutlarından biri de kârlılık ya da bütçeye uygunluktur. Kârlılık, ürünü maliyete oranıdır (Özkaya, 2013:7). Yatırımcının belirsizlik riskini karşılayan bir ödül olarak sermaye payının karşılığı olarak bilinen

kârlılık, gelirler ve giderler arasındaki olumlu farktır (Soteriou ve Zenios, 1999: 1227). Başka bir ifadeyle kâr ve kârlılık toplam gelir ve giderler arasında kurulan sonuçtur. Karın uzun dönemde örgüt için performans göstergesi olmadığı düşünülse de, kârlılık kısa dönemli bir performans göstergesidir (Kakan, 2010:14). Kârlılığın, en kolay ölçülen performans boyutu olduğu düşünülür. Kâr amaçlı örgütlerin karlılığı ne kadar yüksekse performansı o kadar yüksek, kârlılığı ne kadar düşükse performansının o kadar düşük olduğu vurgulanır (Akbal, 2010: 18).

2.3.2. Kalite (Müşteri Memnuniyeti)

Performansın bir başka unsuru ise kalitedir. Kalite boyutu, insan, sistem, donanım, mal ve hizmet kalitesini de içeren kullanıma, beklentiye ve gereksinime uygunluktur (Lynn vd., 1983: 26). Kalite, müşterinin gereksinimlerine göre üretim veya hizmet anlayışına hakim olan performans kriteridir (Özkaya, 2013: 6). Başka bir deyişle, kalite, ürünün veya hizmetin belirtilen ihtiyaçları karşılama yeteneğine dayanan özelliklerin toplamıdır (Küçük, 2013: 69).

Diğer bir deyişle, hizmet veya ürünün müşterinin beklentisine kıyasla bulunduğu konumdur. Bu nedenle, örgütler için kalitenin referans alınacak noktasının ve başlıca belirleyicisinin müşteri olduğu söylenebilir (Şişman ve Turan, 2002: 42). Kalite, örgütün hazırolan kaynaklarının etkin kullanımını sağlar, sunulan ürün ve hizmetlerin kullanımına uyum sağlar, müşteri gereksinimlerine göre üretim ve hizmet anlayışına hakim olur ve böylece örgütlerin kamu sorumluluklarını olumlu bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlar (Akal, 2005: 49). Kalite, müşterilerin taleplerini, ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamayı ve bunların ötesine geçmeyi kapsayan kavram öncelikle örgütün müşterilerini tanıması ve ardından pazar bölümlendirmesi yaparak müşteriye özel hizmet sunulmasının temelini oluşturmaktadır (Özgüven, 2008: 657).

Kalite, yönetimin tüm aşamalarında geçerli olan bir performans unsurudur. Dolayısıyla, kalitenin göz ardı edilerek sadece maliyetlerin ya da verimliliklerin değerlendirilmesi sağlıklı değildir. Kalite yönetiminin başarıya ulaşması için planlı ve kararlı olmak kadar, inançlı ve sabırlı olmak da gerekmektedir. Üst yönetimin desteği ve katkısı olmadan başarıya ulaşmak olanaklı olmayacağından, öncelikle onların desteği sağlanmalıdır. Daha sonra ise sistematik bir plan çerçevesinde kurumdaki

herkese bu bilinç benimsetilmelidir. Kalite, bir performans artırma stratejisidir. Kaliteli, verimli, etkin ve tutumlu hizmet, performansı artırmada birincil tekniklerdir. Bir kurumdaki ürün ve hizmetin, insan kaynaklarının sürekli geliştirilmesi yolu ile performansının iyileştirilmesi yöntemidir (Kubalı, 1999: 176).

2.3.3.Çalışan Memnuniyeti (İş Doyumu)

Çalışan memnuniyeti, performansın parasal olmayan ölçütüdür. İşgücü devir oranı, işe devamsızlık, geç kalma, performansın göstergeleridir (Özkaya, 2013: 8). İç müşteri olarak da bilinen çalışanların memnuniyeti de örgüt performansı göstergelerinden biridir. Çalışanın örgüt hakkında sahip olduğu duygu, düşünce ve inançların tümü olarak değerlendirilen kavram örgüt üzerindeki doğrudan etkisinden dolayı performans üzerinde oldukça belirleyicidir (Çelik, 2010: 25). İş yerindeki durum bireyin beklentilerinin altında ise çalışan tatmin olmamakta bu durum işe devamsızlık, iş gücü devir oranının artması şeklinde kendisini göstererek bireysel ve örgütsel performansı düşürmektedir (Akbal, 2010: 12).

Bireyin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları temelinde yatan bu geniş kavram, iş seçimi, işin kendisi, yer, tür, gerekli bilgi seviyesi, amaç, fiziksel koşullar, ücret, çalışanlar arası ilişkiler ve güvenlik gibi çevresel faktörlerden de etkilenir (Çelik, 2010: 25). Bu nedenle yöneticilere çalışanın memnuniyet seviyesini yükseltmek için genellikle ekonomik koşullar yanında psikolojik koşullara ve sosyal ihtiyaçlara da yönelmesi önerilmektedir (Doğan ve Sarıoğlu, 2008: 40).

2.3.4.Motivasyon

Örgütler, kendi hedeflerine ulaşmak amacıyla, çalışanların ihtiyaçlarını göz önüne almak zorunda ve örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışanlarını motive etmekle sorumludurlar (Güney, 2000: 177). Çalışanların motivasyonun artması, performansı da yükseltir. Yeteneğin gelişimi uzun vadede gerçekleşirken, motivasyonun artırılması kısa vadede çalışanın iş performansının artmasına imkan sağlar (Eroğlu, 2000: 255).

2.3.5. Etkinlik

Etkinlik, örgütlerin çalışmaları sonucunda hedeflere ulaşma derecesini gösteren performans boyutudur (Horngren 2000 akt. Yükçü ve Atağan 2009: 2). Ekonomik verimlilik, en az çaba ya da en az maliyetle, en fazla sonuç elde etme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Etkinlik, örgütler tarafından yürütülen faaliyetler sonucunda belirlenen bu hedeflere ulaşma düzeyini belirleyen ve genel performansı örgütsel düzeyde yansıtan en önemli performans boyutudur (Akal, 2005: 3). Yüksek performanslı şirketler, doğru işleri doğru şekilde yapan şirketler olarak tanımlanır. Diğer bir deyişle müşteri beklentilerini daha yüksek kalite ve düşük maliyetle üreten firmalardır (Elitaş ve Ağca, 2006: 346).

Falay'a (1997: 20-21) göre etkinlik; belirli amaçlara ya da çalışmalara en az maliyetle varmak demektir. Aynı zamanda etkinliği, genel ya da özel bir amaca ulaşma derecesi olarak tanımlar ve birkaç iyi eğitilmiş işçinin, birçok kötü eğitilmiş işçiden daha etkili bir programı yansıtabileceğini iddia eder. Bu nedenle, çıktılarının parayla ölçülemediği durumlarda etkinlik kavramının kullanılabilmesine ve etkinliğin aynı amacı en az maliyetle üretmesinde temel yol gösterici olduğuna dikkat çekmektedir.

2.3.6. Verimlilik

Verimlilik, bir hizmet ya da üretim sürecinin belirli bir zaman diliminde üretilmiş hizmet ve ürünler ile (çıktı) bu üretimin gerçekleştirilmesinde yararlanılan üretim kaynakları (girdi) arasındaki orandır (Şimşek, 2001: 164). Verimlilik, kaynakların en iyi biçimde kullanılmasını temel alır (Yükçü ve Atağan, 2009: 4). Verimlilik çoğu örgütte kullanılma kolaylığı nedeniyle en çok tercih edilen performans ölçütüdür (Akdeniz ve Durmaz, 1998: 87).

Bu performans boyutu kapsamında örgütlerin hedefi, mümkün olduğunca az girdi ile en fazla çıktıyı sağlamaktır. Bu nedenle, üretim sürecindeki tüm aşamalar için girdi-çıkıtı ilişkilerinin değerlendirilmesi ve hem girdi hem de çıktı boyutunda pozitif gelişim ve değişimlerin sağlanması gerekmektedir (Öztürk, 1993: 21).

İşletme performansının odak noktası olan verimlilik, örgütün yönlendirilip yönetilmesi için yaşamsal öneme sahiptir. Verimliliği hedef olarak belirlememiş bir

örgütün uzun vadede başarılı olması mümkün değildir. Yöneticiler, çalışanlar ve hatta ulusal çıkarlar dikkate alındığında, verimlilik artışının ve genel anlamıyla verimlilik boyutunun arz ettiği önem daha çok göze çarpmaktadır. Verimlilik artışı, örgüt adına daha düşük maliyetle daha yüksek kaliteyi ve dolayısıyla da üretim, gelir ve kârı sağlayabilir. Buna karşılık, verim artışının adı geçen diğer tüm alanlarda daima iyi sonuçlar getireceğinin garantisinin olmadığı da unutulmamalıdır (Kenger, 2001: 30)

Örgütlerde yönetim, planlama süreçleri, çalışanların organizasyonu, motivasyonu, işçilerin eğitimi, koordinasyon, denetim faaliyetleri, işin uzmanlığı ve bölünmesi, zaman kayıplarının önlenmesi ve çalışma ortamının fiziksel koşulları gibi faktörlerin örgütlerin yönetim sürecinde verimliliğin sağlanmasında yer aldığı görülmektedir (Özer, 2009: 6).

Örgütler, iş akışını ve kaynaklarını yönetilebildiği ölçüde verimli olabilmektedir. Bu yüzden, verimlilik için kaynakların ve iş akışının olabildiğince iyi kontrol edilmesi büyük önem taşımaktadır. Verimlilik; işe ilişkin performans standartlarının belirlenmesi, işletim ve yönetim sistemlerinin tasarlanması, iş yığılmalarının önüne geçilebilmesi ve makinelerin tam kapasiteyle çalışabilmesi için elzemdir. Daha ziyade çıktı yönlü olarak denetlenen verimlilik için sorulan esas soru, belirli bir girdi kaynağından daha yüksek çıktının elde edilip edilemeyeceğidir (Ekinci, 2002: 138).

Tüm örgütler, ellerinde bulunan örgütsel kaynaklardan mümkün olduğunca etkin bir şekilde yararlanmayı ve böylece örgütün verimliliğini artırmayı hedeflemektedir. Örgütsel kaynakların verimli bir şekilde kullanılması da bu kaynakların performansı ile ilişkilidir. Örgütün mevcut kaynaklarının performansı, kuruluşun geleceğe ilişkin kararlarından doğrudan etkilenir (Erdem, 2016: 8).

Verimlilik standartları kurumlar arası ve kurum içi karşılaştırma, geçmiş verilerle ve hedeflerle karşılaştırma yöntemleriyle sağlanmakta olup, ölçümlerin yapılabilmesi için belirli standartların oluşturulması gerekmektedir. Her biri farklı özelliklere sahip olan verimlilik standartları kurum, daire, başkanlık, proje ve faaliyetler için farklılık göstermektedir. Hazır standartların bulunmadığı durumlarda, denetçinin üzerinde görüş birliği sağlanmış standartları belirlemesi için kurum ve

uzmanlarla birlikte çalışması gerekmektedir. Hazır standartların yokluğunda, denetçi mutabık kalınan standartları belirlemek için kurum ve uzmanlarla çalışmalıdır. Böylece, giriş ve çıkışlar arasında ilişkiler kurarak, verimlilik kriterleri geliştirilmiştir, bu kriterler çeşitli testlerden geçti ve genel kabul görmüş standartlar haline gelmektedir. Hazır standartların bulunması durumunda, denetçi bunların geçerli olup olmadığını inceleyerek verimlilik ölçümü yapar (Köse, 2007: 79-80).

2.3.7. Yenilik

İşletme performansının diğer boyutu yeniliktir. Yenilik, yeni bir fikri ürün ya da hizmete, yeni ya da gelişmiş dağıtım yöntemine veya toplumsal hizmete dönüştürecek ticarileşme sürecidir (Acar ve Günsel, 2010: 405). Örgütteki yeni buluşlar ve yeni ürünlerde yapılan değişiklikler temel alınarak örgütteki yenilik ve yaratıcılığın ne ölçüde olduğu ölçülebilir (Aktan, 2003: 65).

Genel bir tanımlamaya göre ise yenilik kaynaklarda, pazarda ve müşterilerde sağlanan gelişmelerdir. Teknolojik ilerleme sağlamak, yeni ürün, süreç ve yöntemler geliştirmek ve yeni girişimler yapmak bu tanımlamayla birlikte sunulan yenilik kapsamındadır. Bu açıdan yenilik, örgütlerin büyüme ve gelişmesinde önemli bir etkiye sahip olan bir kaynaktır (Dönmez ve Çevik, 2010: 191).

Yeniliği savunan hükümetler, yaratıcılığı, yeni fikirleri, değişimi, takım faaliyetlerini, uygulamaların bağımsızlığını ve verilecek eğitimin gelişimini destekleyen besleyici bir ortam yaratmalıdır. Uygulanan yeniliklerin sayısı, değiştirilmiş veya terk edilmiş yöntemlerin sayısı, örgüt imajı, örgütün aldığı ödüller ve benzer durumlarda geliştirilen göstergeler, yenilik boyutunda örgütün elde edilen performansı ölçmek mümkün olabilmektedir (Akal, 2005: 56-58).

2.4. PERFORMANS YÖNETİMİ

2.4.1. Performans Yönetimi Tanımı ve Önemi

Performans yönetimine ilişkin literatürde açıklanan farklı kavramlar bulunmaktadır. Bireysel etkinliği ve verimliliği artırma amacını taşıyan, bireyi odak noktasına alıp öne çıkan özellikleriyle bireyin performansını geliştirmeyi amaçlayan

yönetim anlayışına bireysel performans yönetimi denilmektedir. Bireysel performans yönetiminde çalışanın başarısını planlı olarak “notlamak” yerine, çalışanın performansını geliştirerek örgütsel gelişimi sağlamak hedeflenmektedir. Bir ekibi oluşturan bireylerin performansının ayrı ayrı değerlendirilmesinden ziyade ekibin performansının bir bütün olarak yönetilmesi, ekip performans yönetimini oluşturmaktadır. Ekibin performans yönetiminde, bir hedef çerçevesinde bir araya gelen ve o hedefi belirlenen süre ve bütçe ile gerçekleştirilmesini gösteren öğeler olmaktadır. Örgütün verimliliğini ve etkililiğini arttırmayı hedefleyen, örgüt önceliklerini belirleyip bu öncelikleri en üst seviyeden en alt seviyeye tüm birime dağıtılması süreci örgütsel performans yönetimini oluşturmaktadır (Uysal, 2015: 32-39).

Performans yönetim sistemi, örgütte kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesini ve yönetimde bu hedeflere göre geliştirilen stratejilerin kullanımını ve ilk olarak 1955’te Peter Drucker tarafından belirlenen hedefleri içeren yönetim ilkesine dayanmaktadır. Birbirleriyle uyumlu farklı hedeflerin bir kombinasyonundan oluşan örgütün ana hedefi, diğer alt hedefler tarafından desteklenmektedir.

Örgütün faaliyetlerinin objektif değerlendirilmesi için ölçülebilir hedefler gereklidir. Ölçülebilir hedeflere dayalı bir performans yönetim sistemi geçerli ve güvenilir bilgi sağlar. stratejisi doğrultusunda iş süreçleri ölçülerek tasarlanmakta, geliştirilmekte ve çalışanların performansı da bu strateji ve süreçleri geliştirecek şekilde ölçülüp değerlendirilmektedir. Örgütün stratejisi doğrultusunda iş süreçleri tasarlanır, geliştirilir ve çalışanların performansı ölçülür ve bu strateji ve süreçleri geliştirmek için değerlendirilir (Coşkun, 2007: 6).

Performans yönetimi, örgütlerdeki tüm çalışanların performansını sürekli iyileştirmeyi amaçlayan ortak hedefleri birleştirmeyi ve bu hedeflere ulaşmak için gereken planlama-ölçüm-oryantasyon-kontrol işlevini yönetimin diğer işlevleriyle eşgüdümlü olarak gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yönetim biçimidir. Yönetim, performans ölçümünü ve düzenli değerlendirmeleri iyileştirmeyi amaçlayan performans odaklı gelişimin bu yeni paradigmasının temelidir (Kubalı, 1999: 36; akt, Özer, 2013: 39).

Bu bağlamda, performans yönetim sisteminin amacı, kuruluşun hedeflerini vizyonu doğrultusunda belirlemek ve çalışanların yardımıyla bu hedeflere ulaşmak ve çalışanların katkılarını değerlendirerek çalışanları motive eden bir çalışma ortamı yaratarak çalışanların kişisel gelişimini desteklemektir. Performans yönetim sistemi, çalışanların amaçlarının örgütün amaçları doğrultusunda olmasını sağlayan bir hedef belirleme sistemidir ve ayrıca işin doğru yapılmasını sağlayan bir kontrol sistemidir (Özer, 2008: 7-8).

Performans yönetimi, çalışanlar açısından bakıldığında, çalışanlara kendilerinden istenenlerin ne olduğu, hedeflerde istenen noktalara ulaşmak için neler yapılması gerektiği, yöneticiyle ilişkisi, kariyer planlamasını ve çalışanların eksik oldukları alanlarda alacakları eğitimi belirleyerek bireysel gelişimlerini sağlar (Helvacı, 2002: 156). Performans yönetimi örgütü istenen hedeflere yönlendirmek için örgütün mevcut ve geleceği ile ilgili verilerin toplanması ve karşılaştırılmasını, çalışanların eksik görülen ve geliştirilmesi gereken yönleri belirleyerek bunlarla ilgili planlamaları yapma görevini üstlenen bir yönetim sürecidir.

Örgütsel performans, insan ve ekonomik süreçlerden oluşur. Örgütün bu süreçleri birbirine eşit önem vererek istenilen hedeflere ulaşması mümkündür (Dişkaya, 2006: 36).

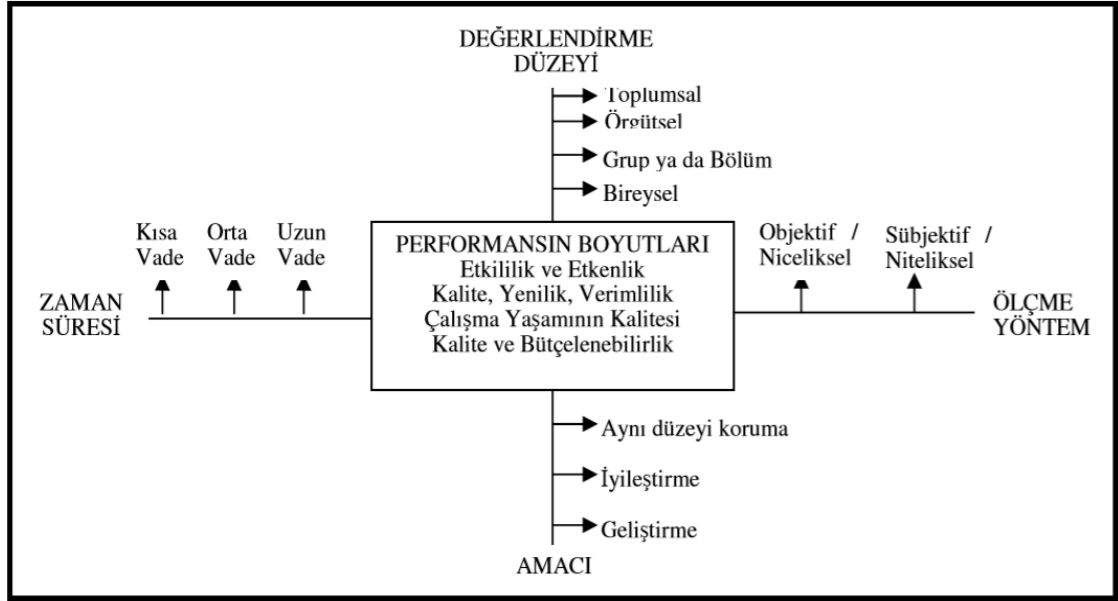
Performans yönetimi örgütün stratejik amaçlarının ve hedeflerinin belirlenmesiyle başlayan, bu hedeflerin ne kadarının gerçekleştiğini öğrenmemize yardımcı olan performans ölçümüyle ve ölçüm sonucunda ortaya çıkan verilerin raporlanmasıyla devam eden, bu sonuçların değerlendirilmesiyle beraber eksiklikleri gidermek amacıyla önlemlerin alınmasını sağlayan sürekli yönetim döngüsüdür (Karabeyli, 2006, akt. Yıldırım, 2011:7).

Barutçugil (2002: 123-126)'e göre performans yönetimi; bireyin, grubun ya da kurumun önceden belirlenen hedeflerine ulaşması için belirlenen stratejilerinin ve kaynaklarının kuruma geri dönüşümünün ölçülmesini sağlayan sistemler bütünüdür. Buradaki en önemli ve aktif kaynak, insan kaynağıdır. İnsan kaynağının kuruma geri dönüşümünün ölçülmek istenmesi performans yönetimini doğurmuştur. Performans yönetimi, bireylerin kendi potansiyellerinin farkına varmalarını sağlayarak motive

ederken; bireysel, takım ve kurumsal çalışmalarından daha iyi sonuç alabilmek için üzerinde anlaşmaya varılmış değerlendirmeler, ölçümler, standartlar, geri bildirim, ödüllendirme ve hatta cezalandırma aşamalarından oluşan bir yönetim sistemi imkânı sağlamaktadır.

Performans yönetim sistemi, yöneticiye örgütün potansiyelini belirlemek ve kısa ve orta vadede gerçekleştirmek için bir dizi etkili yöntem sunar. Bu sistem, kuruluşlara ileri düzeyde daha bağlı ve entegre olma fırsatı verir. Performans yönetim sistemi, yöneticilerin kuruluşun performansını kuruluşun gerçek potansiyeline karşı ölçmelerine olanak tanımaktadır. Aynı zamanda onlara kritik yönetim kararları verirken uzun ve kısa vadeli getiriler arasında bir karşılaştırma ve değerlendirme yapma fırsatı verir. Performans yönetim sistemi kuruluşun farklı birimleri arasında en iyi performans gösteren başarılı öğrenme için uygun bir ortam sağlar. Buna ek olarak, çalışanların iş sahipleri olarak hareket etmesini kolaylaştırır ve meslektaşlarının baskısı ile titiz performans kriterleri arasında istikrarlı bir ortam yaratır (Barutçugil, 2004: 35).

Tüm bunları ve işletmecilik alanındaki gelişmeleri dikkate alarak geliştirilen modern performans yönetimi yaklaşımları, örgüt kaynaklarının seçimi aşamasından başlayarak performans sonucunda elde edilen çıktılara kadar geniş bir ölçüm alanını kapsayan rasyonel veriler elde etmeyi ve bu verileri ölçülebilir hedeflerle kıyaslamayı amaç edinmektedir (Neely vd., 2005: 1230). Yapılan açıklamalarda görüldüğü gibi performans yönetimi farklı açılardan ele alınan bir kavramdır (Kayabaşı ve Özdemir, 2008: 198). Şekil 2’de tüm bu bakış açılarını birleştiren genel performans yönetimi yapısı gösterilmektedir.



Şekil 1. Örgüt Performans Yönetiminin Genel Yapısı

Kaynak: Aslantürk, 2009: 22.

Şekil 2’de görüldüğü gibi örgüt performans yönetimi genel yapısı bireyin, grubun ve bölümün performans ölçümünü içeren çoklu bir bakış açısı gerektirmektedir. Dış çevrenin etkisi altında olan örgütün gerçek performansını belirleyebilmek için müşteri ve diğer çıkar gruplarını da kapsayan toplum değerlendirmesini de dahil etmek gerekmektedir. Kısa, orta ve uzun vadelerde yapılan objektif ve sübjektif ölçümleri içeren performans değerlendirmelerinde mevcut düzeyi koruma, iyileştirme ve geliştirme olmak üzere üç hedef olmalıdır (Aslantürk, 2009: 21).

İçinde bulunulan dönem koşullarında işletmelerin birbirlerine karşı rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri adına insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanıyor olmaları gerekmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin etkin kullanılmasının çalışanların ve örgütlerin performanslarıyla ilişkisinin olması performansın sahip olduğu önem düzeyine direkt olarak etki etmekte ve yükseltmektedir (Yavan, 2012: 1).

İşgörenlerin ortaya koydukları performansın düzeyi, bireyin motivasyonu ile direkt olarak ilgilidir. Motive olmuş bireylerin motivasyonu düşük bireylere oranla daha iyi performans ortaya koyuyor olmaları, işgörenin çalışma isteğini, elde edeceği başarıları, dolayısıyla da örgütteki geleceğini belirleyecektir. Bu noktada performansın

bireylerin terfi etmesini, zam almasını beraberinde getirebildiği gibi, yaptırımlarla karşılaşma, işten ayrılma gibi sonuçlara neden olabileceği de söylenebilir (Tunçer, 2013: 91). O halde motivasyona bağlı olarak performansın örgütsel güveni ortaya çıkardığı söylenebilecektir. Bunun tersi durumunda ise güvenden söz edilmeyecektir.

Sonuçta dünya üzerinde yaşanan gelişmelere paralel olarak değişen iş koşulları, performansın sahip olduğu rolleri de etkilemiş ve insan kaynakları yönetiminin yaygınlaşması performansının önemini artmasını beraberinde getirmiştir. Rekabet koşullarının bu şekilde devam etmesi ile birlikte performansın sahip olduğu önemin de tıpkı şimdi olduğu gibi artarak devam etmesi beklenmektedir.

2.4.2. Performans Yönetiminin Amaçları

Performans ile ilgili verilen bilgiler ve bir önceki bölümde yapılan performans yönetimi tanımlarından hareketle, performans yönetiminin en temel amacının performans düzeyini olabildiğince yukarı seviyelere taşımak olduğu söylenebilecektir. Performans yönetiminin geniş kapsamlı bir kavram olması nedeniyle sahip olduğu amaçların sayısı artırılabilir. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu amaçlar incelenecektir.

Ortaya konan performanslar ile birlikte bireysel ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi söz konusu olmaktadır ve bu sayede başarının elde edileceği ifade edilebilir. Buna göre performans yönetiminin amaçları arasında başarı elde etmek ve bu başarıyı sürdürülebilir hale getirmek yer almaktadır denilebilir (Kılıç ve Erkan, 2006: 83). Burada ifade edilen başarının süreklilik kazanabilmesi adına işgörenlerin çabalarının yanında örgüt yöneticilerinin doğru yönlendirmelerine ihtiyaç duyulacaktır. Ayrıca başarıya ulaşılması adına örgütün fiziksel koşulların yeterli olması gerekmektedir. O halde örgüt koşullarının bireylerin daha iyi performanslar koymaları adına yeterli olmasını gerçekleştirmenin de performans yönetimi amaçları arasında yer aldığı söylenebilir.

Performans yönetiminde hedefler oldukça önemlidir. Çünkü bireyin ve örgütün hedeflerinin olması, bireyin daha motive olmasını, dolayısıyla da performansının artmasını beraberinde getirecektir. Buna göre performans yönetiminin amaçlarından

bir tanesinin bireysel ve örgütsel hedefler arasında uyum sağlamak olduğu sonucuna ulaşılabacaktır (Elitaş ve Ağca, 2008: 358).

Böylece hem çalışanları hem de örgütün hedeflerinin gerçekleşmesi daha kolay bir hal alacaktır. Bu amacın gerçekleşmesinde örgüt yöneticilerinin/liderlerinin örgüt içerisindeki bireyler ile olan iletişimlerinin düzeyi belirleyici olacaktır. O halde bu kişilerin çalışanları iyi tanımaları ve onlarla bu gerekliliğin bilinci ile iletişim kurmaları gerekecektir.

Performans yönetiminin amaçları aşağıdaki gibidir (Barutçugil, 2002; Çırak, 2004):

- Kurumsal amaçların açıkça tanımlanarak çalışanın hedeflerine dönüştürülmesi,
- Hedeflere yönelik olan performans kriterlerinin belirlenmesi,
- Çalışanlardan beklenen performans sonuçlarının ortaya çıkan performansla karşılaştırılması ve değerlendirilmesi,
- Çalışanların performanslarına bağlı olarak ortaya çıkan sorunlarının belirlenerek iyileştirilmesi için öneriler getirilmesi,
- Çalışanlar ile amirleri arasında karşılıklı ve etkili bir iletişim olanağı sağlanarak üstler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerinin kuvvetlendirilmesi yoluyla güvenin tesis edilmesi,
- Yönetici ve çalışanların performansın iyileşmesi için birlikte hareket edilmesi,
- Örgütün ve personelin güçlü ve zayıf taraflarının tanımlanması,
- Performans sonuçlarına göre kurumda büyük becerilere sahip kişilerin saptanması, eğitime gereksinim duyulan alanların saptanarak, kariyer planlaması ve bireyleri geliştirmek için gerekli bilginin sağlanması,
- Geri bildirimde bulunularak, personelin başarılarının tanınması, desteklenmesi, ödüllendirilmesi ve işe karşı isteklerinin çoğaltılması,
- Örgütte devamlı gelişimin, her zaman iyi olmanın ve kaliteden ödün vermeden çalışma bilincinin artırılması,
- Örgütte pozitif kültür ve iklimin oluşturularak, bu durumun ilettilmesi ve yaygınlaştırılması,
- Bireysel becerilerin geliştirilmesiyle beraber kendini geliştirmeye açık, kaliteli çalışanlarla daha verimli çalışma ortamı oluşturması,

- Örgütte çalışan, takım ve örgüt performansının güçlendirilmesi ve geliştirilmesi,
- Performansa dayalı kültürün gelişimi ve değişiminde kaldıraç rolü oynaması,
- İş doyumu ile başarıda çalışanların potansiyellerini kullanmalarını sağlayarak, gelişimlerine yardımcı olması,
- Çalışanlar ve yöneticiler arasında açık ve yapıcı iletişimin geliştirmesi, gittikçe artarak devam edecek bir iletişim sürecinin oluşturması,
- Personelin işleriyle ilgili beklentileri ve hayallerini ifade etmelerine olanak tanınması,
- Çalışanların görevleriyle ilgili neler yapılacaklarının belgelendirilmesi,
- Performansa dair beklenenlerin açıkça ifade edilmesine yardımcı olunması,
- Personelin kendi performansı ile ilgili beklentileri ile örgüt hedeflerinin buluşturulması,
- Yöneticilere koçluk ve kişisel gelişim için fırsat yaratılması,
- Performans kriterleri ile hedefler konusunda, yöneticiler ile çalışanlar arasında görüş birliğinin ve tüm çalışanların görevlerinin bilincinde olmasının sağlanması,
- Personelin performansının gözlemlenerek nesnel bir ölçme değerlendirme yapılması,
- Çalışanların performansını yönetecek, mesleğinde ilerlemesiyle beraber geleceğe yönelik hazırlanmasına olanak sağlayacak geri dönüt anlayışının oluşturulması.
- Şeffaf bir yönetim anlayışının yayılarak çalışanların morallerinin yükseltilerek kuruma karşı güvenlerinin artırılması,
- Performans değerlendirme sonuçlarının kişisel ve kurumsal öğrenme sürecinde kullanılması,
- Bilgi ve deneyim paylaşımının sağlanarak, bilge ve öğrenen kurum anlayışının örgütte kurulması.

Görüldüğü üzere performans yönetiminin amaçları kapsamında örgütsel faktörlerin iyileştirilmesi önemli bir yere sahiptir. Bununla birlikte çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşimin de performans yönetimi kavramı içeriğinde kayda değer rollerinden söz edilebilecektir. Sonuçta performans yönetiminin sahip olduğu amaçlar, performans düzeyinin artırılması hedefinin etrafında şekillenmektedir.

Bölüm içerisinde de değinildiği üzere performans yönetiminin sahip olduğu diğer tüm amaçlar bu amacın alt kümesi olarak ifade edilebilir ancak bu durum diğer amaçların önem düzeyinin düşük olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır. Çünkü temel amaç olan performans artışını sağlamak adına performans yönetiminin diğer amaçlarının gerçekleştirilmiş olması gerekecektir. Aksi takdirde performans artışı için gerekli koşullar sağlanmış olmayacağı için performans yönetimi kapsamında değerlendirilen amaçların her birisinin büyük öneme sahip olduğu söylenebilir.

2.4.3. Performans Yönetiminin Temel Unsurları

Bir işletmenin hedefleri arasında yüksek verimlilik oranları elde etmek, buna paralel olarak da müşterilerini memnun edebilmek, kar oranlarını artırmak gibi birçok hedeften söz edilebilir. Bu hedeflerin gerçekleşmesi adına çalışanların gösterdikleri performans tek başına yeterli olmayacaktır. Performans yönetiminin desteği ile birlikte performansa dair iyileştirmeler yapılabileceği ve verimlilik artabileceği için performans yönetiminin kilit rollerinden söz edilmektedir. O halde performans yönetiminin işletmenin amaçlarına yönelik destek olan özellikleri bulunmaktadır denilebilir (Gavcar, Bulut ve Engin, 2006: 32).

Yukarıda verilen bilgiler de göz önünde bulundurulmak suretiyle performans yönetiminin temel unsurları maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralanacaktır (Önemli, 2010: 25):

- Bireysel performansın planlanması,
- Performans değerlendirme yöntemlerinin seçilmesi,
- Belirlenen performans değerlendirme yöntemleri aracılığıyla performansın gözden geçirilmesi, iv. Performanslara dair ilgili kişilere geri bildirimde bulunulması
- Geri bildirim yapılmasının ardından çalışanlara performans iyileştirmeye yönelik yol göstermek,
- Çalışana dair alınacak kararlarda temel oluşturma şeklindedir. Performans yönetiminin temel unsurlarının örgütün başarılı olması için insan kaynakları yönetiminin diğer sistemleri ile uyuma sahip olması gerekmektedir.

Aksi takdirde ortaya konan performansların belirlenen amaçların gerçekleştirilmesinde etkili olması mümkün olmayacaktır. İdeal bir performans yönetiminin sahip olması beklenen temel unsurlar aşağıdaki gibidir (Özer, 2013: 47):

- İşletmenin geleceğini kapsayan vizyon belirlenmesi,
- İçinde bulunulan durum da göz önüne alınarak geleceğe yönelik politikaların geliştirilmesi,
- Performans gelişimine dair uygulamaların doğru zamanda harekete geçirilmesi,
- Yürütülen faaliyetler ile birlikte hedefte sapma olup olmadığının incelenmesi,
- Performans gelişimini sürekli hale getirmek adına özendirici uygulamaların hayata geçirilmesi,
- Belirlenen performans hedeflerine uygun bir örgüt yapısı oluşturulması şeklindedir.

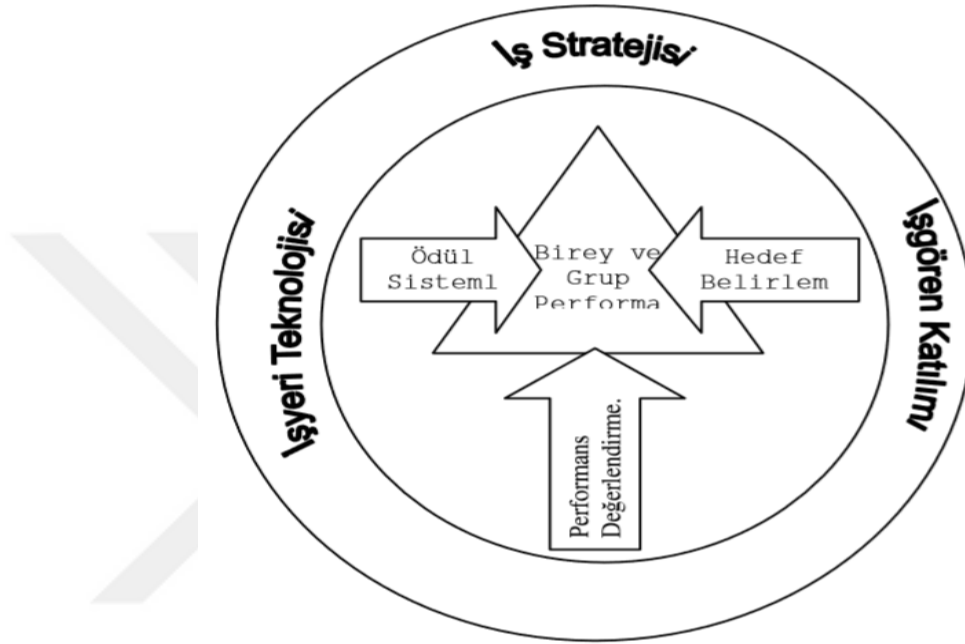
Değınilen maddelerden yola çıkılarak performans yönetiminin temel unsurlarında bireysel hedeflerin yanı sıra kurumsal hedeflerin de yer aldığı söylenebilir. Gerek bireysel gerekse de örgütsel hedeflerin varlığı performans ile ilgili konuların neredeyse tamamında geçerlidir denilebilir. Sonuçta performans bireysel ve örgütsel amaçları içermektedir ve performans yönetiminde bu şekilde iki temel unsurun yer alması doğal bir sonuç olarak görünmektedir.

2.4.4. Performans Yönetim Süreci

Performans yönetimini bir bütün olarak görmek ve çalışmasını daha iyi anlamak için, bir döngüde performans yönetiminin ardışık aşamalarını düşünmelisiniz. Böyle bir döngü örgütsel hedeflere ulaşmak için yerine getirilmesi gereken bireysel sorumlulukların tanımlanması ve belgelendirme ile başlayacaktır. Bundan sonra, gerekirse, bireysel hedefleri ve performans standartlarını tartışmak için yönetici ve çalışan tarafından bir toplantı yapılacaktır. Toplantı ile yönetici ve çalışan arasındaki etkin iletişim kurulduktan sonra, çalışanın motivasyonu ve amaçlara odaklanma sağlanmalı ve performans değerlendirilmelidir. Yöneticinin yapacağı bir sonraki şey, çalışan performansını izlemek ve geri bildirim sağlamaktır. Amaç, olumlu ya da olumlu gelişmeleri daha yakından takip etmek, performansını desteklemek, geri bildirim sağlamak ve çalışmalarını teşvik etmektir. Performans yönetiminin ortaya koyduğu bu

aşamalı yönetim modeli üç adımdan meydana gelen dinamik bir süreçtir (Helvacı, 2002: 157):

- Hedef Belirleme
- Standartları Belirleme (Ödüllendirme)
- Performans Değerlendirme (Geribildirim)



Şekil 2. Performans Yönetim Modeli

Kaynak: Cummings ve Worley, 1997:372; akt: Helvacı, 2002: 157.

2.4.4.1. Hedef Belirleme

İnsan kaynaklarının en önemli öğelerinden olan istihdam ve performans değerlendirilmesi sırasında çalışanların çeşitli hedeflere göre değerlendirilmesi yapılır. Hedeflerin belirlenmesi iş analizi yoluyla gerçekleştirilebilir. Bunun için sorgu, mülakat, izleme gibi yöntemler kullanılır. Bu nedenle performans yönetimin önemli kaynakları arasında hedef belirleme aşaması yer almaktadır. Bir örgütün oluşturulma amacı belirli hedeflere ulaşmada kaynak yaratmaktır. İşletmeler örgütlerini oluştururken kar amacı çerçevesinde rekabet edebilirlik düzeylerini arttırmayı amaçlarlar. Hedef belirleme aşaması örgütlerin kuruluş misyon ve vizyonları içinde yer alan bir süreçtir. Örgüt içindeki çalışanlar alt ve üst kademe olmak üzere örgütsel amaçlar doğrultusunda belirlenir. Beşeri sermaye bu açıdan hedeflere ulaşmada

önemli bir konuma sahiptir. Yöneticilerin liderlik tutumu doğrusalında örgüt üyeleri belirlenen hedeflerde kendi üzerlerine düşen görevleri yerine getirmektedir. Performans değerlendirmesinin birincil amacı insan kaynakları yönetimi ile birlikte çalışanların kurumsal hedeflere ulaşmada etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamaktır (Astarlıoğlu, 1997: 19).

Bu aşamada yöneticiler yapılacak işlerin tüm yönlerini saptamalı ve bu yönleri örgütün hedefleriyle nasıl bağıntılı olduğunu açıklamalıdır (Çevik, 2004: 258). Bu aşamada en büyük yük yöneticidedir. Yönetici planlamayı gerçekleştirmeli amaçlar doğrultusunda iletişimi, eşgüdümü ve uygun hareket düzenini oluşturmalıdır (Kakan, 2010: 47).

Hedef belirleme aşaması performansı üç şekilde etkiler (Helvacı, 2002: 158);

- Çalışanların davranışları hedef odaklı olmaya başlar.
- Çalışanları motive eder.
- Hedefler zor fakat başarılabilir olduğu zaman, çalışanlar çaba harcamaya yönlendirilmiş olur.

2.4.4.2. Standartları Belirleme (Ödüllendirme)

İkinci aşamada, iş performansının değerlendirilebileceği standartlar getirilmiştir. Örgütte çalışanların sorumluluklarını ve yöneticilerin kendilerinin beklentilerini anlamak için, yöneticiler her işin içeriğini çalışanlara açıklamalıdır. (Özer, 2013: 50). Bu sayede, çalışanlar kendilerinden bekleneni öğrenir, çalışan performansını artırmak için yönetimden çeşitli isteklerde bulunabilir. Bu istekler koçluk eğitimi, ödüllendirme olarak sayılabilir (Çevik, 2004: 258).

2.4.4.3. Performans Değerlendirme (Geribildirim)

Etkili bir performans yönetimi tam bilginin olduğu ortamda sağlanabilmektedir. Çünkü insan kaynakları yönetiminin belirli bir çalışana yönelik strateji belirlemesi mümkün değildir. Bu nedenle örgütsel şema içinde yer alan birimlerin ve birim yöneticilerinin belirleyicilere çeşitli bilgiler sunması gerekmektedir. İnsan kaynakları politikaları ve uygulamaları her zaman etkili olmayabilir. Seçilen yöntemin belirleyici

sonuçlarının bu nedenle geri bildirim olarak raporlanması gerekmektedir. Alınan bilgiler doğrultusunda mevcut stratejinin işlevleri ve sonuçları değerlendirmeye alınabilecektir (Doğmaz, 2016: 11).

Geri bildirim kavramı performans açısından ele alındığında, çalışanın performansı ya da davranışının onaylanıp, onaylanmadığını belirten bilgi akışını ifade etmektedir. Özellikle bilgi temelli örgütlerde, bilgi işçilerinin yaptıkları işte başarılı olup olmama durumlarını, işi doğru yapıp yapmadıklarına yönelik geri bildirim ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Geri bildirim, çalışanları beklenen davranışları sergilemesi yönünde teşvik etmesi, performanslarıyla ilgili bilgi verilerek geliştirmesi gereken yönlerinin belirtilmesi gibi bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada yönlendirme amaçları bulunmasının yanı sıra, çalışan açısından da mesleki ve kişisel gelişimiyle ilgili ipuçları verme, bireysel yetkinliklerini tekrar gözden geçirmek, belirsizlikleri ortadan kaldırarak hedeflere daha kolay ulaşılmasını sağlamak gibi amaçları da bulunmaktadır (Kaymaz, 2007: 143-144).

Çalışma sonuçlarını iyileştirmek için verilerin tümünün toplanıp analiz edildiği aşamadır (Helvacı, 2002: 158). Değerlendirme sonunda performans ölçüm çıktıları hedeflerle karşılaştırılır, çıkan sonuçlara göre kararlar alınır. Çıkan sonuçlar doğrultusunda hangi iyileştirme faaliyetlerinin yapılması gerektiği belirlenir (Koçyiğit, 2011: 70). Performans değerlendirme sonucunda, “ne yapıldı?”, “nasıl yapıldı?” yerine “ne yapmaya çalışıyoruz” ve “bunu ne kadar iyi yapıyoruz?” sorularına cevap aranmaktadır (Özer, 2013: 54). Bu soruların yanı sıra “başka ne yapılmalı?” ve “nasıl daha iyi yapılabilir?” sorularına verilecek yanıtlar da çalışan performansını arttırmaya yöneliktir.

Performans ile ilgili sürekli bir geri bildirim verilmesi, performans değerlendirme süreci için önem taşımaktadır. Yılda bir defa tüm süreçler gerçekleştirildikten sonra uygulanan geribildirim verimli olmamaktadır. Araştırmalar, biçimsel olmayan yani sürekli devam eden geri bildirim sürecindeki örgütlerde, çalışanların daha yüksek bir performans gerçekleştirdiklerini göstermektedir. Sürecin verimli ilerleyebilmesi adına, hem yöneticilerin hem de çalışanın sorumluluklarının bilincinde olduğu bir geri bildirim süreci daha yararlı olmaktadır. Bu sorumluluklar, yöneticiler açısından zamanında ve yapılandırılmış bir geri bildirim sürecini içerirken,

çalışan açısından da aldıkları geri bildirim doğrultusunda davranışlarını değiştirmeyi, düzeltmeyi içermektedir (Alioğlu Anık, 2018: 10).

2.4.5. Performans Yönetimini Etkileyen Faktörler

Performans yönetimi, bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenebileceği gibi örgütün çevresinin dolayısıyla çevresel faktörlerin de etkisi altında olabilir. Gerek örgütsel gerek bireysel gerekse de çevresel faktörlerin her birisi performans yönetimine farklı oranlarda etki edebilmektedir. Performans yönetimini etkileyen faktörler aşağıdaki gibi özetlenebilir (Yumuşak, 2009: 46-48):

- İşgörenlerin düşünceleri ve memnuniyetleri,
- Örgütsel güvenin var olup olmadığı,
- Kararlara katılım şansının hangi düzeyde verildiği,
- Geribildirim aktiflik ve etkinlik düzeyi,
- Bireysel ve örgütsel hedefler arasındaki uyum,
- Örgütün fiziki yapısı,
- Örgüt içerisindeki rol tanımlarının doğru bir şekilde yapılmış olması,
- Örgütün çevresi ve girdiler-çıktılar şeklinde sıralanmaktadır.

Yukarıda ifade edilen maddelere ek olarak performans yönetimini etkileyen birçok faktörden söz edilmesi mümkündür. Ancak yukarıda yer alan faktörlerin performans yönetimini en çok etkileyen faktörler oldukları unutulmaması gereken bir ayrıntıdır. İşletmelerin sahip oldukları nitelikler, performans yönetimini direkt ya da dolaylı olarak etkileyebilir. Bu nedenle örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık gibi olguların var olup olmadığı performans yönetimini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Yerli, 2006: 22). Burada ifade edilen konuların varlığı örgütler adına olumlu birer gösterge oldukları için performans yönetimi sürecine etki bakımından da olumlu yönde etkilerden söz edilebilir.

Sonuçta performans yönetimi, içeriği farklı olmakla birlikte birçok faktörden etkilenebilir. Performans yönetimini etkileyen faktörler kapsamında örgütün sahip olduğu yapının belirleyici olduğu bilinmelidir. Çünkü örgüt yapısı sürecin diğer önemli aktörü konumunda olan işgörenleri direkt olarak etkilemektedir. Bu nedenle

yönetici konumundaki çalışanların örgütün sahip olduğu koşulların iyileştirilmesi adına sorumlulukları büyüktür.

2.4.6. Performans Yönetiminin Faydaları

Çalışan, yaptığı işe ilişkin bilgi ve geri dönüş (feedback) almaya gereksinim duymaktadır. Performans değerlendirme kişisel bazda bireysel psikolojik bir ihtiyaç olmasına karşın, kurum bünyesinde insan kaynaklarının yönetilmesi hususunda son derece kritik bir ihtiyaç teşkil etmektedir. Zira kurum bünyesindeki çalışanların yaptıkları işteki başarı veya başarısızlıklarını görmeleri hem sonraki çalışmalarını geliştirmeleri için referans noktası işlevi görecek hem de motivasyonlarının artmasını sağlayacaktır. Performans değerlemenin önemi ve sağladığı faydalar şöyle özetlenebilir (Kaplan, 2007: 59-60).

- Çalışan düzeyinde bireysel bir psikolojik ihtiyaç olan performans değerlendirme, örgüt seviyesinde motivasyona yönelik bir gereksinimdir.
- Performans değerlemede hedef, çalışana yaptığı işle ilgili bilgi ve geri dönüş sağlamaktır. Sağlanan bu bilgi, kişinin çalışmasını geliştirmesinde ve dolayısıyla örgütün gelişmesinde önemli bir yere sahiptir.
- Performans değerlendirme, çalışanların daha yakından tanınmasına imkân sağlaması yönüyle kariyer idaresinde örgüte faydalar sağlamaktadır.
- Çalışanlar ve üstleri arasında iletişim kurulması için temel işlevi görmekte, iletişimin yalnızca kurulmasına değil aynı zamanda geliştirilmesine de yardımcı olmaktadır.
- Kurum bünyesinde gereksinim duyulan eğitim programlarının tertip edilmesine, özellikle de eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesine katkı sağlamaktadır.
- Çalışanların hedeflerine hangi ölçüde ulaşmış olduklarını saptamaya yardımcı olmaktadır. Böylelikle, çalışan ve örgüt seviyesinde kontrol sağlanabilmektedir.
- İşten ayrılacak çalışanların belirlenmesinde faydalıdır. Performans sonuçlarından hareketle, kurumdan uzaklaştırılacak işçilerin tespitinde önemli bir kaynak işlevi görmektedir.
- Çalışanların iş başarılarını görmelerini sağlamakta, böylelikle işçilerin iş tatmini duymalarına yardımcı olmaktadır.

- Çalışanlar, performans değerlendirme sayesinde üstlerinin görev çerçevesi dâhilindeki beklentilerini öğrenme ve buna uygun olarak faaliyet göstererek daha verimli olma şansını yakalamaktadır.
- İnsani kaynakların daha verimli, efektif ve yararlı kullanılmasına ön ayak olacak veriler sağlamaktadır.
- Çalışan, performans değerlendirme neticeleri sayesinde kendini yeni arayışlar ve atılımlara hazırlayabilmektedir. Bununla birlikte performans değerlendirme, çalışanın mevcut eksikliklerini ortadan kaldırıp grup düzenlemeleri yapabilmesine olanak tanımaktadır.
- Performans değerlendirme sayesinde, kurum etkinliği bir bütün olarak ele alınabilmektedir. Netice itibarıyla bireylerin ayrı ayrı aldıkları sonuçlar, bir araya gelip kurumun performansı için de belirleyici rol oynayacaktır.
- Ücret yönetimi ve ücret ayarlama konularında yol gösterici veriler sağlamaktadır. Performans değerlemenin bu faydası, çalışanlara ücret ve diğer maddi motivasyonlar dışında manevi ve sosyal motivasyonlar da sağlayabilecek veriler üretebileceği için ayrıca önemli bir konumdadır.

Performans değerlendirme faaliyetinin faydaları şunlardır (Uzoğlu, 2011: 15);

- Örgütlerin ve çalışanların performansını artırmaya yardımcı olur,
- Örgütün karlılığını, hizmet kalitesini artırır,
- Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yardım eder,
- Çalışanlara performansları hakkında bilgi vererek, geliştirilmesi gereken yönleri ortaya çıkarır,
- Örgütsel hedeflerin bireysel hedeflere indirgenmesini sağlar,
- Gelecek için mevcut ve potansiyel sorunların belirlenmesine yardımcı olur,
- Örgütsel hedefler doğrultusunda çalışan motivasyonunu teşvik eder,
- Bireysel ve örgütsel potansiyelin açıkça ortaya çıkmasını sağlar.

2.4.7. Performans Yönetiminin Sakıncaları

Performans yönetiminin tüm olumlu yönlerine karşın performans yönetim süreci etkili şekilde yönetilmediğinde bazı dezavantajları da beraberinde getirmektedir (Çalık, 2002: 50; Bulut, 2004: 13);

- Esneklikten uzak bir anlayış ve gerekli uyarlamaların yapılmaması.
- Örgütün hedefleri ve bireysel hedeflerin farklı olması sürecin kabul görme düzeyini düşürebilir.
- Adil bir değerlendirme sisteminin olmaması işgörenin performansını düşürür.
- Eğer işgören eleştiriye açık değilse, bu performans yönetim sürecinin başındaki değerlendiriciyle işgören arasındaki ilişkiye zarar verir.
- Performans yönetim süreci vakit alan bir süreçtir.

2.5. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Helvacı (2002) “Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi” başlıklı çalışmasını teorik çerçevede ele alarak, performans yönetimi bağlamında, örgütsel için performans değerlendirmesinin yeri ve önemi vurgulanmış ve klasik ve modern performans değerlendirme yöntemleri örneklerle tanıtılmıştır.

Çolak (2007), “Orta Öğretim Kurumlarında Performans Yönetimi” (Kocaeli ili örneği) çalışmada; öğretmen ve yöneticilerin orta öğretim kurumlarındaki öğretmen performans yönetimine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma mesleki olmayan liseden 168, meslek liselerinden de 185 öğretmen, 61’i mesleki olmayan liseden 56’sı da meslek lisesinde olmak üzere 117 lise yöneticisi üzerinde anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenler verdikleri yanıtlarla “performans değerlendirme sonuçlarını kullanma” alt boyutunda katılıyorum, diğer alt boyutlarda ise tamamen katılıyorum düzeyinde olmuştur. Ankete katılan yöneticiler ise bütün alt boyutlarda tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin ankete verdikleri yanıtlara cinsiyet değişkeni ile meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre görüşleri incelendiğinde “performans değerlendirme sonuçlarını kullanma” ile “performans yapı ve kayıtları” alt boyutlarında görüşlerinin farklılaştığı bu farklılaşmanın meslek lisesi öğretmenlerinin lehine olduğu görülmüştür. Mesleki olmayan lisedeki yöneticilerin verdikleri yanıtlar incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından “performans değerlendirme sonuçlarını kullanma” sürecinde ve “performans yapı ve kayıtları” alt boyutlarında erkek yöneticiler lehine anlamlı bir farkın olduğu görülmekle beraber diğer boyutlarda ise görüşler arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

İşleyen (2011), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Okuldaki Öğretmen Performans Yönetimi Uygulamaları Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmanın amacı; eğitim örgütlerindeki öğretmen ve yönetici algılarına dayalı olarak okullardaki performans yönetimi uygulamaları ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirleyerek elde edilen sonuçlara göre öneriler geliştirmektir. Araştırma İstanbul ilinde Bakırköy, Bayrampaşa ve Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 425 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma için gerekli olan veriler literatür taraması ve deneklere uygulanan ölçekler yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Öğretmen / Yönetici Performans Yönetimi Ölçeği” ve “ Örgütsel Güven Ölçeği” tek bir ölçek formunda birleştirilerek uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile performans yönetimi uygulamalarına yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İlköğretim öğretmenlerinin performans yönetimi uygulamalarına yönelik görüşlerinin örgütsel güvenin çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, yeniliğe açıklık ve iletişim ortamı boyutları ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Mesleki kıdeme göre yapılan analizlerde istatistiksel anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; Mesleki kıdemin, hem örgütsel güven hem de performans yönetimi uygulamaları açısından önemli bir faktör olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, ilköğretim okullarda performans yönetimi ve örgütsel güven ile ilgili verilecek kararlar veya uygulamalar bu bakış açısı ile değerlendirilip, sonuçların daha iyi olması sağlanabilir.

Çorbacı ve Bostancı (2013) “Okullarda Öğretmenlere Yönelik Performans Yönetimi Uygulamaları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmalarında ilköğretim okullarında performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki düzeyini belirlemeyi amaçlamışlardır . Araştırma, Kocaeli ilinde görev yapan 383 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler Öğretmen Performans Yönetimi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okullarındaki performans yönetimi uygulamalarına yönelik görüşleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kahraman (2014) “İlkokullarda Performans Yönetimi Uygulamaları ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” bu çalışma ilkokullarda

performans yönetimi uygulamalarının düzeyini, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerini ve performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamaktadır. Araştırma 2013 – 2014 öğretim yılında Uşak ilinde çalışan 372 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme aracı “Öğretmen Performans Yönetimi Ölçeği” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği”dir. Araştırma sonucunda, performans yönetim sistemi uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde olumlu bir doğrusal etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Demografik değişkenler açısından, bazı demografik değişkenlerin öğretmenlerin performans yönetim sistemi algılarını ve örgütsel adalet algılarını etkilediği gözlenmiştir.

Melik (2014), “Öğretmenlerin Özyeterlik ve Performans Yönetimi Algıları Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmasında, öğretmenlerin, özyeterlik ve performans yönetimi algı düzeylerini belirlemek, öğretmenlerin özyeterlik ve performans yönetimi algı düzeylerinin cinsiyet, yaş, görev yapılan okul türü ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını ve özyeterlik algısının performans yönetimi algısına olan etkisi araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma, 2013–2014 eğitim–öğretim yılında Şanlıurfa il merkezinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 469 öğretmen üzerinde ölçekler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin özyeterlik algıları genel ortalama ve tüm alt boyutlarda yeterli düzey olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin özyeterlik algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. 36-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin özyeterlik algı düzeyleri, 22-30 yaş, 31-35 yaş ve 41-45 yaş grubunda yer alan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. İlkokul öğretmenlerinin özyeterlik algı düzeyi, ortaokul ve lise öğretmenlerine göre ve ortaokul öğretmenlerinin özyeterlik algı düzeyi, lise öğretmenlerine göre anlamlı olarak daha yüksektir. 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin özyeterlik algı düzeyi, 0–5 yıl, 6–10 yıl ve 11–19 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Öğretmenlerin performans yönetimi algıları genel ortalama ve tüm alt boyutlarda yeterli düzeydedir. Öğretmenlerin performans yönetimi algıları cinsiyet değişkenine göre, anlamlı bir farklılık göstermemektedir. 36–40 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin performans yönetimi algıları, 22–30 yaş, 31–35 yaş ve 41–45 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. İlkokul öğretmenlerinin performans yönetimi algı düzeyinin, ortaokul ve lise öğretmenlerine

göre ve ortaokul öğretmenlerinin performans yönetimi algı düzeyinin, lise öğretmenlerine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin performans yönetimi algı düzeyi, 6–10 yıl ve 11–19 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte, 11-19 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin performans yönetimi algı düzeyinin 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin özyeterlik ve performans yönetimi algıları arasındaki ilişki incelenmiş, özyeterlik algısının performans yönetimi algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu, özyeterlik algısı ve performans yönetimi algısı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Cilasun (2016) “Yükseköğretim Kurumlarında Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Özdeşleşmenin Performans Yönetimine Etkisi” başlıklı çalışmada, öğretim üyelerinin pozitif psikoloji, örgütsel kimlik ve performans yönetimi düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmış, öğretim elemanlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmadıkları, mesleki kıdem, akademik unvan, alan ve kurum gibi demografik özelliklerine göre algılarının önemli ölçüde farklı olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 1137 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmanın verileri “Psikolojik İyi Olma Ölçeği”, “İşyerinde Akış Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, “Performans Yönetimi Ölçeği” ve “Kişisel Bilgiler Formu” ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretim üyelerinin algılamalarındaki farklılıklar cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, kıdem, akademik unvan ve çalışma alanı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken, öğretim üyelerinin algılarında kurum türü değişkenine göre fark yoktur. Araştırma modelinde psikolojik iyi oluşun örgütsel kimliği ve performans yönetimini olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, psikolojik iyi oluşun örgütsel kimlik yoluyla performans yönetimini düşük düzeyde etkilediği vurgulanmış ve bazı önerilerde bulunulduğu vurgulanmıştır.

3. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma evreni ve örnekleme, kullanılan veri toplama aracı, araç uygulamasında kullanılan yöntem ve teknikler ve elde edilen verilerin çözümlenmesi açıklanmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Nitel araştırma modelinin kullanıldığı araştırmada örgütsel performans yönetimi alanında Türkiye’de yapılan lisansüstü tezlerin ve yazılan akademik makalelerin kapsamının (yıl, tür, yöntem vb) incelenmesi amacıyla “içerik analizi” tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi, sosyal bilimlerde oldukça yoğun olarak kullanılan bir analiz yöntemidir. İçerik analizi, “belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenbilir bir tekniktir” (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2001-2018 yıllarındaki Türkiye’de örgütsel performans yönetimi üzerine yazılmış Türkçe lisansüstü tezler ve bilimsel makaleler oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yoluna gidilmemiştir. Yükseköğretim Kurumu tez veri tabanında bulunan örgütlerde performans yönetimine yönelik yazılmış tüm tezler ile Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) makale arşivinde ve Google akademik web sitelerinde tam metin halinde ulaşılabilen “performans yönetimi” anahtar kelimesiyle ulaşılan tüm makaleler araştırma kapsamına alınmıştır. Yapılan detaylı inceleme sonucunda, örgüt alanı dışına çıkan araştırmalar kapsam dışında tutulmuştur.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada verilerin toplanmasında doküman inceleme yönteminden faydalanılmıştır. Doküman inceleme başlı başına bir veri toplama aracı olarak başvurulabilir. Var olan kayıt ve belgeleri toplamaya belge tarama denilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). “Belgesel tarama da denilen doküman incelemesi metodu, hemen her araştırma için kaçınılmaz olan bir veri toplama tekniğidir. Bu

anlamda belgesel tarama belli bir amaca dönük olarak, kaynakları bulma, okuma, not alma ve değerlendirme işlemlerini kapsar” (Karasar, 2014: 183).

İçerik analizinin birinci aşamasında evrende yer alan tezler Yükseköğretim Kurumu'nun tez veri tabanından pdf formatında bilgisayara kaydedilmiştir. Kısıtlı olan tezlerin ise özet metinleri kaydedilmiştir. Çalışmada incelenecek olan makalelere Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) makale arşivinden ve Google akademik web sitesinden performans yönetimi anahtar kelimesi ile araştırılmıştır, ulaşılan tam metin makaleler bilgisayara kaydedilerek, iki veri tabanındaki çalışmaların aynı olmaması için gerekli karşılaştırmalar yapılarak, aynı olan çalışmalar ayıklanmıştır. Söz konusu tez ve makalelerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinde kodlama ve kategoriler çok önemlidir. Oluşturulan kategoriler çok açık olmalı ve araştırmacının verileri bir başka araştırmacı tarafından analiz edildiğinde aynı sonuçlara ulaşılabilirdir (Fraenkel ve Wallen, 2005).

Bu araştırmada öncelikle amaçlar belirlenmiş, ardından ilgili literatür taranarak, araştırmacı tarafından kodlama listesi oluşturulmuştur. Bu konuda Aydın'ın (2018) öğretimsel liderlik alanındaki tez ve makaleleri incelediği araştırması önemli kaynaklık etmiştir. Lisansüstü tezlerin incelenmesinin ardından kodlama listesinde gerekli görülen değişiklikler yapılmış, uzman görüşü alındıktan sonra kodlama listesi son şekline getirilmiştir (Ek-1).

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

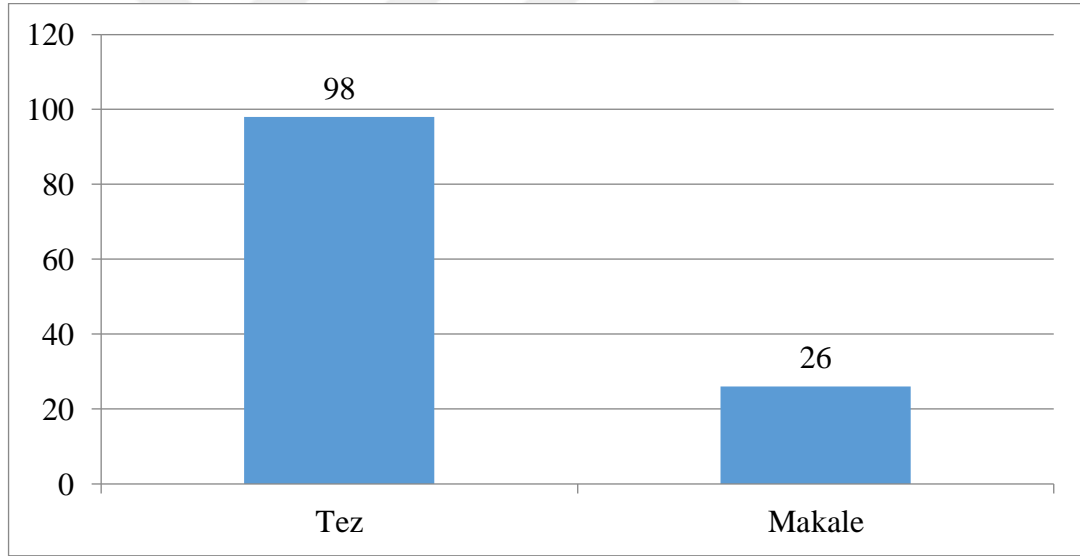
İçerik analizi sonucunda elde edilen verilerin yorumlanmasında genellikle frekans ve yüzde kullanıldığı belirtilmektedir. (Büyüköztürk vd. 2012: 243). Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmış olması ve yöntem olarak içerik analizini içermesi nedeniyle tanımlayıcı (betimsel) istatistik yöntemlerinden frekans ve yüzde kullanılmıştır. Elde edilen veriler tablolar halinde araştırmacının bulgular bölümünde sunulmuştur. Çözümlenmeler araştırma verilerinin aktarılmış olduğu SPSS 22.0 programı üzerinde yapılmıştır.

4. BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya incelenen lisansüstü tez ve makaleler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar getirilmiştir.

4.1. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZ VE MAKALE ÇALIŞMALARININ “SAYILARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine ilişkin yapılan lisansüstü tez ve makale sayıları Şekil 4’de görülmektedir.



Şekil 3. Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların Dağılımı (2001-2018)

Şekil 4’de görüldüğü gibi Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair 98 lisansüstü tez ve 26 makale yapılmıştır.

4.2. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZ VE MAKALE ÇALIŞMALARININ “YILLARA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

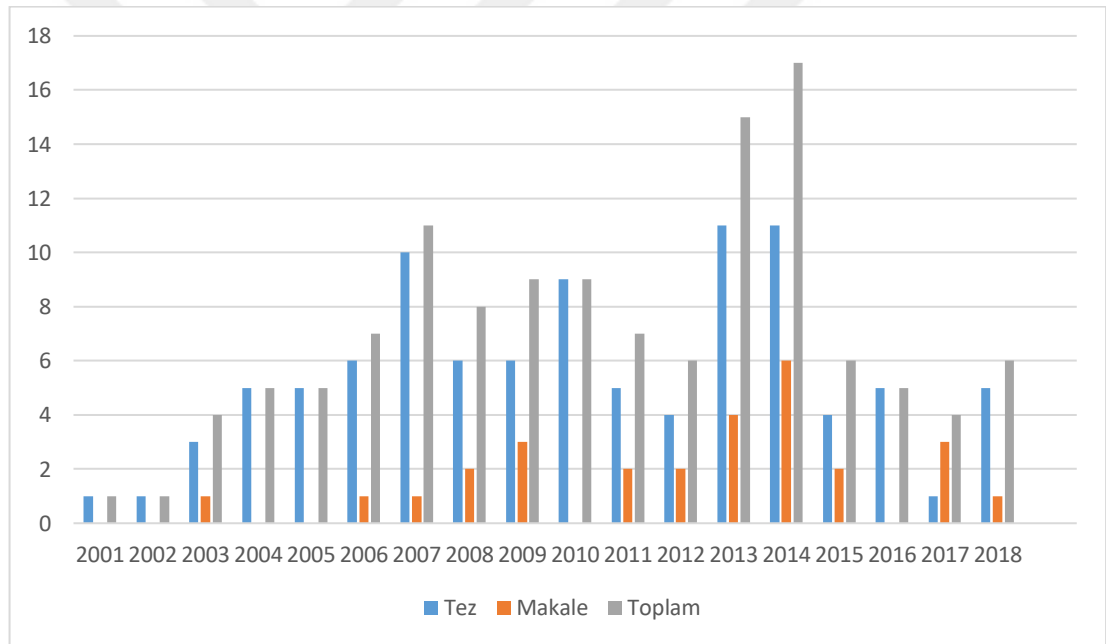
Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan akademik çalışmaların yıllara göre dağılım durumları Tablo 1 ve Şekil 2’de verilmiştir.

Tablo 1. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların Dağılımı (2001-2018)

Yıl	Tez		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
2001	1	%1,0	0	%0,0	1	%0,8
2002	1	%1,0	1	%3,6	4	%3,2
2003	3	%3,1	0	%0,0	5	%4,0
2004	5	%5,1	0	%0,0	5	%4,0
2005	5	%5,1	0	%0,0	5	%4,0
2006	6	%6,1	1	%3,6	7	%5,6
2007	10	%10,2	1	%3,6	11	%8,7
2008	6	%6,1	2	%7,1	8	%6,3
2009	6	%6,1	3	%10,7	9	%7,1
2010	9	%9,2	0	%0,0	9	%7,1
2011	5	%5,1	2	%7,1	7	%5,6
2012	4	%4,1	2	%7,1	6	%4,8
2013	11	%11,2	4	%14,3	15	%11,9
2014	11	%11,2	6	%21,4	17	%13,5
2015	4	%4,1	2	%7,1	6	%4,8
2016	5	%5,1	0	%0,0	5	%4,0
2017	1	%1,0	3	%10,7	4	%3,2
2018	5	%5,1	1	%3,6	6	%4,8
Toplam	98	%100,0	28	%100,0	126	%100,0

Tablo 1’de verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde; örgütsel performans yönetimine dair yapılan lisansüstü tezlerin %10,2’si 2007 yılında %6,1’i 2008 yılında , %6,1’i 2009 yılında, %9,2’si 2010 yılında, %5,1’i 2011 yılında, %4,1’i 2012 yılında, %11,2’si 2013 yılında, %11,2’si 2014 yılında, %4,1’i 2015 yılında, %5,1’i 2016 yılında, %1,0’ı 2017 yılında ve %5,1’i 2018 yılında yapılmış olduğu görülmektedir.

Örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan bilimsel makaleler incelendiğinde %3,6’sı 2002 yılında, %3,6’sı 2006 yılında, %3,6’sı 2007 yılında, %7,1’i 2008 yılında %10,7’si 2009 yılında, %7,1’i 2011 yılında, %7,1’i 2012 yılında, %14,3’ü 2013 yılında, %21,4’ü 2014 yılında, %7,1’i 2015 yılında, %10,7’si 2017 yılında ve %3,6’sı 2018 yılında yapılmış olduğu görülmektedir.



Şekil 4. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların Dağılımı (2001-2018)

4.3. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “ÜNİVERSİTELERE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılım durumları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Üniversitelere” Göre Dağılımı (2001-2018)

Üniversite	Frekans(n)	Yüzde (%)
Sakarya Üniversitesi	7	7,1
Marmara Üniversitesi	7	7,1
Selçuk Üniversitesi	5	5,1
Gazi Üniversitesi	5	5,1
İstanbul Teknik Üniversitesi	5	5,1
Dokuz Eylül Üniversitesi	5	5,1
Beykent Üniversitesi	5	5,1
Kocaeli Üniversitesi	4	4,1
Yıldız Teknik Üniversitesi	4	4,1
İstanbul Üniversitesi	4	4,1
Dumlupınar Üniversitesi	2	2,0
Kadir Has Üniversitesi	2	2,0
Anadolu Üniversitesi	4	4,1
Ege Üniversitesi	3	3,1
Yalova Üniversitesi	3	3,1
Balıkesir Üniversitesi	1	1,0
Atılım Üniversitesi	2	2,0
Polis Akademisi	2	2,0
Ufuk Üniversitesi	2	2,0
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	2	2,0
Haliç Üniversitesi	2	2,0
Ankara Üniversitesi	2	2,0
Karadeniz Teknik Üniversitesi	1	1,0
Çukurova Üniversitesi	1	1,0
Yeditepe Üniversitesi	1	1,0
Atatürk Üniversitesi	1	1,0
Akdeniz Üniversitesi	1	1,0
İnönü Üniversitesi	1	1,0
Uşak Üniversitesi	1	1,0
Toros Üniversitesi	1	1,0
Harran Üniversitesi	1	1,0
İstanbul Arel Üniversitesi	1	1,0
Celal Bayar Üniversitesi	1	1,0
Mevlana Üniversitesi	1	1,0
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1	1,0
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	1	1,0
Trakya Üniversitesi	1	1,0
Bahçeşehir Üniversitesi	1	1,0
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1	1,0
Uludağ Üniversitesi	1	1,0
Adnan Menderes Üniversitesi	1	1,0
Başkent Üniversitesi	1	1,0

Tablo 2’de verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımları incelendiğinde; 7’si (%7,1), Dokuz Eylül Üniversitesi, 7’si (%7,1), Sakarya üniversitesi, 5’i (%5,1), Kadir Has Üniversitesi, 5’i (%5,1), Gazi Üniversitesi, 5’i (%5,1), İstanbul Üniversitesi, 5’i (%5,1), Dumlupınar Üniversitesi, 4’ü (%4,1), Balıkesir Üniversitesi, 4’ü (%4,1), Atılım Üniversitesi, 5’i (%5,1) İstanbul Teknik Üniversitesi, 4’ü (%4,1), Ege Üniversitesi, 4’ü (%4,1), Yeditepe Üniversitesi, 3’ü (%3,1), Polis Akademisi, 3’ü (%3,1), Akdeniz Üniversitesi, 2’si (%2,0) Selçuk Üniversitesi, 2’si (%2,0) Kocaeli üniversitesi, 2’si (%2,0), Celal Bayar Üniversitesi, 2’si (%2,0), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, 2’si (%2,0) Haliç Üniversitesi, 2’si (%2,0), Ufuk Üniversitesi, 1’i (%1,0) Mevlana üniversitesi, 2’si (%2,0), Marmara Üniversitesi, 1’i (%1,0) Beykent Üniversitesi, 2’si (%2,0), Yıldız Teknik Üniversitesi, 1’i (%1,0) Karadeniz Teknik Üniversitesi, 1’i (%1,0) Çukurova Üniversitesi, 1’i (%1,0) Anadolu Üniversitesi, 1’i (%1,0) Atatürk Üniversitesi, 1’i (%1,0) Yalova üniversitesi, 1’i (%1,0) İnönü Üniversitesi, 1’i (%1,0) Uşak Üniversitesi, 1’i (%1,0) Toros Üniversitesi, 1’i (%1,0) Harran Üniversitesi, 1’i (%1,0) İstanbul Arel Üniversitesi, 1’i (%1,0), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, 1’i (%1,0) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 1’i (%1,0) İstanbul Medeniyet Üniversitesi, 1’i (%1,0) Trakya Üniversitesi, 1’i (%1,0) Bahçeşehir Üniversitesi, 1’i (%1,0) Ankara Üniversitesi, 1’i (%1,0) Uludağ Üniversitesi, 1’i (%1,0) Adnan Menderes Üniversitesi, 1’i (%1,0) Başkent Üniversitesi oluşturmaktadır.

4.4. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “ENSTİTÜLERE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair lisansüstü tezlerin enstitülere göre dağılımlar durumları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Enstitülere” Göre Dağılımı (2001-2018)

Enstitü	Frekans(n)	Yüzde (%)
Sosyal Bilimler Enstitüsü	84	85,7
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2	2,0
Fen Bilimleri Enstitüsü	10	10,2
Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü	1	1,0
Güvenlik Bilimleri Enstitüsü	1	1,0

Tablo 3’da verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik lisansüstü tezlerin enstitülere göre durumları incelendiğinde; 84’ü (%85,7) Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde, 2’si (%2,0) Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nde, 10’u (%10,2) Fen Bilimleri Enstitüsü’nde, 1’i (%1,0) Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü’nde ve 1’i’nin (%1,0) Güvenlik Bilimleri Enstitüsü’nde yapıldığı görülmektedir.

4.5. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “ANABİLİM DALLARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımları Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Dair Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Anabilim Dallarına” Göre Dağılımı (2001-2018)

Anabilim Dalı	Frekans(n)	Yüzde (%)
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı	9	9,2
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı	4	4,1
İşletme Yönetimi Anabilim Dalı	48	49,0
Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı	1	1,0
Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı	1	1,0
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı	1	1,0
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı	16	16,3
Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı	8	8,2
Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı	1	1,0
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı	1	1,0
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı	4	4,1
Disiplinler Arası Programlar Anabilim Dalı	1	1,0
Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi Anabilim Dalı	1	1,0
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı	2	2,0

Tablo 4’de verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımları incelendiğinde; 9’u (%9,2) eğitim bilimleri anabilim dalı, 4’ü (%4,1) eğitim yönetimi ve denetimi anabilim dalı, 48’i (%49,0) işletme yönetimi anabilim dalı, 1’i (%1,0) halkla ilişkiler ve tanıtım anabilim dalı, 1’i (%1,0) sınıf öğretmenliği anabilim dalı, 1’i (%1,0) beden eğitimi ve spor anabilim dalı, 16’sı (%16,3) kamu yönetimi anabilim dalı, 8’i (%8,2) endüstri mühendisliği, 1’i (%1,0) bilgi ve belge yönetimi, 1’i (%1,0) turizm işletmeciliği, 4’ü (%4,1) çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri anabilim dalı, 1’i (%1,0) disiplinler arası programlar anabilim dalı, 1’i (%1,0) güvenlik stratejileri ve yönetimi anabilim dalı, 2’si (%2,0) İnsan kaynakları yönetimi olarak dağılmaktadır.

4.6. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “TÜRLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan lisansüstü tezlerin türlerine göre dağılım durumları Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Türlerine” Göre Dağılımı (2001-2018)

Tez Türü	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yüksek Lisans	78	79,6
Doktora	20	20,4

Tablo 5’te verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin türlerine göre dağılımları incelendiğinde; örgütsel performans yönetimine dair yapılan lisansüstü tezler, 78’i (%79,6) yüksek lisans tezi, 20’si (%20,4) doktora tezi olarak dağılmaktadır.

4.7. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “İZİN DURUMLARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan lisansüstü tezlerin izin durumlarına göre dağılım durumları Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “İzin Durumlarına” Göre Dağılımı (2001-2018)

İzin Durumu	Frekans(n)	Yüzde (%)
İzinli	86	87,8
İzinsiz	2	2,0
Kısıtlı	10	10,2

Tablo 6’da verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin izin durumları incelendiğinde; Çalışmalar izin göre 86’sı (%87,8) İzinli, 2’si (%2,0) İzinsiz, 10’u (%10,2) kısıtlı olduğu görülmektedir.

4.8. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN “UNVAN” DEĞİŞKENİNE GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan lisansüstü tezleri yöneten danışmanların unvanlarına göre dağılımları Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Lisansüstü Tezlerin “Unvana” Göre Dağılımı 2001-2018)

Unvan	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yrd. Doç. Dr.	34	34,7
Doç. Dr.	19	19,4
Prof. Dr.	43	43,9
Öğretim Görevlisi	2	2,0

Tablo 7’de verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin unvan durumları incelendiğinde; çalışmaların unvana göre 34’ü (%34,7) Yrd. Doç. Dr. 19’u (%19,4) Doç. Dr. 43’ü (%43,9) Prof. Dr. 2’si (%2,0) Öğretim Görevlisi olarak dağılmaktadır.

4.9. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “VERİ TOPLAMA ARAÇLARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan akademik çalışmaların veri toplama araçlarına göre dağılım durumu Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Akademik Çalışmaların “Veri Toplama Araçlarına” Göre Dağılımı (2001-2018)

Veri Toplama Aracı	Tez		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Ölçek yâda Anket	43	%50,0	8	%28,6	51	%44,7
Görüşme	10	%11,6	0	%0,0	10	%8,8
Belgesel Tarama	33	%38,4	20	%71,4	53	%46,5
Toplam	86	%100,0	28	%100,0	114	%100,0

Tablo 8’de verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin veri toplama araçlarına göre dağılım durumları incelendiğinde; tezlerin 43’ün (%50,0) ölçek yâda anket, 10’un (%11,6) görüşme, 33’ün (%38,4) belgesel tarama olduğu görülmektedir.

Örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan bilimsel makalelerin veri toplama araçları incelendiğinde; 8’i (%28,6) ölçek yâda anket, 20’si (%71,4) belgesel tarama olduğu görülmektedir.

4.10. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “EVREN VE ÖRNEKLEMLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan akademik çalışmaların evren ve örneklemelerine göre dağılımı Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Akademik Çalışmaların “Evren ve Örneklemelere” Göre Dağılımı (2001-2018)

Evren ve Örneklem	Tez		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Eğitim Çalışanları	13	%30,2	2	%25,0	15	%29,4
Sağlık Çalışanları	8	%18,6	0	%0,0	8	%15,7
Kamu Çalışanları	5	%11,6	4	%50,0	9	%17,6
Özel Sektör Çalışanları	17	%39,5	2	%25,0	19	%37,3
Toplam	43	%100,0	8	%100,0	51	%100,0

Tablo 9’da verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin evren ve örneklem durumları incelendiğinde; %30,2’si eğitim çalışanları, %18,6’sı sağlık çalışanları, %11,6’sı kamu çalışanları, %39,5’in özel sektör çalışanları olduğu görülmektedir.

Örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan bilimsel makalelerin evren ve örneklemeleri incelendiğinde; %25,0’in eğitim çalışanları, %50,0’si kamu çalışanları, %25,0’si özel sektör çalışanları olduğu görülmektedir.

4.11. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “ÖRNEKLEM TEKNİKLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan akademik çalışmaların örneklem tekniklerine göre dağılımları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine Yönelik Yapılan Akademik Çalışmaların “Örneklem Tekniklerine” Göre Dağılımı (2001-2018)

Örneklem Tekniği	Tez		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Belirtilmeyen	14	%32,6	4	%50,0	18	%35,3
Tesadüfi	11	%25,6	3	%37,5	14	%27,5
Tabakalı	5	%11,6	0	%0,0	5	%9,8
Evrenin Tamamı	11	%25,6	0	%0,0	11	%21,6
Küme	0	%0,0	1	%12,5	1	%2,0
Kolay Ulaşılabilir	1	%2,3	0	%0,0	1	%2,0
Amaçlı	1	%2,3	0	%0,0	1	%2,0
Toplam	43	%100,0	8	%100,0	51	%100,0

Tablo 10’da verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin örneklem teknikleri incelendiğinde; %32,6’sı belirtilmeyen, %25,6’sı tesadüfi, %11,6’sı tabakalı, %25,6’sı evrenin tamamı, %2,3’ü kolay ulaşılabilir, %2,3’ü amaçlı olduğu görülmektedir.

Örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan bilimsel makalelerin örneklem teknikleri incelendiğinde; %50,0’sibelirtilmeyen, %37,5’in tesadüfi, %12,5’in küme olduğu görülmektedir.

4.12. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜKLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan akademik çalışmaların örneklem büyüklüklerine göre dağılım durumları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların “Örneklem Büyüklüğüne” Göre Dağılımı(2001-2018)

Örneklem Büyüklüğü	Tez		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
1-100	9	%20,9	0	%0,0	9	%17,6
101-200	8	%18,6	5	%62,5	13	%25,5
201-300	8	%18,6	0	%0,0	8	%15,7
301-400	5	%11,6	1	%12,5	6	%11,8
401-500	5	%11,6	1	%12,5	6	%11,8
501-600	3	%7,0	1	%12,5	4	%7,8
801-900	2	%4,7	0	%0,0	2	%3,9
1000 ve üzeri	1	%2,3	0	%0,0	1	%2,0
Evrenin tamamı	2	%4,7	0	%0,0	2	%3,9
Toplam	43	%100,0	8	%100,0	51	%100,0

Tablo 11’de verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin örneklem büyüklükleri incelendiğinde %20,9’u 1-100, %18,6’sı 101-200, %18,6’sı 201-300, %11,6’sı 301-400, %11,6’sı 401-500, %7,0’si 501-600, %4,7’si 801-900, %2,3’ü 1000 ve üzeri, %4,7’si evrenin tamamı olduğu görülmektedir.

Örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan bilimsel makalelerin örneklem büyüklüklerine incelendiğinde; %62,5’i 101-200, %12,5’i 301-400, %12,5’i 401-500, %12,5’i 501-600 olduğu görülmektedir.

4.13. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN VE MAKALELERİN “VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİNE” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan akademik çalışmalarda kullanılan veri toplama yöntemlerine dair veriler Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmaların “Veri Toplama Yöntemlerine” Göre Dağılımı (2001-2018)

Veri Toplama Yöntemi	Tez		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Hazır Ölçek	26	%60,5	5	%62,5	31	%60,8
Kendi Hazırladığı Ölçek	17	%39,5	3	%37,5	20	%39,2
Toplam	43	%100,0	8	%100,0	51	%100,0

Tablo 12’de verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin veri toplama yöntemleri incelendiğinde %60,5’inde hazır ölçek, %39,5’inde kendi hazırladığı ölçeğin kullandığı; bilimsel makalelerin %62,5’nin hazır ölçek, %37,5’nin kendi hazırladığı ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir.

4.14. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALARIN “GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARINA” GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR?” ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan akademik çalışmalarda güvenilirlik analizi yapıp yapılmadığına dair veriler Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmalarda “Güvenirlik Analizi” Yapılma Durumu (2001-2018)

Güvenirlik Analizi	Tez		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Yapılmamış	23	%53,5	3	%37,5	26	%51,0
Yapılmış	20	%46,5	5	%62,5	25	%49,0
Toplam	43	%100,0	8	%100,0	51	%100,0

Tablo 13’te verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin güvenilirlik analizi yapılma durumları incelendiğinde; %53,5’nin yapılmamış, %46,5’nin yapılmış olduğu; bilimsel makalelerin %37,5’nin yapılmamış, %62,5’nin yapılmış olduğu görülmektedir.

4.15. TÜRKİYE’DE 2001–2018 YILLARI ARASINDA ÖRGÜTLERDE PERFORMANS YÖNETİMİNE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALARIN “GEÇERLİK” ÇALIŞMALARINA GÖRE DAĞILIMLARI NASILDIR? ALT PROBLEMİNE AİT BULGULAR

Türkiye’de 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan akademik çalışmalarda geçerlik analizi yapılıp yapılmadığına dair veriler Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Türkiye’de Örgütsel Performans Yönetimine İlişkin Yapılan Akademik Çalışmalarda “Geçerlik Analizi” Yapılma Durumu (2001-2018)

Geçerlik Analizi	Tez		Makale		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Yapılmamış	21	%48,8	6	%75,0	27	%52,9
Yapılmış	22	%51,2	2	%25,0	24	%47,1
Toplam	43	%100,0	8	%100,0	51	%100,0

Tablo 14’de verilen 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin geçerlilik analizi yapılma durumları incelendiğinde; %48,8’inde yapılmamış, %51,2’sinin yapılmış olduğu; Bilimsel makalelerin ise %75,0’nin yapılmamış, %25,0’nin yapılmış olduğu görülmektedir.

5. BÖLÜM: TARTIŞMA

Türkiye’de örgütsel performans yönetimine yönelik 2001-2018 yılları arasında yapılmış olan akademik çalışmalar olarak lisansüstü tez ve makalelerin incelendiği araştırmadan ulaşılan bulgular aşağıda tartışılarak sunulmuştur:

Örgütsel performans yönetimine ilişkin 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetiminin 126 akademik çalışmada ele alındığı; bu akademik çalışmaların 98’inin lisansüstü tez, 26’sının ise bilimsel makale olduğu belirlenmiştir. Yapıldığı yıllara göre çalışmaların dağılımlarına bakıldığında ise; en yoğun olarak 2013 ve 2014 yıllarında 11’er ve 2018 yılında 5 teze konu olduğu belirlenmiştir. Makaleler açısından bakıldığında da benzer şekilde en yoğun 2014 yılında 6 makaleye ve 2013 yılında 4 makaleye konu olduğu saptanmıştır. Çıkan bu sonuçlar 2013-2014 yıllarında örgütsel performans yönetiminin akademik camiada oldukça ilgi gördüğünü göstermektedir. Bu yaşanan ilgi sonrasında biraz düşüşe geçse de 2018 yılında lisansüstü yapılan 5 tez örgütsel performans yönetiminin akademik anlamda hala ilgi gören bir konu olduğu söylenebilir. Bunda yaşanan teknolojik gelişmeler, uygulanan yeni yönetim sistemlerinin etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezler yapıldıkları üniversiteler açısından incelendiğinde en fazla 7 lisansüstü tez ile Sakarya Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi’nde çalışıldığı, bu üniversiteleri 5’er lisansüstü tezele Gazi Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Beykent Üniversitesi takip etmektedir. Bu durum, üniversitelerde görev yapan ve tezlere danışmanlık yapan öğretim görevlilerinin ve araştırmacıların ilgi alanlarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Enstitülere göre örgütsel performans yönetimini konu alan tezler incelendiğinde; 84 lisansüstü tezin sosyal bilimler enstitülerinde yapıldığı, 10 tezin fen bilimleri enstitülerinde çalışıldığı, 2 tezin eğitim bilimleri enstitülerinde ve 1’er tezinde Türkiyat araştırmaları enstitüsü, güvenlik bilimleri enstitüsünde yapıldığı belirlenmiştir. Örgütsel performans yönetiminin farklı enstitülerde ilgi görmesi, konunun çok disiplinli bir alanda yer aldığını göstermektedir. Diğer taraftan yoğun olarak sosyal bilimler enstitülerinde çalışılmış olması, literatürde farklı konularda

yapılan çalışmaları inceleyen araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Akyol ve Akçay, 2015; Kütükçü, 2017; Aydın, 2018). Üniversitelerde yaygın olarak sosyal bilimler enstitülerinin bulunması, yapılan çalışmaların da çoğunluğunun bu enstitülerde yapılmış olmasının sonucu olduğu söylenebilir.

Bu araştırmadaki yönelik yapılan lisansüstü tezler anabilim dalları açısından incelendiğinde, 14 farklı anabilim dalında çalışıldığı, en fazla 48 lisansüstü teze işletme anabilim dalında çalışıldığı saptanmıştır. Bunu 16 lisansüstü teze kamu yönetimi, 9 teze eğitim bilimleri ve 8 teze endüstri mühendisliği anabilim dalında yapılan lisansüstü tezler takip etmektedir. Örgütsel performans yönetimi konu açısından her ne kadar işletme anabilim dalının konusu olarak ele alınabilirse de örgütsel yaşamın konu olduğu eğitim bilimleri ve kamu yönetimi anabilim dallarında da çalışılabilmektedir. Ayrıca endüstri mühendisliği alanında da araştırma konusu olarak ilgi görmektedir. Diğer taraftan enstitüler geliştikçe ve farklı uzmanlık alanları oluşukça yeni anabilim dalları açılmakta ve bu anabilim dallarında da ortak konular çalışılmaktadır.

Bu araştırmadaki 98 lisansüstü çalışmanın 78'inin yüksek lisans, 20'sinin doktora tezi olduğu saptanmıştır. Doktora tezlerindeki sayının düşüklüğü, üniversitelerde yapılan tezlerin sayılarıyla aynı doğrultuda olduğu ve alanda doktora tezlerine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Çünkü örgütsel performans yönetimi, örgütlerin verimliliklerini artırmada, rekabette ön planda olmalarında, kısaca varlıklarını sürdürmeleri açısından önem arzeden bir konudur. Bu önemli konuya yenilikçilik getirecek fikirlerin ortaya sürüleceği akademik çalışmalar örgütlerin performanslarını artıracakı düşünölmektedir.

Türkiye'de yapılan lisansüstü tezler, Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) veri tabanında kayıt altındadır. Önceden basılı olarak arşivlenen tezler, gelişen teknolojiyle birlikte elektronik ortama aktarılmış ve tezler erişime açılmıştır. Ancak basılı ortamda bulunan tezlerin yayınlanması için, araştırmayı yapanların izin vermesi gerekmektedir. Yeni gönderilen tezlerde ise erişim izni sorulmaktadır. Araştırmacılar izin vererek tezlerini erişime açılmasını isteyebilecekleri gibi belirli bir tarihe kadar da kısıtlanmasını sağlayabilmektedirler. Örgütsel performansa yönelik 2001-2018 yılları arasında yapılan tezlere bakıldığında ise 2 tanesinin erişim izni olmadığı,

10 tanesinin kısıtlı olduğu ve 86'sının izinli yani erişilebilir olduğu saptanmıştır. Kısıtlı ve izinsiz tezlerin içeriğine ulaşılmamakla birlikte, yazar, danışman, üniversitesi vb. bilgilerine ulaşılabilmektedir. Araştırmada izinsiz ve kısıtlı tezlerin sadece bu bilgilerinden faydalanılmıştır. Farklı konularda araştırma yapan araştırmacılarında bu şekilde lisansüstü tezlerden faydalandıkları görülmüştür (Akyol ve Akçay, 2015; Aydın, 2018).

Bu araştırmada incelenen lisansüstü tezlere danışmanlık yapan öğretim üyelerinin sayılarına bakıldığında; yapılan 96 tezin 43'üne Prof. Dr. ünvanlı öğretim görevlilerinin danışmanlık yaptıkları, bunu 34 tezle Yrd. Doç. Dr. ünvanlı ve 19 tezle Doç. Dr. ünvanlı öğretim görevlilerinin danışmanlık yaptıkları saptanmıştır. Doç. Dr. ünvanlı hocaların konuya daha az danışmanlık yapmaları ilgi çekicidir.

Erişime açık 86 lisansüstü çalışma kullanılan veri toplama araçları açısından incelenmiştir. Çalışmaların 43'ünde veri toplama aracı olarak ölçek ya da anketler kullanılırken, 10'unda görüşme yöntemi, 33'ünde ise belgesel tarama yöntemi veri toplama aracı olarak seçilmiştir. Makaleler açısından bakıldığında da 20 makale belgesel tarama yöntemi ile 8 makale ise ölçek ve anketler yoluyla verilerini toplamıştır. Belgesel tarama yönteminin sayı olarak fazla olması dikkat çekmekle birlikte, bir şirketin veya kamu kuruluşunun performans yönetiminin incelendiği araştırmaların yoğunluğu buna etki etmiştir. Görüşme yöntemiyle gerçekleştirilen araştırmalarda da örgütsel performans yönetimine ilişkin çalışanların ya da yöneticilerin görüşleri incelenmiştir. Durum böyle olunca da ölçek ve anketlerle yapılan araştırma sayısı 43 tez ve 8 makale olarak toplam 51'de kalmıştır. Araştırmanın bundan sonraki incelemeye alınan değişkenleri bu 51 çalışma üzerinden incelenmiştir. Literatürde farklı konular üzerinde yapılan çalışmalarda ise veri toplama aracı olarak en fazla tercih edilen yöntemin anket ve ölçekler olduğu görülmektedir (Karadağ, 2009; Akyol ve Yavuzkurt, 2016; Aydın, 2018). Araştırma sonuçlarının örtüşmeme nedeninin örgütsel performans yönetimi konusunun hem teorik hem uygulamalı olarak incelenebilen bir konu olması düşünülmektedir.

Veri toplama aracı olarak ölçek ve anketleri kullanan 51 akademik çalışmanın evren ve örneklemine bakıldığında, tezlerde en fazla ilgi gören evren ve örneklem olarak 17 tezde özel sektör çalışanlarının seçildiği, bunu 13 tezle eğitim çalışanlarının

takip ettiği saptanmıştır. Makalelerde ise 4 çalışma ile kamu çalışanları evren ve örneklem olarak tercih edilmiştir. Bu durum örgütsel performans yönetimi konusunun hem özel sektörde, hem okullarda hem de kamu kuruluşları açısından önemli olduğu ve bu nedenle de araştırmaların evren ve örneklemelerinin bunların seçildiği dşnlmektedir.

Bu araştırmadaki akademik çalışmaların örnekleme tekniklerine bakıldığında ise; 7 farklı örnekleme tekniğinden faydalanıldığı, 14 tez ve 4 makalede örnekleme tekniğinden bahsedilmemiş olduğu, 11 tez ve 3 makalede ise tesadüfi örnekleme tekniğinden faydalanıldığı ve 11 tezde evrenin tamamının örneklem olarak ele alındığı saptanmıştır. Örnekleme tekniğinden bahsedilmemiş olması, bilimsel araştırma süreci veya yazma konusunda yeterli özenin gösterilmediğini düşündürtmektedir. Diğer taraftan en fazla olarak tesadüfi örnekleme tekniğine başvurulması, uygulamadaki kolaylık olduğu dşnlmektedir. Yapılan farklı konulardaki araştırmalarda da en fazla tesadüfi örnekleme tekniğinin araştırmacılar tarafından tercih edildiğini göstermektedir (Aydın, 2018; Kıranlı Güngör, 2018).

Bu araştırmaya incelenen örneklem büyüklükleri açısından bilimsel çalışmalara bakıldığında, tezlerde 1-300 arasındaki örneklem büyüklüklerinde yoğunlaşma görülürken, makalelerde 101-200 kişilik gruplarda yoğunlaşma görülmektedir. Benzer şekilde Aypay, Baloğlu ve Karadağ (2010) ve Aydın (2018) makalelerde genel olarak örneklemelerin 1-200 kişi arasında olduğunu saptamışlardır. Örneklemelerin küçük olmasının, bilimsel araştırmalar açısından önemli bir sorun olduğu belirtilmektedir (Onwuegbuzie ve Collins, 2002; Aypay, Baloğlu ve Karadağ, 2010).

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kullanılan ölçek ve anketlerin araştırmacılar tarafından mı yoksa hazır olarak başka çalışmalardan alınarak kullanılma durumları da sorgulanmıştır. Bu doğrultuda 2011-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan 43 tezin 26'sı hazır ölçek kullanırken, 17'si kendi hazırladığı ölçek veya anketleri kullanmıştır. Makaleler açısından bakıldığında ise 5 makale hazır ölçek, 3 makale kendi hazırladığı anket veya leği kullanmıştır. Daha önce geçerliği ve güvenirliği yapılmış hazır ölçekleri tercih etmek özellikle yüksek lisans tezleri açısından tercih edilmesinde sıkıntı görülmese de

doktora çalışmalarının özgünlüğü açısından tercih edilmemesi gerektiği düşünülmektedir.

Kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi yapılmı durumlarına bakıldığında 2001-2018 yılları arasında yapılan örgütsel performans yönetimine yönelik akademik çalışmalardan 43 tezde güvenilirlik analizi yapılmadı, 20'sinde yapıldığı, 8 makalenin de 5'inde yapıp, 3'ünde yapılmadığı saptanmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmaktadır (Akyol ve Yavuzkurt, 2016; Aydın,2018; Kıranlı-Güngör 2018). Bilimsel araştırmalarda özellikle ölçek kullanılan araştırmalarda güvenilirlik önemli bir konudur, güvenilirliğe verilmeyen bu önem çalışmaların bilimselliğine gölge düşürmektedir.

Geçerlik çalışmaları açısından da benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel performans yönetimi ile ilgili 2001-2018 yılları arasında yapılmış olan 43 tezin 22'sinde geçerlik analizi yapılmış, 21'inde yapılmamıştır. 8 makalenin de sadece 2'sinde geçerlik analizi yapılmıştır. Literatürde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmakta, geçerlik çalışmalarına yeterince önem gösterilmediği görülmektedir (Akyol ve Yavuzkurt, 2016; Aydın, 2018; Kıranlı-Güngör, 2018). Bunda önemli etkenin hazır ölçeklerin tercih edilmesi ve ölçeklerdeki faktör yapılarının kullanılması olduğu düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇ

Türkiye’de örgütsel performans yönetimine yönelik 2001-2018 yılları arasında yapılmış olan akademik çalışmalar olarak lisansüstü tez ve makalelerin incelendiği bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Örgütsel performans yönetimine ilişkin 2001-2018 yılları arasında yapılan 126 akademik çalışmanın;

- 98’inin lisansüstü tez, 26’sının ise bilimsel makale olduğu saptanmıştır.
- En fazla çalışma 2013 ve 2014 yıllarında yapılmıştır.
- En fazla tezin Sakarya Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi’nde çalışıldığı, bu üniversiteleri 5’er lisansüstü teze Gazi Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Beykent Üniversitesi takip etmiştir.
- Yapılan lisansüstü tezlerin en fazla sosyal bilimler enstitülerinde çalışıldığı saptanmıştır.
- Yapılan lisansüstü tezlerin 14 farklı anabilim dalında çalışıldığı, en fazla 48 lisansüstü teze işletme anabilim dalında çalışıldığı saptanmıştır. Bunu 16 lisansüstü teze kamu yönetimi, 9 teze eğitim bilimleri ve 8 teze endüstri mühendisliği anabilim dalında yapılan lisansüstü tezler takip etmektedir.
- Araştırmada 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine dair yapılan 98 lisansüstü çalışmanın 78’inin yüksek lisans, 20’sinin doktora tezi olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel performans yönetimine yönelik 2001-2018 yılları arasında yapılan tezlere bakıldığında ise 2 tanesinin erişim izni olmadığı, 10 tanesinin kısıtlı olduğu ve 86’sının izinli olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel performans yönetimine ilişkin 2001-2018 yılları arasında örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan 96 tezin 43’üne Prof. Dr. ünvanlı öğretim görevlilerinin danışmanlık yaptıkları, bunu 34 teze Yrd. Doç. Dr. ünvanlı ve 19 teze Doç. Dr. ünvanlı öğretim görevlilerinin danışmanlık yaptıkları saptanmıştır.

- Yapılan akademik çalışmalarda; veri toplama aracı olarak en fazla belgesel tarama yönteminin, ardından ölçek veya anketlerin tercih edildiği saptanmıştır.
- Yapılan akademik çalışmalarda en fazla özel sektör çalışanları, eğitim çalışanları ve kamu çalışanlarının evren ve örneklem olarak tercih edildiği belirlenmiştir.
- Yapılan akademik çalışmalarda 7 farklı örnekleme tekniğinden faydalandığı, 14 tez ve 4 makalede örnekleme tekniğinden bahsedilmemiş olduğu, 11 tez ve 3 makalede ise tesadüfi örnekleme tekniğinden faydalandığı ve 11 tezde evrenin tamamının örneklem olarak ele alındığı belirlenmiştir.
- Yapılan akademik çalışmalarda 1-300 arasındaki örneklem büyüklüklerinin tercih edildiği saptanmıştır.
- Yapılan akademik çalışmalarda veri toplama yöntemi olarak en fazla hazır ölçeklerin tercih edildiği belirlenmiştir.
- Yapılan 43 tezde güvenilirlik analizi yapılmadığı, 20'sinde yapıldığı, 8 makalenin de 5'inde yapılıp, 3'ünde yapılmadığı saptanmıştır.
- Yapılan 43 tezin 22'sinde geçerlik analizi yapılmış, 21'inde yapılmamıştır. 8 makalenin de sadece 2'sinde geçerlik analizi yapılmadığı belirlenmiştir.

6.2. ÖNERİLER

Araştırmadan ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Örgütsel performans yönetimine yönelik yapılan doktora tezlerinin sayısındaki azlık dikkat çekmektedir. Konu ile ilgili doktora tezlerinin yapılması hem alana katkı sağlayacak, hem de uygulamalara yenilik getirerek, firmalara farklı yöntemler sunabilecektir.
- Yapılan çalışmalardaki geçerlik güvenilirlik analizlerine önem verilmemesi, çalışmaların bilimselliğine gölge düşürecek niteliktedir. Üniversitelerdeki araştırmacı ve danışmanların bu konu üzerine eğilmeleri önerilmektedir.
- Bu araştırma 2001-2018 yılları arasında sadece örgütsel performans yönetimi ile ilgili yapılmış akademik çalışmalarla sınırlıdır. Benzer araştırmalar farklı konular üzerinde yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A Z. ve Günsel, A. (2010). *Lojistik sektöründe süreç yenilikçiliği ve işletme performansı üzerine etkileri*. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 20- 22 Mayıs.
- Akal, Z. (2000). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: çok yönlü performans göstergeleri*. 6. Baskı, Ankara: MPM Yayınları.
- Akbal, B. (2010). *Bankalarda uygulanan performans değerlendirme kriterlerinin, çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir alan araştırması: Ankara ili özel ve kamu bankaları karşılaştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akdeniz, A. ve Durmaz, F. (1998). Verimliliğin genel performans üzerindeki yansımalarının uygulanması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 85- 99.
- Akif Ö. (2008). Performans yönetimi uygulamalarında performansın ölçümü ve değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, (73), 1-29
- Aktan, C. (2003). *Değişim çağında devlet*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Akyol, B. ve Akçay, R. C. (2015). Türkiye'deki örgütsel davranış çalışmalarının analizi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 11 (1), 149-170.
- Akyol, B. ve Yavuzkurt, T. (2016). Türkiye'de lisansüstü tezlerde eğitim denetimi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, (5/2), 908-926.
- Alioğlu Anık, M. (2018). *Çalışanların performans yönetimi sistemine yönelik algılarının iş tatmini ile ilişkisi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aslantürk, Y. (2009). Dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde performans değerlendirme: Ankara ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 19-34.
- Astarlıoğlu, E. (1997). *Performans yönetim sistemi*. Yüksek Lisans Tezi, İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ateş, H. ve Köseoğlu Ö. (2011). *Belediyelerde kurumsal performans yönetimi*. İstanbul: İlke Yayıncılık.

- Ateş, H., Kırılmaz, H. ve Aydın, S. (2007). *Sağlık sektöründe performans yönetimi Türkiye örneği. Kavramlar, tartışmalar ve genel çerçeve*. İstanbul: Asil Yayın.
- Aydın, G. (2018). *Türkiye’de 2002–2017 yılları arasında öğretim liderliği üzerine yapılmış çalışmaların değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aypay, A., Baloğlu N. ve Karadağ, E. (2010). *Eğitim Yönetimi Araştırmalarına Analitik Bir Bakış: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisinin Analizi 2004 İle 2009. 5. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde Sunulan Bildiri*. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Barutçugil İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim ve Eğitim Hizmetleri LTD. ŞTİ.
- Bilgin, K. U. (2008). Kamu performans yönetimi: vali ve kaymakamlar performans ölçümü araştırması. *TODAİE Amme İdaresi Dergisi*, 41 (2), 59-80.
- Bilgin, K. U. (2004). Performans yönetiminde insan kaynağı planlaması. *Amme İdare Dergisi*, 37 (2), 123- 147.
- Bulut, Z. (2004). İşletmelerde performans değerlendirme çalışmaları ve uygulanan yöntemler. *Mevzuat Dergisi*, 79 (7).
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Cihangir, E. (2014). Kurumsal performans yönetimi ve yüksek performanslı organizasyonların özellikleri. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (5), 37-5.
- Cilasun, A. (2016). *Yükseköğretim kurumlarında pozitif psikoloji ve örgütsel özdeşleşmenin performans yönetimine etkisi*. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Cokins, G. (2004). *Performance management: finding the missing pieces to close the intelligence gap*. USA: SAS Institute Inc.
- Coşkun, A. (2007). *Stratejik performans yönetimi ve performans karnesi*. 2. Baskı, İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Çalık, T. (2002). *Performans yönetimi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

- Çelik, S. (2010). İş ahlakı uygulamalarının çalışan memnuniyeti ile ilişkisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 3 (5), 21-40.
- Çevik, Hasan Hüseyin (2004). *Türkiye’de kamu yönetimi sorunları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çırak, F. (2004). *Performans Değerlendirme – Performans Yönetim Sistemi – Ücretlendirme Sistemi*.<http://www.abastas.biz/yararli/personel/PerformansDegerlendirme.doc> Erişim Tarihi: 03.01.2019.
- Çolak, M. (2007). *Orta öğretim okullarında öğretmen performans yönetimi (Kocaeli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çorbacı, S. ve Bostancı, A.B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Özel Sayı), 231-247.
- Dengiz, M. (2000). *Takım çalışması teknikleri*. Ankara: Academy Plus Yayınevi.
- Dişkaya, A. M. (2006). *Performans yönetimi sistemi ve bir finans şirketinin performans değerlendirme sisteminin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğmaz, A. (2016). *Performans yönetiminde; pozisyon esaslı çalışma ve performans değerlendirmede eti maden uygulama örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dönmez, D. ve Çevik, İ. (2010). İşletmelerde yeniliklerin kaynağı olarak paydaş diyalogları: seyahat acentaları üzerine nitel bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 189-202.
- Ekinci, B. (2002). Performans denetimi ve il yönetiminde uygulanabilirliği. *Türk İdare Dergisi*, (436), 135-157.
- Elitaş, C. ve Ağca, V. (2006). Firmalarda çok boyutlu performans değerlendirme yaklaşımları: kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 343- 370.
- Elitaş, C. ve Ağca, V. (2006). Firmalarda çok boyutlu performans değerlendirme yaklaşımları: kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 343-370.
- Erdem, Z. (2016). *İş hayatında performans yönetimi için koçluk*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Falay, N. (1997). Denetim, verimlilik, etkinlik, tutumluluk ve sayıştay. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 25 (Özel Sayı).
- Fraenkel, J.R., & Wallen, N. (2005). *How to design and evaluate research in education*. New York: Mc Graw Hill.
- Gavcar, E., Bulut, Z.A. ve Engin, K. (2006). Konaklama işletmelerinde uygulanan performans değerlendirme sistemleri ve uygulama alanları (Muğla ili örneği). *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2), 31-45.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel yayıncılık
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetim sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35 (1-2), 155-169.
- İşleyen, R. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile öğretmen performans yönetimi uygulamaları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kahraman, Ü. (2014). *İlkokullarda performans yönetimi uygulamaları ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Kakan, G. (2010). *Kamu yönetiminde performans değerlendirmesi ve sağlık sektöründe performans dayalı ücretlendirme sistemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karadağ, E. (2009). *Türkiye’de eğitim bilimleri alanında yapılmış doktora tezlerinin tematik ve metodolojik açıdan incelemesi: Bir durum çalışması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayabaşı, A. ve Özdemir, A. (2008). Üretim işletmelerinde lojistik yönetimi faaliyetlerinde performans yönetimine bakış: beklenti-fayda farkı analizi uygulaması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (1), 195-209.
- Kaymaz, K. (2007). Davranış boyutuyla performans geribildirim olgusu ve süreci. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62 (4), 141-178.

- Kenger, E. (2001). *Denetçi yardımcıları eğitim notu*. MBA.
- Kılıç, M. ve Erkan, V. (2006). Stratejik planlama ve dengeli performans yönetimi yaklaşımları bir arada olabilir mi? *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 77-93.
- Kıranlı Güngör, S. (2018). Content analysis of theses and articles on ethical leadership. *International Journal of Instruction*, 11(4), 901-920 · DOI: 10.12973/iji.2018.11457a.
- Koçyiğit, M. (2011). *Kamu yönetiminde yeni yaklaşımlar ve bu yaklaşımların polis teşkilatına yansımaları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Köse, H. Ö. (2007). *Dünya'da ve Türkiye'de yüksek denetim*. Ankara. T.C. Sayıştay 145. Kuruluş Yıldönümü Yayınları.
- Kubalı, D. (1999). Performans denetimi. *TODAİE Amme İdaresi Dergisi*, 32 (1), 31-63.
- Küçük, O. (2013). *Toplam kalite yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kütükcü, A. (2017). Türkiye’de kadın liderlik alanında yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, II: 26-47.
- Luecke, R. (2008). *Performans yönetimi*. A. Özer (Çev.) İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Lynn W. P., Chang, D.R. and Buzzell, R. D. (1983). Product quality cost position and business performance: a test of some key hypotheses. *The Journal of Marketing*, 47 (2), 26-43.
- Melik, G. (2014). *Öğretmenlerin özyeterlik ve performans yönetimi algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Neely, A., Gregory M., and Platts, K. (2005). Performance measurement system design: a literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management*, 25 (12), 1228-1263.
- Onwuegbuzie, A. J. (2002). Common methodological, analytical and interpretational errors in published educational studies: An analysis of the 1998 volume of the British journal of educational psychology. *Educational Research Quarterly*, 26 (1), 11-22.

- Onwuegbuzie, A. J. (2002). Common methodological, analytical and interpretational errors in published educational studies: An analysis of the 1998 volume of the British journal of educational psychology. *Educational Research Quarterly*, 26 (1), 11-22.
- Önemli, A. (2010). *Stratejik Performans Yönetim Modeli Olarak Dengeli Performans Yönetimi ve Hizmet Sektöründe Alan Çalışması Örnekleri*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özer, A. (2013). Çalışanların verimliliği için performans yönetimi. *Kamu- İş Dergisi*, 13 (1), 37- 57.
- Özer, A. M. (2009). Performans yönetimi uygulamalarında performansın ölçümü ve değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, (73), 3-29.
- Özer, H. (1997). *Kamu kesiminde performans denetimi ve Türkiye açısından değerlendirilmesi*. Ankara: T.C. Sayıştay 135. Kuruluş Yıldönümü Yayınları, s. 98- 99.
- Özer, M. A. (2013). Çalışanların verimliliği için performans yönetimi. *Kamu-İş Dergisi*, 13, (1), 37-57.
- Özkaya, S. (2013). *Performans yönetimi ve kamu sektöründe performans yönetimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özler, E. ve Koparan, E. (2006). Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış, Uluslar Arası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 1- 29.
- Özmutaf, M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 8 (2), 41- 60.
- Öztürk, N. (1993). Toplam kalite yönetiminde motivasyon, eğitim ve katılımın önemi. *Verimlilik Dergisi*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını.
- Öztürk, Ü. (2009). *Performans yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Saruhan, Ş. ve Yıldız, L. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi teori ve uygulama*. Ankara: Beta Yayınları.
- Soteriou, A. and Zenios, S. A. (1999). Operations, quality, and profitability in the provision of banking services. *Performance of Financial Institutions*, 45 (9), 1221-1238.

- Şeneldir, O. (2010). Bireysel performans yönetim sisteminin kurulmasında karşılaşılan sorunlara yönelik Kocaeli bölgesi sanayi işletmeleri: nitel bir araştırma. *Mevzuat Dergisi*, (150).
- Şimşek, Ş. (2001). *İşletme bilimlerine giriş*. Konya: Günay Ofset.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2002). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. 2. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- TDK <http://www.tdk.gov.tr> Erişim tarihi: 18. 04. 2019.
- Topaloğlu, M. ve Aydın, İ. (2005). Örgütlerde etkin takım yapılarının oluşturulma sürecinde etkili liderliğin rolü. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 93- 112.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetim sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurları genel bir bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5 (2), 32-39.
- Uzoğlu, C. (2011). *Performans yönetimi sistemi ve performans denetimi*. Ankara: T.C Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Yavan, Ö. (2012). Stratejik İnsan kaynakları yönetimi ve firma performansı. *Akademik Bakış Dergisi*, (32), 1-21.
- Yerli, E. (2006). *Performans Yönetimi ve Kamu Yönetiminde Performans Değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, S. (2011). *Okulda performans yönetimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri: Antalya ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yumuşak, S. (2009). Performans değerlemesinin etkinliğine etki eden faktörlerin tespitine yönelik alan araştırması. *Akademik Fener Dergisi*, (11), 44-62.

Yükçü, S. ve Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 4 (23), 1- 13.



EKLER

Ek-1: Kodlama formu

1. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tez ve makale çalışmalarının sayılarına göre dağılımları nasıldır?

1. Tez
2. Makale

2. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların yıllara göre dağılımları nasıldır?

1. 2001
2. 2002
3. 2003
4. 2004
5. 2005
6. 2006
7. 2007
8. 2008
9. 2009
10. 2010
11. 2011
12. 2012
13. 2013
14. 2014
15. 2015
16. 2016
17. 2017
18. 2018

3. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımları nasıldır?

1. Gazi Üniversitesi
2. Sakarya Üniversitesi

3. Selçuk Üniversitesi
4. Dumlupınar Üniversitesi
5. Kocaeli Üniversitesi
6. Kadir Has Üniversitesi
7. Dokuz Eylül Üniversitesi
8. Marmara Üniversitesi
9. Balıkesir Üniversitesi
10. İstanbul Üniversitesi
11. Beykent Üniversitesi
12. Atılım Üniversitesi
13. İstanbul Teknik Üniversitesi
14. Yıldız Teknik Üniversitesi
15. Karadeniz Teknik Üniversitesi
16. Çukurova Üniversitesi
17. Yeditepe Üniversitesi
18. Ege Üniversitesi
19. Anadolu Üniversitesi
20. Atatürk Üniversitesi
21. Akdeniz Üniversitesi
22. Polis Akademisi
23. Aydın Üniversitesi
24. Yalova Üniversitesi
25. İnönü Üniversitesi
26. Uşak Üniversitesi
27. Toros Üniversitesi
28. Harran Üniversitesi
29. İstanbul Arel Üniversitesi
30. Celal Bayar Üniversitesi
31. Ufuk Üniversitesi
32. Mevlana Üniversitesi
33. Hasan Kalyoncu Üniversitesi
34. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
35. İstanbul Medeniyet Üniversitesi
36. Trakya Üniversitesi

37. Bahçeşehir Üniversitesi
38. Türk Hava Kurumu Üniversitesi
39. Haliç Üniversitesi
40. Ankara Üniversitesi
41. Uludağ Üniversitesi
42. Adnan Menderes Üniversitesi
43. Başkent Üniversitesi

4. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin enstitülere göre dağılımları nasıldır?
 1. Sosyal Bilimler Enstitüsü
 2. Eğitim Bilimleri Enstitüsü
 3. Sağlık Bilimleri Enstitüsü
 4. Fen Bilimleri Enstitüsü
 5. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü
 6. Güvenlik bilimleri Enstitüsü
 7. Sivil havacılık Enstitüsü
 8. Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü
5. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımları nasıldır?
6. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin türlerine göre (Doktora, yüksek lisans) dağılımları nasıldır?
 1. Yüksek lisans
 2. Doktora
7. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin yayın erişim durumlarına göre dağılımları nasıldır?
 1. İzinli
 2. İzinsiz
 3. Kısıtlı

8. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan lisansüstü tezlerin danışman unvan durumlarına göre dağılımları nasıldır?
1. Yrd. Doç. Dr.
 2. Doç. Dr.
 3. Prof. Dr
 4. Öğretim Görevlisi
9. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların veri toplama yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?
1. Ölçek yâda Anket
 2. Görüşme
 3. Belgesel tarama
10. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların evren ve örneklemelerine göre dağılımları nasıldır?
1. Okul çalışanları
 2. Sağlık çalışanları
 3. Kamu çalışanları
 4. Özel sektör çalışanları
11. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların örneklem tekniklerine göre dağılımları nasıldır?
1. Belirtilmeyen
 2. Tesadüfi
 3. Tabakalı
 4. Evrenin Tamamı
 5. Küme
 6. Kolay Ulaşılabilir
 7. Amaçlı
12. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların örneklem büyüklüklerine göre dağılımları nasıldır?
1. Belirtilmeyen
 2. 1-100

3. 101-200
4. 201-300
5. 301-400
6. 401-500
7. 501-600
8. 601-700
9. 701-800
10. 801-900
11. 901-1000
12. 1000 ve üzeri
13. Evrenin tamamı

13. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmalarda kullanılan ölçeklere göre dağılımları nasıldır?

1. Hazır ölçek
2. Kendi hazırladığı ölçek

14. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların güvenilirlik çalışmalarına göre dağılımları nasıldır?

1. Yapılmamış
2. Yapılmış

15. Türkiye’de 2000–2018 yılları arasında örgütlerde performans yönetimine yönelik yapılan çalışmaların geçerlik çalışmalarına göre dağılımları nasıldır?

1. Yapılmamış
2. Yapılmış