



Global Business Research Congress (GBRC), May 26-27, 2016, Istanbul, Turkey.

ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A RESEARCH IN BANKING SECTOR IN ANTALYA AND KONYA CITIES

DOI: 10.17261/Pressacademia.2016118688

Adnan Celik¹, Emine Vasfiye Korkmaz², Yasar Korkmaz³

¹Selçuk Üniversitesi, adnancelik@selcuk.edu.tr

²Selçuk Üniversitesi, eminekorkmaz@selcuk.edu.tr

³Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Ykorkmaz46@ksu.edu.tr

ABSTRACT

In a dynamic and increasingly complex and competitive global environment, organizations' current effectiveness is necessarily a predictor of future success. Organizational effectiveness is critical to success in any economy. It is commonly referred when discussing organizations that have achieved maximum performance. Organizational effectiveness, in general, is based on the integration of the goals of the organization and the employees. Neither of them should be viewed in isolation. There are some factors that may affect the organizational effectiveness such as: performance, motivation, organizational environment, managerial expertise, creative synergy. The purpose of this study to examine the structure of organizational effectiveness and impact on employee performance. The empirical data for the study will collect through a well-structure questionnaire which will prepare and distribute among the members of staff in selected banks in Konya and Antalya. Sampling was aimed at the 95% confidence level and 5% confidence interval. The size of the sample is composed of a total of 385 employees. In this study analyzed using SPSS. It is expected that the findings of this study will contribute to the relevant literature and provide useful information for the practitioners in the field.

Key words: Organizational effectiveness, employee performance, banking sector

JEL Codes: M54

ÖRGÜTSEL ETKİNLİK VE İŞGÖREN PERFORMANSI ETKİLEŞİMİ, KONYA VE ANTALYA BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bir iletişim aracı olan reklamın doğru ve güvenilir olması, toplumun kültürel ve ahlaki yapısına uygun olması ve etik ilkeleri içermesi işletmelerin sürekli değişen çevre şartlarına uyum sağlayabilmeleri, dinamik, karmaşık ve rekabetçi niteliği artan iş dünyasında uzun süreli var olabilmeleri örgütsel etkinliğin yüksek düzeyde olmasıyla mümkündür. Örgütsel etkililik her ekonomide başarı için çok önemlidir. Örgütler, maksimum performans elde etmede genellikle örgütsel etkinliğe başvururlar. Örgütsel etkililik, genel olarak, örgütün ve çalışanların amaç bütünlüğüne dayanmaktadır. Örgütsel etkinliği etkileyebilecek performans, motivasyon, örgütsel çevre, yönetsel uzmanlık, yaratıcı sinerji gibi bazı faktörler vardır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel etkinlik yapısı ve çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma ampirik bir araştırma niteliğinde olup, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmaktadır ve Konya ve Antalya'da banka çalışanlarına uygulanacaktır. Örneklemde %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığı hedeflenmiştir. Araştırma için seçilen örneklemin (sample) büyüklüğü 385 işgörendir ve geçerli geri dönüş elde edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilecek bulguların alandaki eksikliğin giderilmesine katkı sağlaması, yazına ve pratik uygulamaya yönelik yararlı bilgiler sunması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel etkinlik, iş gören performansı, bankacılık sektörü

JEL Kodları: M54

1. GİRİŞ

Örgütsel etkinlik yönetim alanında üstünde çok fazla durulan konuların başında gelmektedir. Genel anlamda örgütsel etkinliği sağlayan pek çok faktörden bahsedilebilir. Kimine göre etkinlik yatırımların geri dönüş oranıyken, kimine göre örgüt üyelerini (işgören, ortak, hissedarları) tatmin edebilme yeteneğidir (Özdevecioğlu, 1999:2). İşgören performansı yüksek çalışanlar örgütsel performansı artırmakta ve bu artış işletmeler için ciddi öneme sahip olan bir rekabet gücünü sağlamaktadır. Bu çalışmada, öncelikle örgütsel etkinlik ve işgören performansı kavramları açıklanacak, örgütsel etkinlik ve işgören performansı kavramları literatür desteğiyle analiz edilecek, ardından yapılan bir anketle elde edilen bulguların analizinden yararlanılarak örgütsel etkinliğin işgören performansı üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır. Küresel rekabetin şiddetli olarak sürdüğü sektörlerin başında gelen bankacılık sektöründe çalışan işgörenler bu araştırmayla, örgütsel etkinliğin işgören performansını etkilemesi konusundaki etkisine de işaret edilecektir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Örgütsel Etkinlik

Günümüz yönetim biliminde örgütsel etkinlik, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için kullanılan önemli bir faktördür (Ardıç ve Polatçı, 2007:137). Etkinlik kavramı, daha çok örgütün istediği sonuçlara ulaşma düzeyi ve derecesini ifade etmektedir. Sonuç, fiziksel değerlerle ifade edilen çıktıdan daha farklı bir anlam taşımaktadır. Örneğin, bir işletmenin bilgi işlem merkezinde hazırlanan programların sayısı çıktığı belirler, ancak bu programlar içinde uygulanabilir nitelikte olanlar ve gereksinimlere cevap verenler sonuçtur (Yükçü ve Atağan: 2009:2).

Örgütsel etkinlik, örgüt teorisinin en önemli konularındandır. Bununla beraber örgütsel etkinlik nedir? gibi en temel soru üzerinde dahi uzlaşma sağlanamayan çetrefilli bir içeriğe sahiptir (Antalyalı, 2008:5). Etkinlik ile ilgili çalışmalar, insan emeğini en yüksek çıktıyı verecek biçimde örgütlemeye çalışan ilk örgüt teorisine kadar uzanır. Ölçümü ile ilgili pek çok model ve teori ortaya koyulmasına rağmen, etkinliğin nasıl ölçülmesine ilişkin standart yaklaşımlar bulunmamaktadır (Özdevecioğlu, 1999:401). Örgütün yönetim alt sistemleri, diğer örgütsel alt sistemleri, amaçlarına yöneltmede ve koordinasyonda yeterli ve etkin olmak için örgütsel etkinliğe ulaşmak zorundadırlar (Şahin, 2010:31). Çalışanın fikrine başvurulması, görüşlerine değer verildiğinin belirtilmesi, anlaşılmalı örgüt içindeki etkinliği kolaylaştırır. Yönetici ve çalışanlar arasındaki bu çift yönlü iletişim sayesinde çalışanlar görevlerini yapmak için ellerinden gelen bütün çabayı gösterirler (Kaya, Balay ve Tınaz, 2014:80).

Klasik yönetim anlayışına göre; örgütsel etkinlik, örgütün erişmesi gereken nihai bir durumdu, oysa son yıllarda kabul gören modern yönetim anlayışına göre; örgütsel etkinliğin, örgütün başarısının insanlara bağlı olduğu tespit edilmiştir (Yılmaz, 2011:23).

2.2. İşgören Performansı

İnsan, hem fiziksel hem de dünsel olarak örgüte yarar sağlar ve örgütün devamı için gerekli olan başka kaynakların koordinasyonunu yapar. Örgütlerde insan kaynağının etkili kullanılabilmesi için, öncelikle, etkili bir insan kaynakları politikası oluşturulmalıdır. Bu politikalardan en önemlilerinden birisi ise "performans" ile ilgili politikalardır (Özkasap, 2013:32).

Performansın kesin bir tanımını yapmak zordur. Farklı süreçlere göre farklı anlamlar alabilir. Aynı zamanda, çok boyutludur ve performansa etki eden pek çok faktör vardır. Her tanım, bir kısım içerik ve kapsamı dışarıda bırakabileceğinden, performansın tam bir tanımını da yapmak güçtür. Bununla birlikte, insan kaynakları yönetimi açısından performans, bireyin bütünlüğü ile örgüt hedeflerinin etkileşiminin sonucu olarak tanımlanabilir (Çalık, 2003: 44). Performans kavramı, örgütte çalışan bireylerin veya grupların hedeflerine erişebilmek bakımından nasıl bir sonuca ulaştıklarını tanımlayan bir kavramdır. Örgütün o iş ile ulaşmak istediği amaç yönünde, bireyin ya da grubun, kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesi olan performans; kişilik, değerler, tutumlar ve bireyin yetenekleri ile azaltılır veya ılımlaşır (Aktaran:Uysal ve Yıldız:,837). Verimlilik anlayışı içerisinde işgörenlerden olabildiğince faydalanmak isteyen ve bunu da dönem dönem gerçekleştirdikleri performans değerlendirme yöntemleri ile ölçmeye çalışan örgütlerin işgören performansı konusunda dikkat etmesi gereken en önemli husus, işgörenlerin kişisel performans

anlayışlarıdır. İşgörenler, yaptıkları iş veya iş ortamlarından memnun oldukları ölçüde verimli çalışırlar (Eymür, 2009,43)

İşletmelerde nitelikli ve verimli insan kaynaklarına sahip olmanın sağlayacağı yararlar özellikle bu işgücü devri ve devamsızlığın yaratacağı maliyet unsurları da göz önüne alındığında işletme faaliyetlerine çok önemli avantajlar sağlayacağı da açıktır (Yılmaz, 2012:73). İşgörenlerin performanslarının güçlü ya da zayıf olması, işletmenin amaçlarına ulaşma derecesinin göstergesidir. İşletmeler, işgörenlerin performanslarını artırmaya önem vermeli ve bu doğrultuda çalışmalarını sürdürmelidir. Dolayısıyla, örgütteki işgörenlerin performans düzeyini artırmaya ilgili politikalar aracılığıyla örgüt, amaçlarına daha rahat ulaşabilir (Sardarov, 2015:81).

2.3. Örgütsel Etkinlik ve İşgören Performansı

İşletme açısından etkinlik; işçilik, hammadde, malzeme ve diğer girdilerin işletme içinden saptanan amaçlar doğrultusunda ne denli etkin ya da yeterli kullanıldığını gösteren bir değerlendirme kriteridir. Etkinlik, bir işletmenin üretim faktörleri ya da üretimin kendisi için önceden saptadığı programın gerçekleştirilme derecesini gösterir (Yükçü ve Atağan: 2009:3).

Campbell ve arkadaşları ise (1977), çeşitli etkililik yaklaşımlarını gözden geçirerek içinde toplam etkililik, verimlilik, etkinlik, karlılık, kalite, iş kazaları, devamsızlık, iş gücü devri, motivasyon, iş doyumu, moral, çatışma/uyum, esneklik, çevre kullanımı, başarı vurgusu, rol ve norm uyumu, yönetsel görev becerileri gibi konuların bulunduğu geniş kapsamlı bir kriter listesi oluşturmuşlardır (Aktaran: Sabuncuoğlu:2010:135). İşgören performans değerlemesi, işletmede hangi görevde olduğuna bakılmaksızın işgörenlerin çalışmalarının, eksikliklerinin, yeterliliklerinin etkinliğinin bir bütün olarak tüm yönleriyle gözden geçirilmesidir (Tengilimoğlu, Toygar, 2013, 52).

Örgütsel etkinliğin araştırılması örgütlerin amaçlarına ulaşip ulaşamadıklarını keşfetmede önemli bir kıstas olduğu için, literatürde incelenen tüm çalışmalarda diğer faktörlerle birlikte incelendiği görülmüştür. Bu çalışmada da örgütsel etkinlik iş gören performansı ile birlikte ele alınarak incelenecektir.

3. VERİ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Kapsamı, Önemi ve Sınırlılıkları

Bankacılık sektörünün hizmete dayalı bir sektör olması, verilen hizmet kalitesinin diğer sektörlerle göre örgütsel etkinlik ve işgören performansı açısından önemli olmasına neden olmaktadır. Buna göre bu çalışma daha önceden yapılan çalışmalara katkıda bulunmak, daha sonra bu konuda yapılacak çalışmalara rehberlik etmek ve bankacılık sektörüne bu konuda bilgi vererek mevcut uygulamaların geliştirilmesini sağlamak açısından önem arz etmektedir.

Araştırmanın, tek sektöre uygulanması, Türkiye genelinde bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerin tamamına ulaşmanın güç olması, çalışmanın zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle yalnızca iki şehirdeki bankalara uygulanması, verilerin anketi cevaplayan katılımcıların kişisel algılamalarına dayanması sebebiyle araştırma belirli sınırlılıkları taşımaktadır.

3.2. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırmanın anketi üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel etkinlik ile ilgili ifadeler, üçüncü bölümde ise işgören performansı ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

İkinci bölümde kullanılan örgütsel etkinlik ölçeği Tuna (2004) tarafından kullanılan güvenilirlik ve geçerliliği hesaplanmış ölçeklerdir. Ölçek finansal performans, pazar payı, çalışan verimliliği ve liderlik gibi çeşitli konuları içermektedir. Ölçeğin hesaplanan Cronbach Alpha değeri 0,92'dir. Anketin ikinci bölümünde cevap verenlerin ifadeleri; 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeği niteliğinde oluşturulmuştur.

Üçüncü bölümde yer alan işgören performansı ölçeği Karaçınar (2014) tarafından kullanılan, Cronbach Alpha değeri 0,89 olan ölçektir. Anketin üçüncü bölümünde cevap verenlerin ifadeleri; 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeği niteliğinde oluşturulmuştur.

3.3. Evren ve Örneklem

Kamu ve özel sektörde büyük bir paya sahibi olan hizmet sektöründe örgütsel etkinliğin işgören performansını ne denli etkilediği irdelenmesi gereken önemli bir araştırma konusu olduğu düşünülmektedir. Sektörde sağlık, eğitim, banka, turizm gibi birçok alanın olması araştırmanın örneklemini oldukça büyümesine neden olmaktadır. Bu yüzden, bu çalışmada sektör olarak çalışma hayatının oldukça yoğun olduğu bir alan olan ve çalışanların hem kendi çalışma arkadaşları ile hem yöneticileri ile hem de müşteriler ile sürekli bir iletişim içerisinde olduğu alanlardan olan bankacılık sektörü seçilmiştir. Araştırma, Konya'da ve Antalya'daki bankalar üzerinde yapılmıştır. Konya ve Antalya genelinde faaliyet gösteren toplam 400 banka çalışanına anket ulaştırılmaya çalışılmıştır. Eksiksiz doldurulan 385 anket kullanılarak analizler yapılmıştır.

3.4. Teorik Model, Hipotezler ve Bulgular

Bu çalışma örgütsel etkinliğin, çalışanların iş performansını etkiler mi sorusuna cevap aramaktadır. Tüm sektörde özellikle bankacılık sektöründe örgütsel etkinlik, genel olarak, örgütün ve çalışanların amaç bütünlüğüne ve iş görülenlerin bu amaçlar doğrultusunda sergiledikleri performanslarına dayanmaktadır. Bu araştırma doğrultusunda örgütsel etkinliğin işgören performansı üzerindeki etkisini ortaya koymak amacı ile aşağıdaki model hazırlanmıştır.

Şekil 1: Teorik Model



Bu doğrultuda araştırma soruları ve hazırlanan hipotezler aşağıdaki gibidir;

1.Soru: Katılımcıların görev yaptıkları *memleket* ile *örgütsel etkinlik* arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₁₀: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları görev yaptıkları yere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₁₁: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları görev yaptıkları yere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2.Soru: Katılımcıların görev yaptıkları *yer* ile *işgören performansı* arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₂₀: Katılımcıların işgören performansı görev yaptıkları yere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₂₁: Katılımcıların işgören performansı görev yaptıkları yere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.Soru: Katılımcıların *cinsiyeti* ile *örgütsel etkinlik* arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₃₀: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₃₁: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4.Soru: Katılımcıların *cinsiyeti* ile *işgören performansı* arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₄₀: Katılımcıların işgören performansı cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H 4₁: Katılımcıların işgören performansı cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

5.Soru: Katılımcıların işini *değiştirme isteğine* ile *örgütsel etkinlik* arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H 5₀: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları işlerini *değiştirme isteğine* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H 5₁: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları işlerini *değiştirme isteğine* göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

6.Soru: Katılımcıların *işlerini değiştirme isteğine* ile *işgören performansı* arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H 6₀: Katılımcıların işgören performansı işlerini *değiştirme isteğine* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H 6₁: Katılımcıların işgören performansı işlerini *değiştirme isteğine* göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H 7₀: Örgütsel etkinliğin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H 7₁: Örgütsel etkinliğin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.5. Veri Analizi ve Bulgular

3.5.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında Konya ve Antalya’da bankacılık sektöründe çalışan katılımcıların çeşitli demografik özelliklere göre dağılımı frekans analizi yöntemi ile hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda Tablo 2.1’de de görüldüğü üzere araştırmaya katılan banka çalışanlarının %60,5’i kamu bankasında çalışmakta, %62,6’sı erkek, %68,3’ü evli, %37,9’u 20-30 yaş arasında, %58,7’si lisans mezunu, %43,9’u gişe çalışanı, %38,4’ü 6-10 yıldır bankada çalışmakta, %53,5’i Konya’da yaşıyor, %85,7’si mesleğini kendi seçmiş, %39,2’si fırsat olsa işini değiştirmeyi düşünüyor, katılımcıların gelir aralığı en fazla %33 ile 2001-3000 arasındadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Dağılımları

Demografik Dağılımlar		f	%	
1	Görev Yaptığınız Kurum	1.Kamu	152	39,5
		2.Özel	233	60,5
2	Cinsiyetiniz	Erkek	241	62,6
		Kadın	144	37,4
3	Medeni Durumunuz	Evli	263	68,3
		Bekâr	122	31,7
4	Çocuğunuz var mı?	Evet	212	55,1
		Hayır	173	44,9
5	Eğitim	Lise	48	12,4
		Ön Lisans	88	22,9
		Lisans	226	58,7
		Lisans Üstü	23	6,0
6	Pozisyon	Yönetici	33	8,6
		Gişe Çalışanı	169	43,9
		İş akış Asistanı	30	7,8
		Satış	12	3,1
		Müşteri İlişkileri	119	30,9
		Diğer	22	5,7
7	Kaç yıldır bankada çalışıyorsunuz?	5 yıl ve daha az	145	37,7
		6-10 yıl	148	38,4
		11-15 yıl	58	15,1
		16-20 yıl	29	7,5

		21 yıl ve daha fazla	5	1,3
8	Görev yaptığınız memleket?	Konya Antalya	206 179	53,5 46,5
9	Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?	Evet Hayır	330 55	85,7 14,3
10	Fırsat olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müsünüz?	Evet Hayır	151 234	39,2 60,8
11	Bu kurumdan aldığınız aylık ücret düzeyini belirtiniz (TL):	1.000`den az 1.001- 2.000 2001- 3.000 3.001 – 4000 4001- 5.000 5.001 den fazla	16 111 127 82 40 9	4,2 28,8 33,0 21,3 10,4 2,3

3.5.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirleyebilmek için Faktör analizi ve Güvenilirlik analizleri yapılarak "Cronbach Alfa" katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 2: Örgütsel Etkinlik Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Etkinlik İfadeleri	Faktör Yüklere	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Sig.
1.Üst yönetimimiz geleceği düşünerek, şirket amaçlarını doğru yönlendirmektedir.	,917	,965	96,9	,000
2.Üst yönetim 'kalite' anlayışına çok önem vermektedir.	,914	,965		
3.Şirketimizin önümüzdeki beş yıl için stratejik planı hazırdir.	,910	,965		
4.Şirketimiz çalışanları kurumun stratejik amaçlarını kavramışlardır.	,905	,964		
5.Şirketimizin varoluş nedeni müşterilerimizdir.	,900	,965		
6.Şirket kararlarımızı belirlerken, müşterilerimizin düşüncelerini dikkate alırız.	,899	,966		
7.Şirketimiz, yüksek bir potansiyele ulaşabilmeleri için çalışanlarını yetiştirmektedir.	,870	,965		
8.Şirketimiz, çalışanların değerlendirilmesinde adil ve doğru bir prosedür kullanmaktadır.	,856	,967		
9.Şirketimizin finansal performansı diğer şirketlerden daha iyidir.	,849	,967		
10.Kurum imajımız diğer işletmelerden daha iyidir.	,832	,968		
Faktöre Tarafından Açıklanan Toplam Varyans Değeri (%)		78,441		

KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü	90,0
Bartlett Küresellik Testi	X²:5414,793 p: ,000

Tablo 3: İşgören Performansı Faktör Analizi Sonuçları

İşgören Performansı İfadeleri	Faktör Yükleri	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Sig.
1.Farklı çalışma koşullarında aynı performansı gösteririm.	,884	,925	92,8	,000
2.İşe gelmemek için geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile nadiren devamsızlık yaparım.	,877	,916		
3.İhtiyaçlar dışında (belirlenmiş çay kahve ve yemek araları, vb.) asla mola vermem.	,852	,912		
4.Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	,843	,915		
5.Çalışma süresini etkin ve verimli bir şekilde kullanırım.	,815	,910		
6.Takım halinde çalışma yeteneğine sahibim.	,813	,919		
7.Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	,760	,919		
Faktöre Tarafından Açıklanan Toplam Varyans Değeri (%)	69,866			
KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü	81,2			
Bartlett Küresellik Testi	X²:2469,215 p: ,000			

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ise bize örneklemin gücü hakkında bilgi verir. KMO değerleri Örgütsel etkinlik için %90 (mükemmel güçte örneklem), işgören performansı için %81,2 (çok iyi güçte) örneklem grubu olduğunu söylemiştir. Örneklemin uygunluğu için bulunan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, değişkenler arasında kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir. Bartlett testi sonucunda bulunan anlamlılık değeri (0,000) ise verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir. Yukarıdaki Tablo'ya göre, araştırmada kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğu ve örneklem büyüklüğünün de yeterli olduğunu anlaşılmaktadır

Örgütsel etkinlik özelliklerine ilişkin sorulara uygulanan faktör analizinde 10 sorunun her biri birer değişken olarak alınmıştır ve faktör analizi sonucunda tek boyuta indirgenmiştir. İşgören performansına ilişkin sorulara uygulanan faktör analizinde ise 7 sorunun her biri birer değişken olarak alınmıştır ve faktör analizi sonucu tek boyuta indirgenmiştir.

Faktörler tarafından açıklanan varyans örgütsel etkinlik ölçeğinin %78,441'ini, işgören performansı ölçeğini %69,866'lık bir kısmını tek boyut olarak açıklamaktadır.

Anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda örgütsel etkinlik ölçeğinin Cronbach Alpha değeri; %96,9, işgören performansı ölçeğinin cronbach alpha değeri; 92,8 çıkmıştır. Ölçekler yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

3.4.3. Bağımsız Örneklem T-Testi

Sosyal bilimler alanında yapılan bu test ile bağımsız iki gruba test uygulandıktan sonra iki grubun teste ilişkin ortalamaları arasındaki farkın önemli olup olmadığı belirlenir (Ural , 2006,200).

Tablo 4: Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	p-değeri	t	Serbestlik Derecesi	p-değeri	Ortalama Farkları	Farkların Standart Hatası	Ortalama Farkları İçin Güven Aralığı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Konya Antalya/ Örgütsel Etkinlik	Varyansların eşitliği varsayımı altında	3,995	,046	-1,231	383	,219	-,11258	,09142	- ,29233	,06717
	Varyans eşitliği varsayımı sağlanmadığında			-1,218	353,242	,224	-,11258	,09240	- ,29430	,06914
Konya Antalya / İşgören Performansı	Varyansların eşitliği varsayımı altında	,123	,726	,201	383	,841	,01212	,06045	- ,10673	,13097
	Varyans eşitliği varsayımı sağlanmadığında			,201	377,706	,841	,01212	,06035	-10654	,13079
Cinsiyet/ Örgütsel Etkinlik	Varyansların eşitliği varsayımı altında	1,156	,283	2,738	383	,006	,25606	,09351	,07220	,43992
	Varyans eşitliği varsayımı sağlanmadığında			2,804	323,614	,005	,25606	,09130	,07644	,43568
Cinsiyet/ İşgören performansı	Varyansların eşitliği varsayımı altında	3,461	,064	5,790	383	,000	,34598	,05975	,22850	,46346
	Varyans eşitliği varsayımı sağlanmadığında			5,964	328,806	,000	,34598	,05802	,23185	,46011
İş değiştirme isteği Örgütsel Etkinlik	Varyansların eşitliği varsayımı altında	,010	,922	-5,934	383	,000	-,53138	,08955	- ,70774	-,35534
	Varyans eşitliği varsayımı sağlanmadığında			-5,921	317,901	,000	-,53138	,08974	- ,70795	-,35483
İş değiştirme isteği İşgören Perf.	Varyansların eşitliği varsayımı altında	2,603	,107	-2,409	383	,016	-,14768	,06129	- ,26818	-,02717
	Varyans eşitliği varsayımı sağlanmadığında			-2,470	345,887	,014	-,14768	,05978	- ,26516	-,03009

Bağımsız Örneklem T-Testi ve Hipotez sonuçları;

1. Soru: Katılımcıların görev yaptıkları yer ile örgütsel etkinlik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₁₀: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları görev yaptıkları yere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₁₁: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları görev yaptıkları yere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Bu hipotezleri test edebilmek için öncelikle varyansların eşitliğini test etmemiz gerekecektir. Eşit varyans varsayımı sağlanmadığında yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda p-değeri=0,219 çıkmıştır. Yani p-değeri>a olduğundan H₀ hipotezi red edilemez, yani %95 güven düzeyinde örgütsel etkinlik sorularına Konya ve Antalya illerinde banka çalışanlarının verdiği cevapların ortalaması arasında istatistiksel olarak bir fark yoktur. H₁₀ kabul edilir.

2.Soru: Katılımcıların görev yaptıkları memleket ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₂₀: Katılımcıların işgören performansı görev yaptıkları yere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₂₁: Katılımcıların işgören performansı görev yaptıkları yere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

p-değeri=,841 çıkmıştır. Yani p-değeri>a olduğundan H₀ hipotezi red edilemez, yani %95 güven düzeyinde işgören performansı sorularına Konya ve Antalya illerinde banka çalışanlarının verdiği cevapların ortalaması arasında istatistiksel olarak bir fark yoktur. H₂₀ kabul edilir.

3.Soru: Katılımcıların cinsiyeti ile örgütsel etkinlik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₃₀: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₃₁: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

p-değeri=,006 çıkmıştır. Yani p-değeri<a olduğundan H₀ hipotezi red edilir, yani %95 güven düzeyinde örgütsel etkinlik sorularına kadın ve erkek çalışanların verdiği cevapların ortalaması arasında istatistiksel olarak bir fark vardır. H₃₁ kabul edilir. Örgütsel etkinlik ifadelerine verilen cevaplarda erkek katılımcıların ortalaması daha yüksek çıkmıştır.

4.Soru: Katılımcıların cinsiyeti ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₄₀: Katılımcıların işgören performansı cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₄₁: Katılımcıların işgören performansı cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

p-değeri=,000 çıkmıştır. Yani p-değeri<a olduğundan H₀ hipotezi red edilir, yani %95 güven düzeyinde işgören performansı sorularına kadın ve erkek çalışanların verdiği cevapların ortalaması arasında istatistiksel olarak bir fark vardır. H₄₁ kabul edilir. İşgören performansı ifadelerine verilen cevaplarda erkek katılımcıların ortalaması daha yüksek çıkmıştır.

5.Soru: Katılımcıların işini değiştirme isteği ile örgütsel etkinlik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₅₀: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları iş değiştirme isteğine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₅₁: Katılımcıların örgütsel etkinlik algılamaları iş değiştirme isteğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

p-değeri=,000 çıkmıştır. Yani p-değeri< a olduğundan H₀ hipotezi red edilir, yani %95 güven düzeyinde örgütsel etkinlik sorularına işini değiştirmek isteyen /istemeyen banka çalışanlarının verdiği cevapların ortalaması arasında istatistiksel olarak bir fark vardır. H₅₁ kabul edilir. "Fırsat olsa işinizin değiştirmek ister misiniz?" sorusuna verilen "hayır" cevapları daha yüksek örgütsel etkinlik ortalamasına sahiptir. Yani örgütsel etkinlik algılamaları yüksek olan çalışanların işlerini değiştirmeyi düşünmedikleri düşünülebilir.

6.Soru: Katılımcıların işini değiştirme isteği ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₆₀: Katılımcıların işgören performansı iş değiştirme isteğine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₆₁: Katılımcıların işgören performansı iş değiştirme isteğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. p-değeri=,016 çıkmıştır. Yani p-değeri < a olduğundan H₀ hipotezi red edilir, yani %95 güven düzeyinde işgören performansı sorularına işini değiştirmek isteyen/istemeyen banka çalışanlarının verdiği cevapların ortalaması arasında istatistiksel olarak bir fark vardır. H₆₁ kabul edilir. “Fırsat olsa işinizin değiştirmek ister misiniz?” sorusuna verilen “hayır” cevapları daha yüksek işgören performansı ortalamasına sahiptir. Banka çalışanlarının işlerini değiştirmek isteyip istememe düşüncelerinin iş performanslarına yansiyabildiği düşünülebilir.

3.4.4. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Faktör ve Bağımsız örneklem T-Testi analizleri ardından, örgütsel etkinlik ve işgören performansı boyutları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için regresyon analizi yapılmıştır. İlişki için oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H7₀: Örgütsel etkinliğin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H7₁: Örgütsel etkinliğin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Model 1	Bağımlı Değişken: İşgören performansı		İlgili Hipotez
Bağımsız Değişken	Std. Beta Katsayısı	Anlamlılık(p)	
Örgütsel Etkinlik	0,184	0,000	Model anlamlıdır. Dolayısıyla değişkenler arası ilişki vardır.
	R ² =0,078	F=32,269	

H7₁: Desteklenmektedir. Yani Örgütsel etkinliğin işgören performansı üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

4. SONUÇ

Bu araştırma iki temel amaç üzerine kurulmuştur. Bunların ilki, TV reklamlarında kullanılan farklı cinsel öğelerin Bu çalışmada örgütsel etkinliğin işgörenlerin performansı üzerine etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Öncelikle ilk bölümde kavramsal açıdan örgütsel etkinlik ve iş gören performansı kavramları açıklanmış ve birbiri açısından önemine değinilmiştir. İkinci bölümde araştırma kısmı yer almaktadır. Konu Konya ve Antalya’da bankacılık sektöründe yer alan çalışanlar üzerine anket tekniği kullanılarak araştırılmıştır. Elde edilen anket verileri sonucu SPSS analiz tekniği kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Araştırma da faktör ve güvenilirlik analizleri sonucu faktörler tarafından açıklanan varyans örgütsel etkinlik ölçeğinin %78,441’ini, işgören performansı ölçeğinin %69,866’lık bir kısmını tek boyut olarak açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini değerlendirmek üzere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda örgütsel etkinlik ölçeğinin Cronbach Alpha değeri; %96,9, işgören performansı ölçeğinin cronbach alpha değeri; 92,8 çıkmıştır. Ölçekler yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Anketteki ifadeler aracılığıyla katılımcıların görev yaptıkları yerin, cinsiyetlerinin ve “Fırsat bulsalar işlerini değiştirme” durumlarının örgütsel etkinlik ve iş gören performansı açısından anlamlı bir ilişki olup olmadığını bakmak amacıyla Bağımsız örneklem T-Testi yapılmıştır. Analiz sonucunda Konya ve Antalya illerinde görev yapan bankacıların örgütsel etkinlik ve işgören performansı açısından anlamlı bir farka ulaşamamıştır. Bunun nedeninin iki şehrinde büyük şehir olmasından ve bu şehirlerdeki bankalarının işlem hacimlerinin birbirine yakın olması, bankacılığın kurumsal bir meslek olması ve geçerli iş uygulamalarının her yerde aynı olmasının neden olabileceği düşünülmektedir. Katılımcıların cevapları cinsiyet açısından değerlendirildiğinde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel etkinlik ve işgören performansı ifadelerine verilen cevaplarda erkek katılımcıların ortalaması daha yüksek çıkmıştır. Katılımcılara “Fırsat bulsalar işlerini değiştirmek ister misiniz” diye sorulmuştur. Bu sorunun değişkenler bazında farklı olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonucunda soruya verilen “hayır” cevapları daha yüksek örgütsel etkinlik ortalamasına sahiptir. Yani örgütsel etkinlik algılamaları yüksek olan çalışanların işlerini değiştirmeyi düşünmedikleri düşünülebilir. Ayrıca “Fırsat olsa işinizin değiştirmek ister misiniz?” sorusuna verilen “hayır” cevapları yüksek işgören performansı ortalamasına sahiptir. Banka çalışanlarının işlerini değiştirmek isteyip istememe düşüncelerinin iş performanslarına yansiyabildiği düşünülebilir.

En son örgütsel etkinlik bağımsız değişkeninin işgören performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığını bulmak üzere regresyon analizi yapılmıştır ve sonuç anlamlı çıkmıştır. Bu sonuçla örgütsel etkinliği algılayan

çalışanların iş gören performansında anlamlı bir etkisi olacağına bilinmesi örgütlerin bu konuya daha duyarlı yaklaşmalarına, örgütsel etkinliği hisseden personellerin performans hedeflerini dolayısıyla örgüt hedeflerini gerçekleştirmeye daha niyetli oldukları sonucuna ulaşılabilir.

Örgütsel etkinlik ve işgören performansı arasında olumlu bir etkileşim sağlamak isteyen işletme yönetimine örgütsel etkinliği belirleyen başta iş gören performansı olmak üzere, verimlilik, karlılık, kalite, iş kazaları, devamsızlık, iş gücü devri, motivasyon, iş doyumunu, moral, çatışma/uyum, esneklik, çevre kullanımı gibi konulara daha kurumsal bakmaları ve bu alanlardaki başarının işgörenlerin performansına da olumlu yansıtacağına bilincinde olmaları gerektiği önerisi sunulabilir.

Bu çalışma iki ilde ve sadece banka personeline uygulandığından, temsil gücü açısından genel bir değerlendirme yapmayı güçleştirmektedir. Aynı çalışmanın, sektörler arası veya değişik işkollarında uygulanmasıyla farklı sonuçlar çıkabileceği ileri sürülebilir.

KAYNAKLAR

- Antalyalı, Ö. L., 2008. *Türkiye Üniversitelerinin Örgütsel Etkinlik Alanları: Öğretim Üyeleri Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ardıç, K., Polatçı, S., 2007. İşgören Refahı Ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21, 2007 ,Sayı: 1, 137-154.
- Çalık, T., 2003. *Performans Yönetimi*, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.
- Eymür, E., 2009. *Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansını İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaçınar, H., 2014. *İşletmelerde Kurumsallaşmanın İşgören Performansı Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Kaya, A., Balay, R., Tınaz, S., 2014. Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetimsel Etkinlik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi* (KEFAD) Cilt 15, Sayı 2, Ağustos, Sayfa 79-97.
- Özdevecioğlu, M., 1999. Örgütsel Etkinlik, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:8:401-411.
- Özkasap, Ş., 2013. *Bankalarda Uygulanan İşe Alıştırma Eğitim Programlarının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Sardarov, E., 2015. *Örgütsel Stresin İşgören Performansına Etkisi: Azerbaycan'daki Beş Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sabuncuoğlu, E. T., 2010. *Kamu Örgütlerine Yönelik Örgütsel Etkinlik Modeli*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, A., 2010. Örgüt Kültürü-Yönetim İlişkisi Ve Yönetimsel Etkinlik, *Maliye Dergisi*, Sayı 159 Temmuz-Aralık, s:21-35.
- Tengilimoğlu, D., Toygar, A., 2013. Hastane Performansının Ölçümünde PATH Yöntem. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt:3 Sayı:3, 50-78.
- Tuna, B. 2014, *The Influence Of Person-Organization Fit On Contextual Performance And Its Impact On Organizational Effectiveness: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*
- Ural A. , Kılıç İ., 2006. *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*.(2.Baskı).Ankara :Detay Anatolia Akademik Yayıncılık Ltd. Şti.
- Yılmaz, H., 2012. *Etkileşimsel Liderlik Ve İşgören Performansı İlişkisi, Bir Kamu Bankası Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, Ö. Ç., *Örgütsel Etkinliği Artırmada Katılımcılığın Rolü Ve Niğde Ağız Ve Diş Sağlığı Merkezinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yükçü ve Atağan: 2009. Etkinlik, Etkinlik Ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Dergisi*, Cilt: 23, Sayı:4.