

EDİTÖRLÜ KİTAP ÇALIŞMASINA DAVET

Sayın; Doç. Dr. Şaban ESEN,
Tuğba SARAMAN

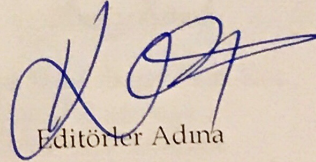
Değerli Meslektaşım;

“Sosyal ve Ekonomik Gelişim Stratejileri” başlıklı kitap çalışmasının editörleri olarak, sizleri bu çalışmaya katkı sağlamanız noktasında davet etmekten mutluluk duyuyoruz.

Sizleri de editörlü kitap çalışmamızda görmekten onur duyacağız.

Saygılarımızla.

01.05.2018



Editörler Adına

Öğretim Üyesi Özgür Emre Koç
Hitit Üniversitesi
İİBF Maliye Bölümü

Editörler: Öğretim Üyesi Özgür Emre Koç
Öğretim Gör. Bahadır Bilge Aycan
Öğretim Gör. Uğur Bilgen

[Back](#)



Serpentine Gallery Pavilion 2010

an alternative design

LAP Lambert Academic Publishing (2010-08-11)

€ 49,00

[Buy at the MoreBooks! Shop](#)

Inspired by the until now built Serpentine Gallery pavilions, an attempt is made to design a pavilion for the year 2010. After a short introduction to Serpentine Gallery, all the pavilions of the years 2000 until 2009 are examined. After formulating the significance of a new design, the conditions for a new design are set. A short analysis of well known pavilions is given. Using a pipe dream, an impression is given before coming to a new design. Several steps of the design process are described. The solution to some constructional problems is given.

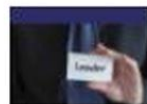
Book Details:

ISBN-13:	978-3-8383-9413-8
ISBN-10:	3838394135
EAN:	9783838394138
Book language:	English
By (author) :	Harm Dekker
Number of pages:	72
Published on:	2010-08-11
Category:	Architecture



Биологическое разнообразие Индонезии и Вьетнама
 3.2. Биологическое разнообразие Индонезии и Вьетнама
 Антоний Валентинович
 Цена: рубль - ISBN: 978-613-4-96555-3

€ 57,40



Палеонтология познания
 Евгений Иванович - ISBN: 978-613-4-90409-7

€ 34,40



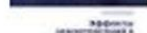
An Analytical Approach to Spatial Organization
 Integrated in Plan Terms of Houses from Colonial to Modern Period in Eastern India
 Ала Шахидуллахули - ISBN: 978-613-4-95296-9

€ 41,90



Эффекты децентрализации в развитии и управлении туристическими городами
 Моника Рейфен
 Светлана Павловна - ISBN: 978-613-4-90893-2

€ 48,60



Patio: An all-in-one course for beginners
 Сетил Спрингман - ISBN: 978-620-2-19825-1

€ 23,90



Многоязычие в биофарма - вечная дилемма жизни
 Ученый журнал «Механизм функционирования живых систем»
 Анастасия Березкина - ISBN: 978-613-4-91978-4

€ 37,90



Contemporary Management in the Football Clubs
 Sander Samra - ISBN: 978-620-2-19828-8

€ 32,90



Wine: From Survival point of view from Middle-East
 Jafar Saif Al-Layth Mubarek - ISBN: 978-613-4-96290-9

€ 23,90



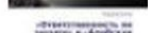
Примеры реализации рисков и управления объектами. Уильям Матильда Антонова - ISBN: 978-613-4-94253-9

€ 26,90



Эффективность на западе и -Арабские страны
 Ю.И. Шендерович
 Владимир Коллер - ISBN: 978-620-2-02911-5

€ 17,90



DNA methylation in granulosa-theca theca
 Cristina Crila-Laza - ISBN: 978-3-330-54790-3

€ 69,90



Kuliner Negeri (Tanjung & Gunung Mulu) Deer at Dachgam National Park
 Ecology and Feeding Habits of Herbivorous Ungulates in Dachgam National Park and their Interaction with the Habitat
 Dr. Javed Malik - ISBN: 978-620-2-19759-5

€ 64,90



Средневековые среднеазиатские эпитафии "Алишан" и "Жумля" в Самарканде
 Валентина Ю. - ISBN: 978-3-309-14413-2

€ 48,60



Dental Caries and PTA Index in Children in Sami State, Nigeria
 Atawaki Babalola Sani - ISBN: 978-3-330-62077-4

€ 32,90



Получение, обработка, хранение и использование данных в геоинформационной системе
 Илья Владимирович Шендерович
 Владимир Коллер - ISBN: 978-620-2-08011-6

€ 53,90



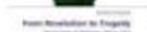
Vertical Secrecy under Deep Kernel Assumptions
 Ihsanul de Vahidger - ISBN: 978-613-4-93090-1

€ 21,90



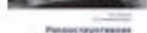
From Revolution to Feudal: The Evolution of SP1M from 1983 to 2016
 Ahsan Ali Qureshi - ISBN: 978-613-4-90586-2

€ 54,90



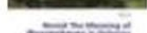
Религиозные инициативы в развитии туризма в Узбекистане
 М.И. Муродов, Ю.С. Батырханов - ISBN: 978-620-2-06138-4

€ 52,40



Vertical: The Meaning of Epigraphy at Medina, 9-4
 Karel Lo - ISBN: 978-613-4-91444-4

€ 32,90



Vertical Handoff Algorithms for Network Selection in 5G Networks
 Krishna Kumar - ISBN: 978-620-2-07655-5

€ 49,90



LIBRARY CATALOGUE



Start/Search

Self Service

Library Information

Back

Help

Refine Search

New Search

Next

Marked Items

Link to Page

Restart

Search Results

words or phrase "lambert academic" search found 33 titles.

Pages << 1 2 >>

Mark



FDI flow's into Indian economy : a critical evaluation

Swami, Ravikant, author.

2015

Mark



A proposed model to analyse risk and return for cloud adoption

Chang, Victor, 1976- author.

2014

LIBRARY CATALOGUE



[Start/Search](#) [Self Service](#) [Library Information](#)

[Back](#) [Help](#) [New Search](#) [Next](#) [Marked Items](#) [Link to Page](#)

[Restart](#)

record 1 of 33 for search words or phrase "lambert academic"

Item Details

Mark

[Where is it Shelved?](#) [A Look Inside](#) [Details of this Title](#)



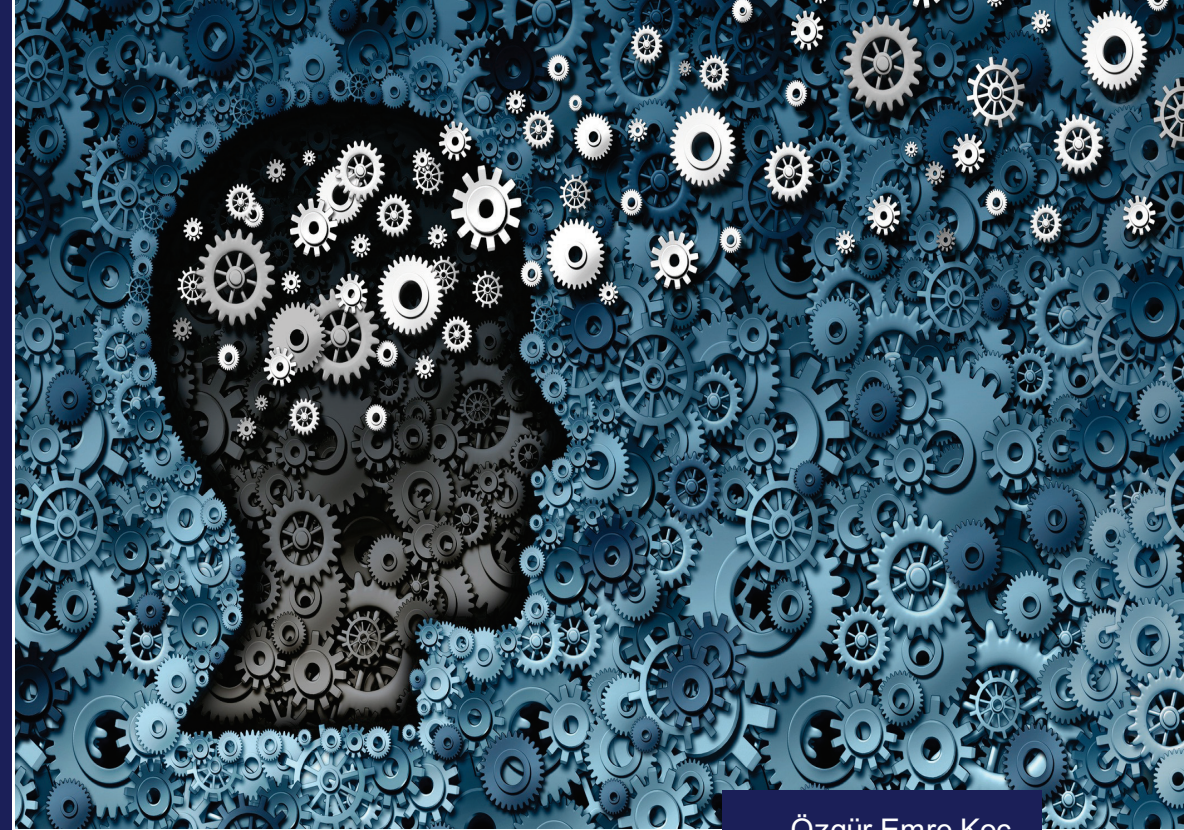
Thumbnail Image
FDI Flow's into Indian Economy-A Critical Evaluation



Title FDI flow's into Indian economy : a critical evaluation
Author Swami, Ravikant, author.
Publisher: LAP LAMBERT Academic Publishing,
Pub date: [2015]
Pages: 261 pages :
ISBN: 9783659669842
Item info: 1 copy currently available at Sheila Silver Library.

Holdings

Sheila Silver Library

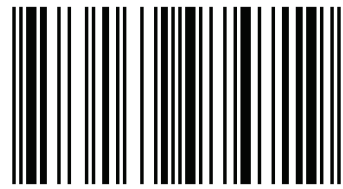


Özgür Emre Koc
Bahadır Bilge Aycan
Uğur Bilgen

Sosyal ve Ekonomik Gelisim Stratejileri

Sosyal ve Ekonomik Gelişim Stratejileri adlı bu kitap sosyal gelişimle birlikte ekonomik gelişim konusunda stratejik yaklaşımlar sergileyerek Türkiye’de sosyal ve ekonomik gelişimin sağlanmasına katkı sunmayı amaçlamış özgün bir çalışmadır. Toplam 16 bölümden oluşan söz konusu çalışmada her biri farklı üniversiteden olmak üzere çok sayıda alanında uzman bilim insanı katkıda bulunmuştur. Kitap hazırlanırken sosyal ve ekonomik gelişim konusunda gerek ilgili akademisyenlere gerekse de uygulayıcılara yönelik bir rehber görevi görmesi amaçlanmıştır.

Özgür Emre KOÇ Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenimini ise Manisa Celal Bayar Üniversitesi Maliye Bölümü’nde tamamlamıştır. Şimdilerde ise Hitit Üniversitesi/İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi/Maliye Bölümü/Bütçe Ve Mali Planlama Anabilim Dalından doktor öğretim üyesi olara



978-613-9-97471-9

**Özgür Emre Koc
Bahadır Bilge Aycan
Uğur Bilgen**

Sosyal ve Ekonomik Gelisim Stratejileri

**Özgür Emre Koc
Bahadır Bilge Aycan
Uğur Bilgen**

Sosyal ve Ekonomik Gelisim Stratejileri

Türkçe Özel Seri

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

Publisher:

LAP LAMBERT Academic Publishing

is a trademark of

International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group

17 Meldrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius

Printed at: see last page

ISBN: 978-613-9-97471-9

Copyright © Özgür Emre Koc, Bahadır Bilge Aycan, Uğur Bilgen

Copyright © 2018 International Book Market Service Ltd., member of
OmniScriptum Publishing Group

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
ÖNSÖZ	III
1. BÖLÜM: DOĞAL HUKUK GELENEĞİNDE “ÖTEKİ” SORUNSALI	1
2. BÖLÜM: İSPANYA VE İTALYA’NIN FRANSA FETİŞİ VE BÖLGESEL DEVLETLERE BİR BAKIŞ: KATALONYA SORUNSALI	29
3. BÖLÜM: ZORUNLU ROTASYON UYGULAMASININ DENETÇİ BAĞIMSIZLIĞI VE DENETİM KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	46
4. BÖLÜM: İNSAN HAKLARI KAVRAMI.....	71
5. BÖLÜM: VERGİ MÜFETTİŞLERİ PERSPEKTİFİNDEN VERGİ AFLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI.....	90
6. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE YAŞANAN BANKACILIK KRİZLERİ VE NİHAİ KREDİ MERCİİNİN ÖNEMİ	113
7. BÖLÜM: KAMU HARCAMALARINDA DENETİM SÜRECİ	128
8. BÖLÜM: TÜRK VERGİ HUKUKU AÇISINDAN VERGİ UYUŞMALIKLARININ ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK YARGI YOLU DIŞINDAKİ ALTERNATİF ÇÖZÜM ARAYIŞLARI	161

9. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE ULUSLARARASI İŞBİRLİĞİ İLE YAPILAN YAYINLARIN PROFİLİ.....	195
10. BÖLÜM: XIX. YÜZYILIN İKİNCİ YARISINDA MALATYA SANCAĞINDA YETİŞTİRİLEN TARIM ÜRÜNLERİ VE ÜRÜN MAHSULATI	212
11. BÖLÜM: SÜRDÜRÜLEBİLİR KENTSEL DÖNÜŞÜM BOYUTLARI.....	230
12. BÖLÜM: LİDERLİK YAKLAŞIMLARI KAPSAMINDA DOUGLAS MCGREGOR’UN X VE Y TEORİSİ: ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONELİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA	247
13 BÖLÜM: TÜRK CEZA MUHAKEMESİ KANUNUNDA KADININ MUAYENESİ.....	270
14. BÖLÜM: TÜRK VERGİ YARGISINDA SON GELİŞMELER: İSTİNAF MAHKEMELERİNE GEÇİŞ....	289
15. BÖLÜM: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN DERSLERİN ÖĞRETİMİNE YÖNELİK HİSSETTİKLERİ DUYGULAR	306
16. BÖLÜM: SPİNOZA FELSEFESİ TEMSİLİ DEMOKRASİNİN KRİZİNE ÇARE OLABİLİR Mİ?.....	329

ÖNSÖZ

Toplam 16 bölümden oluşan *Sosyal ve Ekonomik Gelişim Stratejileri* adlı bu kitapta;

“Doğal Hukuk Geleneğinde “Öteki” Sorunsalı” başlıklı birinci bölüm Prof. Dr. Ahmet ÖZALP tarafından,

“İspanya ve İtalya’nın Fransa Fetişi ve Bölgesel Devletlere Bir Bakış: Katalonya Sorunsalı” başlıklı ikinci bölüm Doç. Dr. Buğra ÖZER, Dr. Öğret. Üyesi Aslıhan ÖZEL ÖZER ve Ömer KAYA tarafından,

“Zorunlu Rotasyon Uygulamasının Denetçi Bağımsızlığı Ve Denetim Kalitesi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı üçüncü bölüm Doç. Dr. Cuma ERCAN ve Doç. Dr. Gülsün İŞSEVEROĞLU tarafından,

“İnsan Hakları Kavramı” başlıklı dördüncü bölüm Dr. Öğr. Üyesi Fethi KILIÇ, Dr. Öğr. Üyesi Ümmügülsüm KILIÇ ve Emrah ESERLİ tarafından,

“Vergi Müfettişleri Perspektifinden Vergi Aflarının Değerlendirilmesi: Bir Alan Araştırması” başlıklı beşinci bölüm Doç. Dr. İhsan Cemil DEMİR ve Arş. Gör. Pınar Bengi KAYA tarafından,

“Türkiye’de Yaşanan Bankacılık Krizleri Ve Nihai Kredi Merciiinin Önemi” başlıklı altıncı bölüm Arş. Gör. İlknur CAN tarafından,

“Kamu Harcamalarında Denetim Süreci” başlıklı yedinci bölüm Dr. Öğr. Üyesi Özgür Emre KOÇ ve Semanur COŞKUN tarafından,

“Türk Vergi Hukuku Açısından Vergi Uyuşmalıklarının Çözümüne Yönelik Yargı Yolu Dışındaki Alternatif Çözüm Arayışları” başlıklı sekizinci bölüm Prof. Dr. Ramazan ARMAĞAN, Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ARMAĞAN ve Abdullah KAPLAN tarafından,

“Türkiye’de Uluslararası İşbirliği İle Yapılan Yayınların Profili” başlıklı dokuzuncu bölüm Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR, Dr. Öğr. Üyesi Ayben ÇELİK, Arş. Gör. Dr. Enis YAKUT ve Arş. Gör. Ebru SÜRÜCÜ tarafından,

“XIX. Yüzyılın İkinci Yarısında Malatya Sancağında Yetiştirilen Tarım Ürünleri Ve Ürün Mahsulatı” başlıklı onuncu bölüm Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN tarafından,

“Sürdürülebilir Kentsel Dönüşüm Boyutları” başlıklı onbirinci bölüm Dr. Öğretim Üyesi Salih ÇİFTÇİ ve Dr. Öğretim Üyesi Mesut KAYAER tarafından,

“Liderlik Yaklaşımları Kapsamında Douglas McGregor’un X ve Y Teorisi: Üniversite İdari Personeli Üzerine Bir Çalışma” başlıklı onikinci bölüm Doç. Dr. Şaban ESEN ve Tuğba SARAMAN tarafından,

“Türk Ceza Muhakemesi Kanununda Kadının Muayenesi” başlıklı onüçüncü bölüm Dr. Öğr. Üyesi Ümmügülsüm KILIÇ tarafından,

“Türk Vergi Yargısında Son Gelişmeler: İstinaf Mahkemelerine Geçiş” başlıklı ondördüncü bölüm Prof. Dr. Ramazan ARMAĞAN ve Nagihan ERDAL tarafından,

“Sınıf Öğretmenlerinin Derslerin Öğretimine Yönelik Hissettikleri Duygular” başlıklı onbeşinci bölüm Murat EKİN ve Doç. Dr. Gülay BEDİR tarafından ve son olarak

“Spinoza Felsefesi Temsili Demokrasinin Krizine Çare Olabilir Mi?” başlıklı onaltıncı bölüm Doç. Dr. Buğra ÖZER, Dr. Öğret. Üyesi Aslıhan ÖZEL ÖZER ve Okan CAN tarafından yazılmıştır.

Bu kitapta yer alan bölümlerde kullanılan kaynakların, görüşlerin, bulguların, sonuçların, tablo, şekil, resim ve her türlü içeriğin sorumluluğu yazar veya yazarlarına ait olup ulusal ve uluslararası telif haklarına konu olabilecek mali ve hukuki sorumluluğu yazarlara aittir. Editörlerin ve yayınevini yayınlanan bölümlerin içeriği ile ilgili herhangi bir sorumluluk kabul etmemektedir.

Editörler

Dr. Öğret. Üyesi Özgür Emre Koç

Öğret. Gör. Bahadır Bilge Aycan

Öğret. Gör. Uğur Bilgen

BİRİNCİ BÖLÜM: DOĞAL HUKUK GELENEĞİNDE “ÖTEKİ” SORUNSALI

Ahmet ÖZALP¹

GİRİŞ

İnsan, doğmuş olmakla hakların öznesidir ancak hakların fiili kullanımı, hayatın içerisinde belirli koşullar altında insanın özneleşmesiyle olanaklıdır. Tarih boyunca Antik Yunan’da sofistlerin düşüncelerine kadar geriye götürülebilen ve uzun bir evrim sürecinden sonra Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ne yansıyan doğal hukuk anlayışına rağmen insanın özneleşmesi süreci engellerle karşılaşmaktadır. Evrensellik, bir kuralın her yerde, her zaman, herkes için geçerli olmasını gerektirirken tarihsellik bir kuralın zamana, mekana ve kişiye göre değişebilen olumsal, durumsal karakterine göndermede bulunmaktadır. Evrensellik ile tarihsellik arasındaki bu ikilik, insan haklarının tarihsel koşullara bağlı olarak iktidar mücadelelerine göre biçimlenmesine yol açmıştır. Çünkü ele alınan sosyolojik bir kavram, mutlaka beşeri gerçeklik alanında ortaya çıktığından ve içeriği tarihsel koşullar içinde gerçekleşen mücadelelere göre oluştuğundan, Clastres’in ilkel topluluklar üzerinde yaptığı çalışmalardan hareketle belirttiği gibi, hem siyasal hem ekonomik hem dinsel hem de cinsel boyut taşımaktadır (Akt. Akal, 1997). Her boyut kendi içerisinde görece özerklik taşımakla birlikte bir gerçekliğin hangi boyutunun öne çıkarılacağı/inceleme nesnesi yapılacağı tamamen soyutlamaya yönelik yöntemsel bir sorundur ve gerçekte bütün bu boyutlar/parçalar ilk anda fark edilmese de

¹ Prof. Dr. Hitit Üniversitesi, İ.İ.B.F. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Siyaset ve Sosyal Bilimler

ONİKİNCİ BÖLÜM: LİDERLİK YAKLAŞIMLARI KAPSAMINDA DOUGLAS MCGREGOR'UN X VE Y TEORİSİ: ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONELİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA ³³

Şaban Esen ³⁴

Tuğba Saraman ³⁵

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Bartın Üniversitesi'nde çalışan idari personellerin Douglas McGregor'un geliştirdiği X ve Y Teorisine ilişkin görüşlerinin tespit edilmesidir. İfade edilen bu amaç doğrultusunda, idari personellerin X ve Y Teorisi algılaması ortaya konacak ve bu algılamanın cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, unvan, hizmet süresi ve gelir düzeyi değişkenleri bağlamında farklılık oluşturup oluşturmadığı ortaya koymaktır.

Çalışmada, verilerin elde edilmesi noktasında anket yöntemine başvurulmuştur. Anketlerin uygulanmasında ise, yüz yüze anket tekniğinden yararlanılmıştır. Gönüllülük esasına göre cevaplandırılan anketler, dağıtıldıktan yaklaşık bir hafta sonra toplanmış ve böylece veri toplama aşaması tamamlanmıştır.

Kurulan hipotezler sonucunda; yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve cinsiyetin X ve Y teorisine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bunların yanında sorulan diğer demografik sorular unvan, hizmet süresi, gelir düzeyi arasında ise X ve Y teorilerine ilişkin anlamlı farklılık olduğu tespit

³³ Bu çalışma Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD'da hazırlanan Yüksek Lisans çalışmasından üretilmiştir.

³⁴ Doç.Dr., Bartın Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Bartın/ Turkey, sabanesen@bartin.edu.tr

³⁵ SBE Yüksek Lisans Öğrencisi, Bartın, Turkey

edilmiştir. Araştırmanın geneline bakıldığında ise, Bartın Üniversitesi idari personeli üzerinde yapılan bu çalışma sonucunda çalışanların çalıştıkları birimler göz önüne alınarak X teorisine daha yakın oldukları görülmüştür.

Jel Kodları: J2, M5

Anahtar Kelimeler: Douglas McGregor, X yaklaşımı, Y Yaklaşımı, Liderlik teorileri

3. GİRİŞ

Yönetim kavramı insanlığın doğuşundan itibaren var olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanlar karşılaştıkları sorunlarla beraber birlik ve dayanışma içinde yaşamışlar ve bunun sonucunda örgüt ve kurum kavramları oluşmaya başlamıştır. İnsanlar dayanışma halinde yaşayarak birçok başarıya imza atmışlardır. Bazı insanlarda doğuştan gelen yönetme arzusu, diğer insanları planlayarak, koordine ederek, denetleyerek bir süreç oluşturmuş bununla beraber yöneticilik tanımları yapılmıştır.

Dünya ekonomik bunalımından sonra klasik yönetim teorisinin eksiklikleri hissedilmeye başlanarak, bu yönetim anlayışının eksiklerini gidermek için bir diğer yönetim teorisi olan neo-klasik yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu kuram insan unsurunu üzerinde durmuştur. Neo –klasik yönetim anlayışının kuramlarından olan Douglas McGregor’un X ve Y teorisi bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Douglas McGregor tarafından ortaya atılan X yaklaşımı, klasik örgüt görüşünü özetlemektedir. X yaklaşımını benimseyen bir yönetici, klasik teoride olduğu gibi insanı pasif bir unsur olarak kabul ederek, çalışanları kontrol ederek, detaylı iş tanımları vermekte bununla beraber yetki oranını az tutarak ceza uygulamaları sunmaktadır. Bu yaklaşımı benimseyen yöneticiler ayrıca çalışanları için işlerini sevmediklerini, değişime açık

olmadıklarını ve sorumluluk almak istemediklerini düşünür. Y teorisi ise, X teorisinden türetilmiş ve bu teorinin tersini bulmayı hedeflemiştir. Bu kuramı benimseyen yöneticiler, arkadaş yanlısı bir ortamdan yana ve hayal gücü ile yön veren bir yapıya sahiptirler. Ayrıca çalışanlarına çalışma azmi, kendi kendilerini kontrol etme ve sorumluluk verirler.

4. YÖNETİM BİLİMİNİN GELİŞİMİ

Yönetim biliminin gelişimini, bilimsel öncesi dönem ve bilimsel yönetim sonrası dönem diye ikiye ayırarak incelemek daha uygun bir yaklaşım olacaktır. Bu alandaki çalışmalara bakıldığında özellikle buhar gücünün sanayide kullanımıyla birlikte artan kitlesel üretimin işletmelerde yönetim biliminin gelişmesine zemin hazırladığını söylemek yanlış bir tespit olmayacaktır. Bu çalışmada bilimsel dönem sonrası yönetim yaklaşımları üzerinde kısaca durularak çalışmayla bağlantısı kurulacaktır. Bilimsel yönetim sonrası dönemde; klasik yönetim, neo-klasik yönetim ve modern yönetim yaklaşımları hakkında kısaca bilgi verilecektir

4.1.Klasik Yönetim Yaklaşımı

Klasik teori iki temel fikir üzerinde toplanmıştır. İlki, makinelere ek olarak insanın nasıl etkin şekilde kullanabileceği, diğeri ise formal organizasyon yapısını oluşturmaktır (Koçel, 1999, s.131). Frederick Taylor'un öncülüğünde Bilimsel Yönetim Yaklaşımı; çalışanların yargıları yerine bilimi, çalışanların kendilerini rastgele geliştirmeleri yerine, herkesin bilimsel olarak tek tek seçilip geliştirmesini öngörmüştür. Taylor yaptığı deneylerde; çalışma düzeninin verimsizliği, iş görenin az çalışma ve tembellik eğilimi, iş usullerinin standartlaştırılmamış olması gibi gözlemlerde bulunmuştur (Efil, 2004, s. 66).

Henri Fayol'un öncülüğünde Yönetim Süreci Yaklaşımı; örgüt dizaynı ve yönetimi ile ilgili belli başlı ilkeler ortaya koymuştur.

Fayol, yönetici unvanındaki herkesin uyması gereken yönetim faaliyetlerini detaylı olarak ilk kez incelemiş ve bu faaliyetleri kendi içinde fonksiyonlarına ayırmıştır (Eren, 2009, s.25).

Max Weber'in öncülüğünde Bürokrasi Yaklaşımı; işlerin geciktirilmesi, yokuşa sürülmesi ve bugün git yarın gel anlamının aksine, etkinlik açısından ideal bir organizasyon yapısını ifade eder. Weber, bürokrasi kavramını ortaya atarak bürokrasinin her koşulda ve her süreçte geçerli unsurlara dayalı olduğunu öne sürmüştür (Koç ve Topaloğlu, 2010, s. 58).

2.2. Neo-klasik Yönetim Yaklaşımı

Klasik Teoride rasyonellik, işte etkinlik ve düzen kavramları üzerinde durulurken, Neo-Klasik Teoride insan unsurlarının motivasyonu, yönetime katılması, tatmin gibi kavramlar üzerinde daha çok durulurken, Neo-Klasik örgüt teorisi klasik örgüt teorisinde var olan eksikleri gidermek ve organizasyonların verimliliğini daha çok arttırmak için insan davranışları üzerinde daha çok durmuştur (Şimşek ve Çelik, 2016,178). Klasik yönetimin eksiklerini gidermek için geliştirilen Neo- Klasik yönetim verimliliği daha çok arttırmak için insan unsuru üzerinde durmuşlardır. Yönetimin gelişmesinde büyük önem taşıyan bu kuramlar şu şekildedir. Douglas McGregor'un X ve Y Teorisi, Douglas McGregor' un 1957 yılında yayınlamış olduğu "Organizasyonların Beşerî Yönü" adlı kitabında, "yöneticilerin örgüt içinde davranışlarının, diğer insanları algılama biçimi ve görüş şekline bağlı olduğunu" savunmaktadır. Bu açıdan yöneticilerden bir kısmı klasik örgüt görüşünü özetleyen X yaklaşımı, diğer bir kısmı ise buna karşıt olan Y yaklaşımı adı altında toplanabilecek özelliklere sahiptir. X Yaklaşımını savunan bir yönetici, klasik teoride olduğu gibi iş görenini, maddi organizasyonun gereklerine uyan pasif bir unsur olarak kabul ederek aynı klasik yönetimde olduğu gibi daha baskıcı bir davranış gösterecektir. Başka bir söyleyişle, ayrıntılı iş tanımları, sıkı kontrol, pek az

yetki, izlenecek ilkelerin ayrıntılı olarak belirlenmesi, detaylı ceza uygulamaları X teorisi özelliğini taşıyan yöneticilerin tipik uygulamaları olacaktır (Efil, 2004, s. 96).

X Teorisini taşıyan yöneticilerin insan davranışları hakkındaki varsayımları şöyledir (Koçel,1999, s.238):

- a) Tipik olarak kişiler çalışmaktan hoşlanmazlar ve mümkün olduğu ölçüde işten kaçmak ister.
- b) Tipik olarak kişiler sorumluluk almaktan kaçarlar, işe karşı isteksizdirler ve kendi güvenliklerini her şeyin üstünde tutar.
- c) Çalışanlara, iş yaptırabilmek için zorlamak, sık sık kontrol etmek ve gerekli durumlarda cezalandırmak gerekir.

Y Teorisi adı altında toplanan varsayımlar ise şöyledir (Efil, 2004, s. 97):

- a) Çalışanlar için iş de fiziksel ve zihinsel çaba harcamak oyun oynamak veya dinlenmek kadar doğaldır.
- b) Bireyler sorumluluklardan kaçmaz, tersine kişilik ve saygınlık kazanmak amacıyla sorumluluk peşinde koşar. Bireylerin yeteneklerinden tam anlamıyla yararlanılması için onların yaratıcılık gücüne fırsat verilmelidir.
- c) İş görenlerin kendi kendilerinin denetimine fırsat vererek örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaştırılır.
- d) Modern endüstri hayatında insanın zihinsel potansiyelinden sınırlı ölçüde yararlanılmaktadır.

Y Yaklaşımı, X Yaklaşımından türetilmiş denilebilir. Çünkü Y Yaklaşımına tam olarak X Yaklaşımının tersini düşünerek ulaşılabilir. Y Yaklaşımı, diğer yaklaşımın tersine insancıl bir yaklaşımı benimser. Y yaklaşımı gerekli ortamı sağlayarak,

insanda var olan potansiyelinden yararlanmayı hem de potansiyelin geliştirilmesini esas alır. Bu yaklaşım, çalışanların amaçlara ve kararlara katılmasını sağlayarak, örgütsel amaçlarla bireysel amaçların bütünleştirilmesi kolaylaştırmıştır (Şeker, 2014, s. 30).

2.3. Modern Yönetim Yaklaşımı

Modern yönetim yaklaşımı altında iki alt yaklaşımdan bahsedilebilir. Bunlar; sistem yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımlarıdır. Sistem yaklaşımı, tek başına yeni bir bilimsel disiplin olmaktan çok, belirli olayların, durumların ve gelişmelerin incelenmesinde kullanılan bir düşünce tarsi, bakış açısı, bir metod yaklaşımıdır (Koçel, 2014, s. 303). Durumsallık yaklaşımında ise özetle, yönetim ve organizasyönel yapılarda her yerde ve her koşulda geçerli tek bir yönetim yaklaşımının olmadığı ilkesi savunulur.

3. LIDERLİK YAKLAŞIMLARI KAPSAMINDA DOUGLAS MCGREGOR'UN X VE Y TEORISI: BARTIN ÜNİVERSİTESİ İDARI PERSONELİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Amacı; Bartın Üniversitesi'nde çalışan idari personellerin Douglas McGregor'un geliştirdiği X ve Y Teorisine ilişkin görüşlerinin tespit edilmesidir. İfade edilen bu amaç doğrultusunda, idari personellerin X ve Y Teorisi algılaması ortaya konacak ve bu algılamının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, unvan, hizmet süresi ve gelir düzeyi değişkenleri bağlamında farklılık oluşturup oluşturmadığı ortaya konacaktır. Bu bağlamda, çalışmada Bartın Üniversitesinde 2017 yılında çalışan idari personelin X ve Y Teorisine yönelik görüşleri ortaya konacaktır.

H₁: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H₂: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₃: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile öğrenim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile unvan değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile ve gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Çok eski zamanlardan bu yana liderlik yaklaşımları geliştirilmiş ve hala da bu arayış devam etmektedir. Hem motivasyon teorisinde önemli bir yer kaplayan ve hem de liderlik yaklaşımında çok önemli olan McGreor'un X ve Y yaklaşımında, X Teorisinin insan unsurunu arka planda tutarak daha çok insanlar üzerine çalışmayı sevmeyen, sürekli kontrol edilmesi gerektiğini düşünen bir yaklaşımken, Y teorisi insan unsurunu ilk plana çıkartarak çalışmanın insanlar için çok doğal bir olgu olduğunu, insanlar uygun koşullara göre daha çok çalışacağını ve kendi kendilerini kontrol edebilme gücü olduğunu savunmuştur. Kamu sektöründe uygulanan bu çalışma birçok bilimsel çalışmaya katacağı değerle verimli olacağını düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Evreni

Verilerin elde edilmesi noktasında anket yöntemine başvurulmuştur. Anketlerin değerlendirilmesinde yüzyüze anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Bartın Üniversitesi'nde çalışan idari personellerden oluşmaktadır. 2017 yılında söz konusu üniversitede çalışan idari personel sayısı 239'dur. Örneklemi ise, idari personeller arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen kişiler oluşturacaktır. Bu araştırmada istatistiksel açıdan elde edilen verilerin anlamlılık düzeyinin sağlanması amacı ile toplam 198 kişiye anket uygulanmıştır. Ancak, araştırmaya katılanlardan 10 idari personelin anket formunu önceden belirlenen kriterlere göre doldurmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, toplam 188 adet anket istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Douglas McGregor'un geliştirdiği X ve Y Teorisini içeren ölçek formundan yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı değeri incelenmiş ve bu değer 0,785 olarak tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, Bartın Üniversitesi'nde çalışan toplam 188 idari personel üzerinde anket uygulanmıştır. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde parametrik test yöntemlerinden Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi testleri kullanılmıştır. Farklılığın kaynağının belirlenmesinde ise Post Hoc testlerinden Hochberg's GT2 testi kullanılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesi amacı ile kullanılan anket formundaki ölçek ifadelerinin güvenilirliklerinin test edilmesinde Cronbach's Alpha tekniğine başvurulmuştur. Bilindiği üzere, güvenilirlik herhangi bir ölçüme ait elde edilen genel puanların ve ölçeğe ait alt boyutların toplam puanların doğru, sağlam ve güçlülük düzeyini belirlemeye yönelik tahmini değerdir.

Tablo 1. Cronbach's Alpha Tekniğine İlişkin Çözümleme Sonuçları

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
X-Y Teorisi Katılımcı Görüşleri	Katsayısı 0,785	18

Test sonucunda elde edilen alfa değeri (α) testin homojenliğinin göstergesi olarak kabul edilir. X-Y Teorisi ölçek ifadelerinin 0,785'lik düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Bu değer söz konusu ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, anket yöntemi sonucu elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan bir diğer test tekniği de normallik testidir. Bu test, parametrik test yöntemlerinin kullanılabilirliğinin temel bir şartı olan “verilerin normal bir dağılıma sahip olma” koşulunu ortaya koyan bir test tekniğidir. Normallik testinde Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2 ila +2 aralığında olması beklenmektedir. Verilerin normal dağılıma uygun olduğu durumda ise, teste ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmaktadır.

H₀: İdari personellerin X ve Y Teorisine yönelik görüşlerinin tespit edilmesine yönelik elde edilen veriler normal dağılıma uygundur.

H₁: İdari personellerin X ve Y Teorisine yönelik görüşlerinin tespit edilmesine yönelik elde edilen veriler normal dağılıma uygun değildir.

Tablo 2. Normallik Test Sonuçları

	İstatiklik	Standart Hata
Ortalama		0,30
95 % Confidence Alt Sınır	2,39	
Interval for Mean Üst Sınır	2,51	
Skewness (Basıklık)		,177
Kurtosis (Çarpıklık)		,353

Skewness ve kurtosis değerlerinden de anlaşılacağı üzere, anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin normal bir dağılım gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre oluşturulan H_0 hipotezi kabul edilmektedir.

3.5. Katılımcılara Ait Genel Betimsel İstatistikler

25 sorudan oluşan anket çalışmasının 7 tanesi demografik sorulardan diğer sorular ise katılımcıların X ve Y teorisine yönelik cevapları incelenmiştir. Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların bazı sosyo-demografik özelliklerine ilişkin elde edilen verilere yer verilecektir. Söz konusu çözümlenmeler Frequencies yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup aşağıda tablolaştırılarak sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcılara Ait Genel Betimsel İstatistikler

Cinsiyet		
	Kişi	Yüzde (%)
Kadın	70	37,2
Erkek	118	62,8
Toplam	188	100
Yaş		
25 Yaş altı	4	2,1
25-35	110	58,5
36-45	51	27,01
46-55	22	11,7
55 Yaş üzeri	1	0,5

Toplam	188	100
Unvan		
Ens./Fak./YO Sekr./Daire Bşk./ Hukuk Müş.	13	6,9
Şube Müd./ Avukat	17	9
Şef	29	15,4
Teknik/Sağlık Personeli	19	10,1
Bilg.İşl/Memur/Hizmetli	110	58,5
Toplam	188	100
Medeni Durum		
Evli	135	71,8
Bekar	53	28,2
Toplam	188	100
Öğrenim Düzeyi		
Lise	9	4,8
Önlisans	25	13,3
Lisans	129	68,6
Lisansüstü	25	13,3
Toplam	188	100
Hizmet Yılı		
0-4 Yıl	47	25
5-9 Yıl	80	42,6
10-14 Yıl	20	10,6
15-20 Yıl	15	8
20+	26	13,8
Toplam	188	100
Gelir Düzeyi		
2000-2500 TL	11	5,9
2501-3000 TL	98	52,1
3001-3500 TL	28	14,9
3501-4000 TL	20	10,6
4001 TL ve üzeri	31	16,5
Toplam	188	100

Katılımcıların % 37,2'si (70 kişi) kadın; % 62,8'i (118 kişi) ise erkektir. Buna göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu ifade edilir.

Katılımcıların % 2,1'i 25 altı yaş grubu, % 58,5'i 25-35 yaş grubu, % 27,1'i 36-45 yaş grubu, % 11,7'si 46-55 yaş grubu ve % 0,5'i ise 55 üzeri yaş grubundadır. Katılımcıların daha çok 25-35 yaş grubu aralığında olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların unvanlarına baktığımızda, % 6,9'unun Ens./Fak. / Yüksekokul Sekr. / Daire Bşk. / Huk. Müş., % 9'unun Şube Md. /Avukat; % 15,4'ünün Şef; % 10,1'inin Teknik / Sağlık Personeli; % 58,5'inin Bilg. İşl. / Memur Hizmetli olduğu görülmüştür.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, % 71,8'inin evli ve 28,2'sinin ise bekâr olduğu görülmüştür. Bu değerlerden de anlaşılacağı üzere, katılımcıların daha çok evli olduğu söylenebilmektedir.

Katılımcıların öğrenim düzeyi ile ilgili elde edilen verilere bakıldığında, % 4,8 'i lise mezunu, % 13,3'ü önlisans, % 68,6'sı lisans, % 13,3'ü lisansüstü mezundur.

Katılımcıların hizmet süresine baktığımızda, % 25'inin 0-4 yıldır; % 42,6'sının 5-9 yıldır; % 10,6'sının 10-14 yıldır; % 8'inin 15-20 yıldır ve % 13,8'inin ise 20 yıl üzeri bir süredir çalıştığı görülmüştür.

Katılımcıların gelir düzeyine baktığımızda ise, % 5,9'unun 2000-2500 TL gelire sahip olduğu, % 52,1'inin 2501-3000 TL gelire sahip olduğu, % 14,9'unun 3000-3500 TL gelire sahip olduğu, % 10,6'sının 3501-4000 TL gelire sahip olduğu, % 16,5'inin 4001 TL ve üzeri gelire sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, anket uygulamasına katılanların genel olarak 2501-3000 TL arası bir gelire sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

3.6. Katılımcıların Douglas McGregor'un X ve Y Teorisine yönelik görüşlerinin betimsel istatistikleri

Katılımcıların X Teorisine yönelik düşünceleri ilişkin görüşlerinin ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür. Alfa değeri 0,741 olarak ortaya çıkmıştır. En yüksek değerli ortalamayı “Hata yapıldığında cezalandırma usulünün doğru olduğunu düşünürüm” (X=3,59) ifadesi ile sağlandığı ortaya çıkmıştır. Yine X Teorisi boyutu içerisinde en düşük ortalamanın ise; “Uygun koşullar sağlanmadığında insanlar işe karşı isteksizdirler.” (X=1,79) olduğu görülmüştür.

Katılımcıların Y Teorisine tüm katılımcıların cevap verdiği görülmüştür. Alfa değeri 0,709 olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcıların en yüksek değerli ortalamayı “Kurumun amaçlarına bağlılığın sonuçta sunulan ödüllere bağlı olduğunu düşünürüm.” (X=2,87) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yine, Y Teorisi boyutu içerisinde en düşük ortalamanın ise, “Kurumda gerekli ortamın sağlanması halinde, zevkle çalışırım.” (X=1,49) olduğu ortaya çıkmıştır.

3.7. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmanın bu kısmında, Douglas McGregor'un geliştirdiği X ve Y Teorisine yönelik katılımcı görüşleri “cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, unvan, hizmet süresi ve gelir düzeyi” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan idari personellerin X ve Y Teorisine yönelik görüşlerinin karşılaştırılmasında iki seçenekli sorular için Bağımsız Örneklem T-Testi; ikiden fazla seçeneğe sahip sorularda tek yönlü varyans (Anova) analizi ile uygulanmıştır.

Tablo 4. H₁: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Cinsiyet	Grup İstatistikleri			Hipotez Sonucu		
	N	X	SS	F değeri	df değeri	P değeri
Kadın	70	2,47	0,405	2,134	186	0,567
Erkek	118	2,44	0,422			

Katılımcıların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda cinsiyet durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (f değeri: 2,134; p değeri: 0,567). Bu nedenle, oluşturulan H₁ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. H₂: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Grup İstatistikleri				Hipotez Sonucu		
Yaş	N	X	SS	F değeri	Kikareler toplamı	P değeri
25 yaş altı	4	2,22	0,377	1,802	Gruplar arası: 1,220 Grup içi: 30,984	0,130
25-35 yaş	110	2,41	0,368			
36-45 yaş	51	2,49	0,415			
46-55 yaş	22	2,60	0,586			
56+	1	2,89				

Ankete katılanların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (f değeri: 1,802; p değeri: 0,130). Bu nedenle oluşturulan H₂ hipotezi red edilmiştir.

Tablo 6. H₃: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Grup İstatistikleri				Hipotez sonucu		
Medeni durum	N	X	SS	F değeri	Df	P değeri
Evli	135	2,47	0,413	0,987	186	0,221
Bekar	532	2,39	0,418			

Katılımcıların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (f değeri: 0,987; p değeri: 0,221). Bu nedenle, oluşturulan H₃ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. H₄: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile öğrenim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Grup İstatistikleri				Hipotez sonucu		
Öğrenim Düzeyi	N	X	SS	F değeri	Kikareler Toplamı	P değeri
Lise	9	2,48	0,323	4,596	Gruplararası: 0,310 Grup içi: 31,894	0,685
Önlisans	25	2,43	0,492			
Lisans	129	2,47	0,412			
Lisansüstü	25	2,36	0,381			

Yine ankete katılanların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (f değeri: 4,596; p değeri: 0,685). Bu nedenle oluşturulan H₄ hipotezi red edilmiştir.

Tablo 8. H5: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile unvan değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Unvan	Grup İstatistikleri				Hipotez sonucu		
	N	X	SS	F değeri	Kikareler toplamı	Homojenlik değeri	P değeri
Ens./Fak./Yüksekökol Sekr. /Daire Bşk./ Huk. Müş.	13	2,81	0,331		Gruplararası 1,882		
Şube Md. / Avukat	17	2,49	0,446				
Şef	29	2,39	0,444		Grup içi: 30,322	0,466	0,026
Teknik/Sağlık Personeli	19	2,45	0,372	2,840			
Bilg.İşl./Memur/Hizmetli	110	2,42	0,404				

Ankete katılanların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda unvan durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur (f değeri: 2,840; p değeri: 0,026). Bu nedenle oluşturulan H₅ hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda, Ens./Fak./ Yüksekokul Sekr. / Daire Bşk./ Huk. Müşavirlerinin X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin diğer grupların görüşlerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu farklılığın, hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile varyansların homojen (0,466) olduğu durumda kullanılan Post Hoc testlerinden Hochberg's GT2 testi kullanılmıştır.

Tablo 9. Unvan Değişkenine Göre Katılımcıların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına Yönelik Görüşlerinin Hochberg's GT2 Testi Karşılaştırma Sonuçları

Unvan	Sınıf Değişkeni	Ortalamala	P
Ens./Fak./ Yüksekoku l Sekr. / Daire Bşk./ Huk. Müş.	Şube Md./ Avukat	,321	,288
	Şef	,415*	,026
	Teknik/Sağlık Perso.	,360	,138
	Bilg. İşl/Memur/Hizmetl	,388	,014

Unvan değişkenine göre, idari personellerin X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin Hochberg's GT2 test sonuçları incelendiğinde, Ens./Fak./ Yüksekokul Sekr. / Daire Bşk./ Huk. Müşavirlerinin X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşleri ile Şef ve Bilg. İşl. /Memur Hizmetlilerin X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür (ortalamalar farkı: 0,415-0,388; p değeri: 0,026-0,014).

Tablo 10. H₆: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Grup İstatistikleri				Hipotez sonucu			
Hiz	N	X	SS	F	Kikareler to	Homojenlik	P
0-4	4	2,	0,3	3,6 97	Gruplarara sı 2,408 Grup içi	0,093	0,0 06
5-9	8	2,	0,3				
10-	2	2,	0,3				
15-	1	2,	0,6				
20+	2	2,	0,4				

Yine ankete katılanların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur (f değeri: 3,697; p değeri: 0,006). Bu nedenle oluşturulan H₆ hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda, 20 yıl üzerinde çalışma süresi bulunan idari personellerin X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin diğer gruplara kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu farklılığın, hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile varyansların homojen (0,093) olduğu durumda kullanılan Post Hoc testlerinden Hochberg's GT2 testi kullanılmıştır.

Tablo 11. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına Yönelik Görüşlerinin Hochberg's GT2 Testi Karşılaştırma Sonuçları

Hizmet Süresi	Sınıf Değişkenleri	Ortalama Farkı	P değeri
0-4 Yıl	5-9 Yıl	-,130	,563
	10-14 Yıl	-,193	,532
	15-20 Yıl	-,143	,925
	20Yıl +	-,374*	,002

Hizmet süresi değişkenine göre, idari personellerin X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin Hochberg's GT2 test sonuçları incelendiğinde, 0-4 yıldır hizmet süresi bulunanların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşleri ile 20 yıl üzerinde çalışma süresi bulunanların X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür (ortalamalar farkı: -0,374; p değeri: 0,002).

Tablo 12. H₇: Katılımcıların X ve Y Teorisine ilişkin görüşleri ile ve gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Grup İstatistikleri			Hipotez sonucu				
Gelir Düzeyi	N	X	SS	F	Kıskartılmalı	Homojenlik değeri	P değeri
2000-2500TL	11	2,23	0,275	3,487	Gruplar arası: 2,281 Grup içi: 29,924	0,131	0,009
2501-3000TL	98	2,43	0,383				
3001-3500TL	28	2,41	0,475				
3501-4000TL	20	2,37	0,407				
4001+	31	2,67	0,4				
			5				

X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur (f değeri: 3,487; p değeri: 0,009). Bu nedenle oluşturulan H₇ hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda, 4001 TL ve üzeri gelire sahip olan idari personellerin X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına yönelik görüşlerinin diğer gruplara kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu farklılığın, hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile varyansların homojen (0,131) olduğu durumda kullanılan Post Hoc testlerinden Hochberg's GT2 testi kullanılmıştır.

Gelir Düzeyi	Sınıf Değişkenleri	Ortamalar Farkı	P değeri
4001+	2000-2500TL	,442*	,021
	2501-3000TL	,240*	,044
	3001-3500TL	,263	,126
	3501-4000TL	,307	,084

Gelir düzeyi değişkenine göre, idari personellerin X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına Yönelik görüşlerinin Hochberg's GT2 test sonuçları incelendiğinde, 4001 TL ve üzeri gelire sahip olan idari personelin X ve Y Teorisi Liderlik Yaklaşımına Yönelik görüşleri ile 2000-2500 TL arası gelire sahip olanlar ve 2501-3000 TL arası gelire sahip olanların görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür (ortalamalar farkı: 0,442; 0,240 p değeri: 0,021; 0,044).

4. Sonuç

Bu kuramlara göre liderlerin davranışlarını belirleyen en önemli faktörlerden biri, bu liderlerin insan davranışları ile ilgili varsayım ve düşünceleridir. X teorisi insan unsurunu arka plana alarak çalışanlar üzerinde baskı, ödüllendirmeme gibi faktörleri göz önüne alırken bunun zıttı olan Y teorisi insan unsuruna çok fazla önem vererek insanların çalışmalarında kontrol edilmelerinden çok kendi kendilerini kontrol edebileceklerini, çalışmayı zorunluluk olarak görmediklerini ve çalışmayı dinlenmek kadar doğal olduğunu düşünmüşlerdir. McGregor'un bu yaklaşımından sonra geliştirilen birçok yaklaşımın temeline baktığımızda Y teorisinin mutlaka olduğunu görmekteyiz. X ve Y teorisine göre insan doğası gereği davranışları bulunduğu şartlara göre değişme göstermektedir. Araştırmanın geneline baktığımızda ise, Bartın Üniversitesi idari personeli üzerinde yapılan bu çalışma sonucunda çalışanların çalıştıkları birimler göz önüne alınarak X teorisine daha yatkın oldukları görülmüştür.

Çalışanların kendilerini daha fazla işlerine verebilmeleri için, işlerini severek daha ılımlı çalışabilmeleri için, öncelikle yöneticilerin ve kendilerinin Y teorisindeki teorileri benimsemeleri gerekmektedir. Çalışmanın zorunlu olmadığını, çalışmanın fizyolojik bir ihtiyaç olduğunu kabul etmemiz gerekmektedir. Sonuç verilerine baktığımızda çalışma ortamının daha da iyileştirilmesi ve bu konuda daha verimli çalışılacağı düşünülmese rağmen anket sonuçlarından bu oranın çok düşük olduğu net bir şekilde görülmektedir. Önerilerim arasında yöneticilerin çalışanlara baskı kurmaması ve bunun için eğitimler verilmesi gerektiğidir. X teorisinin en belirgin özelliklerinden olan bu madde çalışanlar kendi potansiyelini fark ederek, verilen işin aciliyet durumuna göre yapması gerektiğini ve bunun içinde hiçbir kimseden emir alması gerekmediğini fark etmelidir.

Kaynakça

- Aktaş, R. Ünal, S. (2009). İşletmecilik Kuram ve Uygulama, Detay Yayınları, Ankara.
- Efil, İ. (2004). İşletme Yönetimi, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Eren, Erol (2009). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Koç, Hakan ve Topaloğlu, Melih (2010). Yönetim Bilimi: Temel Kavramlar Kuram ve İlkeler, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Koçel, T. (1999). İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış, Beta Yayınları, İstanbul.
- Şeker, S.D. (2014). *Teori X ve Teori Y*. Ybs Ansiklopedisi. 1(1),30-33
- Şimşek, Şerif ve Çalik, Adnan (2016). Yönetim ve Organizasyon, Eğitim Yayınevi, Konya.