

ÜNİVERSİTE PERSONELİ PERSPEKTİFİNDEN YÖNETİŞİMİN UYGULANABİLİRLİĞİNİN ÖLÇÜMÜ: BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ

Bekir PARLAK¹, Ferhat ARI²

Geliş: 06.12.2019 / Kabul: 31.03.2020

DOI: 10.29029/busbed.656333

Öz

Yönetim sürecinin paydaşlarla birlikte gerçekleştirmelerini esas alan “yönetişim”, son yıllarda popüleritesi artmakta olan bir yaklaşımdır. Yönetişimin uygulamada ne gibi sonuçlar doğurduğunu ölçmek amacıyla yapılan bu çalışmada, Bingöl Üniversitesi akademik ve idari personelinin yönetişime ilişkin tutumlarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla, nicel araştırma yöntemlerinden olan tarama modeli kullanılmıştır. Veriler 336 Bingöl Üniversitesi personelinden elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak “Çalışanların Algularına Göre Kurumların Yönetişim Kültürü” ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde betimsel istatistikler ile normallik dağılımı dikkate alınarak uygun testler kullanılmıştır. Araştırmada, çalışanların yönetişime ilişkin olumlu yönde tutuma sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca unvana göre çalışanların yönetişim tutumlarının “çok aktörlülük” boyutunda akademik personel lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı, diğer değişkenlere göre ise farklılaşmadığı gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Yönetişim, İyi Yönetişim, Yeni Kamu Yönetimi, Bingöl Üniversitesi*

¹ Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, bparlak21@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8919-6481>.

² Öğr. Gör., Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Hukuk Bölümü, fari@bingol.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6397-1398>.

EVALUATION OF THE GOVERNANCE PRACTICALITY WITH THE PERSPECTIVE OF UNIVERSITY STAFFS: BİNGÖL UNIVERSITY

Abstract

The term of "governance", which is based on the fact that management process is needed to be carried out together with participants, is getting become more popular. It is aimed to determine the approaches of the academic or administrative staffs in Bingöl University about governance in the article in which kind of results the governance cause are assessed. Therefore, screening model, which is a quantitative research method was preferred in the study. The population of the study consists of 336 staffs of Bingöl University. In order to collect data, the researcher used the scale of "Governance Culture of Institutions according to the Perceptions of Employees". While analysing the data, suitable tests were used considering descriptive statistics and normality distribution of the obtained data. Arithmetic mean and standard deviation values are also used for descriptive analysis. In the survey, it was found that the employees had positive attitudes towards governance. In addition, it was referred from the study that only according to the title, not other factors the management attitudes of the employees differ significantly in favour of the academic staff in the "dimension of multi-activeness".

Keywords: *Governance, Good Governance, New Public Administration, Bingöl University.*

Giriş

1989'dan itibaren ortaya çıkan ve çok aktörlü bir yönetim sürecini öngören "yönetişim" kavramını, Güler (2013: 316), "kamunun yönetimi yetkisinin doğrudan devlet eliyle kamusal mekanizmalara göre değil de, devlet, özel sektör, sivil toplum (üçüncü sektör) adı verilen kesimlerce piyasa mekanizmalarına göre yönetilmesini öngören bir politika" şeklinde ifade etmiştir. Bu kavramı ilk olarak dile getiren Dünya Bankası, 1989 yılında Afrika üzerine hazırlanan bir raporda, Afrika'daki kalkınma ile ilgili sorunların bu coğrafyada yaşanan bir "yönetişim krizi"nden kaynaklandığını ifade etmektedir (Güler, 2005: 141). Afrika'da olduğu gibi dünyanın birçok ülkesinde benzer sorunlarla karşılaşılmaktadır. İşte bu sorunların çözümü açısından referans alınan 'yönetişim' kavramı ve bu kavramın bazı standartlara vurgu yapar haliyle kullanıldığı 'iyi yönetişim' kavramı her geçen gün biraz daha önemini hissettirmektedir.

Bu çalışmanın amacı da kamu yönetiminin gelişim süreciyle beraber bu kavramları ayrıntılı bir şekilde ele almak, bu alanda yapılacak olan çalışmalara ışık tutmaktır. Aynı zamanda uygulama çalışmasıyla saha deneyimlerini aktarmakla beraber, çeşitli kamu kurumlarındaki kişilerce bu konular üzerindeki farkındalıklarını ölçmek ve bu konulara dikkatlerini çekmek amaçlanmıştır. Demokratik bir toplumun inşa edilme sürecinde büyük öneme sahip olan yönetim kavramının etrafında odaklanan bu çalışmanın birinci bölümünde, yönetim kavramı detaylarıyla analiz edildikten sonra iyi yönetim kavramı ve bürokrasi/siyaset alanlarında çoğunlukla müracaat edilen iyi yönetimin temel bazı ilkeleri ifade edilecektir. İkinci bölümde ise Bingöl Üniversitesi'nde (pilot üniversite seçilmesi itibarıyla yerel kalkınma alanındaki uygulamaları açısından yönetime örnek olarak gösterilebileceğinden dolayı) iyi yönetim ve ilkeleri bağlamında, çalışanların algılarına göre yönetim kültürü ölçülmeye çalışılacaktır.

1. Yönetimde Köklü Dönüşüm: Yönetişim

Yönetişim kavramının kökenine bakıldığında, bu kavramın İngilizce kökeni olan “governance” kavramının, Yunanca dümen tutmak, kılavuzluk yapmak anlamlarına gelen “kubernân” fiilinden geldiği görülmektedir. Bu kelime, Ortaçağda Latince “gubernare”, kural koymak, yönetmek, kılavuzluk yapmak anlamında kullanılmıştır (Gündoğan, 2013: 17). Eryılmaz (2014: 60) da bu kavramın (governance), “yönetim” veya “yönetmek” anlamlarına gelen “to govern” kökeninden türediğini ifade etmektedir. Bu terim Fransızca “gouvernance”, Almanca ise “steuerung” şeklinde çevrilerek kullanılmaya başlanmıştır (Güler, 2005: 130).

Bu kavramı, 1989 Dünya Bankası (Afrika ile ilgili hazırlanan bir raporda), 1992 OECD, 1992 Rio Zirvesi, Habitat toplantıları ve en nihayetinde 1997'de Birleşmiş Milletler, “governance” terimi kapsamında etraflıca ele almışlardır (Güler, 2005: 38). Bu bağlamda yakın süreçte bu terimi ilk olarak dile getiren Dünya Bankası, 1989 yılında Afrika üzerine hazırlanan bir raporda Afrika'daki kalkınma ile ilgili sorunların kaynağının bu coğrafyada yaşanan bir “yönetişim krizi”nden dolayı ortaya çıktığını öne sürmektedir (Bayramoğlu, 2014: 34).

Yönetişimi bu şekilde köken ve tarih itibarıyla ifade ettikten sonra kavramsal analizi yönüyle birkaç ayrı pencereden bakacak olursak; İlk olarak, uluslararası aktörlerden biri olan Dünya Bankası (1992: 1) bu kavramı, bir ülkenin kalkınabilmesi için ekonomik ve sosyal kaynakların yönetiminde politik gücün etkin kullanılması olarak tanımlamaktadır. OECD, “bir ülkenin ekonomik ve

sosyal kaynaklarının yönetiminde sahip olunan güç ve yetkilerin kullanımı”; Birleşmiş Milletler ise “bir ülkenin meselelerini yönetmek için ekonomik, politik ve idari yetkinin kullanımı” şeklinde tanımlamışlardır (Akt. Zeren, 2013: 144-145).

Chhotray ve Stoker (2009: 3) ikilisi de bu konuyu detaylı irdeledikleri eserinde, yönetişimin, birden fazla aktörün veya örgütün bulunduğu ortamlarda toplu karar alma kurallarıyla ilgili olduğunu ve bu aktörler veya örgütler arasındaki ilişkinin koşullarını hiçbir resmi kontrol sisteminin belirleyemeyeceğini ifade etmektedirler.

Rhodes (2007: 1247) da kavramın, “düzenlenmiş kuralların değişime uğramış hali; yeni bir yönetim süreci; ya da toplumun yönetildiği yeni yöntem” şeklindeki tanımlamalarına yer vermiştir. Ayrıca başka bir eserinde Rhodes (1996: 653), yönetişim (governance) kavramının en az altı ayrı kullanımının olabileceğine dikkat çekmiştir. Bunlar; minimal devlet, kurumsal yönetişim, yeni kamu işletmeciliği, iyi yönetişim, sosyo-sibernetik sistem ve kendinden organize ağlar şeklinde sıralanmaktadır.

1.1. İyi Yönetişim İlkeleri

İyi yönetişim ilkelerinin sıralanmasında temel bir kriter olmamakla beraber, bu ilkeleri ele alan kurum veya düşünörlere göre sayıca ya da ele alındığı başlıklar itibarıyla değişiklik arz etmektedir. Bu çalışmada da şeffaflık, hesapverebilirlik, katılımcılık, hukukun üstünlüğü, adem-i merkeziyetçilik, etkinlikve cevap verabilirlik ilkeleri incelenecektir.

Maliye Bakanlığı'nca (2003: 1) yapılan bir çalışmada şeffaflık, “devletlerin ekonomik, politik ve sosyal konularda aldıkları kararlara, özel sektörde faaliyet gösteren kuruluşların mali durumlarına, uluslararası kuruluşların faaliyetlerine ilişkin zamanında, anlaşılır, ilgili, nitelikli, güvenilir bilgiye bireyler tarafından erişilebilmesi” olarak tanımlanmaktadır.

İyi yönetişimin temel ilkelerinden biri olan hesapverebilirlik (accountability) kavramı gerek idari kuruluşların gerekse de özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının işlem ve eylemlerinden ötürü ilgili kurum-kuruluşlara veya halka karşı hesap verebilir olmasını ifade etmektedir (Yıldırım, 2004: 233).

İyi yönetimin bir ilkesi olarak ‘katılımcılık’, halkın kendi hür iradesi ile mutabakata dayalı olarak temsilcilerini seçmesini ve siyasal karar alma sürecine katılımını ifade etmektedir. Katılımcılık, kavram olarak aynı zamanda halkın

temsili vekâlet ile devredilen güç ve yetkilerin amaç dışı kullanımının denetimini de ifade etmektedir (Aktan ve Çoban, t.y.: katılım ilkesi).

Hukukun üstünlüğü ilkesi, kuvvetler ayrılığı ilkesinin bir gereği olarak yargının bağımsızlığını gerektirmektedir. Yargı erkinin bağımsızlığı ise, yürütmenin keyfi uygulamalarının sınırlandırılması ve yürütme gücünün hukuki bir çerçevede kullanımını ifade etmektedir (Aktan ve Çoban, t.y.: hukukun üstünlüğü ilkesi).

Adem-i merkeziyetçilik/yerellik kavramı, “klasik anlamda, merkezi idareden yerel yönetimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımı” anlamına gelmektedir. Ancak bugün daha geniş bir boyutta bu kavram ele alınmaktadır. Bu bağlamda, yani “modern anlamda desantralizasyon, merkezi idarenin elindeki planlama, karar verme (decision making) ve kamu gelirlerini toplama gibi işlevlerin bir kısmını, taşra kuruluşlarına, yerel yönetimlere, yarı özerk kamu kurumlarına, meslek kuruluşlarına ve idarenin dışındaki gönüllü örgütlere (dernek ve vakıf gibi) aktarılması” şeklinde tanımlanmaktadır (Eryılmaz, 2013: 235-236).

Maliye Bakanlığı’na ([MB], 2003: 78) göre etkinlik ilkesi, “sonuca ulaşmada gösterilen başarı olarak ifade edilmekte olup; uzun dönem vizyonu koruma, kaynakların etkin kullanımı, bunun için teknik donanım, insanların birtakım kaygılarına karşı duyarlı olma, bu kaygıların ifade edilebildiği ve çözüm arandığı bir ortam yaratma gibi kriterlerle ölçülmektedir”.

İyi yönetişimin önemli ilkelerinden biri olan cevap verebilirlik ilkesi; “vatandaşların, hükümette ya da kamu yönetiminde yer alanlar tarafından dinlenerek cevaplandırılacaklarını bilmeleri” şeklinde tanımlanmaktadır. Bürokratik veya siyasi merciler de duyarlılık içerisinde, vatandaşların taleplerinin farkında olup cevap verebilir bir yapıda olmaları gerekmektedir ([MB], 2003: 51-52).

2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde, nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Çalışmanın bu kısmında yapılan araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama yöntem ve aracı ile verilerin çözümlenmesi başlıklarına yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada tarama tipi (betimsel) araştırma modeli kullanılmıştır. Bu tür araştırmalarda araştırmacı, bağımsız değişkenler üzerinde herhangi bir şekilde oynama yapmaz. Mevcut durumu olduğu gibi betimlemek esastır (Can, 2017:12).

2.2. Evren ve Örneklem

Yapılan araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Bingöl Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Hedeflenen ana kütlenin tamamına ulaşmanın zaman ve maliyet açısından zor olacağı göz önünde bulundurularak sadece Bingöl Üniversitesi'nin Bingöl şehir merkezinde yer alan fakülte, yüksekokul ve üniversiteye bağlı diğer birimlerde bu çalışma gerçekleştirilmiştir. 1000 kişiden oluşan bir evrende % 95 güvenle 278 kişi örneklem büyüklüğü için yeterlidir (Can, 2017: 28). Bu nedenle 800 civarındaki akademik ve idari personelden oluşan evrende toplamda 355 kişilik örneklem seçilmiştir. Seçilen kişilerinde 19 tanesinden elde edilen verilerin fiziksel olarak bazı hatalar göstermesi veya sağlıklı sonuçlar doğuramayacağı öngörülmesinden işleme alınmamıştır. Dolayısıyla toplamda 336 kişiden elde edilen veriler üzerinden araştırma yürütülmüştür.

2.3. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Çalışanların algılarına göre kurumların yönetim kültürünü ölçmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, verileri toplama yöntemi olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Bu yöntemle, verilerin elde edileceği kişilerin, doğrudan okuyarak cevaplandıracakları bir soru listesi hazırlanması yoluyla verilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Anket temel olarak iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım, kişisel özellikleri ölçmeye yönelik yedi sorudan meydana gelmektedir. İkinci kısım ise çalışanların yönetişime ilişkin tutumlarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan bir ölçekten oluşmaktadır. Ölçek sorularında beşli Likert derecelendirilmesi kullanılmıştır. Bu ölçek, “kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, orta derecede katılıyorum, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum” seçeneklerinden meydana gelmektedir.

Veri toplama aracının güvenilirlik çalışmaları için öncelikle faktör analizi yapılmıştır. Başlangıçta 37 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğunu test etmek için KMO (Kaiser Meyer Olkin) ve Bartlett testi değerlerine bakılmıştır. KMO değeri .911 ve Bartlett testi χ^2 testi 7972,65 ($p < .05$) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçek üzerinden faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir.

Faktör analizinde ilk olarak öz değeri 1 ve yukarısı olan 7 bileşen tespit edilmiştir. Grafikte üçüncü bileşenden sonra eğimin plato yaptığı görülmektedir. Eğim dikkate alınarak faktör sayısının üç olmasına karar verilmiştir.

Birinci faktörün altında olan değişkenlerin içeriği dikkate alınarak birinci faktör “Çok Aktörlülük” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör on iki değişkenden oluşmaktadır. Değişkenler içinde en yüksek değere sahip olan değişken “Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK’ların dahil olması şeffaflığı arttırmaktadır.” (0,790) iken en düşük değere sahip olan değişken ise (0,492) ile “Özel sektör temsilcileri kamu kurumlarının karar alımına iştirak etmelidir.” değişkenidir. Birinci faktör tek başına toplam varyansın % 32.754’ünü açıklarken, özdeğeri de 11.136 olarak belirlenmiştir.

İkinci faktörün altında olan değişkenlerin içeriği dikkate alınarak ikinci faktör “Yönetişimde Etkinlik” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör on iki değişkenden oluşmaktadır. Söz konusu değişkenler içinde faktör yükleri bakımından en büyük değere sahip (0.799), “Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır” iken (0,449) “Alt birimlerin karar verme sürecine dâhil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır.” değişkeni ise en düşük değere sahip olan faktördür. Yine ikinci faktör tek başına toplam varyansın % 13.344’ünü açıklarken özdeğeri de 4.537 olarak ölçülmüştür.

Üçüncü faktörün altında olan değişkenlerin içeriği dikkate alınarak üçüncü faktör “Yönetişimde Şeffaflık” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör on değişkenden oluşmaktadır. Söz konusu değişkenler içinde faktör yükleri bakımından en büyük değere sahip (0.761), “Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir” iken (0,440) “Kurumumuz, özel sektör ve STK’larla yeterli düzeyde işbirliği yapmaktadır.” değişkeni ise en düşük değere sahip olan faktördür. Yönetişimde Şeffaflık alt faktörü toplam varyansın % 6.766’sını açıklamakta ve özdeğeri de 2.30 olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach’s Alpha değerleri göz önünde bulundurulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, analize tabi tutulan 34 maddenin Cronbach’s Alpha kat sayısı 0,90 olduğu tespit edilmiştir. Alt faktörler boyutunda ise birinci faktör için iç güvenilirlik katsayısı .923, ikinci faktör için .920 ve üçüncü faktör için ise .835 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Verilerin çözümlenmesi

Verilerin analiz edilmesinde SPSS 21 istatistik paket programı kullanılmıştır. Alt problem cümlelerine cevap aranmadan önce betimsel

istatistikler hesaplanmış, ayrıca Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi 0.5 olarak alınmıştır.

Çalışanların yönetişime ilişkin tutum ölçeği için her bir maddeye verilen görüş kodları 1 ile 5 arasında değişmektedir. Bunlar; 1-1.80: “Kesinlikle Katılmıyorum”; 1.81-2.60: “Katılmıyorum”; 2.61- 3.40: “Orta Derecede Katılıyorum”; 3.41- 4.20: “Katılıyorum”; 4.21- 5.00: “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde belirlenmiştir.

Verilerin betimsel analizinde betimsel istatistiklerden olan ortalama, standart sapma gibi değerler kullanılmıştır. Değişkenlere uygulanacak anlamlılık testlerin belirlenmesi için ise Kolmogorov Smirnov testi sonuçları esas alınarak normallik dağılımı dikkate alınarak çalışanların cinsiyet, medeni durum ve unvanlarına göre, çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutlarında parametrik olmayan Mann- Whitney U testi, yönetişimde şeffaflık boyutunda ise parametrik olan T testi uygulanmıştır.

Çalışanların yaş, öğrenim durumu, kurumdaki görev süresi ve toplam görev süresi değişkenlerine göre, çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutlarında görüşlerin farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu değişkenlerin yönetişimde şeffaflık boyutunda ise ANOVA testi uygulanmıştır.

3. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmeler

Çalışmanın bu bölümünde, yapılan araştırmanın amaçları doğrultusunda çalışanların, yönetişimin uygulanmasına yönelik tutumlarını ölçmek amaçlanmıştır. Bu amaçla nicel boyutta elde edilen verilerin istatistiksel analizlerden elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Kişisel Bilgiler

Bu bölümde ankete katılan kişilerin kişisel ve demografik bilgilerinden yola çıkılarak bu kişilerin toplam sayısının incelenen başlıklara göre dağılımları ve yüzdelik değerlerine ait sonuçlarına yer verilmiştir.

Katılımcılara ilişkin kişisel veriler incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımlarında, 272’sinin erkek (% 81), 64’ünün kadın (% 19) olduğu görülmüştür. Medeni durumlarına göre katılımcıların 232’sinin (% 69) evli, 104’ünün (% 31) ise bekâr olduğu saptanmıştır. Katılımcıların yaş aralıklarında, 104’ünün (% 31) 20-30 yaş, 175’inin (% 52.1) 31-40 yaş, 45’inin

(% 13.4) 41-50 yaş, 9'unun (% 2.7) 51-60 yaş ve 3'ünün (% 0.9) 61 ve üstü yaş aralıklarında olduğu görülmüştür. Öğrenim durumlarına göre katılımcıların 7'sinin (% 2.1) ortaöğretim, 27'sinin (% 8) ön lisans, 62'sinin (% 18.5) lisans, 88'inin (% 26.2) yüksek lisans ve 152'sinin (% 45.2) doktora düzeyinde olduğu görülmüştür. Unvana göre dağılımda akademik personel sayısının 234 kişi (% 69.6) olduğu ve idari personel sayısının 102 kişi (% 30.4) olduğu saptanmıştır. Kurumdaki görev süresi göz önünde bulundurulduğunda 152 kişinin (% 45.2) 1 ile 4 yıllık bir zaman diliminde, 160 kişinin (% 47.6) 5 ile 9 yıllık bir zaman diliminde ve 24 kişinin (% 7.1) 10 ile 14 yıllık bir zaman diliminde bu kurumda görev aldığı görülmüştür. Katılımcıların herhangi bir kamu kurumundaki toplam görev süresine göre dağılımlarına bakıldığında, katılımcılardan 218 kişi (% 64.9) 0-9 yıl aralığında, 80 kişi (% 23.8) 10-19 yıl aralığında, 31 kişi (% 9.2) 20-29 yıl aralığında, 5 kişi (% 1.5) 30-39 yıl aralığında ve 2 kişi (% 0.6) 40 ve üstünü kapsayan yıl aralığında kamuda görev aldığı tespit edilmiştir.

3.2. Çalışanların Yönetişime İlişkin Tutum Ölçeği Maddelerine Ait Frekans Dağılımı

Tablo 1. Frekans Dağılımı

Nu	İFADELER	Kesinlikle	Katılıyorum	Orta derecede	Katılıyorum	Kesinlikle	Ortalama
		%	%	%	%	%	%
1	Kurumumuz, çok aktörlü bir yönetimi sağlamak adına karar alımında özel sektör ve STK'larla ortak hareket eder.	4.8	20.8	43.5	24.4	6.5	2.92
2	Kurumumuz, karar alımında özel sektör ve STK'ları kendisine eşit düzeyde ortak paydaş olarak görür.	2.4	17.0	39	31.3	10.4	2.69
3	Kurumumuzun karar alma mekanizmalarında sivil toplum örgütlerinin de rol alması gerekir.	26.8	39.9	18.8	11.6	3	3.75
4	Kurumumuzun karar alma mekanizmalarında özel sektörün de rol alması gerekir.	18.8	36.3	27.1	14	3.9	3.52
5	Kamusal kurumların karar alma mekanizmalarının çok aktörlü bir	29.5	47.9	14	6.3	2.4	3.95

	temele dayanması sosyo-ekonomik gelişimi arttıracaktır.						
6	Kamusal kurumların karar alma mekanizmalarının çok aktörlü bir temele dayanması refah düzeyini arttıracaktır.	24.1	48.8	18.2	6.8	2.1	3.86
7	Karar alma mekanizmalarında çok aktörlülüğü baz alan kurumlar, daha güçlü hale gelecektir.	25.6	51.2	15.8	4.5	3	3.91
8	Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK'ların dahil olması şeffaflığı arttırmaktadır.	27.4	44.3	18.8	6.5	3.0	3.86
9	Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK'ların dahil olması hesap verilebilirliği arttırmaktadır.	25	44	19	8.9	3	3.79
10	Şeffaflık ilkesinin tam olarak uygulanması durumunda kurum çalışanları her türlü bilgi, belge ve veriye erişebilecektir.	29.8	43.2	19.6	5.7	1.8	3.93
11	Kurumumuz, eylem ve işlemlerinden kaynaklı her türlü soruya cevap verebilmektedir.	6.8	26.5	37.5	22.6	6.5	3.04
12	Karar alma mekanizmalarına özel sektör ve STK'ların dahil olması katılımı arttıracaktır.	15.8	45.5	29.8	6.5	2.4	3.65
13	Karar alma mekanizmalarında özel sektör ve STK'ların dahil olması katılım bağlamında demokrasinin uygulanabilirliğini arttıracaktır.	22.9	46.4	19.9	8.9	1.8	3.79
14	Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir.	5.7	16.7	24.7	.7	5.3	2.49
15	Kurumumuz alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmektedir.	4.2	19.9	40.8	22.0	13.1	2.80
16	Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır.	31.8	43.5	17	6	1.8	3.97
17	Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması daha etkin çalışmalarını sağlayacaktır.	31.3	48.8	12.8	5.7	1.5	4.02
18	Kurumumuz, özel sektör ve STK'larla yeterli düzeyde işbirliği yapmaktadır.	5.4	17	47.6	22.3	7.4	2.89
19	Kurumumuz, sivil toplum örgütleriyle aktif bir iletişim halindedir.	3.3	17.6	49.4	24.1	5.7	2.88

20	Kurumumuz, özel sektörle işbirliği içerisindedir.	3.3	17.6	48.5	22.6	8	2.85
21	Özel sektör temsilcileri kamu kurumlarının karar alımına iştirak etmelidir.	12.2	36.3	29.5	15.2	6.8	3.31
22	STK'lar kamu örgütlerinin karar alımına iştirak etmelidirler.	12.8	42.6	27.7	11.9	5.1	3.46
23	Kurumların yönetişimi baz alması, buldukları mahalli birimlere fayda sağlayacaktır.	19.6	51.8	19.9	6.0	2.7	3.66
24	Kurum düzeyinde yönetişimin uygulanması, yönetim ve personelin işbirliği yapmasına olanak tanıyacaktır.	21.4	54.5	19.9	2.1	.1	3.79
25	Kurumda yönetişimin uygulanması çalışanların motivasyonunu arttıracaktır.	27.4	52.4	16.4	2.1	1.8	3.91
26	Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır.	26.8	53.0	15.2	2.7	2.4	3.99
27	Kurum düzeyinde yönetişimin uygulanması, demokratik yapının korunması ve gelişmesi için önemlidir.	28.0	49.1	16.4	4.2	2.4	3.96
28	Yönetişimin istenen düzeyde uygulanabilmesi birtakım yasal dayanakları gerektirir.	20.5	49.7	21.4	6.3	2.1	3.80
29	Yönetişimin uygulanmasında kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarını ortak karar almaya teşvik etmelidir.	21.4	44.3	22.9	7.7	3.6	3.72
30	Kamu kurumlarının özel sektör pratiklerine göre çalışması verimliliği arttıracaktır.	23.8	51.2	18.5	5.7	0.9	3.91
31	Kamu kurumlarının özel sektör pratiklerine göre çalışması kaynak israfını engelleyecektir.	26.2	40.8	25.0	4.8	3.3	3.81
32	STK'ların mümkün olduğunca geniş halk tabakasına ulaşması yoluyla temsiliyeti arttırması gerekir.	28.6	46.1	17.0	0.4	3.0	3.91
33	Kurumumuzda çalışanlar idareyle işbirliği yapmaktadır.	10.1	27.7	36.9	19.0	6.3	3.16
34	Kurumumuzda çalışanlar sorunlarını idari birimlere kolayca ifade edebilmektedir.	7.7	23.2	32.1	18.8	18.2	3.54
	Genel Ortalama						3.77

Kurum personelinin yönetime ilişkin tutumlarının aritmetik ortalaması incelendiğinde, ölçeğin tamamına ilişkin ortalamanın 3.77 “katılıyorum” değerlendirme aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu da Bingöl Üniversitesi akademik ve idari personelinin yönetime ilişkin tutumlarının olumlu ve yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Maddeler bazında incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya sahip maddenin “Alt birimlerin karar verme sürecine dahil olması daha etkin çalışmalarını sağlayacaktır.” ifadesi olduğu görülmektedir. Bu ifadeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması $\bar{X} = 4.02$ “Katılıyorum” değerlendirme aralığında olup, ölçeğin en yüksek ortalamasına sahip maddelerinden birini oluşturmaktadır. Bu maddede kurum içerisindeki karar alma mekanizmasının geniş yelpazede ele alınması ve bu sürece alt birimlerinde dahil edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Çalışanların %80’inden fazlası bu maddeye göre karar verme işleminde kendilerinin de payı olması gerektiğine inanmaktadırlar.

İkinci en yüksek ortalamaya sahip olan madde, “Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır.” maddesidir. Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması $\bar{X} = 3.99$ “Katılıyorum” değerlendirme aralığında olup, ölçeğin en yüksek ortalamasına sahip ikinci maddesidir. Bu maddeye yüksek oranda katılan katılımcılar açısından, kurumdaki kalitenin artması için karar verme mekanizmasının bütün birimleri kapsayacak şekilde tanzim edilmesi ve iyi yönetim ilkelerinin sağlıklı bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

Yukarıdaki maddelere benzer şekilde en yüksek ortalamaya sahip olan üçüncü madde ise, “Alt birimlerin karar verme sürecine dâhil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır.” maddesidir. Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması, $\bar{X} = 3.97$ “Katılıyorum” değerlendirme aralığında olup, ölçeğin en yüksek ortalamasına sahip üçüncü maddesidir. Bu maddeye göre de alt birimlerin karar verme sürecine dahil edilmesi onların motivasyonunu artırıcı yönde etki oluşturacaktır. Bu açıdan çalışanların daha özverili çalışacağı varsayılarak kurumdaki işleyiş daha güçlü hale gelecektir.

Diğer taraftan yönetim ölçeğinin maddelerine ait frekanslar incelendiğinde en düşük katılım oranına sahip olan madde, “Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir.” maddesidir. Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması, $\bar{X} = 2.49$ “Katılmıyorum” değerlendirme aralığında olup, ölçeğin en düşük ortalamasına sahip olan maddedir. Bu maddeye göre katılımcılar kurumda herkese eşit düzeyde muamele

gösterilmediğine inanmaktadır. Bunun da kurum çalışanlarının verimliliğini, motivasyonunu düşürücü bir etki oluşturacağı söylenilebilir. Dolayısıyla kurum amirlerinin bu tür uygulamalara mahal vermeyecek tarzda kurum çalışanlarına eşit düzeyde davranması gerekmektedir.

En düşük katılım oranına sahip olan 2. madde, “Kurumumuz, karar alımında özel sektör ve STK’ları kendisine eşit düzeyde ortak paydaş olarak görür.” maddesidir. Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması, $\bar{X}= 2,69$ “Orta Derecede Katılıyorum” değerlendirme aralığında yer almakta olup, ölçeğin en düşük katılım oranına sahip ikinci maddesidir. Yönetişimin istenen düzeyde uygulanmaya geçirilebilmesi için kamu kurumlarının karar alımında STK’lar ve özel sektörü kendisine eşit düzeyde muhatap olarak kabul etmesi gerekmektedir. Bu yolla özel sektörün desteği alınabilecek ve STK’ların daha etkin bir şekilde, temsil ettiği kimselerin haklarını savunacağı söylenilebilir. Bundan hareketle de kastedilen düzeyde yönetişimin sağlanması yoluyla daha demokratik bir toplumun inşa edileceğinden söz edilebilir.

Ölçeğin en düşük katılım oranı düzlemindeki 3. madde ise, “Kurumumuz alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmektedir.” maddesidir. Bu maddeye ilişkin çalışanların belirttikleri görüşlerin ortalaması, $\bar{X}= 2.80$ “Orta Derecede Katılıyorum” değerlendirme aralığında yer almakta olup, ölçeğin en düşük katılım oranına sahip üçüncü maddesidir. Bu maddeye katılan katılımcıların, kurumlarının alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmekte olduğuna dair görüşlerinin orta düzeyde seyretmesinin, kurumdaki ihtisaslaşmanın yüksek düzeylere henüz ulaşmadığının göstergesi olduğu söylenilebilir. Bu doğrultuda kurum amirlerinin alt birim personelini daha aktif istihdam edebilmesi ve kurumu daha ihtisaslı hale getirebilmesi için alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmesi gerekmektedir.

3.3. Yönetişime İlişkin Tutumun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu başlık altında yönetişime ilişkin tutumların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kurumdaki unvan, kurumdaki görev süresi ve toplam görev süresinin değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analiz bulguları verilmiştir.

3.3.1. Cinsiyete Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının cinsiyete göre yönetime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek için yönetime çok aktörlülük boyutunu ve yönetime etkinlik boyutunu için Mann Whitney U testi ve yönetime şeffaflık boyutunu için T testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 21. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük Boyutunun Cinsiyete Göre U testi Sonucu

Grup 1	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	272	170.14	46277.00	8259.00	.524
Kadın	64	161.55	10339.00		

İki yüz yetmiş iki erkek ve 64 kadından oluşan 336 kişilik grupta, erkeklerle kadınların yönetime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, erkeklerin yönetime ilişkin tutumları ile kadınların yönetime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($U=8259.00$, $p>0,05$). Bu grupta cinsiyetin araştırmaya konu yönetim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 3. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Etkinlik Boyutunun Cinsiyete Göre U testi Sonucu

Grup 2	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	272	170.07	46259.00	8277.00	.541
Kadın	64	161.83	10357.00		

İki yüz yetmiş iki erkek ve 64 kadından oluşan 336 kişilik grupta, erkeklerle kadınların yönetime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, erkeklerin yönetime ilişkin tutumları ile kadınların yönetime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($U=8277.00$, $p>0,05$). Bu grupta cinsiyetin araştırmaya konu yönetim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 4. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Cinsiyete Göre T testi Sonucu

Grup	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Erkek	272	2.87	.72	336	.801	.955
Kadın	64	2.86	.74			

Yönetişime ilişkin tutumun değerlendirilmesinde cinsiyetin, yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, yönetişime ilişkin tutumu değerlendirilen erkeklerin ortalaması ile ($\bar{X}_{Erkek}=2.87$) kadınların ortalaması ($\bar{X}_{kadın}=2.86$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir [$t_{(336)} = .801, P > 0.05$]. Bu durumda cinsiyetin yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını söyleyebiliriz.

3.3.2. Medeni Duruma Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının medeni durumuna göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek için çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutunu için mann Whitney U testi ve yönetişimde şeffaflık boyutunu için T testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük Boyutunun Medeni Duruma Göre U testi Sonucu

Grup	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evliler	232	174.34	40446.50	10709.50	.100
Bekarlar	104	155.48	16169.50		

İki yüz yetmiş iki erkek ve 64 kadından oluşan 336 kişilik grupta, evlilerle bekarların yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, evlilerin yönetişime ilişkin tutumları ile bekarların yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($U=10709.50, p>0,05$). Bu grupta medeni durumun araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını söyleyebiliriz.

Tablo 6. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Etkinlik Boyutunun Medeni Duruma Göre U testi Sonucu

Grup	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evli	232	172.61	40046.50	11109.50	.245
Bekar	104	159.32	16569.50		

İki yüz yetmiş iki erkek ve 64 kadından oluşan 336 kişilik grupta, evlilerle bekarların yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, evlilerin yönetişime ilişkin tutumları ile bekarların yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($U=11109.50$, $p>0,05$). Bu grupta medeni durumun araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 2. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Medeni Duruma Göre T testi Sonucu

Grup	n	\bar{X}	S	sd	T	P
Evli	232	2.88	.67	336	.096	.684
Bekar	104	2.84	.83			

Yönetişime ilişkin tutumun değerlendirilmesinde medeni durumun, yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, yönetişime ilişkin tutumu değerlendirilen evlilerin ortalaması ile ($\bar{X}_{evli}=2.88$) bekarların ortalaması ($\bar{X}_{bekar}=2.84$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir [$t_{(336)} = .096$, $P > 0.05$]. Bu durumda medeni durumun yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

3.3.3. Yaş Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının yaşlarına göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek için çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutu için Kruskal Wallis Testi testi ve yönetişimde şeffaflık boyutu için Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 8. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük ve Yönetişimde Etkinlik Boyutlarının Yaşa Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
Çok Aktörlülük	20-30 (A)	104	158.86	4	2.213	.697	YOK
	31-40 (B)	175	171.02				
	41-50 (C)	45	178.57				
	51-60 (D)	9	166.44				
	61 ve üstü (F)	3	211.17				
Yönetişimde Etkinlik	20-30 (A)	104	162.23	4	3.296	.510	YOK
	31-40 (B)	175	165.55				
	41-50 (C)	45	188.32				
	51-60 (D)	9	185.39				
	61 ve üstü (F)	3	209.83				

* $p > .05$

Tablo 8'deki verilerden hareketle ve çok aktörlülük boyutundaki veriler baz alınarak, 5 ayrı yaş grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 5 ayrı

yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=2.213$; $p>0.05$]. Ayrıca bu verilere bakılarak, 61 ve üstü yaş grubunun en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde Tablo 8'deki verilerden hareketle ve yönetişimde etkinlik boyutundaki veriler baz alınarak, 5 ayrı yaş grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 5 ayrı yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=3.296$; $p>0.05$]. Ayrıca çok aktörlülük boyutundaki sonuçlara paralel olarak bu verilere bakıldığında, 61 ve üstü yaş grubunun en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

Yaş	N	Ortalama	ss
20-30	104	2.86	.83
31-40	175	2.80	.62
41-50	45	3.06	.79
51-60	9	3.01	.51
60 +	3	3.46	.85

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	3.76	4	.941	1.808	.127	yok
Gruplarıçi	172.29	331	.521			
Toplam	176.06	335				

Analiz sonuçları, yönetişimde şeffaflık boyutunun uyum düzeyleri arasında yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. $F_{ist}=1.808$ $p=0.127>0.05$.

3.3.4. Öğrenim Durumuna Göre Yönetişim Tutumunun Farklaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının kurumdaki öğrenim durumlarına göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutları için Kruskal Wallis Testi testi ve yönetişimde şeffaflık boyutu için Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük ve Yönetişimde Etkinlik Boyutlarının Öğrenim Durumuna Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	s_d	x^2	p	Anlamlı Farklılık
Çok Aktörlülük	Ortaöğretim (A)	7	97.64	4	7.304	.121	YOK
	Önlisans (B)	27	170.83				
	Lisans (C)	62	149.44				
	Yüksek Lisans (D)	88	176.02				
	Doktora (F)	152	174.77				
Yönetişimde Etkinlik	Ortaöğretim (A)	7	178.14	4	.804	.938	YOK
	Önlisans (B)	27	158.46				
	Lisans (C)	62	173.92				
	Yüksek Lisans (D)	88	163.89				
	Doktora (F)	152	170.30				

* $p > .05$

Tablo 10'daki verilerden hareketle ve çok aktörlülük boyutundaki veriler baz alınarak, 5 ayrı öğrenim grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 5 ayrı öğrenim grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=7.304$; $p>0.05$]. Ayrıca bu verilere bakılarak, D grubunun (yüksek lisans) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde Tablo 10'daki veriler göz önünde bulundurulduğunda ve yönetişimde etkinlik boyutundaki veriler baz alındığında, 5 ayrı öğrenim grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, bu 5 ayrı öğrenim grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=0.804$; $p>0.05$]. Ayrıca çok aktörlülükteki sonuçlara benzer şekilde bu verilere bakıldığında, A grubunun (ortaöğretim) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Öğrenim Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	ss
Ortaöğretim	7	2.62	.73
Önlisans	27	2.71	.80
Lisans	62	2.85	.74
Yüksek lisans	88	2.86	.85
Doktora	152	2.91	.62

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	1.379	4	.345	.653	.625	yok
Gruplariçi	174.684	331	.528			
Toplam	176.062	335				

Analiz sonuçları, yönetişimde şeffaflık boyutunun uyum düzeyleri arasında öğrenim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. $F_{ist}=0.653$ $p=0.625>0.05$.

3.3.5. Unvana Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının unvanlarına göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutları için Mann Whitney U testi ve yönetişimde şeffaflık boyutu için T testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 12. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük Boyutunun Unvana Göre U testi Sonucu

Grup 1	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Akademik	234	175.56	41080.50	10282.50	.043
İdari	102	152.31	15535.50		

İki yüz otuz dört akademik ve 102 idari personelden oluşan 336 kişilik grupta, akademik personelle idari personelin yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, akademik personelin yönetişime ilişkin tutumları ile idari personelin yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir ($U=10282.50$, $p<0,05$). Bu grupta cinsiyetin araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Tablo 135. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Etkinlik Boyutunun Unvana Göre U Testi Sonucu

Grup 2	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Akademik	234	168.76	39489.00	11874.00	.941
İdari	102	167.91	17127.00		

İki yüz otuz dört akademik ve 102 idari personelden oluşan 336 kişilik grupta, akademik personelle idari personelin yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, akademik personelin yönetişime ilişkin tutumları ile idari personelin yönetişime ilişkin tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($U=11874.00$, $p>0,05$). Bu grupta cinsiyetin araştırmaya konu yönetişim tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 14. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Unvana Göre T testi Sonucu

Grup	n	\bar{X}	S	sd	T	P
Akademik	234	2.94	.68	336	.023	.003
İdari	102	2.69	.78			

Yönetişime ilişkin tutumun değerlendirilmesinde unvanın, yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için T testinde, yönetişime ilişkin tutumu değerlendirilen akademik personelin ortalaması ile ($\bar{X}_{akademik}=2.94$) idari personelin ortalaması ($\bar{X}_{idari}=2.69$) arasında anlamlı bir fark görülmüştür [$t_{(336)} = .096, P < 0.05$]. Bu durumda medeni durumun yönetişime ilişkin tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

3.3.6. Kurumdaki Görev Süresine Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi çalışanlarının kurumdaki görev sürelerine göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutları için Kruskal Wallis Testi ve yönetişimde şeffaflık için Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 65. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük ve Yönetişimde Etkinlik Boyutlarının Kurumdaki Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
Çok Aktörlülük	1-4 (A)	152	161.13	2	1.612	.447	YOK
	5-9 (B)	60	174.87				
	10-14 (C)	4	172.71				

Yönetişim de Etkinlik	1-4 (A)	152	159.76	2.51 5	.28 5	YOK
	5-9 (B)	60	21 177.12			
	10-14 (C)	4	62 166.38			

*p> .05

Tablo 15’deki veriler incelendiğinde ve çok aktörlülük boyutundaki veriler göz önüne alındığında, kurumdaki görev süresi kapsamında 3 grubun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 3 ayrı yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(2)=1.612$; $p > 0.05$]. Aynı zamanda bu verilere bakılarak, B grubunun (5-9) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde Tablo 18’deki verilerden hareketle ve yönetişimde etkinlik boyutundaki veriler baz alınarak, incelenen 3 grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 3 grup arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(2)=2.515$; $p > 0.05$]. Ayrıca çok aktörlülük boyutundaki sonuçlara benzer şekilde bu verilere bakıldığında, B grubunun (5-9) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Kurumdaki Görev Süresine Göre Anova Testi Sonuçları

Görev süresi	N	Ortalama	ss
1-4	152	2.93	.72
5-9	160	2.85	.72
10-14	24	2.64	.77

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	1.805	2	.902	1.724	.180	yok
Gruplariçi	174.258	333	.523			
Toplam	176.062	335				

Analiz sonuçları, yönetişimde şeffaflık boyutu için uyum düzeyleri arasında kurumdaki görev süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. $F_{ist}=1.724$ $p=0.180>0.05$.

3.3.7. Toplam Görev Süresine Göre Yönetişim Tutumunun Farklılaşması

Bingöl Üniversitesi toplam görev süresine göre yönetişime ilişkin tutumlarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla çok aktörlülük ve yönetişimde etkinlik boyutları için Kruskal Wallis Testi testi ve yönetişimde şeffaflık boyutu için Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 17. Yönetişim Tutumlarının Çok Aktörlülük ve Yönetişimde Etkinlik Boyutlarının Toplam Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	s d	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
Çok Aktörlülük	0-9 (A)	218	167.75	4	2.818	.589	YOK
	10-19 (B)	80	177.64				
	20-29 (C)	31	145.37				
	30-39 (D)	5	189.30				

		40 ve üstü (F)	2		190.75			
Yönetişimde Etkinlik		0-9 (A)	218		164.44	2.291	.682	YOK
		10-19 (B)	80	2	179.54			
		20-29 (C)	31	6	162.31			
		30-39 (D)	5	8	205.90			
		40 ve üstü (F)	2		171.50			

* $p > .05$

Tablo 17’de yapılan analiz sonuçları ve çok aktörlülük boyutundaki veriler ele alınarak, 5 ayrı toplam görev süresi grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testine göre, söz konusu 5 ayrı toplam görev süresi grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=2.818$; $p > 0.05$]. Ayrıca bu verilere bakılarak, F grubunun (40 ve üstü) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde Tablo 17’deki verilerden yola çıkılarak ve yönetişimde etkinlik boyutundaki veriler göz önünde bulundurularak, 5 ayrı toplam görev süresi grubunun yönetişime ilişkin tutumları arasında fark olup olmadığını görmek için yapılan Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, söz konusu 5 ayrı grubun arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2(4)=2.291$; $p > 0.05$]. Ayrıca bu verilere bakıldığında, D grubunun (30-39) en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Yönetişim Tutumlarının Yönetişimde Şeffaflık Boyutunun Toplam Görev Süresine Göre Anova Testi Sonuçları

Toplam görev süresi	N	Ortalama	ss
0-9	218	2.86	.74
10-19	80	2.81	.66
20-29	31	2.95	.81
30-39	5	3.04	.36
40 ve üstü	2	3.90	.57

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	2.747	4	.687	1.311	.265	yok
Gruplarıçi	173.316	331	.524			
Toplam	176.062	335				

Analiz sonuçları, yönetişimde şeffaflık boyutu açısından uyum düzeyleri arasında toplam görev süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. $F_{ist}=1.311$ $p= .265>0.05$.

Sonuç ve Öneriler

Bilimsellik arz eden her alanda olduğu gibi kamu yönetimi alanında da içerisinde bulunulan zamanın gereklilikleri doğrultusunda değişim ve dönüşümler yaşanmaktadır. Uzun yıllar geleneksel yönetim tarzıyla yönetilen Kamu Yönetimi, yönetsel alandaki bazı sorunlara çözüm üretmez hale geldiğinden, belirli noktalarda geçerliliğini yitirmiş ve yeni yönetim tarzı arayışlarına doğru yol alınmıştır. Bu açıdan kamu yönetimi, yeni yönetim paradigmalarına göre bir modernizasyon sürecine girmiştir.

Bu süreçte, popülaritesi hızla artmakta olan kavramlardan biri de “yönetişim” başlığı altında karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşımla, yönetsel sürecin toplumun bütün paydaşlarına bölüştürülmesi yoluyla yönetsel

fonksiyonların kolaylaştırılması hedeflenmektedir. Bu açıdan, 1989'dan itibaren ortaya çıkan "yönetişim" anlayışı, karar verme süreçlerinde, devlet, özel sektör, sivil toplum adı verilen aktörlerin, yönetim sürecini birlikte gerçekleştirmelerini esas almaktadır.

Yönetişimin pratikte ne denli uygulamaya geçirildiğini ölçmeye yönelik yapılan çalışmanın bu bölümünde nicel verilerden elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlardan yola çıkılarak yapılan bazı önerilere yer verilmiştir. Ulaşılan sonuçların geniş ayrıntıları ilgili bölümlerde yer aldığından burada sadece en genel anlamıyla bazı sonuçlara kısaca yer verilmiştir.

Çalışanların yönetime ilişkin tutumları "katılıyorum" değerlendirme aralığında olup, çalışanlar yönetime ilişkin olumlu yönde tutuma sahiptirler. Yönetişim ölçeğinin maddelerine ait frekanslar incelendiğinde en yüksek katılım oranına sahip olan madde, "Katılıyorum" değerlendirme aralığında yer alan "Alt birimlerin karar verme sürecine dâhil olması daha etkin çalışmalarını sağlayacaktır." maddesidir. İkinci en yüksek katılım oranına sahip olan madde, "Katılıyorum" değerlendirme aralığında yer alan "Kurumda yönetişimin uygulanması, kaliteyi arttıracaktır." maddesidir. Üçüncü madde ise, yine "Katılıyorum" değerlendirme aralığında yer alan "Alt birimlerin karar verme sürecine dâhil olması, kurumdaki işleyişi daha güçlü kılacaktır." maddesidir.

Yönetişim ölçeğinin maddelerine ait frekanslar incelendiğinde en düşük katılım oranına sahip olan madde, "Katılmıyorum" değerlendirme aralığında yer alan "Kurumumuz, bütün personellerine eşit düzeyde muamele göstermektedir." maddesidir. En düşük katılım oranına sahip olan 2. madde, "Orta Derecede Katılıyorum" değerlendirme aralığında yer alan, "Kurumumuz, karar alımında özel sektör ve STK'ları kendisine eşit düzeyde ortak paydaş olarak görür." maddesidir. Bu düzlemdeki 3. madde ise, "Orta Derecede Katılıyorum" değerlendirme aralığında yer alan, "Kurumumuz alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını gerçekleştirmektedir." maddesidir. Unvana göre çalışanların yönetim tutumları çok aktörlülük boyutunda akademik personel lehine anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Yönetişimde etkinlik ve yönetişimde şeffaflık boyutlarında farklılaşmamıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kurumdaki görev süresi ve toplam görev süresi değişkenlerine göre çalışanların yönetim tutumlarının çok aktörlülük, yönetişimde etkinlik ve yönetişimde şeffaflık boyutlarında anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Bu sonuçlardan hareketle kurumların var oluş amaçlarına uygun olarak istenen düzeyde sonuçları elde edebilmesi için yönetişimi, şeffaflık, hesap verebilirlik, hukukun üstünlüğü, katılım, etkinlik ve verimlilik gibi ilkeler bağlamında uygulamaya geçirmeleri gerekmektedir. Bu açıdan alt birimlerin

karar verme sürecine dâhil olması yoluyla daha etkin çalışmaları sağlanmalıdır. Bu yolla kurumdaki işleyişi daha güçlü hale gelecek ve kalite de o nispette artacaktır.

Benzer şekilde, kurumlar personelleri arasında ayırım yapmaksızın hepsine eşit muamelede bulunmalı ve alt birimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımı yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- AKTAN C. C. ve ÇOBAN H, “Kamu Sektöründe İyi Yönetim İlkeleri”, ss. yok, tarih yok, www.canaktan.org/politika/kurum-devyonetimi/aktan-coban.pdf, (çevirmci), Erişim tarihi: 12 Haziran 2019.
- BAYRAMOĞLU, S. (2014), *Yönetişim Zihniyeti: Türkiye’de Üst Kurullar ve Siyasal İktidarın Dönüşümü*, (3. Baskı), İstanbul. İletişim Yayınları, 410-411.
- CAN, A. (2017), *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*, (5. Baskı), Ankara, Pegem Akademi, 12.
- CHHOTRAY, V. ve STOKER, G. (2009), *Governance Theory and Practice: A Cross-Disciplinary Approach*, (1. Baskı), Basingstoke, United Kingdom (UK), Palgrave Macmillan, 3-7.
- ERYILMAZ, B. (2014), *Kamu Yönetimi*, (7.Baskı), İstanbul. Umuttepe Yayınları, 1-62. Eryılmaz, B. (2013), *Bürokrasi ve Siyaset*, (5. Basım), İstanbul, Alfa Yayınları, 198-204, 222-263.
- GÜLER B. A. (2005), *Yönetişim: Tüm İktidar Sermaye*, Devlette Reform Yazıları, 1. Baskı, Paragraf Yayınevi, Ankara, s.129-160.
- GÜLER, B. A. (2013), *Türkiye’nin Yönetimi*. (4. Baskı), Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, 19-86, 313-318.
- GÜNDOĞAN, E. (2013), *Yönetişim: Kavram, Kural ve Boyutlar*. M. A. Çukurçayır. ve H. T. Eroğlu. (editörler), *Yönetişim*, Konya, Çizgi Kitapevi, s.15-55. Maliye Bakanlığı, (2003), *İyi Yönetişimin Temel Unsurları*, Ankara, 78.
- RHODES, R. A. W. (1996), *The New Governance: Governing Without Government*, *Political Studies*, XLIV, 652-667.
- RHODES, R. A. W. (2007), *Understanding Governance: Ten Years on*, *Organization Studies*, 28 (8), 1243-1264.
- WORLD BANK. (1992), *Governance and Development*, Washington, D.C., U.S.A.
- YILDIRIM, İ. (2004), *Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim*, (1. Baskı), Ankara, Seçkin Yayıncılık, 193-233.
- ZEREN, H.E. (2013), *Yönetişim Ekseninde Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları*, F. N. Genç. (editör), *Yönetişim: Türk Kamu Yönetimine Yansımaları*, Konya, Çizgi Kitabevi Yayınları, s.143-168.