

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTELERDE GÖREVLİ YÖNETİCİ VE AKADEMİK
PERSONELİN ÖRGÜT DİSİPLİNİ VE YÖNETİCİLERİN HESAP
VEREBİLİRLİĞİ**

DOKTORA TEZİ

Rasiha YEREL

**Lefkoşa
Ağustos, 2021**

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTELERDE GÖREVLİ YÖNETİCİ VE AKADEMİK
PERSONELİN ÖRGÜT DİSİPLİNİ VE YÖNETİCİLERİN HESAP
VEREBİLİRLİĞİ**

DOKTORA TEZİ

Rasiha YEREL

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Gökmen DAĞLI**

**Lefkoşa
Ağustos, 2021**

TEZ ONAYI

Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından çevrimiçi ve kayıt alınarak değerlendirilmiş olup Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Programında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı – Soyadı

Başkan: Prof. Dr. Gülsün BAŞKAN
Okan Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Üye (Danışman): Prof. Dr. Gökmen DAĞLI
Yakın Doğu Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi

Üye: Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL
Yakın Doğu Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi

Üye: Prof. Dr. Mehmet ÇAĞLAR
Lefke Avrupa Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Üye: Yrd. Doç. Dr. Meryem BAŞTAŞ
Girne Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Onay

Bu tez, Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.

...../...../ 2021

Prof. Dr. K. Hüsnü Can BAŞER

Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

Etik İlkelerle Uygunluk Beyanı

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kurallar gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Rasiha YEREL

...../...../2021

Teşekkür

Bu araştırma, “Üniversitelerde Görevli Yönetici ve Akademik Personelin Örgüt Disiplini ve Yöneticilerin Hesapverebilirliği” konusunu incelemek amacıyla yapılmıştır. Tez konusunun belirlenmesi, şekillenmesi ve tezin diğer aşamalarında yapmış olduğu değerli katkılardan dolayı tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Gökmen Dağlı’ya, benden yardımlarını esirgemeyen ve değerli bilgilerini paylaşan Sayın Prof. Dr. Fahriye Altınay Aksal’a teşekkür ediyorum. Ayrıca doktora eğitimi sürecim boyunca benden desteğini esirgemeyen anneme, her zaman yanımda olan eşime ve bu süreç içerisinde dünyaya gelen kızım Sezgin’e bana inanıp güvendikleri için ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Rasiha YEREL

Özet

Üniversitelerde Görevli Yönetici ve Akademik Personelin Örgüt Disiplini ve Yöneticilerin Hesapverebilirliği

Yerel, Rasiha

Doktora, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gökmen Dağlı

Ağustos 2021, 117 sayfa

Bu çalışma üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini ve yöneticilerin hesapverebilirliği konusunda olup iki boyutta karma yöntem ile desenlenmiştir. Çalışmanın örgüt disiplini boyutu nicel, hesap verebilirlik boyutu nitel çalışmadır. Üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini değerlendirmesini ölçmek için yapılan literatür araştırmasında bir ölçeğe rastlanmadığından örgüt disiplini ölçeği geliştirilerek geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Bu amaçla ilk olarak madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzunda yer alan maddelerin üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini değerlendirmesini ölçmedeki yeterliğini ve kapsama uygunluğunu belirlemek amacıyla 4 alan uzmanından ve 1 Türkçe dil uzmanından görüş alınmıştır. 53 maddeden oluşan taslak form için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Örgüt Disiplini Ölçeğinden yapılan açımlayıcı faktör analizinde faktör yükü 0,30'un altında olan toplam 23 maddenin atılması sonucu ölçeğin 30 maddeye düşürüldüğü saptanmıştır. Örgüt disiplini ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise χ^2/sd değerinin 1,61, iyilik uyum indeksinin (GFI) 0,90, karşılaştırmalı uyum indeksinin (CFI) 0,93 ve yaklaşık hataların ortalama karekökünün de 0,04 olduğu bulunarak kabul edilebilir değerler ortaya çıktığı görülmüştür. Örgüt Disiplini Ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi modelinin uyum iyiliği indeksinin uygun olduğu ve Örgüt Disiplini Ölçeğinin açımlayıcı faktör yapısı ile belirlenmiş nihai formundan herhangi bir madde atılmadan 30 maddelik formunun korunduğu saptanmıştır. Buna göre yapılan AFA ve DFA'ndan elde edilen sonuçlar doğrultusunda Örgüt Disiplini Ölçeğinin 30

maddelik altı faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve geçerli bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir. Oluşturulan ölçek üniversite çalışanı 357 kişiye uygulanarak alt boyutlar sosyo-demografik özelliklere göre incelenmiştir. Bu incelemeler için frekans analizi uygulanmış ve Örgüt Disiplini Ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler (Kolmogorov-Smirnov testi, QQ plot grafiği, t-test, varyans analizi (ANOVA), post-hoc testlerden Tukey) kullanılmıştır.

Yöneticilerin hesap verebilirlikle ilgili olarak görüşlerinin alınması için beş sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanıp 16 yöneticinin görüşleri alınmış ve içerik analizi yapılmıştır. Örgüt disiplini ve hesap verebilirliğin bazı noktalarda birbirlerinden etkilendikleri görülmüştür. Yöneticilerin hesap verme sürecinde yönetmeliklere uygun hareket etmeleri ve bu amaçla profesyonel kişilerin çalışmasının uygun olması görüşü; örgüt disiplini ölçeği alt boyutlarından olan “örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi” ile benzerlik gösterdiği görülmüştür. Hesap verme sürecinde eşitlik kategorisi ve açıklık kategorilerinin örgüt disiplini alt boyutlarından olan “örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları” içerisinde benzer durumların ortaya çıktığı görülmektedir. Üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini ve yöneticilerin hesap verebilirliğinin değerlendirilmesi konusunda yapılan bu çalışmada alınan bilgiler doğrultusunda yükseköğretimin yönetim açısından bulunduğu yeri ve varsa eksik yönlerinin neler olduğunu belirlemek açısından önemli bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: üniversite, örgüt disiplini, hesap verebilirlik, yönetici, akademik personel

Abstract

Organizational Discipline of Managers and Academic Staff in Universities and Accountability of Managers

Yerel, Rasiha

PhD, Department of Educational Administration, Supervision, Economics and Planning

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Gökmen Dağlı

August 2021, 117 pages

This study, which is about the organizational discipline of administrators and academic staff in universities and the accountability of administrators, was designed with a mixed method in two dimensions. The organizational discipline dimension of the research is quantitative, while the accountability dimension is qualitative. Since there is no scale in the literature research conducted to measure the organizational discipline evaluation of managers and academic staff working at universities, the organizational discipline scale was developed and its validity and reliability study was conducted. For this purpose, first of all, an item pool was created. Opinions were received from 4 field experts and 1 Turkish expert to determine the adequacy of the items in the item pool in measuring the organizational discipline evaluation of university administrators and lecturers and their suitability for the scope. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Exploratory Factor Analysis (EFA) were performed for the 53-item draft form. In the exploratory factor analysis made from the Organizational Discipline Scale, it was determined that the scale was reduced to 30 items as a result of removing a total of 23 items with a factor load below 0.30. As a result of the confirmatory factor analysis of the organizational discipline scale, the χ^2/sd value was 1.61, the goodness fit index (GFI) was 0.90, the comparative fit index (CFI) was 0.93, and the mean square root of approximate errors was 0.04, resulting in acceptable values learned. It was determined that the goodness-of-fit index of the confirmatory factor analysis model of the Organizational Discipline Scale was appropriate and the 30-item form of the Organizational Discipline Scale was preserved without removing any items from the final form determined by the explanatory factor structure. According to the results obtained from EFA and CFA, it

has been determined that the Organizational Discipline Scale has a six-factor structure consisting of 30 items and is a valid measurement tool. The created scale was applied to 357 university employees and its sub-dimensions were examined according to their sociodemographic characteristics. Frequency analysis was applied for these analyses, and descriptive statistics (Kolmogorov-Smirnov test, QQ plot graph, t-test, analysis of variance (ANOVA), Tukey post-hoc tests) related to the scores they got from the Organizational Discipline Scale were used. In order to get the opinions of the managers on accountability, a semi-structured interview form consisting of five questions was prepared, the opinions of 16 managers were taken and a content analysis was made. It has been observed that organizational discipline and accountability are affected by each other at some points. The view that managers should act in accordance with the legislation in the accountability process and that it is appropriate to employ professionals for this purpose; It has been observed that it is similar to one of the sub-dimensions of the organizational discipline scale, "organizational regulation and managerial authority". In the accountability process, it is seen that similar situations arise in the organizational discipline sub-dimensions of the equality category and openness categories, "organizational communication and organizational rules". In line with the information obtained in this study on the evaluation of the organizational discipline of the administrators and academic staff working in universities and the accountability of the administrators, it is thought that it will be an important resource in determining the location of the higher education institution.

Keywords: university, organizational discipline, accountability, administrator, academic staff

İçindekiler

TEZ ONAYI	1
Etik İlkeler Uyumluk Beyanı.....	2
Teşekkür.....	3
Özet	4
Abstract	6
İçindekiler	8
Tablolar Listesi	11
Kısaltmalar.....	13
BÖLÜM I.....	144
Giriş.....	144
Problem Durumu	14
Problem Cümlesi	17
<i>Alt Problemler</i>	17
Araştırmanın Amacı.....	18
Araştırmanın Önemi.....	18
Sınırlılıklar.....	19
Sayıtlar.....	19
Tanımlar.....	20
BÖLÜM II.....	21
Kuramsal Temeller Ve İlgili Araştırmalar	21
Disiplin.....	21
Örgüt Disiplini.....	21
Disiplin Modelleri	23
<i>Disiplin Modelinin Unsurları</i>	24
Disiplin Çeşitleri.....	24
Hesap Verebilirlik.....	25
Yükseköğretim Kurumlarında Hesap Verebilirlik.....	25
Yükseköğretim Kurumlarında Hesap Verebilirliğin Unsurları.....	26
Yükseköğretim Kurumlarına Uygun Hesap Verebilirlik Sistemi Oluşturulması.....	28
Dünya'daki Yükseköğretim Kurumlarındaki Hesap Verebilirliğe Genel Bakış.....	28

Örgüt Disiplini ve Hesap Verebilirlik ile ilgili olarak Türkiye ve Diğer Ülke Çalışmaları.....	29
BÖLÜM III	32
Yöntem.....	32
Araştırmanın Deseni ve Yaklaşımı.....	32
Araştırmanın Nitel Boyutu.....	32
<i>Nitel Çalışma Grubu.....</i>	32
<i>Nitel veri toplama araç ve teknikleri.....</i>	34
<i>Nitel veri toplama süreci.....</i>	35
<i>Nitel verilerin analizi.....</i>	35
Araştırmanın Nicel Boyutu.....	36
<i>Ölçek Geliştirme Süreci.....</i>	36
<i>Madde Havuzunun Oluşturulması.....</i>	36
<i>Kapsam ve görünüş geçerliği için uzman görüşlerinin alınması.....</i>	36
<i>Yapı geçerliğinin incelenmesi.....</i>	37
Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)	37
Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	41
<i>Güvenirlik.....</i>	44
Evren ve Örneklem.....	46
Veri toplama araç ve teknikleri.....	47
Veri Analizi.....	47
BÖLÜM IV	49
Bulgular ve Yorumlar	49
Örgüt Disiplini Ölçeğinin Tanımlayıcı Çalışmasına İlişkin Bulgular.....	49
Nitel Veri Analizine Ait Bulgu ve Yorumlar.....	62
BÖLÜM V	77
Tartışma	77
Nitel Bulgulara İlişkin Tartışma.....	77
Nicel Bulgulara İlişkin Tartışma.....	80
BÖLÜM VI.....	84
Sonuç Ve Öneriler.....	84

Sonuçlar.....	84
<i>Nitel Bulgulara İlişkin Sonuçlar.....</i>	<i>84</i>
<i>Nitel Bulgulara İlişkin Sonuçlar.....</i>	<i>86</i>
Öneriler.....	89
<i>Araştırmanın Bulgularına Yönelik Öneriler.....</i>	<i>90</i>
<i>Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....</i>	<i>92</i>
Kaynakça.....	93
Ekler.....	103
Ek 1. Hesap Verebilirlik Görüşme Soruları	103
Ek 2. Örgüt Disiplini Anket Formu	104

Tablolar Listesi

Sayfa

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler.....	33
Tablo 2. Örgüt Disiplini Ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi Sonuçları.....	38
Tablo 3. Örgüt Disiplini Ölçeğinin faktör yapısı ve faktör yükleri.....	39
Tablo 4. Örgüt Disiplini ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indeksi değerleri.....	41
Tablo 5. Örgüt Disiplini Ölçeğinin Cronbach Alfa testi sonuçları.....	44
Tablo 6. Örgüt Disiplini Ölçeğinin Yarıya Bölme (Split-Half) testi sonuçları.....	45
Tablo 7. Örgüt Disiplini Ölçeği Madde-Toplam Korelasyonları.....	45
Tablo 8. Nicel Boyutta evreni temsil eden örneklem büyüklüğü.....	46
Tablo 9. Akademisyenlerin sosyo-demografik özellikleri.....	49
Tablo 10. Akademisyenlerin Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulgular.....	50
Tablo 11. Akademisyenlerin cinsiyetine göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması.....	51
Tablo 12. Akademisyenlerin yaş grubuna göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması.....	53
Tablo 13. Akademisyenlerin uyruğuna göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması.....	54
Tablo 14. Akademisyenlerin eğitim durumuna göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması.....	56
Tablo 15. Akademisyenlerin mesleki kıdemine göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması.....	57
Tablo 16. Akademisyenlerin ünvanına göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması.....	59
Tablo 17. Akademisyenlerin çalışma şekline göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması.....	61
Tablo 18. Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir? Teması ile ilgili kategoriler.....	62
Tablo 19. Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz? Teması ile ilgili görüşler.....	66

Tablo 20. Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir? Teması ile ilgili görüşler.....68

Tablo 21. Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz? Teması ile ilgili görüşler.....71

Tablo 22. Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz? Teması ile ilgili görüşler.....74

Kısaltmalar

KKTC:	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti	
YÖDAK:	Yükseköğretim Planlama, Denetleme, Koordinasyon Kurulu	Akreditasyon ve
YÖK:	Yükseköğretim Kurulu	

BÖLÜM I

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine, sınırlılıklarına sayıltılara ve ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Yükseköğretim kurumlarının toplumun ilerlemesi için önemli olduğu bilinmektedir. Hem yetiştirdiği öğrencilerin niteliği hem de akademisyenlerinin başarısı kurumu ayakta tutar. Bu kurumu yönetmek ve sonrasında yetkili kurumlara hesap vermek sorumluluk isteyen bir durumdur. Yükseköğretim kurumlarına olan istek ve beklenti bu kurumların farklılaşarak gelişimini destekler (Akbulut Yıldırımış & Seggie, 2018). Bu amaçla kurumda sistemin varlığı; gelişime açık olmak ve ilerlemek noktasında önemlidir. Dünya’da çoğu devlet mevcut yükseköğretim kurumlarının ülkelerine, topluma faydalı olmasını isteyerek bu alana yapılan teşviklerin somut halini görmek için düzenleme yaparlar (Vardar, 2020).

Yükseköğretim kurumunda bulunan yönetici ve akademisyenlerin benimseyip uygulayabilecekleri kuralların varlığı örgüt disiplinin sağlanması açısından etkili olacaktır. Bu kurallar belirlenirken örgütü oluşturan bireylerin beklentileri de dikkate alınarak sorumluluk duyguları geliştirilebilir. Kurallar güncel olmalı değişim ve yenilikleri içermelidir. Yapılan bir araştırmada değişmez kuralların olduğu mekanlardaki çalışma hayatının başarısız, birlikte paylaşım ve ortak değerlerin olduğu yerlerdeki çalışmaların ise başarılı olduğu görülmüştür (Rajala, Ruokonen ve Ruismäki, 2012).

Ancak kurumsal yapıda görev oluşumunun sağlanması; bu yapıdaki ast üst ilişkilerinin düzenli olması ve kişilerin birbirleri ile ideal çalışma ortamı sağlanması disiplin sayesinde mümkün olmaktadır. Disiplin eğer düzeni sağlama süreci olarak düşünülürse bu süreçte cezaya da başvurulabilir; ancak bu tek başına yeterli değildir (Richard ve Whatley, 1990). Disiplinin bozulduğu durumlarda verilecek olan cezaların örgütün içindeki karmaşayı önlemesi için belirli bir kararlılıkta olması gerekir. Disiplini etkilen önemli bir unsur çalışanların kuruma karşı bir bağlılık

hissetmemesi durumunda yaşayacağı yorgunluk ve işini sevmeme durumunda sergileyeceği kaytarma durumudur (Kılıçarslan, 2017). Bu durumda eğitim süreci, öğrenciler, kurumda diğer çalışanlar ve kurumun kendisi başarısız olacaktır (Balcı, 2017, s. 373).

Örgüt disiplininin olumsuz uygulanması olabilir. Olumsuz uygulama anlamında çalışılan örgütte bulunan üst yöneticinin işleri aldığı şekilde yapılmasını sağlamak adına yaptığı yanlış uygulamalar söz konusu olur (Carrel, Kuzmits ve Elbert, 1992).

Yönetici eğitim kurumunu nitelikli kılabilmek için yönetim süreçlerini kullanmayı iyi bilmeli ve personeli doğru şekilde kullanmalıdır. Bu şekilde ortaya çıkabilecek disiplin sorunu çözülebilir veya çıkması engellenebilir (Ada ve Çetin, 2006, s.90). Bunu yaparken kurallara sıkı sıkıya bağlı kalmak yerine yeniliğe açık olmalı ve geleceği görebilmelidir. Yapılan bir araştırmada kurallara sıkı sıkıya bağlı olan kurumların bireysel ve toplumsal olarak gelişmesinin mümkün olmadığı sonucuna varılmıştır (Yamamoto 2020, s. 45).

1980'lerden sonra üniversitelerin devlet katkısının azalmasıyla birlikte yükseköğretimin hesap verebilir bir hal alması gündeme gelmiştir. Bu yıllardan sonra üniversitelere olan talebin artması ile birlikte üniversitelerin siyasal, maddi ve manevi bazı konularda hesap verebilirliği adına örgüt yapılarında değişiklikler yapmaya gidilmiştir (Marginson ve Rhodes, 2002; Vaira, 2004).

Yükseköğretim kurumlarındaki hesap vermede maddi konular, düzen sağlayıcı kurallar ve sorumluluk oluşturma dışında; yükseköğretim ders içerikleri, yükseköğretime giriş koşullar gibi bilgiler yer alır (Leveille, 2006, s.10).

Yükseköğretim kurumunda bulunan yönetici ve akademisyenler en başta topluma ve devlet organlarına karşı sorumludurlar. Bu bakımdan kurumun mevcut bir işleyişi olmalı ve yapılan işler belirli zamanlarda kamuoyunun bilgisine sunulmalıdır. Düzgün işleyen bir mekanizmada gelişen olayların hesap verebilirliği kolaydır. Yapılan işlerin ilgili olduğu raporların sunulması, yönetim sürecinin nasıl işlediğinin gösterilmesi önemlidir. Kuralların belirlenmesi hesap verebilirliğin nitelikli olmasını sağlamak da çok önemlidir. Yükseköğretim kurumları hesap

verirken kendi iradesi ile bunu yapmalıdır. Hesap verirken kime ve niçin hesap vereceğinin bilincinde olması ve sorumluluk alması gerekir (Dumont, 2013: 9).

Eğitimde üç konuda hesap verilebilir (Anderson, 2005). Bunlar; yönetmeliklere uymak, profesyonel kurallara bağlı olmak ve öğrenim çıktılarının niteliği şeklindedir. Bunlardan ilkinde mevcut düzene yasalara uygun olarak hareket edip hesap vermek söz konusudur. Profesyonel kurallara bağlı olma noktasında ise meslektaş olduğu kişilere karşı gerekli sorumluluğu yerine getirme anlamında hesap verme söz konusudur. Öğretim çıktılarının niteliği ifade edilirken de, hedeflere ulaşma düzeyinde gelinen noktanın kamuoyuna aktarılması şeklindedir.

Yükseköğretim kurumlarında hesap verebilirlikte mevcut kurumun görevlerini yerine getirdiğini belgelemesini ifade eder. Önemli olan ve çoğu zaman atlanan kısım kurumun mevcut maddi kaynaklarını belirtmek değil istenen hedeflere ulaşip ulaşamamasıyla alakalıdır (Leveille, 2006, s.62).

Yükseköğretim kurumların da toplumun ve hükümetlerin önemli yatırımları olduğundan bu yatırımların kontrol edilmesi son derece önemlidir. Bu noktada hesap verebilirlik devreye girmektedir. Bazı akademisyenler tarafından bunun akademik özgürlüğe engel olunduğu düşüncesi ortaya çıksa da, üniversitelerin hesap verebilirlik boyutu kamuoyuna duyurulmalıdır (Burke, 2005).

Yükseköğretimdeki hesap verebilirlik çok yönlü olarak ele alınmalıdır. Buna göre üniversitelerin evrensel bir takım kıstaslara uygun olup olmadığı, uluslararası sınavlarda öğrencilerin göstermiş olduğu başarı puanları, öğrencilerin çeşitli olaylar karşısındaki düşüncelerine bakılarak kurumun ilerlemesi sağlanabilir. Çalışanlara dönem dönem uygulanacak olan anketler ile hem performans değerlendirmesi hem de çalışanların düşünceleri doğrultusunda düzenlemeler yapılabilir. Tüm bu çalışmalar sonucunda elde edilen sonuçlar toplum ile paylaşarak ilerleme sağlanması gerçekleştirilir (Kallison ve Cohen, 2010).

Günümüz eğitim sistemlerinde örgüt disiplini ve hesap verme boyutları sürdürülebilir eğitim açısından önemlidir. Sürdürülebilir eğitim politikalarını uygulayan ülkelerin, eğitim alanında başarılı olduğu ve bu başarılı performans ile üretimde verimin artmasına neden olduğu görülmektedir (Sala-i Martin, 2002). Tüm Dünya'yı saran Covid-19 pandemi döneminde yüksek öğretim alanında ortaya çıkan

fırsatları iyi kullanarak sürdürülebilir eğitim devamlılığı sağlanabilir. Bu doğrultuda eğitimle ilgili pandemi döneminde hazırlanan raporlarda alternatif eğitim yapıları teması altında okulların kriz dönemine hazırlanması, uzaktan eğitim programlarının geliştirilmesi ve yeni çevrimiçi öğrenme platformlarının oluşturulması ortaya çıkan fırsatlar arasında yer almaktadır (Sarı ve Nayır, 2020). Sürdürülebilir eğitim için kriz döneminde iyi yapılandırılmış bir uzaktan eğitim modeli, öğrenciler ve öğretmenler için birçok fırsat yaratacaktır. Bu dönemde kurumu yönetecek ve öğretmenlerin içsel motivasyonunu artıracak kişinin başarılı etkisi eğitime sürdürülebilir bir katkı sağlayacaktır (Yalçınkaya, 2021).

Problem Cümlesi

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini ve yöneticilerin hesap verebilirliklerinin değerlendirilmesi durumu nasıldır?

Alt Problemler

1. Üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini algısını belirlemek için geliştirilen ölçek geçerlik ve güvenirlik açısından durumu nasıldır?
2. Üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin Örgütsel disiplini algıları sosyo-demografik değişkenlerine göre dağılımı (cinsiyet, yaş, uyruk, eğitim durumu, mesleki kıdem, akademik unvan, çalışma şekli) nasıldır?
3. Üniversitelerde görevli yöneticilerin üniversite yönetimine karşı olan hesap verebilirliği ile ilgili düşünceleri nelerdir?
4. Üniversitelerde görevli yöneticilerin hesap verebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşünceleri nelerdir?
5. Üniversitelerde görevli yöneticilerin bu konuda eksik gördüğü ve değişmesini istediği şeyler nelerdir?
6. Üniversitelerde görevli yöneticilerin hesap verebilirlik konusunda üzerlerine düşen görevi yeterli çaba ve gayretle yerine getirebilmeleri ile ilgili düşünceleri nelerdir?
7. Üniversitelerde görevli yöneticilerin bulundukları üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesap verebilirliğin ne boyutta olduğu konusunda düşünceleri nelerdir?

Araştırmanın Amacı

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini ve yöneticilerin hesap verebilirliğinin değerlendirilmesi; varsa eksik yönlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Toplumların ilerlemesi eğitime verdikleri önemle artmaktadır. Özellikle üniversiteler aydınlık gelecek için yetiştirecekleri öğrenciler ile buna önemli katkı sağlamaktadırlar. Bundan dolayı toplumların göz bebeği olan üniversitelerin işleyişi ve bu işleyiş süreci mevzuatlara uygun olmalı ve kamuoyu ile paylaşılmadır.

Yükseköğretim kurumlarında çalışanların kurum içerisindeki çalışmaları hem kurumu hem de kurumdan mezun olan öğrenci kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. Yükseköğretim kurumundaki örgüt disiplini olumlu anlamda olursa kurumun başarısı ve kalitesi artacağından kazanımlara ulaşan nitelikli bireyler yetiştirme oranı da artacaktır. Bu sürecin işleyişi ve sonucunda kurumun hesap verme boyutunda ilgili çalışmaları kamuoyu aracılığı ile duyurulur. Yükseköğretim kurumlarının bağlı oldukları kurumların hazırladığı yönetmeliklere bağlılıkları ve bu doğrultuda ilgili yerlere çeşitli boyutlarda hesap verebilmeleri üniversitelerin istenilen noktaya ulaşması için önemli bir adımdır. İstenilen noktaya ulaşan üniversite sürdürülebilir eğitim anlamında olumlu olarak ilerleme sağlamış demektir.

Araştırmanın Önemi

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini ve yöneticilerin hesap verebilirliğinin değerlendirilmesi konusunda yapılacak olan bu çalışmada alınan bilgiler doğrultusunda KKTC'deki yükseköğretimin yönetim açısından bulunduğu yeri ve varsa eksik yönlerin neler olduğunu belirlemek açısından önemli bir kaynak olacağı düşünülmektedir. Yüksek öğretim kurumunun örgüt disiplini çalışanlar üzerinde etkili olduğu zaman tüm paydaşlar bundan etkilenir. Çalışanların disiplin anlamında kural ve işleyişi bilmesi hesap verme boyutunda yöneticilerin de işini kolaylaştırır. Finansal, akademik veya yönetsel boyutlarda olabilen hesap verebilirlik yüksek öğretim kurumunun sürdürülebilir eğitim noktasında başarısına önemli katkılar sağlayabilir.

Yükseköğretime verilen önemin arttığı ülkemizde toplumun, siyasilerin ve devlet organlarının üniversitelerden beklentisi oldukça yüksektir. Üniversite

yöneticileri ve akademik personel bu durumdan dolayı üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmekten kaçmamalı ve bu bilinçle hareket etmelidirler. Mevcut sistemin işleyişi ve yaptırımlarla ilgili olarak sıkıntılar varsa bunlar ortaya çıkarılmalı ve en erken zamanda giderilerek “Üniversiteler Adası” olma yolunda çalışmalara devam edilmelidir.

Yirmi üniversitenin olduğu ülkemizde Yükseköğretim Yasası ile üniversitelere atanan yöneticilerin kendi iç düzenlerini oluşturmaları konusunda genel bir takım kurallar getirilmektedir. Ancak uygulama alanında beklentilerin karşılanıp örgüt içinde sürekliliğin sağlanıp sağlanamadığı konusunda örgüt disiplinin önemli olduğu düşünülmektedir. Yetiştirilen öğrenciler, akademik personelin çalışmaları, üniversitenin hedeflerine ulaşma düzeyi, üniversite yönetimin performansı, üniversitenin harcamaları hesap verebilirlikte cevabı aranan sorulardandır. Bu sorulara aldıkları tatmin edici cevaplar ile toplumun üniversitelere olan güveni artacaktır. Bu anlamda başarılı olan üniversiteler diğer üniversitelere kıyasla başarısını artırtabileceği gibi daha prestijli bir hale de gelebilir. Böyle bir kurumla çalışan akademik personel de işini daha mutlu yapacağından hem kendi başarısını hem de çalıştığı kurumun başarısını daha üst seviyelere taşıyabilir.

Mevcut durum dikkate alınarak yapılacak olan bu araştırma sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda üniversitelerin örgüt disiplini ve hesap verebilirliği ile ilgili olarak yöneticilerin ve akademisyenlerin görüşlerinin üniversitelerin gelişimine katkı koyacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma 2019-2020 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.

Bu araştırma örneklemini evreni temsil etmektedir.

Araştırmada nitel veriler geliştirilen ölçek ile toplanmıştır.

Araştırmadaki veriler bu çalışmaya katılan kişilerden elde edilen bilgiler ile sınırlıdır.

Sayıtlar

Araştırmanın nitel boyutunda çalışılan çalışma grubu yükseköğretim kurumlarında görev yapan 16 yönetici, yapılan görüşmelerde soruları içtenlikle cevaplamışlardır.

Araştırmamızın nicel boyutunda örneklemimizi oluşturan ve tesadüfî olarak seçilen yükseköğretim kurumlarında görev yapan personel anketteki soruları içtenlikle cevaplamışlardır.

Araştırmada seçilen çalışma grubu ve örneklem araştırmanın evrenini temsil etmektedir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, ölçülmek istenen özellikler için yeterlidir.

Tanımlar

Disiplin: İnsanların yaşadıkları toplulukta uyumlarını kolaylaştıran, davranışlarını kontrol eden kural, yasa ve düzenlemeleri içeren önlemlerdir (TDK, 2011).

Örgüt: Araştırmamız içerisinde geçen “örgüt” kavramı ile üniversiteler kastedilmektedir.

Örgüt Disiplini: Üniversitelerin yönetim boyutunda çalışanların uymaları gereken kurallar bütünüdür.

Hesap verebilirlik: Bir konu hakkında cevap verebilme sorumluluğuna sahip olabilme durumudur.

Yönetici: Üniversite yönetiminde söz sahibi olan rektör, dekan, bölüm başkanı gibi kişilerdir.

Akademisyen: Üniversitelerde eğitim ve öğretimde görevli olup çeşitli çalışmalar yapan kişilerdir.

BÖLÜM II

Kuramsal Temeller Ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırma ile ilgili kavramsal açıklamalara, tanımlamalara ve araştırma ile ilgili literatürde geçen ve daha önce yapılmış olan araştırmalara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Disiplin

Discere'nin Türkçe karşılığı olarak disiplin öğrenmek demektir (Püsküllüoğlu, 2004).

Toplumun var olan dokümanlarına ve kendi doğrularına uyulması durumudur (Durukan, 2005).

Mevcut duruma ayak uydurma olarak tanımladı (Esen, 2006).

Davranışın doğru ya da yanlış olduğunu öğretmek kişiyi denetim altında tutmaktır (Ünal ve Ada, 2000).

Kötü bir durumun ortaya çıkmasını engelleyerek ve eğer ortaya çıkmışsa sonucunun büyük zararlar oluşturmasını engellemek için alınan tedbirler olarak tanımlamıştır (Tertemiz 2005).

Disiplin sadece öğrencilerin uyması gereken kurallar değil, yönetici ve öğretmenlerin de uyması gereken kuralları ve tedbirleri içerir (Humpreys, 2001; Çev: Çelik)

Disiplinle bilişsel yetenekler ve değer yargıları düzenlenir; bu anlamda uygulanabilecek cezaları düzelten ve sorunun oluşmasını engelleyen sürecin başıdır (Eggleton, 2001).

Disiplin kelimesi “öğretmek, eğitmek” anlamına gelir (Özdemir, 2011).

Örgüt Disiplini

Örgütlerde meydana gelen kriz durumlarında yükseköğretim kurumlarının da örgüt disiplini anlamında etkilendiği görülebilir. Meydana gelen karmaşa kriz durumunu oluştururken bu durum hayatın ta kendisi olduğu için normal gerçeklikte bir durumdur (Erçetin ve Kayman, 2012). Böyle durumlardan etkilenen bireylerde

bir takım değişimler görölse de örgüt disiplininin sürdürülebilirliği adına örgütteki yöneticinin ve çalışanların disiplin anlayışı önemli bir konudur. Örgüt çalışanlarının tüm kurallara uyma konusundaki bilinç ve istekliliklerini artırmaya yönelik davranış ve çabalar, örgütün disiplin yönetiminin sürdürülmesinde etkilidir (Batara vd., 2019). Sürdürülebilir eğitim, bu anlayışla hareket eden akademik çalışanların olduğu kurumlarda daha başarılı olabilmektedir. Örgütte performansı etkileyen disiplin faktörleri arasında yer alan kişisel durumlar, beceri düzeyi, yetkinlik, motivasyon, bağlılık çalışma durumunu etkiler ve disiplinle başarılabılır (Mangkunegara, ve Octorend, 2015). Örgüt disiplninde örgütün genel havası etkili olabilir. Örgüt ikliminin iyi düzeyde olması çalışanları motive eden bir durumdur (Maamari ve Messarra, 2012). Motivasyonun etkisi ile örgütün ilerlemesine katkı sağlayabilecek olumlu davranışlar meydana gelir. Örgüt yapısında var olan, teşvikler, ödüller, hedeflerin belirginliği, kişisel sorumluluklar verebilme gibi faktörler çalışanlar üzerinde etkili olarak isteklilik göstermelerine neden olmaktadır (Murugesan vd., 2013).

Özcan (2008)'e göre örgütte disiplinin olması örgütteki kişilerin davranışlarının önceden kestirilebilmesini sağlar ve davranışları kontrol altında tutar. Bu sayede önceden kestirilebilen olumlu davranışlar sayesinde bireyle örgüt arasında olumlu gelişen hava bireyin çalışmasına yansıyacak ve psikolojik olarak onu tatmin edecektir. Hedeflere ulaşma isteğinin artacağı böyle ortamlarda çalışma hevesi daha fazla olacağından örgüt içindeki kişilerin birbirleriyle veya yöneticilerle oluşabilecek sürtüşmeleri de en aza ineceğinden örgüt bağlılığı olumlu yönde etkilenecektir. Örgüt disiplini yönetim tarafından da sağlanmaya çalışılabilir. Bu da örgüt bireyleri tarafından ceza olarak algılanabilir. Bunun önüne geçmek için disiplinin ceza vermek olarak değil onları yargılamadan düzeltmek olması önemlidir. Ancak tüm örgütlerde bu şekilde olmayıp ceza verme durumu söz konusu olabilir. Cezalar kişinin davranışı yapmasını engellese de bunun bastırılan bir durum olması ve zaman zaman yapılan hatanın aslında istenmeden yapılmış olduğu gerçeğini de göz ardı edebilir. Yapılan hata her zaman istenerek yapılmaz, yanlışlıkla yapılan hatalar ceza ile sonuçlanırsa örgütteki bireylerin örgüte karşı olan tavrı da değişebilir.

Örgütteki bireyler yaptıkları davranışlar doğru olduğu zaman yönetimdeki kişilerin desteğini görmek, hissetmek ister. Bunun gerçekleşmediği ortamlarda çalışan bireyler ne yapacakları konusunda bir fikir yürütemediği için karmaşı içine

girebilirler. Bundan dolayı yöneticiler disiplinin doğru davranışı destekleme; yanlış davranışın da “cezalandırma” olarak düşünüldüğünü bilerek hareket etmelidirler. Bu anlamda kararlı olmaya dikkat etmelidir. Aksi takdirde örgütteki bireyler kuralların belli olmadığı bir ortamda kendi kendilerini disipline koyma ihtiyacı hissetmeyeceklerdir (Özcan, 2008). İyi yöneticiler örgüt içi iletişime önem vererek çalışanların hem birbirleri ile hem de kendisi ile uyum içinde çalışmasını sağlarlar. Bu sayede var olan kurallar bir bütün olarak hissedileceğinden örgüt başarısı, hedeflere ulaşma düzeyi olumlu yönde etkilenecektir.

Disiplin sürecinde ödül ve cezanın yeri de bazı durumlarda olabilmektedir. Yapılan davranışın doğru olduğu ve örgüt için öneminin hissedilmesinin istenildiği durumlarda ödüle başvurulabilir. Disiplinin bozulduğu durumlarda da ceza söz konusu olabilir. Başaran (2000)’e göre verilecek olan cezaların örgüt içi karışıklığı önlemesi için belirli bir kararlılıkta olması gerekir. Bunların neler olduğu ve hangi durumlarda uygulanacağı örgüt çalışanları tarafından bilinmelidir. Verilecek olan cezanın niye verileceği ve işlenen suçun ne olduğu kesin olarak ortaya konmalı ve en erken zamanda verilmelidir. Cezayı alacak olan kişiye savunma hakkı verilerek ona yönelen suçlamalar sunulmalı ve eğer ceza verilmişse ilerleyen zamanda iyi davranışı göz önünde bulundurularak silinmelidir.

Kontrolün sağlanmasında; yöneticiler otokratik davranarak etkili olabileceğini düşünen yönetici astları ile bunun aksine insancıl ve düzgün yönetimi benimsemesi daha faydalıdır (Valieva, Orazbaieva ve Shaiheslyamova, 2016).

Örgüt disiplinde; örgüt iklimi de personelin moral durumuna katkı sağladığı için dikkat edilmesi gereken bir konudur (Rusu & Avasilca, 2014). Bunun bilincinde olan olumlu iklimde çalışan personel bulundukları örgüte olumlu katkı sağlarlar (Yücel, 2014). Örgütteki kişilerin duygu ve düşüncelerini açıklayabildikleri, bunun yanı sıra kendilerinin farkında olarak hareket ettikleri bir ortamda; denetlemenin de olduğu düzenlemelerle örgütün disiplin boyutunda sorunlar daha aza inebilir. Bu bakımdan kurum çalışanlarının örgütsel disiplin algısını bilmek ve buna göre eğitim sistemine entegre olmak eğitimin sürdürülebilirliği açısından önemli olacaktır.

Disiplin Modelleri

Disiplin modelleri eski ve yeni disiplin modelleri olmak üzere iki çeşittir (İlgar,2005,s.167).

Eski disiplin modeli; Bu modelde var olan kurallara koşulsuz uyum ve uymama halinde de kaçınılmaz ceza vardır.

Yeni Disiplin Modeli; Disiplin kurallarının mantıkla doğru orantılı olduğu bu modelde ceza vermekten kaçınılır. Herkese eşit olunarak demokratik bir ortam yaratılır.

Disiplin Modelinin Unsurları

Yeterli bir disiplin modelinde (Edwards, 1993; akt.Tosun, 2001):

Önemli olan disiplin sorununun çıkmasını sağlayacak sebepler varsa bunları engellemektir.

Uygun liderlik davranışını sergileyerek sorunun üstesinden gelmek.

Uyulması gereken kuralları sıralayarak önceden disiplin planı belirlemek yararlı olacaktır.

Disiplin Çeşitleri

İntikamcı Disiplin Teorileri: En eski disiplin anlayışıdır. Eski çağlarda yaşayan insanlar toplumun önünde olan kişiler tarafından keyfi olarak suçlanıp intikamcı disiplini kullanırdı (Bossing, 1955, s.212). Yönetici olan kişi diğer kişilerin hatalarını veya eksik yönlerini arayarak bulduğu ilk anda cezalandırma arzusu içine girer, bunu gerçekleştirdiği zaman da kendini rahat hisseder (Başaran, 2000, s.189).

Cezalandırıcı Disiplin Teorileri: İntikamcı disiplinin yerine gelişen bu teoride verilecek olan cezanın bir nedeninin olması önemlidir. Var olan kuralları iyi kullanıp örgütteki kişilere uygulatabilen bir yönetici için bu kendisini haklı gösterecek bir durumu yansıtacakken, bu kuralları iyi uygulayamayan bir yöneticiyi de ceza vermeye zorlayacaktır (Başaran, 2000, s.189).

Yasaklayıcı Disiplin Teorileri: Kişileri baskı altında tutan bu yaklaşımda suç işleyen kişiler cezalandırılırken, suç işlemeyen kişiler de bu durumu görerek suç işlemeye teşebbüs etmeyeceklerdir (Foucault, 2000, s.13).

Islah Edici Disiplin Teorisi: Kişileri baskı altında tutan yaklaşımdan sonra bu baskı kalktığında istenmeyen şeylerin yapıldığı ortaya çıktığından bu teori gelişti. Buna göre önemli olan kişiyi baskı altında tutmak değil bu baskı olmaksızın kendisi düzene uyma istekliliği içine sokmasını sağlamaktır (Bossing, 1955, s.216).

Yapıcı Disiplin Teorisi: Günümüzde kullanılan önlemeye dönük disiplin teorisidir. Amaç uyulması gereken kurallara kendi isteğiyle uymasını sağlamaktır (Aytuna, 1963, s.287).

Hesap Verebilirlik

Kişilerin yapmış olduğu davranışlardan dolayı sözü geçen bir güce karşı sorumlu olmasıdır (Mulgan, 2000). Yönetimin önemli bir noktasını oluşturan hesap verebilirlik mevcut imkanları kullanarak yönetimde hedefler koyan bir zorunluluktur (Yazıcı, 2018: 301).

Hesap verme kavramı olarak 1970’li yıllarda ülkeleri yöneten kişilerin yaptıklarıyla ilgili olarak çıkıp halka bilgi verdikleri ağırlıklı olarak parasal konuların konuşulduğu bir durumdu (Behn, 2003). 1970’lerin sonuna doğru toplum devletlerin ekonomileriyle ilgili daha fazla bilgi istemiş ve bu doğrultuda devletler kayıtlı, kaynaklı, güvenilir veriler vermeye zorlanmıştır (Leveille, 2006).

1980’lerden sonra üniversitelerin devlet katkısının azalmasıyla birlikte yükseköğretimin hesap verebilir bir hal alması gündeme gelmiştir. Bu yıllardan sonra üniversitelere olan talebin artması ile birlikte üniversitelerin siyasal, maddi ve manevi bazı konularda hesap verebilirliği adına örgüt yapılarında değişiklikler yapmaya gidilmiştir (Marginson ve Rhodes, 2002; Vaira, 2004).

Yükseköğretim Kurumlarında Hesap Verebilirlik

Eğitimde hesap verebilirlik, eğitim örgütlerinin amaçlarına ne derece ulaştığını belirlemeye, niteliklerini ve öğrenci başarısını arttırmaya hizmet etmektedir (Koçak, Turan ve Aydoğdu, 2012:124). Yükseköğretim kurumlarında hesap verebilirlikte mevcut kurumun görevlerini yerine getirdiğini belgelemesini ifade eder. Önemli olan ve çoğu zaman atlanan kısım kurumun mevcut maddi kaynaklarını belirtmek değil istenen hedeflere ulaşp ulaşamamasıyla ilgilidir (Leveille, 2006, s.62).

İşlevsel hesareebilirlikte siyasi ve yöntemsel bazı sorular yer alır. Bu sorulara verilen yanıtlar bize hesap verebilirlikle ilgili bilgiler verir (Bowen, 1974).

Romzek'e göre hesap verebilirlikle ilgili üç önemli soru vardır:

- Kime hesap verme? Hesap verme konusunda bilgi verilecek, açıklama yapılacak kişi veya otoritenin kim olduğunu ifade eder.
- Ne için hesap verebilirlik? Hesap vermeye değer olan konunun ne olduğunu belirlenmesi anlamını ifade eder.
- Nasıl bir hesap verebilirlik? Hesap vermedeki basamakların yer aldığı yapılan çalışmaların gösterildiği raporları ifade eder.

Yükseköğretim Kurumlarında Hesap Verebilirliğin Unsurları

Yükseköğretimdeki Hesap verebilirlik amaçlara, hedef ve geleceğe yönelik olan derin bir konudur (Leveille, 2006:1).

Finansal hesap verebilirlik: Maddi kaynakların kullanılması ile ilgili olan finansal hesap verme de yöneticilerin kuruma gelen maddi kaynakları nasıl kullandıkları, ne gibi harcamalar yaptıkları kamuoyuna açıklamaları şeklidir. Bu şekilde yöneticinin bireysel hareket etmesinin önüne geçilmiş olur (Bakkal ve Kasımoğlu, 2014).

Yükseköğretim kurumlarındaki yönetimi gerçekleştiren kişilerin bu şekilde mevcut kaynakları kullanmaları ile ilgili sundukları belgeleri, doküman ve kayıtları içermeye zorunluluğudur. Yükseköğretim kurumlarının sahip oldukları dev bütçeyi yönetebilmeleri için çalışmaları gereken mali müşavirler vardır. Şüphesiz ki bu dev bütçenin yönetiminin yanı sıra üniversitenin sahip olduğu öz kaynakları, araç-gereç ve diğer malzemeleri de vardır. Bundan dolayı yükseköğretim kurumunun bu durumları göz önünde bulundurarak kamuoyunu finansal açıdan yaptıkları ile ilgili olarak bilgilendirmesi esastır (Gedikoğlu, 2013).

Yükseköğretim kurumlarına artan talebin olduğu bu dönemlerde kurumların yaptıkları harcamaları belgelemeleri bunu hükümete ve kamuoyuna sunmaları güç bir iş olsa da hesap verebilirliğin finansal boyutunun temel taşıdır. Bu şekilde yönetilen yükseköğretim kurumunun örgüt olma yolunda önü açık olacaktır (Leveille, 2006:10).

Bir yükseköğretim kurumunun mezun ettiği öğrencilerinin iş bulma durumları, meslek hayatındaki başarıları da kurumun hesap verebilirliğinin bir başka boyutudur. Yükseköğretim kurumunun hesap verebilir bir kurum olması için (Gedikoğlu, 2013; Huisman ve Currie, 2004; Leveille, 2006; Rhoades ve Sporn, 2002):

- Yükseköğretim kurumlarının maddi kaynakları açık ve saydam bir şekilde yönetilmelidir.
- Yükseköğretim kurumunun yaptığı finansal harcamalar isteyen kişilere hızlı bir şekilde ulaştırılabilir nitelikte olmalıdır.
- Yükseköğretim kurumunda yapılan harcamalar, ödenen tutarlar, ihale sonuçları belgelere dayandırılarak kamuoyunun ve yetkililerin bilgisine sunulmalıdır.
- Yükseköğretim kurumlarındaki yönetimden sorumlu olan kişiler bu bilinçle hareket ederek hesap vermekten kaçmamalıdır.
- Yükseköğretim kurumlarındaki yönetici pozisyonunda olan kişiler hesap verme konusunda gerekli kurumlara bilgi verirken yaptıklarının gerekli, yararlı ve ekonomik olduklarını belirtir nitelikler taşıyan çalışmalar yapmalıdırlar.

Yönetmelik hesap verebilirlik: Örgütün hesap verebilirliği ile yakından ilgili olan yönetmelik hesap verebilirlikte yönetici hem alt personele hem de örgütte kendisi gibi yönetici pozisyonunda olan varsa başka kişilere karşı sorumludur . Bu özelliğinden dolayı yönetmelik hesap verebilirliğinin çift taraflı olduğu ve hiyerarşik bütünlüğü sağladığı söylenebilir.(Gülener, 2011:234).

Vidovich ve Slee (2000)' e göre örgütteki yönetmelik hesap verebilirlik, aşağı doğru-yukarı doğru, içe doğru –dışa doğru olmak üzere gruplandırılır. Yukarı doğru hesap verebilirlikte yükseköğretimdeki personelin üst yöneticiye hesap verme gayretidir. Aşağı doğru hesap verebilirlikte ise altta bulunan personelin yönetime dahil edilmesi ve yönetimde söz sahibi olabilmesi demektir. İçe doğru hesap verebilirlikte yükseköğretim kurumunda çalışan kişilerin birbirlerine ve yöneticilerine karşı olan hesap verme durumunun tamamıdır. Dışa doğru hesap verebilirlikte yükseköğretim kurumunun dış çevreye karşı sorumluluk bilinciyle hesap vermesidir.

Akademik hesap verebilirlik: Akademik hesap verebilirlik yükseköğretim kurumunda bulunan akademik personelin yaptığı yayınlar, hazırladıkları makaleler, eğitim-öğretime sağladıkları katkılar yer alır. Bunun yanı sıra öğrencilerin eğitim süreci boyunca edindikleri kazanımlar da akademik hesap verebilirlik içinde yer alır (Middaugh, 2007, s.15). Akademik hesap verebilirlikte akademik personelin performans değerlendirmesi ve bunun şeffaflığı önemlidir. Bu anlamda ödenecek ücretin belirlenmesi açısından performans dikkate alınabilir. Yükseköğretim kurumuna istihdam edilecek olan personel kriterleri, atanan rektör, dekan, kurum müdürleri gibi kadronun atanması ile ilgili bilgiler akademik hesap verebilirliğin bir parçasıdır (Ewell, 2009).

Yükseköğretim Kurumlarına Uygun Hesap Verebilirlik Sistemi Oluşturulması

Yükseköğretim kurumlarına uygun hesap verebilirlik sistemi oluşturulması için gereken 6 şart vardır. Bunlar:

- Teşvik yapısı: Bu basamakta amaç ödül ya da cezayla çalışanı etki altında tutmaktır.
- Niçin hesap verebilirlik: İzleme ve durumla ilgili değerlendirme yapmayı gerektiren basamaktır.
- Kurumsallaşma seviyesi: Kurumsallaşmanın sağlanması için başka grupların da desteğinin alındığı basamak.
- Bağlılığın derinleşmesi: Örgüt içi personel ve yönetime olan ilişkilerin kavrandığı basamaktır.
- Katılımcıların kapsayıcı olması: Grup içinde doğru davranışları yapan kişilerin yanı sıra özgün davranışlara sahip olan kişilerin de alınması.
- Yönetim kolları: Yapılan işlerin ilgili kurallara uygun olup olmadığının kararının verildiği basamaktır.

Yükseköğretim kurumlarında faydalı bir hesap verebilirlik olması için iyi bir sistem ve performans kontrolünün olması gerekir. Bu şekilde örgüt düzeni olan bir kurumun hesap verebilirlik anlamında gelişimi de kontrol edilmiş olur (Baker ve diğerleri, 2002).

Dünya'daki Yükseköğretim Kurumlarındaki Hesap Verebilirliğe Genel Bakış

Hesap verebilirlik kavramı Amerika’da 1970’lerde ortaya atılmış ve ancak 1980’lerde standart bir hal almaya başlamıştır. Bu dönemde hesap verebilirlik adına eğitimde gözlemler, uygulamalar ve raporlama süreçleri öne çıkmış performans değerlendirmelere önem verilmeye başlanmıştır (Perie, Park ve Klau, 2007).

Yükseköğretim de standart bir hesap verebilirlik sistemi geliştirebilmek için Bologna sürecini başlatmışlardır. Bu süreçte amaç yükseköğretimde uluslararası düzeyde standartlaşmayı başarmaktır. Bundan dolayı bu süreç yükseköğretim kurumlarında hesap verebilirlik adına atılmış bir adım olarak düşünülebilir.

Maddi kaynakların önemli olduğu hesap verebilirlikte yükseköğretim kurumları aldıkları bağışlar ve devlet katkısını belirtmelidirler. Bu anlamda Danimarka’daki yükseköğretim kurumları finansal kaynaklarını düzenli olarak elde eden kamu araştırma kurumları bunları toplumla anlaşılabilir bir şekilde paylaşır (Eurydice, 2008).

Fransa’daki yükseköğretim kurumlarında siyasiler, yöneticiler, öğrenciler, öğrenci aileleri ve akademik personel ayrı ayrı hesap verebilirlik sürecinin bir parçasıdır. Bundan dolayı hesap verebilirlikte bazı zorluklar olabileceğinin farkında olan yetkililer bu çalışmaların raporlaştırılıp sunulması konusunda özenle çalışmaktadırlar (Leveille, 2006).

İtalya’daki yükseköğretim kurumlarının ulaştığı hedeflerin izlenmesi ve hesap verebilirliğin sağlanması için üç ayda bir olmak üzere Araştırma Değerlendirme Komitesi (CIVR) tarafından hazırlanan raporlar ilgili bakanlığın bilgisine sunuluyor (Doğramacı, 2007).

Norveç’te ise yüksek öğretim kurumları finansal hesap verebilirlikle ilgili olarak hazırladıkları raporları yıllık olarak ilgili bakanlığa sunarlar (Eurydice, 2008).

KKTC’de ise yükseköğretim kurumları YÖDAK’a bağlıdır. Bu anlamda var olan iki yasa vardır. Bunlar Yüksek Öğretim Kurumları Mali Düzenleme Yasası ve KKTC Yükseköğretim Yasası’dır.

Örgüt Disiplini ve Hesap Verebilirlik ile ilgili olarak Türkiye ve Diğer Ülke Çalışmaları

Kılınç ve Aydın (2017), yaptığı araştırma,

“Yaptıkları çalışma ile örgüt disiplininin önemli olduğunu ancak cezanın bu amaç için iyi bir yol olmadığını belirlemiştir.”

Yalçın ve İplik (2007), yaptığı araştırma,

“Yaptıkları çalışmada eğitim durumu ve cinsiyet değişkenine göre duygusal anlamda bağlılıklarının değişiklik gösterebileceğini saptamışlardır.”

Krone (2005), yaptığı araştırma,

“Örgütlerde disiplin sağlama sürecinin en olumsuz yanlarından birisi örgütlerdeki karmaşık ve anlaşılmaz organizasyon düzenidir. Yapılacak düzenlemeler ve iyileştirmeler ile örgüt içi yapı daha anlaşılır hale gelebilir.”

Gelener (2016), yaptığı araştırma,

“Çalışmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde çalışanların örgüt disiplinde sorumluluk duygusu ve bağlılıklarının olumlu yönde etki ettiğini saptamışlardır.”

Deliveli (2018), yaptığı araştırma,

“Öğretim elemanlarının örgüt disiplinine etki eden normatif ve genel bağlılıklarını samimi ve derinden rol yapma davranışlarının; yüzeysel rol yapma, samimi ve derinden rol yapma davranışlarının ise örgüt disiplinine etki eden devam bağlılıklarını anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur.”

Gedikoğlu (2012), yaptığı araştırma,

“Yüksek öğretim idarecileri ve burada çalışan akademisyenler işleyiş ve icraatlarla ilgili olarak basına, politikacılara, öğrencilerine ve onların ailelerine bildirerek hesap verme sürecini kullanmalıdırlar.”

Kitagawa (2003), yaptığı araştırma,

“Yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası olmak üzere çeşitli seviyelerdeki üniversitelere atfedilen farklı roller ve işlevler oldukça karmaşık hale gelmektedir. Bundan dolayı üniversitelerin bazı önemli işlevlerini toplumdaki diğer kurumlarla daha etkin bir şekilde paylaşmaları gerekecektir. Üniversiteler ile toplum arasında bağlantı oluşturmak için teşvik yapılarının ve hesap verme süreçlerinin oluşturulması gerekmektedir.”

Hall ve arkadaşları (2009), yaptığı araştırma,

“Eylemlere cevap verebilmek hesap verebilirliğin özüdür. Hesap verme ile örgütsel vatandaşlık davranışı etkilendiğinden iş performansı ve iş memnuniyeti şekillenmektedir. Örgütlerde her birey örgütün başarısından sorumludur ve her bireyin çabaları iş arkadaşları, ast ve üstleri tarafından incelenmelidir.”

Bakioğlu ve Salduz (2014), yaptığı araştırma,

“Yaptıkları çalışma ile mevzuatlar ve ahlaki değerleri işe katmanın yanı sıra, kişilerin kendileri ile aynı konumda olan başka kişilere de hesap verebileceği, bu anlamda da uzmanlaşmanın önemli olduğu hesap verebilirlik düzenleri uygulanmalıdır.”

Stanciu vd. (2018), yaptığı araştırma,

“Örgütlerde disiplini sağlamak performans yönetimi ile mümkün olabileceğinden bunu sağlamak için etkili liderlere ve stratejik hedeflere ihtiyaç vardır.”

Bianchi ve arkadaşları (2010), yaptığı araştırma,

“Kamu sektöründeki örgütlerde hesap verebilirliği ve performansı desteklemek için sistem dinamikleri kullanılmalıdır. Bu şekilde oluşabilecek görecelikle başa çıkılıp kamunun yararı artırılacaktır.”

BÖLÜM III

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve geliştirilmesi, verilerin toplanması, verilerin analiz edilmesi, görüşmelerin çözümlenmesi, sonuçların raporlaştırılması, geçerlilik ve güvenilirlik konularına yer verilmiştir. Bunun yanı sıra araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama, veri analizi ve araştırmadaki istatistiksel teknikler de bu bölümde yer almaktadır.

Araştırmanın Deseni ve Yaklaşımı

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini ve yöneticilerin hesap verebilirliklerinin değerlendirilmesi konusunda olan araştırmada iki boyutta karma yöntem ile desenlenmiştir. Çalışmanın örgüt disiplini boyutu nicel, hesap verebilirlik boyutu nitel çalışmadır. Nitel araştırmalarda önceden belirlenen ve konuyla alakalı görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi veri toplama kaynaklarının kullanıldığı olayları yerine incelenerek belirlenmesine yönelik olan araştırma modelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s45). Nitel araştırma yönteminde araştırmanın çeşitli iç bağlantılarının ortaya çıkması için kullanılan bir modeldir (Miller & Dingwall, 1997). Karma yöntem kullanılmadaki amaç bir konu hakkında nitel ve nicel desenlerin üstün özelliklerini kullanarak daha detaylı araştırma yapıp anlamlı hale getirilebilmesidir (Mills ve Gay, 2016).

Araştırmanın Nitel Boyutu

Araştırmanın nitel boyutunda yükseköğretim kurumu yöneticilerinden rektör, dekan, dekan yardımcısı, bölüm başkanı, enstitü müdürü görevlerindeki kişilerin hesapverebilirlik ile ilgili olarak görüşlerinin ortaya konması hedeflenmiştir. Nitel araştırmalarda kodlama üç şekilde meydana gelmektedir. Bunlar; “daha önceden belirlenmiş kavramlara göre yapılan kodlama”, “verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlama”, “genel bir çerçeve içinde yapılan kodlama”dır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırma kapsamında kullanılan kodlama “verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlama”dır.

Nitel Çalışma Grubu

Nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak fazla bilgiye ulaşılabilmesi ve pek çok duruma uygulanabilir olması açısından tercih edilmiştir (Yıldırım ve şimşek, 2016). Bu anlamda çalışma grubumuza yükseköğretim kurumlarında görev yapan 16 yönetici dahil edilmiştir. 16 katılımcıdan oluşan çalışma grubunun çeşitliliğinin maksimuma ulaşabilmesi için cinsiyet, görev ve yöneticilik deneyimi (yıl) ile ilgili bilgiler alınmıştır. Katılımcıların tamamı araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul etmişlerdir. Araştırmanın nitel boyutunu oluşturan çalışma grubuna ait bilgiler şöyledir:

Tablo 1.

Katılımcılara Ait Bilgiler

No	Cinsiyet	Görevi	Yöneticilik Deneyimi (yıl)
G1	Erkek	Dekan yardımcısı	2
G2	Erkek	Dekan	3
G3	Erkek	Bölüm Başkanı	1
G4	Erkek	Rektör Yardımcısı	4
G5	Erkek	Dekan Yardımcısı	2
G6	Erkek	Dekan	7
G7	Erkek	Rektör	2
G8	Erkek	Dekan	5
G9	Kadın	Bölüm Başkanı	6
G10	Erkek	Rektör Yardımcısı	4
G11	Erkek	Enstitü Müdürü	8
G12	Kadın	Dekan	4

G13	<i>Erkek</i>	Enstitü Müdürü	1
G14	<i>Erkek</i>	Dekan Yardımcısı	10
G15	<i>Erkek</i>	Dekan	9
G16	<i>Erkek</i>	Bölüm Başkanı	2

Katılımcıların 2 tanesi kadın, 14 tanesi erkektir. Görevleri rektör, rektör yardımcısı, dekan, dekan yardımcısı, enstitü müdürü, bölüm başkanıdır. Yöneticilik deneyimleri 1 yıl ile 10 yıl arasında değişmektedir.

Nitel veri toplama araç ve teknikleri

Bu araştırmada, nitel araştırma veri toplama araçlarından görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği üç grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar, yapılandırılmış, yapılandırılmamış ve yarı yapılandırılmış görüşmelerdir. Bu anlamda yarı yapılandırılmış görüşme kullanılarak önceden belirlenmiş olan sorulara görüşmecilerin verdikleri cevaplar ile veriler toplanmaya çalışılmıştır. Görüşme sorularının hazırlanmasında alan uzmanlarından yardım alınarak 5 tane açık uçlu sorunun yer aldığı yarı yapılandırılmış görüşme formu (Ek 1.) hazırlanmıştır. Görüşmelerde yönetici katılımcılara şu sorular sorulmuştur.

1. Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir?
2. Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?
3. Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?
4. Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?
5. Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?

Nitel veri toplama süreci

Nitel verilenin toplanması sürecinde öncelikle uygulama için etik kurul izni alınmıştır. Nitel verilerin toplanması için yapılan görüşmeler kişilerin bulundukları üniversitedeki ofislerinde veya çalışma odalarında ayrı ayrı ve yüz yüze olarak yapılmıştır. Her görüşme yaklaşık 40 dakika sürmüştür.

Nitel verilerin analizi

Araştırmada nitel olan veriler “nitel veri analiz yöntemlerinden içerik analizi” ile çözümlenmiştir.

Bireysel olarak yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile elektronik ortama kaybolmayacak şekilde kaydedildikten sonra kurdukları cümleler analiz edilmiş ve uzmanlarla birlikte temalar oluşturulmuştur. Bu verilerde geçerlik olabilmesi için çalışmanın örnekleme çeşitlendirilmeye çalışılmış ve katılımcı yöneticilerin özellikleri verilmiştir. Araştırmanın nitel boyutunu oluşturan çalışma grubuna ait bilgiler şöyledir:

Çalışmamızın nitel boyutunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması kapsamında çalışmalar yapılmış ve ayrıntılı olarak bunlara yer verilmiştir.

Geçerlik için elde edilen veriler detaylı bir şekilde ve açık bir ifade ile belirtilmiştir. Katılımcı yöneticilerden elde edilen veriler alıntılar şeklinde ifade edilmiş ve sonuçlar buna göre belirtilmiştir.

İç geçerlik için araştırma sonuçlarının kendi içinde tutarlı ve anlamlı olmasının yanı sıra kategorilerin de bütünü yansıtacak nitelikte olmasına dikkat edilmiştir.

Dış geçerlik sağlamak için araştırmadan elde edilen sonuçlardan başka buna yakın ortamlara genellenebilmesi için tüm aşamalarla ilgili bilgi ayrıntılı bir şekilde verilmiştir. Bu genellemeler çalışma yapacak olan kişiye doğrudan bilgi vermese de ona ne yapacağı konusunda ışık tutabilir.

İç güvenilirliğin sağlanması için 16 katılımcının 1 tanesinin çalışma ile ilgili konular barındırmadığı saptandığından incelemeye alınmamıştır. Miles ve Huberman’ın (1994) formülüne göre (Güvenirilik = Görüş birliği / (Görüş birliği + Görüş ayrılığı) yapılan hesaplama sonucunda (15/15+1) veri işleyiciler arasındaki

tutarlılık % 94 bulunmuştur. Miles ve Huberman (1994) araştırma için güvenilirlik hesabının % 70'in üzerinde çıkmasını güvenilir kabul etmektedir. Çalışmada % 70 tutarlılık değerinin üstüne çıktığı için kayıtların belirlenen kategoriler bakımından güvenilir bir biçimde ölçüldüğü sonucuna varılmıştır.

Dış güvenilirlik bakımından araştırmacıların cinsiyet, görev ve yöneticilik süresi özelliklerini tanımlamışlardır. Böylece benzer araştırma yapan diğer araştırmacılar örneklem oluştururken bu tanımları dikkate alabilirler. Görüşmeler kayıt altına alınarak gizli tutulmaktadır. Katılımcı yöneticiler G harfi ile başlayan numaralar ile isimlendirilerek kimlikleri gizli tutulmuştur.

Araştırmanın Nicel Boyutu

Araştırmada nicel veri toplama aracı Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini ölçeği ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin sorulduğu başlangıç kısmı kullanılmıştır (Ek 2.). Konu ile ilgili olarak hazır bir ölçek literatür taraması yapılarak bulunmadığı için yeni bir ölçek geliştirilmiştir. İlgili ölçek ile nicel veriler toplanarak Üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini incelenmiştir.

Ölçek Geliştirme Süreci

Hazırlanan ölçek ile incelenen konu hakkında oluşturulan soruların konuyu temsil edebilmesi önemlidir (Erkuş, 2014). Bu sebeple Üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini değerlendirmesini ölçmek için ilk olarak madde havuzu oluşturulmuştur.

Madde Havuzunun Oluşturulması

Araştırmanın nitel boyutunda gerçekleştirilen görüşmeler sonrasında örgüt disiplini alanyazın da yer alan literatür bilgileri ile 53 maddeden oluşan madde havuzu ortaya konmuştur.

Kapsam ve görünüş geçerliği için uzman görüşlerinin alınması

Maddelerin ölçülmek istenen özelliği ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesi kapsam geçerliğidir (Büyüköztürk 2017). Madde havuzunda yer alan maddelerin üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini değerlendirmesini ölçmedeki yeterliğini ve kapsam uygunluğu amacıyla 4 profesyonel kişiden ve 1 Türkçe dil uzmanından görüş alınmıştır.

Yapı geçerliğinin incelenmesi

Örgüt Disiplini Ölçeği taslak formu; geçerlik-güvenirlik çalışmasına geçilmiştir. Bu amaçla öncelikle ölçeğin yapı geçerliği incelenmiştir. Örgüt Disiplini Ölçeğinin taslak formunun yapı geçerliliğinin incelenmesinde ölçeğin faktör yapısını belirlemek adına Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Tablo 3. incelendiğinde; taslak formu 53 maddeden oluşan Örgüt Disiplini Ölçeğinden yapılan açıklayıcı faktör analizinde faktör yükü 0,30'un altında olan toplam 23 maddenin atılması sonucu ölçeğin 30 maddeye düşürüldüğü saptanmıştır. Uygulamaya hazır hale gelen bu ölçek 5'li likert tipindedir. Katılımcılar daha önceden geçerlik güvenirlik çalışmasına katılmayan 357 kişiden oluşmaktadır. Katılımcılar 5'li likert tipteki Örgüt Disiplini ölçeğindeki sorulara hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, tamamen katılıyorum şeklindeki cevaplardan uygun olanı seçerek yanıtladılar.

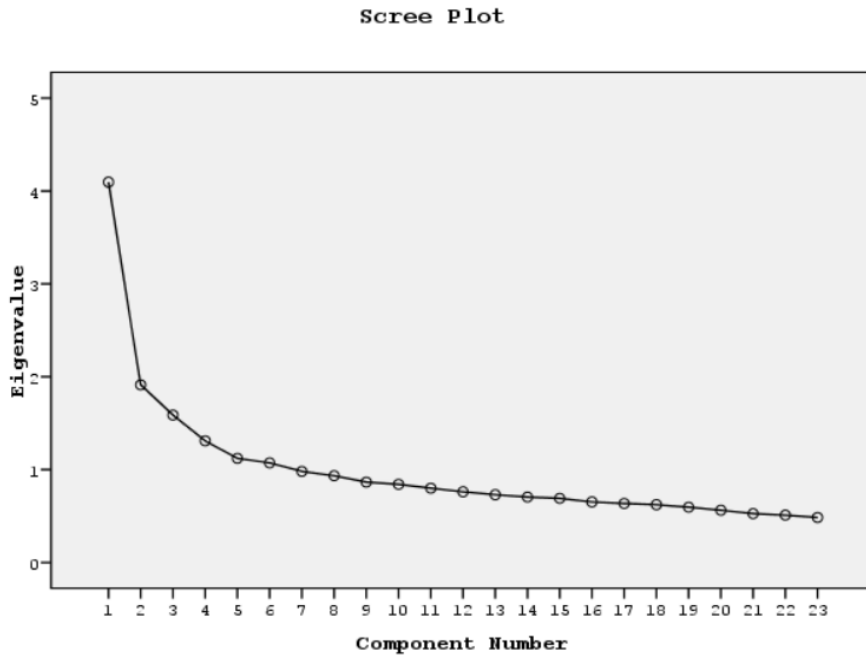
Örgüt Disiplini Ölçeğinin taslak formunun faktör yapısının ortaya konması için öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. AFA bir ölçme aracı vasıtasıyla elde edilen verilere ait korelasyon matrisinden veya kovaryans matrisini kullanarak aralarında ilişki bulunan k adet değişkenden daha az olmak koşuluyla birbirlerinden bağımsız yeni faktörler oluşturulması amacıyla kullanılan faktör analizi yöntemidir (Özdamar, 2002).

AFA için fazla değişkenli normal dağılım olması gerektiği için örgüt disiplini ölçek taslağı incelenerek normal dağılımda olduğu bulunmuştur. Daha sonra verilerin AFA yapılabilmesi için Kaiser-Meğer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett'in küresellik testi yapılarak uygunluk aranmıştır. Örgüt Disiplini Ölçeğinin taslak formun Kaiser-Meğer-Olkin katsayısının 0,952 olduğu görülmüştür. KMO katsayısı faktörleşebilirlik için 0,60'tan yüksek olmalıdır. Bartlett's Test of Sphericity sonuçlarına bakıldığında teste ait hesaplanan ki kare değerinin 3824,592 olduğu ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde inceler (Büyüköztürk, 2009).

Yapılan çalışma ile Kaiser-Meğer-Olkin değerinin yüksek olması ve Bartlett's Test of Sphericity değerinin anlamlı olması Örgüt Disiplini Ölçeğinin taslak formuna AFA uygulanabileceğini göstermiştir. AFA sonuçları değerlendirilmeden önce Örgüt Disiplini Ölçeğinin taslak formuna ait faktör yapısına dair fikir olması amacıyla Scree Plot grafiği Şekil 1.'te verilmiştir.

Şekil 1.

Örgüt Disiplini Ölçeğinin taslak formuna ait açımlayıcı faktör analizi Scree Plot Grafiği



Şekil 1.'de gösterilen Örgüt Disiplini Ölçeğinin taslak formuna ait AFA scree plot grafiği incelendiğinde; grafiğin kırılma noktasının altıncı faktörde olduğu ve bu faktörden itibaren grafiğin düz bir hal aldığı görülmüştür. Bu durum ölçeğin altı faktörlü bir yapıda olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 2.

Örgüt Disiplini Ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi Sonuçları

Faktör	Özdeğerler			Döndürülmüş Kareler Toplamı		
	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans (%)	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans (%)

Faktör 1	3,97	13,24	13,24	3,45	11,50	11,50
Faktör 2	2,63	8,76	22,00	2,65	8,84	20,34
Faktör 3	2,17	7,23	29,23	2,43	8,09	28,43
Faktör 4	2,02	6,73	35,97	2,08	6,95	35,38
Faktör 5	1,91	6,38	42,35	2,04	6,79	42,17
Faktör 6	1,76	5,88	48,23	1,82	6,06	48,23

Tablo 2’de Örgüt Disiplini Ölçeğine uygulanan AFA sonucunda neticesinde saptanan özdeğerler ve buna göre bulunan varyans değerleri gösterilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; ’te Örgüt Disiplini Ölçeğinde özdeğeri (λ) 1’in üzerinde olan altı adet faktör bulunduğu saptanmıştır. Bu faktörlerden en büyük olanın özdeğeri ($\lambda=3,97$) olup, bu faktör Örgüt Disiplini Ölçeğindeki değişimin (varyansın) %13,24’ünü açıklayabilmektedir. Ölçekte yer alan ikinci faktörün özdeğeri ($\lambda=2,63$)’tür ve bu faktör tek başına Örgüt Disiplini Ölçeğindeki değişimin %8,76’sını açıklayabilmektedir. Üçüncü faktöre ait özdeğer ($\lambda=2,17$)’dir ve üçüncü faktör tek başına Örgüt Disiplini Ölçeğindeki değişimin %7,23’ünü açıklayabilmektedir. Örgüt Disiplini Ölçeğinde bulunan dördüncü faktöre ait özdeğer ($\lambda=2,02$) bulunmuştur. Dördüncü faktör tek başına ölçekteki değişimin %6,73’ünü açıklamaktadır. Ölçekte yer alan beşinci ve altıncı faktörlere ait özdeğerler sırasıyla $\lambda=1,91$ ve $\lambda=1,76$ bulunmuştur. Beşinci faktör tek başına Örgüt Disiplini Ölçeğindeki varyansın %6,38’ini açıklarken, altıncı faktör tek başına varyansın %5,88’ini açıklayabilmektedir. Örgüt Disiplini Ölçeğinin altı faktörlü yapısı toplam değişimin %48,23’ünü açıklayabilmektedir.

Tablo 3.

Örgüt Disiplini Ölçeğinin faktör yapısı ve faktör yükleri

	Faktör1	Faktör2	Faktör3	Faktör4	Faktör5	Faktör6
Madde 37	0,688					
Madde 38	0,650					
Madde 20	0,624					
Madde 34	0,620					
Madde 44	0,619					
Madde 42	0,612					

Madde 18	0,597	
Madde 9	0,427	
Madde 31	0,423	
Madde 43	0,379	
Madde 46	0,907	
Madde 45	0,902	
Madde 47	0,900	
Madde 8	0,845	
Madde 12	0,821	
Madde 11	0,663	
Madde 25	0,561	
Madde 40	0,899	
Madde 39	0,881	
Madde 48	0,340	
Madde 10	0,336	
Madde 49	0,787	
Madde 21	0,772	
Madde 30	0,420	
Madde 22	0,383	
Madde 27	0,354	
Madde 7	0,349	
Madde 6	0,879	
Madde 5	0,871	
Madde 1	0,325	

Tablo 3’de Örgüt Disiplini Ölçeğinin AFA sonucu ve ölçekteki maddelerin sahip olduğu faktör yükleri gösterilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde; taslak formu 53 maddeden oluşan Örgüt Disiplini Ölçeğinden yapılan açımlayıcı faktör analizinde faktör yükü 0,30’un altında olan toplam 23 maddenin atılması sonucu ölçeğin 30 maddeye düşürüldüğü saptanmıştır. Ölçekte yer alan Madde 37, Madde 38, Madde 20, Madde 34, Madde 44, Madde 42, Madde 18, Madde 9 ve Madde 43 birinci faktörü oluşturmaktadır ve bu faktör “Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları” olarak isimlendirilmiştir.

Ölçekte bulunan ikinci faktör Madde 46, Madde 45 ve Madde 47'ten oluşmakta olup, “*Örgüte zorunlu bağlılık*” olarak isimlendirilmiştir.

Üçüncü faktörü Madde 8, Madde 12, Madde 11 ve Madde 25 oluşturmaktadır ve “*Örgüt içi teşvik yapısı*” olarak isimlendirilmiştir.

Örgüt Disiplini Ölçeğindeki Madde 40, Madde 39, Madde 48 ve Madde 10 dördüncü faktörde yüklenmiştir ve bu faktörün ismi “*Örgüte ait olma ve cezanın yeri*” dir.

Beşinci faktörün ismi “*Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi*” olup, ölçekte bulunan Madde 49, Madde 21, Madde 30, Madde 22, Madde 27 ve Madde 7 bu faktöre altında yüklenmiştir.

Örgüt Disiplini Ölçeğinde yer alan son faktör olan altıncı faktör Madde 6, Madde 5 ve Madde 1'den oluşmaktadır ve “*Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi*” ismini almıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Açıklayıcı faktör analizi bir ölçme aracının faktör yapısını açıklarken, doğrulayıcı faktör analizi AFA ile belirlenen faktörler arasındaki ilişkinin yeterli olup olmadığını, değişkenlerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu, faktörlerin birbirinde bağımsız olma durumlarını ve belirlenen faktörlerin kurulan modeli açıklamakta yeterli olup olmadığının test edilmesi amacıyla kullanılır (Akt. Erkorkmaz ve diğ., 2013).

Tablo 4.

Örgüt Disiplini ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indeksi değerleri

İndeks	Değer	Sınır Değer	Uyum
χ^2/sd	1,61	3-5	Mükemmel
İyilik Uyum İndeksi (GFI)	0,90	0,90-0,95	Kabul Edilebilir
Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI)	0,84	0,90-0,95	Kötü
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,93	0,90-0,95	Kabul Edilebilir
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,04	0,5-0,8	Mükemmel

Tablo 4’te verilen Örgüt Disiplini Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indeksi değerleri incelendiğinde, χ^2/sd ’inin 1,61 olduğu belirlenmiştir ve bu durumun χ^2/sd açısından Örgüt Disiplini Ölçeğinin mükemmel bir uyuma sahip olduğunu ifade etmektedir. Kline (2005)’e göre . χ^2/sd ’nin 3’ün altında olması mükemmel uyum olduğunu, 3 ile 5 arasında olması ise kabul edilebilir uyumun olduğunu göstermektedir.

İyilik Uyum İndeksi (GFI) indeksinin 0.95 ile 1.00 arasında olması mükemmel bir uyumun varlığını, 0.90 ile 0.95 aralığında olması ise kabul edilebilir bir uyumun varlığını göstermektedir (Sümer, 2000). Örgüt Disiplini Ölçeği için saptanan İyilik Uyum İndeksi (GFI) indeksi 0,90 bulunmuş olup, ölçeğin İyilik Uyum İndeksi açısından kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu belirlenmiştir.

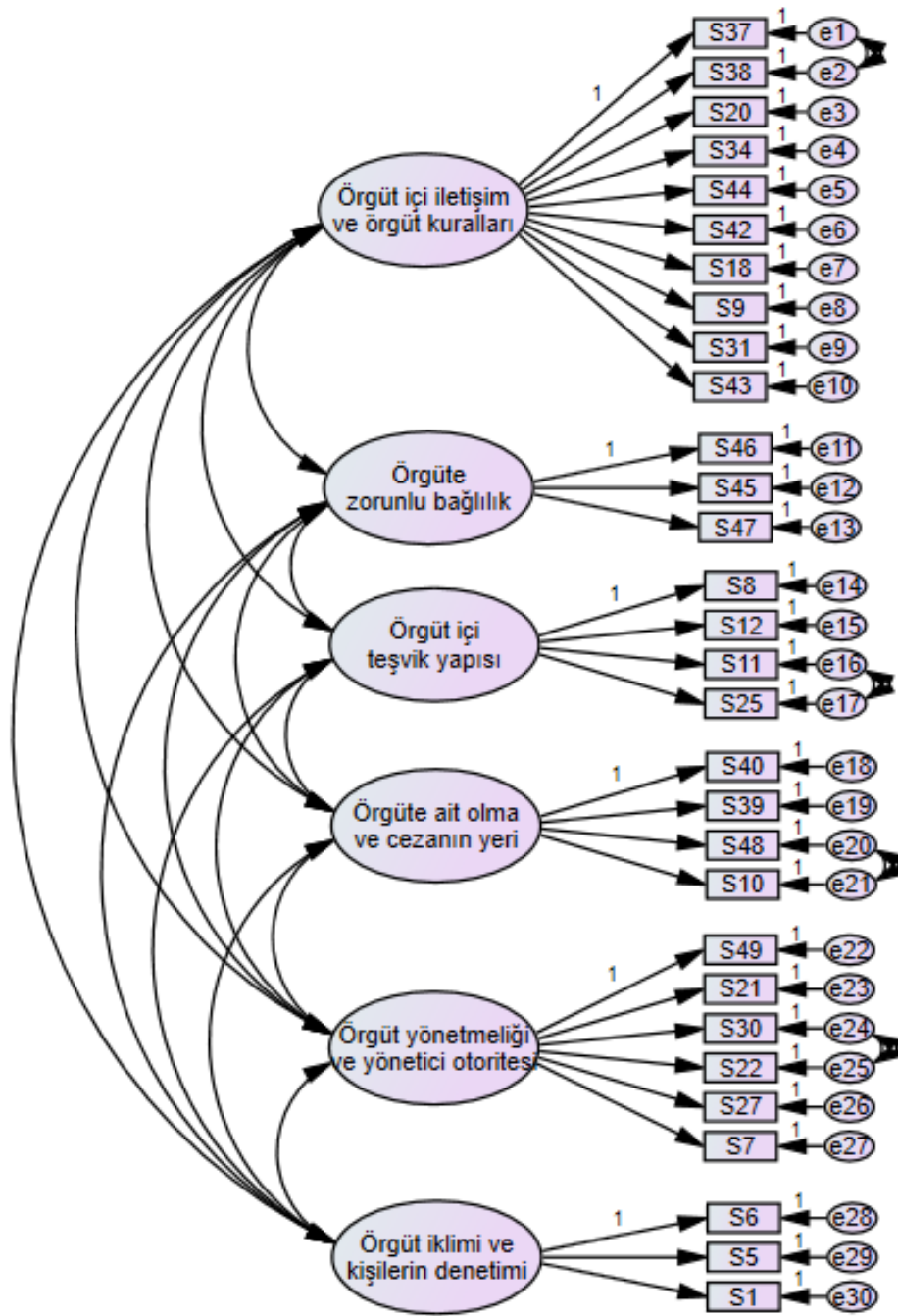
Örgüt Disiplini Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) değeri 0,84 bulunmuştur. Tabachnick ve Fidell (2001)’e göre Normlaştırılmış Uyum İndeksi için belirlenen sınır değer 0,90 ile 1,00 arasındadır. NFI değerinin belirtilen sınır değerlerin arasında olması beklenir ve bu durum kabul edilebilir uyumu ifade etmektedir. Bu doğrultuda Örgüt Disiplini Ölçeği için saptanan NFI değerinin belirtilen sınır değerinin altında olduğu ve ölçme aracının NFI açısından kabul edilebilir uyuma sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) için belirlenen kritik değerlerden 0.95 - 1.00 aralığı iyi bir uyumun varlığını, 0.90 – 0.95 aralığı ise kabul edilebilir bir uyumun varlığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Örgüt Disiplini Ölçeği için belirlenen Karşılaştırmalı Uyum İndeksi değeri 0,93’tür ve bu değer Örgüt Disiplini Ölçeği Karşılaştırmalı Uyum İndeksi açısından kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Örgüt Disiplini Ölçeğinin, doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen bir başka uyum iyiliği indeksi olan Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değeri 0,04 bulunmuştur. Brown (2006)’ya göre RMSEA değerinin 0.00-0.05 arasında olması mükemmel uyumu, 0.05-0.08 arasında olması ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Buna göre Örgüt Disiplini Ölçeğinin RMSEA açısından mükemmel bir uyuma sahip olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 2.

Örgüt Disiplini Ölçeğinin DFA yol diyagramı



Şekil 2’de gösterilen Örgüt Disiplini Ölçeğinin DFA yol diyagramı incelendiğinde;

Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutunun Madde 37, Madde 38, Madde 20, Madde 34, Madde 44, Madde 42, Madde 18, Madde 9 ve Madde 43’ten oluştuğu, *Örgüte zorunlu bağlılık* alt boyutunun Madde 46, Madde 45 ve Madde 47’ten oluştuğu, *Örgüt içi teşvik yapısı* alt boyutunun Madde 8, Madde 12, Madde 11 ve Madde 25’ten oluştuğu, *Örgüte ait olma ve cezanın yeri* alt boyutunun Madde 40,

Madde 39, Madde 48 ve Madde 10'dan oluştuğu, *Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi alt boyutunun* Madde 49, Madde 21, Madde 30, Madde 22, Madde 27 ve Madde 7'den oluştuğu ve *Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutunun* Madde 6, Madde 5 ve Madde 1'den oluştuğu belirlenmiştir.

Yukarıda gösterilen bulgular doğrultusunda Örgüt Disiplini Ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi modelinin uyum iyiliği indeksinin uygun olduğu ve Örgüt Disiplini Ölçeğinin açımlayıcı faktör yapısı ile belirlenmiş nihai formundan herhangi bir madde atılmadan 30 maddelik formunun korunduğu saptanmıştır. Buna göre yapılan AFA ve DFA'ndan elde edilen sonuçlar doğrultusunda Örgüt Disiplini Ölçeğinin 30 maddelik altı faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve geçerli bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Güvenirlilik

Örgüt Disiplini Ölçeğinin güvenirliğinin incelenmesi amacıyla sırasıyla Cronbach alfa testi, Yarıya Bölme (Split Half) testi yapılmış ve ölçeğinde madde-toplam korelasyonları incelenmiştir.

Tablo 5.

Örgüt Disiplini Ölçeğinin Cronbach Alfa testi sonuçları

	Alfa
Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları	0,776
Örgüte zorunlu bağlılık	0,911
Örgüt içi teşvik yapısı	0,743
Örgüte ait olma ve cezanın yeri	0,634
Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi	0,721
Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi	0,711
Örgüt Disiplini Ölçeği	0,718

Tablo 5'te Örgüt Disiplini Ölçeğinin Cronbach Alfa testi sonuçlarına ait alfa katsayıları gösterilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde; Örgüt Disiplini Ölçeğinin geneline ait ilişkin alpha güvenirlik katsayısı 0,718 bulunmuştur. Büyüköztürk (2012)'e göre Cronbach Alfa güvenirlik katsayısının 0,70'in üzerinde olması halinde ölçme aracı güvenilir

olduğunu ifade etmektedir. Ölçekte yer alan alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde; Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları için 0,776, Örgüte zorunlu bağlılık için 0,911, Örgüt içi teşvik yapısı için 0,743, Örgüte ait olma ve cezanın yeri için 0,634, Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi için 0,721 ve Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi için 0,718 bulunmuştur.

Tablo 6.

Örgüt Disiplini Ölçeğinin Yarıya Bölme (Split-Half) testi sonuçları

Split-Half testi	Katsayılar
Birinci yarı Cronbach Alfa (15 madde)	0,702
İkinci yarı Cronbach Alfa (15 madde)	0,757
Yarılar arası korelasyon	0,559
Spearman-Brown Katsayısı	0,729
Guttman Split-Half Katsayısı	0,716

Tablo 6’da Örgüt Disiplini Ölçeğinin Yarıya Bölme (Split-Half) testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde; Örgüt Disiplini Ölçeğinin 15 maddelik birinci bölüme ait Cronbach alfa değerinin 0,702 ve 15 maddelik ikinci yarıya ait cronbach alfa değerinin 0,757 olduğu görülmüştür. Örgüt Disiplini Ölçeğinin 15’er maddelik iki yarısı arasındaki korelasyonun $r=0,559$ olduğu saptanmış olup, Spearman-Brown katsayısı 0,729 ve Guttman Split-Half katsayısı 0,716 bulunmuştur.

Tablo 7.

Örgüt Disiplini Ölçeği Madde-Toplam Korelasyonları

Korelasyon	
Madde 1	0,322
Madde 5	0,576
Madde 6	0,565
Madde 7	0,344
Madde 8	0,638
Madde 9	0,283
Madde 10	0,375
Madde 11	0,311
Madde 12	0,613
Madde 18	0,293
Madde 20	0,317
Madde 21	0,622

Madde 22	0,346
Madde 25	0,316
Madde 27	0,388
Madde 30	0,391
Madde 31	0,334
Madde 34	0,333
Madde 37	0,414
Madde 38	0,350
Madde 39	0,879
Madde 40	0,881
Madde 42	0,392
Madde 43	0,321
Madde 44	0,452
Madde 45	0,734
Madde 46	0,743
Madde 47	0,664
Madde 48	0,383
Madde 49	0,619

Tablo 7’de verilerin madde-toplam korelasyonları incelendiğinde ölçekte yer alan madde-toplam korelasyonlarının 0,293 ile 0,881 arasında değiştiği saptanmıştır. Madde-toplam korelasyonu en yüksek olan madde 40 ve en düşük olan Madde 9’dur.

Yukarıda belirtilen sonuçlara göre Örgüt Disiplini Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın nicel boyutunda evren 2019-2020 öğretim yılında KKTC üniversitelerinde görevli 1600 yönetici ve akademik personeldir. Araştırmanın örneklemini üniversitelerde görevli yönetici veya akademik personel arasından rasgele seçilen 357 kişiden oluşmaktadır. 20 üniversitenin bulunduğu KKTC’de en fazla yönetici ve akademik personelin olduğu ve her ilçeyi temsil edebilecek şekilde evren içinden örneklem oluşturulmuştur. Bu amaçla tabakalı ve seçkisiz örnekleme yöntemi ile evreni temsil etme oranları dikkate alınarak tabakalara ayrılarak tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8.

Nicel Boyutta evreni temsil eden örneklem büyüklüğü

İlçeler	Kişi Sayısı	Yüzde Değer (%)
Lefkoşa	102	28,57
Girne	75	21,01
Gazimağusa	93	26,05
İskele	-	-
Güzelyurt	50	14,01
Lefke	37	10.36
TOPLAM	357	100

Tablo 8’de KKTC’deki üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin evrendeki temsiliyet oranları dikkate alınarak tabakalara ayrılmış Lefkoşa ilçesinden 102 kişi (%28.57), Girne ilçesinden 75 kişi (%21.01), Gazimağusa ilçesinden 93 kişi (%26.05), Güzelyurt ilçesinden 50 kişi (%14.01), Lefke ilçesinden 37 kişi (%10.36) örneklem olarak seçilmiştir.

Veri toplama araç ve teknikleri

Araştırmada nicel veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ile birlikte üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini ölçeği kullanılmıştır (Ek 2.). Kişisel bilgi formu; cinsiyet, yaş, uyruk, eğitim durumu, mesleki kıdem, akademik unvan ve çalışma şekli sosyo-demografik bilgilerin belirlenmesi amacıyla sorulan 6 madde yer almaktadır.

Veri Analizi

Nicel olarak araştırma verilerinin istatistiksel açıdan çözümlenmesinde Statistical Package for Social Sciences (SPSS) ve IBM AMOS 21.0 yazılımları kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesi için frekans analizi uygulanmış ve Örgüt Disiplini Ölçeğine verdikleri cevaplara göre ortaya çıkan değerler için tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir.

Akademisyenlerin Örgüt Disiplini Ölçeğinden ortaya çıkan değerlerin normal dağılım gösterme durumuna Kolmogorov-Smirnov testi, QQ plot grafiği, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak karar verilmiş ve normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Bu sebeple katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden aldıkları değerlerin karşılaştırılmasında parametrik hipotez testleri uygulanmıştır. Akademisyenlerin cinsiyetine, eğitim durumuna ve çalışma şekline göre Örgüt Disiplini Ölçeği değerleri karşılaştırılırken bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Akademisyenlerin yaş grubuna, uyruğuna, mesleki kıdemine ve unvanına göre Örgüt Disiplini Ölçeği değerlerinin karşılaştırılmasında varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve ileri analizi olarak post-hoc testlerden Tukey testi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde amaçlara göre elde edilen değerlere, tablolara bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Örgüt Disiplini Ölçeğinin Tanımlayıcı Çalışmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine, göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 9.

Akademisyenlerin sosyo-demografik özellikleri (n=357)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	181	50,70
Erkek	176	49,30
Yaş grubu		
30 yaş altı	76	21,29
30-39 yaş arası	120	33,61
40-49 yaş arası	68	19,05
50 yaş ve üzeri	93	26,05
Uyruk		
KKTC	133	37,25
TC	110	30,81
KKTC+TC	80	22,41
Diğer	34	9,52
Eğitim durumu		
Yüksek Lisans	85	23,81
Doktora	272	76,19
Mesleki Kıdem		
5 yıl ve altı	101	28,29
6-15 yıl arası	102	28,57
16 yıl ve üzeri	154	43,14
Unvan		

Uzman	86	24,09
Doktor	30	8,40
Yardımcı Doç.	135	37,82
Doçent	45	12,61
Profesör	61	17,09
Çalışma şekli		
Tam zamanlı	262	73,39
Yarı zamanlı	95	26,61

Tablo 9’da araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin %50,70’inin kadın, %49,30’unun erkek olduğu, % 21,29’unun 30 yaş altı, % 33,61’inin 30-39 yaş, % 19,05’inin 40-49 yaş ve %26,05’inin 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin %37,25’inin KKTC uyruklu, % 30,81’i TC uyruklu, % 22,41’i KKTC ve TC uyruklu, % 9,52’si ise diğer ülke vatandaşlarıdır. Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin %28,29’unun 5 yıl ve altı, % 28,57’sinin 6-15 yıl ve % 43,14’ünün 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin ünvanlarına göre dağılımına bakıldığında %24,09’unun uzman, % 8,40’ının doktor, % 37,82’sinin yardımcı doçent, % 12,61’inin doçent ve %17,09’unun profesör olduğu görülmüştür. Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin %73,39’unun tam zamanlı ve % 26,61’inin yarı zamanlı çalıştığı görülmüştür.

Tablo 10.

Akademisyenlerin Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulgular (n=357)

	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst
Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları	357	28,78	5,96	14	40
Örgüte bağlılık	357	8,29	2,84	3	15
Örgüt içi teşvik yapısı	357	14,22	3,05	5	20
Örgüte ait olma ve cezanın yeri	357	14,55	2,81	5	20
Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi	357	20,20	3,40	9	29
Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi	357	11,05	1,97	4	15

Tablo 10 Akademisyenlerin Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulgulara ilişkin ortalama, standart sapma, alt ve üst değer şeklinde tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin Örgüt Disiplini Ölçeğinde yer alan Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan $\bar{x}=28,78\pm5,96$, Örgüte bağlılık alt boyutundan $\bar{x}=8,29\pm2,84$, Örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan $\bar{x}=14,22\pm3,05$, Örgüte ait olma ve cezanın yeri alt boyutundan $\bar{x}=14,55\pm2,81$, Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi alt boyutundan $\bar{x}=20,20\pm3,40$ ve Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutundan $\bar{x}=11,05\pm1,97$ değerini aldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 11.

Akademisyenlerin cinsiyetine göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması (n=357)

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	s	t	p
Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları	Kadın	181	28,52	5,95	-0,833	0,405
	Erkek	176	29,05	5,99		
Örgüte bağlılık	Kadın	181	8,23	2,98	-0,381	0,704
	Erkek	176	8,35	2,69		
Örgüt içi teşvik yapısı	Kadın	181	14,25	2,93	0,241	0,809
	Erkek	176	14,18	3,18		
Örgüte ait olma ve cezanın yeri	Kadın	181	14,58	2,76	0,173	0,863
	Erkek	176	14,53	2,88		
Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi	Kadın	181	21,52	3,33	8,080	0,000*
	Erkek	176	18,85	2,90		
Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi	Kadın	181	11,64	1,93	5,984	0,000*
	Erkek	176	10,44	1,83		

* $p<0,05$

Tablo 11’de araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin cinsiyetine göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması için uygulanan bağımsız örneklem t testinden elde edilen sonuçlar gösterilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin cinsiyetine göre Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Kadın ve erkek akademisyenlerin örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan elde edilen bulguları benzerdir.

Araştırmaya katılan kadın ve erkek akademisyenlerin örgüte bağlılık alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan elde edilen sonuçlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmış olup, kadın ve erkek akademisyenlerin örgüt içi teşvik yapısından elde edilen bulguların benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgüte ait olma ve cezanın yeri alt boyutundan elde edilen bulguların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Kadın ve erkek akademisyenlerin örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi alt boyutundan elde edilen sonuçlarının benzer olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutundan elde edilen bulguların arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Kadın akademisyenlerin örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutundan elde edilen sonuçlar erkek akademisyenlere göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 12.

Akademisyenlerin yaş grubuna göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması (n=357)

Yaş grubu	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p	Fark
-----------	---	-----------	---	-----	-----	---	---	------

Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları	30 yaş altı	76	21,89	3,10	15	29	195,858	0,000*	1-3
	30-39 yaş arası	120	26,68	4,59	14	38			1-4
	40-49 yaş arası	68	32,91	3,22	24	40			2-3
	50 yaş ve üzeri	93	34,09	3,01	23	39			2-4
Örgüte bağlılık	30 yaş altı	76	7,51	2,40	3	15	7,327	0,000*	1-4
	30-39 yaş arası	120	8,08	2,78	3	15			
	40-49 yaş arası	68	8,01	2,75	3	15			
	50 yaş ve üzeri	93	9,39	3,03	3	15			
Örgüt içi teşvik yapısı	30 yaş altı	76	12,22	3,41	5	20	17,331	0,000*	1-2
	30-39 yaş arası	120	14,90	2,45	8	19			1-3
	40-49 yaş arası	68	15,21	2,47	8	19			1-4
	50 yaş ve üzeri	93	14,24	3,10	6	20			
Örgüte ait olma ve cezanın yeri	30 yaş altı	76	14,22	2,65	8	20	0,467	0,705	
	30-39 yaş arası	120	14,63	2,59	8	19			
	40-49 yaş arası	68	14,72	3,12	6	20			
	50 yaş ve üzeri	93	14,60	3,00	5	20			
Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi	30 yaş altı	76	19,66	3,57	9	26	0,845	0,470	
	30-39 yaş arası	120	20,32	3,26	13	29			
	40-49 yaş arası	68	20,31	3,55	12	26			
	50 yaş ve üzeri	93	20,42	3,30	11	27			
Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi	30 yaş altı	76	11,03	2,08	4	15	0,143	0,934	
	30-39 yaş arası	120	11,12	2,05	6	15			
	40-49 yaş arası	68	11,09	1,94	7	15			
	50 yaş ve üzeri	93	10,95	1,83	6	15			

* $p < 0,05$

Tablo 12’de akademisyenlerin yaş grubuna göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması için uygulanan varyans analizine ait sonuçlar gösterilmiştir.

Akademisyenlerin yaş grubuna göre örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). 30 yaş altı ve 30-39 yaş grubunda olan akademisyenlerin örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan elde edilen

sonuçlar 40-49 yaş grubu ve 50 yaş ve üzeri yaş grubunda yer alan akademisyenlerden daha düşük bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin yaş grubuna göre örgüte bağlılık alt boyutundan elde edilen bulgular arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). 30 yaş altı olan akademisyenlerin örgüte bağlılık alt boyutundan elde edilen sonuçlar 50 yaş ve üzeri akademisyenlerden daha düşüktür.

Akademisyenlerin örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan elde edilen bulguların yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). 30 yaş altı yaş grubunda bulunan akademisyenlerin örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan elde edilen bulguları diğer yaş gruplarındaki akademisyenlerden düşük bulunmuştur.

Akademisyenlerin yaş grubuna göre örgüte ait olma ve cezanın yeri alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin yaş grubuna göre akademisyenlerin örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi alt boyutundan elde edilen bulgular arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin yaş grubuna göre örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutundan elde edilen bulgular arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 13.

Akademisyenlerin uyruğuna göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması (n=357)

	Uyruk	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p	Fark
Örgüt içi	KKTC	133	27,38	5,26	15	39	8,371	0,000*	1-3
iletişim	TC	110	28,33	6,58	14	40			1-4
ve örgüt	KKTC+TC	80	30,35	5,30	18	39			2-4
kuralları	Diğer	34	32,03	6,08	17	39			
Örgüte	KKTC	133	8,45	3,01	3	15	0,517	0,671	

bağlılık	TC	110	8,03	2,72	3	15		
	KKTC+TC	80	8,29	2,72	3	15		
	Diğer	34	8,50	2,86	3	15		
Örgüt içi teşvik yapısı	KKTC	133	14,74	2,97	5	20	2,980	0,031* 1-2
	TC	110	13,57	3,24	6	19		
	KKTC+TC	80	14,21	2,81	6	19		
	Diğer	34	14,26	2,97	7	19		
Örgüte ait olma ve cezanın yeri	KKTC	133	14,56	2,72	5	20	0,512	0,674
	TC	110	14,32	2,71	7	19		
	KKTC+TC	80	14,75	2,82	6	20		
	Diğer	34	14,85	3,50	5	20		
Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi	KKTC	133	20,31	3,62	9	29	0,165	0,920
	TC	110	20,11	3,13	12	27		
	KKTC+TC	80	20,28	3,51	11	26		
	Diğer	34	19,91	3,10	11	27		
Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi	KKTC	133	11,22	1,98	4	15	1,827	0,142
	TC	110	11,20	1,83	6	15		
	KKTC+TC	80	10,64	2,12	6	15		
	Diğer	34	10,85	1,96	8	15		

* $p < 0,05$

Araştırmaya alınan akademisyenlerin uyruklarına göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin uyruklarına göre örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Yalnız KKTC uyruklu olan akademisyenler örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan KKTC ve TC olmak üzere çift uyruklu olan akademisyenlerden ve diğer ülke vatandaşı olan akademisyenlerden daha düşüktür. Bunun yanında yalnız TC uyruklu olan akademisyenlerin örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan elde edilen bulgular diğer ülke vatandaşı olan akademisyenlerden daha düşük bulunmuştur.

Akademisyenlerin uyruklarına göre örgüte bağlılık alt boyutundan elde edilen bulgular arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p<0,05$).

Akademisyenlerin uyruklarına göre örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan elde edilen bulguların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark olduğu belirlenmiş olup, yalnız KKTC uyruklu akademisyenlerin örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan elde edilen bulguların yalnız TC uyruklu olan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin uyruklarına göre örgüte ait olma ve cezanın yeri alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin uyruklarına göre örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi alt boyutundan elde edilen bulgular arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Akademisyenlerin uyruklarına göre örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

Tablo 14.

Akademisyenlerin eğitim durumuna göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması (n=357)

	Eğitim durumu	n	$\bar{x}$	s	t	p
Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları	Yüksek Lisans	85	22,07	3,09	-15,272	0,000*
	Doktora	272	30,88	5,02		
Örgüte bağlılık	Yüksek Lisans	85	7,14	1,85	-4,378	0,000*
	Doktora	272	8,65	3,00		
Örgüt içi teşvik yapısı	Yüksek Lisans	85	12,32	3,35	-7,009	0,000*
	Doktora	272	14,81	2,69		
Örgüte ait olma ve cezanın yeri	Yüksek Lisans	85	14,27	2,52	-1,066	0,287
	Doktora	272	14,64	2,90		
Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi	Yüksek Lisans	85	19,84	3,44	-1,140	0,255
	Doktora	272	20,32	3,38		
Örgüt iklimi ve	Yüksek Lisans	85	11,14	2,02	0,501	0,617

kişilerin denetimi Doktora 272 11,02 1,96

* $p < 0,05$

Tablo 14’de verilen Akademisyenlerin eğitim durumuna göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelendiğinde; akademisyenlerin eğitim durumlarına göre Örgüt Disiplini Ölçeğinde yer alan örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları, örgüte bağlılık ve örgüt içi teşvik yapısı alt boyutlarından elde edilen bulgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Eğitim durumu doktora olan akademisyenlerin bu alt boyutlardan elde edilen sonuçlar eğitim durumu yüksek lisans olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin eğitim durumlarına göre Örgüt Disiplini Ölçeğinde bulunan örgüte ait olma ve cezanın yeri, örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi, örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutlarından elde edilen bulguların arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 15

Akademisyenlerin mesleki kıdemine göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması (n=357)

	Kıdem	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p	Fark
Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları	5 yıl ve altı	101	22,20	3,17	15	32	360,655	0,000*	1-2
	6-15 yıl arası	102	27,62	4,40	14	38			1-3
	16 yıl ve üzeri	154	33,86	2,81	24	40			2-3
Örgüte bağlılık	5 yıl ve altı	101	7,84	2,63	3	15	4,961	0,007*	1-2
	6-15 yıl arası	102	7,92	2,61	3	15			2-3
	16 yıl ve üzeri	154	8,82	3,04	3	15			
Örgüt içi teşvik yapısı	5 yıl ve altı	101	12,30	3,31	5	20	34,502	0,000*	1-2
	6-15 yıl arası	102	15,32	2,20	9	20			1-3
	16 yıl ve üzeri	154	14,74	2,78	6	20			
Örgüte ait olma ve cezanın yeri	5 yıl ve altı	101	14,28	2,53	8	19	0,683	0,506	
	6-15 yıl arası	102	14,67	2,71	8	20			
	16 yıl ve üzeri	154	14,66	3,05	5	20			

Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi	5 yıl ve altı	101	19,70	3,50	9	26	1,566	0,210
	6-15 yıl arası	102	20,32	3,29	13	29		
	16 yıl ve üzeri	154	20,45	3,39	11	27		
Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi	5 yıl ve altı	101	11,16	1,92	4	15	0,448	0,640
	6-15 yıl arası	102	10,90	2,17	6	15		
	16 yıl ve üzeri	154	11,07	1,87	6	15		

* $p < 0,05$

Tablo 15'te araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin mesleki kıdemine göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması için uygulanan varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin mesleki kıdemine göre örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan akademisyenler örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerden ve 6-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerden daha yüksek puan değeri almıştır. Ayrıca 6-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerin bu alt boyuttan elde edilen bulgulardaki puan değeri, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olanlardan yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleki kıdemine göre örgüte bağlılık alt boyutundan elde edilen bulgular arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan akademisyenler örgüte bağlılık alt boyutundan 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerden ve 6-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerden daha yüksek puan değeri almışlardır.

Akademisyenlerin mesleki kıdemlerine göre örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan elde edilen bulguların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip olan akademisyenlerin örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan elde edilen puan değeri diğer akademisyenlere göre düşüktür.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin mesleki kıdemine göre örgüte ait olma ve cezanın yeri alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleki kıdemine göre akademisyenlerin örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi alt boyutundan elde edilen bulguların arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Akademisyenlerin mesleki kıdemine göre örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 16.

Akademisyenlerin ünvanına göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması (n=357)

	Unvan	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p	Fark
Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları	Uzman	85	22,07	3,09	16	38	168,371	0,000*	1-3/1-4
	Doktor	32	22,81	4,38	14	31			1-5
	Yardımcı Doç.	134	30,35	3,94	21	37			2-3/2-4
	Doçent	45	32,53	3,35	25	40			2-5
	Profesör	61	35,03	2,55	27	39			3-5
Örgüte bağlılık	Uzman	85	7,14	1,85	3	13	16,322	0,000*	1-2
	Doktor	32	10,53	3,06	3	15			1-5
	Yardımcı Doç.	134	7,70	2,47	3	15			2-3
	Doçent	45	8,69	3,14	3	15			
	Profesör	61	9,70	3,16	3	15			
Örgüt içi teşvik yapısı	Uzman	85	12,32	3,35	5	19	24,083	0,000*	1-3
	Doktor	32	13,03	3,52	8	20			1-4
	Yardımcı Doç.	134	15,54	1,75	11	19			2-3
	Doçent	45	15,67	2,25	10	20			2-4
	Profesör	61	13,51	3,27	6	19			
Örgüte ait olma ve cezanın yeri	Uzman	85	14,27	2,52	8	19	0,534	0,711	
	Doktor	32	14,88	2,60	10	20			
	Yardımcı Doç.	134	14,75	2,80	8	20			
	Doçent	45	14,53	3,21	5	19			
	Profesör	61	14,38	3,07	5	20			

Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi	Uzman	85	19,84	3,44	13	26	2,024	0,091
	Doktor	32	19,56	3,71	9	25		
	Yardımcı Doç.	134	20,22	3,29	12	29		
	Doçent	45	21,42	3,04	13	26		
	Profesör	61	20,10	3,52	11	27		
Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi	Uzman	85	11,14	2,02	4	15	0,630	0,642
	Doktor	32	11,16	1,94	7	15		
	Yardımcı Doç.	134	10,89	2,02	6	15		
	Doçent	45	11,38	1,76	7	15		
	Profesör	61	10,97	1,97	6	15		

* $p < 0,05$

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin unvanına göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması için uygulanan varyans analizinden elde edilen bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

Araştırmaya alınan akademisyenlerin unvanına göre örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan elde edilen bulgular arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Uzman ve doktor unvanına sahip olan akademisyenlerin yardımcı doçent, doçent ve profesör unvanına sahip olan akademisyenlere göre örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan daha düşük puan değeri aldıkları belirlenmiştir. Ayrıca yardımcı doçent unvanına sahip olan akademisyenlerin örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan profesör unvanına sahip akademisyenlere göre daha düşük puan değeri aldıkları görülmüştür.

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin unvanına göre örgüte bağlılık alt boyutundan elde edilen bulgular arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Uzman unvanlı akademisyenler örgüte bağlılık alt boyutundan doktor ve profesör unvanlı akademisyenlere göre daha düşük puan değeri almıştır. Ayrıca yardımcı doçent unvanına sahip olan akademisyenlerin örgüte bağlılık puan değeri, doktor unvanlı akademisyenlere göre daha düşüktür.

Araştırmaya dahil edilen akademisyenlerin örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan elde edilen puan değerleri yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Uzman ve doktor unvanına sahip olan akademisyenlerin örgüt içi teşvik yapısı alt boyutundan elde edilen bulguların

puan değerinin yardımcı doçent ve doçent unvanına sahip olan akademisyenlerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin unvanına göre örgüte ait olma ve cezanın yeri alt boyutundan elde edilen bulguları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin unvanına göre akademisyenlerin örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi alt boyutundan almış oldukları puan değerleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin unvanına göre örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutundan elde edilen bulgular arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 17.

Akademisyenlerin çalışma şekline göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen bulguların karşılaştırılması (n=357)

	Çalışma şekli	n	$\bar{x}$	s	t	p
Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları	Tam zamanlı	262	30,01	5,35	6,897	0,000*
	Yarı zamanlı	95	25,38	6,27		
Örgüte bağlılık	Tam zamanlı	262	8,21	2,86	-0,869	0,386
	Yarı zamanlı	95	8,51	2,79		
Örgüt içi teşvik yapısı	Tam zamanlı	262	15,59	1,96	21,418	0,000*
	Yarı zamanlı	95	10,42	2,15		
Örgüte ait olma ve cezanın yeri	Tam zamanlı	262	14,54	2,91	-0,183	0,855
	Yarı zamanlı	95	14,60	2,54		
Örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi	Tam zamanlı	262	20,21	3,52	0,076	0,939
	Yarı zamanlı	95	20,18	3,05		
Örgüt iklimi ve kişilerin denetimi	Tam zamanlı	262	10,97	1,99	-1,184	0,237
	Yarı zamanlı	95	11,25	1,93		

* $p<0,05$

Tablo 17’de akademisyenlerin çalışma şekline göre Örgüt Disiplini Ölçeğinden elde edilen sonuçların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Akademisyenlerin çalışma şekline göre Örgüt Disiplini Ölçeğinde bulunan örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları ve örgüt içi teşvik yapısı alt boyutlarından aldıkları puan değerleri arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Tam zamanlı olarak çalışan akademisyenlerin örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları ve örgüt içi teşvik yapısı alt boyutlarından aldıkları puan değeri yarı zamanlı olarak çalışan akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan akademisyenlerin çalışma şekline göre Örgüt Disiplini Ölçeğinde bulunan örgüte bağlılık, örgüte ait olma ve cezanın yeri, örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi, örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutlarından elde edilen bulgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Nitel Veri Analizine Ait Bulgu ve Yorumlar

Nitel veriler içerik analizi ile çözümlenerek tablolandırılmıştır.

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir? Temasının tespiti için yönetici görüşleri Tablo 4.10’da kategorileri ve oranları sunulmuştur.

Tablo 18.

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir? Teması ile ilgili kategoriler:

Kategoriler	f	%
Yönetmelik	8	25
Dekan	8	25
YÖDAK	4	12.5
YÖK	4	12.5
Rektör	8	25

Toplam	32	100
--------	----	-----

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz ile ilgili kategoriler;

Yönetmelik kategorisiyle ilgili olarak, (G1)'in görüşü şu şekildedir: “Mevcut işleyiş, var olan yönetmelik dikkate alınarak işler yürür.” (G2)'nin görüşü şu şekildedir: “Mevcut yönetmelikler baz alınarak işleyiş sürer.” (G4)'ün görüşü şu şekildedir: “Bu yönetmelik kuralları ve esasları doğrultusunda bize verilen görevleri tam ve noksansız yerine getirmekle yükümlüyüz.” (G6)'nın görüşü şu şekildedir: “Üniversitelerde var olan yönetmelikler ne ise herkes işini ona göre yapmalıdır.” (G8)'in görüşü şu şekildedir: “Bulduğumuz üniversitenin ilgili bölümlerinden birinin dekanı olarak sorumluluklarımız yazılı olarak yönetmeliklerde bulunmaktadır.” (G9)'un görüşü şu şekildedir: “Yaptığımız işleri mevcut yönetmeliklere göre yaptığımız için olumsuz denilebilecek herhangi bir konu ortaya çıkmayacağı inancındayım.”

Dekan kategorisiyle ilgili olarak, (G1)'in görüşü şu şekildedir: “Her fakültede en üst hesap verilen kişi dekanıdır.” (G3)'ün görüşü şu şekildedir: “Hiyerarşik sıranın her konuda izlenmesi gerekir bu doğrultuda da ben dekana hesap verebilirim.” (G4)'ün görüşü şu şekildedir: “Yönetmeliklere aykırı davranmamız halinde ilk başta bağlı olduğumuz dekana ve enstitüye hesap verilir.” (G6)'nın görüşü şu şekildedir: “Enstitü müdürleri dekanlarla koordineli çalışır karşılıklı hesap verir ve işleri yürütür.” (G7)'nin görüşü şu şekildedir: “Rektör bilgileri dekandan dekan da bölüm başkanlarından alır.” (G9)'un görüşü şu şekildedir: “Herhangi bir konuda olumlu veya olumsuz anlamda üst yöneticim olan dekana bağlı olduğum için yazılı veya sözlü olarak hesap verebilirim.”

YÖDAK kategorisiyle ilgili olarak, (G2)'nin görüşü şu şekildedir: “Tabi en genel anlamda YÖDAK'a bağlı olduğumuz için mevcut yönetmelikler baz alınarak işleyiş sürer.” (G4)'ün görüşü şu şekildedir: “YÖDAK ve YÖK'e karşı hesap verebilirlik konusunda sorumluluklarımız ve yükümlülüklerimiz tam anlamıyla yerine getirilmektedir.” (G12)'nin görüşü şu şekildedir: “YÖDAK'ın hazırladığı mevzuatlara uygun olarak hazırlanan yönetmelikler ne yazıyorsa biz ona göre

hareket etmek zorundayız.” (G14)’ün görüşü şu şekildedir: “Üstler de her yıl kontrollerde YÖDAK ve YÖK’e karşı olan sorumluluklarını yerine getirip yeri geldiğine onlara yeri geldiğinde kamuoyuna hesap vererek halkı bilgilendirirler.”

YÖK kategorisiyle ilgili olarak, (G4)’ün görüşü şu şekildedir: “YÖDAK ve YÖK’e karşı hesap verebilirlik konusunda sorumluluklarımız ve yükümlülüklerimiz tam anlamıyla yerine getirilmektedir.” (G5)’in görüşü şu şekildedir: “Biz fakülte olarak akademik olarak YÖK’e bağlıyız.” (G10)’nun görüşü şu şekildedir: “En üst hesap verilen kurum YÖK’e bağlılık söz konusudur.” (G14)’ün görüşü şu şekildedir: “Üstler de her yıl kontrollerde YÖDAK ve YÖK’e karşı olan sorumluluklarını yerine getirip yeri geldiğine onlara yeri geldiğinde kamuoyuna hesap vererek halkı bilgilendirirler.”

Rektör kategorisiyle ilgili olarak, (G2)’nin görüşü şu şekildedir: “Ben de bu doğrultuda rektöre, ya da rektör yardımcısına hesap veririm.” (G3)’ün görüşü şu şekildedir: “Ancak bazı durumlarda bu dikey hiyerarşi değişiklik gösterip rektöre de hesap verebilen bölümler oluyor.” (G4)’ün görüşü şu şekildedir: “Bu sırayı gerekli hallerde rektör izleyip hesap sorabilir.” (G7)’nin görüşü şu şekildedir: “Üniversitenin en üst düzeyde hesap soran kişisi rektördür.” (G11)’in görüşü şu şekildedir: “Biz dekan yardımcısına, dekana veya bazen de rektörün istediği hallerde rektöre hesap verebiliriz.” (G12)’nin görüşü şu şekildedir: “Bulunduğum üniversitenin fakülte dekanı olarak rektöre ve yardımcısına hesap verebilirim.” (G14)’ün görüşü şu şekildedir: “Üstelere verilen hesaplar bazen direk dekana bazen de rektör yardımcısı veya rektöre karşı olabilir.” (G15)’in görüşü şu şekildedir: “Kimi zaman rektöre kimi zaman da kurucu rektöre ya da rektör yardımcısına karşı hesap verme durumları olabilir.”

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir? Teması ile ilgili olarak, katılımcı yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlarla ortaya çıkmış olan kategoriler ve oranlarının analizi aşağıdaki gibidir.

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşüncelerinizin ne

olduğu teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 25 ‘i *yönetmelik* şeklinde ifade etmiştir. Buna göre yöneticilerin dörtte birinin yönetmeliklerin bağlayıcı olduğu ve bunlara göre hareket ettikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Yöneticiler kurallar ve esaslar doğrultusunda kendilerine verilen görevleri yaptıklarından kendilerinin hesap verme ile ilgili olarak bir durum söz konusu olması durumunda yönetmeliğin bağlayıcılığına dikkat çektiklerini belirtmişlerdir.

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşüncelerinizin ne olduğu teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 25’i *dekan* şeklinde ifade etmiştir. Bu kişiler hesap verecekleri zaman hesap verdikleri kişinin dekan olduğunu, bazı durumlarda bu kişinin değişiklik gösterebileceğini belirtmiştir.

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşüncelerinizin ne olduğu teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 12.5’i *YÖDAK* şeklinde ifade etmiştir. Bu kişiler hesap verme noktasında YÖDAK’a karşı sorumlu olduklarını ve istenmesi halinde yapılan işlerle ilgili olarak hesap verecekleri yönünde görüş bildirmişlerdir.

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşüncelerinizin ne olduğu teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 12.5’i *YÖK* şeklinde ifade etmiştir. Bazı yöneticiler hesap verme konusunda YÖK’ün en üst merci olduğunu ve gerekli durumlarda ona hesap verdiklerini ifade etmişlerdir. Bu yöneticiler üniversitenin YÖK’e tabi olduğunu gerekli hallerde YÖK’ün müdahale veya hesap sorabilme durumunun olabildiğini belirtmişlerdir.

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşüncelerinizin ne olduğu teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 25’i *rektör* şeklinde ifade etmiştir. Bu cevabı veren yöneticiler kendilerinin hesap vereceği kişilerin ancak rektör alabileceğini, üniversitedeki başka kişilere hesap vermeyeceklerini belirtmişlerdir.

Tüm bu bulgular ışığında yöneticilerin ağırlıklı olarak var olan mevzuata uygun hareket ettikleri; hesap verme sürecinde de dekan ile rektöre karşı sorumlu olduklarının bilincinde oldukları görülmektedir. Bu durumun üniversitelerin çoğunlukla özel üniversite olmaları ile ilişkisi olduğu söylenebilir. Üniversite sahibi olan kişilerin üniversite yönetiminde yer almaları ve dekan, rektör gibi kişilerin onlara yakın olması bu hiyerarşiyi ortaya çıkarmıştır. Katılımcıların ifade ettiği YÖK ve YÖDAK yasaları da bağlayıcı olup ileriki aşamalarda karşılıklarına çıkmaktadır. Ancak öncelikle kişilere verilen hesap ileriki aşamalarda kendini bu kurumlara hesap verme şeklinde göstereceğinden ve hatta çoğu zaman o kuruma gelmeden varsa eğer mevcut yanlışın düzeltileceğinden daha az bir oran olarak kendini göstermiştir.

Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz? teması tespiti için yönetici görüşleri Tablo 19’da kategorileri ve oranları sunulmuştur.

Tablo 19.

Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz? teması ile İlgili Görüşler:

Kategoriler	f	%
Eşitlik	8	57.1
İnsiyatif	6	42.9
Toplam	14	100

Eşitlik kategorisi ile ilgili olarak, (G1)’in görüşü şu şekildedir: “Bu kurallar tüm kişiler için eşit olarak uygulanır.” (G4)’ün görüşü şu şekildedir:”Yaptırımlar herkese eşit şekilde uygulanmaktadır.” (G5)’in görüşü şu şekildedir “Standart uygulama eşitlik ilkesine uygun olarak gerçekleşir.” (G7)’nin görüşü şu şekildedir “Var olan yazılı kurallar bizim standart kurallarımızdır.” (G10)’un görüşü şu şekildedir: “Standart uygulama işleyişi herkes tarafından uygulanır ve bunun yaptırımı tüm kişilere eşit bir şekildedir.” (G12)’nin görüşü şu şekildedir: “Herkes yönetmeliklere uygun hareket eder, aksi halde gerekli yerlere hesap verme durumu ortaya çıkar ve bu konuda herkese eşit davranılır.” (G12)’nin görüşü şu şekildedir:

(G14)'ün görüşü şu şekildedir: “Herkes bu yazılı kurallara uyar ve uymadığı hallerde oluşabilecek sorunlar karşısında herkese uygulanacak yaptırımlar eşittir.”

İnsiyatif kategorisi ile ilgili olarak, (G3)'ün görüşü şu şekildedir: “Standart uygulanma uygulanması beklenir ancak çoğu zaman yetersiz kalır ve kişilerin insiyatifine ve tecrübesine dayanan uygulamalar halini alabilir.” (G5)'in görüşü şu şekildedir: “Çoğu zaman mevzuatta yazan gerçekleşmiş olsa da zaman zaman insiyatif gösterilen konular olabilir.” (G6)'nın görüşü şu şekildedir: “Standart uygulamada zaman zaman değişiklik olabilir.” (G8)'in görüşü şu şekildedir: “Üst yönetim bazı konularda çok hassas olup herkesin buna uymasını isterken bazı konularda daha esnek olabilir.” (G13)'ün görüşü şu şekildedir: “Standart uygulamanın her zaman uygulandığını söylemek pek de doğru değildir.” (G15)'in görüşü şu şekildedir: “Standart uygulama vardır ancak yeri geldiği zaman yöneticilerin bilgi ve tecrübesine göre de bu standart uygulamanın dışına çıkılabilir.”

Hesap verme sürecinde var olan standart uygulama herkes için geçerlilik gösterdiği zaman kurumun ilerlemesi olumlu yönde olmaktadır. Bu bakımdan yöneticilerin akademisyenlere ve daha üst yöneticilerin daha alt yöneticilere yapılan işler konusunda eşit davranması önem taşımaktadır. Aksi takdirde kişilere göre muamele yapıldığı zaman işleyişte ortaya çıkan sorun tüm kurumu ve hesap verme sürecini olumsuz etkiler.

Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak, katılımcı yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlarla ortaya çıkmış olan kategoriler ve oranlarının analizi aşağıdaki gibidir.

Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 57.1'i *eşitlik* şeklinde ifade vermiştir. Buna göre katılımcı yöneticiler mevzuata uygun hareket ederek, tüm akademisyenlere eşit davrandıklarını ifade etmişlerdir. İşleyişte kişilerin yaptıkları bir hata hesap verme sürecinde ortaya çıktığında yöneticiler bu hatayı yapan kim olursa olsun yapılması gereken ne ise o muameleyi gördüğünü ifade etmiştir.

Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 49.9’i *insiyatif* şeklinde ifade vermiştir. Bu şekilde cevap veren yöneticiler; yönetmelikte belirtilen bazı konularda kişilerin tecrübelerinin de katkısı olabileceğini ve insiyatife dayalı bir süreç oluşabileceğini belirtmişlerdir.

Bu durumun ülkemizin bir ada ülkesi olması ve herkesin birbirini yakından tanınması ile bağlantılı olduğu düşünülebilir. Durum bu şekilde olunca bazı hallerde hesap verme sürecinde mevcut standart uygulama dışına çıkıldığı belirlense de bu durumun görmezden gelindiği ifade edilmiştir. Bu bakımdan yöneticilerin akademisyenlere ve daha üst yöneticilerin daha alt yöneticilere yapılan işler konusunda eşit davranması önem taşımaktadır. Aksi takdirde kişilere göre muamele yapıldığı zaman işleyişte ortaya çıkan sorun tüm kurumu ve hesap verme sürecini olumsuz etkiler.

Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz temasının tespiti için yönetici görüşleri Tablo 20’de kategoriler ve oranları sunulmuştur.

Tablo 20.

Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir? teması ile ilgili kategoriler:

Kategoriler	f	%
Detaylı Bilgi	3	18.7
Açıklık	6	37.5
Hiyerarşik Düzen	2	12.5
Standart Uygulama	5	31.3
Toplam	16	100

Detaylı bilgi kategorisi ile ilgili olarak, (G1)’in görüşü şu şekildedir: “Açık bir dille ifade edilmeyen mevzuatlarda işleyiş düzgün olmaz.” (G3)’ün görüşü şu şekildedir: “Mevzuatın da açık bir dille detaylı olarak belirlenmesini arzu ediyorum.” (G4)’ün

görüşü şu şekildedir: “Genel cümleler yerine daha detaylı teferruatlı olarak konuların iletilmesi önem arz etmektedir.”

Açıklık kategorisi ile ilgili olarak, (G3)’ün görüşü şu şekildedir: “Mevzuatın da açık bir dille detaylı olarak belirlenmesini arzu ediyorum.” (G4)’ün görüşü şu şekildedir: “Yönergelerin açıklayıcı bilgilerin geliştirilmesi gerektiğini söyleyebilirim.” (G5)’in görüşü şu şekildedir: “Bazı durumlarda dekana mı rektöre mi bağlı olduğumuz kime hesap vereceğimiz belli olmadığından bazı konuların açık bir dille ifade edilmesi gerekir.” (G6)’nın görüşü şu şekildedir: “Daha açık ifadelerin yer aldığı uygulamaların olduğu kılavuzlar olması yararlı olacaktır.” (G13)’ün görüşü şu şekildedir: “Standart uygulamanın kullanılmasını ve hesap verebilirliğin daha profesyonel bir boyut almasını bu anlamda yönetmeliklerde daha açık ifadelerin yer alması gerektiğini düşünmekteyim.” (G15)’in görüşü şu şekildedir: “Standart uygulama bir bölüm için başka diğer bölüm için daha başka olabilir. Bundan dolayı bunun olmaması için daha açık ifadeler ve yaptırımlar olmalıdır.”

Hiyerarşik düzen kategorisi ile ilgili olarak, (G2)’nin görüşü şu şekildedir: “Kimin kime karşı hesap vereceği karışabilir. Mesela bir bölüm başkanı ya da enstitü müdürü rektörle muhatap olur sizi hiçe sayar.” (G5)’in görüşü şu şekildedir: “Hiyerarşik sıra göz ardı edilmeden uyum içinde çalışılmalı ve hesap verme bu sıra doğrultusunda olmalıdır.”

Standart uygulama kategorisi ile ilgili olarak, (G3)’ün görüşü şu şekildedir: “Yalnız hesapverebilirlik konusunda değil de çoğu konularda olan keyfi uygulamaların yerini standart mevzuata bırakmasını gerekli görüyorum.” (G8)’in görüşü şu şekildedir: “Hesapverebilirlik konusunda her konuda eşit standart bir uygulama olması gerektiği ve hiçbir konudan taviz verilmemesi gerektiğini istemekteyim.” (G11)’in görüşü şu şekildedir: “Standart uygulamanın olması ve uygulanması gerektiğinin herkes için daha iyi olacağını düşünmekteyim.” (G13)’ün görüşü şu şekildedir: “Standart uygulamanın kullanılmasını ve hesap verebilirliğin daha profesyonel bir boyut almasını bu anlamda yönetmeliklerde daha açık ifadelerin yer alması gerektiğini düşünmekteyim.” (G15)’in görüşü şu şekildedir: “Bazı durumlarda hesapverebilirliğin standart uygulamanın dışında yapıldığı görülmektedir.”

Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak, katılımcı yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlarla ortaya çıkmış olan kategoriler ve oranlarının analizi aşağıdaki gibidir.

Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 18.7'si *detaylı bilgi* şeklinde ifade vermiştir. Buna göre yöneticiler yönetmeliklerde maddelerin detaylı ve örneklendirilmiş bir şekilde olmasını istemektedirler. Bu şekilde olan maddeler kişilerin durumu kendilerine göre yorumlamalarına imkan vermeyeceğinden hesap verme noktasında da kolaylık sağlayacaktır diye belirtmişlerdir.

Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 37.5'i *açıklık* şeklinde ifade vermiştir. Bu anlamda yöneticiler yönetmeliklerde yer alan maddelerinin açık bir dille ifade edilmesi gerektiğini kişinin yorumuna bırakılmaması gerektiğini belirtmişlerdir.

Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 12.5'i *hiyerarşik düzen* şeklinde ifade vermiştir. Bu anlamda hesap verme sürecinde kıdem göz önüne alınarak alttan üste doğru bir hesap verme olduğunu belirtmişlerdir.

Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 31.3'ü *standart uygulama* şeklinde ifade vermiştir. Hesap verebilirlikte yaşanan olaylarla ilgili olarak konu bazında standart uygulama olması ve bunun kişiden kişiye ya da kurumdan kuruma değişmemesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Katılımcı yöneticilere göre hesap verabilirlikte mevzuatın açık bir şekilde ifade edilmiş olması anlam karmaşasına imkan vermeyecek şekilde olması gerekmektedir. Bu şekilde ifade edilmemiş durumlarda yöneticiler kendilerine göre

yorum yapabileceğinden uygulamada bazı yöneticiler arasında farklılıklar ortaya çıkabilir.

Hiyerarşik düzen ile ilgili olarak katılımcı yöneticiler zaman zaman zorluk çektiklerinden bu sıranın belli bir şekilde olması gerektiğini ve ast üst ilişkilerinin kesin bir çizgi ile belirlenmiş olmasını beklemektedirler. Basit olan bir konu ile ilgili olarak yeri geldiği zaman doğrudan rektörle muhatap olmak yerine hiyerarşik sıranın izlenmesini ve daha alt kişiler ile öncelikle görüşmeler yapmalarının onlardaki stres durumunu azaltacağını düşünmektedirler.

Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz? temasının tespiti için yönetici görüşleri
Tablo 4.13’de kategorileri ve oranları sunulmuştur.

Tablo 21.

Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz? teması ile ilgili Görüşler:

Kategoriler	f	%
Profesyonel olmak	4	33.3
Mevzuatı bilmek	3	25
Ayrımcılık	2	16.7
Tolerans	3	25
Toplam	12	100

Profesyonel olmak kategorisi ile ilgili olarak, (G1)’in görüşü şu şekildedir: “Hesap verebilirlik konusunda bir yönetici profesyonel olmalı kural ne ise nasıl uygulanması gerekiyorsa bu taviz verilmeden uygulanmalıdır.” (G3)’ün görüşü şu şekildedir: “Bazı üst yöneticiler en üst denetleme konusunda hassas davranırken bazıları daha esnek davranıyor hatta hiç umursamıyor. Bu yüzden yöneticilikten anlayan profesyonel kişilerin seçilmesi önemlidir.” (G5)’in görüşü şu şekildedir: “Birilerine yakın olduğu için yıllarca o görevi yapan profesyonellikten uzak bazı yöneticiler olduğu herkes tarafından bilinen bir şeydir.” (G8)’in görüşü şu şekildedir: “Ancak

bazen şartlar gereği daha değişik davranışlar sergileyebilecek ve hesap verebilirlik noktasında profesyonel davranışlar sergileyemeyen yöneticilerin olabileceğini de görebiliyoruz.”

Mevzuatı bilmek kategorisi ile ilgili olarak, (G4)’ün görüşü şu şekildedir: “Dolayısı ile yöneticilerin seçiminde mevzuata hakim ve bu doğrultuda hareket etme becerisi sergileyecek dikkatli ve titiz yöneticilerin seçilmesi gerekmektedir.” (G7)’nin görüşü şu şekildedir: “Böyle bir sıkıntımız (hesapverebilirlik konusunda) şu an yoktur; olmamasının sebebini de herkesin mevzuatlara uygun olarak üzerine düşen görevi yapmasına bağlıyorum.” (G10)’un görüşü şu şekildedir: “Yönetici olan kişi yıllarca akademisyen olarak çalışmış çeşitli görevleri yerine getirmiş kuralları bilen hesapverebilirlik konusunda mevzuata uygun hareket ettiği için sıkıntı yaşamayan kişilerdir.”

Ayrımcılık kategorisi ile ilgili olarak, (G2)’nin görüşü şu şekildedir: “Sonuçta hesap verebilirlik alanında da adam kayırma, kişiyi kollayıp olanları ört bas edecek yöneticiler görmekteyiz.” (G11)’in görüşü şu şekildedir: “olaylara kişilere göre bakış açıları değişebilen kişiler olabilir.”

Tolerans kategorisi ile ilgili olarak, (G3)’ün görüşü şu şekildedir: “Bazı üst yöneticiler en üst denetleme konusunda hassas davranırken bazıları daha esnek davranıyor hatta hiç umursamıyor.” (G4)’ün görüşü şu şekildedir: “Ancak; yöneticilerin sorumlulukları yerine getirirken bazı konular yöneticilerin inisiyatifine ve sorumluluk bilincine kalmaktadır.” (G5)’in görüşü şu şekildedir: “Bu kişilerin bazı zamanlarda olup biten olaylarla ilgili olarak istedikleri kişilere tolerans gösterdikleri, o kişileri korudukları ve bu noktada hesap verme sürecine esnek davrandıklarını görüyoruz.”

Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak, katılımcı yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlarla ortaya çıkmış olan kategoriler ve oranlarının analizi aşağıdaki gibidir.

Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, %

33.3'ü *profesyonel olmak* şeklinde ifade vermiştir. Bunu belirten kişiler yöneticilerin hesap verirken veya hesap sorarken duygularıyla değil de bulundukları konumun hakkını vererek işleyişin düzenini bozmadan bulunduğu mevkinin hakkını vermesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 25'i *mevzuatı bilmek* şeklinde ifade vermiştir. Bunu belirten kişiler yöneticilerin mevzuatlara hakim olan kişiler olması gerektiği ve bu doğrultuda hareket etmeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 16.7'si *ayrımcılık* şeklinde ifade vermiştir. Buna göre bazı yöneticiler bazı kişilere karşı ayrımcılık yaparak onları koruyup kollayarak günü geçirmekte ve olayları kapatmaya çalışmaktadırlar şeklinde belirtmişlerdir.

Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 25'i *tölerans* şeklinde ifade vermiştir. Buna göre bazı yöneticiler hesap verme sürecinde esnek davranışlar göstererek inisiyatif sergilemekte olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcı üniversite yöneticileri üniversite yönetimi, idari bilgi ve yönetim performansı bakımından profesyonel olan kişilerdir. Hesap verme sürecinde mevcut uygulamaları bilen yönetmeliklere hakim ve örgüt disiplini gelişmiş olan bu kişilerin tecrübeleri de bu birikimlerin üzerine eklendiği zaman mükemmel bir süreç ortaya çıkar. Bunun etkisi altında kalan yüksek öğretim kurumu da hem toplumun hem de dünyanın gözü önünde başarılarla dolu bir üniversite olarak ilerlemesine devam eder.

Hesap verme sürecine karışabilecek olan ayrımcılık kıstası kurumu yıpratacağından çalışanlar üzerinde de olumsuz psikolojik baskı oluşturacağından örgütün performansı her anlamda gerilemeye doğru gidecektir.

Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz? temasının tespiti için yönetici görüşleri Tablo 4.15’de kategoriler ve oranları sunulmuştur.

Tablo 22.

Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz? Teması ile İlgili Görüşler:

Kategoriler	f	%
Şeffaflık	7	36.8
Demokratik katılım	3	15.8
YÖDAK	9	47.4
Toplam	19	100

Şeffaflık kategorisi ile ilgili olarak, (G1)’in görüşü şu şekildedir: “Mevcut uygulamaları dikkate alarak gerekli yerlere şeffaf bir şekilde yazılı olarak bu dönütleri veriyoruz, ki vermek zorunda olduğumuzu da düşünüyorum.” (G2)’nin görüşü şu şekildedir: “Mevcut teorik bilgiyi pratikte uygulamaya çalıştığımız için sistem neyi istiyorsa açık bir şekilde onu yaparız.” (G4)’ün görüşü şu şekildedir: “Üniversitemizin akademik, finansal ve yönetsel boyutta hesap verebilirliği konusunda oldukça şeffaf ve hassas davranıldığını görebilmekteyiz.” (G5)’in görüşü şu şekildedir: “Bu süreçte istenilen bilgiler şeffaf olarak hiçbirşey gizlemeden yapılır.” (G7)’nin görüşü şu şekildedir: “Üniversitemiz akademik, yönetsel ve finansal anlamda hesapverebilirlikte son derece açıktır.” (G10)’un görüşü şu şekildedir: “Mevcut prosedür gereği yasa ve yönetmelikler ne ise buna uygun hareket edildiği için her boyutta YÖDAK’a veya gerekli kurumlara şeffaf bir şekilde hesap verilebilen bir üniversiteyiz.” (G15)’in görüşü şu şekildedir: “Kurumsal olarak prosedürde her türlü konu nizamına uygun açık seçiktir.”

Demokratik katılım kategorisi ile ilgili olarak, (G2)’nin görüşü şu şekildedir: “Bu konularda bizden istenilen bilgiler olursa astlar ve üstler bir araya gelip ortak katılım ile hazırladığımız dökümanı paylaşıyoruz.” (G4)’ün görüşü şu şekildedir: “Birçok konuda demokratik katılım sürecine uyulduğunu ve üst yönetimin de alt yönetime

hesap verebildiğini görmekteyiz.” (G8)’in görüşü şu şekildedir: “Bu sistem içerisinde demokratik katılım çok önemlidir ve herkes konulara katkı koyabilmektedir.”

YÖDAK kategorisi ile ilgili olarak, (G5)’in görüşü şu şekildedir: “Yönetmelik, akademik ve finansal olarak hesap verebilirlik YÖDAK’a karşıdır.” (G6)’nın görüşü şu şekildedir: “Üniversitemiz, YÖDAK tarafından denetlenmesi yapılan, her yıl yüzlerce makale yayınlayan ve bunu kamuoyu ile paylaşan yani hesabını veren bir kurumdur.” (G8)’in görüşü şu şekildedir: “Akademik, finansal ve yönetmelik anlamında işleyişimiz iyi olduğu için gerekli hallerde yazılı ve sözlü olarak YÖDAK’a hesap vermede bir çekincemiz yoktur.” (G9)’un görüşü şu şekildedir: “Rutin olarak yapılan denetlemeler ile zaten YÖDAK tarafından denetlenen üniversitemiz işleyiş konusunda en iyi üniversitelerden biridir.” (G10)’un görüşü şu şekildedir: “Mevcut prosedür gereği yasa ve yönetmelikler ne ise buna uygun hareket edildiği için her boyutta YÖDAK’a veya gerekli kurumlara şeffaf bir şekilde hesap verilebilen bir üniversiteyiz.” (G11)’in görüşü şu şekildedir: “Bu konularda üniversitemiz YÖDAK’a bağlıdır.” (G12)’nin görüşü şu şekildedir: “Üniversitemizin işleyişi YÖDAK’ın mali düzenleme yasası ve yükseköğretim yasası olmak üzere var olan yasalarına göre hareket eder.” (G13)’ün görüşü şu şekildedir: “Dolayısı ile yönetmelikleri ve YÖDAK yasaları neyi istiyorsa o şekilde hareket ettiğinden; yönetmelik, akademik ve finansal açıdan hesap verebilirliği üst düzeyde olduğu kanaatindeyim.” (G14)’ün görüşü şu şekildedir: “Bulunduğumuz üniversite köklü bir üniversite olduğu için yönetmelik, finansal ve akademik hesap verebilirliği konusunda YÖDAK’a bazı hallerde kamuoyu bilgisinde de halka hesap verilebilir.”

Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetmelik hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak, katılımcı yöneticilerin vermiş oldukları yanıtlarla ortaya çıkmış olan kategoriler ve oranlarının analizi aşağıdaki gibidir.

Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetmelik hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 36.8’i *şeffaflık* şeklinde ifade vermiştir. Bu anlamda katılımcılar hesap verme sürecinde

gerekli yerlere her konuda uygun hareket ettiklerinden dolayı şeffaf bir şekilde hesap verebileceklerini belirtmişlerdir.

Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 15.8'i *demokratik katılım* şeklinde ifade vermiştir. Buna göre hesap verme sürecinde yöneticiler sürece katkı koyma konusunda katılım göstermekte ve herkes fikrini ifade edebilmektedir şeklinde belirtmişlerdir.

Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde, % 47.4'ü *YÖDAK* şeklinde ifade vermiştir. Buna göre yöneticiler hesap verme sürecinde YÖDAK'a bağlı olduklarını ve bu anlamda her konuda YÖDAK yasalarının bağlayıcı olduğunu belirtmişlerdir.

Üniversitelerin akademik, finansal ve yönetsel anlamda en üst ve resmi kurumu olan YÖDAK tarafından denetlenmesi söz konusu olduğundan; YÖDAK'ın mali konuları içeren yasası ve yönetim, eşgüdüm, idari konuları içeren diğer yasası katılımcı yöneticiler tarafından esaslı bir şekilde uygulanmaktadır. Bu yasalara göre üniversitelerin gelir kaynakları, bütçesi, giderleri YÖDAK'ın denetimi atındadır. Üniversitelerin akademik çalışmaları, işleyişi, rekabet koşulları da YÖDAK yasaları ile belirtilmiş olduğundan hesap verme sürecinin ayrıntılı boyutu bu kurum tarafından denetlenmektedir. Bu durum ortak çatı altında bağımsız çalışan kişilerin kontrolü altında olduğunda objektif ve yasal düzenlemesi yüksek olan bir kontrol mekanizması ortaya çıkarır.

BÖLÜM V

Tartışma

Bu bölümde, elde edilen bulgular literatürde yer alan araştırmalar çerçevesinde tartışılmıştır.

Nitel Bulgulara İlişkin Tartışma

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşüncelerinizin ne olduğuna ait görüşleri incelendiğinde üniversite yöneticileri yönetmelik, dekan, YÖK, YÖDAK, rektör şeklinde görüşler bildirmişlerdir. Yöneticilerin % 25'i yönetmelik, % 25'i dekan, %12,5'i YÖK, %12,5'i YÖDAK ve % 25'i rektör şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yöneticiler çoğunlukla özel üniversite olan üniversitelerin yönetmeliklere bağlı kalarak işleyiş gösterdiğini gerekli hallerde de dekan ve rektöre hesap verildiğini belirtmişlerdir. Bu anlamda yönetsel hesap verme sürecinin işlediği ve ast yöneticilerin daha üst olan yöneticilere hiyerarşik bir düzende hesap verebileceğini ifade etmiştir (Samsun, 2003).

Katılımcıların ifade ettiği YÖK ve YÖDAK yasaları da bağlayıcı olup ileriki aşamalarda karşılıklarına çıkmaktadır. Ancak öncelikle kişilere verilen hesap ileriki aşamalarda kendini bu kurumlara hesap verme şeklinde göstereceğinden ve hatta çoğu zaman o kuruma gelmeden varsa eğer mevcut yanlışın düzeltileceğinden daha az bir oran olarak kendini göstermiştir.

Bu durumun üniversitelerin çoğunlukla özel üniversite olmaları ile ilişkisi olduğu söylenebilir. Üniversite sahibi olan kişilerin üniversite yönetiminde yer almaları ve dekan, rektör gibi kişilerin onlara yakın olması bu hiyerarşiyi ortaya çıkarmıştır.

Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde üniversite yöneticileri % 57.1'i *eşitlik* şeklinde ifade vermiştir. Bu anlamda üniversite yönetimi herkese eşit davranarak kurallara uygun hareket edilmesini, yönetmeliklere bağlı

kalınmasını istediğinden bir standart uygulama yaratılmıştır. Dürüst ve adil bir şekilde işleyen kurumlar eşitlik ilkesine uygun hareket ettiğinden performans artışı ve başarı oranı da artar (Parlak, 2011). Kalan % 42,9 ise insiyatif şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun ülkemizin bir ada ülkesi olması ve herkesin birbirini yakından tanınmasına bağlamışlardır. Durum bu şekilde olunca bazı hallerde hesap verme sürecinde mevcut standart uygulama dışına çıkıldığı belirlense de bu durumun görmezden gelindiği ifade edilmiştir. Bu bakımdan yöneticilerin akademisyenlere ve daha üst yöneticilerin daha alt yöneticilere yapılan işler konusunda eşit davranması önem taşımaktadır. Aksi takdirde kişilere göre muamele yapıldığı zaman işleyişte ortaya çıkan sorun tüm kurumu ve hesap verme sürecini olumsuz etkiler.

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde üniversite yöneticileri detaylı bilgi, açıklık, hiyerarşik düzen ve standart uygulama şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yöneticilerin % 37,5' i açıklık ile mevcut yönetmeliklerin daha iyi anlaşılabilceği ve hesap verebilirlik sürecinde sorun yaşanmayacağını belirtmişlerdir. Açıklığın beraberinde getirdiği demokratik ortamda olan yöneticiler topluma karşı hesap verebilirliğin de temelini sağlamış olurlar (Aydın, 2009). Ayrıca üniversite yönetimine hesap verebilirlik ile ilgili olarak % 18,7'si detaylı bilgi, % 12,5'i hiyerarşik düzen ve % 31,3'ü standart uygulama şeklinde görüşler belirtmişlerdir. Buna göre üniversite yöneticileri hesap verme sürecinde mevcut yönetmeliklerin detaylı olarak belirlenmesi ve bu anlamda sürece katkı sağlaması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu sürecin işleyişinde ise ast üst iletişim ve bilgi akışının hiyerarşiye bağlı olarak işlemesi gerektiğini ve standart uygulamanın kabul görüp herkes için uygulanmasının önemini belirtmişlerdir.

Katılımcı yöneticilere göre mevzuatın açık bir şekilde ifade edilmiş olması durumunda yöneticiler kendilerine göre yorum yapmalarına imkan tanımayacağından uygulamada tüm yöneticiler arasında farklılıklar ortadan kalkacaktır.

Hiyerarşik düzen ile ilgili olarak katılımcı yöneticiler sıranın belli bir şekilde olması gerektiğini ve ast üst ilişkilerinin kesin bir çizgi ile belirlenmiş olmasını

beklemektedirler. Hiyerarşik sıranın izlenmemesi durumunda onlardaki stres durumunu artacağı ve çalışma performansının değişeceğini düşünmektedirler.

Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde katılımcıların % 33.3'ü *profesyonel olmak* şeklinde ifade vermiştir. Bunu belirten kişiler yöneticilerin hesap verirken veya hesap sorarken duygularıyla değil de bulundukları konumun hakkını vererek işleyişin düzenini bozmadan bulunduğu mevkinin hakkını vermesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu anlamda bulundukları konumun farkında olup buna uygun şekilde performans sergilemenin önemli olduğu şeklinde belirtilebilir (Cendon, 2000). Geriye kalan yönetici katılımcılar %25'i mevzuatı bilmek, % 16,7'si ayrımcılık, % 25'i tolerans şeklinde ifade etmiştir. Üniversitelerde yöneticilerin hesap verebilirliğinin işleyiş mekanizmasında profesyonel olma dışında var olan yasaları (mevzuatı) bilerek buna uygun hareket etmek önemli bir yer tutar (Anderson, 2005). Üniversite yöneticilerinin başarılı bir hesap verme sürecinde olaylar çok boyutlu ele alınmalı ve buna göre zaman zaman tolerans gösterilerek gerçekleşmelidir (Lingenfelter, 2001). Yönetici katılımcıların % 16.7'si ise ayrımcılık şeklinde ifade vermiştir. Buna göre bazı yöneticiler bazı kişilere karşı ayrımcılık yaparak onları koruyup kollayarak günü geçirmekte ve olayları kapatmaya çalışmaktadırlar şeklinde belirtmişlerdir.

Üniversite yönetimi, idari bilgi ve yönetim performansı bakımından profesyonel olan kişilerdir. Hesap verme sürecinde mevcut uygulamaları bilen yönetmeliklere hakim ve örgüt disiplini gelişmiş olan bu kişilerin tecrübeleri öğretim kurumunu hem toplumun hem de dünyanın gözü önünde başarılarla dolu bir üniversite olmasının önünü açacaktır.

Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde katılımcı yöneticilerin % 36,8'i şeffaflık, % 15.8'i demokratik katılım, % 47,4'ü YÖDAK şeklinde görüşler

bildirmişlerdir. Buna göre yöneticiler hesap verme sürecinde YÖDAK’a bağlı olduklarını ve her konuda YÖDAK yasalarının bağlayıcı olduğunu belirtmişlerdir. % 36.8’i *şeffaflık* şeklinde ifade veren katılımcılar ise hesap verme sürecinde gerekli yerlere; her konuda uygun hareket ettiklerinden dolayı şeffaf bir şekilde hesap verebileceklerini belirtmişlerdir. Hesap verebilirlik ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda bunun şeffaflık ile yakından ilgili olduğu belirtilmiştir (Bülbül, 2011). Görüş bildiren katılımcı yöneticilerin % 15.8’i *demokratik katılım* şeklinde ifade vermiştir. Buna göre hesap verme sürecinde yöneticiler sürece katkı koyma konusunda katılım göstermekte ve herkes fikrini ifade edebilmektedir şeklinde belirtmişlerdir.

Nicel Bulgulara İlişkin Tartışma

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre karşılaştırması nasıldır?

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini uygulaması sonucunda altı tane alt boyutumuzda yaptığımız değerlendirme sonucunda sadece altıncı alt boyutta bir farklılık ortaya çıkmıştır. Faktör altı olarak isimlendirilen bu alt boyut “Örgüt İklimi ve kişilerin denetimi” ismini almıştır. Üç maddeden oluşan bu alt boyut “*Örgüt disiplini kişilerin her hareket ve davranışının denetlenerek kontrol altında tutulmasıdır.*”, “*Örgüt disiplini ile kişilerin duygu ve düşüncelerini rahatça açıklayabilecekleri bir ortam oluşturulmaktadır.*”, “*Örgüt disiplini kişilerin kendi kendilerini yönetebilme ve kontrol edebilme becerilerinin gelişmesini sağlayan ortamlar oluşturmaktadır.*” şeklindedir. Bu maddelere verilen cevaplara göre kadın akademisyenlerin örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutundan aldıkları puan değerinin erkek akademisyenlere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu da kadın akademisyenlerin örgüt iklimi ve kişilerin denetimi bakımından çalıştıkları yükseköğretim kurumunda daha çok etkilendiklerini ortaya koymaktadır (Deniz ve Çoban, 2016).

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların yaş değişkenine göre karşılaştırması nasıldır?

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini uygulaması sonucunda altı tane alt boyutumuzda yaptığımız değerlendirme sonucunda birinci, ikinci ve üçüncü alt

boyutlarda farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir. Faktör 1, faktör 2 ve faktör 3 olarak isimlendirilen bu alt boyutlardan Faktör 1 “Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları”, faktör 2 “Örgüte bağlılık” ve faktör 3 ise “Örgüt içi teşvik yapısı” şeklinde isimlendirilmiştir. Katılımcıların her üç alt boyut içinde yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında yaşın artmasıyla birlikte kişilerin; örgüt içi iletişim, örgüt kuralları, örgüte bağlılık ve örgüt içi teşvik yapısının algılanışının arttığı görülmektedir. Bu bulgular Ortadoğu’da yapılan bazı çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (Al-Meer,1989:74). Çetin (2018), yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık algısının yaşın artması ile daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varmıştır.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların uyruk değişkenine göre karşılaştırması nasıldır?

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini uygulaması sonucunda altı tane alt boyutumuzda yaptığımız değerlendirme sonucunda birinci ve üçüncü alt boyutlarda farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir. Faktör 1 ve faktör 3 olarak isimlendirilen bu alt boyutlardan Faktör 1 “Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları”, faktör 3 ise “Örgüt içi teşvik yapısı” şeklinde isimlendirilmiştir. Katılımcıların her iki alt boyut içinde yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında uyruk kişilerin; örgüt içi iletişim, örgüt kuralları ve örgüt içi teşvik yapısının algılanışını etkilemektedir. Buna göre yalnızca KKTC vatandaşı olan katılımcılar KKTC-TC ve diğer ülke vatandaşlarına göre iletişime ve bu anlamda örgüt kurallarına uymaya daha az eğilimlidirler. Örgüt içinde ödül ceza şeklinde kendini gösteren teşvik yapısı ise dış ülkelerden gelen katılımcılara oranla KKTC’li katılımcılar tarafından daha çok benimsendiğini göstermektedir. Yönetimle ilgili yeni yaklaşımlar çalışanların ihtiyaçlarının ve beklentilerinin farkında olduğundan; bireyin işinden sağladığı tatminin performans seviyesini etkilediği bilinmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırması nasıldır?

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini uygulaması sonucunda altı tane alt boyutumuzda yaptığımız değerlendirme sonucunda birinci, ikinci ve üçüncü alt boyutlarda farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir. Faktör 1, faktör 2 ve faktör 3 olarak isimlendirilen bu alt boyutlardan Faktör 1 “Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları”, faktör 2 “Örgüte bağlılık” ve faktör 3 ise “Örgüt içi teşvik yapısı” şeklinde

isimlendirilmiştir. Katılımcıların her üç alt boyut içinde yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında eğitim durumu doktora olan kişilerin yüksek lisanslı kişilere göre örgüt içi iletişim, bağlılık ve teşvik yapısı bakımından daha başarılı oldukları bulunmuştur. Bazı araştırmalar eğitim durumunun artması ile birlikte kişilerin bilgi seviyesinin arttığını bundan dolayı da örgüte karşı bağlarının azalacağını gösterse de bazı araştırmalar bunun tersini gösterdiğinden; literatürde bu konu tam anlamıyla cevabını bulamamıştır (Keleş, 2006).

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların kıdem değişkenine göre karşılaştırması nasıldır?

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini uygulaması sonucunda altı tane alt boyutumuzda yaptığımız değerlendirme sonucunda birinci, ikinci ve üçüncü alt boyutlarda farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir. Faktör 1, faktör 2 ve faktör 3 olarak isimlendirilen bu alt boyutlardan Faktör 1 “Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları”, faktör 2 “Örgüte bağlılık” ve faktör 3 ise “Örgüt içi teşvik yapısı” şeklinde isimlendirilmiştir. Katılımcıların her üç alt boyut içinde yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında kıdemin artmasıyla birlikte örgütteki iletişim, kuralları benimseme ve uyma, örgüte bağlılık ve örgütteki işleyişi teşvik eden yaklaşımlar daha çok benimsenmektedir. Bu da bulunan örgütte kıdemin artmasıyla birlikte kişilerin o örgüt için harcadıkları emeğin ve yılların getirmiş olduğu tecrübenin bir sonucu olarak başka örgütlerde çalışma isteğinin azaldığını ortaya koymaktadır (Keleş,2006). Hizmet süresi arttıkça çalışanın örgütten elde ettiği kazancın ve kıdemin artması ile kazançlarını koruma eğilimine giren çalışanların bulundukları yerde kalma isteği artacağından örgüt içi düzene uyum artmış olacaktır (Eren, 2016).

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların ünvan durumu değişkenine göre karşılaştırması nasıldır?

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini uygulaması sonucunda altı tane alt boyutumuzda yaptığımız değerlendirme sonucunda birinci, ikinci ve üçüncü alt boyutlarda farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir. Faktör 1, faktör 2 ve faktör 3 olarak isimlendirilen bu alt boyutlardan Faktör 1 “Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları”, faktör 2 “Örgüte bağlılık” ve faktör 3 ise “Örgüt içi teşvik yapısı” şeklinde isimlendirilmiştir. Katılımcıların her üç alt boyut içinde yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında eğitim durumu uzman ve doktor unvanına sahip olan

akademisyenlerin yardımcı doçent, doçent ve profesör ünvanına sahip olan akademisyenlere göre örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutunda yer alan maddelere göre örgüt içinde daha başarısız oldukları; ayrıca yardımcı doçent ünvanına sahip olan akademisyenlerin örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları alt boyutundan profesör ünvanına sahip akademisyenlere göre daha başarısız oldukları görülmüştür. Buna göre artan unvanla birlikte kişiler bulundukları yükseköğretim kurumunda kendine daha çok yer edebildiği için ödül-ceza yapısı içerisindeki ödülleri artacağından, memnuniyeti artmakta ve kendisini o kuruma ait olarak görmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların çalışma şekli değişkenine göre karşılaştırması nasıldır?

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini uygulaması sonucunda altı tane alt boyutumuzda yaptığımız değerlendirme sonucunda birinci ve üçüncü alt boyutlarda farklılık ortaya çıktığı belirlenmiştir. Faktör 1 ve faktör 3 olarak isimlendirilen bu alt boyutlardan Faktör 1 “Örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları”, faktör 3 ise “Örgüt içi teşvik yapısı” şeklinde isimlendirilmiştir. Katılımcıların her iki alt boyut içinde yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında tam zamanlı olarak çalışan akademisyenlerin örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları ve örgüt içi teşvik yapısı alt boyutlarından aldıkları puan değeri yarı zamanlı olarak çalışan akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu da tam zamanlı çalışanları örgütte kurallara uyma, bu kuralların yerine getirilmesini sağlama, örgütün ödül ceza yapısını benimseyerek çalışma ve bu doğrultuda başka kişiler ile iletişim kurmak konusunda yarı zamanlı çalışanlara göre daha başarılı olmalarında; örgütte geçirilen zamanın artmasıyla birlikte örgütle olan bütünleşmenin olumlu etkileri söz konusu olabilir.

BÖLÜM VI

Sonuç Ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın ulaşılan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Nicel Bulgulara İlişkin Sonuçlar

Araştırmada elde edilen sonuçlar alt amaçlarla ve bulgularla tutarlı olacak şekilde açıklanmıştır.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılan sonuçlar

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini konusunda sorulan sorulara verilen cevaplarda kadın katılımcıların “örgüt iklimi ve kişilerin denetimi” alt boyutunda erkeklere göre farklılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konuda kadın katılımcılar bulundukları örgütlerde davranış ve ilişki olarak algılarının daha iyi olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre kadın katılımcılar örgütte kendilerini doğru olarak ifade edip kendilerini bu yönde yönetebilmektedirler. Kobbs ve Arvey’in (1993), Avcı, Küçükusta ve Tütüncü’nün (2007) ve Yalçınsoy 2019’da , yaptığı çalışmada benzer sonuç bulmuştur.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların yaş değişkenine göre karşılaştırılan sonuçlar

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde yaşın artmasıyla birlikte kişilerin; örgüt içi iletişim, örgüt kuralları, örgüte bağlılık ve örgüt içi teşvik yapısının algılanışının arttığı görülmektedir. Buna göre örgütte bulunan yaş almış kişiler yüksek öğretim kurumlarında daha çok zaman geçirdikleri için; örgüt kurallarının önemini bilmekte buna göre hareket etmenin örgüte olumlu sonuçlar getirebileceğini algılamaktadırlar. Bununla birlikte örgüt disiplini içerisinde iletişime açık olup birbirlerine karşı yapılan eleştirileri yaşın artmasıyla birlikte olumlu karşılayabilecek düzeye gelmişlerdir. Örgüt içinde yer alan ödül-ceza düzenini benimsemiş ve bunun örgüte yarar sağlayan düzenlemeler olduğunun bilincine ulaşmışlardır. Örgütte çalışan kişilerin yaş almasıyla birlikte çalışabilecekleri yeni

yerlerin azaldığı algısı da kişilerin bağıllık davranışı sergileyebileceklerine bir sebep olarak gösterilmektedir. Bu husus Türkoğlu (2011) tarafından da desteklenmektedir. Wolff ve Diğ., (2010)' de, çalışmasında; yaş değişkeninin örgütteki disiplin üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların uyruk değişkenine göre karşılaştırılan sonuçlar

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların uyruk değişkenine göre yalnızca KKTC vatandaşı olan katılımcılar KKTC-TC ve diğer ülke vatandaşlarına göre iletişime ve bu anlamda örgüt kurallarına uymaya daha az eğilimli oldukları sonucunu ortaya koymuştur. Bu da kendi ülkelerinde olmanın verdiği avantaj ve örgüt dışı iletişimin ağır basması şeklinde düşünülebilir. Örgüt içinde ödül ceza şeklinde kendini gösteren teşvik yapısı ise KKTC'li katılımcılar tarafından daha çok benimsenmesi ve fazla olması dış ülkelere gelen TC vatandaşı katılımcıların adaptasyon sürecinin bu teşvik yapısının önüne geçmiş olmasındandır.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılan sonuçlar

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre doktora mezunu kişiler yüksek lisans ve lisans mezunlarına göre örgüt disiplini değerlendirmesinde daha başarılıdır. Bu anlamda eğitim düzeyinin artması ile birlikte kişilerin profesyonelliğinin artması söz konusu olduğundan örgüte bağıllık, örgüt içi iletişim ve ödül ceza yapısının benimsenmesi hatta bu kişiler tarafından uygulanmasından dolayı bizim çalışmamızda örgüt disiplini olumlu anlamda etkilenmektedir. Ancak bazı araştırmalar artan eğitim düzeyi ile bu ilişkilerin ters yönlü olduğunu örneğin; artan eğitim düzeyi ile örgüte olan bağıllığın azaldığını ortaya koymaktadır. Bunun azalması ile birlikte de profesyonelleşmenin artması sonucu bu bağıllığın profesyonel kişilerce sağlanacağı savunulmaktadır (Güner, 2007).

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların kıdem değişkenine göre karşılaştırılan sonuçlar

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların kıdem değişkenine bakıldığında kıdemin artması ile birlikte örgüt disiplinin olumlu yönde geliştiği ortaya çıkmaktadır. Örgütte geçirilen zamanın artması ile o örgütte bulunan kişilerin örgüte bağlılık, kuralları ve teşvik yapısını benimseme durumunda artış olmasının normal olduğunu ortaya koymaktadır (Dağdeviren, 2007). Wolff ve Diğ. (2010)' de, çalışmasında; çalışılan yıl sayısı arttıkça, örgüt içi kurallara uymanın arttığını ve disiplinin sağlandığının sonucuna ulaşmışlardır. Chullen ve Diğ. (2010), çalışma yılı artışının, bireylerin örgüt içi disipline uymaları konusunda olumlu bir ilişkide olduğunu saptamıştır.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların ünvan değişkenine göre karşılaştırılan sonuçlar

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların ünvan değişkenine bakıldığında ünvanın artmasıyla birlikte örgüt disiplinin olumlu anlamda etkilendiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre artan ünvanla birlikte kişiler bulundukları yükseköğretim kurumunda kendine daha çok yer edebildiği için ödül-ceza yapısı içerisindeki ödülleri artacağından, memnuniyeti artmakta ve kendisini o kuruma ait olarak görmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların çalışma şekli değişkenine göre karşılaştırılan sonuçlar

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini değerlendirilmesinde katılımcıların çalışma şekli değişkenine bakıldığında tam zamanlı çalışan kişilerin yarı zamanlı olarak çalışan kişilere göre örgüt disiplini konusunda daha başarılı oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu da örgütte geçirilen zamanın artmasıyla birlikte örgütle olan bütünleşmenin olumlu etkilerinden kaynaklanmaktadır.

Nitel Bulgulara İlişkin Sonuçlar

Bulduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşüncelerinizin ne olduğuna ait görüşleri;

Bu konuda üniversite yöneticileri yönetmelik, dekan, YÖK, YÖDAK, rektör şeklinde görüşler bildirmişlerdir. Yöneticilerin % 25'i yönetmelik, % 25'i dekan, %12,5'i YÖK, %12,5'i YÖDAK ve % 25'i rektör şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yöneticiler çoğunlukla özel üniversite olan üniversitelerin yönetmeliklere bağlı olarak işleyiş gösterdiğini gerekli hallerde de dekan ve rektöre hesap verildiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların ifade ettiği YÖK ve YÖDAK yasaları da bağlayıcı olup ileriki aşamalarda karşılıklarına çıkmaktadır. Ancak öncelikle kişilere verilen hesap ileriki aşamalarda kendini bu kurumlara hesap verme şeklinde göstereceğinden ve hatta çoğu zaman o kuruma gelmeden varsa eğer mevcut yanlışın düzeltileceğinden daha az bir oran olarak kendini göstermiştir. Yönetmeliklere uygun hareket eden yükseköğretim kurumları, kurumun kaynaklarını doğru bir şekilde kullanıp yasalara göre hareket edeceğinden kurumun kalitesi artacaktır. Aksi takdirde azalan kalite ile birlikte o yükseköğretim kurumuna olan talep de azalma eğilimi gösterecektir (Kirwan, 2007).

Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri;

Bu konuda üniversite yöneticileri % 57.1'i *eşitlik* şeklinde ifade vermiştir. Bu anlamda üniversite yönetimi herkese eşit davranarak kurallara uygun hareket edilmesini, yönetmeliklere bağlı kalınmasını istediğinden bir standart uygulama yaratılmıştır. Adams'ın eşitlik kuramına göre kişilerin çalıştıkları işten zevk almaları ve başarılı olmalarında eşitlik çok önemlidir (Luthans, 1997: 197). Kalan % 42,9 ise insiyatif şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun ülkemizin bir ada ülkesi olması ve herkesin birbirini yakından tanımasına bağlamışlardır. Durum bu şekilde olunca bazı hallerde hesap verme sürecinde mevcut standart uygulama dışına çıkıldığı belirlense de bu durumun görmezden geldiği ifade edilmiştir. Aykanat (2014), kurumlarda eşitlik ilkesi ile hareket etmenin personelde pozitif durum yarattığını aksi durumda ise kurumda yıpranmalar olabildiğini belirtmiştir.

Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri;

Bu konuda üniversite yöneticileri detaylı bilgi, açıklık, hiyerarşik düzen ve standart uygulama şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yöneticilerin % 37,5' i açıklık (şeffaflık) ile mevcut yönetmeliklerin daha iyi anlaşılabilceği ve hesap verebilirlik sürecinde sorun yaşanmayacağını belirtmişlerdir. Örgütlerdeki şeffaflık o örgütün ilerlemesi ve bir şeyleri öğrenmesi için önemli olan unsurlardan biridir (Düren, 2002:138). Ayrıca üniversite yönetimine hesap verebilirlik ile ilgili olarak % 18.7'si detaylı bilgi, % 12,5'i hiyerarşik düzen ve % 31,3'ü standart uygulama şeklinde görüşler belirtmişlerdir. Buna göre üniversite yöneticileri hesap verme sürecinde mevcut yönetmeliklerin detaylı olarak belirlenmesi ve bu anlamda sürece katkı sağlaması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu sürecin işleyişinde ise ast üst iletişim ve bilgi akışının hiyerarşiye bağlı olarak işlemesi gerektiğini ve standart uygulamanın kabul görüp herkes için uygulanmasının önemini belirtmişlerdir.

Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde;

Bu konuda katılımcıların % 33.3'ü *profesyonel olmak* şeklinde ifade vermiştir. Bunu belirten kişiler yöneticilerin hesap verirken veya hesap sorarken duygularıyla değil de bulundukları konumun hakkını vererek işleyişin düzenini bozmadan bulunduğu mevkinin hakkını vermesi gerektiğini belirtmişlerdir. Profesyonel yöneticiler çalıştıkları örgütün her aşamasında söz sahibi olup vereceği kararlarda objektif olan, her konuda bilgi sahibi olan ve bunu uygulayan kişiler olmalıdır (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2015). Geriye kalan yönetici katılımcılar %25'i mevzuatı bilmek, % 16,7'si ayrımcılık, % 25'i tolerans şeklinde ifade etmiştir. Yönetici katılımcıların % 16.7'si ise ayrımcılık şeklinde ifade vermiştir. Buna göre bazı yöneticiler bazı kişilere karşı ayrımcılık yaparak onları koruyup kollayarak günü geçirmekte ve olayları kapatmaya çalışmaktadırlar şeklinde belirtmişlerdir. Profesyonellik, mesleki, ahlaki ve etik değerleri ile bir çeşit öz denetim sağlayarak mesleki dayanışmaya ve iş performansında tatmine vurgu yapmaktadır (Evetts, 2013: 785).

Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde;

Bu konuda katılımcı yöneticilerin % 36,8'i şeffaflık, % 15.8'i demokratik katılım, % 47,4'ü YÖDAK şeklinde görüşler bildirmişlerdir. Buna göre yöneticiler hesap verme sürecinde YÖDAK'a bağlı olduklarını ve her konuda YÖDAK yasalarının bağlayıcı olduğunu belirtmişlerdir. Bu anlamda var olan iki yasa vardır. Bunlar Yüksek Öğretim Kurumları Mali Düzenleme Yasası'dır ve amacı Yükseköğretim Kurumlarının gelişen uluslararası piyasalarda rekabet edebilirliğini artırmaktır. Diğer yasa ise KKTC Yükseköğretim Yasası'dır ve amacı yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemektir. Kalite bilincinin eğitim kurumlarında yerleştirilmesi hem akademik hem idari süreçlerin belirli standartlara ulaşmasının sağlanması ve bunun bir akreditasyon kuruluşu tarafından tescillenmesi öğrenciler ve eğitim sistemi ve nihayetinde toplum açısından oldukça büyük öneme sahiptir (Özçiçek ve Karaca 2019). % 36.8'i *şeffaflık* şeklinde ifade veren katılımcılar ise hesap verme sürecinde gerekli yerlere; her konuda uygun hareket ettiklerinden dolayı şeffaf bir şekilde hesap verebileceklerini belirtmişlerdir. Şeffaflığın önemi üzerinde duran ülkelerde hesap verme süreci oldukça önemli olup bu amaçla hazırlanan çalışmaların incelenmesi, dönütlerin verilmesi, bunu yaparken de şeffaflığın benimsenmiş olması oldukça etkilidir (Gündüz ve Göker, 2017). Görüş bildiren katılımcı yöneticilerin % 15.8'i *demokratik katılım* şeklinde ifade vermiştir. Buna göre hesap verme sürecinde yöneticiler sürece katkı koyma konusunda katılım göstermekte ve herkes fikrini ifade edebilmektedir şeklinde belirtmişlerdir. Demokratik katılımda personel süreç içerisinde kararlara etkin katılarak kendisini örgütün parçası olarak görmektedir (Qureshi, 2017).

Öneriler

Örgüt disiplini ve hesap verabilirliğin bazı noktalarda birbirlerinden etkilendikleri görülmüştür. Yöneticilerin hesap verme sürecinde yönetmeliklere uygun hareket etmeleri ve bu amaçla profesyonel kişilerin çalışmasının uygun olması görüşü; örgüt disiplini ölçeği alt boyutlarından olan “örgüt yönetmeliği ve yönetici otoritesi” ile benzerlik gösterdiği görülmüştür. Hesap verme sürecinde eşitlik

kategorisi ve açıklık kategorilerinin örgüt disiplini alt boyutlarından olan “örgüt içi iletişim ve örgüt kuralları” içerisinde benzer durumların ortaya çıktığı görülmektedir. Aşağıda çalışmada yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara dayanarak uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler sunulmaktadır. Pandemi dönemi ile birlikte ortaya çıkmaya başlayan yeni yönetim modelinde, yükseköğretimde örgütsel disiplinin önemi, etkin ve verimli bir iç kontrol sistemi ile ilişkili modeller olarak ortaya çıkmıştı (Karakaya, 2020). Okulların kapanması da ülkeleri eğitim sistemlerini sürdürmek için yenilik yapmaya zorladı. Eğitim sistemi sorgulanmaya başlandı, boşluklar belirlendi ve bireylerin bu boşluklardan etkilenebileceği belirlenerek yeni yollar arandı. Dünyada yeni bir yol şekillenmeye başladı. Bu dönemde ülkeler eğitim ve kaliteli eğitimin devamı için dijital çevrimiçi öğrenme araçlarına odaklanarak eğitim ve yönetim boyutunu kaliteli bir şekilde sürdürmeye çalışmışlardır (Gilani, 2020).

Araştırmanın Bulgularına Yönelik Öneriler

Araştırmada yükseköğretim kurumlarında çalışan kadınların örgüt iklimi ve kişilerin denetimi alt boyutundan daha çok etkilendiği yönünde görüşler bildirilmiştir. Bu anlamda kadın çalışanlara, bulundukları kurum içerisinde profesyonel oldukları sık sık hatırlatılmalı ve iş ile ilgili konularda yapacakları konuşmalarda veya tavsiyelerde daha çok cesaretlendirilmelidir.

Araştırmada Yükseköğretim kurumlarındaki genç yaştaki akademisyenlerin örgüte bağlılık, iletişim ve örgüt kurallarını benimseme konularında eğitim verilerek artan örgüt disiplini benimsenmesi sağlanarak sürdürülebilir eğitime de daha fazla katkı sağlanabilir.

Örgüt içi iletişim ve örgüt kurallarına uyum bakımından KKTC vatandaşı olan kişilerin örgütü bir bütün olarak algılamaları, kendilerinin de bunun bir parçası oldukları yönünde paylaşımların artarak kendilerinin bu yönde sorumluluk sahibi olmaları özendirilmelidir.

Örgüt içi teşvik yapısı TC uyruklu kişilerin de özenebileceği boyutlarda olmalı ve onların gereksinimlerini de karşılayacak düzende olması sürdürülebilir eğitimi de olumlu yönde etkileyecektir.

Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin eğitim durumu değişkenine göre doktora seviyesi olan kişilerin örgüt disiplini alt boyutlarına daha iyi uyum sağlamasından dolayı, yüksek lisanslı akademisyenler doktora yapmaları konusunda teşvik edilmelidirler.

Yükseköğretim kurumlarında çalışanların kıdemlerinin artmasıyla örgüt disiplini alt boyutlarından örgüte bağlılık, iletişim ve teşvik yapısında meydana gelen olumlu durumların; daha düşük kıdemli kişiler tarafından da benimsenmesi için onlara verilecek ödüllendirmeler artırılmalı ve örgüte daha fazla katkı koymaları istenerek onların o örgüt için değerli oldukları bilinci geliştirilebilir.

Örgüt disiplini alt boyutlarında unvanın etkisi söz konusu olduğundan yükseköğretim kurumu içerisinde yaratılabilecek farklı uzmanlıklar veya onlara verilebilecek başka sorumluluklar ile diğer akademisyenler de örgüt disiplinine ayak uydurma konusunda desteklenebilirler.

Örgüt kurallarına uyma konusunda yarı zamanlı çalışanlar da bu örgütün bir parçası olduğunu kabul ederek bu kurallara uymaları gerektiği konusunda bilinçlenmeli veya bu kişilerin yerini doldurabilecek başka kişiler tarafından örgüt güçlendirilebilir.

Örgüt disiplini ile ilgili olan kurallar anlaşılabilir netlikte olmalı ve açık bir şekilde ifade edilmelidir.

Cezasız disiplin anlayışları geliştirilmelidir.

Örgüt disiplini sağlanması için herkese eşitlik ilkesine göre davranılmalı ve etik olunmalıdır.

Örgüt disiplinine uygun çalışan bireyler ödül ile güdülenmelidir.

Hesap verme sürecinde yönetmeliklere bağlı kalınması, kişilere göre tolerans veya muamale yapılmaması üzerine daha fazla özen gösterilebilir.

- Hesap verme sürecinde hiyerarşik sıra göz ardı edilmeden bu süreç gerçekleşmelidir.

Mevcut yönetmeliklerde açıklıkla ifade edilmeyen yerleri tekrar düzenleyerek yanlış anlaşılma ya izin vermeyecek bir hale getirilmelidir.

Yöneticiler kendi branşlarında çok iyi akademisyenler olabilirler ancak; yöneticilik yapabilme bakımından da başarılı olabilecek kişiler arasından seçilmelidirler.

Yükseköğretim kurumlarında hesap verme sürecinde aktif rol oynayan kişiler, yöneticilik alanında uzman olan kişilerce profesyonel bir şekilde sağlanabilir.

YÖDAK yasaları tekrardan bir düzenlemeye gidilerek daha ayrıntılı boyutlarda tekrardan yapılandırılmalıdır.

Hesap verme sürecinde gerekli konularda kamuoyu aracılığı ile halk da bilgi sahibi olmalıdır.

Üniversitelerin akademik hesap verme süreci üzerine çalışmalar artırılmalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Gelecekte yapılacak olan yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini konusundaki çalışmalarda akademisyenlerin tutum ve algıları araştırılabilir

Yapılan çalışma yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyen ve yöneticilere yöneliktir, gelecekte gerçekleştirilecek olan bunun gibi çalışmalar ilköğretim veya ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmen ve yöneticilere uygulanabilir.

Farklı ülkelerde çalışan araştırmacılar bu ölçeği kendi ülkelerine göre uyarlayarak geliştirebilir.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini ve yönetici hesapverebilirliği konusu ile akademisyenlerin iş doyumu arasındaki ilişki araştırılabilir.

Yükseköğretim kurumlarında örgüt disiplini konusunda öğrencilerin akademisyenlerden beklentilerinin ne olduğunu belirleyen çalışma yapılarak; örgütün işleyişine öğrenci görüşleri de eklenerek planlama yapılabilir.

Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda yükseköğretim kurumlarında görevli akademisyenlerin hesap verebilirlik konusundaki görüşleri dikkate alınarak nitel bir çalışma yapılabilir.

Konuyla ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılar, farklı yöntemler kullanarak değişik şekillerde verileri toplayıp analiz yapabilirler.

Kaynakça

- Ada, S. ve Çetin, M. Ö. (2006). *Eğitim ve Öğretim Ortamında Disiplin Nedir?* Ankara: 2. Baskı Nobel Yayın Dağıtım.
- Akbulut Yıldırım, M. & Seggie, F. N. (2018). Yükseköğretim çalışmalarının akademik bir alan olarak gelişimi: Uluslararası ve ulusal düzeyde alanyazın incelemesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 357–367.
- Al-Meer, A.R., (1989)., “*Organizational commitment: a comparison of Westerns Asians and Saudis*”, International Studies of Management and Organization, 19(2), 74-84
- Anderson, J. A. (2005). Accountability in education. Paris: The International Institute for Educational Planning (IIEP) Publication.
- Aykanat, Z. (2014). *Psikolojik Sözleşmenin İhlali Algısında Örgütsel Adaletin Etkisi ve Etik Liderin Aracı Değişken Olarak Rolü: Kalkınma Ajanslarında Uygulama* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Aytuna, H. (1963). *Orta Dereceli Okullarda Öğretmenlik Ve Sorunları* Ankara: Öğretmen Kitapları Yayınları.
- Baker, E., Linn R.L., Herman ve J.L, Koretz, D. (2002). *Standarts for educational accountability system*. Los Angeles: Policy Brief.
- Bakioğlu, A. ve Salduz, E. (2014). Öğretmenlerin Hesap Verebilirliklerini Öğrencilerin Akademik Başarısı Açısından Değerlendirmeleri, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 13-29.
- Bakkal, H. ve Kasımoğlu, A. (2014). *Bütçe sürecinde mali saydamlık ve hesap verebilirliğin önemi*. Yalova: Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Raporu.
- Balcı, O. (2017). Kalabalıkta saklanma: Sosyal kaytarma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 5(46), 373- 387.
- Başaran, İ. E . (2000). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Dördüncü Kez Yeniden Yazım Feryal Matbaası.

- Batara, Jr. S.; Fathoni, A.; Minarsih, M. M., Effect Of Work Experience, Work Discipline and Work Enviroment on Work Productivity to Increase Work Loyalty in PT. Index Transportama. *Journal of Management*, **2019**, (7), 117–118.
- Behn, R. D. (2003). *Demokratik hesap verme sorumluluğu*. (Kemal Köprülü, Çev.). İstanbul: Arı Hareketi.
- Bianchi, C., vd. (2010). Applying System Dynamics to Foster Organizational Change, Accountability and Performance in the Public Sector: A Case-Based Italian Perspective, *System Research and Behavioral Science Sys. Res.* 27, 395-420, doi:10.1002/sres.1042.
- Bossing, N. (1955). *Orta Dereceli Okullarda Öğretim*, Çev: Necmi Sarı, İstanbul: Maarif Basımevi,
- Bowen, H. R. (1974). *Evaluating institutions for accountability, new directions for institutional research*. San Francisco: Jossey-Bass, Spring.
- Brown, T. A.(2006), Confirmatory factor analysis for applied research. New York: Guilford.
- Burke, J. C. (2005). The many faces of accountability. In J. C. Burke (Ed.), *Achieving accountability in higher education*(pp. 1-24). San Francisco, CA: Jossey-Bass/John-Wiley & Sons.
- Büyüköztürk Ş.,(2017) *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Ankara: [Pegem Akademi Yayıncılık](#).
- Büyüköztürk, Ş., (2009). *Manual of data analysis for social sciences*. 10th Ed. Ankara: Pegem Academy.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012), *Scientific Research Methods*. Ankara: Pegem Academy.
- Carrel M., Kuzmits F., ve Elbert N., (1988). *Personel Human Resource Management*, Max Well, Mac Millan International Edition, s433

- Chullen, C.L., Dunford, B.B., Angermeier, I., Boss, R.W., Boss, A.D. (2010).
“Minimizing deviant behavior in healthcare organizations: the effects of
supportive leadership and job design”, J Healthc Manag., Vol.55, No:6,
381-397.
- Çetin, M. İ. (2018). *Öğrenen Organizasyonların Örgütsel Bağlılığa Katkıları*.
(Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Dağdeviren E.G., 2007; Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü “İş
Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”,
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Deliveli, K. (2018). *Öğretim Elemanlarının Duygusal Emek Davranışları ile
Örgütsel Bağlılık Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Doktora Tezi, Aydın
Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Deniz, M., Çoban, R. (2016). *Örgütsel iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki
ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma*. IV. Örgütsel Davranış
Kongresi, 4-5 Kasım 2016, 452-456.
- Dingwall, R. (1997) Accounts, interviews and observations, in: G. Miller & R.
Dingwall (Eds) Context and method in qualitative research (London,
Sage), 51–65.
- Doğramacı İ. (2007). *Türkiye’de ve dünyada yükseköğretim yönetimi*. Ankara:
Mektesan.
- Dumont, G. E. (2013), “Transparency or Accountability? The Purpose of Online
Technologies for Nonprofits”, *International Review of Public
Administration*, 18 (3), 7-29.
- Durna, U. ve Eren V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık,
Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219.
- Durukan, H; Öztürk. H.İ. (2005). *Sınıf Yönetimi*, İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Düren, A. Z. (2002). 2000’li Yıllarda Yönetim, 2.Baskı, Alfa Yönetim Dizisi
Yayınları:692, Dizi No: 13, İstanbul

- Eggleton, T. (2001). *Discipline in the Schools*. Educational Resources Information Center (ERIC).
- Erçetin, Ş. Ş., & Kayman, E. A. (2012). How to be a quantum leader in an intelligent organization?, Newyork: Springer Publishers
- Eren, E. (2016). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkorkmaz Ü. Et al. (2013), Compliance with Confirmatory Factor Analysis indices, *Turkey Clinic J Med Sci*, 33(1), 210- 213.
- Erkuş, A (2014), *Psikolojide Ölçme ve Ölçek geliştirme I: Temek Kavramlar ve İşlemler* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Esen, H. (2006). *İlk Ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kullandıkları Disiplin Türleri (Edirne İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi.
- Evetts, J. (2013). Professionalism: Value and ideology. *Current Sociology Review*, 61(5-6): 778-796.
- Ewell, P.T (2009). Assessment, accountability, and improvement: Revisiting the tension. National Institute for Learning Outcomes Assessment. Occasional paper.
- Gedikoğlu, T. (2012). Yükseköğretimde Hesap Verebilirlik, *Yükseköğretim Dergisi*, 2(3): 142-150.
- Gedikoğlu, T. (2013). Yükseköğretimde hesap verebilirlik. *Yükseköğretim Dergisi*. 2(3), 142-150.
- Gelener, C.(2016). *Kurumsal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanların Algısı ve Örgüt Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Özel Bir Hastane Grubu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Medipol Üniversitesi, İstanbul.
- Gilani, I. Is the Coronavirus Epidemic Reshaping the Global Education System? 2020. Available online: www.aa.com.tr/en/education/coronavirus-

pandemic-resaping-global-education-system/1771350 (accessed on 18 March 2021).

- Gülener, S. (2011). Yargı bağımsızlığını güçlendirici bir mekanizma olarak yargısal hesap verebilirlik ve Türk yargı sistemi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15(2), 234.
- Gündüz, Y. & Göker, S. D. (2017). Eğitim denetimi sürecinde hesapverebilirlik ve şeffaflık uygulamaları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36 (1), 83-93.
- Güner, A.R. (2007) Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü “*Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*” İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Hall, T.A., vd. (2009). Mediators in the Relationships Between Accountability and Job Performance and Satisfaction, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 381-392.
- Huisman J. ve Currie J. (2004) Accountability in higher education: Bridge over troubled water? Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Humpreys, Tony (2001); Çev: Berat Çelik. *Disiplin Nedir? Ne Değildir?*, İstanbul: 2. Baskı, Epsilon Yayıncılık.
- İlgar, L (2005). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kallison Jr. J. M., and Cohen, P. (2010). A new compact for higher education: Funding and autonomy for reform and accountability. *Innovative Higher Education*, 35, 37-49.
- Karakaya, G.(2020), The Importance of Coso Enterprise Risk Management in Vuca Periods: A Model Proposal for Higher Education Institutions after the Covid-19 Epidemic. *Int. J. Soc. Stud.*, 10, 2863–2882.

- Keleş, H.N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kılınç, E. ve Aydın, A., (2017). Disiplin Yönetiminin Yönetsel Etik Açısından İncelenmesi: Bir Kamu Üniversite Hastanesi Örneği, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 11-22.
- Kılınçarslan, Ö. (2018). *Okul müdürlerinin algılarına göre öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışları*. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Konya.
- Kirwan, W. E. (2007). Higher education's "accountability" imperative: How the university system of Maryland responded? *Change*, 39(2).
- Kitagawa, F. (2003). New Mechanisms of Incentives and Accountability for Higher Education Institutions: Linking the Regional, National and Global Dimensions, *Higher Education Management and Policy*, 15(3), 99-116.
- Kline, R.B.(2005), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 2. Ed. New York: Guilford.
- Kobbs, S.W., Arvey, R.D., (1993). "Distinguishing deviant and non-deviant nurses using the personnel reaction blank", *Journal of Business and Psychology*, Vol.8, No:2, 255-264.
- Krone, K. (2007). Trends in Organizational Communication Research: Sustaining the Discipline, Sustaining Ourselves, *Published in Communication Studies* 56(1), 95-105.
- Leveille D.(2006) Accountability in higher education: A public agenda for trust and cultural change. Research ve Occasional Series. California.
- Luthans, F. (1997). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Maamari, B. E.and Messarra, L. C. (2012). An empirical study of the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior. *European Journal of Management*,12(3), 165-174.

- Mangkunegara, A. P.; Octorend, T. R. (2015), Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organisational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318 – 328
<https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Marginson, S. ve Rhodes, G. (2002). Beyond national states, markets, and systems of higher education. *Higher Education Kluwer Academic*.43 (3). 281-309.
- Middaugh, M. F. (2007) Creating a culture of evidence: Academic accountability at the institutional level. *New directions for higher education*, (140), 15-28.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994), *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2. bs.). California: SAGE Publications.
- Mills, G. E. ve Gay, L. R. (2016). *Educational research: competencies for analysis and applications*. (11. Baskı) USA: Pearson Education
- Mulgan, R. (2000). Accountability: an ever - expanding concept? *Public administration. International Journal of Administrative Sciences*. (78) 3, 555-573.
- Murugesan, S., Raja, P. N.and Kanan, M. (2013). Perceived organisational climate correlates organisational citizenship behaviour: A study among the software professionals.*American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*,3(2), 209-216.
- Özcan H. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Okuldaki Disiplin Yaklaşımları*. Yüksek Lisans Tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı İSTANBUL.
- Özçiçek, Y., & Karaca, A. (2019). Yükseköğretim Kurumlarında Kalite ve Akreditasyon: Mühendislik Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 114-149.
- Özdemir, M. Ç. (2011), *Sınıf Yönetimi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Perie, M., Park, J.ve Klau, K. (2007). Key elements for educational accountability models. Washington, DC: Council of Chief State School Officers.
- Püsküllüoğlu, A. (2004). *Türkçe Sözlük*, Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Qureshi, I. (2017). Role and Size of a Leader in Organizational Behaviors. *Journal of HR, Organizational Behaviors & Entrepreneurship Development*, 1 (1) , 13-16.
- Rajala, I., Ruokonen I., & Ruismäki, H. (2012). Organizational culture and organizational change at arts universities. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (45), 540-547.
- Rhoades, G., Sporn, B. (2002). Quality assurance in Europe and the U.S.: Professional and political economic framing of higher education policy. *Higher Education* 43(3).
- Richard K. ve Whatley D. (1990), *Personel Management in Action Skill Building Experiences, Second Editions*.
- Romzek, B. S., Dubnick, M.J. (1987). Accountability in public sector: Lesson from the challenger tragedy. *Public Administration Review*. 227-238.
- Rusu, G., & Avasilca, S. (2014). Linking human resources motivation to organizational climate, *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 124 (1), 51-58.
- Sala-İ. M.,(2002), “4 Sources of Growth”, içinde: *Macroeconomic Management: Programs and Policies*, (Editörler: Mohsin S. Khan, Saleh M. Nsouli & Chorng-Huey, Wong), IMF Institute International Monetary Fund, Washington.
- Sarı T. and Nayır F. (2020). Pandemic Era Education: Problems and Opportunities *Turkish Studies*, 15(4), 959-975.
- Stanciu, A.A. vd. (2019). Measuring the Organizational Performance: A Theoretical Overview, *Academic Journal of Economic Studies*, 5(1), 160–163.

- Sümer, N. (2000), Structural equation models: Basic concepts and sample applications. *Turkish Psychology Articles*, 3(6), 74-79.
- Şimşek, Ş.M., Çelik, A., Akgemci, T., (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Konya: 9. Baskı Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G. and L. S. Fidell. (2001), *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA, Allyn & Bacon.
- TDK, (2011). Türkçe Sözlük. Ankara: TDK Yayınları.
- Tertemiz, N. (2005); Edt: Leyla Küçükahmet. *Sınıf Yönetimi*, Ankara: 7. Baskı, Nobel Yayıncılık.
- Tosun, Ü. (2001), *Öğretmenlerin Disipline İlişkin Tutumları ve Toplam Kalite Modelinde Disiplin Anlayışı*, Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Türkoğlu, H. (2011) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama” İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Tütüncü, Ö., Küçükusta, D., Kiremitçi, İ., Dalmış, K.A., Tekin, F.A., Yazgan, M., Şen, A., Bozalan, E., (2008). *Hastanelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi*, 5. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi, Muğla.
- Ünal, S., Sefer, A., (2000), *Sınıf Yönetimi*, Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Valieva, B.A., Orazbaieva, M.A. ve Shaiheslyamova, O.K. (2016). The Image of a Manager in Market Conditions. *IEJME – Mathematics Education*, 2016, 11(7), 1971-1985.
- Vardar, Ö. (2020). Kalite Kültürü Geliştirmek. 25.07.2021 tarihinde <http://www.oktemvardar.com/kalite-guvence/kalite-kulturu-gelistirmek/> adresinden erişildi

Vidovich, L. ve Slee, R. (2001). Bringing universities to account? Exploring some global and local policy tensions. *Journal of Educational Policy*. 16 (5). 431- 453.

Wolff, A.C., Ratner, P.A., Robinson, S.L., Oliffe, J.L., Hall, L.M., (2010). “Beyond generational differences: a literature review of the impact of relational diversity on nurses' attitudes and work”, *Journal of Nursing Management*, Vol.18, No:8, 948- 969.

Yalçın A. ve İplik F.N. (2007). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 18, 483-500

Yalçınkaya, S.; Dagli, G.; Altınay, F.; Altınay, Z.; Kalkan, Ü.(2021), The Effect of Leadership Styles and Initiative Behaviors of School Principals on Teacher Motivation. *Sustainability*, 13, 2711, doi:10.3390/su13052711.

Yalçınsoy, A. (2019). Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinin Analizi, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2) 67–77.

Yamamoto, G. (2020). Girişimci yenilikçi üniversite. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 44-48

Yazıcı, S. (2018). Kamu Yönetiminde Şeffaflık ve Hesap Verebilirliğin Toplumsal Algısı: Bir Alan Araştırması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 295-317.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri(9.bs.)* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yücel, B. (2014). *Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisi ve bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Ekler

Ek 1.

Hesapverebilirlik ile ilgili olarak yöneticilere sorulan görüşme soruları aşağıdaki gibidir.

1. Bulunduğunuz üniversitenin veya ilgili bölümün yöneticisi olarak sizin üniversite yönetimine hesap verebilirliğiniz ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir?
2. Hesapverebilirlik anlamında mevcut standart uygulama konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?
3. Hesapverebilirlik ile ilgili olarak eksik gördüğünüz veya değişmesini istediğiniz konular hakkındaki düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?
4. Üniversitenin yöneticisi olarak sizce yöneticiler üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme konusunda yeterli çabayı ve açıklığı sağlama ile ilgili düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?
5. Sizce bulunduğunuz üniversitenin akademik, finansal ve yönetsel hesapverebilirliğinin ne boyutta olduğu konusunda düşüncelerinizi açıklayabilir misiniz?

Ek 2.**Anket No:****ANKET FORMU**

Sayın Katılımcı,

Bu anket, üniversitelerde görevli yönetici ve akademik personelin örgüt disiplini ve bu anlamda yöneticilerin hesapverebilirliğinin belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Sizden beklenen soruları dikkatlice okuyup içtenlikle cevaplamanızdır. Verdiğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Rasiha Yerel

Yakın Doğu Üniversitesi

Doktora Öğrencisi

BÖLÜM I. SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER**1. Cinsiyetiniz:** ()1. Kadın ()2. Erkek**2.Yaşınız :****3. Uyruğunuz ?**

()1. KKTC ()2.TC ()3.KKTC+TC ()4.Diğer
(.....)

4. Eğitim durumunuz ()1. Lisans ()2. Yüksek Lisans ()3. Doktora**5. Mesleki Kıdeminiz:****6. Akademik Ünvanınız:**

()1. Uzman ()2. Doktor. ()3.Yardımcı Doçent
()4.Doçent ()5.Profesör ()6.Diğer:.....

7. Çalışma Şekliniz: ()1. Tam Zamanlı ()2. Yarı-Zamanlı***Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz***

BÖLÜM II.

Aşağıda örgüt disiplinine yönelik 53 adet önerme yer almaktadır. Sizden istenen görev yaptığınız üniversiteyi düşünerek aşağıdaki önermelere sizin için en uygun olan yanıtı vermenizdir.

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Örgüt disiplini kişilerin her hareket ve davranışının denetlenerek kontrol altında tutulmasıdır.	()	()	()	()	()
2.Örgüt disiplini iş için ayrılan zamanın verimli bir şekilde kullanılması için alınan tedbirlerdir.	()	()	()	()	()
3.Örgüt disiplini ödül ve ceza yöntemi kullanılarak kişilerin davranışlarına yön verilmesidir.	()	()	()	()	()
4.Örgüt disiplini kişilerin istenmeyen davranışlarda bulunmalarına cesaret edemeyecekleri ortam oluşturulmasıdır.	()	()	()	()	()
5.Örgüt disiplini ile kişilerin duygu ve düşüncelerini rahatça açıklayabilecekleri bir ortam oluşturulmaktadır.	()	()	()	()	()
6.Örgüt disiplini kişilerin kendi kendilerini yönetebilme ve kontrol edebilme becerilerinin gelişmesini sağlayan ortamlar oluşturmaktadır.	()	()	()	()	()
7.Örgüt disiplini kişilerin istenilen kalıplara girip, itaat etmelerinin sağlanmasıdır.	()	()	()	()	()
8.Örgüt disiplininde kişilerin olumlu davranışlarda bulunmaları için ödül önemli bir etkidir.	()	()	()	()	()
9.Örgüt disiplinini sağlamak adına kimin yaptığı belli olmayan bir suçun cezalandırması tüm örgüt üyelerine yüklenmelidir.	()	()	()	()	()
10.Örgüt disiplininde cezaya en son başvurulmaktadır.	()	()	()	()	()

11.Örgüt disiplinde ceza verilmeden önce kişilere kendilerini savunma imkanı tanınmaktadır.	()	()	()	()	()
12.Örgüt disiplinde verilen ödüller olumlu davranışları pekiştirmektedir.	()	()	()	()	()
13.Örgüt disiplinde verilen cezalar istenmeyen davranışların önlenmesi için geçici bir çözümdür.	()	()	()	()	()
14.Örgüt disiplinde verilen cezalar kişilerin örgüt için kin beslemelerine ve kötü düşünceler edinmelerine neden olmaktadır.	()	()	()	()	()
15.Örgüt disiplininin sağlanması için kişilerle alay, rezil etme, küçük düşürme gibi yöntemler kullanılmaktadır.	()	()	()	()	()
16.Örgüt disiplinde cezaya yönelmek yaratıcı fikirler ve girişimcilik duygusunun yok olmasına neden olmaktadır.	()	()	()	()	()
17.Örgüt disiplini kapsamında yönetmelikte belirtilen kurallar, istenmeyen davranışların sergilenmesinin engellenmesinde caydırıcı değildir.	()	()	()	()	()
18.Örgüt disiplinde kurallara itaat eden kişilerin yükselmelerinde kolaylık sağlanmaktadır.	()	()	()	()	()
19.Örgüt disiplinde beklenen davranışlar sergilendiğinde verilen ödüller kişileri sürekli olarak güdüleyerek çalışma isteğini artırmaktadır.	()	()	()	()	()
20.Örgüt disiplinde ödül ve ceza yöntemi kişilerin otokontrol yeteneğinin körelmesine neden olmaktadır.	()	()	()	()	()
21.Örgüt disiplini sağlamak adına her yıl için yönetmelik kurallarının kişilere hatırlatılması gerekmektedir.	()	()	()	()	()
22.Örgüt disiplinde başarılı olan kişilerin zaman zaman yaptığı yanlışlar görmezden gelinmektedir.	()	()	()	()	()
23.Örgüt disiplini sağlamak için belirlenen kurallar yıl içinde değiştirilmemektedir.	()	()	()	()	()
24.Örgüt disiplini sağlanması için belirlenen	()	()	()	()	()

kuralların ihlali sonucu verilecek cezanın kişiler tarafından kabul edileceği önceden bilinmektedir.					
25.Örgüt disiplini sağlanması için kurallara uyan örnek kişiler herkesin göreceği şekilde ödüllendirilmektedir.	()	()	()	()	()
26.Örgüt disiplininde kişilerin saygınlık, güven ve sevilme ihtiyaçlarının örgüt içinde karşılanıyor olması disiplini artırmaktadır.	()	()	()	()	()

***Lütfen
Arka
Sayfaya
Geçiniz.***

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
27.Örgüt disiplini sağlamak adına cezayı verecek olan kişilerin bu konudaki yetersizliği, hoşgörülü ve yumuşak huylu olması disiplinin sağlanmasını olumsuz etkilemektedir.	()	()	()	()	()
28.Örgüt disiplini, örgüt içinde bulunan kişilerin farklı sosyal çevrelerden gelmiş olmalarından olumsuz etkilenmektedir.	()	()	()	()	()
29.Örgüt disiplini sağlanması için kişiler sürekli olarak yarıştırmalı ve birbirleriyle kıyaslanmaktadır.	()	()	()	()	()
30.Örgüt disiplini sağlanması için kişilerin ve yaptıkları işlerin değerlendirmesi tutarlı ve adaletli bir şekilde yapılmaktadır.	()	()	()	()	()
31.Örgüt disiplini için kişiler herkesin önünde cezalandırılmaktadır.	()	()	()	()	()
32.Örgüt disiplini için kişilerin birbirleriyle olan iletişimi oldukça fazladır.	()	()	()	()	()
33.Örgüt disiplinini anlamak için kişiler örgüt dışındaki zamanlarda da bir araya gelerek vakit geçirmektedirler.	()	()	()	()	()
34.Örgüt disiplini konusunda kişiler birbirleriyle sürekli olarak kıyaslanmaktadır.	()	()	()	()	()
35.Örgüt disiplini için kişiler yapacakları işleri ve görev bölümünü önceden planlamaktadır.	()	()	()	()	()
36.Örgüt disiplini içerisinde hata yapan kişiler hatasını kabul edip özür dileyebilmektedirler.	()	()	()	()	()
37.Örgüt disiplini içerisinde kişiler birbirini eleştirebilmektedir.	()	()	()	()	()
38.Örgüt disiplini içerisinde her birey benzer çalışma koşullarına ve imkanlarına sahiptir.	()	()	()	()	()
39.Örgüt disiplininde kişiler kendilerini aileden biri gibi hissetmektedir.	()	()	()	()	()
40.Örgüt disiplini içerisinde kişiler duygusal bağlılık geliştirmektedir.	()	()	()	()	()
41.Örgüt disiplininin güçlü olduğu örgütlerde çalışan kişiler bulundukları alanda çalışmaktan keyif almaktadır.	()	()	()	()	()
42.Bulunduğunuz üniversitenin örgüt disiplini anlayışından memnunsunuz.	()	()	()	()	()
43.Bulunduğunuz üniversitenin örgüt disiplini çerçevesinde, örgütün karşılaştığı sorunları kendi sorunlarınız gibi algılayıp çözmek istemektesiniz.	()	()	()	()	()

44.Bulunduğunuz üniversitenin örgüt disiplininin duyduğunuz memnuniyetten dolayı çalıştığınız örgüte çok şey borçlu olduğunuzu düşünmektesiniz.	()	()	()	()	()
45.Bulunduğunuz üniversitenin örgüt disiplininin zorlayıcılığından dolayı çalıştığınız üniversiteden ayrılmayı düşünmektesiniz.	()	()	()	()	()
46.Bulunduğunuz üniversitenin örgüt disiplininin memnun olduğunuz için daha avantajlı bir üniversiteden teklif alsanız bile bu teklifi kabul etmeyebilirsiniz.	()	()	()	()	()
47.Bulunduğunuz üniversitenin örgüt disiplininin zorlayıcılığından memnun olmasanız bile; başka seçeneğinizin olmamasından dolayı bulunduğunuz üniversiteden ayrılamamaktasınız.	()	()	()	()	()
48.Örgüt disiplini sağlamak için çoğunlukla cezaya başvurulur.	()	()	()	()	()
49.Örgüt disiplini sağlanması için istenmeyen davranışlarınızı önlenmesi adına sık sık disiplin kuralları hatırlatılır.	()	()	()	()	()
50.Örgüt disiplinine uymayan kişilerin bu tutumlarının nedeni araştırılır.	()	()	()	()	()
51.Örgüt disiplinine uyum sağlayamayan kişilere bu uyumun sağlanması için kılavuzluk yapılır.	()	()	()	()	()
52.Örgüt disiplini sağlanması için kişilerin kendi içsel denetimlerini sağlayacaklarına inanılır.	()	()	()	()	()
53.Örgüt disiplini sağlanırken ortaya çıkan disiplin sorunları bireysel çıkarılardan uzak, yapıcı bir tutum içinde çözülür.	()	()	()	()	()

Anket Bitmiştir.

Teşekkür ederiz

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu



BİLİMSEL ARAşTIRMALAR ETİK KURULU

11.01.2018

Sayın Rasiha Yerel

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2017/45 proje numaralı ve **“KKTC Üniversitelerinde Görevli Yönetici ve Akademik Personelin Örgüt Disiplini ve Bu Anlamda Yöneticilerin Hesapverebilirliği”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Yardımcı Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

Direnç Kanol

Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

İntihal Raporu

Örgüt Disiplini

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docs.neu.edu.tr

Internet Source

8%

2

Submitted to Yakın Doğu Üniversitesi

Student Paper

1%

3

Submitted to European University of Lefke

Student Paper

1%

4

Submitted to Istanbul Aydın University

Student Paper

<1%

5

Rasiha Yerel, Gokmen Dagli, Fahriye Altinay, Ebba Ossiannilsson, Mehmet Altinay, Zehra Altinay. "Sustainability in Education: A Scale on Perceptions of Organisational Discipline Related to the COVID-19 Period", Sustainability, 2021

Publication

<1%

6

Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University

Student Paper

<1%

7

Submitted to Balıkesir Üniversitesi

Student Paper

<1%

Özgeçmiş

ADI: RASIHA

SOYADI: YEREL

MESLEK: İLKOKUL ÖĞRETMENİ

DOĞUM TARİHİ: 01.08.1986

MEDENİ DURUMU: EVLİ

ADRES: LEFKOŞA/KKTC

E-MAIL: yerelrasiha@gmail.com

YABANCI DİL: İNGİLİZCE

EĞİTİM DURUMU

DOKTORA: YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI BÖLÜMÜ (2021)

YÜKSEK LİSANS: YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI BÖLÜMÜ (2013)