



VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE KURUMSALLAŞMA DÜZEYİNİN
İNCELENMESİ: ANKARA’DA BULUNAN VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE
BİR ARAŞTIRMA

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MENŞURE DAŞTAN

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

AĞUSTOS 2024



VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE KURUMSALLAŞMA DÜZEYİNİN
İNCELENMESİ: ANKARA’DA BULUNAN VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE
BİR ARAŞTIRMA

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MENŞURE DAŞTAN

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hatice Bahar AŞCI

AĞUSTOS 2024

Tez Onayı

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE KURUMSALLAŞMA DÜZEYİNİN İNCELENMESİ: ANKARA'DA BULUNAN VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme (Türkçe) Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Menşure DAŞTAN**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirerek, aşağıda imzaları olan jüri önünde tezini başarı ile sunmuştur.

Doç. Dr. Adnan GÜZEL

Müdür, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Prof. Dr. Yaşar KÖSE

Anabilim Dalı Başkanı, İşletme

Doç. Dr. Bahar AŞÇI

Tez Danışmanı, Havacılık Yönetimi

Tez Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. Alper Bahadır DALMIŞ

AHMYO, Havacılık Lojistiği Programı,
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Neşe YILDIZ

İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
Karabük Üniversitesi

Doç. Dr. Bahar AŞÇI

Tez Danışmanı, Havacılık Yönetimi

Tarihi: 21 Ağustos 2024

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığım “Vakıf Üniversitelerinde Kurumsallaşma Düzeyinin İncelenmesi: Ankara’da Bulunan Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma” konulu çalışmamda, tez içindeki bütün bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, başkalarının eserlerinden yararlanmada ilgili eserlere atıfta bulunduğumu, atıfta bulunduğum her eserin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversite ya da başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı belirtir ve onurumla doğrularım.

Menşure DAŞTAN

TEŞEKKÜR

Kâr amacı olmaksızın vakıflarca kurulan vakıf üniversitelerinin kurumsallaşma düzeyini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmaya anket yoluyla katkı sağlayan tüm akademisyen hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim, saygıdeğer hocalarımla katılımıyla çalışma nihayete ermiştir. Bu çalışmada bana güç veren, pozitif enerjisi ile motivasyonumu artıran güler yüzlü tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Bahar AŞCI hocama çok teşekkür ederim. Çalışma süresince desteklerini esirgemeyen canım ailem; eşime, kızlarıma ve oğullarıma ayrı ayrı çok teşekkür ederim. Tez aşamasında dünyaya gelen kıymetli torunum Doruk'a çalışma esnasında ruhuma kattığı neşe ile enerjimi yükselttiği için ayrıca teşekkür ederim. Bize iyi gelen ne varsa hayatımızda olmasını dileyerek, kendimizi sürekli yenileyebilmek adına daima hedefler belirleyip, yaşımız kaç olursa olsun güzel işler çıkarabilme çabasında olmayı bize sunulan bu hayata karşı bir vazife addetmekteyim. Bu çalışmanın diğer başka araştırmalara da kapı aralayacağı düşüncesiyle fayda sağlamasını temenni ederim.

Menşure DAŞTAN

ÖZ

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE KURUMSALLAŞMA DÜZEYİNİN İNCELENMESİ: ANKARA’DA BULUNAN VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

DAŞTAN, Menşure
Yüksek Lisans, İşletme
Tez Danışmanı: Doç. Dr. H. Bahar AŞCI

Ağustos 2024, 118 sayfa

Küresel gelişmelerin içinde olmak, ülke kalkınması ve toplum refahı için önem arz etmektedir. Dünyadaki gelişmelerle entegre olarak bilimsel çalışmalar ve araştırmalar yapmak ve bu çalışmaları hayata geçirecek bireyleri yetiştirmek yükseköğretim ile mümkündür. Yükseköğretim bu amaçla hem araştırma-geliştirme faaliyetleri yapmakta hem de bireylere mesleki beceriler kazandırarak onları hayata hazırlamaktadır. Yükseköğretimin önemine binaen, üniversitelere olan ihtiyaç, vakıflar tarafından kurulan üniversitelerle de desteklenmiştir. Bu üniversitelerin nicel gelişimi yanında nitelik olarak da gelişmesi kurumsallaşma düzeyinin yüksek olması ile ilişkili olup, yenilikçi, donanımlı, idari ve akademik yeterliliği olan, bilimsel araştırmalara olanak sağlayabilen, öğrencilerine verimli çalışacakları ortamlar hazırlayabilen, kültür ve sanat faaliyetleri ile sosyalleşme imkânı sunan kurumlar olmasına bağlıdır. Kurumsal kimliğini kazanmış, kendine özgü kültürünü oluşturmuş, profesyonelleşmiş, işlerin belli bir sisteme göre yapıldığı, kaynakların yerinde ve verimli kullanıldığı, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesine bağlı, vizyon ve misyonuna uyumlu olma durumu kurumsallaşmanın sağlandığının göstergelerindendir. Bu minvalde yapılan çalışma, vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya ilişkin algılarını demografik değişkenlere göre incelemeyi amaçlamıştır. Anket yoluyla yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, genel olarak vakıf üniversitelerinde kurumsallaşma algısının; sorumluluk, nesnellik ve kültürel güç boyutlarında puanlamanın yüksek seviyede olduğu, formalleşme ve kaynak yeterliliği boyutlarında ise orta seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Kurumsallaşma düzeyi

yüksek olan üniversitelerin kuruluş yıllarının daha eski olduğu görülmüştür. Nitekim, kurumsallaşma bir süreçtir ve kurumlar zaman içerisinde kendilerini kanıtlar. Çevreye kendini kabul ettiren kurumlar varlığını sürekli kılmak için, öz değerlerini koruyarak yeniliklerle bütünleşik bir şekilde rekabet düzeyini yüksek tutar.

Anahtar Kelimeler: Vakıf Yükseköğretim Kurumları, Kurumsallaşma, Kurumsallaşma Algısı



ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE LEVEL OF INSTITUTIONALIZATION IN FOUNDATION UNIVERSITIES: A RESEARCH IN FOUNDATION UNIVERSITIES IN ANKARA

DAŞTAN, Menşure

Master, Management

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. H. Bahar AŞCI

August 2024, 118 pages

Participating in global developments is crucial for the progress and well-being of a country. Higher education enables the conduction of scientific studies and research that are aligned with global advancements, as well as the training of personnel who will be responsible for carrying out these investigations. Higher education institutions engage in research and development endeavours and equip individuals with professional skills to prepare them for life. Universities created by foundations have been funded due to the significance of higher education. The qualitative and quantitative growth of these universities is directly linked to their high level of institutionalisation and relies on their ability to be innovative, well-equipped, and possess administrative and academic competence. Additionally, they must offer opportunities for scientific research, create productive environments for students, and provide avenues for socialisation through cultural and artistic activities. Indicators of institutionalisation include the establishment of a corporate identity, the development of a unique culture, professionalism, adherence to a systematic approach, efficient resource utilisation, transparency, accountability, and alignment with the organization's vision and mission. The study aims to investigate how academics at foundation universities perceive institutionalisation, taking into account demographic characteristics.

Based on the findings, the perception of institutionalisation in foundation universities was analysed. The scores for responsibility, objectivity, and cultural power were found to be high, while the scores for formalisation and resource adequacy were at a medium level. There is a correlation between the level of institutionalisation of

universities and their founding years, with universities that have a higher level of institutionalisation tending to have longer founding years. Institutionalisation is a gradual process in which institutions demonstrate their effectiveness and reliability through the passage of time. For institutions to continue existing, they must maintain a high degree of competitiveness by conserving their fundamental principles and incorporating new ideas.

Key Words: Higher Education Institutions, Institutionalization, perception of institutionalization



İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
KISALTMALAR	xvii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
ÖRGÜTLERDE KURUMSALLAŞMA	5
1.1 Kurumsallaşmanın Tanımı ve Kapsamı	5
1.2 Örgütleri Kurumsallaşmaya Zorlayan Unsurlar	9
1.2.1 Düzenleyici Unsurlar.....	9
1.2.2 Normatif Unsurlar	9
1.2.3 Bilişsel Unsurlar	10
1.3 Örgütlerin İlişkili Olduğu Çevre ve Çevrenin Örgütler Üzerindeki Etkileri	10
1.3.1 Teknik Çevre	11
1.3.2 Kurumsal Çevre.....	12
1.3.3 Teknik ve Kurumsal Çevre İlişkileri	13
1.4 Meşruluk ve Kurumsal Eşbiçimlilik (İzomorfizm)	13
1.4.1 Rekabetçi Eşbiçimlilik.....	14
1.4.2 Kurumsal Eşbiçimlilik.....	14
1.4.2.1 Zorlayıcı Eşbiçimlilik.....	15

1.4.2.2 Kuralcı Eşbiçimlilik	16
1.4.2.3 Taklitçi Eşbiçimlilik.....	16
1.5 Örgütlerin Çevrelerine Karşı Tepkileri ve Uyguladıkları Stratejiler	16
1.6 Örgütlerde Kurumsallaşmanın Boyutları	18
1.6.1 Formalleşme	19
1.6.2 Profesyonelleşme	20
1.6.3 Hesap Verebilirlik (Şeffaflık, Nesnellik)	21
1.6.4 Kültürel Güç.....	22
1.6.5 Tutarlılık.....	24
1.6.6 Sorumluluk.....	24
1.6.7 Kaynak Yeterliliği.....	25
1.7 Örgütlerde Kurumsallaşma Ölçütleri	25
1.7.1 Esneklik- Katılık	25
1.7.2 Karmaşıklık- Basitlik	26
1.7.3 Özerklik- Bağımlılık	27
1.7.4 Birlik-Çözülme.....	27
1.8 Kurumsallaşma Süreci	28
1.8.1 Meşruiyet Kazanma	28
1.8.2 Varlığını Sürekli Kılma.....	30
1.8.3 Değer Özdeşleşmesi (Bireysel ve Örgütsel Amaç Uyumu).....	30
1.8.4 Kurumsal Kimlik Kazanma	31
İKİNCİ BÖLÜM.....	33
VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE KURUMSALLAŞMA	33
2.1. Yükseköğretimin Önemi	33
2.2 Yükseköğretimin Tarihsel Gelişimi	34

2.3 Türkiye’de Üniversitenin Nicel Gelişimi ve Vakıf Üniversitelerinin Kurulması	39
2.3.1 Üniversitelerin Nicel Gelişimi.....	39
2.3.2 Vakıf Üniversitelerinin Kuruluşu	42
2.3.3 Vakıf Üniversitelerinin Tercih Edilirliği	45
2.4 Vakıf Üniversitelerinde Kurumsallaşma Süreci	47
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	51
YÖNTEM VE METODOLOJİ	51
3.1 Araştırmanın Modeli	51
3.2 Problem ve Alt Problemler	51
3.3 Sayıtlılar	52
3.4 Sınırlılıklar.....	52
3.5 Araştırmanın Önemi	53
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	54
BULGULAR VE ANALİZ	54
4.1 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular	54
4.2 Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) ve Alt Boyutlarına Ait Betimleyici İstatistikî Bulgular	55
4.3 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması.....	61
4.4 Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Puanları ile Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	71
4.5 Verilerin Analizi.....	74
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	76
DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER	76

KAYNAKÇA.....	80
EKLER.....	85
EK 1: Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ).....	85
EK 2-A: Örneklem Kapsamında Üniversitelere Uygulanan Online Anket Linki	89
EK 2-B: Çalışmada Kullanılan Anket Çıktısı	90
EK 3: Örneklem Kapsamında Ölçek Uygulanan Üniversiteler	98
EK 4: THK Üniversitesi Etik Kurul Onayı	99
EK 5: Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Kullanma İzni	100

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1.	Kurumsal Baskılara Karşı Örgütlerin İzlediği Stratejiler.....	17
Tablo 1.2.	Kurumsallaşma Boyutları.....	19
Tablo 1.3.	Düzenleyici, Normatif, Bilişsel Kurumlar ve Süreçleri	29
Tablo 2.1.	Yükseköğretim Kanunları (Tekeli, 2010)	37
Tablo 2.2.	Türkiye’de İlk Kurulan Üniversiteler.....	38
Tablo 2.3.	1961-1982 yılları arasında kurulan üniversiteler	39
Tablo 2.4.	41 Sayılı KHK Kapsamında Kurulan Üniversiteler.....	40
Tablo 2.5.	Yıllara Göre Vakıf Üniversitelerinde Öğrenci Sayıları	46
Tablo 4.1.	Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular.....	54
Tablo 4.2.	Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Betimleyici İstatistikî Bulgular	56
Tablo 4.3.	Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri.....	57
Tablo 4.4.	Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Nesnellik Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri	58
Tablo 4.5.	Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Kültürel Güç Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri.....	59
Tablo 4.6.	Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Formalleşme Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri.....	60
Tablo 4.7.	Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Kaynak Yeterliliği Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri.....	61
Tablo 4.8.	Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelere Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması	62

Tablo 4.9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması	65
Tablo 4.10. Katılımcıların Yaşlarına Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması.....	66
Tablo 4.11. Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması	68
Tablo 4.12. Katılımcıların Unvanlarına Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması	69
Tablo 4.13. Katılımcıların İdari Görevlerine Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması	70
Tablo 4.14. Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Puanları ile Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	71
Tablo 4.15. Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Sosyo-Demografik Değişkenlerinin Kurumsallaşmaya Yönelik Algılarına Etkisi Üzerine Hipotez Testi.....	72
Tablo 4.16. Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.1. Kurumsallaşma, Neden ve Sonuçları (Fahri Apaydın, C.Ü. İİBF Dergisi, Cilt 10,2009)..... 8
- Şekil 1.2. Güçlü Kültür ve Zayıf Kültür Karşılaştırması (Fatih Bozbayındır, 2014)..... 23
- Şekil 2.1. Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarının Yıllara Göre Sayısı (1984-2021) yok.gov.tr Türkiye Yükseköğretim Sistemi 41



KISALTMALAR

N	: Katılımcı Sayısı
p	: Anlamlılık Düzeyi
Ss	: Standart Sapma
t	: T testi değeri
X	: Aritmetik Ortalama
ÜKÖ	: Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
YÖKAK	: Yükseköğretim Kalite Kurulu



GİRİŞ

Hayatımızda yaşam standartlarımızın, özellikle teknoloji alanında hızlı değişimi aşikârdır. Son yıllarda büyük gelişme gösteren, dünya ekonomisinin baş aktörü olan özel sektör, bir taraftan dünya hayatını değiştirirken diğer taraftan da bu değişimlere intibak sağlamaktadır. Globalleşmenin ve teknolojinin hızının etkisi altında kalan ülkeler, devletler, toplumlar, işletmeler, bireyler varlığını sürdürebilmek için yenilikleri takip etmekte, kendilerini içinde bulundukları çevreye uyumlu hale getirmek için programlar geliştirmekte ve uygulamaktadırlar.

Küreselleşmeyle birlikte hızlı gelişen teknolojinin ve buna bağlı olarak değişen sosyal hayatın etkisi altında kalan işletmeler, yaşamlarını sürdürebilmek ve rekabet avantajı elde edebilmek için güçlü bir örgüt kültürü geliştirmek ve profesyonelleşerek değişen çevreye uyum sağlamak zorundadırlar.

İşletme dışında kalan her şey diyebileceğimiz çevre; işletmenin yapısını, donanımını, faaliyetlerini, performansını etkileyen bir baskı unsurudur. Bu unsurlar, devlet tarafından yasalarla oluşturulan düzenleyici unsurların yanında, ticaret odaları ve meslek örgütleri gibi yerleşik ilkelerle oluşturulan normatif unsurlar ve sosyal yaşamda kanıksanmış davranışları oluşturan bilişsel olarak adlandırılan unsurlardır. İşletmelerin uzun süreli yaşamları için faaliyette bulundukları çevreden kaynaklanan düzenleyici, normatif ve bilişsel baskılara, zamanında ve yerinde tepkiler göstermesi zorunluluğu doğmaktadır. Bu baskılara işletmeler formalleşmek, profesyonelleşmek, güçlü bir kültür geliştirmek, hesap verebilir olmak ve tutarlı olmak suretiyle hazır olmakta ve kurumsallaşmalarını sağlamaktadırlar.

Örgüt kararlarında, dış çevrenin istek ve beklentileri yön verici olmaktadır. Zorlayıcı bir etki ile çevre baskısı altında kalan işletmeler, yapılarında değişime ve gelişime giderek, faaliyetlerinde meşruluk kazanarak, formel bir çerçevede, ihtiyaçlara cevap verebilen ve çevre tarafından kabul gören bir statü elde ederler. Kurumsallaşma olarak tanımlanan bu süreçte; örgüt, kendisinden beklenen ve uygun olduğu kabullenilen davranış ve faaliyetleri yerine getirdiği algısının oluşması ile

meşruiyetini sağlar. Örgüt ya da işletmenin amaç ve hedefine ulaşması için meşruiyetini sağlaması yeterli olmamakta varlığını da devam ettirmesi gerekmektedir. İşletmenin varlığını sürekli kılması, değişimlere açık ve gelişmelere entegre olmasına bağlıdır. Bunların yanında, örgütsel ve bireysel amaç olarak aynı değerde birleşen ve kendine münhasır özellikleri ile kurumsal kimliğini elde eden işletme, kurumsallaşma sürecine girmiştir.

Bu çalışmada; yukarıda vurgulanan süreç, vakıf yükseköğretim kurumlarında araştırılarak kurumsallaşma düzeyi belirlenmeye çalışılacak ve kurumsallaşmanın önemine değinilecektir. Kurumsallaşmayı sağlamış olan yükseköğretim kurumları örgütsel değişimi daha iyi gerçekleştireceklerdir. Çünkü kurumsallaşma, çevresel değişimle birlikte örgütsel değişimi sağlamak ve bu değişimle birlikte makul olan standartları geliştirmeyi gerekli kılmaktadır. Yükseköğretim Kurumlarında araştırmaya dayalı, geleceğin iş ve düşünce dünyasını yetiştirecek kaliteli bir eğitimin; profesyonel bir yönetim, güçlü bir örgüt kültürü, sistemli bir organizasyonla çevredeki değişime uyum göstererek kurumsallaşmış bir yapıyla sağlanacağı muhakkaktır.

Üniversiteler, beşeri sermaye için gerekli olan en üst düzeyde bilginin üretildiği ve öğretildiği yerlerdir. Günümüz dünyasında yükseköğretim sadece mesleki formasyon kazandırmakla kalmamış, çağın gerektirdiği akademik donanımları kazandırma, yetenekleri keşfedip geliştirme fırsatı da sunmuştur. Bu nedenle tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yükseköğretime olan talep artmıştır. Bu artan talep karşısında devlet üniversitelerinin sayılarının artması yanında ayrıca kâr amacı olmayan vakıflar tarafından kurulan ve kendi bütçelerini oluşturarak yükseköğretim hizmeti sağlayan vakıf yükseköğretim kurumları her geçen yıl artarak hizmete girmişlerdir. Böylece büyüyen bir yükseköğretim alanına uygun yeni bir sistem arayışı da kaçınılmaz olmuş, yenilikler değişimi gerekli kılmıştır.

Değişim ve gelişim her alanda olduğu gibi bilginin ve teknolojinin gelişmesi ile eğitim alanında da büyük gelişmeler oluşturmuştur. Global dünyanın bir aktörü olan rekabet, değişen yapısıyla yükseköğretimde de kendini göstermiş, kalitenin sorgulanmasını esas alarak belgelendirmeye dayalı kalite güvence sistemleri sürecini

başlatmıştır. Yükseköğretimin değişim ve gelişimin merkezinde olması nedeniyle kurumsallaşmış bir yapıya sahip olması da büyük önem arz etmektedir.

Kurumsallaşma artan sayıda bireylerin yenilikle ilgili tutum ve davranışları kendilerine uyarlamaları ve bunları uygulamalarıyla oluşur. Kurumsallaşma bir yeniden yapılanma ve değişim sürecidir. Kurumsallaşma ile kurumda önemli bir değişim süreci yaşanacağı için kurumsallaşma uzun vadeli bir zaman dilimini gerektirir. Aynı zamanda kurumsallaşma, bir sürecin bütün katılımcı ve paydaşlarının bu sürecin kurallarını anlamış ve kabullenmiş olmalarını gerekli kılar. Değişim olgusu yeniliklere açık olmayı ve o yenilikleri örgütle bütünleştirmeyi gerekli kılar. Bu anlamda üniversiteler, kurumsallaşmış yapıları, teknolojiye donanımlı olmaları hem idari hem akademik personeli, öğrencileri ve paydaş olduğu çevreyle birlikte bu değişim döngüsünü yönetir. Bu döngüye tüm paydaşların katılmasıyla üniversite kurumsallaşmaya başlar.

Ülkelerin gelişmişlik seviyesinin, üniversitelerinin akademik başarılarıyla ilişkili olması nedeniyle, devlet üniversiteleri yanında vakıf üniversitelerinin de varlığını devam ettirmesi önem arz etmektedir. Vakıf yükseköğretim kurumlarının; misyon ve vizyonuna uyumlu olacak şekilde, kendine özgü kültürünü koruyarak, profesyonelce, kaynaklarını yerinde kullanarak, güçlü bir kurumsal kimlik oluşturması ve devam ettirmesi, bilgiyi üretme ve kullanma becerileri ile araştırma geliştirme faaliyetlerine maksimum destek vererek toplumun yetiştirilmesini sağlaması, kurumsallaşma düzeyinin yüksek olmasına bağlıdır. Konunun önemine binaen kurumsallaşma, vakıf üniversiteleri nezdinde incelenmiştir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde literatür taraması yapılmış, kurumsallaşma konusu tanımı ve kapsamı ile açıklanmış, kurumsallaşmanın boyutları ve süreci üzerinde çalışılmıştır. İkinci bölümde, vakıf üniversitelerinin kuruluşu anlatılmış ve vakıf üniversitelerinin kurumsallaşma sürecine, kurumsallaşma kavramı açısından bakılmıştır. Çalışmada Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Bilgi Yönetim Sistemi istatistiklerinden ve Yükseköğretim Kalite Kurulu raporlarından faydalanılmıştır. Üçüncü bölümde yöntem anlatılmış, dördüncü bölümde bulgulardan yola çıkılarak analiz yapılmıştır. Çalışma, vakıf

üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya ilişkin algıları arasındaki farkları incelemesinden dolayı tarama modelindedir. Verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmış ve Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)'nden yararlanılmıştır. Beşinci bölümde sonuç ve değerlendirmelere yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTLERDE KURUMSALLAŞMA

1.1 Kurumsallaşmanın Tanımı ve Kapsamı

Kurumsal, Türk Dil Kurumu tarafından yayımlanan Büyük Sözlükte “kurum niteliğine tam anlamıyla sahip olma” olarak ifade edilirken; kurum, “evlilik, aile, ortaklık, mülkiyet gibi köklü bir yapıyı içeren, genellikle devletle ilişkisi olan yapı veya birlik, müessese” (tdk.gov.tr) olarak tanımlanmıştır. Oxford sözlüğünde “amacı belli olan, spesifik bir işle meşgul organizasyonlardır. Business Dictionary ise “genel kabul gören kurallara göre kendini yenileyen (regüle eden) tutarlı davranışlarla oluşturulmuş yapıdır (Başdaş, 2020). Literatür taramasında, kurumsallaşmanın göreceli bir kavram olduğu, araştırmacıların tanım ve değerlendirmelerinin birbirinden farklılık gösterdiği görülmüştür.

Ural’a göre kurum, bir teşekkürden ibaret olan enstitü düzeyinde bir oluşumu ifade eder ve bu oluşum çok uzun yıllar almıştır. Kurumun kendine has olan bir ekolu vardır ve çok yavaş değişim gösteren bir kültüre sahiptir. Dolayısıyla bu özellikleri taşıma durumuna kurumsal, bu özellikleri taşıma durumuna doğru gitme sürecine ise kurumsallaşma tanımı yapılabilir. Kurumsallaşma, örgütlerin yapılarında ve faaliyetlerinde meşruluk kazanarak çevre tarafından sorgulanamaz bir duruma gelmeleri olarak tanımlanmaktadır (Tümer, 2011) ve örgütün bütününe ilgilendiren bir süreç olmaktadır. Zaman içinde gelişen informal normlar, örgüt içindeki yerlerini alarak örgütün çeşitli yönlerini yasallaştırırlar (Gürol, 2011). Oluşturulan yasalar, çıkarılan yönetmelikler, tüzükler resmileştirilmiş biçimde örgüte yerleşen kurumsallaşmanın öğeleridir.

Kurumsal yaklaşımlarda örgüt için çevre önemli bir etkidir. Bu iki faktörün gelişmesi iki dönemde incelenmektedir. 1950’li yıllara tekabül eden birinci dönemde örgüt konuları mikro bir yaklaşımla incelenmiştir, 1970’li yıllardan sonra ise çevrenin örgüt üzerindeki etkilerine yoğunlaşarak, örgüt konularının makro bir bakış

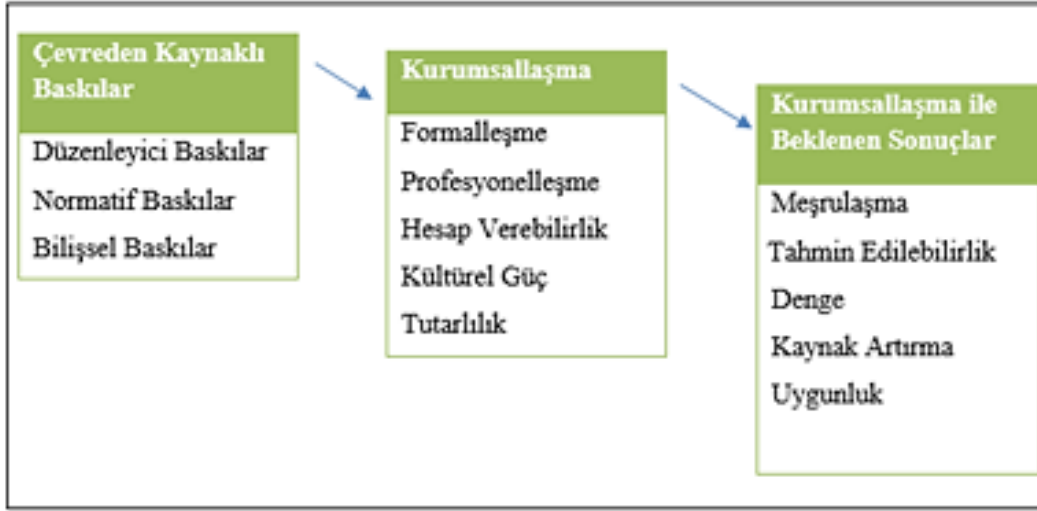
açısıyla incelendiği ikinci döneme geçilmiştir (Gürol, 2011). Kurumsallaşma kavramına 1940’lı yıllarda dolaylı olarak değinen Robert Merton, bulunduğu dönemde eleştirilmesine rağmen, sonraki dönmlerde çalışmaları etkileyici olmuştur. Merton kurumsal yapıyı, vücuttaki organlara benzetmiş, her bir uzvun işlevi olduğu gibi, kurumsal yapının da işlevleri olması gerektiğinden bahsetmiştir (Kınsün, 2023). Philip Selznick de bu dönemde etki altında kalan isimlerden biridir. Selznick örgüt paydaşlarının özellikleri ve sorumlulukları kadar, dış çevrenin etki ve tepkisine bağlı olarak da şekil alan bir süreci örgüt yapısı olarak tanımlarken; kurumsallaşmanın istikrarlı, düzenli ve çevre ile uyumlu resmi yapılar olarak ifade eder (Güneş, 2022). Selznick’e göre kurumsallaşma, örgütün ayrı bir kimliğe bürünmesi, sosyal ihtiyaç ve baskıların doğal bir sonucu olarak duyarlı ve esnek bir organizma haline alma sürecidir (Karavardar, 2011). Özetle Selznick için kurumsallaşma, örgütlerin çevre ile uyumunu sağlayan bir araçtır ve kurum, teknik yapıdan ziyade değerlerden oluşan yapılardır (Apaydın, 2009). Yeni kurumsal yaklaşım olarak da adlandırılan ikinci dönemde özellikle çevre ile uyum ele alınmış, 1970’li yıllarda yapılan çalışmalar derinlik kazanmıştır. Meyer ve Rowan’ın 1977 yılında hazırladıkları “Kurumsallaşmış Organizasyonlar” adlı çalışması genel kabul görmüştür (İşçi, Taştan, Kozal, 2013). Bu çalışmada yazar, normatif davranışlar sembolik ve bilişsel özellikler gibi kültürel unsurlara yer vermiş ve bu unsurlar için de “mit” tabirini kullanmıştır (Sözbilen, 2012).

Meyer ve Rowan kurumsallaşmayı “İşletmenin dış çevresiyle olan etkileşiminde ortaya çıkan entegre ve kontrollü faaliyetlerin bütünü ve bu bütünlük sonucu meydana gelen kuralların, uygulamaların ve prosedürlerin yerine getirilme ifa edilme sürecidir” tanımını yapmıştır. Buradan hareketle, kurumsallaşmada önemli olan faktörün çevrenin etkisiyle örgütün yapısını şekillendirmesi ve bu yapıyı kendine özgü kılarak kendi prosedürlerini oluşturmasıdır denilebilir (Karavardar, 2011). 1980’li yıllarda DiMaggio ve Powell ile yeni bir boyut kazanan kurumsallaşma kavramında eşbiçimlilik önem kazanmış, zorlayıcı, normatif ve taklitçi baskılarla birlikte örgüt yapılarında benzerlikler olduğu vurgulanmıştır (Bozbayındır, 2014).

Yine kurumsallaşma kavramına çevresel bir uyum gözüyle bakan March, “Çevresel değişimin yanında organizasyonel değişimin ve bu değişim sonucunda da standardizasyonun sağlanması” olarak tanımlama yapmıştır (Karavardar, 2011).

Bu tanımlamalardan yola çıkarak kurumsallaşma genel bir ifadeyle; örgütler üzerinde zorlayıcı bir etki olan normatif, düzenleyici, kültürel-bilişsel unsurları kapsayarak, dış çevreden kaynaklanan etki ve tepkiye uyum gösterme yeteneğine sahip olmayla birlikte çeşitli eylem ve faaliyetlerin de alışkanlık haline getirilerek uygulanmaya başlandığı ve böylelikle ortaya çıkan bir süreçtir (Tümer, 2008).

Kurumsallaşma sürecine çalışmanın ileriki aşamalarında daha detaylı değinileceğinden özetle şu şekilde açıklanabilir; önce bireyler ihtiyaçlarını karşılamak için bir hareket sergilerler, bu hareketlerin tekrarlanmasıyla alışkanlıklar başlar ve zaman içerisinde bu alışkanlıklar geleneğe dönüşür (Özkartal, 2018). Oluşan bu gelenekler norm halini alır ve kurallar artık kurum olmuştur. Kurum, sosyal bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamak için oluşmuş, süreklilik kazanmış, eşgüdümlemiş, oldukça onaylanmış ve yaygınlaşmış sosyal örüntü, rol ve ilişki yapısına verilen addır (Tümer, 2008). Anlaşıyor ki kurumlar, bir süreçten geçtikten sonra hazır olurlar ve toplumun kabul etmesiyle meşrulaşırlar. Örgütlerin yapılması toplumun kabulüne ve onayına bağlı olduğundan gösterdiği performans varlığını devam ettirmesine yeterli olmayacaktır. Öncelikle bazı değerlerin ve kuralların çevrede yasallaşması, toplum tarafından istenmesi gerçekleşecek daha sonra formal yapıda değişimler söz konusu olacaktır. (Gürol, 2011). Yani formal yapı kurumsal çevrenin direkt etkisi ile şekil alır. Böylelikle kurumsallaşmanın tanımını; örgütçe oluşturulan kararların çevrede kabul görme derecesi ve örgütlerin değer ve denge kazanmalarına olanak veren örgüt yapısını yasallaştırmaya yarayan bir süreç olarak değerlendirmek yerinde olacaktır (Sağlam, 1979). Şekil 1.1’de kurumsallaşmanın neden ve sonuçları özetlenmiştir.



Şekil 1.1. Kurumsallaşma, Neden ve Sonuçları

(Kaynak: Fahri Apaydın, C.Ü. İİBF Dergisi, Cilt 10,2009)

Şekil 1.1’ den anlaşılacağı gibi örgütün kurumsallaşmayı sağlayabilmesi için önce formalleşmeyi sağlaması gerekmektedir. Bunun için de örgüt yapısında prosedürler oluşturulması ve rollerin belirlenmesi gerekmektedir. İşletme güçlü bir örgüt kültürü oluşturduktan sonra eylem ve kararlarında tutarlı davranarak, hesap verebilir bir yapıda profesyonelleşerek kurumsallaşır (Apaydın, 2009). İşletmeler kurumsallaşarak denge kazanmakta, tahmin edilebilir olmakta, meşrulaşmakta, uygunluk kazanmakta ve kaynaklarını artırmaktadır (Apaydın, 2009).

Örgütü kurumsallaşmaya iten unsurlar ise çevre baskılarıdır. Örgütler bulundukları sosyal çevre içerisinde meşrulaşmalarını sağlayacak faaliyette bulunurlar. Doğal olarak çevre ile etkileşim halinde bulunan işletmeler ya da örgütler çevrenin beklenti ve baskılarına da cevap verebilmek durumundadırlar. Bu durum örgütlerin çeşitli açılardan birbirlerine benzemelerine yol açar (Sözen ve Basım, 2012). Koşulların ve çevresel baskıların aynı olduğu bir ortamda bulunan örgütlerin işleyiş ve yapı bakımından da birbirlerine yakın olarak benzer örgütsel özellikleri taşımaları kurumsal eşbiçimlilik olarak adlandırılmaktadır (Çapraz, vd. 2014). Çevre baskılarına yol açan durumlar ve eşbiçimlilik konuları detaylı olarak ele alınacaktır.

1.2 Örgütleri Kurumsallaşmaya Zorlayan Unsurlar

Örgütün amacını gerçekleştirmesi varlığının devamlılığını sağlamasına bağlı olmasından dolayı hayatta kalabilmek için çevre şartlarına da uyum sağlaması gerekeceğinden değişimi yakalamaları bir mecburiyet halini almaktadır. İşletmeler ilişki içerisinde bulunduğu diğer paydaşların isteklerine cevap verebilme beklentilerini karşılama gibi bir yükümlülükle karşılaşır. Örgütler içinde bulundukları çevrede rakipleri, alıcıları, tüketiciler ve devlet kurumları gibi taraflarca bazı beklentiler altında kalarak normatif, düzenleyici ve bilişsel baskılara zorlanırlar (Apaydın, 2009). Bu zorlayıcı baskı unsurlarını şu şekilde açıklayabiliriz:

1.2.1 Düzenleyici Unsurlar

Devlet ve yasalarla bazı kurumlar toplumlarda denge ve düzen oluştururlar. Bu kurumlar amaçlarına ulaşabilmek için bazı mekanizmalar ile işletmeleri düzenlemektedirler (Apaydın, 2009). Bu düzenleyici mekanizmaların ihlal edilmesi ise bazı yaptırımların uygulanmasını beraberinde getirmektedir (Çapraz vd. 2014). Burada otoritenin etkinliği ile örgütlerin düzenlenmesi ve kurumsallaşmaya zorlanması görülmektedir. Düzenleyici süreçlerde, resmi kurallar konularak, takip etme ve yaptırma aktiviteleri gerçekleşir. İnsanlar kurumsallaşmanın sağlandığı bir düzende kuralların oluşturduğu sistemi; olduğu gibi, sorgulamadan, doğallaştırarak kabul ederler, kuralların doğruluğuna, uygunluğuna, adil olup olmadığına bakmazlar buna gerek de duymazlar (Paksoy vd. 2014).

1.2.2 Normatif Unsurlar

Norm, yasaya ve kurallara uygun olma durumu ya da uyulması gereken kurallar bütünüdür. Bu kurallar çevrece benimsenmiş yerleşik bir ilke halini almıştır ve işletmeler için kontrol mekanizması işlevi görmektedir. Kurumsal kimlik kazanmak isteyen işletme, oluşan bu normlara adapte olmak zorundadır ve bu zorlayıcı etki ile değişim gösterirler. Firmaların, ilişki içerisinde oldukları mesleki ve sektörel kuruluşlarla faaliyetlerinde sürdürülebilirlik sağlamak için normlara uygunluk

konusunda yükümlülüklerinin bilincinde olması gerekmektedir. Profesyonel kurumlar, meslek örgütleri, ticaret odaları gibi kuruluşlar bu yapıya örnek verilebilir (Apaydın, 2009) Bu süreçte, bir toplumda hangi neyin uygun olduğu söz konusudur. Kurallar ister hukuki olsun ister ahlaki, bireyler bu kuralları ihmal etmenin kendilerine çok ağır zararlar vereceğini bilirler, bu nedenle de kurumların etkin bir rol oynaması sağlanır. İşletme normatif unsurları önemser, çünkü çevre bu kurallara uymayı hem ahlaki bakışla uygun bulur hem de hukuki olarak doğru kabul eder.

1.2.3 Bilişsel Unsurlar

Günlük yaşamda sosyal olarak yapılandırılmış bir bilişin aracılık ettiği kültür-örgüt etkileşimi söz konusudur. Bir gerçeklik bireyler tarafından keşfedilmez, kültürel kuralların verdiği tanımlarla aktörlerin rolleri belirlenir ve böylece bir yapılanma süreci oluşur. Yani bireyler aslında gerçekliği kendileri inşa ederler. Kanıksanan, günlük olarak yeniden türetilen ve meşruluğu kabul edilen yapı ve davranışlar (Özcan, 2011) örgütler üzerinde bir baskı unsuru oluşturarak kurumsallaşmaya zorlar. Bilişsel unsurla kurumsallaşmanın göstergesi, bir faaliyetin veya organizasyonun aklen kabul edilmesine inanılması ve bu inancın toplumla bütünleşmesidir (Paksoy vd. 2014).

1.3 Örgütlerin İlişkili Olduğu Çevre ve Çevrenin Örgütler Üzerindeki Etkileri

Örgüt üzerinde önemli bir baskı kurma bileşeni olarak çevre, bu alanda büyük rol oynar. Yeni kurumsalcıların, örgütsel çevreyi çok önemli bir etki unsuru olarak kabul ettikleri görülmektedir. Araştırmacılara göre çevre, örgütün kendi sınırları dışında kalanlardır. Örgütlerin strateji belirleme ve yapılarını oluşturma gibi kararlarında dış çevrenin istek ve beklentileri yön verici olur (Gürol, 2011). Çevre, örgütün içinde bulunduğu sosyal, siyasal, hukuksal, doğal ve ekonomik koşulların toplamından oluşmaktadır. Bir örgütteki yönetim organının değişen çevreye uyum sağlama konusundaki yetenek ve becerisine bağlı olarak örgüt gücü oluşmakta bu güç de örgütün hayatta kalmasını ve gelişmesini sağlamaktadır (Söz bilen, 2012).

Aktif ve dinamik olan dış çevrenin hızlı bir değişim göstermesi yeni güç ve baskıların varlığını da beraberinde getirecek böylelikle örgütler hayatta kalmak ve sürdürülebilir olmak için değişen ve gelişen dış çevreye uyum sağlama konusunda mecburi bir davranış göstereceklerdir (Sağlam,1979). Nitekim oluşan baskılar değişimi zorunlu kılacaktır. Bu baskılara aynı amaca sahip örgütler arasındaki rekabet örnek verilebilir.

Örgütsel çevre, kurumsal teoride teknik çevre ve kurumsal çevre olarak iki kategoride ele alınmıştır. 1970'li yıllarda rasyonel sistemlerin baskın olduğu dönemde teknik çevre yoğunken 1980'li yıllarda çevrenin kurumsal yönden önem kazandığı görülmektedir.

1.3.1 Teknik Çevre

Toplum hayatına teknolojik gelişmelerin etkisi bilinen bir gerçekliktir. Çağın getirdiği yeni gelişmeler toplumdaki ilişkileri etkilediği gibi yaşam şeklinden değer yargılarına kadar geniş bir alana etki ederek değişim göstermektedir. Aynı konu örgüt için de geçerli olmakla birlikte bir örgütte yapılacak işin amacı ve bu amaca ulaşmak için kullanılacak teknoloji önemli bir temel noktadır. Ne tür işlerin yapıldığı, bu işlerin özelliklerinin nasıl olacağı, çıkarılan işten memnuniyet sağlanması, üretimde kalite, insan kaynakları yönetimi, haber ağı gibi birçok alanda teknolojiyen etkilenilecektir. Örgüt ya da işletme bu teknolojileri kullanarak diğer işletmelere karşı rekabet üstünlüğü sağlayacaktır. Teknik çevre, işletmenin diğer işletmelerle rekabet etmek zorunda olduğu çevredir (Gürol, 2011).

Scott ve Meyer'e göre teknik çevre, mal ya da hizmetlerin piyasada el değiştirmesi ve işletmelerin etkin ve verimli olarak değerlendirildiği faaliyet süreçleridir (Tümer, 2008). Teknik çevreyi özel bir hastaneyle örneklendirecek olursak; hastaların demografik özellikleri, tedarikçi firmaların şartnamede belirtilen bilgileri, yerleşim yeri gibi konular olarak söylenebilir. Sonuç olarak teknik çevre, örgütün ürün veya hizmet ürettiği çevredir.

1.3.2 Kurumsal Çevre

Kurumsal çevre, örgütlerin yapı ve işleyişlerini şekillendiren ve kendisine benzer hale getiren bir çerçeve sunmakta; örgütler de bu çerçeve içinde kalarak kurumsal çevrelerin kendilerine attettikleri yasallığı kazanmaya çalışmaktadırlar. Burada sözü edilen yasallık, kurumsal çevre tarafından kabul edilir olma, olumlu bir imaj elde etme ve desteklenme şeklinde açıklanabilir. Bu yasallığın sağlanabilmesi, işletmenin hayatta kalabilmesi için gerekli kaynaklara ulaşmada zorunluluk arz eder. Kurumsal çevreyi meydana getiren kurumlar, yapılanmalarını dizayn eden düzenleyici, normatif ve kültürel-bilişsel unsurların desteğiyle örgütler üzerinde etkili olmaya devam ederler (Bolat, Seymen, 2006)

Kurumsal çevrede örgütler, toplum tarafından kabul edilme ve destek görme adına azami gayret gösterirler, dikkatli bir analiz yaparak uyum sağlama konusunda çalışırlar. Örgütler için bu kadar öneme sahip olan kurumsal çevre, kontrolü elinde bulunduran güçlü bir otoriteye sahip örgütler tarafından meydana gelmektedir. Bazı örgütsel yapılar zamanla kurumsal çevrede toplumsal olarak diğerlerine göre daha iyi kategorisine konulur. Böylece herkesçe kabul edilen ve taklit edilerek uygulanan yapılar meşrulaşır nihayetinde varlığı tartışılmaz bir hal alır. Kurumsal çevreyi oluşturan baskın güçler tarafından desteklenen, yani meşruiyetini artıran örgütlerin varlığını devam ettirme olasılıkları daha fazla olacaktır. (Çakar, Danışman, 2012). Dolayısıyla aynı kurumsal çevre içinde faaliyette bulunan örgütler, uygulamalarda da benzerlik göstereceklerdir.

Sonuç olarak örgütsel alanı oluşturan, örgütün faaliyet sınırlarını çizen kurumsal çevredir ve aynı örgütsel alanda aynı baskı ile karşılaşan örgütler benzer yapı ve uygulamalarda iç içe geçmişlerdir. Bu hal öylesine devam eder ki birbirlerini düzenlemeye kadar giden bir duruma dönüşür (Aypay, 2001). Örgütlerin birbirine benzemesine neden olan ve zorlayan çevre baskıları, çevredeki diğer örgütlerin baskıları, çevrece kabul görmüş içselleştirilmiş kural ve uygulamalar olarak genel bir sıralama yapılabilir. Bu açıklamalara dayanarak kurumsallaşmayı, örgütleri birbirine benzemeye zorlayan bir süreç olarak tanımlamak mümkün olabilir (Tümer,2008).

1.3.3 Teknik ve Kurumsal Çevre İlişkileri

Teknik çevre, daha iyi çıktı almaya, daha çok karlılığa odaklı iken, kurumsal çevre daha çok sosyallik ve örgütün devamlılığına, varlığın sürdürülebilirliğine odaklıdır. Teknik çevre, ürün ve hizmetin pazarda değişime uğradığı ve örgütlerin faaliyet hareketliliğini etkin ve verimli denetiminden dolayı ödüllendirildiği çevre olarak tanımlanabilir. Teknik çevrede mal ve hizmet değişiminin sağlanması görülür, ödül olarak da etkinlik ve verimlilik vardır. Buna karşın kurumsal çevrenin, karmaşık kurallar ve isteklerden meydana geldiği ve organizasyonların çevreden destek ve yasallık elde etmek için bu kurallara uymaya mecbur kaldıkları söylenebilir (Gürol, 2011). Kurumsal çevre, örgütsel çıktıların miktarlarına ya da kalitelerine bakılmadan süreçlerinde ve yapılarında doğru yöntemler belirledikleri için ödüllendirildiği çevredir.

Sonuç olarak teknik çevre, pazarda değişimin sağlandığı ve örgütlerin etkinlik ve verimlilikte geri dönüş aldığı çevredir. Kurumsal çevre ise örgütlerin süreçlerinde doğru hamleler yaparak ödüllendirildiği çevredir. Kurumsal çevrede örgüt çıktılarının miktar ve kalitesi değil yapı ve süreçleri önde gelir.

Çevresel baskıların nasıl ve ne şekilde olduğu ne kadar etkilediği aynı örgütsel alandaki işleyişlere, örgütsel davranışlara, örgütlerin yapı ve uygulamalarına bir çerçeve çizerek hatları belirlemektedir. Bu durum örgütler arasında benzeşmeye ve aynı tutumu sergilemelerinden dolayı da eşbiçimliliğe neden olacaktır (Tümer, 2008).

1.4 Meşruluk ve Kurumsal Eşbiçimlilik (İzomorfizm)

Kurumsal bir çevre içinde varlığını sürdüren örgütler, etkinlik ve verimlilik kaygısından daha çok meşruluk kaygısı yaşadıklarından dolayı bulundukları kurumsal çevrenin değerleriyle uyumlu olmak zorundadırlar. Meşruluk, bir örgütün sosyal olarak inançlar, değerler ve normlar sistemi içerisinde faaliyetlerini sürdürmesiyle uygunluğunun sağlanmış olmasının genel kabul almış ve algı oluşturmuş halidir (Çakar, Danışman, 2012). Böylece, meşruluğunu kazanan örgüt

yapı ve uygulamaları sorgulanmayacak hal alacak, baskın güçler tarafından desteklenerek örgüt yaşamına işlerlik kazandıracaktır. Doğal olarak bu durum aynı kurumsal çevrede aynı faaliyeti gösteren örgütlerin de benzer uygulamalara gitmesine yol açacaktır. Araştırmacılar bu durumu izomorfizm yani eşbiçimlilik olarak tanımlamışlardır. Eşbiçimlilik olarak adlandırılan benzeşme süreci ve işlevleri kurumsal kuramın köklerini oluşturur (Çakar ve Danışman, 2012).

Meşruiyet kazanma ve temel kaynakları kolay elde etme, varlığını sürdürme ve yaşamına işlerlik kazandırma nedenleriyle oluşan eşbiçimliliği araştırmacılar iki biçimde ele almışlardır. Rekabetçi Eşbiçimlilik ve Kurumsal Eşbiçimlilik olan bu kavramlara kısaca değinilecektir.

1.4.1 Rekabetçi Eşbiçimlilik

Rekabetçi eşbiçimlilik, organizasyonların hedefledikleri verimliliği sağlamak için bir takım iktisadi baskılara uyması denilebilir (Gürol, 2005). Teknik çevrenin etkisiyle eşbiçimli olan örgütler, aynı teknik çevrenin kıt kaynaklarının olumsuz etkisini ve yüksek rekabet riskini minimize etmek için uygulamalarında uyumlaşmaya giderek etkin yapılar oluştururlar. Artık örgütler sadece kaynakları için değil; politik güç, yasallık, sosyal ve ekonomik doyum için savaşılan sistemlerdir (Gürol, 2011). Sonuç olarak, rekabetçi eşbiçimlilik, işletmelerin teknik çevrenin beklentilerine cevap verme sürecinde birbirlerine benzemeleridir.

1.4.2 Kurumsal Eşbiçimlilik

Kurumsal eşbiçimlilik, çevresel baskıların ve içinde bulunulan koşulların aynı olduğu organizasyonların örgütsel özelliklerinin de aynı olduğu, işlevsel ve yapı olarak da birbirlerine benzerlik göstermeleridir. (Çapraz vd. 2014). Faaliyet alanları aynı olan firmaların yapı ve davranışlarında ortak bir durum oluşur ve aynı çevresel koşullara maruz kaldığından benzer süreçler yaşarlar (Bolat, Seymen, 2006). Örgütler bu süreci, örgütteki belirsizliği azaltmak, sürekliliği sağlamak, varlığını devam ettirmek için yaşarlar. Organizasyonlar, kurumsallaşmış mitler ile yasal,

uyumlu bir denge kurmuş olarak görünerek yaşamlarına devam ederler (Bozbayındır, 2014).

Kurumsal eşbiçimliliğin getirdiği olumlu etkilere, örgütün yasal biçimde saygın bir yer olarak kabul görmesi, diğer örgütlerle iş birliği içinde olup kamu ve özel alanda ortaklıklar yapma ve kolay kredi bulma gibi konularda güven algısı oluşturup özel bir statü elde etme gibi imkanlara meydan vermesi söylenebilir. Örgüte avantaj sağlama noktasında önemli bir etkidir (Tümer, 2008). Sonuçta, şirket toplum önünde “iş yapılabilecek için doğru şirket” imajını kazanır (Gürol, 2005).

Örgütleri birbirine benzemeye iten zorlayıcı, kuralcı ve taklitçi olmak üzere üç unsur olduğu görülmektedir.

1.4.2.1 Zorlayıcı Eşbiçimlilik

Zorlayıcı eşbiçimlilik, örgütlerin bağımlı oldukları dış otoriteler tarafından empoze edilen yapı ve süreçleri kendilerine uyumlu hale getirmesidir. Organizasyonlar diğer firmaların zorlamaları ile bazı kuralları hayata geçirebilirler. Büyük işletmelerin yavru şirketlerine veya tedarikçilerine yaptıkları zorlayıcı baskılar buna örnek verilebilir (Çapraz vd. 2014).

Örgütler işlemlerini belirli bir şekilde yapmaları hususunda kurumsal çevrelerinden formal veya informal baskı görürler. Türkiye’de, devletin baskısı ile işletmelerin tek düzen hesap planına geçmesi zorlayıcı izomorfizme örnektir (Gürol, 2011).

Ülkemizde üniversitelerde örgütsel yapı ve yönetim konularında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile düzenlemeler yapılmıştır. Çıkarılan yönetmeliklerle de akademik ve idari personelin özlük işleri ve görevlendirilmeleri, kadro aktarımları, istihdamları gibi konular gerçekleştirilmektedir. Bu zorlayıcı baskı ile üniversiteler benzeşik bir yapı ve özellik kazanmaktadırlar (Bozbayındır, 2014).

1.4.2.2 Kuralcı Eşbiçimlilik

Kuralcı eşbiçimlilik diğer bir adıyla normatif eşbiçimlilik, örgütte çalışanların profesyonelleşmesi sonucu ortaya çıkar ve kolektif olarak neyin doğru olduğuna ilişkin bir düşünceyi ifade eder. (Aypay vd. 2003). Bu unsur, örgütlerde profesyonel çalışanların kendi alanları tarafından empoze edilen değer ve standartlarla tutarlı yapı ve süreçleri örgütlerine uyumlaştırma nedeniyle baskı uygulamalarını göz önünde bulundurur (Çapraz vd. 2014). Üniversitelerde öğretim elemanlarının davranış ve yöntemlerinin birbirine benzemesi bu konuya örnek verilebilir. Çünkü akademik süreçte akademik değerlerle sosyalleşmişlerdir.

1.4.2.3 Taklitçi Eşbiçimlilik

Taklitçi eşbiçimlilik, güçlü örgütlere benzeme gerekliliğinden kaynaklanan bir modeldir. Örgütlerde çevresel değişimlere bağlı olarak belirsizlik içeren durumlar oluşabilir. Bu hal üzere olan örgüt içinde bulunduğu durumdan çıkmak ve başarıya ulaşmak için alanındaki lider olan örgütleri model alacak, onların davranışları ile benzer davranışlar sergileyecek kısaca taklit edecektir (Bozbayındır, 2014). Bu durumun bir kaygıdan kaynaklandığı düşünülebilir. Bir örgüt kendine model seçerken daha çok başarılı olanı örnek alacaktır. Mesela dünyanın farklı yerlerinde faaliyet gösteren çok sayıdaki firma yapı ve uygulamalarını özellikle Amerikan ve Japon firmalarını model alarak bünyelerine uyarlama yoluna gitmişlerdir. Bu durumla birlikte örgütsel yapıların benzeşmesi de kaçınılmaz olmaktadır (Çakar ve Danışman, 2012). Sonuç olarak taklitçi eşbiçimlilik, model alınan örgütlere benzeme isteğinden kaynaklanan benzeşme unsurudur.

1.5 Örgütlerin Çevrelerine Karşı Tepkileri ve Uyguladıkları Stratejiler

Örgütlerin çevrelerine karşı tepkilerini üç kategoride inceleyebiliriz. Birincisi; çevrenin etkisi altında kalan örgütler baskılar sonucu yapılarını düzenlerler. Örneklendirme açısından özel sağlık kurumları ele alınacak olursa Sağlık Bakanlığınca çıkarılan Özel Hastaneler Yönetmeliğinde yapılan değişiklikler özel

hastanelerin de benzer kalıplarda yapılara yönelimlerine neden olacaktır. İkincisi; örgütlerin bir kısmının bulundukları çevre ile eşit şekilde kurumsal özellikleri mevcuttur. Mesela medya şirketleri güç konusunda toplumca yönlendirilmekle beraber toplumu da yönlendirerek güç ilişkisine eşit olduğunu ortaya koyar. Üçüncüsü; bazı kritik kaynaklar ya da tekel niteliğinde bir ürüne sahip olan örgütler çevresini yönlendirmektedir. Devlet kontrolünde olan belli örgütsel alanlarda bu duruma rastlanılmaktadır (Tümer, 2008). Örgüt ve çevre ilişkisinde çevresel koşullar örgütü etkilediği gibi, kurumlaşmış güçlü örgütlerin çevrelerini kontrol ettikleri ve çevrelerine biçim verdikleri görülür (Sağlam 1979). Anlaşıyor ki sadece çevredeki değişme örgütte değişmelere sebep olmaz, bazen de örgütün kurumsallaşma düzeyine bağlı olarak örgüt, çevresi üzerinde etki oluşturabilir veya değişimin ana kaynağı olabilir. Tablo 1.1 'de örgüt ve çevre ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarla kurumsal baskılara karşı örgütlerin izlediği stratejiler özetlenmiştir.

Tablo 1.1. Kurumsal Baskılara Karşı Örgütlerin İzlediği Stratejiler

Stratejiler	Taktikler	Örnekler
Tamamen Uyma	Gelenek Taklit Uyum	Normları olduğu gibi kabul etme Kurumsal modelleri taklit etme Kurallara itaat etme ve normların kabul edilmesi
Kısmi Uyma	Dengeleme Yumuşatma Tartışma	Çok sayıda kişinin isteklerini dengeleme Kurumsal elemanları yumuşatma Kurumsal baskı hakkına sahip olanla tartışma
Sakınma	Kamufle etme Koruma Kaçma	Uyumsuzluğu saklamaya çalışma Kurumsal bağlantıları koparmaya çalışma Amaçları, aktiviteleri, iş sahasını değiştirme
Uymama	Bağlanmama Değişim Atak	Belirli normlara ve değerlere önem vermeme Kurallarla ve kurumsal isteklerle çatışma Kurumsal baskı kaynaklarını aktif bir biçimde değiştirmeye çalışma, ofansif tutum izleme
Manipüle Etme	Aktif Olarak Değiştirme Etkileme Denetim	İstekler üzerinde güç kullanma Değerleri ve kriterleri şekillendirme Kurumsal elemanları ve süreçleri etkilemeye çalışma

(Kaynak: Gürol, 2011)

Bu araştırmaya göre;

Örgütün, kurumsal isteklere tamamen uyma stratejisi göstermesiyle örgüt kurumsal baskıya gelenekler, itaat ve taklit aracılığıyla uyum gösterecektir.

Örgütlerin kurumsal çevreden gelen baskılara kısmen uyma davranışı göstermesiyle, örgüt dış çevredeki, istekleri dengeleme, yumuşatma ortamı arayacak ve çevre ile çatışmaya girecektir.

Örgütü çevrenin baskısından kurtarmak için uygulanan sakınma stratejisinde, örgüt uymak istemediği davranış karşısında kendini kamufle etme yoluna gidecek, koruma ve kaçma stratejilerinden faydalanacaktır.

Uymama stratejisi ile örgütlerin kurumsal çevre baskısına karşı direnç göstererek, kurumsal baskıları değiştirme yoluna girecektir.

Kurumsal baskıları manipüle etme stratejisiyle de örgütler kurumsal baskıları etkileyerek veya çevreyi kontrol ederek dış çevredeki isteklere cevap vereceklerdir.

1.6 Örgütlerde Kurumsallaşmanın Boyutları

Bu çalışmada kurumsallaşmanın boyutları olan; formalleşme, profesyonelleşme, hesap verebilirlik (şeffaflık, nesnellik), kültürel güç, tutarlılık, sorumluluk ve kaynak yeterliliği konuları kısaca açıklanacaktır. Örgütlerde kurumsallaşmanın boyutlarını Apaydın, Tablo 1.2’de özetlemiştir.

Tablo 1.2. Kurumsallaşma Boyutları

Boyutlar	Tanımı	Temel İşlevleri
Formalleşme	-Yazılı prosedürlerin varlığı -İşlerin prosedürlere göre yapılması -Görev, sorumluluk ve iş tanımlarının olması	-Denge Kazandırmakta -Kontrolü Sağlamakta -Koordinasyonu Sağlamakta
Profesyonelleşme	-Profesyonel yöneticilerin istihdamı -Profesyonel ve mesleki örgütlere üyelik -Profesyonellerin otonom olması -Profesyonellerin mesleki normlara bağlılığı	-Adaptasyonu kolaylaştırmakta -Güvenirlilik kazandırmakta -Örgüt kapasitesini artırmakta
Hesap Verebilirlik	-Eylemlerin çevresel kurumların normlarına uygun olarak kaydedilmesi -Saydamlık -Eylemlerin ilgili sektörel ve mesleki kurumlarca onaylanması -Sosyal sorumluluk Eylemlerin sonuçlarından sorumlu olmak	-Meşruluk kazandırmakta -Güvenirlilik kazandırmakta
Kültürel Güç	-Etik kuralların, normların ve değerlerin kabullenilme düzeyi -Etik kuralların, normların ve değerlerin yaygın olması	Kontrolü kolaylaştırmakta Koordinasyonu kolaylaştırmakta
Tutarlılık	-Verilen sözün tutulması -Misyon, strateji ve eylemler arasındaki uyum -Misyon, strateji ve eylemler arasındaki uyum -Benzer durumlarda benzer tepkileri verme	Güvenirlilik kazandırmakta Meşruluk kazandırmakta

(Kaynak: Apaydın, 2009)

1.6.1 Formalleşme

Formalleşme, örgütün yapısında ve faaliyetlerinde kuralların hakim olması ve tüm personelin görev ve sorumluluklarının, rollerinin, yetkilerinin yazılı belgelerle desteklenmesidir (Apaydın, 2009). Örgütlerin işleyişlerinde ve uygulamalarında usul ve süreçlerin, belirlenmiş tanımlar, kurallar ve prosedürlerle yazılı olarak oluşturulmasına biçimsellik ya da formalleşme denir (Tümer 2008). Formal yapı

kurumsallaşmanın bir göstergesidir. Çünkü formalleşme, bir örgüt içinde hangi personelin hangi işi, nasıl ve ne şekilde yapacağını önceden belirlenerek bir sistem dahilinde yazılı biçime getirilmesidir (Ak, 2010). Böylelikle kimin hangi işi yapacağı yöneticilerin vereceği karar olmaktan çıkarılarak yazılı esaslara dayandırılmıştır. Formal yapının birimler arasındaki ilişkiyi de belirginleştirme etkisi olduğundan dolayı formalleşmenin sağlanamadığı işletmelerde departmanlar arasındaki bağlarda zayıflık görülebilecek ve bir çeşit yönetici, kurum içi çatışmalara rastlanabilecektir (Güneş, 2022). İşletme içinde görev dağılımları net olduğunda ve belirsizlik ortadan kalktığında koordinasyon da sağlanmış olacak dolayısıyla kurumsallaşma sağlanacaktır.

1.6.2 Profesyonelleşme

Profesyonelleşme, örgüt içerisindeki faaliyetlerin alanında uzman olan kişilerce gerçekleştirilmesi, görev, yetki ve sorumluluk ögelerinin uzmanlık esasına göre belirlenmesi anlamına gelmektedir (Yazıcıoğlu, Koç, 2009).

Değişen ve gelişen pazarda teknolojinin gelişiminin yanında sosyal, siyasal, hukuki ve ekonomik yönden de çevre koşullarının değişmesi ile işletmeler kendi bünyelerinde de değişim gerçekleştirdiklerinden, hedeflerine ulaşabilmek için başarılarını daha çok artırmak ve rekabet üstünlüğü sağlamak adına firmaların alanında eğitim almış uzman kişilere ihtiyacı hasıl olmuştur (Dündar, 2010). Kurumsal gelişmenin ve büyümenin sağlanmasında etken faktör olan profesyonel kişiler, bilgilerini, tecrübelerini, aldıkları eğitimi ve yeteneklerini işlerine yansıtarak faaliyet alanlarında uzman güç oluşturacaklardır. Belirli alanlarda uzman olan profesyoneller, işletmelerin değişen çevreye uyum sağlama konusunda katkı sağlayacaklardır (Şanal, 2011).

Profesyonel kişilerin mesleki bilgilerinin derinliği sebebiyle işletme, kaynaklarını daha etkin kullanacak, ayrıca profesyonel yönetici ile çalışan personelin bağlılığını ve katkılarını artıracaktır. Böylece koordinasyon, uyum ve denge sağlanmış olacaktır. Profesyoneller arasında kurulan mesleki iletişim ile profesyonelleşen

işletmelerdeki uygulamalar başka kurumlarca da taklit edilecek (Apaydın, 2009), dolayısıyla başarı yaygınlaşacaktır.

Profesyonelleşmede çalışanlar arasında profesyonellerin sayısı önemli bir unsurdur. Çünkü profesyonellerin çalışanlara oranı arttıkça, profesyonelleşme de artacaktır. İşletmelerde profesyonel çalıştırılması kadar profesyonellere uygulama alanlarının sağlanması da önem arz etmektedir. Profesyonel çalışanların aldıkları kararlarda bağımsız, müdahale olmadan, etki altında kalmadan kararlar alması ve işverenin bu durumlarda gözlemci konumuna çekilerek çalışanın uzmanlığına bırakması gerekmektedir. Bu da kurumsallaşmanın bir adımı olarak görülebilir (Şahman, Tengilimoğlu, Işık, 2008). İşletmelerin ne oranda profesyonelleştiği, çalışan profesyonellerin otoritelerinin korunmasına ve özerkliklerine bağlıdır (Ak, 2010). Profesyoneller işletmeyi formal yapıya kavuşturacak, oluşturulan normlarla örgüt kültürü geliştirilecek (Apaydın, 2009) ve böylece kurumsallaşma sağlanacaktır.

Profesyonelleşmek için sadece çalışanların profesyonel olması değil aynı zamanda işletmenin kendisinin de profesyonel kurumların bir parçası olması ve onların faaliyetlerine katılması önem arz etmektedir. Nitekim, çevresel değişime entegre olarak kazanılan yeni normlar da işletmeye yerleşecektir. Mesleki kuruluşlara üye olan çalışanlar, işletmenin bu kuruluşlarla temasta olmasına da olanak sağlarlar. Böylece işletmeler, meşrulaşmış olan bu kuruluşların etkisine girer ve normatif olarak baskısı altında kalır. Bu baskılara cevap verme niteliğinde onların normlarına uygun yapı ve davranış geliştirmesi ise kurumsallaşmayı oluşturur (Dündar, 2010). Mesela akreditasyon kuruluşuna üye olan bir kurum gereken normları da yerine getirecek böylece kaliteyi de artırarak kurumsallaşmayı sağlayacaktır.

1.6.3 Hesap Verebilirlik (Şeffaflık, Nesnellik)

Kurumsallaşmanın boyutlarından biri olan şeffaflık ya da hesap verebilirlik, örgütün yönetim şekli, finansal durumu, ortaklık yapısı, çalışma alanı ve faaliyetleri hakkında doğru ve gereği kadar bilginin zamanında bildirilmesi, açıklanması ve işleyiş ve yönetimle alakalı kural ve sorumlulukların açık, şeffaf, anlaşılır şekilde tanımlanması şirket yönetimi ve ortaklık çıkarlarının yönetim kurulu tarafından

gözetilmesi anlamına gelmektedir (Sözbilen, 2012). Apaydın'a göre hesap verebilirlik, işletmelerin meşruluk kazanmak için çeşitli kurumların baskısı sonucunda, eylemlerinden topluma karşı sorumlu olması ve eylemleri ile ilgili doğru, tam ve önyargısız bilgiyi topluma ve ilgili kişilere akışını sağlayarak topluma açık hale gelmesi ve eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu üstlenmesidir. İşletme bilgilerinin ilgili paydaşlarla paylaşılması meşruluğu kolaylaştıracaktır. İşletmeyi hesap verebilirliğe zorlayan kurumsal baskılara örnek olarak; devlet, mesleki kuruluşlar veya sektörel kuruluşlar söylenebileceği gibi tüketiciler de denilebilir. İşletme ile ilgili bilgilere ulaşabilmek, işletmenin ekonomik pazar içinde faaliyetlerinin sürekli kontrol altında olmasını ve sistemli çalışmasını sağlar (Ak, 2010). Bu da işletmenin gerekli standartları yerine getirmesini sağlayacak ve işletme bilgilerine kolay ulaşabilen paydaşlarının güvenini artıracak, böylelikle kurumsallaşma kolaylaşacaktır.

Şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesi, kurum çalışanlarının hem kuruma hem de kurum yönetimine karşı güven oluşturacak, tutum ve davranışları olumlu etkileyecektir. Mesela bir yükseköğretim kurumu çalışanlarına görev dağılımı yaparken şeffaflıkla, nesnelliği gözeterek karar alması, çalışanlarda güveni artıracak, adalet ve hesap verebilirlik sağlanacaktır. Kurumlardaki bu durumun ne kadar sağlandığı ise kurumsallaşma düzeyinin göstergesi olarak karşımıza çıkacaktır (Bozbayındır, 2014).

1.6.4 Kültürel Güç

Kültürel güç, örgüt kültürünün kabullenilme seviyesi ve örgütte dağılımının yayılarak yerleşmesidir (Apaydın, 2009). Örgüt kültürü, bir işletmeyi diğer işletmelerden ayıran, örgüt üyelerince de paylaşılan bir kabul görme mekanizmasıdır (Bozbayındır, 2014). Örgüt kültürü formal ya da informal olarak örgüt üyeleri tarafından oluşturulur. Oluşturulan normlarla kişiler arası çatışmaların önüne geçilecek, çalışanların tatminleri artırılarak iletişim ve koordinasyon sağlanacaktır. Örgütteki değerlerin üyeler tarafından içselleştirilmesiyle güçlü bir örgüt kültürü oluşturulacaktır. Örgütün amacı üyeler tarafından da benimsenir ve kabullenilirse;

kural, norm ve değerlere sahip çıkılırsa güçlü bir örgüt kültürü ortaya çıkacak, verimlilik artacak ve dolayısıyla gelişmiş ve kurumsallaşmış bir örgüt yapısı oluşacaktır.

Güçlü bir kurumsal kültüre sahip işletmelerde üyelerle kurumun değerleri uyumludur. Bu da ortak hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmakta kolaylık sağlar. Kültürel yapısı güçlü olan bir örgüt, bağlılık ve güven duygularını da güçlü kılar. Kültürel gücü sağlamış olan örgütler kurumsallaşmanın bu boyutunu gerçekleştirmiş olurlar. Nitekim, güçlü kültürel yapı kurumsallaşmayı oluşturan unsurlardan biridir (Karacaoğlu, Sözbilen, 2013).

İşletme üyelerinin, kültürü oluşturan etik kurallara riayeti, normlar, değer ve ilkelere bağlılık ve kabullenişin yüksek olması ve bütün üyelerce de paylaşılması, işletmenin güçlü bir kültüre sahip olduğunu göstermektedir (Apaydın, 2009). Şekil 1.2’de güçlü kültür ile zayıf kültür özellikleri karşılaştırılmıştır.

<i>Güçlü kültürün özellikleri</i>	<i>Zayıf kültürün özellikleri</i>
Anlayış ve uzlaşma	Uzlaşmaya kapalılık
Gelişme fırsatı	Destek vermeme
Ortak karar verme	Bireysel karar verme
Sorumluluk alma	Sorumluluktan kaçınma
Dostluk ve güven	Güvensizlik
Sıkıcı olmayan kontrol	Sıkı kontrol ve denetim
Yardımlaşma ve iş birliği	Yardımdan kaçınma
Başarının ödüllendirilmesi	Nadiren ödüllendirme
Hataları hoş görme	Cezalandırma
Sosyal hayata ilgi	Sadece iş hayatı ile ilgilenme

Şekil 1.2. Güçlü Kültür ve Zayıf Kültür Karşılaştırması
(Kaynak: Bozbayındır, F., 2014)

Güçlü örgüt kültürü, anlayış ve uzlaşma ile karar almada üyelerine söz hakkı vererek, işbirliği ile etkililiği artırmakta ve kurumsallaşmayı sağlamaktadır.

1.6.5 Tutarlılık

İşletme karar alırken ve eylemlerini gerçekleştirirken tutarlı davranarak kurumsallaşmaya katkı sağlamaktadır. Apaydın tutarlılığı, işletmelerin misyon, strateji ve eylemler arasındaki uyum ile aynı sektördeki benzer işi yapan işletmelerin, benzer durumlarda benzer tepkileri vermeleri olarak tanımlanmıştır. Tutarlılık, işletmenin fiiliyatta yürüttüğü işlerle işletme yöneticilerinin aldığı kararların birbirine uyumlu olması ile mümkündür (Ak, 2010). Tutarlılık sağlayan işletme, çalışanlarının güvenini kazanarak daha yüksek performans elde edecektir. Faaliyetleri itibarıyla aynı sektörde olan işletmeler kurumsallaştıkça birbirine benzeyeceklerdir (Ak, 2010). Tutarlılığın sağlandığı işletmelerde benzer sorunlara işletmenin benzer çözümler bulacağı görülecektir.

1.6.6 Sorumluluk

Kurumların toplumun gözünde saygınlığa ulaşmak ve meşruluğu sağlamak için kendisinden beklenen değer ve normlara da uymaları gerekmektedir. Bu durumu sağlamaya çalışan kurum, çalışanlarından da aynı özeni bekleyecek, toplumun değer ve normlarına uymak için çaba sarf edecektir. Böylelikle toplum nazarında meşrulaşmış kendini kanıtlamış, kültürel olarak da daha güçlü duruma gelmiş olacaktır (Bozbayındır, 2014). Örgüt yöneticileri için sorumluluk kavramı toplumun refah düzeyine katkı sağlamaya çabalarken aynı zamanda da kendi menfaatlerini koruma altında tutmaya yönelik tutumlar gerektirmektedir (Şanal, 2011). Sorumluluklarını yerine getiren işletmeler, paydaşları karşısında kaliteyi sunacaklarından güvenilir oldukları izlenimi de vereceklerdir.

1.6.7 Kaynak Yeterliliği

Kaynak yeterliliği, kurumsallaşma sürecinde örgütün karşısına önemli bir unsur olarak çıkar. Kurumsal kaynaklar fiziki şartların yeterliliği ve insan kaynaklarıdır. Örgütün temel amacı mal veya hizmet üretmektir. Örgüt için belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması, insan faktörünün zihinsel ya da fiziksel boyutta katılmasını gerekli kılacaktır. İnsan dışında diğer üretim faktörleri de ihtiyaç dahilindedir ancak bu faktörleri, birbirleriyle ilişkilendirmek ve bir sistem kurmak yine insanın varlığıyla mümkündür (Yüksel, 2007). Bir işletmenin kalitesi büyük ölçüde, çalıştırdığı iş gücünün kalitesi tarafından belirlenir. Birçok işletmenin başarısı, işletmenin stratejik amaçlarını gerçekleştirebilmek için gerekli olan görevleri yapabilecek becerilere sahip iş gücünü bulmasına bağlıdır (Öğüt, 2013). Uzun dönemli amacına ulaşmak isteyen örgüt için örgüt kültürünü benimsemiş nitelikli insan gücü önem arz etmektedir. Kurumsallaşmış bir örgütte kariyer yönetimi uygulamalarına ve insan kaynağına önem verildiği görülmektedir. Örgütün uzun vadede hedeflerine ulaşması için donanımlı yetişmiş insan gücüne ihtiyacı olacağından durumun önemi daha net anlaşılacaktır ki en gelişmiş kariyer yönetimi uygulamaları da kurumsallaşma oranında örgütlerde görülmektedir.

1.7 Örgütlerde Kurumsallaşma Ölçütleri

Araştırmalarda örgütlerde kurumsallaşmanın ne kadar sağlandığını ne düzeyde olduğunu gösteren ölçütlere yer verilmiştir. Örgütün çevreyle olan uyumunda esnekliği, çevrenin isteklerinde cevap vermede göstereceği işlevsel karmaşıklık, kurumsal kimliğinde ne kadar özerk ve çözüm geliştirmede ne kadar birlik içinde olduğuna bağlı olarak kurumsallaşma ölçütleri geliştirilmiştir (Sağlam, 1979).

1.7.1 Esneklik- Katılık

Kurumsallaşma düzeyinin bir göstergesi olarak örgütün çevreyle esnek bir uyuma mı sahip olduğu veya katı bir çizgide mi kaldığı konusunda irdeleme yapılır. Yani bir örgüt, çevreyle uyum konusunda esnek bir yapıya sahipse kurumsallaşma

düzeyinin yüksek olduğu, tersi durumda çevreyle uyum konusunda katı bir davranış sergiliyorsa kurumsallaşma düzeyinin yetersiz olduğu kanaatine varılabilir (Sağlam, 1979:113). Teknolojinin hızlı değişimiyle tüketicilerin de tercihlerinin seçicilik ve çeşitlilik noktasında hızla değişmesi, çalışanların tatmini ve motivasyonu işletmeleri köklü değişimlere mecbur bırakmaktadır (Bayer, 2005). Bu değişimlere karşı işletmelerin ne kadar uyum sağlayarak esnek davranış sergilediği, işletmenin ne kadar kurumsallaştığının ölçütüdür.

Sağlam 1979'da yaptığı çalışmasında örgütün esneklik yeteneğini, örgüt yaşı ile üç fonksiyonda ölçülebileceğini savunmuştur. Yazara göre birinci fonksiyon örgütün kronolojik yaşıdır. Zira, hızlı değişen aktif bir çevrede bulunan bir işletmenin uzun bir zaman diliminde varlığını devam ettirip hayatta kalması, değişen çevreye uyum sağlamada belirli bir seviyeye ulaşarak geliştiğinin ispatı sayılır. İkinci fonksiyon, örgüt liderlik kadrosunun kuşak yönünden yaşıdır. Yani, liderlik kadrosunda daha özgün değişiklik yapabilen ve özellikle farklı kuşaklardan olan liderlik kadrolarına yer veren bir örgütte kurumsallaşma düzeyi gelişmiştir. Böylece kurucu patrandan profesyonel yönetime geçiş söz konusu olur. Üçüncüsü ise örgütün fonksiyon yönünden yaşıdır. Örgüt çevre şartları değiştiğinde fonksiyonlarını çevreye göre değiştirebiliyorsa daha fazla kurumsallaşmış sayılır.

1.7.2 Karmaşıklık- Basitlik

Kurumsallaşma düzeyleri yüksek örgütler değişen çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için farklı alt üniteler oluşturmuşlardır. Bir örgütün alt üniteleri farklı fonksiyonları yerine getirmek üzere ne kadar farklılaşmışsa o kadar karmaşık özellik göstereceği dolayısıyla kurumsallaşma düzeyinin de yüksek olacağı söylenebilir (Sağlam, 1979). Bir örgüt ne kadar farklılaşmışsa bir o kadar da bütünleşme ihtiyacı doğmuş demektir. Nitekim, işletmede bütünleşme ihtiyacı hasıl olmuşsa bu durum farklılaşmanın getirdiği bir gereksinim olup kurumsallaşmanın bir ölçütü olarak kabul edilebilecektir (Tümer, 2008).

Bu konuya başka kaynaklarda farklı yaklaşımış ve örgütün işlev olarak basitleştirilmesi gerektiği savunulmuştur. Şöyle ki; çok üniteli örgütler birden fazla

alt birimler barındırdığından ve farklı kültürler oluşturduğundan proseslerinde bazı risklerle karşılaşmak da ihtimal dahilinde olabilecektir. Bu riskin önüne geçmek için işletmenin sisteminde basitleşmeye gidilmesinin düşünülmesi gerekebilecektir (Bozbayındır, 2014). Basitleştirme yöntemleri olarak, faaliyetleri icra ederken iş akışında mümkün olabilecek en pratik yolun seçilmesi, işlerin yerine getirilmesinde en kısa zaman diliminde ve hareketliliği minimuma indirerek maksimum verim almaya gayret göstermek, açık ve net iş politikaları uygulamak şeklinde açıklanabilir (Ak, 2010). Sade bir organizasyon yapısına sahip olan örgütün farklı departmanlarını bütün halde işletebilmesi kolaylaşacak, işlerin yapılma süresi kısılacak ve kurumsallaşma düzeyi artacaktır.

1.7.3 Özerklik- Bağımlılık

Örgütlerin, ayrı bir karakteristik özelliğe sahip olup olmadıkları da kurumsallaşma ölçütü olarak değerlendirilmektedir (Sağlam, 1979). Örgütün başka gruplardan ve başka alt sistemlerden ayrı olarak kendine has bir kimliğe sahip olması yani yapısının özerk olması kurumsallaşma göstergesidir. Kendine özgü bir kimliği olan, kendi kültürünü oluşturmuş, kendine has değerleri olan işletmeler daha kurumsal bir yapıya sahiptir (Ak, 2010).

Sonuç olarak, benzer sektörde ayırt edici bir özelliğe sahip, kendine özgü yapısı ile yönetimde bağımsız hareket eden özerk yapıdaki bir örgütün kurumsallaşma düzeyinin yüksek olduğu ve başka örgütlere bağımlılıktan kendini kurtaramayan örgütlerin kurumsallaşma düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

1.7.4 Birlik-Çözülme

Örgütlerin kurumsallaşma düzeyini belirleyen ölçütlerden biri de birlik veya çözülmedir. Bir örgüt için kurumsallaşmayı sağlamış olmak, fonksiyonları çerçevesinde asgari uzlaşmayı sağlamaya yönelik olarak atılacak adımların da geliştirmesinin gerekli olduğu anlamına gelmektedir (Sağlam, 1979). Belirli bir seviyedeki uzlaşma ve çatışmaların meydana gelmesinde ne tür yolların takip

edileceğine ilişkin olarak birlik, uzlaşma ve çatışma konularında çözüm odaklı yöntemlerin geliştirilememesinden kaynaklanan çözülmelerdir (Yazlak, 2009).

1.8 Kurumsallaşma Süreci

Örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş olmalarından ötürü bu amaca ulaşmak ve hayati devamlılığını sağlayabilmek için örgüt yapılarında ve örgütsel işlevlerinde sorgulanamaz bir hale gelmek durumundadırlar. Örgütün yapı ve sürecinde bazı uygulamalar sorgulanamaz bir durumda ise, tanımlanmış kurallar oluşmuşsa artık kurumsal bir yapı mevcuttur denilebilir. Örgütlerin hedefe ulaşma noktasında bu sorgulanamaz hal almalarında kurdukları işleyiş mekanizmaları vardır. Kurumsallaşma sürecini oluşturan bu mekanizmaların kurulma nedenlerini şu şekilde sınıflandırabiliriz (Ozankaya, 2007):

- Meşruiyet kazanma
- Varlığını sürekli kılma
- Değer özdeşleşmesi (Bireysel ve Örgütsel Amaç Uyumu)
- Kurumsal kimlik kazanma

1.8.1 Meşruiyet Kazanma

Meşruiyet kavramı, bir örgütün kendisinden istenilen ve beklenen yaygınlaşmış ve uygun olduğuna inanılmış algı ve varsayımlar çerçevesinde, faaliyetlerini kurallar, değerler, tanımlar ve sosyal olarak yapılanmış bir sistemsel bütün içerisinde varlığını kabul ettirmesidir. İçsel ve dışsal baskılar meşruiyetin kaynaklarını oluşturur. Örgütün yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri, uzman ve çalışan gibi paydaşları içsel baskıları oluştururken; kamu, kredi kurumları, odalar, ticari birlikler, lisanslama kuruluşları, profesyonel kurumlar, medya gibi paydaşlar dışsal baskıları oluşturur (Tümer, 2008)). Örgütler, kıt kaynaklara kolay ulaşmak ve sıkıntı yaşamamak için güçlü örgütlerce uygulanan yapı ve prosedürleri benimsemek isterler. Bundan dolayı örgütün varlığını bir üst kuruluşa onaylatması ve meşruiyet sağlaması gereği oluşur (Gürol, 2005). Yani kurumsallaşma sürecinde, örgütün toplumda kabul görme

zorunluluğundan kaynaklanan baskılar yaşanır. Çevreden alınan kurumsal baskılar sonucu oluşan kurallarla örgüt biçimselleşir ve çevre tarafından meşruiyet kazanır. Başka bir ifadeyle, örgütlerin meşruiyet kazanması kurumsal baskıları kabul etmesi sonucu oluşur. Apaydın örgütlerin faaliyette bulunduğu çevre tarafından gelen bu baskıları düzenleyici, normatif ve bilişsel olarak ayırarak Tablo 1.3’ de kurumların davranışlarını özetlemiştir.

Tablo 1.3. Düzenleyici, Normatif, Bilişsel Kurumlar ve Süreçleri

Kurumlar	Süreçler	Fonksiyonu	Meşruluk Kaygı Kaynağı
Düzenleyici	Düzenleme	-Denge -Düzen -Toplumların Devamlılığını Sağlamak -Sosyal Zenginlik	Pragmatik
Normatif	Geçerli Kılma	-Sosyal Olarak -Kabullenmiş -Davranışlar Oluşturma	Prosedürler
Bilişsel	Alışkanlık Yapma	-Eylemlerin Tekrar Etmesi ile Oluşan Davranışlar	Bilişsel

(Kaynak: Apaydın, F. 2009)

1-Düzenleyici kurumlar, devlet veya yasal sistemler gibi kurumlardır. Bu kurumlar toplumda, denge, düzen ve süreklilik oluşturmak için işletmeleri bazı davranışlara zorlarlar. İşletmeler de meşruluk kaygısı ile bu zorlamalara cevap verirler.

2-Normatif Kurumlar, çevresel kurumların oluşturduğu normlara uyma mecburiyetinden kaynaklanan baskılardır. Bu kurumlar, ticaret odalarını ve profesyonel kurumları kapsamaktadır ve işletmelerin sosyal olarak kabul edilebilir norm ve davranış göstermelerini gerekli kılmaktadır.

3- Bilişsel Kurumlar, alışkanlıkların getirdiği bir yapıdır. Tekrar eden eylemler zamanla alışkanlığa dönüşür ve yerleşik bir hal alarak kendi kültürünü oluşturur (Apaydın, 2009).

Sonuç olarak meşruiyet kazanma, işletmenin çevre baskıları sonucu oluşan norm ve düzenlemelere uygun yapı oluşturarak bu yapının yasallığının örgüt çevresince de kabul edilerek kurumsallaşmasının sağlanmasıdır.

1.8.2 Varlığını Sürekli Kılma

Kurumsallaşma sürekli gelişmeyi gerekli kılmaktadır bu durum da örgütün rekabet ve yenilenme çabalarını beraberinde getirir (Yazıcıoğlu, Koç, 2009). İşletmelerin varlığını sürdürebilmesi yaşanan gelişmelere ayak uydurabilmelerine ve değişimlere açık ve hazırlıklı olmalarına bağlıdır. Bu nedenle gelişmeler sürekli takip edilmeli ve işletme yapısına entegre edilmelidir. İşletmeler durağan bir yapıdan sıyrılıp amaç ve hedeflerine ulaştıracak dinamik bir yapıya kavuştuklarında varlıklarında sürekliliği sağlayabileceklerdir (Demirel, 2014).

1.8.3 Değer Özdeşleşmesi (Bireysel ve Örgütsel Amaç Uyumu)

Değer özdeşleşmesi, bireylerin örgütle bir bütün haline gelerek aynı amacı taşımaları yani örgütsel ve bireysel amaçların uyuşmasıdır. Sözbilen'e göre yöneticiler, örgütlerin geleceğe yönelik amaçlarını belirlerken, çalışanların fikirlerini de almalıdırlar. Böylece çalışanlar yönetimde söz sahibi olduklarını düşüneceklerdir. Bu da motivasyonu ve performansı yükseltecek, çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını artırarak işletmeyi sahiplenmelerini sağlayacaktır.

Her örgütün temelini bireyler oluşturur. Sosyal bir varlık olan bireyler örgütlere bizzat emelleri ve ihtiyaçlarını karşılamak için katılırlar. Benzer bir durumda örgütlerin de bir misyonu ve kurulma nedenleri vardır. Misyonlarını gerçekleştirmek için örgüt hedefleri ve amaçları doğrultusunda bireylerden yararlanırlar ve değişen şartlar altında hedeflerini ve amaçlarını revize ederek sürekliliklerini sağlarlar (Bilgin, 2007). Değişen ve gelişen örgüt yapılarında günümüze geline nokta insan, örgütün en kıymetli unsurudur ve kurumsallaşma sürecinde oldukça önem arz etmektedir. Bu düşünce ile yaklaşıldığında, kurumsallaşma düzeyi yüksek olan kurumlar, çalışan bireylerin kendi ihtiyaçlarını önemseyerek, örgütsel amaçlarla bir

bütünlük oluşturlar (Bozbayındır, 2014). Nitekim bu durum kurumsallaşmak isteyen örgüt yöneticilerine, çalışanların amaç ve ihtiyaçları ile örgütün uyumlaştırılmaları konusunda büyük bir sorumluluk yükler (Ak, 2010). Örgütün ve bireylerin amaçlarının uyumu, iki tarafın da karşılıklı fayda görmesini, memnuniyetin beraberinde getirdiği yüksek motivasyonla verimlilik ve sürekliliğin sağlanmasını dolayısıyla da kurumsallaşmanın gerçekleşmesini kolaylaştıracaktır.

1.8.4 Kurumsal Kimlik Kazanma

Kurum kimliği; kendine has temel özellikleri, biçimsel yapısı, kendine özgü kişiliği ve karakteri gibi öğeler oluşturur. Aynı faaliyet alanındaki diğer örgütlerden ayıran ve şekillendiren farklılıklardır (Bayer, 2005). Kurumsal kimlik sayesinde örgüt, stratejik amaçlarına ulaşabilmek ve istenen imaja sahip olabilmek için kendisini ve örgüt felsefesini paydaşlarına tanıtmakta kullandığı usullerin birleştirilmesi ve kullanılmasını sağlamaktadır (Bozbayındır, 2014). Kurumsal kimlik, bir işletme için uzun vadede gerçekleştireceği stratejik plan amaç ve hedeflerine ulaşması, belirlediği vizyona ve istediği imaja sahip olması için kendi felsefesini tüm paydaşlarına ve topluma tanıtmak için kullandığı metotlar bütününe tek bir güce dönüştürerek yansımasıdır (Tümer, 2008). Mesela örgütün ismi, logosu, yönetim şekli, dizaynı gibi kendine özgü olan kavramlarla örneklendirilebilir. Kurumsallaşma düzeyi yüksek olan örgütler, yönetim faaliyetlerini istedikleri gibi yönlendirebilme imkânına sahiptir. Nitekim Selznick kurumsallaşmayı, örgütün kendine özgü bir kimlik kazanması, sosyal ihtiyaçların ve baskıların tabii ürünü olarak duyarlı ve esnek bir organizma haline alma süreci olarak tanımlamaktadır (Demirel, 2014).

Kısaca örgütün somut kişiliğinin ortaya konmasıdır. Her örgütün kendine has özelliklerinin olması ve bu özelliklerin diğer örgütlerden ayırt edici nitelikte olması örgütün kurumsal kimliğidir. Kurumsal kimlik, örgütün logosundan, kartvizitinden, web sitesinden, personel kıyafetine kadar her davranışı kapsayan olguların bütünüdür (Demirel, 2014) Yani örgütün diğer örgütlerden farklı bir yapı, ilişki ve değerlere sahip olmasıdır.

Sonuç olarak, kurumsallaşma bir süreçtir. İnsanlar öncelikle gereksinimlerini karşılamak üzere bir faaliyette bulunurlar, bu faaliyetlerin tekrarlanması sonucunda alışkanlıklar başlar. Bu alışkanlıklar da zamanla gelenek halini alır. Artık gelenekler de kurallaşarak normlara evrilir ve nihayetinde kurallar kurumlaşırlar (Aydın, 2000: 25). Başka bir ifadeyle kurumlar, bir süreç sonunda meydana gelirler ve çevrenin kabullenmesiyle meşru bir hal alırlar. Örgütlerin hayatlarını devam ettirmek için yapılanmalarını toplumun beklentisine göre, toplumun etkin ve uygun bulduğu şekliyle hazırlamaları davranışlarını yine bu doğrultuda göstermeleri gerekmektedir. Bazı kurallar ve değerler önce toplum tarafından istenir ve yasallaştırılır sonrasında formal yapıdaki değişimlerden söz edilebilir (Gürol, 2011) Yani formal yapı kurumsal çevrenin doğrudan etkisi ile vücut bulur. Böylelikle kurumsallaşmayı, örgüt kararlarının çevrede kabul görme derecesi ve örgütlerin değer ve denge kazanmalarını sağlayan örgüt yapısını yasallaştırmaya yarayan bir süreç olarak tanımlamak mümkündür (Sağlam, 1979). Örgütün kurum olarak kalabilmek için varlığını sürekli kılması gerekir. Bunun için de hızla değişen dünyada yeniliklerle bütünleşerek ve örgütün kendine özgü değerlerini koruyarak kurumsal çevresine kendisini kabul ettirir.

İKİNCİ BÖLÜM

VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDE KURUMSALLAŞMA

2.1. Yükseköğretimin Önemi

Teknolojik gelişmeler insan hayatını kolaylaştırmakla kalmamış, toplumsal yapılarda da önemli değişiklikler meydana getirmiştir (Ataman, 2002:40). Gelişmiş ülkelerin “bilgi toplumu” dediği bu serüvende, ülkelerin rekabet edebilme kapasitesi; bireylerin yetiştirilebilmesiyle, bilimsel ve teknolojik gelişimiyle ve inovasyon üretme gücüyle belirlenmektedir (Günay, 2016). Küreselleşmenin getirdiği bilgiye dayalı eğitimin temel noktası, donanımlı bireylerin oluşturduğu beşerî sermayedir. Bilgiyi edinme, geliştirme ve kullanma becerilerine sahip bireyler yetiştirmekle bilgi toplumu oluşturulabilir. Bilgi toplumunun oluşturulması ise mesleki becerilerin edinildiği yükseköğretim ile gerçekleştirilmektedir (Hopoglu, 2012). İnsanın bilgi sahibi olması, eğitimle olacağı gibi müreffeh bir toplumun oluşturulması da bilim ve teknolojiyi kullanmasını bilen aynı zamanda bu bilgisini ekonomik fayda sağlamada aktifleştirme yeteneğine sahip olan seçkin ve kaliteli bireylerle mümkündür. Ülkemizde bireyin temel eğitimi ve hazırlayıcı eğitimi, ilköğretim kurumları ile sağlanmaktadır. Yükseköğretim kurumları ise bireyin hem mesleki hem de kişisel gelişiminde belirleyici olmasının yanında ülkenin kalkınmasında ve toplumun refahında bir “ihtisas mektebi” konumundadır (Söyler, Karataş, 2011).

Temelinde teknoloji bulunan rekabet ve küreselleşme, hayatın her safhasında olduğu gibi yükseköğretim alanlarını da yeniden şekillendirmiştir. Bu durum yükseköğretimin yapılanması ve işleyişinde önemli ölçüde reform çalışmalarını beraberinde getirmiştir. Yeniden yapılanma Schlechty'e göre “bir düzendeki bireylerin, zaman ve mekânın, bilgi ve ilişkilerin oluşturduğu ağın değişimidir” (Saban, A. 1999). Küreselleşme ile birlikte değişim zorunlu hale gelmiş, dünyada iktisadi faaliyetlerin yapısı değişmiştir. Günümüz işletmecilik anlayışı yakın tarihe göre bile oldukça değişim göstermiştir (Bilgin, 2007). 1980'li yıllarda kamu yönetimi

anlayışının değişim göstermesi ile birlikte merkezi otoriteler, yükseköğretimin amacını ve işleyişini takip ve kontrol etmekte daha denetleyici olmaya ve yükseköğretim üzerinde daha baskın rol almaya başlamıştır. Politik çevrede hâkim olanlar olabildiğince erişebilir, şeffaf ve hesap verebilir bir düzen oluşturmak, rekabet ortamı yüksek bir ekonomi sağlamak ve toplumun sosyal ihtiyaçlarını giderebilmek amaçlı yükseköğretime biraz daha denetleyici yaklaşmışlar hatta bunu yerine getirebilmek için ayrı kurumlar oluşturmuşlardır. Kalite güvence sisteminin gelişmesiyle yükseköğretim sistemleri üzerindeki denetim alanı da genişlemiştir. Bu süreç sistemin daha da iyileştirilmesi gereğini doğurmuş ve bu konuda kapsamlı çalışmalar yapılarak yönetimde profesyonelleşme adımları atılmıştır. Kısaca, dünya genelinde son yıllarda yükseköğretim kurumları yönetimden finansmana, kurumsal yapılanma şeklinden verilen hizmete kadar kapsamlı bir değişim ve dönüşüm yaşamaktadır. Kamu idarelerindeki yeni yaklaşımlarla ön plana çıkan yönetim, etik ve sosyal sorumluluk gibi kavramların getirdiğı süreçle birlikte toplumların tamamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen yükseköğretim kurumlarının yürüttüğü süreçlerin de takibi gerekli hale gelmiştir (Özvar, 2022). Ülkemizde yükseköğretimin denetimi YÖK ile sağlanmaktadır.

Yükseköğretim kurumları yalnızca derslerin verildiğı mekanlar değil aynı zamanda, gönüllülük faaliyetleri ile sosyal ve kültürel etkinliklerin yapıldığı yükseköğretim ekosistemi ve kampüs yaşantısının hayata geçirildiğı mekanlardır (Vakıf Yükseköğretim Kurumları Raporu, 2021). Yükseköğretim ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile ilişkilidir ve bu nedenle ülkeler yükseköğretime önem vermektedirler.

2.2 Yükseköğretimin Tarihsel Gelişimi

Üniversite, Latince topluluk anlamına gelen, öğrenci ve hocaların kurmuş oldukları özel statülü birlik demek olan üniversitadır. Dünya tarihine bakıldığında yükseköğretim, üniversite kurumu olarak anılmasa da ilk çağlardan bu yana varlığını sürdürögelmiştir. Antik Yunan döneminde akademiler, Hristiyan aleminde katedral ve manastırlar, İslam dünyasında ise medreseler bu görevi üstlenmişler bilgin veya âlim, hâkim veya kadı yetiştirmek gibi yükseköğretim fonksiyonlarını

gerçekleştirmişlerdir (Çetinsaya, 2014). Milattan 387 yıl önce Platon'un kurduğu Akademi ve Milattan 334 yıl önce Aristoteles'in kurduğu Lyceum; mevzuatı, eğitim programı, kendine özgü kültürü ve statüsü olan matematik ve akılcı düşünmenin temellerinin atıldığı, astronomi, zooloji, biyoloji, fizik, metafizik, mantık, siyaset, felsefe gibi bilimsel alanlarda yapılan çalışmaların yanında sınıf, yatakhane, kütüphane gibi bölümleri bulunan eğitim kurumlarıdır (Demirkan, 2023). Bugünkü kavramıyla ilk üniversitelerin 11. Yüzyıl sonlarına doğru özellikle Avrupa'yı kapsayan feodalitenin sosyal ve kültürel şartlarına bağlı olarak ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bologna (1088), Paris (1150), Oxford (1167) bu anlamda ilk kurulan üniversitelerdir (Şenay, Şengül, Seggie, 2020). Batı Avrupa'da başlangıçta katedral okulu olarak başlayan ve yıllar içerisinde gelişip kapsamlı bir alana dönüşen yükseköğretim, üç aşamada incelenmiştir. Bunlardan birinci aşama; Orta Çağ'ın kilise merkezli üniversiteleri, ikinci aşama; Humbolt üniversitesi ve üçünü aşama; bilgi toplumu üniversitesidir (Arap, 2010).

Türk tarihine bakıldığında yükseköğretim, medreseler olarak anılmakta idi ve bu tarih 1040-1063 yılları arasında Nişabur'da kurulan medrese ile başlamaktadır. Medreselerin yükseköğretim olarak görülmesi, o dönemin fen bilimleri, dini ve ahlaki değerler, yönetim gibi alanlarda faaliyet göstermesinden kaynaklıdır. Dolayısıyla yükseköğretim olarak nitelendirilebilir. Hem İslami bilimler hem de mesleki eğitimlerin verildiği Nizamiye Medreseleri daha sonra kurulacak üniversite yapılanmasına temel oluşturmuştur (Demirkan, 2023).

Selçuklulardan sonra Osmanlı Devleti'nde de medreselere önem verilmiş, Orhan Gazi ile yaygınlaşan medreseler, Fatih Sultan Mehmet ve Kanuni Sultan Süleyman zamanlarında nicelik ve nitelik olarak büyük çapta ilerleme kaydetmiştir. Bu dönemlerde müfredat, dini ve ahlaki değerlere ilaveten tıp, fen bilimleri, matematik, coğrafi bilgiler gibi alanlarda da geliştirilerek pozitif bilimlere ağırlık verilmiştir (Karataş, 2007). Üniversitelerin yapılanmasında büyük bir etken olan Fatih Kararnamesi, 1463 yılında Fatih Medresesinin kurulmasıyla yürürlüğe girmiş, yönetimden eğitim programına ve medresenin akademik yapısına değinerek yükseköğretim mevzuatı hükmüne geçmiştir. Bu dönemde kurulan Semaniye Medreselerinde diğer bir adı ile Sahn-ı Seman Medreselerinde ders veren hocalar

olarak müderrisler, müderrise yardımcı olan öğretim elemanı statüsünde müdler, hem ders alıp hem de ders veren danışmendler ile talebeler sistemli bir eğitim faaliyetleri içerisinde, maaş, barınma, yemek ve sağlık giderleri gibi pek çok imkanların tanındığı sosyal bir ortamda bulunuyorlardı (Süleymanov, 2022). III. Selim döneminde ise akademisyenler için düzenleme yapılmış, çalışma usulleri, yayın ve sınavların olması konularına yer verilmiştir (Demirkan, 2023). 1773 yılında Mühendishane-i Bahr-i Hümayun, 1795 yılında Mühendishane-i Berri Hümayun, 1826 yılında Tıbhane-i Amire ve Cerrahhane-i Mamure, 1834 yılında da Mekteb-i Ulumu Harbiye kurulmuş ve bu yükseköğretim okulları yeni kurumların oluşmasına yardımcı olmuştur (Tekeli, 2011). 1863 yılında açılan Darülfünun için ise Osmanlı İmparatorluğunun ilk üniversitesidir denilebilir (Arap, 2010). Yükselme Döneminde gelişme gösteren medreseler her ne kadar din bilimleri yanında pozitif bilimlere ağırlık verse de duraklama döneminden sonra ağırlıklı olarak yalnızca din bilimine yönelmiştir (Çeken, 2012). Dünya kendini yenilerken, uluslararası ilişkiler yeniden şekillenirken, ekonomik yaşam yeni bir kurumsallaşma içinde yeniden yapılanırken, Osmanlı İmparatorluğunun geleneksel eğitim sistemi toplumun kendini yenilemesinde yetersiz kalmış ve sistem yeni eğitim kurumları oluşturmasını zorunlu kılmıştır (Tekeli, 2011).

Cumhuriyet döneminin ilk üniversitesi 1933 yılında kurulmuştur. 1 Haziran 1933 tarihinde yürürlüğe giren on dört maddelik bir kanunla Darülfünun kaldırılmış, yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. Bu müesseseyi kurma yetkisi Maarif Vekilliğine verilmiştir. Bu kanundan on gün sonra da “Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanunla kurulan enstitü, üniversite yapısına sahiptir. Enstitünün dört fakülteden oluşan akademik bir müessese olduğu, kendi alanında rey ve fikir vereceği, ilmi ve fenni araştırmalar yapıp neşriyatta bulunacağı kanunda belirtilmiştir (Günay, 2011). Böylelikle yükseköğretim, tüzel kişiliği olan özerk bir yapıda akademik müesseseye dönüşmüştür. 1933 yılında yaşanan yükseköğretim alanındaki bu reformların Atatürk devrimlerinin etkisiyle gerçekleştiği aşıkardır. Darülfünunun son dönemlerinde hedeflenen Von Humbelt modeli 1933 reformuyla gerçekleştirilmiştir (Bozbayındır, 2014). On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında Almanya’da etkili olan Von Humbelt modelinde sadece

öğretimin verildiği bir kurum değil aynı zamanda araştırma ve bilgiyi üretmenin esas alındığı bir model söz konusudur. Bu özellikleri taşıyabilmek için de özerk olmak gerekmektedir (Tekeli, 2011). Yani toplum, adım adım kurumsallaşmış üniversiteye gitmektedir.

1946 yılında 4936 sayılı yasa ile “Üniversiteler Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanunla üniversiteler, tüzel kişiliğe sahip özerk kuruluşlar olmuşlardır. Yasa ile Humbolt modelinin desteklendiği söylenebilir (Bozbayındır, 2014). Dönem olarak Türkiye’de çok partili hayata geçildiği, hem ekonomik hem de siyasal gelişmelerin yaşandığı bu süreçte üniversitelerin formel yapısında düzenlemelere gidilmiş, üniversitelerin özerkliği konusunda kurumsallaşma çalışmaları yapılmıştır. Nitekim 1946 sayılı Milli Eğitim Komisyonunda sunulan rapora göre; “Akademisyenlerin, yetiştirme, seçme ve yükselme durumlarını belli esaslara bağlamak, böylece üniversite öğretim mesleğini kanun temeline dayandırmak ve bu suretle gelişimi sağlamak” olarak ifade edilmiştir (Kılıç, 1999). Tablo 2.1’de tarih sıralamasına göre çıkarılan yükseköğretim kanunları listelenmiştir;

Tablo 2.1. Yükseköğretim Kanunları

31 Mayıs 1933 tarihli ve 2252 sayılı Üniversiteler Kanunu
13 Haziran 1946 tarihli ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu
27 Ekim 1960 tarihli ve 115 sayılı Kanunun Bazı Maddelerinde Değişim
20 Haziran 1973 tarihli ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu
4 Kasım 1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu

(Kaynak: Tekeli, 2010. Tarihsel Bağlamı İçinde Yükseköğretimin ve YÖK’ün Tarihi, s.194)

1946 yılında İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi olmak üzere üç üniversite mevcutken 1955 yılında iki üniversite daha açılmıştır. 1956 yılında eğitime başlayan Orta Doğu Yüksek Teknolojisi Enstitüsü’nün kuruluş kanunu ise 1959’da yürürlüğe girmiştir. Tablo 2.2’de kuruluş tarihleri ile birlikte ilk üniversiteler listelenmiştir.

Tablo 2.2. Türkiye’de İlk Kurulan Üniversiteler

	Üniversite Adı	İli	Kuruluş Kanunu Tarih ve Sayısı	Kuruluş Yılı
1	İstanbul Üniversitesi	İstanbul	06.06.1933-2252	1933
2	İstanbul Teknik Üniversitesi	İstanbul	20.07.1944-4619	1944
3	Ankara Üniversitesi	Ankara	18.06.1946-4936	1946
4	Ege Üniversitesi	İzmir	27.05.1955-6595	1955
5	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Trabzon	27.05.1955-6594	1955
6	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	Ankara	04.06.1959-7307	1956
7	Atatürk Üniversitesi	Erzurum	07.06.1957-6990	1957

(Kaynak: Günay, D., Günay, A. 2011. 1933’ten Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler)

Tablo 2.1’te görüleceği gibi 1946 yılında İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi olmak üzere üç yükseköğretim mevcutken, 1955 yılında iki üniversite daha açılmıştır. 1956 yılında eğitime başlayan “Orta Doğu Yüksek Teknoloji Enstitüsü” nün kuruluş kanunu ise 1959 yılında yürürlüğe girerek ODTÜ özel statüsüne ve tüzel kişiliğine sahip olmuştur (Üniversitelerin web sayfaları).

1961 yılında anayasaya eklenen madde ile üniversiteler kamu tüzel kişiliğine sahip olmuşlar, bilimsel ve idari özerkliğe kavuşmuşlardır. Bu anayasa ile üniversitelerdeki öğretim elemanları parti merkezlerinde görev alabilecek ve siyasi parti üyeliği yapabileceklerdir. 1973 yılında “Üniversiteler Kanunu” çıkarılmıştır (Günay, 2011). 4 Kasım 1981’de kabul edilen 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çıkarılarak 6 Kasım 1981 yılında Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Bu kanunla; yükseköğretimle alakalı amaç ve ilkelerin belirlenmesi, tüm yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyişleri, görevleri, yetki ve sorumluluklarının yanında eğitim-öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenci ve personel ile ilgili esasların bir bütün olarak düzenlenmesi hedeflenmiştir (2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu). Bu kanun ile üniversiteleri koordine edecek bir üst kurul olan “Yükseköğretim Kurulu” yani YÖK oluşturulmuştur. Kanun ve

yasalar oluşturarak üniversitelerde kurumsallaşmanın sağlanmaya çalışıldığı görülebilir.

2.3 Türkiye’de Üniversitenin Nicel Gelişimi ve Vakıf Üniversitelerinin Kurulması

2.3.1 Üniversitelerin Nicel Gelişimi

1933 yılında kurulan İstanbul Üniversitesinin ardından yükseköğretime olan talep artmış, 1982 yılı öncesinde 19 üniversiteye ulaşmıştır. Bu üniversiteler Tablo 2.3’te kuruluş yılları, bulundukları il ve kuruluş kanunları ile belirtilmiştir.

Tablo 2.3. 1961-1982 yılları arasında kurulan üniversiteler

	Üniversite Adı	İli	Kuruluş Kanunu Tarih ve Sayısı	Kuruluş Yılı
8	Hacettepe Üniversitesi	Ankara	08/07/1967-892	1967
9	Boğaziçi Üniversitesi	İstanbul	12/09/1971-1487	1971
10	Çukurova Üniversitesi	Adana	30/11/1973-1786	1973
11	Dicle Üniversitesi	Diyarbakır	30/11/1973-1785	1973
12	Anadolu Üniversitesi	Eskişehir	30/11/1973-1787	1973
13	Cumhuriyet Üniversitesi	Sivas	09/02/1974-1788	1974
14	Uludağ Üniversitesi	Bursa	11/04/1975-1873	1975
15	Fırat Üniversitesi	Elazığ	11/04/1975-1873	1975
16	Selçuk Üniversitesi	Konya	11/04/1975-1873	1975
17	İnönü Üniversitesi	Malatya	03/04/1975-1872	1975
18	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Samsun	11/04/1975-1873	1975
19	Erciyes Üniversitesi	Kayseri	18/11/1978-2175	1978

(Kaynak: Günay, D., Günay, A. 2011. 1933’ten Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler)

20 Nisan 1982 tarihinde Yükseköğretim Kanununun bazı maddelerinde yapılan değişiklikle YÖK’ün yetkileri genişletilmiş ve 41 sayılı KHK ile 8 üniversite daha

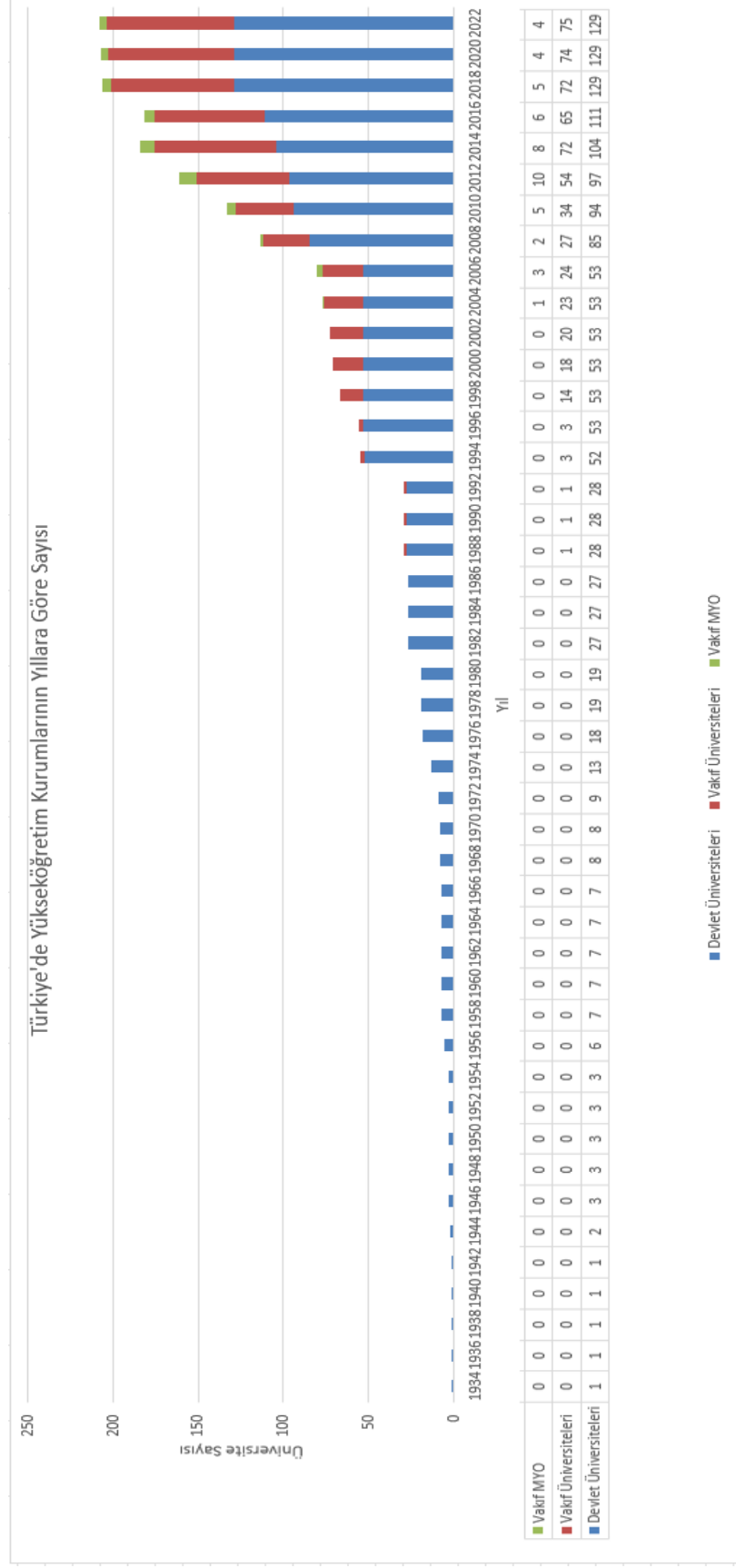
kurularak mevcut sayısı 27 olan üniversitelerle YÖK göreve başlamıştır. Bu üniversiteler Tablo 2.4’ te listelenmiştir.

Tablo 2.4. 41 Sayılı KHK Kapsamında Kurulan Üniversiteler

	Üniversite Adı	İli	Kuruluş Kanunu Tarih ve Sayısı	Kuruluş Yılı
20	Gazi Üniversitesi	Ankara	20/07/1982-41 (KHK)	1982
21	Akdeniz Üniversitesi	Antalya	20/07/1982-41 (KHK)	1982
22	Trakya Üniversitesi	Edirne	20/07/1982-41 (KHK)	1982
23	Marmara Üniversitesi	İstanbul	20/07/1982-41 (KHK)	1982
24	Mimar Sinan Güzel Sanatlar	İstanbul	20/07/1982-41 (KHK)	1982
25	Yıldız Teknik Üniversitesi	İstanbul	20/07/1982-41 (KHK)	1982
26	Dokuz Eylül Üniversitesi	İzmir	20/07/1982-41 (KHK)	1982
27	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	Van	20/07/1982-41 (KHK)	1982

(Kaynak: Günay, D., Günay, A. 2011. 1933’ten Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler)

Yükseköğretimin önemi zamanla daha çok artmış, ihtiyacı karşılayabilmek için 1992 yılında üniversite sayısı 53’e yükselmiştir. Ancak, nüfusun artması ve yeni teknolojilerin büyük gelişme göstererek yaşam tarzını etkilemesi ile yükseköğrenime olan talep artmıştır. Bu talep karşısında devlet üniversitelerine destek olarak kar amacı gütmeyen vakıflar tarafından kurulan vakıf üniversiteleri yer almıştır. 1984 yılında kurulan Bilkent Üniversitesi 90’lı yıllara kadar tek vakıf üniversitesi olarak varlığını sürdürmüştür. 2006 yılına kadar 24 olan vakıf yükseköğretim kurumları sayısı 2023 yılında 75 vakıf üniversitesi ve 4 vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere hızlı bir artış göstermiştir. Şekil 2.1’ de üniversitelerin yıllara göre sayısal artışları görülmektedir.



Şekil 2.1. Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarının Yıllara Göre Sayısı

2.3.2 Vakıf Üniversitelerinin Kuruluşu

Ülkemizde devlet üniversiteleri dışında da üniversite kurulmasına olanak sağlanmış ve bu misyon, kazanç amacı olmaksızın sadece vakıflara verilerek kanun ve yönetmeliklerle hükümleri belirlenmiştir. Vakıf üniversitelerinin yasal temelleri Anayasada düzenlenmiş ve ayrıca 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi tutulmuştur.

Anayasamızın 130. Maddesinde; “Kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabilir.

Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları, malî idari konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tâbidir.” denilmektedir.

Vakıf yükseköğretim kurumlarının kurulmasına ilişkin esaslar, yapı ve işleyişleri, yönetim, eğitim-öğreti faaliyetleri, yetki, denetim gibi çeşitli konular 06.11.1981 tarih ve 17506 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun Ek Madde 2-Ek Madde 15 aralığında düzenlenmiştir.

Vakıf Üniversitelerinin Anayasa ve 2547 sayılı Kanun’da belirlenen yasal dayanağı, Vakıf Yükseköğretim Yönetmeliği ile de desteklenmiştir. 31.12.2005 tarihli ve 26040 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği’ne göre vakıf yükseköğretim kurumları, kazanç amacı olmaması kaydı ile vakıflarca kurulan, üniversite, yüksek teknoloji enstitüsü, ve bunlara bağlı fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulu, konservatuar, araştırma uygulama merkezleridir. Vakıf üniversiteleri kanunla vakıflar tarafından kurulan kamu tüzel kişiliğini kazanmış, azami seviyede araştırma, eğitim-öğretim faaliyetleri, danışmanlık, yayın ve bilimsel araştırmalar yapan, fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulu, hazırlık okulu gibi birimlerden oluşan yükseköğretim kurumlarıdır. Yine aynı yönetmeliğe göre, vakıf üniversiteleri elde ettikleri

gelirlerini yalnızca kendi üniversiteleri ve üniversitelerinin mülkiyetinde olan kurum ve kuruluşların geliştirilmesinde kullanmak mecburiyetindedirler.

Bir vakıf ya da vakıfların yükseköğretim kurumu kurmak için öncelikle, bir yükseköğretim için gerekli olan altyapıyı karşılayacak özkaynağının olması daha sonra da yönetmelikte belirtilen belgelerle Yükseköğretim Kuruluna başvurmaları gerekmektedir. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının oluşturduğu Vakıf Yükseköğretim Kurumları Koordinasyon Komisyonu tarafından incelemeler yapılır. Komisyon, Vakıflar Genel Müdürlüğünce tasdiklenen vakıf senedinde vakfedenin yükseköğretim kurma konusundaki iradesinin mevcudiyetine ve yönetmelikte belirtilen belgeler ile aranan şartların eksiksiz olmasına, araç-gereç, bina, yapı ve malzeme yeterliliğine bakarak kurumun kurulup kurulmaması konusundaki görüşünü Başkanlığa rapor olarak bildirir. Rapor Yükseköğretim Genel Kurulunda görüşülerek 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun belirlediği esas ve usuller çerçevesinde vakıf yükseköğretim kurumunun kurulmasına ya da kurulmamasına karar verilir.

Vakıf yükseköğretim kurumunun tüzel kişiliğini kazandıktan sonra eğitim-öğretime başlayabilmek için de bazı şartları yerine getirmesi gerekmektedir. Kurucu vakıf tarafından taahhüt edilen ayni ve nakdi ahitlerin gerçekleşmesi, eğitim kurumunun derslik, sosyal tesis, kütüphane, laboratuvar gibi mekanların yeterliliğinin ve elverişliliğinin sağlanması, öğretim kadrosunun tamamlanması ve ileriki yıllar için kadronun planlamasının yapılmış olması zorunludur (Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği, Resmi Gazete Sayısı: 26040)

Başvurusu tamamlanan vakıf yükseköğretim kurumunun eğitim-öğretime başlamasına izin verilmesi için, YÖK Başkanlığınca oluşturulan Vakıf Yükseköğretim Komisyonu Kurulu yerinde incelemelerde bulunur. Fiziki koşullar, bina, yapı ve tesisler incelenir. Kütüphane kurulması için ayrılan ödenek durumuna ve varsa diğer kuruluşlarla olan anlaşmalara bakar. Ayrıca, kurulma esnasında taahhüt edilen mülklerin yükseköğretim kurumuna devredildiğine dair belge ve tapu sicil kayıtlarını, araç trafik tescil kayıtlarını, her birim için yıllık cari harcamaların en az yüzde yirmi tutarında tahsisinin yapıldığına dair belgeleri kontrol eder. Faaliyet

yapılacak programların müfredat içeriklerinin standartlara uygunluğu, ders materyalleri ve öğretim araçlarının yeterliliği gibi konularda incelemeler yapıldıktan sonra hazırlanan rapor, Yükseköğretim Kurulu Etik Komisyonuna verilir. Başkanlıkça gündeme alınan rapor Yükseköğretim Genel Kurulunda müzakere edilerek karara bağlanır ve uygun bulunan birimlere öğrenci alınmasına izin verilir.

Vakıf yükseköğretim kurumunun tüzel kişiliğini temsil etmeye Mütevelli Heyet yetkilidir ve kurumun en üst karar karar organıdır. Vakıf Yükseköğretim Kurulu Yönetmeliğine göre kurucu vakfın yönetim organı, devlet memuru olma şartlarını taşıması koşuluyla en az üçte ikisi yükseköğrenim mezunu olan en az yedi üye seçer. Mütevelli Heyet, akademik ve idari personelin sözleşme ve atama işleri, kurum bütçesinin kabulü, öğrenim ücretlerinin tespiti ve yönetmelikte yer alan diğer görevleri yürütür. Vakıf Yükseköğretim Kurumunun ita amiri yani harcama yetkilisi Mütevelli Heyet tarafından belirlenen bütçeyi korumak kaydıyla Rektördür. Vakıf yükseköğretim kurumunun yöneticisi olan rektör, mütevelli heyet tarafından Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü alınarak dört yıllığına atanır. Rektör aynı zamanda mütevelli heyetin de tabii üyesidir.

Vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı atamaları devlet üniversiteleri ile aynı olup vakıf yükseköğretim kurumu akademik yönden gerekli görmesi halinde ilave şartlar ekleyebilir. Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği madde 23'e göre; "Vakıf yükseköğretim kurumlarında görev alacak olan akademik ve idari personelin çalışma esasları 2547 sayılı Kanunda devlet üniversiteleri için öngörülen hükümlere tabidir. Bu personelin aylık ve diğer özlük hakları bakımından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır" denilmektedir.

Vakıf üniversiteleri, Yükseköğretim mevzuatı kapsamında Yükseköğretim Kurulunun denetim ve gözetimine tabidir. Eğitim ve öğretimin yanında idari ve mali konularda da denetim sağlanmaktadır. Vakıf üniversiteleri her yıl faaliyet raporlarını Yükseköğretim Kuruluna sunarlar. Bu raporlar da göz önünde bulundurularak Yükseköğretim Denetleme Kurulunca genel bir denetim ve değerlendirme yapılır.

2.3.3 Vakıf Üniversitelerinin Tercih Edilirliği

Vakıf üniversitelerinin artması, arz- talep dengesine bağlı olarak öğrencilerin tercih etmelerinden ve devletin yasalarla bu imkânı tanımasından kaynaklanmaktadır. Vakıf üniversitelerinin nicelik bakımından artışı doğal olarak öğrenci sayısını da artırmıştır. Öğrencilerin yükseköğretim kurumlar sınavında rekabet edişleri düşünüldüğünde bu durum öğrenciler için kontenjanların artmasıyla üniversite okumalarına olanak verilmesi anlamı taşımaktadır. Öğrencilerin tercih etmelerinin nedeni ise üniversiteye giriş taban puanlarının yanında fiziki ortamları, kültürel etkinlikleri, sosyalliği gibi ölçütlerdir. Son yıllarda artan vakıf üniversitelerine ailelerin ve öğrencilerin ilgi göstermesinde bazı hizmetler almada daha avantajlı olduğu, kaliteli bir eğitimde bazı devlet üniversitelerinden daha önde olduğu, sosyal ve kültürel aktiviteler, teknolojik ve yenilikçi gelişmelerin çekiciliği gibi faktörlerin etkili olduğu söylenebilir (Hopoglu, 2012). Yüksek puan alan öğrencilere sunulan konaklama, burs, eğitim materyalleri gibi teklifler tercihi etkilemekte, cazip hale getirebilmektedir.

Vakıf üniversitelerini tercih eden öğrenci sayısının artmasında öğretim elemanı kadrosu da önemli bir faktördür. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na eklenen 8 inci maddeye (Ek fıkra:15\4\2020-7243\11 md) göre; “Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez.” Bu kapsamda Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen emsal ücretlerin hesaplanması dikkate alınarak vakıf yükseköğretim kurumlarında akademisyen ücretlerinin ödenmesinde düzenleme yapılmıştır. Bu durum öğretim elemanlarının da vakıf üniversitelerini tercihte etken unsuru olmuştur. Bir vakıf üniversitesinde akademik kadronun, niteliğinin önemi yanında nicel olarak da önemi bulunmaktadır. Nitekim öğrenciler tercih araştırmalarında, YÖK istatistiklerinden üniversitelerde öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayılarına da bakmakta ve tercihlerinde etki unsuru oluşturmaktadır.

YÖK web sitesi YÖKSİS raporuna göre, 2022-2023 yılı içinde vakıf üniversitelerinde; 186.763 ön lisans, 468.176 lisans, 68.212 yüksek lisans ve 12.282

doktora olmak üzere toplamda 735.433 öğrenci okumaktadır. Yıllar itibariyle vakıf üniversitelerinde eğitim alan öğrenci sayıları Tablo 2.5’ te belirtilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere vakıf üniversitelerine olan talep her geçen yıl artmaktadır.

Tablo 2.5. Yıllara Göre Vakıf Üniversitelerinde Öğrenci Sayıları

Yıl	Önlisans	Lisans	Y. Lisans	Doktora	Toplam	Genel Toplam (+VMYO)
2022-2023	186.763	468.176	68.212	12.282	735.433	746.064
2021-2023	169.641	426.414	63.686	11.696	671.437	680.599
2020-2021	154.645	410.633	60.129	10.956	636.363	645.079
2019-2020	146.102	393.498	57.929	10.549	608.123	619.684
2018-2019	132.860	378.930	73.437	9889	595.116	605.828
2017-2018	134.146	361.266	84.378	9517	589.307	596.468
2016-2017	132.833	326.212	86.663	8510	554.218	569.026
2015-2016	113.440	329.381	82.593	8763	534.177	552.171
2014-2015	85.895	276.118	65.046	7371	434.430	447.593
2013-2014	79620	268.012	63.259	7288	418.179	430.555
2012-2013	44.369	198.567	40.297	4391	287.624	294.773
2011-2012	33.150	166.192	25.321	3403	228.066	234.208
2010-2011	28.338	140.262	19.176	2589	190.365	196.346
2009-2010	30.894	126.101	18.466	2147	177.608	181.173
2008-2009	29.726	116.061	16.155	1616	163.558	165.600
2007-2008	23.002	100.523	14.073	1538	139.136	139.741
2006-2007	15.336	89.173	12.813	1339	118.661	124.055
2005-2006	14.052	81.730	11.086	1125	107.993	111.408
2004-2005	13.174	68.620	8329	961	91.084	93.032
2003-2004	11.061	57.623	7617	678	76.979	76.992
2002-2003	7905	49.308	3817	395	61.425	61.425
2001-2002	4507	45.003	5734	305	55.549	55.549
2000-2001	5410	40.612	4267	256	50.545	50.545
1999-2000	5297	30.947	2769	230	39.243	39.243
1998-1999	4539	22.827	1764	229	29.360	29.360
1997-1998	3824	16.164	1065	214	21.267	21.267
1996-1998	2579	10.067	774	178	13.598	13.598
1995-1996	1753	7350	622	127	9852	9852
1994-1995	1957	7106	533	118	9714	9714
1993-1994	2060	6404	433	108	9005	9005
1992-1993	1818	5668	380	88	7954	7954
1991-1992	1697	5043	332	64	7136	7136
1990-1991	1603	4243	316	46	6208	6208
1989-1990	1172	3202	228	31	4633	4633
1988-1989	881	2207	189	12	3289	3289
1987-1988	301	1079	105	7	1492	1492
1986-1987	37	389	0	0	426	426

(Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, yok.gov.tr)

2.4 Vakıf Üniversitelerinde Kurumsallaşma Süreci

Yükseköğretim genel olarak nitelikli insan gücünü yetiştirecek, araştırma faaliyetlerinde bulunacak ve bilim üretecek kurumlardır. Bir ülkenin hızla değişen dünyaya ayak uydurması, gelişmiş ülkeler arasında yerini alması nitelikli insan gücünü yetiştirmesiyle doğru orantılıdır. Bunu yapabilmek için de nitelikli ve donanımlı yükseköğretim kurumlarına ihtiyaç vardır. Küresel ekonomik yapının kurulmasının bir parçası olan bilgi toplumuna geçiş dönemi yaşanması bilginin endüstriyel rekabette önemini artırmıştır. Zira, yükseköğretime olan ihtiyaca binaen her ilde bir üniversite kurulmuştur. Yükseköğretim politikalarında kaliteyi yükseltme yönünde değişimlere gidilmiş, üniversitelerin nicel gelişmesinin ardından nitelik olarak da geliştirilmesi gerektiği üzerinde durulmuş ve bu alanda çalışmalar yapılmıştır. YÖK bünyesinde oluşturulan Yükseköğretim Kalite Kurulu, 2017 yılında mali ve idari özerkliği olan bir kuruluş olmuştur. Yükseköğretim Kalite Kurulu diğer bir adı ile YÖKAK, yükseköğretimde kalite güvence sistemini güçlendirmeyi misyon edinmiş, yükseköğretimde kalite kültürünün yerleşmesine yönelik çalışmalarını yoğunlaştırmıştır. Doçentlik almada getirilen kriterler, yayın artışları için akademik teşvikler, burslar, fiziki mekânların yeterliliği gibi konularla kaliteli eğitim yakalanmaya çalışılmaktadır. Son yıllarda yapılan araştırma üniversitesi girişimi ile uluslararası arenada güçlü bir konuma gelme yolunda üniversitelerimizin önü açılmıştır.

Küresel gelişimi takip etmek ve uygulamak konusunda maalesef her zaman başarılı olunamamakta ve bu konuda çeşitli çalışmalar da yapılmaktadır. Yükseköğretim kurumlarımızın istenilen hedefe ulaşmasında yaşadığı sorunlar akademik çalışmalara yansımıştır. Acar'a göre, nitelikli personel bulma ve personeli elde tutabilme sorunu, fiziksel altyapı sorunu, finansal imkânsızlıklar, uluslararası standartlara uyum sağlama sorunu ve kurumsallaşma sorunu özellikle yeni kurulan üniversitelerde yaşanmaktadır. Ancak kurumsallaşma zaman alan bir süreçtir. Nitekim bu süreç ne kadar hızlı aşılsa o ölçüde kurumsallaşma tamamlanacak ve keyfi davranışların önüne geçilecek, suiistimaller önlenecek, objektif kriterlerle

belirsizlikler azalacak, üretim, verimlilik, yenilikçilik ve yüksek performans artacaktır.

Kurumsallaşma bir süreçtir ve çevresel beklentilerin de etkisiyle şekil alır. Kurulan bir vakıf üniversitesinin bir amacı bir misyonu vardır. Bu amaç doğrultusunda etkileşim içinde olduğu çevrede kabul görmesi, paydaşlarının güvenini gerektirecektir. Kurumsallaşmanın bir gereği olan meşruluk sağlanarak çevrede kabul gören bir kurum halini alan üniversite aynı zamanda varlığını devam ettirmek için de çaba sarf etmek zorundadır. Vakıf üniversiteleri her ne kadar kâr amacı gütmeyen kurumlar olsa da varlığını sürekli kılmak için rekabet ortamına uyum sağlaması gerekmektedir. Toplumsal çevreye, “iyi bir eğitim ve güzel bir gelecek için doğru kurum” imajını oluşturabilmek tercih oranının yükselmesine avantaj sağlayacaktır. Bu da kurumsal çevrede rekabet üstünlüğü getirecektir. Hedef kitlenin kurum hakkındaki algı ve fikirlerini oluşturmada kurumun imajı önemli bir faktördür. Kurum, çekici bir algı oluşturduğunda ve kendi kurumsal kimliği ile ön plana çıkarak farkındalık oluşturduğunda rekabette üstünlüğü sağlayacak tercih edilirlilik düzeyini artıracaktır. Kurumun çevrede olumlu bir imaj bırakmasında, kaliteli eğitimin yanında mimari yapısından rengine, logosuna kadar özenli bir dizayn oluşturması da etken faktördür (Şişli, Köse, 2013). Kurum dış görüntüsü ve fiziki şartları ile tanıtımını yapar.

Kurumsallaşma sürecinde bir takım çevresel baskılara maruz kalan kurumlarda benzeşme yani eşbiçimlilik diğer bir adı ile izomorfizm yaşanır. Vakıf yükseköğretim kurumları da aynı kanun, yasa, yönetmelik, YÖK kararları gibi devlet baskısı altında benzer şekiller alıp eşbiçimlenebilirler. Kurum rekabet düzeyi yüksek olan başka bir kurumu kendisine model alarak da benzeşme gösterebilir. Bir vakıf üniversitesi, başarısını kanıtlamış başka bir vakıf üniversitesini kendisine örnek alıp gelişim gösterebilir. Eşbiçimlilik yalnızca kurumlar arasında değil aynı zamanda kurum içinde çalışanlar arasında da olabilir. Çalışanların iş tecrübesi kazanması ile neyin doğru olduğu, hangi yolu izlemek gerektiği gibi konularda ortak bir doğru bulunacak ve benzeşme sağlanacaktır. Yani yapılan faaliyetler, iş akımı, akademik süreç de sosyalleşmiş olacaktır. Kurum çevreden etkilendiği gibi aynı zamanda çevreyi de etkilemektedir. Kurumsallaşma düzeyi yüksek olan bir üniversite, çevresi

üzerinde etkili olacak, gündem belirleme, kriz yönetme becerisine sahip, çevresine biçim verecek toplumsal değişimin kaynağı olacaktır.

Kurumsallaşmanın sağlanabilmesi için gerekli olan boyutlardan biri formal yapıdır. Formalleşme olmadan kurumsallaşma oluşamaz. İş tanımları, organizasyon şeması, görev dağılımları net olan vakıf yükseköğretim kurumlarında, belirsizlikler yaşanmaz ve düzenli bir koordinasyon sağlanmış olur.

Bir diğer boyut olan profesyonelleşme de kurumsallaşma açısından önem taşımaktadır. Üniversitelerin kuruluş nedeni; eğitim-öğretim ve bilimsel araştırmalar yapmanın yanında toplumsal ihtiyaçlara cevap verecek nitelikli yetişmiş insan gücünü oluşturmaktır ki ülke çapında ilerleme sağlansın, bilim ve teknolojiye hız kazanıp gelişmişlik düzeyi artsın. Bu nedenle üniversiteler, ülkede söz sahibi kurumlardır ve profesyonelliğini sağlamış yükseköğretim kurumları ülke sorunlarının çözümüne yön vereceklerdir. Yükseköğretim kalitesini güvence altına almayı hedefleyen YÖKAK, sürekli gelişimi sağlamak, kalite kültürünü oluşturmak, sorumluluk bilinciyle, etik değerleri gözeterek güçlü bir kalite sunmak için çeşitli raporlar oluşturmaktadır. Oluşturulan raporların rekabet ortamına zemin hazırlayacağı ve rekabetin de performansı etkileyeceği düşünülebilir. Profesyonel bir vakıf üniversitesinde kalite de sağlanmıştır. Alanında uzmanlaşmış profesyoneller bilgi ve tecrübelerini kullanarak kurumun gelişmesinde etken faktör olacaklardır. Üniversitede çalışanların gelişimi demek aynı zamanda kurumun gelişimi demektir. Bu doğrultuda yönetimin de desteklemesi şarttır. Yönetimde tüm paydaşların temsil edilmesi ise çalışan motivasyonunu artıracak, verimlilik maksimize edilecektir. Her alanda iş başarısı üniversitenin cazibesini artıracaktır.

Kurumsallaşmanın önemli boyutlarında biri de hesap verebilir olmaktır. Şeffaflık ve nesnellik üniversiteye olan güven ve bağlılığı artıran bir etkidir. Üniversitelerin web sitelerinde yayınlanabilen faaliyet raporları, kurum iç değerlendirme raporları (KİDR), kalite güvencesi durum raporları, izleme raporları üniversitenin şeffaflığının göstergeleri olarak söylenebilir.

Üniversiteyi kurumsallaşmaya taşıyan bir başka boyut ise kültürel güçtür. Kurum, temel işlevlerini gerçekleştirirken aynı zamanda toplumun ekonomik ve sosyal

fonksiyonlarıyla da uyumlu bir etkileşim içindedir. Kaliteli bir yükseköğretimin güçlü bir kültüre sahip olması önemlidir. Ortak amaçların, temel değerlerin, birlikte alınan kararların, alışkanlıklar, davranışlar ve kuralların, oluşturulan geleneklerin tüm birimlerde yaygınlaştırılması ve devam ettirilmesi kültürel gücü oluşturur (Genç, Mert, 2022). Tüm paydaşlarca benimsenen, kabullenilen ve sistematik olarak uygulanan bir yaşam tarzı olmuştur. Çalışanlarda sahiplenme duygusu oluşmuş, manevi bir bağ kurulmuştur. Üniversitelerde kültürel gücün oluşmasında yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. Sorumluluk bilinci hem bireysel olarak hem de kurumsal olarak ele alınması gereken bir konudur.

Üniversitelerin topluma karşı sorumluluklarını ne ölçüde yerine getirdiğiyle orantılı olarak toplumun üniversiteye karşı bakış açısı şekillenir. Yükseköğretim kurumları, eğitim, sanayi, sivil toplum kuruluşu gibi paydaşlarının ihtiyaç ve taleplerini göz önünde bulundurarak, ihtiyaç duyulan bilgiyi üretme, nitelikli bireyler yetiştirme, küresel gelişmelere uyum sağlama bâbında sorumluluklarını yerine getirirler. Kurumsallaşmış yükseköğretim kurumları öğrencilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra dahi çalışma hayatına atılma sürecinde köprü olmalıdırlar. YÖK Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu (2023) verilerine göre, mezun takip istemi olan vakıf üniversite sayısı 63, mezunlarının tamamını mezun kayıt sistemine kaydeden vakıf üniversitesi sayısı ise 15'tir. Bu sayının artması yükseköğretim kurumlarımızın mezunlarını iş dünyasına taşımasında önem taşımaktadır.

Yükseköğretimde kaliteli bir eğitimin verilebilmesi, üniversitenin bilim üretebilmesi, yeterli araştırmaları yapabilmesi için; hem laboratuvar, araştırma uygulama merkezi, derslikler, kütüphaneler, dinlenme yerleri gibi mekanların donanımlı olması hem de personel yeterliliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu da kurumsallaşmanın sağlanmasında kaynak yeterliliği boyutunun gerçekleştirilmesidir. 2021 yılı Vakıf Yükseköğretim Kurumları raporuna göre; nitelikli mezunlar yetiştirerek çeşitli alanlarda kazanımlarını sağlamak için uygun ortamlar hazırlanmalı, grup çalışmaları, kulüp ve sanat faaliyetleri, spor aktiviteleri gibi sosyallikler desteklenmeli, kampüs yaşamı önemsenmelidir. Akademik ve idari personel yeterliliği sağlanmalı, bu konuda çaba sarf edilmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE METODOLOJİ

3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin kurumsallaşmaya ilişkin algıları arasındaki farkları incelemesinden dolayı tarama modelindedir. Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye’de yer alan 75 vakıf üniversitesi, örnekleme ise Ankara’da bulunan 13 vakıf üniversitesinde çalışan ve anket yoluyla katılan 256 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada Bozbayındır (2014) tarafından geliştirilen, güvenilirlik-geçerlilik testi yapılmış olan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) kullanılmıştır. Ölçek sahibinden izin alınmıştır. Ölçekte Likert Tipi beşli derecelendirme kullanılmıştır. “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğine 1, “Katılmıyorum” seçeneğine 2, “Kararsızım” seçeneğine 3, “Katılıyorum” seçeneğine 4 ve “Tamamen Katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilmiştir. Araştırma verileri akademisyenlere anket uygulama yoluyla elde edilmiştir. Anketin yapılabilmesi için THK Üniversitesi Etik Kurul onayı alınmıştır. Anket online olarak, kısmen de yüz yüze yapılmıştır. Anket yoluyla toplanan bilgiler nicel yöntemlerle test edilmiş ve nitel yöntemle değerlendirilmiştir. Araştırma, vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya ilişkin algılarını demografik değişkenlere göre incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada üniversite isimleri karma bir şekilde kodlanarak yazılmıştır.

3.2 Problem ve Alt Problemler

Problem Cümlesi

Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya ilişkin algıları sosyo-demografik değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

Alt Problemler

- Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
- Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları üniversitelerine göre farklılık göstermekte midir?
- Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları unvanlarına göre farklılık göstermekte midir?
- Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
- Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?
- Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları idari görevlerine göre farklılık göstermekte midir?
- Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler için; kurumlarının, sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme ve kaynak yeterliliğine ilişkin algıları farklılık göstermekte midir?

3.3 Sayıtlar

Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların kendi görüşleri olduğu ve etki altında kalmadan cevapladıkları düşünülmektedir.

3.4 Sınırlılıklar

- Araştırma Ankara’da bulunan vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenleri kapsamaktadır.
- Araştırma, 2023-2024 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular, kullanılan ölçeklerden elde edilmiş olan verilerle sınırlıdır.

3.5 Araştırmanın Önemi

Kurumlar ayakta kalabilmek ve varlıklarını uzun süre devam ettirebilmek için gelişen dünya karşısında sürekli kendini yenilemeli ve gelişmelidir. Gelişme süreklilik arz ettiğinden kurumsallaşma gayretleri de sürekli devam etmesi gereken bir süreç halini alır. Bu süreç eğitim-öğretim ve bilimsel çalışmalarla kamuoyunu bilgilendiren, topluma fayda sağlayan üniversitelerimiz için de çok önemlidir. Sistemli adımlar atılarak değişim ve gelişim sağlanmalıdır ki bunu yapabilmek için de tüm paydaşların katılması ve içselleştirmesi gerekmektedir. Değişimin ve yeniliğin tüm yükünü üstlenecek ve uygulayacak olan yöneticilerin hazırlanması kurumsallaşmayı bilmekle mümkün olacaktır. Bu araştırma, vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşmasını inceleyen bir araştırmadır ve literatürde böyle bir araştırmaya az rastlanılmaktadır. Bu araştırma, örgütün etkililiği, verimliliği ve başarısını etkileyen değişkenlerin demografik özelliklere göre incelendiği, aynı zamanda bu değişkenlerin girdilerini ve çıktılarını kurumsal araştırmaları baz alarak ortaya koyması, bu doğrultuda kurum yöneticilerine ve personele kurumlarının etkililiği, verimlilik ve başarının artırma noktasında referans olması yönünden önemlidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE ANALİZ

4.1 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Çalışmaya 256 katılımcı dahil edilmiş olup, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Sosyo-demografik özellikler		f	%
Üniversite	Ankara Bilim Üniversitesi	14	5,5
	Ankara Medipol Üniversitesi	12	4,7
	Atılım Üniversitesi	43	16,8
	Başkent Üniversitesi	37	14,5
	Çankaya Üniversitesi	17	6,6
	İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi	35	13,7
	Lokman Hekim Üniversitesi	13	5,1
	Ostim Teknik Üniversitesi	15	5,9
	TED Üniversitesi	12	4,7
	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	17	6,6
	Türk Hava Kurumu Üniversitesi	18	7,0
	Ufuk Üniversitesi	12	4,7
	Yüksek İhtisas Üniversitesi	11	4,3
Cinsiyet	Erkek	115	44,9
	Kadın	141	55,1
Yaş	20-30 yaş	68	26,6
	31-40 yaş	85	33,2
	41-50 yaş	48	18,8
	50 yaş ve üzeri	55	21,5
Hizmet süresi	1-5 yıl	147	57,4
	6 yıl ve üzeri	109	42,6
Unvan	Profesör	40	15,6
	Doçent	46	18,0
	Doktor Öğretim Üyesi	45	17,6
	Öğretim Görevlisi	48	18,8
	Araştırma Görevlisi	62	24,2
	Uzman/Okutman	15	5,9
İdari görev	Evet	88	34,4
	Hayır	168	65,6
Toplam		256	100

Katılımcıların; %5,5'i (14 kişi) Ankara Bilim Üniversitesi'nde, %4,7'si (12 kişi) Ankara Medipol Üniversitesi'nde, %16,8'i (43 kişi) Atılım Üniversitesi'nde, %14,5'i (37 kişi) Başkent Üniversitesi'nde, %6,6'sı (17 kişi) Çankaya Üniversitesi'nde, %13,7'si (35 kişi) İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi'nde, %5,1'i (13 kişi) Lokman Hekim Üniversitesi'nde, %5,9'u (15 kişi) Ostim Teknik Üniversitesi'nde, %4,7'si (12 kişi) TED Üniversitesi'nde, %6,6'sı (17 kişi) TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nde, %7'si (18 kişi) Türk Hava Kurumu Üniversitesi'nde, %4,7'si (12 kişi) Ufuk Üniversitesi'nde ve %4,3'ü (11 kişi) Yüksek İhtisas Üniversitesi'nde görev yapmaktadır.

Katılımcıların %44,9'u (115 kişi) erkek ve %55,1'i (141 kişi) kadındır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde; %26,6'sı (68 kişi) 20-30 yaş, %33,2'si (85 kişi) 31-40 yaş, %18,8'i (48 kişi) 41-51 yaş ve %21,5'i (55 kişi) 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların %57,4'ünün (147 kişi) 1-5 yıl arasında hizmet süresi bulunurken, %42,6'sının (109 kişi) 6 yıl ve üzerinde hizmet süresi bulunmaktadır.

Katılımcıların unvanları incelendiğinde %15,6'sının (40 kişi) profesör, %18'inin (46 kişi) doçent, %17,6'sının (45 kişi) doktor öğretim üyesi, %18,8'inin (48 kişi) öğretim görevlisi, %24,2'sinin (62 kişi) araştırma görevlisi ve %5,9'unun (15 kişi) uzman/okutman unvanına sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların %34,4'ü (88 kişi) idari görev yapmakta ve %65,6'sı (168 kişi) idari görev yapmamaktadır.

4.2 Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) ve Alt Boyutlarına Ait Betimleyici İstatistikî Bulgular

Katılımcılara uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve alt boyutlarına ait betimleyici istatistikî bulgular Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Betimleyici İstatistikî Bulgular

Ölçekler ve alt faktörleri	Ort.	S.S.	Min.	Max.
Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)	3,56	0,86	1	5
Sorumluluk	3,73	0,86	1	5
Nesnellik	3,55	0,95	1	5
Kültürel güç	3,71	0,88	1	5
Formalleşme	3,43	0,94	1	5
Kaynak yeterliliği	3,39	0,98	1	5

Ort.: Ortalama, S.S.: Standart Sapma, Min.: Minimum, Max.: Maximum

Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve alt boyutları sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme, kaynak yeterliliği puanlarına ait ortalamaları sırasıyla; 3,56; 3,73; 3,55; 3,71; 3,43; 3,39 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları 1,00-2,49 arası düşük, 2,50-3,49 arası orta ve 3,50-5,00 arası ise yüksek düzeyde katılımı ifade etmektedir. Bu sonuçlara göre; üniversite kurumsallaşma genel, sorumluluk, nesnellik ve kültürel güç puanlarının yüksek düzeyde, formalleşme ve kaynak yeterliliği puanlarının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcılara uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği sorumluluk alt boyutuna ait ifadelerin puan düzeyleri Tablo 4.3'te gösterilmiştir.

Sorumluluk ifadeleri incelendiğinde; “Üniversitemizin politikası, stratejileri, vizyon ve misyonu birbiri ile uyumludur.” ile “Üniversitemiz evrensel değerlere sahip bireyler yetiştirir.” ifadelerinin puanları orta düzeydedir.

Tablo 4.3. Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Sorumluluk Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri

No	İfadeler	Ort.	S.S	Puan düzeyi
Sorm1	Üniversitemiz ulusal bilimsel kuruluşlarla iş birliği içindedir.	3,86	1,03	Yüksek
Sorm2	Üniversitemiz sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği içinde çalışır.	3,57	1,03	Yüksek
Sorm3	Üniversitemiz bilimsel etkinliklere yer verir	3,91	1,14	Yüksek
Sorm4	Üniversitemiz toplumun kendine saygı duymasını önemser.	4,07	1,00	Yüksek
Sorm5	Üniversitemiz uluslararası bilimsel kuruluşlarla iş birliği içerisinde.	3,89	1,06	Yüksek
Sorm6	Üniversitemiz politika ve uygulamalarında toplumsal beklentileri dikkate alır.	3,75	1,08	Yüksek
Sorm7	Üniversitemiz iş sektörünün (sanayi, tıp, eğitim vb.) ihtiyaç duyduğu bilgiyi üretir.	3,66	1,14	Yüksek
Sorm8	Üniversitemiz toplumsal sorunlara yönelik çalışmalar yapmaktadır.	3,56	1,17	Yüksek
Sorm9	Üniversitemiz, faaliyetlerinin sorumluluğunu taşımaktadır.	3,72	1,13	Yüksek
Sorm10	Üniversitemiz iş sektörünün ihtiyaç duyduğu bilgiyi paylaşır.	3,70	1,04	Yüksek
Sorm11	Üniversitemizin politikası, stratejileri, vizyon ve misyonu birbiri ile uyumludur	3,43	1,24	Orta
Sorm12	Üniversitemiz başarılı üniversitelerin uygulamalarını takip eder.	3,72	1,10	Yüksek
Sorm13	Üniversitemiz çevresine güven vermektedir.	3,77	1,14	Yüksek
Sorm14	Üniversitemiz politika, strateji, vizyon ve misyonuna uygun yönetsel kararlar almaktadır.	3,83	1,05	Yüksek
Sorm15	Üniversitemiz çevresindeki değişimlere (Bilimsel, teknolojik vb.) uyum sağlar.	3,78	1,08	Yüksek
Sorm16	Üniversitemizde uygulamalar, alınan kararlar doğrultusunda yapılır.	3,71	1,10	Yüksek
Sorm17	Üniversitemizin örgütsel yapısı üniversitenin amaçlarıyla uyumludur.	3,75	1,11	Yüksek
Sorm18	Üniversitemiz, değişen çevreye uyum sağlayabilecek yapıya uygundur.	3,80	1,08	Yüksek
Sorm19	Üniversitemiz, iş sektörünün istediği nitelikte insan yetiştirir.	3,73	1,11	Yüksek
Sorm20	Üniversitemiz çalışanları etik kurallara uygun hareket eder.	3,68	1,18	Yüksek
Sorm21	Üniversitemizde akademik değerlendirme ve kalite geliştirme çalışmaları vardır.	3,95	1,08	Yüksek
Sorm22	Üniversitemiz evrensel değerlere sahip bireyler yetiştirir.	3,47	1,25	Orta
Sorm23	Üniversitemiz, personelin mesleki gelişimlerini sağlayacak faaliyetlerde bulunur.	3,56	1,22	Yüksek
Sorm24	Üniversitemiz çalışanları toplumsal değerlere uygun davranış göstermektedirler.	3,64	1,16	Yüksek
Sorm25	Üniversitemiz politika ve uygulamalarında toplumsal beklentileri dikkate alır.	3,76	1,01	Yüksek

S.S.: Standart sapma

Katılımcılara uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği nesnellik alt boyutuna ait ifadelerin puan düzeyleri Tablo 4.4'te gösterilmiştir.

Nesnellik ifadeleri incelendiğinde; “Üniversitemizde personeli ilgilendiren bir karar alınırken personel fikrini rahatça söylemektedir.” İle “Üniversitemizde görev dağılımı hakkaniyete uygun şekilde yapılır.” ve “Üniversitemizde kurul (Senato, Yönetim Kurulu, Bölüm, Fakülte Kurulu) kararları şeffaf ve hesap vermeye açıktır.” ifadelerinin puan düzeyleri ortadır.

Tablo 4.4. Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Nesnellik Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri

No	İfadeler	Ort.	S.S	Puan düzeyi
Nes1	Üniversitemizde personeli ilgilendiren bir karar alınırken personel fikrini rahatça söylemektedir.	3,48	1,23	Orta
Nes2	Üniversitemizde fikir ve düşüncelerin özgürce açıklanmasını sağlayan ortam vardır.	3,60	1,18	Yüksek
Nes3	Üniversitemizde görev dağılımı hakkaniyete uygun şekilde yapılır.	3,28	1,17	Orta
Nes4	Üniversitemizde verilen görevler bilgi, deneyim ve yeteneklere uygundur.	3,52	1,18	Yüksek
Nes5	Üniversitemizde ödüllendirme tarafsız şekilde yapılır.	3,40	1,14	Orta
Nes6	Üniversitemizde kurul (Senato, Yönetim Kurulu, Bölüm, Fakülte Kurulu) kararları şeffaf ve hesap vermeye açıktır.	3,61	1,12	Yüksek
Nes7	Üniversitemiz, çalışanlara güven vermektedir.	3,61	1,14	Yüksek
Nes8	Üniversitemizde çalışanlar mesleki özerkliğe sahiptir.	3,53	1,18	Yüksek
Nes9	Üniversitemizde personel alımı, ihtiyaç duyulan pozisyonlara, bilimsel kriterlere uygun olarak yapılmaktadır.	3,79	1,07	Yüksek
Nes10	Üniversitemizde problemler profesyonel olarak çözümlenmektedir.	3,73	1,10	Yüksek
Nes11	Üniversitemizde çalışanlar yetki ve sorumluluklarını kullanma özerkliğine sahiptir.	3,52	1,16	Yüksek

S.S.: Standart sapma

Katılımcılara uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği kültürel güç alt boyutuna ait ifadelerin puan düzeyleri Tablo 4.5'te gösterilmiştir.

Kültürel güç ifadeleri incelendiğinde; “Üniversitemizde çalışanlar arasında iyi bir bütünleşme vardır.” ile “Üniversitemizde işe yeni başlayanların sosyalleşmesi sağlanır.” ifadelerinin puan düzeyleri ortadır.

Tablo 4.5. Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Kültürel Güç Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri

No	İfadeler	Ort.	S.S	Puan düzeyi
Kültür1	Üniversitemizin kendine özgü bir kültürü vardır.	3,77	1,11	Yüksek
Kültür2	Üniversitemiz kendine ait bir kurumsal kimliğe sahiptir.	3,89	1,08	Yüksek
Kültür3	Üniversitemiz kendine özgü özellikleri ile diğer kurumlardan farklılık göstermektedir.	3,80	1,05	Yüksek
Kültür4	Üniversitemiz kurumsal bir imaja sahiptir.	3,63	1,17	Yüksek
Kültür5	Üniversitemizin kurumsal değerleri mevcuttur	3,67	1,15	Yüksek
Kültür6	Üniversitemiz kendi kararlarını alan bir kurumdur.	3,83	1,03	Yüksek
Kültür7	Üniversitemiz kural belirlemede ve kuralları uygulamada özerktir.	3,73	1,07	Yüksek
Kültür8	Üniversitemiz, Türkiye'deki diğer üniversiteler içinde saygın bir konumdadır.	3,97	1,07	Yüksek
Kültür9	Üniversitemizde çalışanlar arasında iyi bir bütünleşme vardır.	3,36	1,23	Orta
Kültür10	Üniversitemizde işe yeni başlayanların sosyalleşmesi sağlanır.	3,45	1,19	Orta

S.S.: Standart sapma

Katılımcılara uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği formalleşme alt boyutuna ait ifadelerin puan düzeyleri Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Formalleşme ifadeleri incelendiğinde; “Üniversitemizde işler hazırlanmış yönergeler ile yürütülür.” ifadelerinin puan düzeyleri yüksek olup, diğer ifadelerin puan düzeyleri ortadır.

Tablo 4.6. Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği
Formalleşme Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri

No	İfadeler	Ort.	S.S	Puan düzeyi
Formal1	Üniversitemizde işlere ait iş akış şeması yazılı şekilde mevcuttur.	3,46	1,21	Orta
Formal2	Üniversitemizde işler belli bir sistem içerisinde gerçekleşir.	3,48	1,12	Orta
Formal3	Üniversitemiz etkin bilgi işlem sistemine sahiptir.	3,29	1,28	Orta
Formal4	Üniversitemizde çalışanların yetki alanları açık ve nettir.	3,30	1,19	Orta
Formal5	Üniversitemizde birimler (Fakülte, Enstitü, İdari birimler vb.) arası iyi bir iletişim vardır.	3,34	1,20	Orta
Formal6	Üniversitemizde işler hazırlanmış yönergelerle yürütülür	3,55	1,17	Yüksek
Formal7	Üniversitemiz, işlevsel olan kural ve prosedürlere sahiptir.	3,49	1,17	Orta
Formal8	Üniversitemizde iş süreçlerini aksatacak aşırı bürokrasi yoktur.	3,49	1,19	Orta

S.S.: Standart sapma

Katılımcılara uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği kaynak yeterliliği alt boyutuna ait ifadelerin puan düzeyleri Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Kaynak yeterliliği ifadeleri incelendiğinde; “Üniversitemizde kütüphane ve dokümantasyon hizmetleri yeterlidir.” ifadelerinin puan düzeyleri yüksek olup, diğer ifadelerin puan düzeyleri ortadır.

Tablo 4.7. Katılımcılara Uygulanan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Kaynak Yeterliliği Alt Boyutuna Ait İfadelerin Puan Düzeyleri

No	İfadeler	Ort.	S.S	Puan düzeyi
Kaynak1	Üniversitemiz eğitim ve öğretimi sağlayacak yeteri kadar elemana sahiptir.	3,49	1,26	Orta
Kaynak2	Üniversitemiz idari işlerin yürütülmesini sağlayacak yeterli elemana sahiptir.	3,37	1,24	Orta
Kaynak3	Üniversitemizde araştırma geliştirme olanak ve kaynakları yeterlidir.	3,41	1,21	Orta
Kaynak4	Üniversitemiz personelin verimli çalışmasını sağlayacak ortama sahiptir.	3,35	1,21	Orta
Kaynak5	Üniversitemiz öğrencilerin verimli çalışmasını sağlayacak ortama sahiptir.	3,43	1,22	Orta
Kaynak6	Üniversitemizde kütüphane ve dokümantasyon hizmetleri yeterlidir.	3,51	1,33	Yüksek
Kaynak7	Üniversitemizde kültür ve sanat faaliyetlerinin yapılacağı alanlar (edebiyat, spor vs.) yeterlidir.	3,17	1,26	Orta

S.S.: Standart sapma

4.3 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelere göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve alt boyutlarına ait puanların karşılaştırılması Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelere Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler ve faktörler	Üniversite	n	Ort.	S.S	F	p	Harfler
Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)	AAA004 Üniversitesi	37	4,09	0,75	5,484	0,000**	F
	AAA006 Üniversitesi	35	3,98	0,69			EF
	AAA005 Üniversitesi	17	3,89	0,67			DEF
	AAA003 Üniversitesi	43	3,69	0,74			CDEF
	AAA007 Üniversitesi	13	3,55	0,77			BCDEF
	AAA009 Üniversitesi	12	3,45	0,94			ABCDE
	AAA010 Üniversitesi	17	3,3	0,62			ABCD
	AAA013 Üniversitesi	11	3,24	0,97			ABC
	AAA012 Üniversitesi	12	3,14	0,38			ABC
	AAA002 Üniversitesi	12	3,11	0,67			ABC
	AAA011 Üniversitesi	18	3,11	0,81			ABC
	AAA008 Üniversitesi	15	3,03	1,32			AB
	AAA001 Üniversitesi	14	2,89	0,77			A
Sorumluluk	AAA004 Üniversitesi	37	4,32	0,56	6,891	0,000**	C
	AAA006 Üniversitesi	35	4,22	0,67			C
	AAA005 Üniversitesi	17	3,99	0,69			BC
	AAA003 Üniversitesi	43	3,85	0,74			BC
	AAA009 Üniversitesi	12	3,61	1,00			AB
	AAA007 Üniversitesi	13	3,6	0,75			AB
	AAA010 Üniversitesi	17	3,6	0,61			AB
	AAA011 Üniversitesi	18	3,42	0,76			AB
	AAA002 Üniversitesi	12	3,24	0,74			A
	AAA013 Üniversitesi	11	3,22	1,00			A
	AAA012 Üniversitesi	12	3,16	0,46			A
	AAA008 Üniversitesi	15	3,13	1,32			A
	AAA001 Üniversitesi	14	3,01	0,71			A
Nesnellik	AAA004 Üniversitesi	37	3,9	0,87	2,011	0,024*	B
	AAA005 Üniversitesi	17	3,9	0,88			B
	AAA007 Üniversitesi	13	3,74	0,91			B
	AAA006 Üniversitesi	35	3,68	1,04			B
	AAA003 Üniversitesi	43	3,67	0,95			B
	AAA009 Üniversitesi	12	3,51	0,96			B
	AAA013 Üniversitesi	11	3,51	1,05			B
	AAA012 Üniversitesi	12	3,4	0,41			A
	AAA010 Üniversitesi	17	3,37	0,76			A
	AAA008 Üniversitesi	15	3,24	1,34			A
	AAA011 Üniversitesi	18	3,17	0,92			A
	AAA002 Üniversitesi	12	3,16	0,64			A
	AAA001 Üniversitesi	14	2,9	0,88			A

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, F: One Way ANOVA, Harflendirme: Duncan Çoklu Grup Karşılaştırması

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelere göre üniversite kurumsallaşma puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Üniversitelerin kurumsallaşma

puanları, Duncan Çoklu Karşılaştırma testinde 10 gruba dağıldığı görülmüştür. Üniversite kurumsallaşma puanlarının en yüksek olduğu üniversite AAA004 Üniversitesi, üniversite kurumsallaşma puanlarının en düşük olduğu üniversite AAA001 Üniversitesi olduğu görülmüştür. AAA004 Üniversitesi, AAA006 Üniversitesi, AAA005 Üniversitesi, AAA003 Üniversitesi ve AAA007 Üniversitesi kurumsallaşma puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelere göre sorumluluk puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Sorumluluk puanları, Duncan Çoklu Karşılaştırma testinde 4 gruba dağıldığı görülmüştür. Sorumluluk puanlarının en yüksek olduğu üniversite AAA004 Üniversitesi, sorumluluk puanlarının en düşük olduğu üniversite AAA001 Üniversitesi olduğu görülmüştür. AAA004 Üniversitesi, AAA006 Üniversitesi, AAA005 Üniversitesi, AAA003 Üniversitesi, AAA009 Üniversitesi, AAA007 Üniversitesi ile AAA010 Üniversitesi sorumluluk puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelere göre nesnellik puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Nesnellik puanları, Duncan Çoklu Karşılaştırma testinde 2 gruba dağıldığı görülmüştür. Nesnellik puanlarının en yüksek olduğu üniversite AAA004 Üniversitesi, nesnellik puanlarının en düşük olduğu üniversite AAA001 Üniversitesi olduğu görülmüştür. AAA004 Üniversitesi, AAA005 Üniversitesi, AAA007 Üniversitesi, AAA006 Üniversitesi, AAA003 Üniversitesi, AAA009 Üniversitesi ve AAA013 Üniversitesi nesnellik puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelere göre kültürel güç puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Kültürel güç puanları, Duncan Çoklu Karşılaştırma testinde 7 gruba dağıldığı görülmüştür. Kültürel güç puanlarının en yüksek olduğu üniversite AAA004 Üniversitesi, kültürel güç puanlarının en düşük olduğu üniversite AAA001 Üniversitesi olduğu görülmüştür. AAA004 Üniversitesi, AAA006 Üniversitesi, AAA005 Üniversitesi, AAA003 Üniversitesi, AAA007 Üniversitesi, AAA009 Üniversitesi ile AAA010 Üniversitesi kültürel güç puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 4.8. (devam) Katılımcıların Çalıştıkları Üniversitelere Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler ve faktörler	Üniversite	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Harf.</i>
Kültürel güç	AAA004 Üniversitesi	37	4,25	0,72	6,14	0,000**	E
	AAA006 Üniversitesi	35	4,19	0,67			DE
	AAA005 Üniversitesi	17	3,94	0,81			DE
	AAA003 Üniversitesi	43	3,86	0,72			CDE
	AAA007 Üniversitesi	13	3,70	0,80			BCDE
	AAA009 Üniversitesi	12	3,64	1,00			BCDE
	AAA010 Üniversitesi	17	3,59	0,63			ABCD
	AAA011 Üniversitesi	18	3,31	0,82			ABC
	AAA002 Üniversitesi	12	3,23	0,62			AB
	AAA012 Üniversitesi	12	3,23	0,34			AB
	AAA013 Üniversitesi	11	3,21	1,00			AB
	AAA008 Üniversitesi	15	3,07	1,34			AB
	AAA001 Üniversitesi	14	2,99	0,76			A
Formalleşme	AAA004 Üniversitesi	37	4,22	0,83	5,918	0,000**	D
	AAA005 Üniversitesi	17	3,78	0,68			CD
	AAA006 Üniversitesi	35	3,66	0,81			CD
	AAA003 Üniversitesi	43	3,49	0,77			BC
	AAA009 Üniversitesi	12	3,45	1,06			ABC
	AAA013 Üniversitesi	11	3,32	0,95			ABC
	AAA017 Üniversitesi	13	3,31	0,79			ABC
	AAA011 Üniversitesi	18	3,11	0,90			ABC
	AAA012 Üniversitesi	12	2,98	0,53			AB
	AAA002 Üniversitesi	12	2,92	0,69			AB
	AAA010 Üniversitesi	17	2,88	0,69			AB
	AAA008 Üniversitesi	15	2,87	1,34			AB
	AAA001 Üniversitesi	14	2,77	0,94			A
Kaynak yeterliliği	AAA006 Üniversitesi	35	4,14	0,66	6,846	0,000**	E
	AAA005 Üniversitesi	17	3,82	0,61			DE
	AAA004 Üniversitesi	37	3,77	0,99			DE
	AAA003 Üniversitesi	43	3,59	0,80			CDE
	AAA007 Üniversitesi	13	3,42	0,83			BCD
	AAA009 Üniversitesi	12	3,06	0,89			ABC
	AAA010 Üniversitesi	17	3,04	0,87			ABC
	AAA002 Üniversitesi	12	3,00	0,85			ABC
	AAA013 Üniversitesi	11	2,94	0,93			ABC
	AAA012 Üniversitesi	12	2,92	0,51			ABC
	AAA008 Üniversitesi	15	2,86	1,31			AB
	AAA001 Üniversitesi	14	2,80	0,85			AB
	AAA011 Üniversitesi	18	2,56	1,02			A

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *F*: One Way ANOVA, Harflendirme: Duncan Çoklu Grup Karşılaştırması

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelere göre formalleşme puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$).

Formalleşme puanları, Duncan Çoklu Karşılaştırma testinde 6 gruba dağıldığı görülmüştür. Formalleşme puanlarının en yüksek olduğu üniversite AAA004 Üniversitesi, formalleşme puanlarının en düşük olduğu üniversite AAA001 Üniversitesi olduğu görülmüştür. AAA004 Üniversitesi, AAA005 Üniversitesi ve AAA006 Üniversitesi formalleşme puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların çalıştıkları üniversitelere göre kaynak yeterliliği puanları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Kaynak yeterliliği puanları, Duncan Çoklu Karşılaştırma testinde 7 gruba dağıldığı görülmüştür. Kaynak yeterliliği puanlarının en yüksek olduğu üniversite AAA006 Üniversitesi, kaynak yeterliliği puanlarının en düşük olduğu üniversite AAA011 Üniversitesi olduğu görülmüştür. AAA006 Üniversitesi, AAA005 Üniversitesi, AAA004 Üniversitesi ile AAA003 Üniversitesi kaynak yeterliliği puanlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) ve alt boyutlarına ait puanların karşılaştırılması Tablo 4.9'da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler ve faktörler	Cinsiyet	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)	Erkek	115	3,64	0,83	1,287	0,199
	Kadın	141	3,50	0,88		
Sorumluluk	Erkek	115	3,78	0,82	0,872	0,384
	Kadın	141	3,69	0,89		
Nesnellik	Erkek	115	3,65	0,93	1,584	0,114
	Kadın	141	3,47	0,97		
Kültürel güç	Erkek	115	3,76	0,84	0,837	0,404
	Kadın	141	3,67	0,91		
Formalleşme	Erkek	115	3,49	0,91	1,015	0,311
	Kadın	141	3,37	0,96		
Kaynak yeterliliği	Erkek	115	3,50	0,93	1,623	0,106
	Kadın	141	3,30	1,01		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, Independent Samples T Testi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği genel ile sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme ve kaynak yeterliliği alt boyutlarına ait puanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaşlarına göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve alt boyutlarına ait puanların karşılaştırılması Tablo 4.10'da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Katılımcıların Yaşlarına Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler ve faktörler	Yaş	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)	20-30 yaş ^A	68	3,46	0,72	5,609	0,001**	D>A,B,C
	31-40 yaş ^B	85	3,40	1,04			
	41-50 yaş ^C	48	3,53	0,75			
	50 yaş ve üzeri ^D	55	3,96	0,68			
Sorumluluk	20-30 yaş ^A	68	3,62	0,76	6,056	0,001**	D>A,B,C
	31-40 yaş ^B	85	3,54	1,05			
	41-50 yaş ^C	48	3,77	0,70			
	50 yaş ve üzeri ^D	55	4,13	0,63			
Nesnellik	20-30 yaş ^A	68	3,46	0,86	3,473	0,017*	D>A,B,C
	31-40 yaş ^B	85	3,43	1,09			
	41-50 yaş ^C	48	3,48	0,86			
	50 yaş ve üzeri ^D	55	3,91	0,84			
Kültürel güç	20-30 yaş ^A	68	3,66	0,77	5,064	0,002**	D>A,B,C
	31-40 yaş ^B	85	3,52	1,05			
	41-50 yaş ^C	48	3,68	0,76			
	50 yaş ve üzeri ^D	55	4,09	0,69			
Formalleşme	20-30 yaş ^A	68	3,38	0,81	3,727	0,012*	D>A,B,C
	31-40 yaş ^B	85	3,26	1,09			
	41-50 yaş ^C	48	3,39	0,86			
	50 yaş ve üzeri ^D	55	3,78	0,83			
Kaynak yeterliliği	20-30 yaş ^A	68	3,18	0,84	7,195	0,000**	D>A,B,C
	31-40 yaş ^B	85	3,26	1,14			
	41-50 yaş ^C	48	3,32	0,93			
	50 yaş ve üzeri ^D	55	3,91	0,72			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *F*: One Way ANOVA, *Fark*: Post Hoc Testleri

Katılımcıların yaşlarına göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği genel puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği genel puanları, 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubundaki katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların yaşlarına göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği sorumluluk alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların sorumluluk puanları, 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubundaki katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların yaşlarına göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği nesnellik alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların nesnellik puanları, 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubundaki katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların yaşlarına göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği kültürel güç alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların kültürel güç puanları, 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubundaki katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların yaşlarına göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği formalleşme alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların formalleşme puanları, 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubundaki katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların yaşlarına göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği kaynak yeterliliği alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların kaynak yeterliliği puanları, 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubundaki katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların hizmet sürelerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve alt boyutlarına ait puanların karşılaştırılması Tablo 4.11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.11. Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler ve faktörler	Hizmet süresi	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)	1-5 yıl	147	3,46	0,87	-2,254	0,025*
	6 yıl ve üzeri	109	3,70	0,83		
Sorumluluk	1-5 yıl	147	3,57	0,89	-3,497	0,001**
	6 yıl ve üzeri	109	3,95	0,77		
Nesnellik	1-5 yıl	147	3,51	0,95	-0,724	0,470
	6 yıl ve üzeri	109	3,60	0,95		
Kültürel güç	1-5 yıl	147	3,61	0,90	-2,236	0,026*
	6 yıl ve üzeri	109	3,85	0,83		
Formalleşme	1-5 yıl	147	3,34	0,94	-1,775	0,077
	6 yıl ve üzeri	109	3,55	0,93		
Kaynak yeterliliği	1-5 yıl	147	3,26	0,96	-2,451	0,015*
	6 yıl ve üzeri	109	3,56	0,98		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, Independent Sample T Testi

Katılımcıların hizmet sürelerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) nesnellik ve formalleşme alt boyutlarına ait puanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların hizmet sürelerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği genel puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 6 yıl ve üzerindeki hizmet süresine sahip katılımcıların Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) genel puanları, 1-5 yıl arasında hizmet süresine sahip katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların hizmet sürelerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği sorumluluk alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 6 yıl ve üzerindeki hizmet süresine sahip katılımcıların sorumluluk puanları, 1-5 yıl arasında hizmet süresine sahip katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların hizmet sürelerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği kültürel güç alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 6 yıl ve üzerindeki hizmet süresine sahip katılımcıların kültürel güç puanları, 1-5 yıl arasında hizmet süresine sahip katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların hizmet sürelerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) kaynak yeterliliği alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 6 yıl ve üzerindeki hizmet süresine sahip katılımcıların kaynak yeterliliği puanları, 1-5 yıl arasında hizmet süresine sahip katılımcıların puanlarına göre yüksektir.

Katılımcıların unvanlarına göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve alt boyutlarına ait puanların karşılaştırılması Tablo 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.12. Katılımcıların Unvanlarına Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler ve faktörler	Unvan	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark</i>
Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)	Profesör	40	3,86	0,81	1,375	0,234	-
	Doçent	46	3,59	0,76			
	Doktor Öğretim Üyesi	45	3,51	0,79			
	Öğretim Görevlisi	48	3,43	1,06			
	Araştırma Görevlisi	62	3,48	0,81			
	Uzman/Okutman	15	3,62	0,91			
Sorumluluk	Profesör	40	4,05	0,81	1,779	0,118	-
	Doçent	46	3,83	0,75			
	Doktor Öğretim Üyesi	45	3,66	0,78			
	Öğretim Görevlisi	48	3,57	1,04			
	Araştırma Görevlisi	62	3,63	0,84			
	Uzman/Okutman	15	3,74	0,88			
Nesnellik	Profesör	40	3,87	0,86	1,362	0,239	-
	Doçent	46	3,46	0,87			
	Doktor Öğretim Üyesi	45	3,62	0,86			
	Öğretim Görevlisi	48	3,41	1,12			
	Araştırma Görevlisi	62	3,48	0,95			
	Uzman/Okutman	15	3,53	1,08			
Kültürel güç	Profesör	40	3,98	0,83	0,989	0,425	-
	Doçent	46	3,72	0,81			
	Doktor Öğretim Üyesi	45	3,63	0,82			
	Öğretim Görevlisi	48	3,61	1,04			
	Araştırma Görevlisi	62	3,67	0,85			
	Uzman/Okutman	15	3,71	0,91			
Formalleşme	Profesör	40	3,64	0,93	1,047	0,391	-
	Doçent	46	3,46	0,84			
	Doktor Öğretim Üyesi	45	3,32	0,86			
	Öğretim Görevlisi	48	3,26	1,13			
	Araştırma Görevlisi	62	3,40	0,90			
	Uzman/Okutman	15	3,66	0,97			
Kaynak yeterliliği	Profesör	40	3,76	0,91	1,78	0,118	-
	Doçent	46	3,45	0,94			
	Doktor Öğretim Üyesi	45	3,33	0,89			
	Öğretim Görevlisi	48	3,29	1,21			
	Araştırma Görevlisi	62	3,21	0,89			
	Uzman/Okutman	15	3,45	0,94			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *F*: One Way ANOVA

Katılımcıların unvanlarına göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği genel ve sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme, kaynak yeterliliği alt boyutlarına ait puanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre, unvanlara göre kurumsallaşma bakış açılarının değişmediği görülmüştür.

Katılımcıların idari görevlerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve alt boyutlarına ait puanların karşılaştırılması Tablo 4.13'te gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Katılımcıların İdari Görevlerine Göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler ve faktörler	İdari görev	n	Ort.	S.S	t	p
Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)	Evet	88	3,58	0,96	0,22	0,826
	Hayır	168	3,55	0,81		
Sorumluluk	Evet	88	3,75	0,97	0,235	0,814
	Hayır	168	3,72	0,80		
Nesnellik	Evet	88	3,62	0,97	0,818	0,414
	Hayır	168	3,52	0,94		
Kültürel güç	Evet	88	3,71	1,00	-0,032	0,974
	Hayır	168	3,71	0,81		
Formalleşme	Evet	88	3,41	1,05	-0,156	0,876
	Hayır	168	3,43	0,88		
Kaynak yeterliliği	Evet	88	3,41	1,06	0,197	0,844
	Hayır	168	3,38	0,94		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, Independent Sample T Testi

Katılımcıların idari görevlerine göre Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği genel ve sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme, kaynak yeterliliği alt boyutlarına ait puanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre, katılımcıların idari görevi olup olmadığına göre kurumsallaşma bakış açılarının değişmediği görülmüştür.

4.4 Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Puanları ile Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Üniversite kurumsallaşma ölçeği puanları ile alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesi Tablo 4.14'te gösterilmiştir.

Üniversite kurumsallaşma puanları ile sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme ve kaynak yeterliliği puanları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.14. Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Puanları ile Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Değişkenler	Kat sayı	ÜKÖ	Sor.	Nes.	Kült.	Form.	Kayn.
Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)	R	1					
	P						
Sorumluluk	R	,949**	1				
	p	0,000					
Nesnellik	r	,918**	,833**	1			
	p	0,000	0,000				
Kültürel güç	r	,955**	,925**	,842**	1		
	p	0,000	0,000	0,000			
Formalleşme	r	,933**	,856**	,822**	,863**	1	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000		
Kaynak yeterliliği	r	,915**	,827**	,783**	,839**	,812**	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, r : Korelasyon katsayısı

4.5 Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Sosyo-Demografik Değişkenlerinin Kurumsallaşmaya Yönelik Algılarına Etkisi Üzerine Hipotez Testleri

Çalışmaya anket yoluyla katılan akademisyenlerin cevapları doğrultusunda oluşturulan hipotez tablosu, Tablo 4.15'te gösterilmiştir.

Tablo 4.15. Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Sosyo-Demografik Değişkenlerinin Kurumsallaşmaya Yönelik Algılarına Etkisi Üzerine Hipotez Testi

H_1	Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	RET
H_2	Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları üniversitelerine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H_3	Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	RET
H_4	Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H_5	Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları idari görevlerine göre farklılık göstermektedir.	RET
H_6	Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H_7	Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler için; kurumlarının, sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme ve kaynak yeterliliğine ilişkin algıları farklılık göstermektedir.	KABUL

H_0 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

H_1 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

Sıfır hipotezi reddedilemedi. Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

H_0 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları üniversitelerine göre farklılık göstermemektedir.

H_2 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları üniversitelerine göre farklılık göstermektedir.

Sıfır hipotezi reddedildi. Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları üniversitelerine göre farklılık göstermektedir.

H_0 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.

H_3 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

Sıfır hipotezi reddedilemedi. Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.

H_0 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları yaşlarına göre farklılık göstermemektedir.

H_4 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Sıfır hipotezi reddedildi. Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_0 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları idari görevlerine göre farklılık göstermemektedir.

H_5 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları idari görevlerine göre farklılık göstermektedir.

Sıfır hipotezi reddedilemedi. Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları idari görevlerine göre farklılık göstermemektedir.

H_0 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları hizmet sürelerine göre farklılık göstermemektedir.

H_6 : Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Sıfır hipotezi reddedilemedi. Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya dayalı algıları hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_0 : Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler için; kurumlarının, sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme ve kaynak yeterliliğine ilişkin algıları farklılık göstermemektedir.

H_7 : Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler için; kurumlarının, sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme ve kaynak yeterliliğine ilişkin algıları farklılık göstermektedir.

Sıfır hipotezi reddedildi. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler için; kurumlarının, sorumluluk, nesnellik, kültürel güç, formalleşme ve kaynak yeterliliğine ilişkin algıları farklılık göstermektedir.

4.6 Verilerin Analizi

Verilerin analizi *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26.0 Statistics Paket Programı* aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özellikleri sayı ve yüzde, ölçek ve faktör puanları ortalama ve standart sapma şeklinde verilmiştir. Sayısal değişkenlerde normal dağılım çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak bulunmuş olup Tablo 4.16’da gösterilmiştir. Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) ve alt faktörleri puanların normal dağılım kurallarına uyduğu görülmüştür. Alınan referans değer $\pm 1,96$ arasındadır (Kalaycı, 2005).

Tablo 4.16. Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler ve faktörler	Skewness		Kurtosis	
	Çarpıklık $\pm$ S.H		Basıklık $\pm$ S.H	
Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)	-0,76	0,15	0,56	0,30
Sorumluluk	-0,97	0,15	1,14	0,30
Nesnellik	-0,77	0,15	0,24	0,30
Kültürel güç	-0,85	0,15	0,75	0,30
Formalleşme	-0,48	0,15	0,03	0,30
Kaynak yeterliliği	-0,60	0,15	-0,28	0,30

S.H.: Standart hata

Katılımcıların iki gruplu değişkenleri ile ölçek puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde *Independent Sample T Testi*, üç veya daha fazla gruplu değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında *One Way ANOVA* testi kullanılmıştır. Gruplar arasında farklılık görülen değerlerin hangi grup bileşeninden kaynaklandığını belirlemek içinde *Post Hoc Testleri* kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkinin incelenmesinde *Pearson Korelasyon Analizi* kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı; 0.00-0.30 arası düşük, 0.30-0.70 arası orta ve 0.70-1.00 arası

ise yüksek düzeyde bir ilişki olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2020). Tüm çalışmada anlamlılık düzeyleri 0,05 ve 0,01 değerleri dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

Yükseköğretim hem mesleki hem de kişisel donanımla bilgi toplumunu oluşturan, ülkenin gelişmişlik seviyesini yükselten kurumlardır. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, o ülkede bulunan üniversitelerin akademik başarıları ile ilişkilidir. Keza bu sebepten gelişmiş ülkeler bilim adamı ve akademisyen yetiştirmek üzere geniş kaynaklar ayırmaktadırlar (Doğan, Demir, Türkmen, 2016). Yükseköğretim kurumlarına olan ihtiyaç özellikle teknolojik ve endüstriyel rekabetin yoğun yaşandığı günümüzde daha çok hissedilmektedir. Bu nedenle dünyada yaşanan gelişmelerin merkezinde olabilmek için yükseköğretim kurumlarının misyon ve vizyonuna uyumlu olacak şekilde, kendine özgü kültürünü koruyarak, profesyonelce, kaynaklarını yerinde kullanarak güçlü bir kurumsal kimlik oluşturmaları ve devam ettirmesi önem arz etmektedir. Bu minvalde bilgiyi üretme ve kullanma becerileri ile araştırma geliştirme faaliyetlerine maksimum destek vererek gençlerin yetiştirilmesini sağlamak, kurumsallaşmış üniversitelerle mümkün olacaktır. Kurumsallaşma düzeyi ne kadar yüksek olursa kaliteli bir eğitimin sağlanması da o kadar mümkün olur.

Kurumsallaşma boyutlarının alt maddelerinden oluşan Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ) ile katılımcılarımıza yönelik yaptığımız çalışmada vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kurumsallaşmaya ilişkin algıları sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmiştir.

Araştırma bulgularında, cinsiyet ve unvan değişkenlerine göre akademisyenlerin kurumsallaşma puanlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu durum, kadın ve erkek akademisyenlerin kurumsallaşma algılarının benzer olduğunu ve unvan farkının bu algıyı etkilemediğini göstermektedir. Yaş değişkeninde ise durum farklıdır, araştırma bulgularında 50 yaş ve üzeri akademisyenlerin kurumsallaşma algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum daha yaşlı akademisyenlerin geçmiş deneyimlerinden yararlanmaları, tecrübelerini kullanarak sorunlara

profesyonelce yaklaşımları, genç meslektaşlarına göre süreci daha olgun yönetmeleri olarak düşünülebilir ki bu davranış, kurumsallaşma kavramı ile paralellik göstermektedir. Ayrıca, genç akademisyenlerin kurumsallaşma algılarının düşük olmasında iş yükü fazlalığı, görev dağılımında dengesizlik, rol belirsizliği gibi nedenler de düşünülebilir. Kurumsallaşma düzeyini yüksek tutmak için bu faktörlerin gözden geçirilmesinde fayda olacaktır. Araştırma sonuçları, hizmet süresi değişkenine göre de anlamlı farklılık göstermektedir, hizmet süresi 6 yıl ve üzeri olan akademisyenlerin kurumsallaşma algıları daha yüksektir. Bu sonuç, akademisyenlerin kurumlarına karşı memnuniyet ve aidiyet duygusu içinde olduklarını ve kurumsallaşma kavramı ile örtüştüğünü göstermektedir. Nitekim üniversitelerde personel hareketliliğinin fazla olması kurumsallaşma düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle akademisyenlere; çalışma şartlarının iyileştirilmesi, araştırma -geliştirme olanaklarının sağlanması, sosyal imkanlar sunulması gibi cazip fırsatlar sunulması kurumsallaşma düzeyini yüksek tutacaktır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, vakıf üniversitelerimizin genel olarak sorumluluk, nesnellik ve kültürel güç puanlarının yüksek düzeyde olduğu kanaatine varılmıştır.

Kurumsallaşma boyutlarından biri olan sorumluluk kavramının sağlanmış olması; vakıf üniversitelerimizin faaliyetlerinin bilincinde olduğu, toplumsal sorunlarına çözümler aradığı ve bu konularda çalışmalar yaptığı, toplumsal ihtiyaçları önemsendiği aynı zamanda toplum tarafından da önemsendiği ve saygı duyulduğu, vizyon ve misyonuna uygun davranarak güven oluşturduğu anlamını taşımaktadır. Nesnellik kavramının sağlanması; vakıf üniversitelerinde meselelere profesyonel bir şekilde yaklaşıldığı, fikir ve düşüncelerin özgürce açıklanabileceği, görev dağılımlarında hakkaniyetin gözetildiği, yönetimce alınan kararlarda şeffaflık ve hesap verebilir olmaya dikkat edildiği anlamına gelmektedir. Kurumsallaşmanın boyutlarından olan kültürel güç puanının yüksek olması ise; vakıf üniversitelerimizin kendine özgü bir kimliğe sahip olduğu ve kendine has özellikleri ile diğer kurumlardan farklılık göstererek ayırt edici bir özelliği olduğu, kural koyma ve uygulamada özerk, çalışanlar ile bütünleşme ve sosyalleşmenin sağlanmasını

önemseyen, kurumsal değer ve imaja sahip, saygın bir mevcudiyet sağladığının göstergesidir.

Araştırma sonuçlarına göre, vakıf üniversitelerinde kurumsallaşma boyutlarından olan formalleşme ve kaynak yeterliliği puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Formalleşme; vakıf üniversitelerinde iş akış şemasının yazılı bir biçimde olduğu, yetkilerin açık ve net bir şekilde belirlendiği, işlerin yönergelere göre yürütüldüğü etkin bir bilgi işlem sistemi ile çalışıldığını ifade eder ki, bu boyutun puan seviyesinin yüksek düzeye çıkarılması kurumsallaşma düzeyine de etki edecektir. Kaynak yeterliliği konusunda da vakıf üniversitelerimizde akademik ve idari personel yeterliliği, araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmaya olanak sağlayacak yeterli kaynaklar, öğrencilerin ve personelin verimli çalışmasına imkân sunan ortamlar, yeterli bir kütüphane ve dokümantasyon hizmeti, kültür ve sanat faaliyetlerinin tatmin ediciliği gibi unsurların varlığından bahsedilebilir. Kaynak yeterliliği boyutunun orta seviyede olması, üniversitelerimizin bu alana biraz daha yoğunlaşmalarını gerekli kılmaktadır. Nitekim, YÖK Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporuna (2023) göre, üniversite kütüphanelerinde 2022 yılı öğrenci başına düşen basılı kitap sayısı 10 ve üzerinde olan vakıf üniversitesi sayısı 17'dir. Bu rakam, 75 vakıf üniversitesi olduğu düşünüldüğünde yetersiz kalmaktadır. Öğrenci başına düşen öğretim elemanı sayıları vakıf üniversiteleri arasında farklılık göstermekle birlikte genel ortalama 23'tür. Kurumsallaşma düzeyinin yüksek olmasına etki eden bu boyut önem arz etmektedir.

Bulgulardan elde edilen sonuçlara göre değerlendirme yapıldığında, Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği alt boyutlarında puan seviyesi yüksek olan vakıf üniversitelerinin kuruluş yıllarının daha eski olduğu görülmüştür. Bu durumun çalışmamızı desteklediği görülmektedir. Nitekim kurumsallaşma da uzun yıllar alan bir süreçtir ve kurumun meşruiyetini kazanarak çevre tarafından kabul görmüş ve onaylanmış, zaman içerisinde kendi kültürünü oluşturmuş, profesyonelleşmiş olmasını gerekli kılmaktadır. Yaşanmışlıklar içerisinde hatalar, riskler daha belirgin fark edilerek iyileştirici önlemler alınır ve maksimumum faydaya ulaştıracak yöntemler zaman içinde daha net görülür.

Araştırma akademisyenlerin kurumsallaşma algılarına göre yapılmıştır. İdari personel ve öğrencileri de kapsayan daha genişletilmiş benzer çalışmalar yapılabilir. Kurumsallaşma ile ilgili diğerk değişkenler farklı çalışma grubu ve yöntemlerle araştırılabilir. Ayrıca bu sonuçların sebeplerini inceleyen araştırmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu

- Ak, B.G. (2010). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İşletme Başarısına Olan Etkileri: Aydın İlinde Faaliyet Gösteren Aile İşletmeleri Örneği. (Tez) Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Apaydın, F. (2009). Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10 (1)
- Arap, S.K. (2010). Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye’de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 65(1). 1-29
- Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen
- Aypay, A., Şahin, Ç., Işık, H. (2003). Eğitimde Yapısal Değişim ve Kurumsallaşma: Bir Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* 3(2), 295-322
- Aypay, A. (2001). Örgütsel Analizde Teorik Gelişmeler: Yeni Kurumsalcılık. *Kurum ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 28(28) 501-511
- Balcı, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Başdaş, N.Ü. (2020). Küçük ve Orta Ölçekli Kuruluşlarda Örgütsel Yapısallaşma ve Kurumsal Boyutların Oluşumu ile Hayat Döngüsü İlişkisi. (Doktora Tezi) Beykent Üniversitesi/Eğitim enstitüsü/İşletme Anabilim Dalı, İstanbul
- Bayer, E. (2005). İşletmelerde Kurumsallaşmanın Sorunsal Haline Gelmesi ve Kurumsallaşamama Nedenlerinin Belirlenmesi. *Gazi Üniversitesi/İİBF Dergisi*, 7(3). 125-142.
- Bilgin, N. (2007). Aile Şirketleri Kurumsallaşma Eğilimleri: Ankara Kobi Örneği. (Y.L Tezi). Atılım Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bolat, T., Seymen O.A. (2006). Yönetim ve Örgüt Düşüncesinde Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık v Kurumsal Eşbiçimlilik, *Fırat Üniversitesi/Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1). 223-254
- Bozbayındır, F. (2014). Türkiye’de Yeni Kurulan Kamu Üniversitelerindeki Kurumsallaşmanın İncelenmesi (Doktora Tezi) Gaziantep Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, E., Akgün,Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel,F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: PEGEM Yayınları
- Çakar, M., Danışman A. (2012). *Örgüt Kuramları*. Sözen, C., Basım, N. (Ed), Kurumsal Kuram (s.241-269). İstanbul: Beta Basım Yayım
- Çapraz, B., İliç, D., Ünnü, N., Turhan, R., Kesken, J. (2014). Türk Medyasında Kurumsallaşma Söylemi: Niteliksel Bir Analiz. 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Selçuk Üniversitesi İİBF. Konya: Aybil Yayınları 357-363
- Çeken, N. (2012). Yükseköğretimde Eğitim Pazarlamasını Etkileyen Faktörler: Devlet ve Vakıf Üniversitelerine Yönelik Eğitim Pazarlaması Anket Uygulaması. (Y.L. Tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çetinsaya, G. (2014), "Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası" YÖK Yayın No: 2014/2
- Demirel, Ö. (2014). Özel Eğitim Kurumlarının Markalaşmasının Kurumsallaşma ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Y.L. Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Demirkan, S. (2023). Eğitim Fakültesi Yöneticilerinin Stratejik Düşünme Becerileri ve Yükseköğretimde Yenileşmeye İlişkin Yönetici ve Öğretim Üyesi Görüşleri. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Doğan, A., Demir, R., Türkmen, E.(2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*
- Dündar, Ş. (2010). Aile İşletmelerinde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Profesyonelleşmenin İşletme Performansına Etkileri, (Y.L. Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Genç, K.Y., Mert F. (2022). Çalışanların Algılarına Göre Örgüt Kültürü ve Kurumsallaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Giresun Üniversitesi İİBF Dergisi* 8(1). 181-198
- Günay, D., Günay A. (2011). 1933'ten Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* 1(1). 1-22
- Günay, D., Günay, A. (2016, Nisan). Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim Okullaşma Oranları ve Gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6 (1). s:13.

- Güneş, A.Ç. (2022). Kurumsallaşma Düzeyinin Örgütsel Dışlanma Üzerine Etkisi. (Y.L Tezi). Trakya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gürol. Y. (2011). *Örgütlerde Kurumsallaşmanın Temelleri*. İstanbul: Beta Yayınları
- Hopoğlu S. (2012). Vakıf Üniversiteleri ve TRB1 Bölgesinde Vakıf Üniversitelerinin Kurulabilirliği. *Fırat Kalkınma Ajansı Planlama, Programlama ve Koordinasyon Birimi, Malatya*
- İşçi, E., Taştan, S.B., Kozal, M.A, (2013). Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 1 (3)*. 61-83
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Teknikler* Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karacaoğlu, K., Sözbilen G. (2013). Kurumsallaşmanın Konaklama İşletmelerinin Kurumsal Girişimcilik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi 24(1)*. 41-56
- Karataş, S. (2006). Türkiye’de Yükseköğretim Finansman Politikaları ve Kurum Başarısına Etkisi (Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Karavardar G. (2011). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma, Yetki Devri ve Belirsizliğe Tolerans. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 1 (1)*. 157-179
- Kılıç, R. (1999). Türkiye’de Yükseköğretimin Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 3*. 289-310.
- Kınsün, A. (2023). Robert Merton ve İşlevcilik Kuramının Temel Unsurları. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 23(1)*156-167
- Ozankaya, Ö. (2007). *Toplumbilim*. İstanbul: Cem Yayınevi
- Öğüt, A. (2013). *Yönetimin Esasları-Temel kavramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özcan, K. (2011). Kurumsal Söylemin Rasyonel Temelleri: Yeni Kurumsal Kuram Bağlamında Rasyonalite Tartışması *Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 13*. 297-326
- Özkaral, M. (2018). Örgütler Neden Benzeşir ve/veya Farklılaşır? Türkiye’deki Kamu Yönetimi Lisans Bölümleri Üzerine Bir İnceleme. *İstanbul Gelişim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü 5(2)*. 68-90
- Özvar, E. (2022). *Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu*, Yükseköğretim Kurulu, Ankara

- Paksoy, M., Soysal, A., Özçalıcı, M.(2014). Yeni Kurulan Üniversitelerde Kurumsallaşma Süreci: Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Akademik Araştırma ve Bilim Dergisi*, 1(1),101-115
- Saban, A. (1999). Öğrenen Okulda Sistemik Değişim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 19(19) 393-409
- Sağlam M. (1979). *Örgütsel Değişme*. Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:185 Ankara: Doğan Basımevi
- Söyler, İ., Karataş, S. (2011). Türkiye’de Özel Yükseköğretim Kurumlarının Kuruluşu ve Finansmanı. *Maliye Dergisi*, 160. Ocak- Haziran. ms.hmb.gov.tr
- Sözbilen, G. (2012). Kurumsallaşmanın Kurumsal Girişimciliğe Etkisi: Nevşehir’de Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. (Y.L. Tezi). Nevşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Sözen, C., Basım, N. (2012). *Örgüt Kuramları*. İstanbul: Beta Yayınları
- Süleymanov, K. (2022). Sahn-ı Seman Medreseleri ve eğitim Sistemi. (Y.L. Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Şahman, İ., Tengilimoğlu, D., Işık, O. (2008). Özel Hastanelerde Yönetimin Profesyonelleşmesinin, Kurumsallaşma Süreci Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Alan Çalışması. *Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 10 (2). 1-23
- Şanal, M. (2011). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma, (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şenay, H., Şengül, M., Seggie F.N.(2020). Türkiye’de Yükseköğretim Çalışmaları: Eğilimler ve Öneriler. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(1). 1-13
- Şişli, G., Köse, S. (2013). Kurum Kültürü ve Kuramsal İmaj İlişkisi: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi* 41.156-193
- T.C Anayasası (1982)
- Tekeli. İ. (2011). Sanayi Öncesi Bir İmparatorluğun Modernite Projesinin etkisi Altında Dönüşürken Yükseköğretimi Yeniden Kurumsallaştırmasının Öyküsü. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK 2011)*. 1(4).183-197
- Tümer A.B. (2008). Kurumsallaşma ve Türkiye’de TS-EN-ISO 9000 Belgeli Özel Hastanelerde Bir Uygulama. (Y.L Tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tümer, A.B. (2011). Örgütsel Çevre-Stratejiler Bağlamında Kaynak Bağımlılığı ve Kaynak Temelli Teorilere Yönelik Alan Araştırması (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Ural, A. (2004). *Aile Şirketlerinde “Kurumsallaşma” Sendromu*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu 2023 (YÖK)
- Vakıf Yükseköğretim Kurumları Raporu 2021 (YÖK)
- Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği (Resmî Gazete Sayısı: 26040)
- Yazıcıoğlu, İ., Koç, H. (2009). Aile İşletmelerinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21,497-507
- Yazlak, Ö. (2009). Sağlık Kurumlarında Yönetim İşlevleri Bağlamında Kurumsallaşma Sürecinin İncelenmesi “Kütahya İl Sağlık Müdürlüğü Uygulaması”. (Y.L Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yükseköğretim Kalite Kurulu Başkanlığı web sayfası (yokak.gov.tr)
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı web sayfası (yok.gov.tr)
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi

EKLER

EK 1: Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği (ÜKÖ)

ÜNİVERSİTE KURUMSALLAŞMA ÖLÇEĞİ							
BOYUTLAR	MADDE NO	MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
SORUMLULUK	1	Üniversitemiz ulusal bilimsel kuruluşlarla iş birliği içindedir.	1	2	3	4	5
	2	Üniversitemiz sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde çalışır.	1	2	3	4	5
	3	Üniversitemiz bilimsel etkinliklere yer verir.	1	2	3	4	5
	4	Üniversitemiz toplumun kendisine saygı duymasını önemser.	1	2	3	4	5
	5	Üniversitemiz uluslararası bilimsel kuruluşlarla iş birliği içerisinde.	1	2	3	4	5
	6	Üniversitemiz politika ve uygulamalarında toplumsal beklentileri dikkate alır.	1	2	3	4	5
	7	Üniversitemiz iş sektörünün (sanayi, tıp, eğitim vb.) ihtiyaç duyduğu bilgiyi üretir.	1	2	3	4	5
	8	Üniversitemiz toplumsal sorunlara yönelik çalışmalar yapmaktadır.	1	2	3	4	5
	9	Üniversitemiz, faaliyetlerinin sorumluluğunu taşımaktadır.	1	2	3	4	5
	10	Üniversitemiz iş sektörünün ihtiyaç duyduğu bilgiyi paylaşır.	1	2	3	4	5
	11	Üniversitemizin politikası, stratejileri, vizyon ve misyonu birbiri ile uyumludur.	1	2	3	4	5
	12	Üniversitemiz başarılı üniversitelerin uygulamalarını takip etmektedir	1	2	3	4	5

	13	Üniversitemiz çevresine güven vermektedir.	1	2	3	4	5
	14	Üniversitemiz politika, strateji, vizyon ve misyonuna uygun yönetsel kararlar almaktadır.	1	2	3	4	5
	15	Üniversitemiz çevredeki değişimlere (Bilimsel, teknolojik vb.) uyum sağlar.	1	2	3	4	5
	16	Üniversitemizde uygulamalar alınan kararlar doğrultusunda yapılır.	1	2	3	4	5
	17	Üniversitemizin örgütsel yapısı üniversitenin amaçları ile uyumludur	1	2	3	4	5
	18	Üniversitemiz değişen çevreye uyum sağlayabilecek yapıya sahiptir.	1	2	3	4	5
	19	Üniversitemiz, iş sektörünün istediği nitelikte insan yetiştirir.	1	2	3	4	5
	20	Üniversitemiz çalışanları etik kurallara uygun hareket eder.	1	2	3	4	5
	21	Üniversitemizde akademik değerlendirme ve kalite geliştirme çalışmaları vardır.	1	2	3	4	5
	22	Üniversitemiz evrensel değerlere sahip bireyler yetiştirir.	1	2	3	4	5
	23	Üniversitemiz personelin mesleki gelişimlerini sağlayacak faaliyetlerde bulunur.	1	2	3	4	5
	24	Üniversitemiz çalışanları toplumsal değerlere uygun davranış göstermektedir.	1	2	3	4	5
	25	Üniversitemiz politika ve uygulamalarında toplumsal beklentileri dikkate alır.	1	2	3	4	5
NESNELİK	26	Üniversitemizde personeli ilgilendiren bir karar alınırken personel fikrini rahatça söylemektedir	1	2	3	4	5
	27	Üniversitemizde fikir ve düşüncelerin özgürce açıklanmasını sağlayan ortam sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
	28	Üniversitemizde görev dağılımı hakkaniyete uygun şekilde yapılır.	1	2	3	4	5
	29	Üniversitede verilen görevler bilgi, deneyim ve yeteneklere uygundur.	1	2	3	4	5
	30	Üniversitemizde ödüllendirilme tarafsız şekilde yapılır.	1	2	3	4	5

	31	Üniversitemizde kurul (Senato, Yönetim Kurulu, Bölüm, Fakülte Kurulu) kararları şeffaf ve hesap vermeye açıktır.	1	2	3	4	5
	32	Üniversitemiz, çalışanlarına güven vermektedir.	1	2	3	4	5
	33	Üniversitemizde çalışanlar mesleki özerkliğe sahiptir.	1	2	3	4	5
	34	Üniversitemizde personel alımı ihtiyaç duyulan pozisyonlara bilimsel kriterlere uygun olarak yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
	35	Üniversitemizde problemler profesyonel olarak çözümlenmektedir.	1	2	3	4	5
	36	Üniversitemizde çalışanlar yetki ve sorumluluklarını kullanma özerkliğine sahiptir.	1	2	3	4	5
KÜLTÜREL GÜÇ	37	Üniversitemizin kendine özgü bir kültürü vardır.	1	2	3	4	5
	38	Üniversitemiz kendine ait kurumsal kimliğe sahiptir.	1	2	3	4	5
	39	Üniversitemiz kendine özgü özellikleri ile diğer kurumlardan farklılık göstermektedir.	1	2	3	4	5
	40	Üniversitemiz kurumsal bir imaja sahiptir.	1	2	3	4	5
	41	Üniversitemizin kurumsal değerleri mevcuttur.	1	2	3	4	5
	42	Üniversitemiz kendi kararlarını alabilen bir kurumdur.	1	2	3	4	5
	43	Üniversitemiz kural belirlemede ve kuralları uygulamada özerktir.	1	2	3	4	5
	44	Üniversitemiz Türkiye'deki diğer üniversiteler içinde saygın bir konumdadır.	1	2	3	4	5
	45	Üniversitemizde çalışanlar arasında iyi bir bütünleşme vardır.	1	2	3	4	5
	46	Üniversitemizde işe yeni başlayanların sosyalleşmesi sağlanır.	1	2	3	4	5
FORMALLE	47	Üniversitemizde işlere ait iş akış şeması yazılı şekilde mevcuttur.	1	2	3	4	5
	48	Üniversitemizde işler belli bir sistem içerisinde gerçekleştirilir.	1	2	3	4	5

	49	Üniversitemiz etkin bilgi işlem sistemine sahiptir.	1	2	3	4	5
	50	Üniversitemizde çalışanların yetki alanları açık ve nettir.	1	2	3	4	5
	51	Üniversitemizde birimler (Fakülte, Enstitü, İdari birimler vb.) arası iyi bir iletişim vardır.	1	2	3	4	5
	52	Üniversitemizde işler hazırlanmış yönergeler ile yürütülür.	1	2	3	4	5
	53	Üniversitemiz işlevsel olan kural ve prosedürlere sahiptir.	1	2	3	4	5
	54	Üniversitemizde iş süreçlerini aksatacak aşırı bürokrasi yoktur.	1	2	3	4	5
	55	Üniversitemiz eğitim ve öğretimi sağlayacak yeteri kadar elemana sahiptir.	1	2	3	4	5
KAYNAK YETERLİLİĞİ	56	Üniversitemiz idari işlerin yürütülmesini sağlayacak yeterli elemana sahiptir.	1	2	3	4	5
	57	Üniversitemizde araştırma-geliştirme olanak ve kaynakları yeterlidir.	1	2	3	4	5
	58	Üniversitemiz personelin verimli çalışmasını sağlayıcı ortama sahiptir.	1	2	3	4	5
	59	Üniversitemiz öğrencilerin verimli çalışmasını sağlayıcı ortama sahiptir.	1	2	3	4	5
	60	Üniversitemizde kütüphane ve dokümantasyon hizmetleri yeterlidir.	1	2	3	4	5
	61	Üniversitemizde kültür ve sanat faaliyetleri (edebiyat, spor vb.) yeterlidir.	1	2	3	4	5

EK 2-A: Örneklem Kapsamında Üniversitelere Uygulanan Online Anket Linki

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeucj92_DK8tpdsCCwrOMn_FAtPuz14ZZpYRZi1nv8wWCtcsW/viewform?usp=sf_link

12.01.2024 13:16

Vakıf Üniversitelerinde Kurumsallaşmanın Ölçümü

Vakıf Üniversitelerinde Kurumsallaşmanın Ölçümü

Sayın Hocam,

Bu anketin amacı, yüksek lisans tezi kapsamında vakıf yükseköğretim kurumlarının kurumsallaşma düzeyini incelemektir. Çalışma Ankara ilinde bulunan vakıf üniversitelerini kapsamaktadır. Bilimsel bir araştırma için hazırlanan bu anket genel olarak değerlendirilecek olup isim belirtilmeyecektir. Sorulara vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasında büyük önem taşıyacaktır.

Beş dakikanızı ayırmanızı istirham eder, saygılarımı sunarım.

Değerli katkılarınız için çok teşekkür ederim.

Doç. Dr. Bahar AŞCI
THK Üniversitesi

Menşure DAŞTAN
THK Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi

Hesap değiştir

Paylaşılmıyor

Üniversiteniz

Seçin

1.Cinsiyetiniz

☐ Kadın

☐ Erkek

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeucj92_DK8tpdsCCwrOMn_FAtPuz14ZZpYRZi1nv8wWCtcsW/viewform

1/10

EK 2-B: Çalışmada Kullanılan Anket Çıktısı

12.01.2024 13:16	Vakıf Üniversitelerinde Kurumsallaşmanın Ölçümü
2. Yaşınız	
☐ 20-30	
☐ 31-40	
☐ 41-50	
☐ 50 ve üzeri	
3. Görevli olduğunuz üniversitede hizmet süreniz	
☐ 1-5 yıl	
☐ 6 ve üzeri	
4. Akademik Unvanınız	
☐ Profesör	
☐ Doçent	
☐ Doktor Öğretim Üyesi	
☐ Öğretim Görevlisi	
☐ Araştırma Görevlisi	
☐ Okutman	
☐ Uzman	
5. İdari bir göreviniz var mı?	
☐ Hayır	
☐ Evet	



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeucj92_DK8lpdsCCwrOMn_FAIPuz14ZZpYRZi1nv8wWCtcsW/viewform2/10

Aşağıda üniversitelerin kurumsallaşmaları ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Görev yaptığınız üniversiteyi dikkate alarak işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
6.Üniversitemiz ulusal bilimsel kuruluşlarla işbirliği içindedir.	☐	☐	☐	☐	☐
7.Üniversitemiz sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği içinde çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐
8.Üniversitemiz bilimsel etkinliklere yer verir	☐	☐	☐	☐	☐
9.Üniversitemiz toplumun kendine saygı duymasını önemser.	☐	☐	☐	☐	☐
10.Üniversitemiz uluslararası bilimsel kuruluşlarla işbirliği içerisindedir.	☐	☐	☐	☐	☐
11.Üniversitemiz politika ve uygulamalarında toplumsal beklentileri dikkate alır.	☐	☐	☐	☐	☐
12.Üniversitemiz iş sektörünün (sanayi, tıp, eğitim vb.) ihtiyaç duyduğu bilgiyi üretir.	☐	☐	☐	☐	☐
13.Üniversitemiz toplumsal sorunlara yönelik çalışmalar yapmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
14.Üniversitemiz,					



faaliyetlerinin
sorumluluğunu
taşımaktadır.

☐☐☐☐☐

15.Üniversitemiz iş
sektörünün ihtiyaç
duyduğu bilgiyi
paylaşır.

☐☐☐☐☐

16.Üniversitemizin
politikası,
stratejileri, vizyon
ve misyonu birbiri
ile uyumludur

☐☐☐☐☐

17.Üniversitemiz
başarılı
üniversitelerin
uygulamalarını
takip eder.

☐☐☐☐☐

18.Üniversitemiz
çevresine güven
vermektedir.

☐☐☐☐☐

19.Üniversitemiz
politika, strateji,
vizyon ve
misyonuna uygun
yönetmelik kararlar
almaktadır.

☐☐☐☐☐

20.Üniversitemiz
çevresindeki
değişimlere
(Bilimsel,
teknolojik
vb.)uyum sağlar.

☐☐☐☐☐

21.Üniversitemizde
uygulamalar,
alınan kararlar
doğrultusunda
yapılır.

☐☐☐☐☐

22. Üniversitemizin
örgütsel yapısı
üniversitenin
amaçlarıyla
uyumludur.

☐☐☐☐☐

23.Üniversitemiz,
değişen çevreye
uyum
sağlayabilecek

☐☐☐☐☐

yapıya uygundur.

24.Üniversitemiz,
iş sektörünün
istediği nitelikte
insan yetiştirir.

☐☐☐☐☐

25.Üniversitemiz
çalışanları etik
kurallara uygun
hareket eder.

☐☐☐☐☐

26.Üniversitemizde
akademik
değerlendirme ve
kalite geliştirme
çalışmaları vardır.

☐☐☐☐☐

27.Üniversitemiz
evrensel değerlere
sahip bireyler
yetiştirir.

☐☐☐☐☐

28.Üniversitemiz,
personelin mesleki
gelişimlerini
sağlayacak
faaliyetlerde
bulunur.

☐☐☐☐☐

29.Üniversitemiz
çalışanları
toplumsal
değerlere uygun
davranış
göstermektedirler.

☐☐☐☐☐

30.Üniversitemiz
politika ve
uygulamalarında
toplumsal
beklentileri dikkate
alır.

☐☐☐☐☐

31.Üniversitemizde
personeli
ilgilendiren bir
karar alınırken
personel fikrini
rahatça
söylemektedir.

☐☐☐☐☐

32.Üniversitemizde
fikir ve
düşüncelerin
özgürce

☐☐☐☐☐

açıklanmasını
sağlayan ortam
vardır.

33. Üniversitemizde
görev dağılımı
hakkaniyete uygun
şekilde yapılır.

☐☐☐☐☐

34. Üniversitemizde
verilen görevler
bilgi, deneyim ve
yeteneklere
uygundur.

☐☐☐☐☐

35. Üniversitemizde
ödüllendirme
tarafsız şekilde
yapılır.

☐☐☐☐☐

36. Üniversitemizde
kurul (Senato,
Yönetim Kurulu,
Bölüm, Fakülte
Kurulu) kararları
şeffaf ve hesap
vermeye açıktır.

☐☐☐☐☐

37. Üniversitemiz,
çalışanlara güven
vermektedir.

☐☐☐☐☐

38. Üniversitemizde
çalışanlar mesleki
özerkliğe sahiptir.

☐☐☐☐☐

39. Üniversitemizde
personel alımı,
ihtiyaç duyulan
pozisyonlara,
bilimsel kriterlere
uygun olarak
yapılmaktadır.

☐☐☐☐☐

40. Üniversitemizde
problemler
profesyonel olarak
çözümlemektedir.

☐☐☐☐☐

41. Üniversitemizde
çalışanlar yetki ve
sorumluluklarını
kullanma
özerkliğine
sahiptir.

☐☐☐☐☐

42. Üniversitemizin kendine özgü bir kültürü vardır.

☐☐☐☐☐

43. Üniversitemiz kendine ait bir kurumsal kimliğe sahiptir.

☐☐☐☐☐

44. Üniversitemiz kendine özgü özellikleri ile diğer kurumlardan farklılık göstermektedir.

☐☐☐☐☐

45. Üniversitemiz kurumsal bir imaja sahiptir.

☐☐☐☐☐

46. Üniversitemizin kurumsal değerleri mevcuttur

☐☐☐☐☐

47. Üniversitemiz kendi kararlarını alan bir kurumdur.

☐☐☐☐☐

48. Üniversitemiz kural belirlemede ve kuralları uygulamada özerktir.

☐☐☐☐☐

49. Üniversitemiz, Türkiye'deki diğer üniversiteler içinde saygın bir konumdadır.

☐☐☐☐☐

50. Üniversitemizde çalışanlar arasında iyi bir bütünleşme vardır.

☐☐☐☐☐

51. Üniversitemizde işe yeni başlayanların sosyalleşmesi sağlanır.

☐☐☐☐☐

52. Üniversitemizde işlere ait iş akış şeması yazılı şekilde mevcuttur.



53. Üniversitemizde işler belli bir sistem içerisinde gerçekleşir.	☐	☐	☐	☐	☐
54. Üniversitemiz etkin bilgi işlem sistemine sahiptir.	☐	☐	☐	☐	☐
55. Üniversitemizde çalışanların yetki alanları açık ve nettir.	☐	☐	☐	☐	☐
56. Üniversitemizde birimler (Fakülte, Enstitü, İdari birimler vb.) arası iyi bir iletişim vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
57. Üniversitemizde işler hazırlanmış yönergeler ile yürütülür.	☐	☐	☐	☐	☐
58. Üniversitemiz, işlevsel olan kural ve prosedürlere sahiptir.	☐	☐	☐	☐	☐
59. Üniversitemizde iş süreçlerini aksatacak aşırı bürokrasi yoktur.	☐	☐	☐	☐	☐
60. Üniversitemiz eğitim ve öğretimi sağlayacak yeteri kadar elemana sahiptir.	☐	☐	☐	☐	☐
61. Üniversitemiz idari işlerin yürütülmesini sağlayacak yeterli elemana sahiptir.	☐	☐	☐	☐	☐
62. Üniversitemizde araştırma geliştirme olanak ve kaynakları yeterlidir.	☐	☐	☐	☐	☐



12.01.2024 13:16

Vakıf Üniversitelerinde Kurumsallaşmanın Ölçümü

63. Üniversitemiz
personelin verimli
çalışmasını
sağlayacak ortama
sahiptir.

64. Üniversitemiz
öğrencilerin verimli
çalışmasını
sağlayacak ortama
sahiptir.

65. Üniversitemizde
kütüphane ve
dokümantasyon
hizmetleri
yeterlidir.

66. Üniversitemizde
kültür ve sanat
faaliyetlerinin
yapılacağı alanlar
(edebiyat, spor vs.)
yeterlidir.

71. Üniversitemizde
spor faaliyetlerinin
yapılacağı alanlar
(edebiyat, spor vs.)
yeterlidir.

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Gönder

Formu temizle

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır. [Kötüye Kullanımı Bildirme](#) - [Hizmet Şartları](#) - [Gizlilik Politikası](#)

Google Formlar



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeuq92_DK8tpdsCCwrOMn_FAIFuz14ZZpYRZi1nv8wWCicsw/viewform

9/10

EK 3: Örneklem Kapsamında Ölçek Uygulanan Üniversiteler

- 1- Ankara Bilim Üniversitesi
- 2- Ankara Medipol Üniversitesi
- 3- Atılım Üniversitesi
- 4- Başkent Üniversitesi
- 5- Çankaya Üniversitesi
- 6- İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
- 7- Lokman Hekim Üniversitesi
- 8- Ostim Teknik Üniversitesi
- 9- TED Üniversitesi
- 10- TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
- 11- Türk Hava Kurumu Üniversitesi
- 12- Ufuk Üniversitesi
- 13- Yüksek İhtisas Üniversitesi

EK 4: THK Üniversitesi Etik Kurul Onayı



T.C.
TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurulu



Sayı : E-63878715-619-35588
Konu : Etik Kurul İzni

02.01.2024

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Türkçe Tezli Yüksek Lisans programı s2208011027 numaralı öğrencisi Sayın **Menşure DAŞTAN**, 22.06.2023 tarih ve 20113 kurum sayılı, 27.12.2023 tarih ve 24201 kurum sayılı, 28.12.2023 tarih ve 24243 kurum sayılı dilekçelerinde “**Vakıf Üniversitelerinde Kurumsallaşma Düzeyinin İncelenmesi: Ankara’da Bulunan Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma**” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için hazırlamış olduğu Aydınlatılmış Onam Formu, Çalışma Protokolü ve Veri Toplama Formunun Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından etik açıdan değerlendirilmesini talep etmiştir. İlgili belgeler Türk Hava Kurumu Üniversitesi Etik Kurulunun **28.12.2023** tarihli toplantısında incelenmiş olup etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahmi ER
Rektör

Ek:

- 1- Menşure DAŞTAN’ın 28.12.2023 tarihli dilekçesi
- 2- Menşure DAŞTAN’ın 27.12.2023 tarihli dilekçesi
- 3- Menşure DAŞTAN’ın 22.06.2023 tarihli dilekçesi

Dağıtım:

Gereği:

İLGİLİ MAKAMA

Bilgi:

İşletme Anabilim Dalı Başkanlığına
Sayın Menşure DAŞTAN

EK 5: Üniversite Kurumsallaşma Ölçeği Kullanma İzni

