

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı

DEVLET ve VAKIF ÜNİVERSİTELERİNDEKİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ile
YÜKSEKÖĞRETİMDE ÖZELLEŞTİRMEYE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI

Doktora Tezi

Ramazan YİRCİ

Danışman: Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ

Elazığ, 2014

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı

Ramazan YİRCİ'nin hazırlamış olduğu *Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması* başlıklı tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun.....tarih vesayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından..... tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda yüksek lisans/doktora tezini oy birliği/oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri: (unvan sırasına göre)

İmza

1. Doç.Dr. İbrahim KOCABAŞ

2. Doç Dr. Ali TAŞ

3. Doç Dr. Mukadder Boydak ÖZAN

4. Doç Dr. Zülfü DEMİRTAŞ

5. Doç Dr. Bürhan AKPINAR

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, ünvan, adı soyadı danışmanlığında hazırlamış olduğum "*Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması*" adlı doktora tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

(imza)
Öğrencinin Adı Soyadı
..././..
Ramazan YİRCİ

ÖN SÖZ

Bu uzun ve zahmetli yolda pek çok kişiye teşekkür borcum var biliyorum. Öncelikle akademik çalışmalarım boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, bana yol gösteren, sadece akademik bilgi değil, akademik kültürü kazanmamda da büyük rol oynayan danışman hocam sayın Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ'a teşekkürlerimi borç bilirim.

Yüksek lisans ve doktora çalışmalarımda desteklerini hep hissettiğim sayın Doç. Dr. Mukadder Boydak OZAN'a; Doç. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ'a ve Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümündeki diğer saygıdeğer hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın hazırlık evresinde anket maddelerini okuyup değerli görüşlerini paylaşan Prof. Dr. Niyazi CAN'a, Doç. Dr. Ali TAŞ'a, Doç. Dr. Burhan AKPINAR'a, Yard. Doç. Dr. Yemliha COŞKUN'a, Doç. Dr. Seyhan TAŞ'a teşekkür ediyorum.

Verilerin analizinde görüşlerini paylaşan, değerli vaktini ayıran Ali Günay'a, Kürşat Nuri Baydili'ne ayrıca bu zorlu dönemde destekleriyle beni yalnız bırakmayan arkadaşlarım Yard. Doç. Dr. Tuncay Yavuz Özdemir ve Seçil Eda Kartal'a, KSU Yabancı Diller Yüksekokulundaki yönetici ve mesai arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Yoğun çalışmalarım sırasında büyük fedakârlıklar yapmak zorunda kalarak çalışmam için uygun ortam hazırlayan sevgili eşim Fatma YİRCİ'ye; bu süreçte kendilerine yeteri kadar zaman ayıramadığım kızlarım Elif Aybüke ve Gökçe'ye teşekkür ederim. İyi ki varsınız...

Ramazan YİRCİ

Elazığ, 2014

ÖZET

Doktora Tezi

Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek,
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin
Görüşlerinin Karşılaştırılması

Ramazan YİRCİ

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı

Elazığ, 2014, Sayfa: XVII+229

Bu çalışmanın temel amacı özelleştirme kavramını eğitim alanı içerisinde derinlemesine incelemek ve devlet üniversiteleriyle vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ve özelleştirme ile ilgili görüşlerini karşılaştırmaktır. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın örneklemini 2012-2013 akademik yılında Türkiye’deki sekiz vakıf ve altı devlet üniversitesinde görev yapan 2.246 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmada üç farklı ölçek uygulanmıştır. Bunlar Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşler ölçeğidir. Elde edilen veriler SPSS for Windows paket programı ve AMOS programıyla analiz edilmiş ve bu analiz için frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi, tek yönlü varyans analizinde farklılığın kaynağını bulmak amacıyla LSD testine başvurulmuştur. İki değişken arasındaki ilişki için korelasyon, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisini saptamak için regresyon testleri kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyleri kurum tipine göre farklılık göstermektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elamanlarının örgütsel destek algısı puan ortalamaları devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel destek algısı puan ortalamalarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri kurum tipine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde cinsiyet değişkenine göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanları üzerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Bu araştırmayla devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının özelleştirmeye yönelik görüşlerinde anlamlı farklılık bulunduğuna yönelik sonuçlar elde edilmiştir. Vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşler ölçeğindeki puan ortalamaları devlet üniversitesindeki akademisyenlerin puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Vakıf üniversitelerindeki akademisyenler devlet üniversitelerindeki meslektaşlarına göre özelleştirmeye karşı daha olumlu görüşler taşımaktadır. Ancak her iki kurum türünde de akademisyenlerin *kararsızım* düzeyinde görüş bildirmeleri akademisyenlerin özelleştirme uygulamalarının yükseköğretim sistemimizdeki sorunların çözümünde tek başına etkili olamayacağını düşündüklerini göstermektedir.

Örgütsel bağlılığın ve örgütsel desteğin yükseköğretimde özelleştirmeye yönelik görüşleri yordayıp yordamadığı regresyon analiziyle test edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları devlet üniversitelerinde özelleştirme ile ilgili görüşlerin yordayıcılığında örgütsel destek düzeyi puanlarının açıklayıcılık gücünün çok zayıf olduğunu göstermektedir. Ancak vakıf üniversitelerinde ise algılanan örgütsel destek düzeyi yükseköğretimde özelleştirmeye yönelik görüşlere ilişkin puanları pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır.

Devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının özelleştirme ile ilgili görüşlerinin örgütsel bağlılık değişkeninden etkilenmediği ortaya çıkmıştır. Ancak vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin

yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşler üzerinde yordayıcılık bakımından anlamlı etkiye sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretimde özelleştirme, Örgütsel destek, Örgütsel bağlılık, Devlet üniversiteleri, Vakıf üniversiteleri

ABSTRACT

Ph.D. Thesis

**Comparison of Academicians's Perceived Organizational Support, Organizational
Commitment Levels and Opinions About Privatization in Higher Education at
State and Foundation Universities**

Ramazan YİRCİ

Fırat University

Institute of Educational Science

**The Department of Educational Administration, Supervision, Planning and
Economics**

Elazığ, 2014, Sayfa: XVII+229

The main purpose of this study is to investigate the concept of privatization in-depth from the educational perspective and compare the academicians' working at state and foundation universities perceived organizational support, organizational commitment levels and their opinions about privatization in Higher Education. The universe of this study which has a descriptive quality in a relational screening model was composed of academic staff working at 6 state universities and 8 foundation universities during the 2012-2013 academic year. The sample of the study included 2.246 academicians in total. The study was performed in three scales. These are Organizational Commitment Scale, Scale of Perceived Organizational Support and The Scale of Opinions Regarding Privatization in Higher Education. The data was processed using SPSS for Windows software package and AMOS program. During the analysis process frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test,

one- way ANOVA and LSD test was applied. To be able to detect the correlation for the relationship between two variables, the effect of the independent variable upon dependent variable regression tests were used.

According to the findings of the study, in state and foundation universities, those of lecturers perceived organizational support levels vary according to the type of institution. The mean scores of perception of organizational support for academicians working at foundation universities was found at a higher level than the mean scores of academicians in public universities. Organizational commitment levels of the academicians in state and private universities were not significantly different according to the type of institution. According to gender variable no significant difference was observed on the scores of organizational commitment of the teaching staff both at the state universities and foundation universities.

This study revealed that there is a significant difference among the opinions about privatization. The mean scores of privatization in Higher Education scale was higher for academicians at foundation universities than the academicians at state universities. The academicians at foundation universities have more positive opinions towards privatization than their counterparts at public universities. However; the fact that the academicians in both state and foundation universities have an opinion on the level of *undecided* shows that privatization in higher education cannot be an effective solution solely to the problems in higher education system.

The impact of organizational commitment and organizational support upon the opinions regarding privatization of higher education was tested by regression analysis. Regression analysis results have indicated that organizational support level at public universities has a very weak impact on the opinions regarding privatization in higher education. However, organizational support level at foundation universities has a positive significant impact on the opinions regarding privatization in higher education.

The academicians' opinions regarding privatization in higher education in public universities are not affected by the organizational commitment. However, academicians' opinions regarding privatization in foundation universities are affected by their organizational commitment level.

Key Words: Privatization in higher education, Organizational support, Organizational commitment, Public universities, Private universities

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT.....	VIII
İÇİNDEKİLER	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XIV
ŞEKİLLER LİSTESİ	XVI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XVII
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sayıtlılar	7
1.5. Sınırlılıklar	8
1.6. Tanımlar	8
İKİNCİ BÖLÜM.....	10
2. KURSAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	10
2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı	10
2.1.1. Destekleyici Örgütün Özellikleri	14
2.1.2. AÖD Etkileyen Faktörler	15
2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	19
2.1.4. Algılanan Örgütsel Destek Konusunda Yapılmış Çalışmalar	21
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı	26
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımları	26
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	28
2.2.3. Davranışsal Bağlılık.....	31
2.2.4. Tutumsal Bağlılık.....	32
2.2.5. Allen ve Meyer'e Göre Üç Boyutlu Bağlılık Yaklaşımı	35
2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Yararları.....	36
2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Sonuçları.....	38
2.2.8. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar	42
2.3. Özelleştirme Kavramı	44

2.3.1. Özelleştirmenin Tanımı.....	45
2.3.2. Özelleştirmenin Tarihçesi	46
2.3.3. Özelleştirme İle İlgili Terimler	47
2.3.4.Özelleştirmenin Amaçları	53
2.3.5. Özelleştirmenin Gerekçeleri.....	54
2.3.6. Özelleştirme Yöntemleri	56
2.3.7. Türkiye’de Özelleştirme Çalışmaları	58
2.4.Eğitim Ekonomi İlişkisi	60
2.4.1. Eğitimin Finansmanı	63
2.4.2. Devletin Eğitim Sektöründeki Rolü	65
2.4.3. Özel Sektör ve Eğitimin Finansmanı	67
2.4.4.Türkiye’de Özel Okullaşma Oranı	69
2.5. Eğitimde Özelleştirme Kavramı.....	71
2.5. 1. Eğitimde Özelleştirmenin Gerekçesi.....	73
2.5. 2. Eğitimde Özelleştirme Yanlılarının Görüşleri	75
2.5.3. Eğitimde Özelleştirme Karşıtlarının Görüşleri	77
2.5.4. Değişik Ülkelerde Eğitimde Özelleştirme Uygulamaları.....	80
2.6. Türkiye’de Üniversiteler ve Yükseköğretim.....	87
2.6.1. Cumhuriyetin Kuruluşundan Günümüze Üniversiteler.....	89
2.6.2. YÖK ve Üniversiteler	93
2.6.3. Devlet ve Vakıf Üniversiteleri	96
2.6.4. Yükseköğretimin Finansmanı	101
2.6.5. Türkiye’de Yükseköğretimin Sorunları	106
2.7. Yükseköğretim ve Özelleştirme	110
2.7.1. Türkiye’de Vakıf ve Devlet Üniversiteleriyle İlgili Bazı Araştırmalar.....	117
BÖLÜM III	119
3. YÖNTEM.....	119
3.1. Araştırmanın Modeli	119
3.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi	119
3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	123
3.3.1.Örgütsel Bağlılık Ölçeği	123
3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği.....	124
3.3.3. Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşler Ölçeği	125
3.4. Verilerin Toplanması	137

3.5. Verilerin Analizi	138
IV. BÖLÜM	140
4. BULGULAR ve YORUM	140
4.1. Birinci Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	140
4.2. İkinci Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	148
4.3. Üçüncü Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum	155
4.4. Dördüncü Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	164
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	169
5.1. Sonuç, Tartışma ve Öneriler	169
5.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Boyutuna İlişkin Sonuçlar	169
5.1.2. Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuçlar	170
5.1.3. Yükseköğretimde Özelleştirmeye Yönelik Görüşlere İlişkin Sonuçlar	172
5.1.4. Örgütsel Destek ve Bağlılık Düzeyinin Yükseköğretimde Özelleştirmeye Yönelik Görüşleri Yordayıcılığına İlişkin Sonuçlar	174
5.2. Tartışma	175
5.3. Öneriler	178
KAYNAKÇA.....	180
ÖZGEÇMİŞ	229

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Tutumsal bağıllık ve davranışsal bağıllık yaklaşımlarının temsilcileri.....	30
Tablo 2. Örgütsel bağıllığın üç türü.....	39
Tablo 3. Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler.....	40
Tablo 4. Eğitimin yerelleşmesi	49
Tablo 5. Yabancı öğrencilerin eğitim görmeye gittikleri ülkeler	52
Tablo 6. ABD’de kamu hizmetlerinin özelleştirilmesinden sağlanan tasarruflar.....	55
Tablo 7. Eğitime yapılan kamusal harcamaların gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH)’ya oranı	62
Tablo 8. İlköğretimden yükseköğretime öğrenci başına yapılan yıllık kamusal harcama (Dolar bazında)	65
Tablo 9. 2002 Türkiye eğitim harcamalarının finansman kaynaklarına göre miktarı ve dağılımı	67
Tablo 10. Türkiye’de bazı yıllara göre özel okul sayıları.....	69
Tablo 11. Eğitimde mesleki değerler ve piyasa değerleri.....	78
Tablo 12. Cumhuriyet döneminde yükseköğretimde temel ve yasal değişiklikler.....	93
Tablo 13. Devlet ve vakıf üniversitelerinde unvanlarına göre akademik personel sayıları	98
Tablo 14. Vakıf ve devlet üniversiteleri arasındaki bazı farklar-benzerlikler	98
Tablo 15. Vakıf üniversitelerinin etkilerine dönük akademisyen algıları	100
Tablo 16. Eğitimde finansman yaklaşımlarının temel gerekçeleri ve sınırlılıkları.....	102
Tablo 17. Bazı ülkelerde yükseköğretim seviyesinde harcamaların dağılımı	103
Tablo 18. Türkiye’de bütçeden yükseköğretime ayrılan pay ve milli gelire oranı.....	104
Tablo 19. Yükseköğretimin kişisel ve toplumsal getirileri.....	105
Tablo 20. Devlet üniversitelerinden özel üniversitelere dönüşüm	114
Tablo 21. Çalışma evrenini oluşturan devlet ve vakıf üniversiteleri	120
Tablo 22. Örneklemede ulaşılan akademik personelin üniversitelere göre dağılımı	121
Tablo 23. Akademik personelin unvanlarına göre dağılımları	122
Tablo 24. Akademik personelin kıdemleri	122
Tablo 25. KMO ve Bartlett's testi sonuçları	128
Tablo 26. Varimax rotasyonu sonucunda ortaya çıkan özdeğerler ve açıklanan varyans	131
Tablo 27. Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri ve madde toplam korelasyonları .	132
Tablo 28. Ölçeğin DFA uyum indeksleri.....	134
Tablo 29. Test-Tekrar test korelasyon sonucu.....	136
Tablo 30. Devlet üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları	140
Tablo 31. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde mesleki kıdem değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları.....	142
Tablo 32. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde kurumda çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları.....	143
Tablo 33. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde akademik unvan değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları	145
Tablo 34. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde idari görev değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	146
Tablo 35. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde sendika üyeliği değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	147

Tablo 36. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi sonuçları.....	148
Tablo 37. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde mesleki kıdem değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları.....	149
Tablo 38. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde kurumda çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları	150
Tablo 39. Devlet ve üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde akademik ünvan değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları.....	151
Tablo 40. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde idari görev değişkenine ilişkin t testi sonuçları	153
Tablo 41. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde sendika üyeliği değişkenine ilişkin t testi sonuçları	154
Tablo 42. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları	155
Tablo 43. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde mesleki kıdem değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları.....	156
Tablo 44. Devlet Üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde kurumda çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları	158
Tablo 45. Devlet ve vakıf niversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde akademik unvan değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları.....	159
Tablo 46. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde idari görev değişkenine ilişkin t testi sonuçları	161
Tablo 47. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde sendika üyeliği değişkenine ilişkin t testi sonuçları	162
Tablo 48. Devlet üniversitelerinde örgütsel destek algısının özelleştirme görüşleri üzerindeki etkisini gösteren basit doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	164
Tablo 49. Devlet üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyinin özelleştirme görüşleri üzerindeki etkisini gösteren basit doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	165
Tablo 50. Vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinin özelleştirme görüşleri üzerindeki etkisini gösteren basit doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	166
Tablo 51. Vakıf üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyinin özelleştirme görüşleri üzerindeki etkisini gösteren basit doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	167

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Algılanan örgütsel desteğin üç boyutu	13
Şekil 2. Algılanan örgütsel desteğin belirleyicileri	18
Şekil 3. Algılanan örgütsel desteğin etkileri	20
Şekil 4. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları	29
Şekil 5. Davranışsal yaklaşım perspektifi	31
Şekil 6. Tutumsal yaklaşım perspektifi	33
Şekil 7. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve bağlılığın sonuçları	41
Şekil 8. Yıllar itibariyle özelleştirme işlemleri	59
Şekil 9. Yöntemler itibariyle özelleştirme işlemleri	60
Şekil 10. Eğitimin işlevi ve finansmanı	61
Şekil 11. İngiltere’de piyasa benzeri eğitim örgütlenmesi	82
Şekil 12. Türkiye’de yükseköğretimin yapısı	87
Şekil 13. Devlet ve vakıf üniversitelerinin sayısındaki artış	92
Şekil 14. Yüksek öğretimde global trendler yeni paradigmlar	112
Şekil 15. Ölçek geliştirme aşamaları	126
Şekil 16. Açımlayıcı faktör analizine ilişkin çizgi grafiği	130
Şekil 17. Doğrulayıcı faktör analiziyle oluşturulan yol diyagramı	135
Şekil 18. Devlet üniversitelerinde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinden etkilenme durumuna ilişkin regresyon modeli	165
Şekil 19. Vakıf üniversitelerinde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinden etkilenme durumuna ilişkin regresyon modeli	168

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.: Aktaran

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

IMF: Uluslararası Para Fonu

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

ÖİB: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

ÖSYM: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tez ile ilgili temel tanımların açıklamaları yapılacaktır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, sahip olduğu bireysel ve toplumsal etkileri nedeniyle toplumun şekillenmesinde, devletlerin kalkınmasında ve kuşaklar arasında kültür aktarımının sağlanmasında en önemli aktörlerden birisi konumundadır. Eğitimin bu işlevlerini yerine getirmesi, ilkokuldan yükseköğretime kadar toplumun her kesimine hizmet vermekle yükümlü eğitim kurumları sayesinde olmaktadır. Yükseköğretim, eğitim sistemi içerisindeki en üst eğitim basamağı olup üniversiteler aracılığıyla topluma ulaştırılmaktadır.

Türkiye’de yükseköğretim hizmetleri devlet ve vakıf üniversiteleri aracılığıyla verilmektedir. Her ne kadar Türkiye’deki tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kuruluna (YÖK) bağlı olsa da personel seçimi ve istihdamı, üniversite yönetim yapısı, finansman kaynakları, rektör seçimi gibi bazı konularda devlet üniversiteleriyle vakıf üniversiteleri arasında işleyiş yönünden bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar, devlet üniversiteleri ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ve yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşleri üzerinde ne kadar etkili olduğu sorusunu akla getirmektedir.

Ulaştırma ve sağlık gibi pek çok alanda özel sektörün etkisini iyice hissedilmeye başlamıştır. Son yıllarda ise eğitim sektörüne özel teşebbüslerin daha fazla yatırım yaptığı, vakıf yükseköğretim kurumlarının sayısının ve etkinliğinin artmaya başladığı görülür olmuştur. Okullarda temizlik, yemek hizmetleri gibi hizmetlerin sunulmasında dış kaynak kullanımının artması (outsourcing), devlete bağlı anaokullarında velilerden aylık aidat toplanması gibi durumlar eğitimde özelleştirmeye benzer adımları akla getirmektedir. Ayrıca yeni YÖK taslağıyla beraber gündeme gelen özel üniversitelerin açılması yönündeki tartışmalar gündemdeki yerini korumaktadır. Bu tartışmalar daha

çok yükseköğretimde nitelik sorununun nasıl ortadan kaldırılabileceği üzerine odaklanmaktadır. Bu noktada yükseköğretimde özelleştirme uygulamaları alternatif çözüm arayışlarından birisi olarak gösterilmektedir. Yükseköğretimde özelleştirmeyi nitelik sorununa bir çözüm yolu olarak görenler dünyadaki en iyi yüz üniversite sıralamasında özelleştirme uygulamalarının büyük ölçüde uygulandığı Amerika, İngiltere, Japonya gibi ülkelerden pek çok üniversitenin listede üst sıralarda bulunmasına dikkat çekmektedirler. Aynı listeye Türkiye’den hiçbir üniversitenin girememiş olması da eğitim sisteminin yapısında yeniden yapılanmanın ne kadar büyük bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

1980’li yıllarda uygulama alanını genişletmeye başlayan neoliberal ekonomi politikaları ve kürselleşmenin getirdiği değişimler toplumun hayatında önemli bir yere sahip olan eğitim sisteminde de değişik uygulamaların uygulanıp uygulanamayacağı sorusunu gündeme getirmiştir. Bu bağlamda büyük ölçüde kamu kaynakları ile sağlanan yükseköğretim hizmetlerinin sunumunda özel sektörün daha fazla desteğini alma düşüncesi ortaya çıkmıştır. Bu durum, yükseköğretimde özelleştirme uygulamalarına yer verilip verilemeyeceği konusunu gündeme getirmiştir. Yükseköğretimde özelleştirme konusu eğitimde özelleştirmeyi savunan ve buna karşı çıkan çevrelerde büyük tartışmalara yol açmıştır. Bu tartışmalar arasında Türkiye’de kâr amacı gütmese de vakıfların desteğinde açılan ve finansman modelini kamu kaynaklarına dayalı olarak oluşturmayan vakıf üniversitelerinin sayısı ciddi bir şekilde artmıştır.

İster vakıf üniversiteleri isterse devlet üniversiteleri olsun üniversiteler yapıları itibariyle sadece bilgi üreten, bilimsel araştırmalara ev sahipliği yapan kurumlar değildir. Üniversitelerin önemli bir görevi de bireyleri üniversite eğitimi sonunda hayata ve iş dünyasına hazırlamaktır. Bu işlevlerini yerine sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmesi için üniversitelerin kaliteli personel, yeterli bütçe, ihtiyaca cevap verecek bina ve donanımlar ile birlikte etkili bir yönetim anlayışıyla desteklenmesi gereklidir (Aydemir ve Erşan, 2011). Bunlar içerisinde insan unsurunu barındıran nitelikli personel ihtiyacı öne çıkmaktadır. Çünkü bir örgüt olarak üniversitelerin hedeflediği amaçlara ulaşması ve temel görevlerini layıkıyla yerine getirmesi sahip olunan insan kaynaklarının çaba ve emeklerine bağlıdır.

Rekabetin her alanda acımasız bir şekilde arttığı günümüzde kurumlar için ayakta kalmak ve çağın gereklerine uygun hizmet verebilmek için daha rekabetçi bir

yapıya sahip olmaları önem kazanmıştır. Bunun gerçekleşebilmesi için ise örgütler nitelikli iş gücünü istihdam etmek, yetiştirmek ve bununla da kalmayıp bu nitelikli işgücünü kurumda tutabilmeyi başarmak zorundadır. Bu noktada örgütsel bağlılık ve örgütsel destek kavramları öne çıkmaktadır.

Çalışanların örgütte çalışmaya devam edip etmeme konusundaki düşüncelerinde oldukça belirleyici olan örgütsel bağlılık konusu son yıllarda pek çok yeni devlet ve vakıf üniversitesinin bir biri ardına açıldığı Türkiye’de daha da önem kazanmıştır. Bunun bir sonucu olarak vakıf üniversitelerinin yanı sıra, köklü devlet üniversiteleri de ülkemizde sınırlı sayıda bulunan yetişmiş akademik personel için birbiriyle yarışmakta ve bu nitelikli akademik personel ihtiyacını gidermek için birbirleriyle kıyasıya rekabet etmektedirler. Bu nedenle, akademik personelin örgütsel bağlılığı önemli bir sorun haline gelmiştir (Aydemir ve Erşan, 2011).

Çalışanların sadece fiziksel olarak bir kurumda yer almaları yeterli değildir. Çalışanların çok tüm kalpleriyle kendilerini kurumla özdeşleştirmeleri çok daha önemlidir. Faaliyet alanı insanı yetiştirmek ve dönüştürmek olan eğitim kurumlarının verimli ve etkili işleyişi için çalışanların görev tanımlarında yazan ifadelerden daha fazlasını yapmak için istekli olması kurumun amaçlarında ulaşmasında daha etkin rol oynamaktadır. Kendisini kurumun bir üyesi gibi görmeden yani içselleştirilmeyen bir bağlılık duygusuyla çalışmak, akademik kalitenin artırılması ve entelektüel beklentilerin karşılanmasında yetersiz kalacaktır (Kök, 2006). Bu durum çalışanın kurum için fedakârlık göstermekten uzaklaşması ve en sonunda kurumu terk etmesi gibi istenmeyen sonuçları beraberinde getirebilir. Yeni açılan üniversitelerle birlikte alternatiflerin çoğalması sebebiyle kurumlar arası akademik personel hareketliği daha da artacaktır. Personel devir hızını artıracak olan bu gelişme örgüt işleyişi için olumlu bir durum olarak görülmemektedir.

Akademik personelin kurumdaki performansını ve kuruma olan bakışını etkileyen bir başka konu ise algılanan örgütsel destek kavramıdır. Özmen, Özer ve Saatçioğlu’nun da (2005) belirttiği üzere akademisyenlik hem ders verme hem de bilimsel araştırmalar yapmak gibi farklı yönleri içinde barındırmaktadır. Üniversite dışında bir ortamda akademisyenlikten bahsedilememesi, bürokratik kurumlar olan üniversitelerde görev yapan akademik personelin bu özellikleriyle diğer bilgi işçilerinden farklılaşması

üniversitede örgütsel destek algısını incelemede daha özenli davranılmasını gerektirmektedir.

Üniversitede görev yapan her birey kurumunun kendisine değer verdiğini hissetmek ve kurumun bu desteğini somut olarak görmek ister (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Üniversitedeki akademik personel ise bu desteği başarıları ödüllendirildiğinde, hak ettikleri terfiler verildiğinde, kararlara katılım imkanı sağlandığında ve görevleriyle ilgili rol belirsizlikleri ortadan kaldırıldığında hissederler (Önderoğlu, 2010:12). Bunların bulunmadığı bir üniversitede çalışan akademik personelin ise daha iyi iş imkânları arayışı içine girmesi doğaldır.

Nitelikli akademik personel için çalışma alternatiflerinin oldukça arttığı günümüzde devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarıyla ilgili karşılaştırmalı çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Var olan sınırlı çalışmalar da daha çok örgütsel bağlılık konusuna odaklanmakla birlikte yükseköğretimde özelleştirme konusunda vakıf ve devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının görüşlerini inceleyen bir araştırma yapılmamıştır. Buradan hareketle yükseköğretimde özelleştirme konusunun öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda incelenmesine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirme konusundaki bakış açısının belirlenmesi, hangi kurum türünde örgütsel bağlılık ve destek düzeyinin daha yüksek olduğunun ortaya çıkarılması yükseköğretim sistemimizin yaşadığı nitelik sorunlarının ortadan kaldırılmasında politika yapıcılara bir fikir verebilir. Bu çalışmanın yukarda belirtilen ihtiyaca cevap vererek alana katkı sunması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı; devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ve özelleştirme ile ilgili görüşlerini karşılaştırmaktır. Çalışmanın alt amaçları için:

- 1) Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyinde

➤ cinsiyet,

- mesleki kıdem,
- kurumda çalışma süresi,
- unvan,
- idari görev,
- sendika üyeliği,

değişkenlerine göre farklılaşma var mıdır?

2) Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde

- cinsiyet,
- mesleki kıdem,
- kurumda çalışma süresi,
- unvan,
- idari görev,
- sendika üyeliği,

değişkenlerine göre farklılaşma var mıdır?

3) Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirme konusundaki görüşlerinde;

- cinsiyet,
- mesleki kıdem,
- kurumda çalışma süresi,
- unvan,
- idari görev,
- sendika üyeliği,

değişkenlerine göre farklılaşma var mıdır?

4) Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyi yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin yordayıcısı mıdır?

a. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyi yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerin yordayıcısı mıdır?

b. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyi yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerin yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de vakıf ve devlet üniversitelerini konu alan çeşitli karşılaştırmalı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda iş doyumu, tükenmişlik, hizmet kalitesi gibi konular ele alınmıştır. Örneğin Aktolga (2006) yaptığı araştırmayla devlet ve vakıf üniversitelerinin etkililiğini akademisyen görüşlerine göre karşılaştırmıştır. Çağlayan (2007) ise devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin iş doyumunu karşılaştırmıştır. Güven’in (2010) araştırması ise devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinedir. Taşdemir-Afşar (2011) akademisyenlerin gözüyle devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalite düzeyleriyle vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalite düzeylerini karşılaştırmıştır. Şişli (2012) de devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğrenci görüşlerine göre öğretim kalitesini karşılaştırmayı amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Yapılan bu araştırmalarda elde edilen bulgular vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre daha iyi algılandığı sonucunu çıkarmıştır. Ancak özelleştirme konusunda vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin görüşlerini karşılaştırmalı olarak incelemeye yönelik bir araştırma ülkemizde yapılmamıştır. Bu araştırma bu eksikliği gidermeyi amaçlaması bakımından önemlidir.

Nitelikli insan gücünü yetiştirip topluma kazandırma sorumluluğu taşıyan yükseköğretim sistemimiz pek çok sorunla uğraşmaktadır. Üniversitelerde bilimsel, yönetsel ve akademik özerklik konusunda yaşanan sıkıntılar; finansman kaynaklarının azlığı, donanımlı akademik personelin yetiştirilmesi ve kuruma bağlılıklarının sağlanması sorunlarının yanında, üniversitelerimiz yaptıkları bilimsel çalışmalar ile verdikleri eğitim niteliği bakımından gelişmiş ülke üniversitelerine karşı rekabet edebilir konumda olmaktan uzaktır. Bu sorunların ortadan kaldırılmasında üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık ve algıladıkları destek düzeyinin artırılması yararlı

olabilir. Çünkü çalışanların algıladıkları destek düzeyi ve bağlılıkları artııkça kurumları için daha özverili çalışmaya başlamaktadırlar.

Neuman ve Finally-Neuman (1990) üniversitelerin sadece derse girip çıkan akademik personele değil kendisini kuruma adanmış, yenilikçi araştırma faaliyetlerine aktif olarak katılan, dersleri için yeni öğretim yöntemleri, materyalleri ve teknikleri geliştiren nitelikli akademik personele ihtiyacı olduğunu belirtmektedir. Bu nitelikteki akademik personel akademik programların oluşturulması, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için çaba harcar, yüksek seviyeli bir akademik standardın oluşmasına katkı sağlar, karar alma süreçlerine katılır ve öğrencileriyle yakın bir ilişki içersinde çalışmalarını yürütür. Böylece üniversitede verim artacak ve başarı da beraberinde gelecektir.

Daha serbestlikçi ve özgürlükçü ekonomik politika yaklaşımları çerçevesinde iktisadi alanda yoğun olarak kullanılan özelleştirmenin yükseköğretimde görev yapan akademisyenler tarafından nasıl algılandığının araştırılması, farklı kurum türlerindeki akademik personelin bağlılık ve algıladıkları destek düzeyinin karşılaştırılması yükseköğretim sistemimiz için daha etkili bir yönetim stratejisi oluşturmaya katkı sunabilir. Bu çalışma eğitimde özelleştirme uygulamalarını dünyadaki örnekleriyle birlikte incelemesi, günümüzde Türkiye’deki üniversitelerin nitelik sorunu yaşadığı bir ortamda bu sorunların çözümüne özelleştirme penceresinden bakılmasını sağlaması açısından da önem taşımaktadır.

1.4. Sayıtlar

1. Araştırma için seçilen örneklem grubu, evreni yansıtıcı niteliktedir.
2. Öğretim elemanlarının ölçekte belirttikleri görüşler, içinde bulundukları şartlardan etkilenmektedir.
3. Araştırma için geliştirilen veri toplama aracı, araştırmanın amacını gerçekleştirmeyi sağlayacak yeterli ve geçerli bilgileri yansıtacak niteliktedir.
4. Ölçek yoluyla toplanan veriler, örneklem içinde bulunan öğretim elemanlarının görüşlerini tam olarak yansıtmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2012-2013 akademik yılı ile sınırlıdır.
- 2.Örneklemede belirtilen devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin görüşleri ile sınırlıdır.
3. Kullanılan ölçme araçları ile sınırlıdır.
4. Araştırma kapsamında toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Çalışanın; örgütün amaçlarına ve değerlerine olan inancı, örgütün amaçlarını başarabilmesi için gayret etmeye yönelik istekliliği, örgütün bir üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu istek örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Morgan ve Hunt, 1994). Örgütsel bağlılık çalışanların kurumdaki performanslarını doğrudan etkileme gücüne sahip psikolojik bir durum olarak gösterilmektedir.

Algılanan Örgütsel Destek: Algılanan örgütsel destek kavramı çalışanların çalıştıkları kurumun kendilerine değer verdiğine, önemseydiğine ve kendi iyiliklerinin kurum tarafından dikkate alındığına dair inançlarını ifade etmektedir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Algılanan örgütsel destek kurumun çalışanlara karşı tutumunu incelerken, bağlılık ise çalışanın kuruma karşı tutumuyla ilgilenir.

Özelleştirme: Kamu tarafından yürütülen hizmetlerin, görevlerin veya işlerin özel sektörde faaliyet gösteren işletmelere aktarılması özelleştirme olarak kabul edilmektedir (Ernst&Young, 1994:4; Bös,1991:2; Şener, 1996:99). Burada dikkat edilmesi gereken husus özelleştirme tanımının dar anlamda kamuya ait kurumların özel sektöre devredilmesini kapsamamasıdır. Ancak geniş anlamda özelleştirme ise bir alanda kamunun tekel konumunda olduğu bir durumu ortadan kaldırarak özel sektörün de o alanda faaliyetini artırmasına imkan vermeyi kapsamaktadır (Ertuna,1993:19-20). Bu çalışmada özelleştirme kavramı geniş bir perspektiften ele alınmıştır.

Öğretim Elemanı: 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre üniversitelerde görevli öğretim üyeleri (Yardımcı Doçent, Doçent, Profesör), öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır (araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim - öğretim planlamacıları).

Devlet Üniversitesi: İlgili yasaya göre finansman kaynakları büyük ölçüde kamu tarafından karşılanan yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.

Vakıf Üniversitesi: 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre finansman kaynakları büyük ölçüde kurucu vakıf tarafından sağlanan gelirler ve öğrenci harçları olan yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURSAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde bölümde algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, özelleştirme kavramları açıklanmış ve Türkiye'deki yükseköğretim sistemi hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Kurumlar arası rekabetin artması, sunulan ürün ve hizmetlerde kalitenin ön plana çıkması, mükemmellik yaklaşımı, örgütlerde verimlilik ve etkililik kavramlarının önem kazanmasına sebep olmuştur. Küresel dünyadaki bu rekabetçi ortamda stratejik rekabet üstünlüğünü ele geçirmek isteyen kurumlar sahip oldukları nitelikli işgücünün değerini daha iyi anlamaya başlamışlar ve örgüt içindeki bireylerin önemsenmesinin gerekli olduğunu görmüşlerdir (Silbert, 2005:1; Özdevecioğlu, 2003). Böylece örgütler sahip oldukları önemli kaynaklardan olan yetişmiş insan gücünün yetiştirilmesi, geliştirilmesinin yanında bu nitelikli işgücünü kurumda tutmanın yollarını aramaya başlamışlardır. Bu çabalar sonunda örgütsel destek konusundaki çalışmalar 1980'li yıllardan sonra çok sık bir şekilde literatürde yerini almıştır.

İnsanı bir makine gibi gören klasik yönetim kuramcılarının aksine neoklasik yönetim anlayışının temsilcileri insanı ve insan ilişkilerini ön planda tutmuşlardır. 1924-1936 yıllarında Mayo tarafından yürütülen Hawthorne araştırmaları, insanların birbirleriyle olan ilişkilerinin önemini ortaya koymuştur. Bu araştırmaların sonunda grup arkadaşlığı, karşılıklı sevgi bağlarının güçlü olması, çalışanların önemsenmesi ve yöneticilerin davranışlarındaki olumlu değişimlerin çalışanlar üzerinde olumlu etki oluşturduğu ve örgütte verim artışını sağladığı bulunmuştur. Hawthorne araştırmaları Örgütsel Davranış Biliminin ortaya çıkmasında önemli bir yere sahiptir (Balci, 2010: 84; Başaran, 2004: 51-52).

Algılanan örgütsel destek (AÖD) kavramı çalışanların çalıştıkları kurumun kendilerine değer verdiğine, önemseddiğine ve kendi iyiliklerinin kurum tarafından dikkate alındığına dair inançlarını ifade etmektedir (Eisenberger, Stinglhamber,

Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Örgütsel destek bir anlamda örgütün çalışanlarına ne kadar değer verdiği ve onlarla ne kadar ilgili olduğuyla ilgilidir (Allen, Armstrong, Reid & Riemenschneider, 2008). Örgütsel destek, algı temelli bir kavram olup bireyin, örgüt tarafından kendisine ne kadar destek verildiğini hissetmesi ve düşünmesi anlamına da gelmektedir (Yoshimura, 2003: 10 akt. Kalağan, 20009: 9).

Kambu, Troena, Surachman ve Setiawan (2012) AÖD kavramını sosyal bir etkileşim süreci olarak tanımlamaktadırlar. Bu etkileşim bireyler arasında, birey ile grup arasında ya da gruplar arasında gerçekleşebilmektedir. Örgütsel destek örgütün çalışanlarına karşı nasıl muamelede bulunduğunu inceler.

Aselage ve Eisenberger (2003) algılanan örgütsel desteği çalışan ile çalıştığı kurum arasındaki psikolojik bir sözleşme olarak tanımlamaktadır. Buna göre çalışanlarının beklentilerinin örgüt tarafından karşılanma düzeyi çalışanların performansına artış ya da düşüş olarak etki eder. Çalışanların bu beklentileri çoğu zaman yazılı metinlerde açık bir şekilde yer almaz.

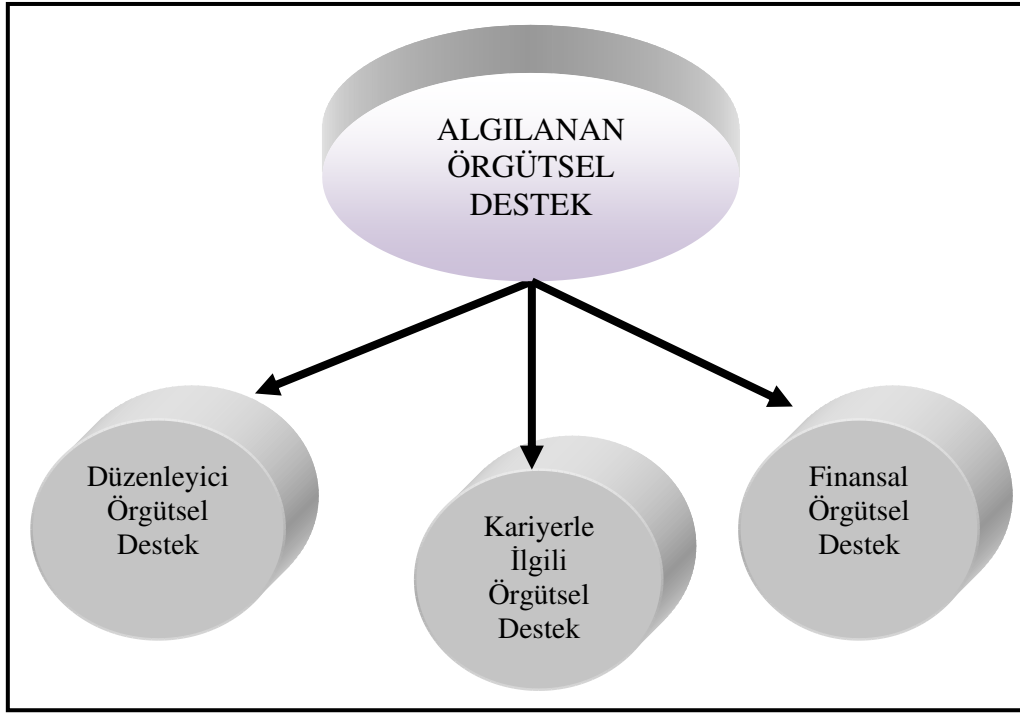
Örgütsel destek kavramının ilgili literatürde **algılanan örgütsel destek kavramı** olarak kullanılmasının nedeni bireye özgü olup düşünsel ve duygusal boyutta oluşmasıdır. Örgütsel destek, örgütün çalışanlarına yönelik uyguladığı belirli stratejiler ya da sergilediği tavırlar sonucunda, bireylerde oluşan soyut bir kavramdır (Bozkurt, 2007: 150). Sadece çalışanların örgüte bağlılıklarını inceleyen literatürün aksine AÖD çalışanların da kurumun kendilerine olan bağlılıklarıyla ilgili görüşleri olabileceği düşüncesini ortaya koymuştur. Bu düşünce çalışanların da örgütün kendilerine ne ölçüde bağlı olduğu sorusuna cevap arar. Bu yaklaşım karşılıklı bir ilişki içerisinde bulunan örgüt ve çalışanların birbirleriyle ilgili algılarını daha kapsamlı inceler. Çalışanların örgütsel destek algısı onların örgütlerine olan sadakatleri üzerinde de büyük bir etkiye sahiptir (Moorman, Blakey ve Niehoff, 1998; Shore ve Shore, 1985).

AÖD kavramı AÖD teorisinin temel parçasıdır (Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch, 1997). Kavramın ortaya çıkışı Peter Blau'nun öne sürdüğü sosyal takas yaklaşımının çalışan- işveren ilişkilerine uygulanması düşüncesine dayanmaktadır. Buna göre Eisenberger ve arkadaşları çalışan-örgüt bağlantısını sosyal değiş tokuş ilişkisi olarak görerek hareket etmişlerdir. Bu ilişkide örgüt çalışanlara ödüller verir,

uygun çalışma koşulları sağlar, bunun karşılığında ise sadakat ve örgüt amaçları için gayret edilmesini bekler. Ancak çalışan- işveren arasındaki bu takas ilişkisi para, hizmet ve bilgi gibi sadece kurumsal kaynakların değiş tokuş edilmesini değil aynı zamanda saygı görme, kabul edilme ve desteklenme gibi toplumsal-duygusal ihtiyaçların da değiş tokuşunu kapsamaktadır (Eisenberger vd., 2001; Eisenberger vd., 1986; Rohoades & Eisenberger,2002) . Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından belirtildiği üzere örgütsel desteğe sahip çalışanlarda karşılıklılık ilkesi doğrultusunda davranışlar görülmektedir. Silbert'in (2005: 5) ifade ettiğine göre ilk olarak Gouldner (1960) tarafından açıklanan karşılıklılık ilkesi, başka birinden yardım alan bir kişinin karşısındakine yardım etmesi ve ona zarar vermemesini gerektirir. İnsan doğası gereği iyilik gördüğü bir kişiye karşı iyilikle cevap verme gereksinimi duyar. Bu düşünceyi çalışan-örgüt ilişkileri bağlamında açtığımızda bir çalışan çalıştığı kurumdan kendi yararına olacak olumlu bir fayda gördüğünde bunun karşılığında işinde fazladan gayret gösterme yükümlülüğü hisseder.

Eisenberger ve arkadaşlarına (1986) göre AÖD kavramı çalışanların çalıştıkları kuruma insani özellikler atfetme eğiliminden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar görev yaptıkları kurumu bir süre sonra insan gibi görmeye onu kişileştirmeye başlamaktadır. Bu nedenle kurum tarafından getirilen uygulamalar çalışanlar tarafından kendi lehlerine ya da aleyhlerine davranışların göstergesi olarak görülür (Rohoades & Eisenberger,2002; Eisenberger vd., 1986).

Kraimer ve Wayne (2004) algılanan örgütsel destek kavramını çok boyutlu bir değerlendirme çerçevesinde ele almışlardır. Onlara göre AÖD düzenleyici örgütsel destek algısı, kariyerle ilgili örgütsel destek algısı ve finansal örgütsel destek algısı olarak üç şekilde sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmanın amacı global bir kavram olan AÖD kavramını daha kapsamlı inceleyebilmektir.



Şekil 1. Algılanan örgütsel desteğin üç boyutu

Kaynak: Kraimer ve Wayne (2004)

Şekil 1’de algılanan örgütsel desteğin üç boyutu görülmektedir. Kraimer ve Wayne (2004) düzenleyici örgütsel destek algısının iş değişikliği sonrasında çalışanın yeni işine alışması sürecinde örgütün sağladığı uyum desteğini kapsadığını ifade etmektedirler. Kariyer destek algısında ise örgüt çalışanın mesleki ihtiyaçlarıyla ilgilenir. Çalışanların ihtiyaçlarına yönelik hizmetiçi eğitimler, kurslar kariyerle ilgili örgütsel destek kapsamında düşünülebilir. Finansal örgütsel destek ise çalışanlara sağlanan maddi olanaklar ve gösterilen çaba ve katkının ödüllendirilmesi konularını inceler.

Rhoades ve Eisenberger (2002) araştırmalarında yüksek AÖD düzeyi ile kurumda kalma isteği arasında çok güçlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde Guzzo (1994) ve arkadaşları da yüksek düzeydeki yöneticiler üzerine yaptığı araştırmasında AÖD düzeyi yüksek olan yöneticilerin başka bir iş arama eğilimlerinin daha az olduğu sonucuna varmıştır. Bu durum çalışanların AÖD düzeyinin artmasıyla beraber örgütte kalma isteklerinin de devam ettiğini göstermektedir.

Bir kurumda çalışanları destekleyen, onlara değerli bir çalışan oldukları hissini veren bir örgüt kültürü öncelikle çalışanlar üzerinde olumlu bir etki oluşturacaktır. Kurum içinde çalışanların başarılarından dolayı ödüllendirilmesi, alınan kararlarda katılımcı bir politika izlenmesi, insanlara örgüt içinde önem verdikleri şeylerin verilmesi, rol belirsizliği-rol çatışmasının ortadan kaldırılması ve stres yaşantısının önüne geçilmesi örgütsel destek algılamalarını artıracaktır (Önderoğlu, 2010: 12).

Çalışanların AÖD yüksek olduğu kurumlarda çalışanlar örgütsel amaçlara ulaşmak için daha fazla çaba gösterdiklerinde örgütün kendilerini ödüllendireceğini beklerler. Çalışanlar çalıştıkları kurumla olumlu bir ilişki ve bağ kurarlar. Çünkü örgütsel desteğin çalışanlar tarafından hissedilmesi övgü ve takdir ihtiyacını da karşılar. Örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanlar daha özverili çalışırlar, performanslarında önemli ölçüde artış meydana gelir. Bu olumlu sonuçların ortaya çıkması ve çalışanların kurumla ilgili olumlu algı geliştirmelerinde üst yöneticilerin rolü çok büyüktür. Yöneticilerin çalışanların katkılarına değer verip onları takdir etmesi çalışanlar gözünde kurum politikası olarak algılanır. Çalışanların çabalarını değerlendirme ve yönlendirmede birinci derecede sorumlu olan yöneticiler çalışanlar tarafından kurumun temsilcisi ve somut bir yansıması olarak görülmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986; Silbert, 2005: 7).

2.1.1. Destekleyici Örgütün Özellikleri

Çalışanlarının mutluluğunu ve esenliğini dikkate alan çalışanlarını destekleyici bir örgütte veya yönetimde bulunması gerekli özellikleri Özdevecioğlu (2003) beş alt başlıkta toplayarak incelemektedir. Buna göre destekleyici örgüt,

1. Çalışanların yeni ve farklı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alır ve uygun olanları uygulamaya koyar,
2. Çalışanlarına gerekli şartları taşıdıkları ve işlerinde başarılı oldukları süre boyunca iş güvencesi verir,
3. Örgüt içindeki iletişimi geliştirir, olumlu kişiler arası ilişkilerin geliştirilmesi için uygun imkânlar sunar,
4. Örgüt içinde herkese adil ve eşit davranır kimsenin hakkının yenilmesine izin vermez, adalet duygusunun tüm çalışanlar tarafından hissedilmesini sağlar,

5. Çalışanları önemseyerek onların zararına olacak kararlar almaz. Karar sürecine çalışanları da dâhil eder.

Destekleyici kurumlar çalışanlarının yararına olacak uygulamaları, kararları dışarıdan bir baskı ya da zorlama olmadan kendiliğinden hayata geçirir. Zaten aksi durumlarda algılanan örgütsel destek çalışanlarda oluşmaz. Örneğin çalışanların maaşlarına sendikaların girişimiyle yapılacak bir zam ya da devletin getirdiği yeni düzenlemelerle çalışma koşullarının iyileştirilmesi AÖD çok fazla bir etki yapmaz (Eisenberger vd. 1986). Anlaşılacağı üzere çalışanlarda yüksek düzeyde örgütsel destek algısı oluşturmak isteyen bir örgüt, çalışanları için yapacağı tüm olumlu düzenlemeleri gönüllü olarak yapmak durumundadır.

Bir kurumdaki çalışanlar arkalarında örgüt desteğini ne kadar çok hissederlerse o kurumda çalışmaya devam etmek için daha fazla ahlaki zorunluluk hissetmektedirler. Kendilerine kurum tarafından değer verildiğini hisseden çalışanlar bu kurumu bırakmanın ahlaki olmayan, kötü bir davranış olacağını düşünmektedirler (Uçar ve Ötken, 2010). Böyle düşünen çalışanların kurumda çalışma süreleri artacaktır. Uzun yıllar içerisinde kurumu tanıyan, işin inceliklerini bilen personelin kurumda çalışmaya devam etmesi yeni personel alımıyla oluşacak insan kaynakları yatırım maliyetlerini de azaltacaktır.

2.1.2. AÖD Etkileyen Faktörler

Çalışanlarda örgütsel destek algısını oluşturanın koşulu örgütün çalışanlarına bağlı olduğunu, onlara değer verdiğini hissettirmesi ve göstermesidir. Örgütün çalışanlarına olan bağlılığını hisseden çalışanlar da örgüte karşı bağlılık hissedeceklerdir. Ancak her çalışanın örgütü algılaması farklı olduğu için algılanan örgütsel destek düzeyi de çalışandan çalışana farklılık gösterebilir (Silbert, 2005:6). Bu durum örgütün ÖD algısı oluşturmada çok çeşitli yollar denemesi gerektiğini göstermektedir. Örneğin bazı çalışanlar sadece terfi alarak ya da çeşitli para ödülleri ile örgüt hakkında olumlu ÖD algısı geliştirirken bazı çalışanlar için ise takdir edilme, saygı duyulma gibi ihtiyaçlar içinde olabilir.

Eisenberger vd. (1986) örgütsel destek algısını oluşturan temel unsurun örgütün çalışanlarını memnun edecek uygulamalar olduğunu söylemektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002) çalışanlarda olumlu örgütsel destek algısı oluşmasında üç temel yol bulunduğunu belirtmektedir. Bunlardan birincisi üst yönetici desteği yoluyla oluşan

AÖD'dir. İkincisi ise ödüller ve tercih edilen iş koşulları yoluyla oluşturulan örgütsel destek düzeyidir. Üçüncüsü de adil politika ve uygulamalar yoluyla oluşturulan örgütsel destek düzeyidir.

Cropanzano, Howes, Grandey, Toth, (1997), Eisenberger, Rhoades, Cameron, (1999), Allen, Shore, Griffeth (2003) ve Wayne, Shore, Liden (1997) örgütsel destek algısının oluşmasında daha fazla öncülün bulunduğunu ortaya atmışlardır. Bu yaklaşım örgüt çalışanlarının katkısına önem verildiğini gösteren insan kaynakları uygulamalarına odaklanmaktadır. Buna göre AÖD algısının oluşmasını sağlayan öncüller şunlardır:

- Karar verme sürecine katılım,
- Üst yönetici desteği,
- Örgütsel adalet (dağıtıcı, işlemsel ve etkileşimsel adalet)
- İlerleme olanakları,
- Otonomi,
- Ödüller,
- İnsan kaynakları uygulamaları,
- Örgüt politikaları,
- Meslektaş desteği.

Yukarıda bahsedilen ve örgütsel destek algısının oluşmasına etki eden faktörleri ilgili literatüre göre 3 ana başlık altında toplamak mümkündür. Buna göre örgütsel destek:

1. Örgütsel ve yönetsel faktörler
2. Bireysel faktörler
3. İşin yapısıyla ilgili faktörler tarafından oluşturulmaktadır.

Örgütsel ve yönetsel faktörler üst yönetici desteğini, örgütsel adalet duygusunu, lider-üye değişimini (leader-member exchange), örgüt içindeki ödüllendirme durumlarını, kişisel gelişim olanaklarını, örgütün büyüklüğünü ve güven hissini kapsamaktadır. Örgütsel adalet örgütsel destek oluşturmada en önemli faktörlerden biri olarak görülmüştür (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Moorman vd., 1998). Örgütsel adalet örgütün iş ve işlemlerinde ne kadar adil olduğuna ilişkin algılamalardır. Örgütsel adalet ekonomik değerlerin dağıtılmasında herkese eşit davranmayı, yönetimin izlediği yöntem ve politikalarda da adil olmayı, çalışanlar arasında hiç bir bir ayrım gözetmeden ilişkilerin geliştirilmesini, çalışanların kişiliğine, onuruna, kültürel değerlerine saygılı

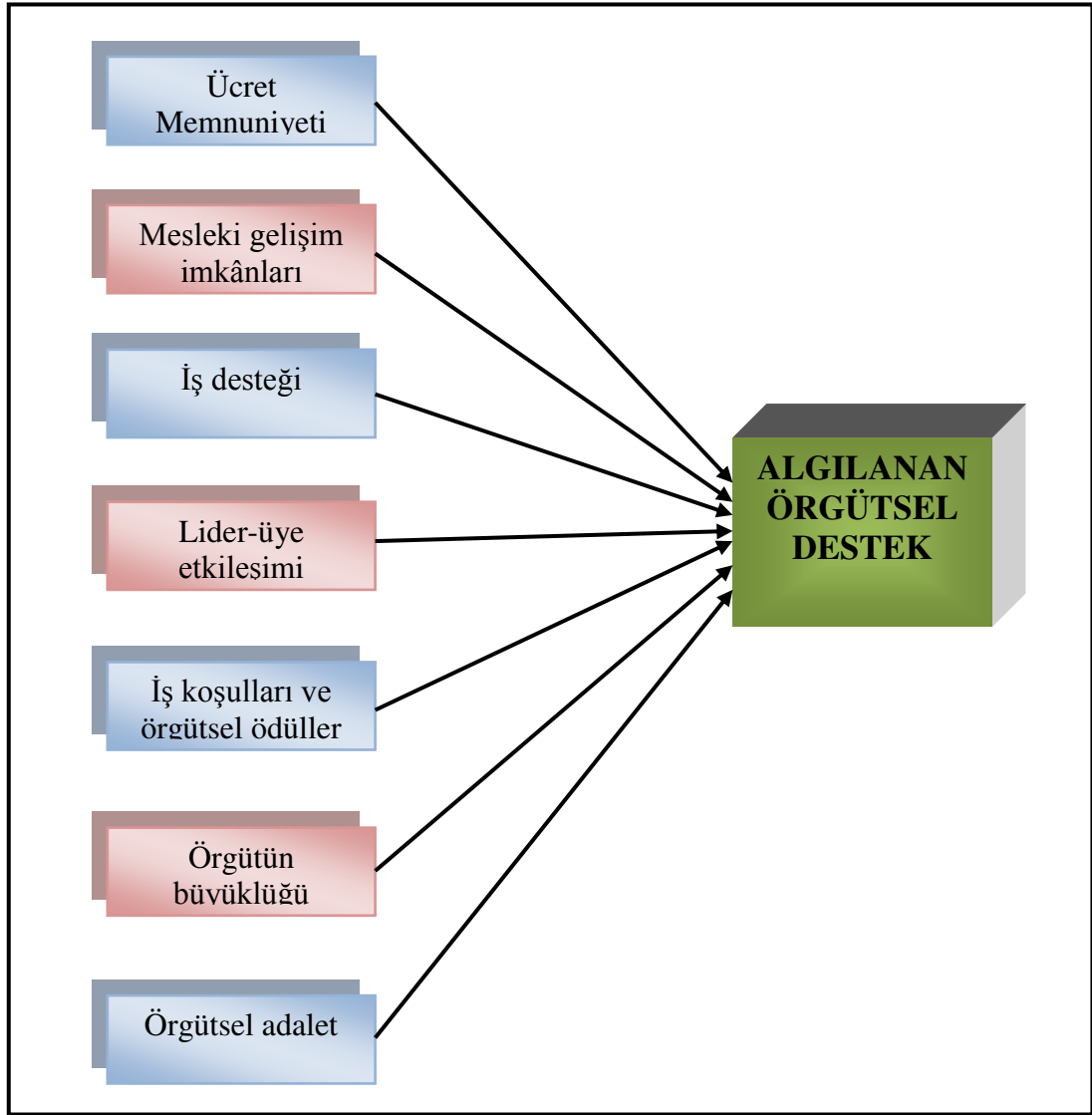
davranmayı gerektirir (Cremer 2005: 4, Greenberg 1990). Lider-üye etkileşimi örgütte üstler ve aslar arasındaki etkileşimi kapsamaktadır. Üst yönetici ile onun hemen alt kademesinde görev yapan çalışan arasındaki olumlu yönlü sosyal etkileşim AÖD üzerinde olumlu sonuçlara yol açacaktır. Çünkü çalışanlar üst düzey yöneticilerini ve onların sergiledikleri davranışları örgütle özdeşleştirmekte ve örgüte mal etmektedirler (Maslyn, ve Uhl-Bien, 2001; Wayne vd., 1997; Krishnan ve Mary, 2012; Wayne, 1997).

Örgütün büyüklüğü ile algılanan örgütsel destek ilişkisini konu alan araştırma bulgularına göre; resmi kural ve yöntemlerin büyük ölçekli örgütlerde daha fazla uygulandığı, çalışanların ihtiyaçlarıyla fazla ilgilenilemediği ve bunun sonucunda da büyük ölçekli örgütlerde çalışanların örgütsel destek algılarının küçük ölçekli örgütlere göre düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu durumun ortaya çıkmasında büyük ölçekli örgütlerdeki personel sayısının fazla olması nedeniyle üst yönetimin personelin sorunlarına, ihtiyaçlarına, beklentilerine yetecek kadar zaman ayıramamaları da etkili olabilir.

Örgütsel ve yönetsel faktörler başlığı altında incelenen üst yönetici desteği formal ya da informal yollarla sağlanabilmektedir. Aynı çalışanı olarak seçilmek ya da başarılarından dolayı bir çalışanın plakette ödüllendirilmesi resmi örgütsel desteğe örnek gösterilebilirken, bir üst yöneticiden “güzel olmuş” ya da “aferim” gibi sözlü olarak takdir göstergesi informal örgütsel desteğe örnek gösterilmektedir (Silbert, 2004: 8). Formal yollarla sağlanacak yönetici desteği informal yollara göre daha çok zaman isteyen bürokratik işlemleri gerektirebilir. Ayrıca bu çalışanlar tarafından samimi ve sıcakkanlı bir yaklaşım olarak görülmeyebilir. Ancak informal yollar hem daha hızlı ve zahmetsiz hem de oluşturacağı etki bakımından daha etkili olabilir. Bu nedenle yöneticiler kullanımı daha kolay olan ve daha samimi bir algı oluşturan informal yöntemleri daha sık kullanabilirler.

Bireysel faktörler cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, örgütteki hizmet süresi (kıdem) gibi çalışana özgü özellikleri kapsamaktadır. Bireysel faktörler örgütsel ve yönetsel faktörler ile işin yapısıyla ilgili faktörlere kıyasla örgütsel destek algısı oluşturmada daha düşük bir etkiye sahiptir. Bu alanda yapılmış bazı çalışma bulguları ise birbirleriyle örtüşmemektedir (Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea, 2006; Rhoades ve Eisenberger, 2002 akt. Gürbüz, 2012: 13-15, Kalağan, 2009: 174).

AÖD olgusunun belirleyicilerinden işin yapısıyla ilgili faktörler iş güvenliği, stres kaynakları, özerklik (otonomi), kişisel gelişim olanakları gibi kavramları içermektedir. Yapılan araştırmalarda çalışanların iş güvencesine sahip olduğu, iş tanımlarının belli olduğu, rol ve görev karmaşası yaşamadığı, kendilerine güven duyularak belirli işleri yaparken sorumluluk alma imkanı verilen ve çalıştıkları işlerde çalışanlarına kendilerini geliştirme imkanı sunan örgütlerde örgütsel destek düzeyi yüksek çıkmaktadır (Wayne vd., 1997: 88; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Krishnan ve Mary, 2012).



Şekil 2. Algılanan örgütsel desteğin belirleyicileri

Kaynak: Krishnan ve Mary, (2012)

Şekil 2’de örgütsel desteğin oluşmasında etkili bazı faktörler görülmektedir. Buna göre çalışanların örgüte sağladığı olumlu katkıları ödüllendirecek her türlü girişim örgütsel destekle ilişkilendirilebilir. Bu kapsamda çalışanların terfi alması, ücretlerinde artış yapılması gibi maddi değeri olan ödüller yanında yönetici ve çalışanlar arasında olumlu yönde etkileşim, örgütte herkese eşit, adil bir yaklaşım sergilenmesi AÖD oluşumunda ciddi pay sahibidir.

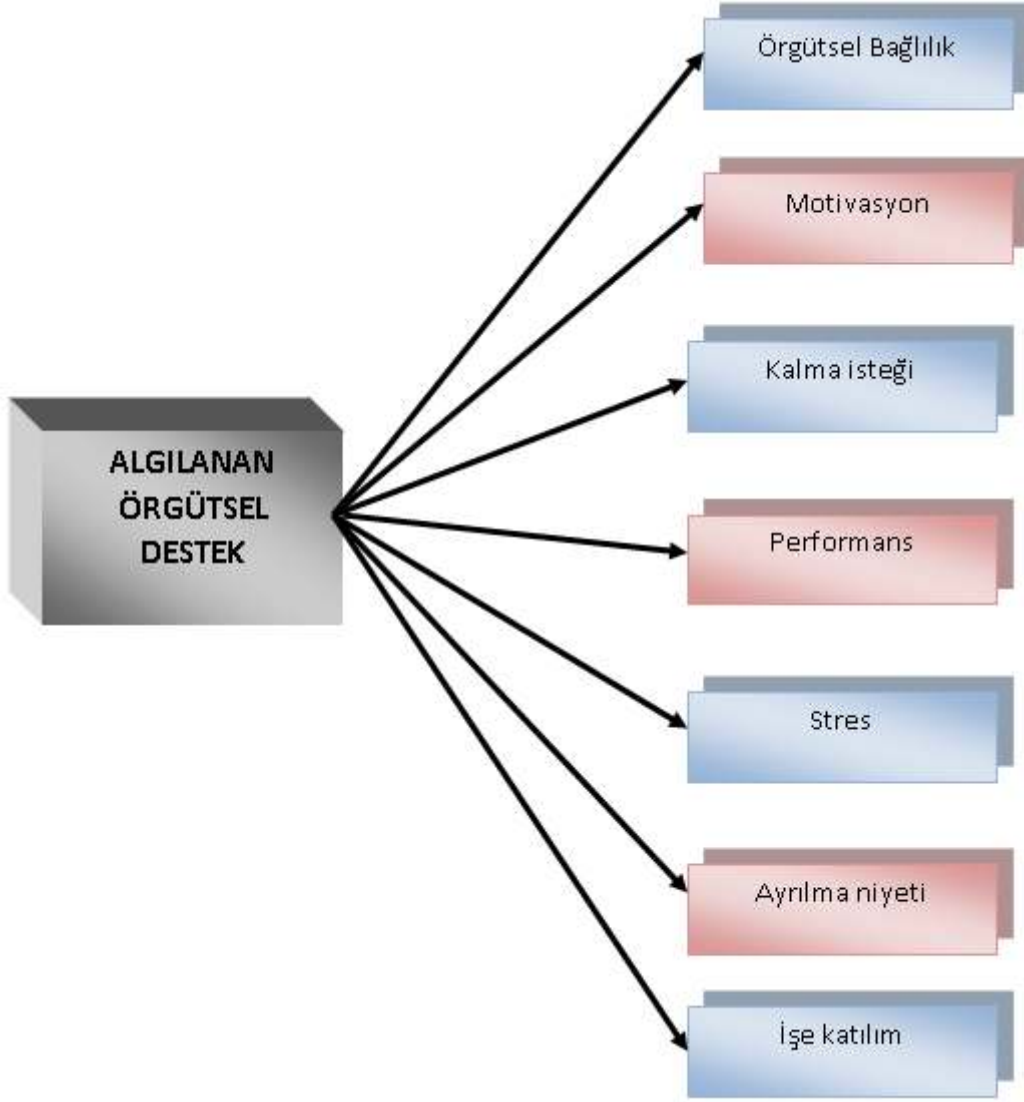
2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel destek ile ilgili çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin sonuçlarının, psikolojik ve davranışsal olarak iki başlıkta incelendiği görülmektedir (Kalağan, 2009: 27). AÖD oluşturduğu psikolojik sonuçlar her zaman tam olarak gözlenip belirlenemese de davranışsal sonuçları daha somut bir şekilde gözlemlenebilir.

Eisenberger ve arkadaşları (1986) karşılıklılık ilkesi (norm of the reciprocity) doğrultusunda algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek örgütlerde olumlu çalışan tutum ve davranışları olacağını savunmuşlardır. Çünkü bir kimse fayda gördüğü birine karşı benzer şekilde hareket etme yükümlülüğü hissedecektir. Örgütsel bağlamda arkasında çalıştığı kurumun desteğini hisseden bir çalışan o kurumun amaçlarına ulaşması için daha özverili çalışacaktır.

Rhoades ve Eisenberger (2002); Armeli, Eisenberger, Fasolo, Lynch (1998); Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro (1990); Eisenberger ve diğ. (2004), Krishnan ve Mary’e (2012) göre algılanan örgütsel destek düzeyinin

- örgütsel bağlılık,
- işten ayrılma niyeti,
- Yükümlülük hissi,
- İş doyumu,
- Ödül beklentisi,
- stres,
- performans,
- işe katılım,
- örgütsel güven üzerinde etkileri vardır.



Şekil 3. Algılanan örgütsel desteğin etkileri

Kaynak: Krishnan ve Mary, (2012)

Şekil 3’te AÖD düzeyinin hangi alanlar üzerinde etkileri olduğu görülmektedir. Krishan ve Mary (2012) AÖD düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların kurumlarına karşı sadık olduğunu, işlerine ilgi duyduklarını, sağlanan duygusal ve maddi destek nedeniyle çalışanların stres düzeyinin düşük olduğunu, çalışanların işten ayrılma niyetinin az olduğunu belirtmişlerdir.

Görüldüğü üzere algılanan örgütsel destek düzeyi çalışanlarının performans düzeyini artırarak onların örgütte çalışmaya devam etmelerini sağlamaktadır. Bu ise daha düşük bir personel devir hızı oluşturur. Günümüzde yetişmiş, nitelikli insan

gücüne sahip olmak ne kadar önemliyse bu nitelikleri kaybetmeden örgütte tutabilmek de çok önemlidir. Çünkü yeni işe başlayan bir çalışanın örgüte alışmasının sağlanması hem zaman hem de mali olarak örgütleri zora sokabilmektedir.

2.1.4. Algılanan Örgütsel Destek Konusunda Yapılmış Çalışmalar

2.1.4.1. Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Algılan örgütsel destek konusu ile ilgili çalışmalar 1980’li yıllardan sonra alanyazında görülmeye başlanmıştır. 1990’lardan sonra ise konuyla ilgili yapılan çalışmaların büyük bir hızla arttığı görülmektedir.

Akın (2008) yaptığı araştırmada örgütsel desteğin artmasıyla iş-aile çatışmasının azaldığı, çalışanların yaşam tatminlerinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Örgütlerin çalışanlarına verdikleri destek kurum içi iletişimi güçlendirmekte, adalet duygusunun hissedilmesini sağlamak ve böylece de örgüt etkinliği artmaktadır. Bu nedenle örgütsel desteğin güçlendirilmeye çalışılması büyük yararlar sağlayacaktır.

Şimşek, Akgemci ve Kaplan (2008) algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güven ile Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Analizi isimli, örneklemi Nevşehir üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin oluşturduğu bir çalışma yapmışlardır. Algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olduğu kurumlarda çalışanların yaşadığı tükenmişlik duygusu ve duyarsızlaşma azalmaktadır. AÖD yüksek olan akademisyenlerin kişisel başarıları artmaktadır.

Yokuş (2006) tarafından hazırlanan ve algılanan örgütsel destek ve bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen yüksek lisans tez çalışmasında cinsiyet faktörünün algılanan örgütsel destek düzeyi üzerinde bir farklılık oluşturmadığı gözlenmiştir. Bu çalışma bulgularına göre algılanan örgütsel destek düzeyi yükseldikçe duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık da artmaktadır. Özdevecioğlu (2003) araştırma bulguları da benzerdir. Bir kurumda çalışan bireyler kendilerinin önemsendiğini algıarlarsa, sırasıyla, duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve devam bağlılıkları artacaktır.

Yüksel’in (2006) gerçekleştirdiği “Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilim ile İlişkisi” isimli çalışmasıyla, yönetici desteğinin, meslektaş

desteğinin ve işgören-yönetici iletişimi sonucunda oluşan algılanan örgütsel destek düzeyinin işten ayrılma eğilimi üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre işten ayrılma eğilimi bulunan işgörenlerin örgütsel destek algısı işten ayrılma eğilimi bulunmayan işgörenlere göre daha düşüktür. İşten ayrılma eğilimi bulunan işgörenlerin iletişim düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu da örgütsel destek algısının örgütsel bağlılığı arttırdığı ve işten ayrılmaları azalttığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Gürbüz (2012) tarafından Erzurum il merkezinde faaliyet gösteren çağrı merkezinde çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada algılanan örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık boyutlarıyla ele alınmıştır. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkiler meydana getirdiği ve örgütsel destek ve güven düzeyindeki artış/azalışın örgütsel bağlılık düzeyinde de artış/azalışa yol açacağı saptanmıştır. Araştırmanın analiz sonuçları cinsiyet değişkeninin AÖD, bağlılık, örgütsel güven üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Özdemir (2010) ilköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlik inançlarıyla ilişkisini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Ankara'daki devlet okullarında görevli 247 öğretmenin katıldığı araştırmada okulların örgütsel destek düzeyleri ise "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ile belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları algılanan örgütsel destek ile öğretmen kişiler arası öz yeterlik inancı arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançlarını artırmanın yollarından birinin de okulda onların desteklenmesi olduğu ortaya çıkmıştır. Özdemir (2010) öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin artırılabilmesi için öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilmesi, sorunlarıyla ilgilenilmesi, çabalarının takdir edilmesi ve düşüncelerine değer verilmesi gerektiği şeklinde öneriler getirmiştir.

Çolakoğlu, Culha ve Atay'ın (2010) araştırma bulguları ise algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu üzerinde önemli derecede olumlu etkileri olduğunu bulmuşlardır. Çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, onların ihtiyaçlarının dikkate alınması ve üst yöneticilerin desteği AÖD artırılmasında önemlidir. Çalışanlar maaş ve ücretlerinde yapılacak iyileştirmelerle oluşacak finansal desteğin yanında saygı görme, takdir edilme, düşüncelerine değer verilme gibi sosyal ihtiyaçlara da gereksinim

duymaktadırlar. Benzer bulguları Kaplan ve Öğüt'ün (2012) araştırma bulgularında da görmek mümkündür.

Polat ve Aktop (2010) ortaöğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının girişimci davranışlar göstermelerindeki etkisini araştırmak amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Elde edilen sonuçlar örgütsel destek algısı ile girişimcilik arasında anlamlı olumlu ve orta düzey bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulda yöneticileri ve öğretmen arkadaşları tarafından desteklenmeleri sonucunda algılanan örgütsel destek düzeyi artmakta bu da onları daha girişimci davranmaya yöneltmektedir.

Kalağan (2009) Akdeniz Üniversitesi'nde yaptığı araştırmada araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Yapılan analiz sonuçları algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki güçlü ve anlamlı bulunmuş; algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki negatif yönde güçlü ve anlamlıdır. Bu bağlamda beklentileri karşılanan, görüşleri alınan ve görüşlerine önem verilen araştırma görevlilerinin, örgütsel destek algı düzeylerinin artacağı buna bağlı olarak da ve örgütsel sinizm tutum düzeylerinin de düşeceği görülmektedir.

2.1.4.2. Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Algılanan örgütsel destek konusundaki çalışmaların Eisenberger ve arkadaşlarının çalışmalarıyla birlikte hız kazandığı görülmektedir. Eisenberger ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalarda algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık, stres, iş doyumu, performans, işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkileri olduğu sonuçları bulunmuştur (Eisenberger, R., Fasolo, P.M., & Davis-LaMastro, V. 1990; Eisenberger vd., 1987; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch, 1998; Eisenberger vd., 2004: 224). Buna göre AÖD arttıkça çalışanlarda bağlılık, iş doyumu, performans artarken, işten ayrılma niyeti ve çalışanlarda strese bağlı kaygılar azalmaktadır.

LaMastro (1999) New Jersey eyaletinde ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenlerin AÖD ve örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma yapmıştır. Buna göre AÖD düzeyi yüksek olan öğretmenler AÖD düzeyi düşük olan öğretmenlere göre daha yüksek motivasyonla, daha şevkli, azimli çalışmakta ve okulda daha fazla olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedirler. Ayrıca AÖD düzeyi yüksek öğretmenler okulda daha az stres yaşamaktadırlar. LaMastro AÖD oluşturulmasında okul müdürlerinin gerekli zamanı ayırarak öğretmenlerle etkili bir iletişim kurmasının, ödül dağıtımında öğretmenlerin de görüşlerine başvurulmasının önemine dikkat çekmektedir. Bu sayede öğretmenlerin öğrenci ve okul başarısı için elinden gelenin biraz daha fazlasını yapmasının yolu açılabilir.

Pack (2006) atletizm yöneticilerine yönelik yapmış olduğu araştırmada örgütsel adalet duygusu ve üst yönetici desteği çalışanların kendilerine değer verildiğini düşüncelerini sağlamada önemli bir yere sahiptir. Örgütsel destek algısının cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptayan araştırmada, AÖD yüksek olan çalışanların iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ve işi bırakma eğilimlerinin düşük olduğu sonucuna varmıştır.

Lew (2009) Malezya’da özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerin AÖD düzeyi, yükümlülük hissi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi sorgulayan bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın bulguları Blau’nun (1964) öne sürdüğü sosyal takas teorisini doğrulamaktadır. Örgütlerinden ilgi ve destek gören çalışanlar karşılıklı ilkesi doğrultusunda örgütlerine karşı yükümlülük duygusu hissetmektedir. Aynı şekilde AÖD düzeyi yüksek akademisyenler üniversitelerinin iyiliği ve amacına ulaşması için daha fazla çalışma isteği duymaktadırlar. Bu akademisyenlerin işten ayrılma eğilimleri düşük bulunmuştur. Çalışma üniversitenin akademisyenlere karşı sergilediği olumlu tutumların akademisyenler tarafından karşılıksız bırakılmadığını göstermektedir. Küresel rekabet ortamında başarıyı yakalamak isteyen üniversitelerin nitelikli akademisyenleri kurumlarında tutmayı başararak kaliteli bir eğitim ortamı oluşturması ve akademisyenlerin uluslararası düzeyde ses getirecek çalışmalar yapabilmelerine olanak sağlaması gerekmektedir. Bu durum üniversitenin akademisyenlerine sağlayacağı örgütsel destekle mümkün olacaktır.

Lui (2004) algılanan örgütsel desteğin insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yansması ve bunun çalışanlar üzerindeki etkilerini araştıran bir çalışma hazırlamıştır. Çalışanların örgüte katkısını tanıyan, onlara değer veren, çalışanların iyiliğini düşünen örgütlerde çalışanların AÖD düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların insan kaynaklarının uygulamaları arasında yer alan ücret düzeyi, mesleki gelişim imkânları ve üst-ast ilişkileriyle ilgili beklentileri AÖD doğrudan etkilemektedir. İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel destek oluşturmadaki olumlu çabası çalışanların tutum ve davranışlarında olumlu sonuçlar oluşturmaları şeklinde karşılık bulmaktadır.

Zagenczyk (2006) algılanan örgütsel desteğin oluşmasında sosyal etkilerin analizini yapan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Zagenczyk AÖD ile ilgili araştırmaların konuyu sadece örgüt – birey ya da ast- üst arasındaki bireysel ilişkiler çerçevesinde incelemiş olmasını eleştirmektedir. Çünkü AÖD oluşmasında o kurumda çalışan ve diğer çalışanlar tarafından rol model olarak alınan meslektaşların da etkisinin önemli olabileceği düşünülmektedir. Örgütteki arkadaşlık bağları AÖD etkilemektedir. Çünkü çalışanlar meslektaşlarının tutum ve davranışlarına bakarak karşılaştırma yapmakta ve kendi tutum ve algılarını oluşturmaktadırlar. Özellikle çalışanlar hayranı oldukları, saygı duydukları kişilerin görüşlerine daha çok değer vermektedirler. Örgütte bir kişinin karşılaştığı olumsuz bir durum örgütün kendilerine değer vermediği şeklinde algılanabilir ve bu durum çalışanlar arsında hızlı bir şekilde yayılarak diğer çalışanların da olumsuz algılar geliştirmesine sebep olabilir. Bu nedenle yöneticiler çalışanlar ile ilgili meselelerde karar alırken daha dikkatli olmalıdır.

Silbert (2005) örgüt tarafından verilen ödüllerin çalışanlarda AÖD oluşturmadaki etkilerini araştırmıştır. Buna göre çalışanların AÖD düzeyini artırmada ödüller etkili bir yoldur. Çünkü çalışanların gözünde ödüller örgütün gösterilen çaba ve gayreti takdir ettiğinin somut göstergesidir. Örgütün çalışanlarına vereceği ödüller çalışanların performansının artmasına yardımcı olabilir.

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Tarih boyunca yönetim düşüncesi ve uygulamaları iyi bir yönetimin nasıl olacağı sorusuna cevap aramış durmuştur. 1930'lı yıllara kadar Max Weber'in bürokratik örgüt modeli büyük kabul görmüştür. Taylor tarafından getirilen metotlarla yöneticilerin örgütü nasıl daha etkili, karlı bir işletme haline getirebileceklerinin ve çalışanlar üzerinde kontrolü artırmanın yolları gösterilmiştir. Ancak 1960 yılında yayınlanan "İşletmenin İnsani Yönü" isimli kitap ile birlikte yönetim anlayışında yeni bir bakış açısı ortaya çıkmıştır (Beer, 2009: 13-14). Bu yeni bakış açısı çalışanların bir insan olarak sosyal ve duygusal yönlerinin de üzerinde durulması gerekliliğini ortaya koymuş ve bu alanda pek bilimsel araştırmalar yapılmış, yeni kavramlar ortaya konulmuştur. Bu kavramlardan birisi de örgütsel bağlılık kavramı olmuştur.

Sosyal hayatta yaşanan hızlı değişim yine sosyal hayatın bir parçası olan örgüt içindeki bireylerin talepleri, beklenti ve ihtiyaçları, yaşama tarzları ve dünyaya bakış açıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. Bununla birlikte çalışanların işe karşı tutum ve değerlendirmelerinde de bazı değişimler ortaya çıkmaya başlamıştır. Böylece bireylerin artık sadece maddi, ekonomik ihtiyaçlarının değil işyerine anlam katmanın da çalışanlar için önemli bir ihtiyaç olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların işyerinde yaratıcılıklarını geliştirme, kendilerini gerçekleştirmelerine fırsat verilme ve işlerini yapmalarında özerklik tanıma gibi konular önem kazanmıştır. Bu durum, araştırmacıların dikkatini, işyerinin anlam dünyası üzerine çekmiştir (Şişman, 1994: 80). Bahsedilen bu anlam dünyası çalışanların örgütsel bağlılık durumlarını da kapsamaktadır.

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımları

İşgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı takındıkları tutumlardan biri olan örgütsel bağlılığın tanımı ile ilgili olarak henüz bir fikir birliğine varıldığını söylemek zordur. 1960'lardan bu yana devam eden araştırmalarda bu kavramın çok sayıda ve birbirinden farklı tanımlamalarıyla karşılaşmak mümkündür. Bunun temel sebeplerinden birisi bağlılık konusunu araştıran sosyoloji, ekonomi, psikoloji gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi bakış açılarından ele almış olmalarıdır (Wasti, 2005;

Brown, 1996, Yoon, 2005: 9). Bu nedenle konu üzerinde çalışmalar yapmış bilim adamlarının yapmış olduğu değişik tanımlara göz atmakta yarar vardır.

Örgüte bağlılık, çalışanın; örgütün amaçlarına ve değerlerine olan inancı, örgütün amaçlarını başarabilmesi için gayret etmeye yönelik istekliliği, örgütün bir üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu istektir (Morgan ve Hunt, 1994). Örgütsel bağlılık çalışanın işten ayrılmasını engelleyerek örgütte çalışmaya devam etmesini sağlayan psikolojik bir durumdur (Allen & Meyer, 1990).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte olan sadakatleri ile ilgili bir tutumu ifade etmektedir (Luthans, Baack & Taylor, 1987). Weiner'e (1982) göre bağlılık, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi yönünde çalışanların içsel olarak geliştirdikleri normatif baskılar bütünü olarak tanımlanabilir. Becker'ın (1960) tanımında ise bağlılık kavramı, çalışanların örgüte yaptıkları yatırımlar sonucu gelişen ve çalışılan süre içinde harcanan emek, süre, çaba ile kazanılan konum ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedebileceği ve tüm yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucunda geliştirdikleri bir davranış türü olarak görülmektedir (Whitener ve Waltz, 1993).

Örgütsel bağlılık duygusu taşıyan çalışanlar örgütleriyle her yönden bütünleşmiş bireylerdir. Bu çalışanlar “örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve inanma, örgütün yararına çaba harcamaya gönüllü olma, örgütün iyiliğini sürdürmeye güçlü istek duyma” konusunda güçlü özellikler taşırlar (Jans, 1989).

Sheldon'a (1971) göre örgütsel bağlılık kişinin kendi kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimlerdir. Bu durum çalışanın örgüt amaçlarını kendi amaçları olarak benimsemeyi gerektirir. Çalışanların örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerlerini benimseyip, maddi kaygıları ön plana koymadan örgütle bütünleşmesi örgütsel bağlılık anlamına gelmektedir (Gaertner ve Nollen, 1989).

Çalışanın işe etkin olarak katılması, örgüte sadakat duyması, örgüt değerlerine inanması ile örgüt ile arasında psikolojik bağların güçlenmesi örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir. Bu durum örgüt hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek ile ilgilidir (Steers,1977 akt. Temel-Eğimli, 2009:30).

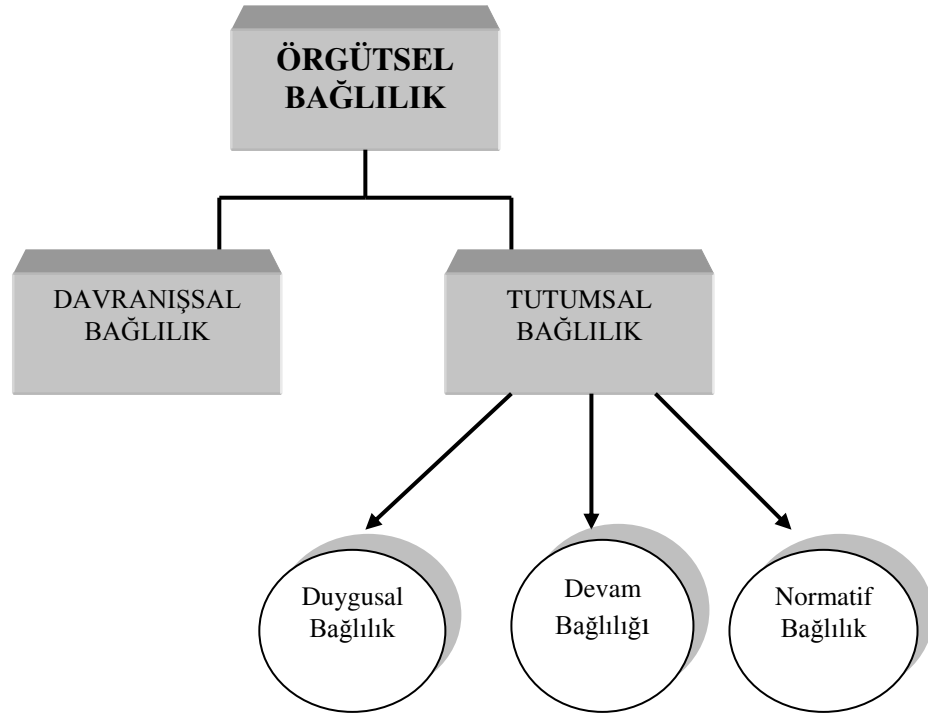
Örgütsel bağlılık çalışanın örgütle kendisini özdeşleştirmesidir. Çalışanlarda örgütsel bağlılığın varlığından bahsedebilmek için üç önemli faktörün bulunması şarttır. Bunlar:

- a) Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul edip bunlara yönelik güçlü bir inanç duyma
- b) örgütün daha ileri noktalara gidebilmesi için istekli olma
- c) örgütün bir üyesi olarak çalışmaya devam etmek için duyulan güçlü bir istek duyma (Porter, Steers,, Mowday ve Boulian, 1974). Bahsedilen bu faktörlerden en önemlisi birinci sırada bulunan örgütün amaçlarına ve değerlerine duyulan güçlü bir inançtır. Bu gerçekleşikten sonra diğer iki faktörün ortaya çıkması daha kolay mümkün olabilmektedir.

Balcı (2000) ve Celep (1996) örgütsel bağlılık terimi yerine örgütsel adanmışlık terimini kullanmayı tercih etmişlerdir (Çöl, 2004). İster örgütsel bağlılık isterse de örgütsel adanmışlık terimleri kullanılarak tanımlar yapılsın bütün tanımlarda belirli ortak özellikler göze çarpmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık çalışanlarda örgütün amaçlarını benimsemeyi, örgüt için elinden gelen çabayı sarf etmeyi ve bu örgütte kalmak için kendiliğinden istek göstermeyi gerektirmektedir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılığın tanımı ve kapsamı konusunda bilim dünyasındaki farklı bakış açıları kavramın sınıflandırılması konusunda da farklılaşmaların olmasına yol açmıştır. Alanyazında kabul edilen sınıflandırma örgütsel bağlılığın genel olarak iki temelde incelenebildiğini göstermektedir. Şekil 4 iki temel bağlılık türünü göstermektedir:



Şekil 4. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları

Kaynak: Brown (1996: 232).

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak ele alınabilir. Tutumsal bağlılık da duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç başlıkta incelenmektedir.

Tablo 1. Tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık yaklaşımlarının temsilcileri

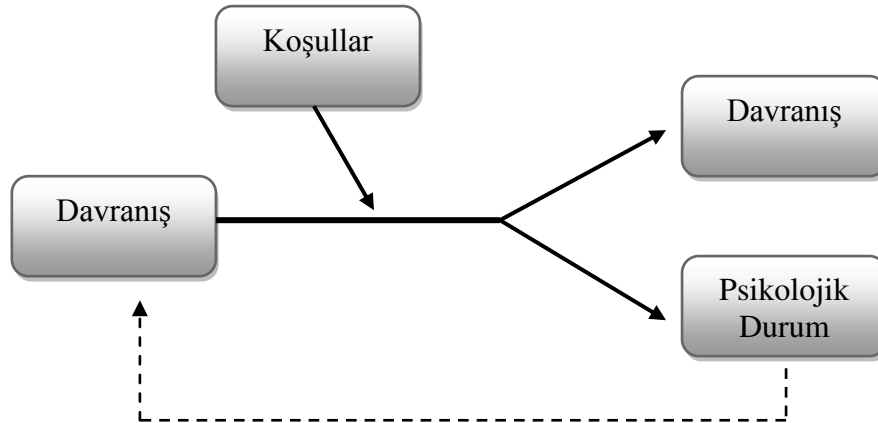
Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları
<i>Allen ve Meyer Üç Boyutlu Bağlılık Yaklaşımı</i> Duygusal Bağlılık Devam Bağlılığı Normatif Bağlılık	<i>Becker Yan Bahis Yaklaşımı</i> Toplumsal beklentiler Sosyal etkileşim ve algılar Bürokratik düzenlemeler Sosyal roller İş dışı konular
<i>Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı</i> Devama Yönelik Bağlılık Kenetlenme Bağlılığı Kontrol Bağlılığı	<i>Salancik Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı</i> Tutum ve davranışlar arasında uyum
<i>O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı</i> Uyum Özdeşleşme İçselleştirme	
<i>Etzioni Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı</i> Yabancılaştırıcı Bağlılık Hesapçı Bağlılık Moral Bağlılık	

Kaynak: Temel-Eğinli, A. (2009: 44).

Yukarıdaki tabloda iki farklı bağlılık türünün temsilcileri görülmektedir. Buna göre örgütsel davranış alanında çalışma yapan araştırmacıların daha çok tutumsal bağlılık yaklaşımları üzerinde durdukları görülmektedir. Taşdemir-Afşar'ın (2011:179) aktarımına göre örgütsel bağlılık konusunu tutumsal ve davranışsal yaklaşım çerçevesinde ele alan ve bu alanda öne çıkan isimler, Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Mowday, Steers ve Porter (1979), O'Reilly ve Chatman (1986) ile Meyer ve Allen (1990)'dır. Bu araştırmacıların yapmış oldukları örgütsel bağlılık sınıflamaları daha sonra yapılan diğer çalışmalara da ışık tutmuştur.

2.2.3.Davranışsal Bağlılık

Bağlılığı davranışçı bir çerçevede inceleyen araştırmacılar bireyin örgüte belirli davranışları devam ettirmesi sonucunda bağlandıklarını belirtmişlerdir. Buna göre davranışsal bağlılık çalışanın örgütte geçmiş yaşantıları ve çalışma süresiyle ilgilidir (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Örgütün sağladığı sosyal haklar, emeklilik ya da işin kolaylığı gibi etmenler çalışanlar için değerli şeylerdir. Bunları kaybetmek istemeyen birey örgütte çalışmaya devam etmeyi sürdürmektedir. Bu durumun zaman içerisinde tekrar etmesiyle çalışanın örgüt içerisindeki çalıştığı süre artmaktadır (Becker, 1960; Meyer ve Allen, 1984). Çalışanların içinde bulundukları koşullar ve örgütün sağladığı imkanlar sonucunda çalışanlarda bağlılık davranışı oluşmakta ve çalışanlar bu davranışı tekrar etme olasılığı göstermektedir. Böylece çalışanlar aynı kurum içine kilitlenip kalırlar (Mowday, Porter & Steers, 1982: 26). Davranışçılara göre örgütsel bağlılık bağlılığın açık bir şekilde gösterilmesiyle ortaya konur. Burada çalışanlar o kurumda çalışmaya devam ettikçe daha fazla sorumluluk almaya başlarlar. Sorumlulukları artan bir çalışanın örgütten ayrılması zorlaşır (Çetin, 2004: 93).



Şekil 5. Davranışsal yaklaşım perspektifi

Kaynak: Meyer ve Allen (1991)

Yukardaki şekilde de görüldüğü üzere davranışsal yaklaşımda bağlılık belirli davranışların tekrarı halinde oluşmaya başlamakta ve çalışanlar bu davranışlara devam ettikçe bağlılıkları pekişmektedir. Böylece çalışanın işten ayrılması zorlaşır.

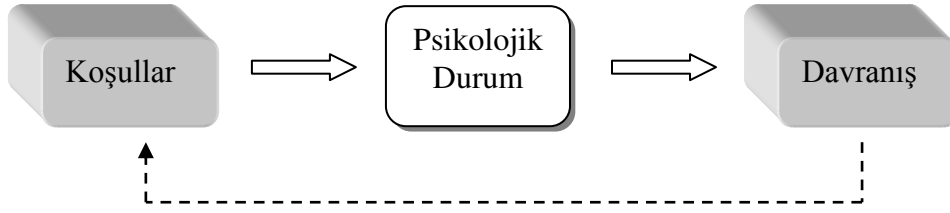
Davranışsal bağlılık yaklaşımının temsilcilerinden Becker (1960: 33) öne sürdüğü yan bahis yaklaşımında bağlılığın korku temeline dayandığını savunmaktadır.

Çalışan zaman içerisinde örgüte zaman ve emek harcamakta bunun sonucunda da örgütten fayda sağlamaktadır. Çalışanın örgütte geçirdiği süre arttıkça elde ettiği yararları kaybetmemek adına uygun davranış şekilleri geliştirir (Whitener ve Walz, 1993). Becker'e göre bu davranışlar kişinin bilinci dışında gelişmektedir. Yan bahis kavramı, kişinin bir davranışa bağlanmasını ve bu davranışın süreklilik kazanmasını sağlayan beklentiler, ihtiyaçlar, düzenlemeler ve etkileşimler toplamını ifade etmektedir. Çalışanın örgütte kaldığı zaman arttıkça örgütten ayrılması durumunda göreceği zarar ve ortaya çıkacak hak kayıpları artacaktır. Bu nedenle birey örgütte kalmasını sağlayan iten davranışları devam ettirdikçe örgüte karşı bağlılık geliştirmektedir (Gül, 2002: 49, Becker, 1960:35-36).

Davranışsal bağlılık yaklaşımı çerçevesinde öne çıkan isimlerden biri olan Salancik'e göre bağlılık bireyin tutumları ve davranışları arasındaki uyuma dayanmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 53). Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir. Davranışsal yaklaşım perspektifinde çalışan Becker ve Salancik bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. (Gül, 2002: 49).

2.2.4.Tutumsal Bağlılık

Davranışsal yaklaşım, çalışanları örgüte bağlayan ve örgütte kalmaya yönelten süreçlere odaklanmaktayken tutumsal bağlılık ise çalışanların örgüte olan sadakatlerinin altında yatan psikolojik durumları inceler, bireyin örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi üzerinde durur (Allen & Meyer, 1990). Tutumsal bağlılık çalışanların örgüte olan bağlılığının duygusal yönünü ifade eder. Bu bağlılık sınıflandırmasında çalışanların, işverene karşı duygusal bir bağlılık göstereceğine olan inanç vardır (Mowday vd, 1982; Çetin, 2004: 93).



Şekil 6. Tutumsal yaklaşım perspektifi

Kaynak: Meyer ve Allen (1991).

Şekil 6 incelendiğinde tutumsal bağlılığın bireyin örgüte karşı geliştirdiği duygusal bir tepki olduğu anlaşılmaktadır. Bağlılık davranışının ortaya çıkışında bireyin içinde bulunduğu koşullar ve psikolojik durum etkilidir. Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2005:129).

Tutumsal bağlılığın temsilcilerinden Kanter'e (1968: 499-517) göre bağlılık devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı, kontrol bağlılığı olarak üç başlıkta incelenebilir. Devam bağlılığında çalışan örgütteki çalışma hayatını devam ettirir. Kenetlenme bağlılığında çalışan örgütteki bir kişiye ya da gruba olumlu duygular besler, onlarla beraber hareket eder ve kendini bir grubun parçası hisseder. Böylece örgüte olan bağlılık duygusu güçlenir. Kontrol bağlılığı ise çalışanın örgütün kural ve uygulamalarına uygun çerçevede hareket eder.

O'Reilly ve Chatman (1986) örgüte bağlılığın üç farklı boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlardan birincisi uyum bağlılığıdır. Uyum bağlılığında bağlılık dışarıdan gelecek belirli ödüller aracılığıyla oluşmaktadır. İkinci bağlılık türü özdeşleşme bağlılığıdır. Bu bağlılık, bireyin diğer çalışanlarla bir ilişki kurup bu ilişkiyi devam ettirmesiyle meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır. Üçüncü bağlılık türü ise içselleştirme bağlılığıdır. Bu bağlılık ise çalışanın bireysel değerleriyle ve örgütsel değerler örtüştüğünde ortaya çıkmaktadır. Yazarlara göre çalışanın örgütsel bağlılığı bu üç farklı bağlılık türünün sonucu olarak ortaya çıkabilir. Özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla pozitif anlamda ilişkilendirilirken uyum bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumsuz bir ilişki söz konusudur (Yoon, 2003: 18-19). Balcı da

O'Reilly ve Chatman'nın yapmış olduğu sınıflandırmaya benzer bir sınıflandırma yapmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık:

- uyum,
- özdeşleşme
- içselleştirme bağlılıklarından oluşmaktadır (2003, 28–29). Balcı'ya göre içselleştirme bağlılığın son aşamasıdır.

Etzioni'nin bağlılık sınıflandırması ise bağlılığın derecelendirilerek incelenmesini esas almaktadır. Bu sınıflandırmada ahlaki (moral) bağlılık olumlu bir bağlılık türü olarak kabul edilirken yabancılaştırıcı bağlılık ise en olumsuz bağlılık türü olarak kabul edilir. Hesapçı bağlılık ise nötr bir konumda değerlendirilir (Penley ve Gould, 1988:45-47). Ahlaki bağlılık boyutunda çalışan örgüt ile kendisini özdeşleştirir ve örgüt başarısını kendi başarısı olarak görür. Hesapçı bağlılık bireyin aldığı ödül ve ücretler karşılığında gözlemlenmektedir. Çabalarının karşılığında elde ettiğı kazanımlardan memnun olan birey örgütteki devamını sürdürmektedir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi örgüte duygusal olarak hiçbir bağ hissetmemesine rağmen örgütteki üyeliğine devam etmeye zorlanmaktadır. Birey örgütün ceza verici yönünü görmekte ve örgütle arasında olumsuz bir etkileşim bulunmaktadır (Balay, 2000: 19-20). Görüldüğü üzere Penley ve Gold ile Etzioni'nin bağlılık sınıflandırmasında örgüt açısından en yararlı bağlılık türünün ahlaki (moral) bağlılık olduğı görülmektedir. Nötr bir konumda gösterilen hesapçı bağlılık türünde çalışanlar örgütün yaşayacağı geçici mali krizler ve olumsuzluklar karşısında örgütteki üyeliklerini sürdürüp sürdürmeyecekleri belirsiz gibi görünmektedir.

Örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasında en önemli etmenlerden birisi çalışanların amaç, değer ve vizyonları ile örgütün amaç, değer ve vizyonunun örtüşmesidir. Çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini içine sindirememiş bir çalışanın o örgüte bağlılık göstermesi imkânsızdır. Çalışanın hayattan beklentileri, bireysel değerleri, amaçları ile örgütün çalışanına bu hususlarda ne verebileceğı arasında ilişki olması, sağlıklı ve yüksek düzeyli bir bağlılığın oluşması açısından önemlidir (İnce ve Gül, 2005: 9).

2.2.5.Allen ve Meyer’e Göre Üç Boyutlu Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda görülmektedir ki Allen ve Meyer (1991) tarafından öne sürülen üç boyutlu bağlılık yaklaşımı daha fazla kabul gören bağlılık yaklaşımı olmuştur. Allen ve Meyer çalışanların örgütle olan ilişkilerinin tek bir çerçeveden basit bir biçimde incelenemeyeceğinden hareket ederek bağlılık konusunun daha kapsamlı bir şekilde ele alınması gerektiğini düşünmüşlerdir. Bu nedenle 1984 yılında duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere iki boyutlu bir bağlılık modeli öne sürmüşlerdir. Sonraki aşamada bu modele Wiener ve Vardi (1980) tarafından ortaya atılan normatif bağlılık boyutunu da ekleyerek üç boyutlu bağlılık modelini elde etmişlerdir. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç farklı boyutta ele alınabilir. Bu üç bağlılık birbirlerinden farklı ve ölçülebilir boyutları ifade etmektedir.

Allen ve Meyer’in bağlılık yaklaşımında birinci boyut duygusal (affective) bağlılıktır. Bazı kaynaklarda içten bağlılık, etkili bağlılık olarak da isimlendirilmektedir. İkinci boyut ise devam (continuance) bağlılığıdır. Üçüncü boyut ise normatif (ahlaki/sorumluluk) bağlılıktır.

Duygusal (Affective) bağlılık: Duygusal bağlılıkta çalışan kendini örgüt ile bütünleşmiş hisseder. Örgütte çalışmaya devam etmesi kendi isteğiyle gerçekleşir (Allen ve Meyer, 1991). Çalışanın örgüte karşı tutumuyla da ilgili olan duygusal bağlılık, iş çevresine ilişkin duygusal tepkileri kapsamaktadır. Bu nedenle çalışanların işlerini özveriyle yapmaları, birlikte görev yaptıkları arkadaşlarıyla iyi vakit geçirmeleri ve meslekten doyum sağlamalarıyla ilişkilidir (Balay, 2000:73). Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar yüksek performans sergileyen çalışanlardır ve o örgütte olmaktan mutlu olan bireylerdir. Bu nedenle duygusal bağlılık çalışanlarda ücret, ödül ve benzeri motivasyon artırıcı pek çok araçtan daha fazla öneme sahiptir.

Devam (Continuance) Bağlılığı: Devam bağlılığı çalışanın örgütten ayrılması durumunda daha zararlı çıkacağı endişesiyle o örgütte çalışmaya devam etmesiyle ortaya çıkar. Çalışan o örgüt için harcadığı emeği, yatırımı ve bunun karşılığında elde ettiği kazanımları düşünür ve işten ayrılması durumunda tüm kazanımları kaybedeceğini düşünür. Aslında bu açıdan bakıldığında Becker’in (1960) yan bahis yaklaşımıyla da

benzerlik göstermektedir. Bu bağıllık türünde şartlar çalışanın işini bırakması için elverişli değildir. Bu nedenle çalışan mecbur olduğu, zorunluluk hissettiği için örgüt üyeliğini sürdürür, örgütte kalmaya ihtiyaç duyar (Meyer ve Allen, 1991). Devam bağıllığında çalışanın performansında duygusal bağıllıktaki gibi bir artış ya da olumlu bir durum söz konusu değildir. Çünkü çalışan mevcut imkanlardan daha iyisini bulduğunda kolay bir şekilde örgütten ayrılabilir. Bu nedenle çalışanlarında devam bağıllığın yüksek olması bir örgüt için olumsuz bir özellik olarak kabul edilebilir.

Normatif Bağıllık: Wasti (2002: 526) örgütsel bağıllığın bu boyutunun, çalışanların çalıştığı örgüte karşı kendilerini sorumlu hissetmeleriyle ortaya çıktığını belirtmektedir. Normatif bağıllıkta çalışan örgütün kendisine yapmış olduğu yatırımları, burada kendisine sağlanan imkânları göz önünde bulundurarak örgütte kalmasının ahlaki bir gereklilik olduğu hissini taşır (Meyer ve Allen, 1997: 11). Bu bağıllık çalışanların kendilerini örgüte karşı borçlu hissetmelerine neden olur. Yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmediklerini düşünen çalışanlar örgüt üyeliğini devam ettirirler.

Bu çalışmada esas alınacak olan örgütsel bağıllık yaklaşımı Meyer ve Allen (1991) tarafından öne sürülen üç boyutlu bağıllık yaklaşımıdır. Bunun tercih edilmesinin sebebi yurt dışında ve ülkemizde yapılan araştırmalarda bu yaklaşımın yaygın olarak tercih edilmiş olması nedeniyle geçerlilik ve güvenilirliği en fazla olan bağıllık modeli olmasıdır.

2.2.6.Örgütsel Bağıllığın Yararları

Sadece maddi kaynakların değil insan kaynaklarının da etkin kullanımı günümüzde örgütlerin üzerinde durduğu konulardan birisidir. Bu nedenle örgütler, sahip oldukları personelin kurumda çalışmaya devam etmesini sağlamayarak personel devir hızını düşürmeye çalışmaktadırlar. Bunun yollarından birisi de çalışanların bağıllığını artırmaktır. Örgütüne bağlı çalışanların işlerinde daha verimli olacağı ve örgütsel amaçların başarılması için daha fazla kendilerinden fedakârlık yapacaklarına inanılmaktadır. Araştırmalar, örgütsel bağıllığın personel devir hızını düşürdüğünü böylece örgütün kaynak harcamalarını azalttığını göstermektedir (Tett & Meyer, 1993; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002; Güçlü, 2006:3).

Örgütsel bağlılık konusunun örgütler için derinlemesine araştırılan konulardan birisi olmasının temel sebebi örgütteki entelektüel sermayeyi oluşturan çalışanların elde nasıl tutulacağıyla ilgili soruların cevabını bulma arayışıdır. İşte bu noktada çalışanların örgütte niçin kalmaya devam ettikleri çok büyük önem taşımaktadır. Çalışanların örgütte kendi istekleri ile kalmaları ile bunu bir mecburiyet ya da ihtiyaç olarak görmeleri arasında çok önemli farklılıklar bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık sağlandığında veya artırıldığında, işgören devir oranı azalacak ve örgütler tecrübeli elemanlarla çalışmaya devam edecektir (Ada, 2008: 489 Akt. Günce, 2013: 22). Örgütün tecrübeli çalışanlarını elinde tutması yeni işgören alımı sonucunda ortaya çıkacak olan yatırım maliyetlerini ortadan kaldırmakla kalmayacak aynı zamanda örgütün verimli ve istikrarlı çalışmasını devam ettirebilmesini sağlayacaktır.

Balay (2000:1) örgütsel bağlılığın örgütler için hayati derece önemli olmasını bu kavramın ilişkili olduğu diğer faktörlerle açıklamaktadır. Çünkü örgütsel bağlılık kavramı öncelikle işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile yakından ilgilidir. İkinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özellikler karşımıza çıkmaktadır. Dördüncü gruptaki faktörler yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ilgilidir.

Örgütsel bağlılık düzeyi düşük çalışanlardan meydana gelen bir örgütte personel sirkülasyonu çok yoğun olarak gözlenebilmektedir. Bu durum çalışanların motivasyonunun düşmesine ve işgörenlerin örgüte olan güveninin azalmasına yol açmaktadır. Güven duygusunun gelişmediği bir kurumda ise bağlılığın oluşması beklenemez. Kendilerinden beklenenin üzerinde performans gösterecek, fedakarlık yapacak çalışanlara sahip olmak için örgütler işgören bağlılığını daha iyi sağlama stratejileri geliştirmek zorundadır (Kurtbaş, 2011: 41-42).

Örgütler çalışanlarda işe geç kalma, işten ayrılma gibi olumsuz davranışları azaltmasından dolayı işgörenlerin örgüte olan bağlılığına değer vermektedirler. Bağlılık duygusu yüksek çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik gibi ekstra bir rol davranışı sergileme olasılıkları artmaktadır. Bu ise örgütlerin rekabet gücünü artırmaktadır. Daha

geniş bir perspektifte düşünüldüğünde örgütsel bağlılık ulusal verimliliği ve iş kalitesini artırabilir (Mathieu & Zajac, 1990). Bunun tam tersi bir durumda yani bağlılık düzeyinin düşük olduğu çalışanlarda bu durum personel devir hızının yükselmesi, devamsızlık ve işe geç kalma gibi olumsuz davranışların görülme sıklığının artmasına neden olmaktadır. Düşük bağlılığa sahip çalışanlar kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmezler. Bu nedenle işten ayrılma konusunda tereddüt göstermeyebilirler (Allen ve Meyer, 1997: 20).

2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Sonuçları

Çalışanların örgütteki performansları, örgütte çalışmaya devam etme istekleri, örgüte karşı tutumlarıyla yakından ilişkili olan örgütsel bağlılığın ortaya çıkışında pek çok faktör bulunmaktadır. Steers (1977) bu faktörleri kişisel özellikler, işe bağlı özellikler ve iş deneyimleri olmak üzere üç başlıkta incelemektedir.

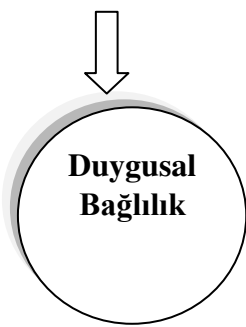
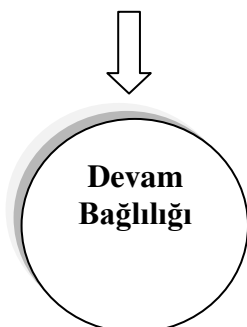
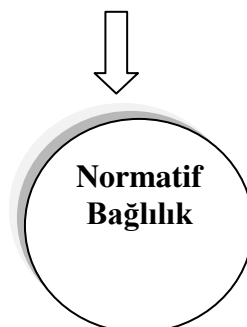
Balay (2000) ve Çetin'e (2004, 99) göre örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler şöyle sıralanmaktadır:

- 1- Yaş, cinsiyet ve deneyim.
- 2- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini.
- 3- Rol belirliliği, rol çatışması.
- 4- Yapılan işin önemi, alınan destek.
- 5- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma.
- 6- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşıma.
- 7- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar.
- 8- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik.
- 9- Terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler.
- 10- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi (akt. Bayram, 2005).

Meyer ve Allen'e (1988) göre işe bağlılığın nedenleri üç kategoride ele alınmalıdır. Bu kategorilerden birincisi olan kişisel özellikler yaş cinsiyet, eğitim gibi demografik özellikleri kapsamaktadır. İkinci kategorideki örgütsel yapı ise yönetim

yapısı, görev tanımlarını, sahip olunan roller, örgütün büyüklüğü gibi özellikleri kapsamaktadır. Üçüncü kategoride ise işle ilgili tutumlar ve algılar bulunmaktadır.

Tablo 2. Örgütsel bağlılığın üç türü

BİR ÇALIŞANI ÇALIŞTIĞI KURUMDA TUTAN ŞEY NEDİR?		
Duygu Temelli Sebepler	Mali Sebepler	Yükümlülük Temelli Sebepler
En iyi arkadaşlarım burada. Eğer ayrılırsam onlardan ayrılmak zorunda kalırım	Yakında terfi alacağım. Acaba yeni işimde böyle yükselme imkânları olacak mı?	Yöneticim bana çok zaman harcadı, bana yol gösterdi, yetiştirdi, işimin inceliklerini öğretti.
Mevcut işimdeki atmosfer harika. Burada çalışmak eğlenceli ve rahatlatıcıdır.	Maaşım burada bize yetiyor. Diğer şehirlerde yaşam daha pahalıdır.	Bu kurumda çalışmaya başladım. Diğerleri yeteri kadar donanımlı olmadığı gerekçesiyle işe almadılar ama bu kurum beni işe aldı.
Mevcut işimde yaptıklarımın karşılığını alıyorum. Her sabah işe gelmekten mutluluk duyuyorum	Buradaki okul sistemi iyi, eşimin burada iyi bir işi var. . Buraya gerçekten kök saldık.	Pek çok konuda kurumundan destek gördü. Şimdi onları nasıl bırakırım?
 Duygusal Bağlılık  Devam Bağlılığı  Normatif Bağlılık		
<u>İstediğim</u> için burada çalışmaya devam ediyorum	<u>Kalmam gerektiği</u> için burada çalışmaya devam ediyorum	<u>Kuruma borçlu olduğum</u> için burada çalışmaya devam ediyorum

Kaynak: Colquitt, J.; Wesson, M. ve LePine, J. (2008: 68). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace, Boston: McGraw-Hill/Irwin

Tablo 2’de görüleceği üzere duygusal bağlılık çalışanın içinden gelerek, severek kurumda çalışmaya devam etmesini sağlarken devam bağlılığı çalışanın zorunluluktan dolayı kurumda çalışmaya devam etmesini sağlamaktadır. Bu nedenle örgütler için çalışanlarda duygusal bağlılık oluşturmak daha fazla önem taşımaktadır.

Örgütle özdeşleşmiş çalışanların iş tatminleri yüksek ve örgüte olan bağlılıkları kuvvetlidir. Örgütle özdeşleşen çalışanlar örgütün başarısını kendi başarısı ve başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak algırlar. Zihinsel olmaktan çok duygusal bir durum olan özdeşleşme çalışanların işe başladıkları andan itibaren örgüte bağlılıklarını artırır. Böylece çalışanlar için kişisel çıkarlar yerine örgütün çıkarları ön planda tutulur (Başaran, 2000: 233).

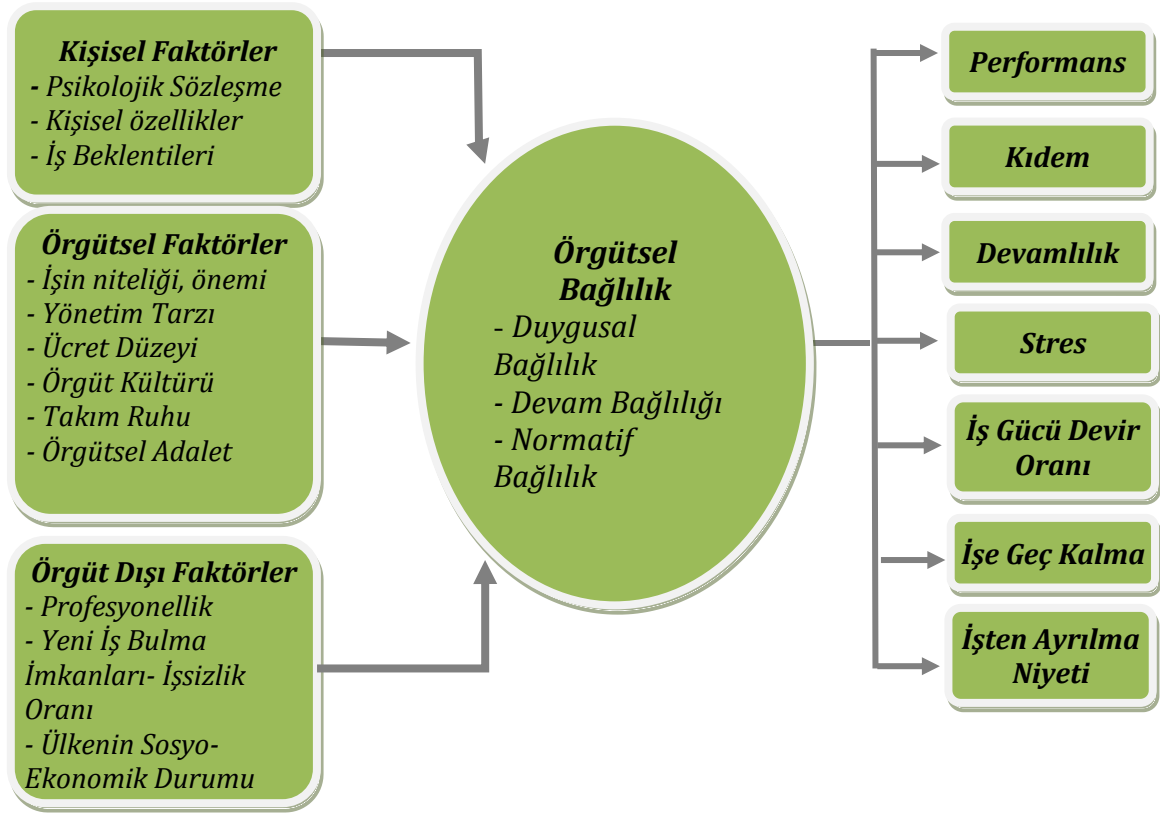
Northcraft ve Neale (1990: 471) örgütsel bağlılık konusunu Tablo 3’te görüleceği gibi, kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 gruba ayırarak incelemiştir. Buna göre örgütsel bağlılığı en fazla etkileme derecesine sahip faktörlerin örgütsel faktörler altında toplandığı görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
İş beklentileri	İşin niteliği ve önemi	Yeni iş olanakları
Psikolojik sözleşme	Yönetim	Profesyonellik
Kişisel Özellikler	Ücret	İşsizlik oranı
	Denetim	Ülkenin sosyo-ekonomik durumu
	Örgütsel kültür	Sektörün duru
	Örgütsel adalet	
	Örgütsel ödüller	
	Takım çalışması	
	Örgütün bulunduğu sektörün durumu	

Northcraft ve Neale (1990: 471).

Northcraft ve Neale'ın (1990) yukarıdaki değerlendirmelerine benzer şekilde İnce ve Gül (2005:58) yönetimde yeni bir paradigma isimli kitaplarında örgütsel bağlılık konusunu çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkilerle birlikte değerlendirmişlerdir.



Şekil 7. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve bağlılığın sonuçları

Kaynak: Gül ve İnce (2005:58)

Gül ve İnce'nin de belirttiği üzere örgütsel bağlılığın en büyük etkilerinden birisi çalışanların performansı üzerinde olmaktadır. Çalışanların bağlılıkları arttıkça örgütte çalışma süreleri artmakta ve böylece örgütün iş gücü devir oranı düşmektedir. Bununla birlikte stres düzeyi azalan çalışanlar örgüte daha verimli bir şekilde hizmet etmektedirler (Gül ve İnce, 2005:58).

2.2.8. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Türkiye’de örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaların 2000’li yılların başından itibaren daha sık görülmeye başladığı söylenebilir. Yapılan araştırmalarda daha çok Allen ve Meyer’in (1990) ortaya çıkardığı ve sonradan geliştirdikleri üç boyutlu örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif) ölçeği kullanılmıştır.

Balay’ın (2000) yaptığı “Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı” isimli araştırma Ankara ilindeki özel liseler ile devlet liselerinde görevli öğretmen ve yöneticilerin, çeşitli değişkenler açısından örgütsel bağlılık algılama düzeylerini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre devlet liselerinde öğretmen ve yöneticilerin okullarına zorunluluktan kaynaklı bağlılık gösterdikleri, özel liselerde ise öğretmen ve yöneticilerin okulları daha fazla bütünleştiği bunun sonucunda duygusal bir bağ geliştirdikleri ileri sürülmektedir. Katılımcıların hizmet süreleri arttıkça özdeşleşme boyutundaki bağlılık düzeylerinin arttığı gözlenmiştir. Bu bağlamda araştırmacı eğitim çalışanlarının daha verimli çalışabilmeleri için beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini, eğitim ortamlarının gerekli fiziki ve teknik altyapıyla donatılması gerektiğini belirtmiştir.

Çöl ve Gül (2005) yapmış oldukları araştırmada 13 kamu üniversitesinde 403 akademisyen ve 222 idari personelden elde edilen verilerle akademik ve idari personelin kişisel özelliklerinin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı üzerindeki etkilerini karşılaştırmışlardır. Yaş ve görev süresinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Araştırmada akademisyenlerin kariyerleri ve eğitim düzeyi yükseldikçe çalıştıkları üniversiteye olan duygusal ve normatif bağlılıklarının azaldığı görülmektedir. Ücret düzeyi ise, akademisyenlerde duygusal bağlılığı artırırken, devamlılık bağlılığını azaltmaktadır.

Erdoğan’ın (2006) devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticileri kapsayan araştırmasında ise kişisel özellikler ile örgütsel bağlılık arasında ilişki incelenmiştir. İstanbul’daki 274 okul yöneticisini kapsayan çalışma sonuçları özel okullardaki yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının devlet okullarında çalışan yöneticilerin bağlılıklarından tüm alt boyutlarıyla daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca mesleki kıdeme göre okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeyleri 20 yılın üzerinde

kıdeme sahip olan yöneticilerde daha yüksek çıkmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında, yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak ve yöneticilik görevine, uygun özelliklere sahip kişilerin getirilmesini güvence altına almak amacıyla; özellikle resmi okullarda, atama mekanizmalarına kişilik özelliklerini de kapsayan bileşenlerin dâhil edilmesi gerektiği önerisi getirilmiştir.

Gürkan (2006) “Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması” isimli bir araştırma gerçekleştirmiştir. 206 akademisyenin katıldığı araştırmada örgütsel bağlılık üzerinde örgütte çalışma yıllarının % 10’luk önem seviyesinde bir farklılık yarattığı görülmüştür. Bunun dışında, cinsiyet, yaş, unvan ve çalıştıkları birimlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarını algılamada farklılık yaratmadığı sonucu elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile örgüt iklimi arasında ise olumlu yönde bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Boylu, Pelit ve Göçer (2007) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” isimli araştırmalarında; Gazi Üniversitesi’nde çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını incelemişlerdir. Akademisyenlerin gerek çalıştıkları fakülteye gerekse üniversitenin geneline yönelik üç bağlılıkla ilgili görüşlerine göre, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devamlılık bağlılığı ile ilgili ifadeler izlemektedir. Araştırma bulgularına göre unvan değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşmaktadır. Buna göre Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin fakülteye ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri Arş. Gör. akademik unvanına sahip olanlardan daha yüksek, Yrd. Doç. Dr. Akademik unvanına sahip olan akademisyenlerin, Doç. Dr.’lara oranla daha yüksek ve yine, Yrd. Doç. Dr.’ların Arş. Gör.’lere oranla daha yüksektir. Yine, Yrd. Doç. Dr.’ların üniversitenin geneline ilişkin duygusal bağlılık düzeyleri araştırma görevlilerine oranla daha yüksektir.

Kurtbaş (2011) “Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki-Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma” isimli araştırmasında en fazla duygusal ve normatif bağlılık gösteren akademisyenlerin 61 ve üzeri yaş grubundaki, en az duygusal ve normatif bağlılık gösteren akademisyenlerin 21-30 yaş grubundaki kişiler olduğunu tespit etmiştir. Araştırmaya

katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile unvan değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu; en fazla duygusal ve normatif bağlılık gösteren akademisyenlerin Profesör, en az duygusal ve normatif bağlılık gösteren akademisyenlerin Okutman/Uzman, en fazla devamlılık bağlılığı gösteren akademisyenlerin ise Araştırma Görevlisi grubundaki kişiler olduğu tespit edilmiştir.

Balay (2012) “Öğrenen Örgüt Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Özel ve Devlet Üniversitesi Arasında Bir Karşılaştırma” isimli araştırmasında Zirve Üniversitesi ve Harran Üniversitesinden 172 öğretim elamanını çalışma grubu olarak belirlemiştir. Araştırmada O'Reily ve Chatman'ın (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeye dayalı bağlılık yaklaşımı esas alınmıştır. Araştırma sonunda, özel üniversitede görev yapan öğretim elemanları, devlet üniversitesinde görev yapanlara göre çalıştıkları kuruma daha yüksek düzeyde bağlılık duyduklarını belirtmişlerdir. Balay'a göre bu sonuç büyük ölçüde üniversite yönetimlerinin çalışanlar için uygun bir öğrenme ve çalışma ortamı oluşturma ve bağlılık geliştirme çabaları ile açıklanabilir.

2.3. Özelleştirme Kavramı

İlerleyen teknoloji, iletişim ve ulaşım araçlarının geliştirilmesine olanak tanımış böylece ülkeler ve hatta kıtalar arası sınırlar belirsizleşmiştir. Bu bağlamda ekonomik, kültürel ve siyasal alanda pek çok değişimi beraberinde getiren küreselleşme olgusu tüm dünyayı derinden etkileyecek şekilde etkisini artırmıştır. Küreselleşmenin etkisini artırması ekonomide özgürlükçü liberal politikaların hükümetler tarafından desteklenmesiyle birleşince özelleştirme uygulamaları kaçınılmaz olarak ekonomik hayatta yer almaya başlamıştır. Devletin kontrol ve yönetimi altındaki kurumların özel sektör kuruluşlarına aktarılarak devletin küçülmesini, mal ve hizmet üretiminde tekelin ortadan kaldırılarak mülkiyetin tabana yayılmasını sağlamayı amaç edinen özelleştirme uygulamaları özel sektöre daha fazla faaliyet alanı kazandırmıştır.

Özelleştirmeyi bir ekonomi politikası aracı olarak kullanan devletlerin amacı kamu iktisadi teşekküllerinin getirdiği mali yükten kurtulmak, onları elden çıkararak gelir sağlamak, rekabeti güçlendirmek, mal ve hizmet üretiminde kalite fiyat dengesini

oluşturmak, verimliliği artırmak ve yabancı sermayenin teşvik edilmesini sağlamak olmuştur. İlk başlarda dirençle karşılaşılrsa da özelleştirme uygulamaları birer birer hayata geçmeye başlamıştır. Böylece özelleştirme sayesinde çok uluslu şirketler etki ve faaliyet alanlarını genişletmişlerdir.

Toplumsal gelişmede itici güç konumunda olması ve toplumun tüm kesimlerine doğrudan veya dolaylı olarak hizmet veren bir yapıya sahip oluşu nedeniyle eğitim sisteminin, kuvvetli esen özelleştirme rüzgârından etkilenmemesi düşünülemezdi. Özelleştirmenin beraberinde getirdiği tartışmalar eğitim alanında da yapılmaya başlanmış ve genel olarak devlet tarafından sunulan eğitim hizmetlerinin kalitesi ve etkililiği tartışmaya açılmıştır.

2.3.1. Özelleştirmenin Tanımı

Özelleştirme kavramı hizmet veya mal üreten kamu işletmelerinin şahıslara veya özel kurumlara devredilmesine denir. Özel kesim kamu kesimi aleyhine alan kazanır, kamunun etkin olduğu ekonomik alanlara girmeye başlar. Burada üzerinde durulması gereken her özelleştirme işleminin satışla sonuçlanmayabileceğidir (Boursma, 2002:26; Önder,1994:10; Ertuna,1993:20). Özelleştirme devletin iktisadi bir alandan kısmen veya tamamen çekilmesi, elden çıkarması veya derece derece pazardan çekilerek yerini özel şirketlere ve gönüllü kuruluşlara bırakması şeklinde gerçekleşebilir (Savas, 1999). Bu açıdan bakıldığında devletin eğitim alanında yatırım ve etkinliğini azaltması ve buna bağlı olarak özel kesimin bu alanda daha fazla faaliyet alanı bulması da bir anlamda özelleştirme kapsamında düşünülebilir. Demirbaş ve Türkoğlu (2002) bu bağlamda eğitimde özel okulların açılmasına izin verilmesi, karayolu yapım ve bakımının özel şirketlere ihale edilmesi, tütün çay tekellerinin kaldırılması gibi uygulamalar ülkemizde özelleştirme örnekleri olarak değerlendirilebilir.

Devletin piyasadaki etkinliğine ve faaliyetlerine kısıtlama getirmeyi hedefleyen özelleştirme millileştirmenin (nationalization) zıddı bir anlam taşımaktadır. Devlet eliyle oluşturulan tekellerin ortadan kaldırılması, girişimciliği artırması ve piyasa şartlarını getirerek rekabet oluşturması nedeniyle ekonomiye canlılık getirir (Aktan, 2004:20).

Ernst ve Young (1994:4-7) özelleştirme sürecinde üç aşamanın varlığından bahsetmektedir. Buna göre birinci aşama özelleştirme öncesi dönemdir. Bu aşamada özelleştirilecek kuruluş belirlenir. İkinci aşamada şirketleştirme safhasıdır. Devlet şirketleştirdiği kamu kuruluşunun yüzde yüzlük hissesine sahiptir. Bu aşamada özelleştirmenin yasal çerçevesi hazırlanır, satışa sunulacak hisselerin değer belirleme işlemi bitirilir. Üçüncü Aşama ise özelleştirme sonrası aşamadır. Bu aşamada yatırımcılar işletmenin hisselerini satın alırlar ve şirketin yönetimi el değiştirir.

2.3.2. Özelleştirmenin Tarihçesi

Özelleştirmenin bugün ekonomistlerin anladığı biçimde literatürde ilk kullanımının bir yönetim uzmanı olan Peter Drucker'ın Süreksizlik Zamanı (The Age of Discontinuity) isimli kitabında geçtiği söylenmektedir (Lafaive,2007:3; Hodge, 2000:13; Savas 2000:15). Bahsedilen kitapta Peter Drucker'a göre devlet kötü bir yöneticidir ve bürokratik olmaktan kaçınamaz. Bu nedenle hizmetlerin yapılmasında devlet dışındaki kurumlardan yararlanılmalıdır. Bu da özel sektöre daha fazla sorumluluk ve hareket alanı verilmesini gerektirir (Bel, 2006). Özelleştirme (privatization) teriminin kökenin ilk olarak Drucker'ın kitabında geçtiği ile ilgili açıklamaya Bel (2006) karşı çıkmaktadır. Ona göre kelimenin ilk kullanımı 28 Temmuz 1959 tarihli bir gazete haberine dayanmaktadır.

Özelleştirme 1980'li yılların başından itibaren tüm dünyada tartışılmaya başlanmış bir uygulamadır. 1980 ve 1990'lı yıllarda Amerika'da Ronald Reagan, İngiltere'de Margaret Thatcher sonrasında ise Tony Blair ve George W. Bush, Yeni Zelanda'da David Lange Şili'de Augusto Pinoche gibi devlet adamları tarafından destek görmüştür. Diğer kamu hizmet sunumlarının yanı sıra eğitim hizmetlerinin de serbest piyasa şartlarında verilmesi yaygınlaşmaya başlamıştır. Bunun ortaya çıkmasına gerekçe olarak da devlet kurumları tarafından sunulan eğitim hizmetlerinin düşük kalitede olması, müşteri taleplerine cevap verememesi, ağır bürokrasi altında etkisinin azaldığı gösterilmiştir. Neoliberal bir çözüm olarak kabul edilen özelleştirme velilere okul seçiminde daha fazla seçenek sunmak, öğrenci toplama amacıyla okullar arasında daha rekabetçi bir ortam oluşturmak için özel sektörün sistemin içine dahil olmasını sağladı (Ball ve Youdell, 2008:14). Böylece eğitim alanında devlet tarafından oluşturulan tekel ortadan kalkmaya başlamıştır. Örgütsel kurumlar olarak devlet okulları

da mevcut şartlar içerisinde kendilerini yenileme ve değişime ayak uydurma ihtiyacı hissetmeye başlamışlardır.

Neoliberal düşünce ışığında oluşan yeniden yapılanma eğitim sisteminde de politika değişikliklerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Okul merkezli yönetim anlayışıyla okulların kendi kendini yönetip eğitim piyasasında rekabetçi bir yapıya büründüğü bu politika değişiklikleri aslında eğitimsel amaçlardan ziyade ekonomik amaçlara dayanmaktaydı (O'Neill, 2011). Bahsedilen politika değişiklikleri her ne kadar ekonomik amaçlara dayanıyor olsa da dikkat edilmesi gereken eğitimsel sonuçların da olumlu olduğu yönündedir. Çünkü okul merkezli yönetimle okulların işleyişinde önemli kararları kendi içlerindeki özel şartlara göre almaları sorunlara daha çabuk ve pratik çözümlerin bulunmasına olanak tanımıştır.

Yeni binyıla doğru gelinirken dünya yeni bir ideolojik dönüşüme doğru gitmekteydi. Yeni muhafazakâr politikalar dünyanın sanayileşmiş ülkeleriyle birlikte uluslararası para fonu (IMF) ve Dünya Ticaret Örgütü gibi örgütlerde uygulama alanı bulmaya başladı. Kuzey Amerika Serbest Ticaret Antlaşması (NAFTA), Genel Gümrük ve Ticaret Antlaşması (GATT) ve Genel Ticaret ve Hizmet Antlaşmalarının hayata geçmesiyle piyasa uygulamalarının kamu eğitim alanında da yer bulmasının önü açılmış oldu (Marchak, 1991:102; Froese-Germain, 2001).

Özelleştirme uygulamalarını sadece batıdaki muhafazakâr kökenli iktidarlar tarafından rağbet gören bir ekonomi politikası olarak görmek yanlış olacaktır. Özelleştirme Çin gibi sosyalist yönetim anlayışını benimsemiş devletlerde de uygulanmaktadır.

2.3.3. Özelleştirme İle İlgili Terimler

Özelleştirme bir terim olarak devletleştirmenin karşıtı bir anlama taşımaktadır. Ortaya çıkışında ve yayılmasında liberalizm ve küreselleşmenin büyük etkisi olmuştur. Deregulasyon yani serbestleşme ve Desentralizasyon (yerelleşme) ise özelleştirmenin kullandığı araçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özelleştirme bağlamında liberalizm, küreselleşme, yerelleşme ve serbestleşme terimlerinin kısaca ele alınmasında fayda vardır.

2.3.3.1. Serbestleşme (Deregülasyon)

Serbestleşme yeni kamu yönetim modeli çerçevesinde ortaya çıkan, devletin piyasadaki konumunu gözden geçirip kontrolü azaltma girişimleridir. Böylece yabancı sermaye için ülke cazibe merkezi haline gelir. Müşteri haklarının korumaya alınması, sermayenin sınırlar arası dolaşımının kolaylaştırılması ulus devletlerin küresel dünyayla daha kolay bütünleşmesini sağlamıştır (IIEP, 2010:9; IMF, 2005). Artık eski kamu yönetimindeki aşırı kontrolcü, tüm gücü ve yetkiyi tek merkezde toplayan anlayış terk edilmektedir. Özellikle eğitim gibi bir ülkenin her yerinde teşkilatlanmış hizmet sağlama birimlerini tek elden denetleme ve kontrol etme zor görünmektedir.

Devletin piyasa üzerindeki uygulamaları ve düzenlemeleri hafifletmesi yani serbestleşmeyi uygulaması, laissez-faire (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler) tarzı bir pazar anlayışına gitmesi işlerin yapılmasında tüm kuralları ve uygulamaları bütünüyle kaldırması anlamına gelmez (Wikipedia, 2010). Devlet sadece piyasa üzerindeki kontrol ve düzenlenmeleri belirleyen kuralları oluşturur, böylece piyasanın buna uyup uymadığını denetlemeyi başka kuruluşlara devrederek süreci kolaylaştırıcı bir role sahip olur.

2.3.3.2. Yerelleşme (Desentralizasyon)

Yerelleşme tek merkezden bir yönetim tarzının terk edilmesini yerel yönetim birimlerine daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesini öngörür. Yerelleşme özellikle çok geniş bir coğrafyada mal ve hizmet sunumu yapan kurumlara esneklik ve karar vermede çabukluk sağlar.

Yerel topluluğa verilecek hizmetin olabildiğince yakın yerel yönetim birimlerince verilmesini, alınan kararların da halka en yakın düzeylerde oluşturulmasını gerektiren yerellik ilkesi 1992 Maastricht Avrupa Birliği Anlaşmasının 3b maddesinde yer almıştır. Bu anlaşmaya göre Avrupa’ da oluşan yerel yönetim anlayışını şöyle belirtebiliriz:

- Devletin görev alanını daraltmak,
- Demokrasi çabalarını geliştirmek, yurttaşlara yönetime katılım olanağını sağlamak, yurttaşın yakın yönetim anlayışını yerleştirmek,
- Bürokrasiyi en aza indirmek,

- Yerelleşmeye önem vermek ve görev alanlarını yeniden tanımlamak (Çukurçayır, 2000:105).

Eğitimde yerelleşme okulların yerel önceliklerin ve değerlerin göz önüne alarak müşteri memnuniyetini ve eğitim çıktılarının niteliğini artırmasını hedefler. Okullara daha fazla özerklik verilmesi şeffaf bir yönetimi beraberinde getirerek okulların kaynak kullanımından ve eğitim çıktılarından sorumlu tutulmasını sağlar (Barrera-Osori, Fasih, Patrinos ve Santibanez, 2009:97). Eğitimde yerelleşme Okul merkezli yönetim (School Based Management) yaklaşımını da beraberinde getirmektedir. Okul merkezli yönetimde okulla ilgili müfredat, personel, eğitim- öğretim, yönetsel ve mali konularda karar alınması yetkisi merkezden uç birimlere doğru dağıtılmıştır. Okulun etkililiğini artırmak gözönüne alınmaktadır (Gropello, 2006:4; Cheng,1996:43). Okul merkezli yönetim Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, ABD gibi ülkelerde 25 yıldan uzun süredir kullanılmaktadır. Ayrıca sistemin değişik şekilleri İsrail, Çin, Hollanda ve Honkok'da uygulamaya sokulmuştur. Bazı araştırmalara göre OTY öğrenci velilerinin karar sürecine dahil olmalarıyla okula daha ilgili hale geldiklerini böylece okul dinamiklerinin olumlu yönde değiştiği sonucunu ortaya koymaktadır (Barrera-Osori vd., 2009:9-12) .

Tablo 4. Eğitimin yerelleşmesi

Eğitimin Yerelleşmesi	İdari	Mali	Siyasal
Merkezi yönetimin taşra birimlerine/eğitim bakanlığının taşra birimlerine uygulanan yetki genişliği	İşletimsel kararlar ile sorumluluğun taşra birimlerine devredilmesi	Bütçenin kullanımında taşra yöneticilerine geniş yetki verilmesi	Taşra yöneticilerine danışmanlık yapmak üzere seçikle oluşturulan yapılar
Bölgesel ve yerel kademelere görev ve kaynak devri	Eğitim sektörü yöneticilerinin bölgesel ya da yerel seçilmişlerce atanması	Bölgelere eğitim harcamalarının dağılımını belirleme ve gelirleri artırma yetkisinin verilmesi	Eğitim hizmetlerinin finansmanından ve yürütülmesinden seçilmiş bölgesel ya da yerel yöneticilerin sorumlu olması
Okullara/okul kurullarına yetki devri	Okul yöneticileri ve/veya okul kurullarının personel, müfredat ve harcama kararlarına ilişkin konularda yetkilendirilmesi	Okul yöneticileri ve/veya okul kurullarının harcama ve yerel gelirleri yükseltme konusunda yetkili kılınması	Okul kurullarının, okul yöneticileri tarafından seçilmiş ya da atanmış olması
Okullara tam yetki devri	Bütün kararları okul yöneticileri ve/veya okul kurullarının alması	Kısmi hükümet desteğinin yanı sıra, okulların kendi kendini finanse etmesi	Okul kurullarının seçikle oluşturulması

Kaynak: Gershberg ve Winkler, 2003:3 akt. Keskin, 2008

Tablo 4’te görüldüğü üzere eğitimin yerelleşmesinin idari, mali ve siyasi boyutları vardır. Burada okulların görevlerini yürütmeye yerel yönetimlere, sivil toplum kuruluşlarına ve öğrenci velilerine sorumluluklar düşmektedir. Okulların personel seçiminde, bütçenin kullanılmasında elde ettikleri özerklik sonucunda merkezi yapının getirdiği bürokratik karmaşa ve yük azalmaktadır. Karar sürecine okul paydaşları da dahil edilerek elde edilecek sonuçta pay sahibi olmaları sağlanmaktadır.

2.3.3.3. Liberal Düşünce

Liberalizm insanın girişimci yönünün ve becerilerinin serbest bırakılmasını savunan bir teoridir. Devletin görevi güçlü özel mülkiyet hakkının olduğu, serbest pazar şartlarının ve ticaretin güven altına alındığı uygun özgürlükler ortamını tesis etmektir. Eğitimde, sağlıkta veya sosyal güvenlikle serbest pazarlar yoksa eğer bunu oluşturmak devletin görevidir. Ancak devlet pazara müdahale etmemelidir (Harvey, 2005:2).

Liberalizmin bir fikir akımı olarak ortaya çıkması 17. Yüzyıla rastlar. Bir siyasal düzen olarak felsefi temelleri John Locke, Hume, Smith, Mill, Bentham, Spencer gibi düşünürlerin görüşleriyle şekillenmiştir (Çetin, 2001). Liberalizm bireyin özgürlüğünü, temel haklarını korumayı esas alan bir düşünce olduğu için devletin etki alanının sınırlandırılması gerektiğini savunur. Liberalizm, günümüzün hararetle tartışılan ancak buna rağmen büyük ölçüde benimsenen piyasa ekonomisi ve demokrasiye dayanan ekonomik ve siyasal sisteme dayanak olmasıyla önemli bir konumda bulunmaktadır (Elma, 2002).

Liberalizmin öncülerinde olan Hayek klasik liberalizmin dört önemli unsuru olduğunu belirtmektedir. Bunlar:

- Bireycilik,
- Özgürlük,
- Kendiliğinden doğan düzen ve piyasa ekonomisi,
- Sınırlı Devlet (akt. Yayla, 1998:139)

Liberalizmin sınırlı devlet anlayışını ilk dile getiren düşünürlerden birisi şüphesiz Adam Smith’dir. Ulusların zenginliği (The Wealth of Nations) isimli kitabında liberalizmle ilgili görüşlerini görebilmekteyiz. O’na göre kaynak kullanımının etkin

olması ve devletin etkin bir devlet olduğu sınırlı devlet anlayışında devletin üç temel işlevi vardır. Bunlar:

- 1) Toplumun dış tehlikelerden korunması,
- 2) İç güvenliğin ve adaletin sağlanması,
- 3) Toplumun hayatını kolaylaştıran ancak kar amaçlı olmayan alt yapı ve kurumları hayata geçirmek (Karagiannis ve Madjd-Sadjadi, 2007:28).

Smith'in çizmiş olduğu devletin görev sınırları devleti tamamıyla asli görevlerini yapmaya yönlendirmek üzere belirtilmiş görevlerdir. Piyasa ve kar amaçlı ticari eylemlerle odaklanmayan devletin daha etkili olacağı düşüncesi liberaller tarafından paylaşılmaktadır.

Hursh'a (2001) göre sınırların değıştiğı ve belirsizleştiğı bir dünyada eğitimin amacı, anlamı, öğretmen ve öğrencilerin rolü değışmiştir. Eğitim kamu yararından çok bir ticari eşya olarak kabul görmesi belirginleşmektedir. Liberal düşünceyle ilgili söylemlerin yaygınlaşmasıyla birlikte daha çok işletme ve sanayi ile ilişkilendirilen rekabet, piyasa, verimlilik, kalite güvencesi gibi terimleri okullar için de duyulmaya başlanmıştır (Marcis, 2009:10-17). Böylece eğitim sistemi içinde faaliyet gösteren okullar için de özelleştirme kavramı telaffuz edilir hale gelmiştir.

2.3.3.4. Küreselleşme

Küreselleşme Friedman tarafından 'soğuk savaş sistemi' nin yerine geçmiş bir sistem olarak adlandırılmıştır. Başlangıcının ise 1980 yılların sonu olduğu iddia etmiş olsa da aslında dünya ekonomisinin büyük bölümü 1990'lı yıllardan önce ticaret ve finans aracılığıyla zaten birbirine entegre olmuştu. Soğuk savaşın sona ermesinin ve Sovyetler Birliği'nin dağılmasının 1990'larda küreselleşmeye ivme kazandırdığı bir gerçektir. Ancak küreselleşmeyi bir sistem olarak değil soğuk savaş sırasında başlayan ve bugün de devam eden bir entegrasyon ve uluslararasılaşma süreci olarak görmek gerekir (Zengingönül, 2005).

Küreselleşmenin vazgeçemeyeceğı hususlardan birisi pazarın özgürlüğüdür. Bu süreçte sermaye, yatırım ve üretim için en uygun koşulları sağlayacak biçimde dünyaya yayılmakta, her yöreye girmekte ve dünyanın tek ve bütünleşmiş bir pazara dönüşümü

hız kazanmaktadır. Küreselleşme ile ulus devlet sınırlarından çıkan sermaye, önündeki coğrafi ve politik engellerin temizlenmesi için devleti ve onun işlevlerini yeniden belirlemektedir (Şaylan, 1995:136). Bu durum da kamu yönetim anlayışında değişimlere sebep olmuştur. Yeni yaklaşım daha özgürlükçü, rekabetçi bir anlayışı beraberinde getirmiştir. Eğitim alanında küreselleşmenin getirmiş olduğu değişim rüzgârı etkisini göstermiştir. Bunun en güzel örneğini yükseköğretim için özellikle gelişmiş ülkelerdeki üniversitelere dünyanın dört bir yanından öğrencinin akın etmesi gösterilebilir. Elbette bunda İngilizcenin eğitim alanında ortak dil olarak ön plana çıkması da etkin rol oynamıştır.

Küreselleşme hem sosyo-kültürel hem de politik- ekonomik dönüşümün ulusal ve uluslararası çapta gerçekleşmesini içeren bir kavramdır. Küreselleşmenin ekonomik, sosyal, kültürel, politik boyutunun olduğunu söylemek mümkündür. Ülkelerarası bütünleşme aşağıdaki eylemlerin gerçekleşmesiyle oluşur. Bunlar:

- Mal ve hizmetlerin ticari kullanımı,
- Sermaye akışı,
- Üretim kurumlarının farklı ülkelerde de konumlandırılması,
- Bilgi ve teknoloji transferi,
- İnsan göçüdür (Lakshman, 2004:24).

Tablo 5. Yabancı öğrencilerin eğitim görmeye gittikleri ülkeler

Ev Sahibi Ülke	2000	2004	2005	2012
ABD	25	22	21.9	18
İngiltere	12	11	11.8	11
Almanya	10	10	9,6	5
Fransa	7	9	8,7	7
Avustralya	6	6	7,7	6
Kanada	6	5	4,9	3
Japonya	4	4	4,7	4
Rusya Federasyonu	3	3	3,3	4

Kaynak: UIS, 2007 (akt. Varghese,N.V., 2009); Unesco, 2012

Küreselleşme sonucu ülke sınırlarının insanlar için belirsizleşmesiyle yükseköğrenimlerini kendi ülkeleri dışında almak isteyen öğrencilerin sayısı artmıştır.

Yukarıdaki tabloda en fazla yabancı öğrenci misafir eden ülkelerin sıralaması görülmektedir. Amerikan üniversiteleri tek başlarına bu alanda birinciliği çekmektedir. 2012 yılında yurt dışında eğitim gören öğrencilerin % 29'u ABD ve İngiltere'de bulunan üniversitelere gitmişlerdir. Tablo 5 dikkatlice incelendiğinde gelişmiş sanayi ülkelerinin eğitim alanında da en fazla yabancı öğrenciyi çekmeyi başardığı görülmektedir. Bu durum ülke ekonomilerine de ciddi oranda maddi katkı sağlamaktadır. Bu noktada bulunduğu çevrede eğitim ve bilim alanında lider ülke olması gereken Türkiye'nin aslında avantajlı bir konumda olması gerekirken yabancı öğrenci çekme konusunda gerekli hazırlıkları zamanında yapmamış olması düşündürücüdür.

Gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere öğrenci akışında en fazla öğrenci gönderen ilk üç ülke Çin, Hindistan ve Kore Cumhuriyeti'dir. Aynı listede yurt dışına en çok öğrenci gönderen ülke sıralamasında 7. olan Türkiye'de öğrenciler en çok Amerikan üniversitelerini sonrasında ise Alman üniversitelerini tercih etmektedirler (Varghese, 2009). Alman üniversitelerinin ikinci sırada tercih edilme sebebi orada yaşayan önemli oranda bir Türk nüfusunun bulunması gösterilebilir.

2.3.4.Özelleştirmenin Amaçları

Bir politika aracı olarak özelleştirme çok farklı sosyoekonomik yapıya sahip ülkede uygulanmaktadır. Bunlar arasında İngiltere, Almanya, Fransa gibi çok gelişmiş ülkeler, geçiş ekonomisine sahip orta ve doğu Avrupa ülkeleri ve gelişmekte olan Asya ve Afrika ülkeleri de bulunmaktadır. Özelleştirmenin uygulandığı işletmeler de küçük perakende mağazalardan elektrik gibi geniş ağ sanayisine dayalı sektörler kadar çeşitlenmektedir (Graham, 2003:87). Pek çok ülkede uygulanan özelleştirme uygulamaları ülkeden ülkeye bazı küçük değişiklikler gösterebilmektedir. Bunda özelleştirmenin hangi amaç için yapılacağının belirleyici etkisi vardır.

Temel iktisat politikası olarak düşünülen özelleştirme uygulamalarından zamanla beklentiler artmış, amaçtan çok belirlenen hedefe ulaşmak için bir araç konumuna gelmiştir. Özelleştirmenin temel amacı, devletin ekonomide mal ve hizmet işletmeciliği alanından tamamen çekilmesini sağlamaktır (Yüksel, 2000:48). Böylece özel sektörün

faaliyet alanı genişleyecek ve sermaye akışı hızlanacak. Bu durumun ekonomiye canlılık olarak yansması beklenmektedir.

Kilci (1994:2) özelleştirmenin amaçlarını öncelik sırasına göre şu şekilde belirtmiştir;

- 1-Pazar güçlerinin ekonomiyi harekete geçirmesine imkân vermek,
- 2-Verimliliği ve etkililiği artırmak,
- 3-Malların ve hizmetlerin kalite, miktar ve çeşitliliğinin artırmak,
- 4-Halka açık şirketleri desteklemek,
- 5-Sermaye piyasalarını hızlı bir şekilde geliştirmek,
- 6-Devlet hazinesinin KİT'lere sağladığı mali desteği en aza indirmek,
- 7-KİT'ler tarafından uygulanan tekelci fiyatlandırma ve dolaylı vergilendirmeyi azaltmak,
- 8-Kamu görevlilerinin asıl görevlerini yapmasını sağlamak,
- 9-Modern teknoloji ve yönetim tekniklerinin kuruma çekmek,
- 10-Çalışanlara hisse senedi vermek suretiyle iş verimliliğini yükseltmek,
- 11-Kamu ve özel sektör kuruluşları arasındaki dengeyi değiştirmek,
- 12-Yabancı yatırımlarla uluslararası ekonomik ve politik bağları güçlendirmek,
- 13-Mevcut sermaye yatırımlarındaki iç karlılığı artırmak,
- 14-Devlete gelir sağlamak.

Kilci'nin belirttiği ilk üç amaç ekonomide kamu kurumlarının oluşturduğu tek düze, durağan piyasanın hareketlenmesini sağlamaya yöneliktir denebilir. Çeşit ve rekabetin artmasını sağlamak, çalışanları bu kurumlara ortak yapmak kurumun benimsenmesini ve çalışanların performanslarının artmasını sağlayacaktır.

2.3.5. Özelleştirmenin Gerekçeleri

Küreselleşme, şeffaflık, hesap verebilirlik, liberal ekonomik anlayış devletlerin küçülerek daha etkili olabileceği inancını ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde kamu kurumları herhangi bir hesap verebilirlikten ve etkililikten uzak, büyük paraların akıtıldığı kara delikler olarak görülmeye başlandı. Liberaller için ekonomik rasyonellik

diğer bütün diğer rasyonellik biçimlerinden daha önemli hale geldi. Etkililiğin ve maliyet-fayda analizinin ön planda olduğu normlar etkisini artırdı (Apple, 2001:38).

Kamu kuruluşlarını yöneten bürokratlar siyasi düşünerek bir sonraki seçimde oy kaybetmemek için yönetimde bencil davranabilirler. Benzer şekilde hizmet üreten kamu kurumları hükümetler tarafından kötüye kullanılabilir. Bu kötüye kullanımdan doğan zararlar genel bütçe açığı içinde yıllarca gizlenebilir. Ayrıca kamu ve özel sektör kurumlarının üretimlerinin karşılaştırılmasında görülmüştür ki özel sektör fiyat ve kalite bakımından daha iyi konumdadır (Schneider, 2004:142-143). Kamu kurumlarını kötüye kullanılmasına yol açan bu yapısal zayıflık ülkemizde de pek çok devlet işletmesinin kötü yönetilmesine sebep vermiş ve KİT'ler zarar etmişlerdir. Bunun sonucunda da kamu maliyesi üzerinde uzun bir süre yük olarak kalmışlardır. Bu kötüye kullanımlar iktidarların değişmesiyle başka ellere geçmiş ne yazık ki KİT'ler zarar etmeye devam etmişlerdir. Türkiye'de özelleştirme yanlılarının ortaya koyduğu en önemli gerekçelerden birisi KİT'lerin görev zararları olmuştur.

Tablo 6. ABD'de kamu hizmetlerinin özelleştirilmesinden sağlanan tasarruflar

Özelleştirilen Hizmet Türü	Tasarruf Oranı (%)
Yolların Yapım ve Bakımı	96
Kamu Binalarının Temizliği ve Bakımı	73
Trafik Lambaları Bakımı	56
Cadde ve Sokak Temizliği	43
Çöp Toplama	42
Çim Bakımı	40
Ağaç Budama	37

Kaynak: Arısoy, 2005: 3

Özelleştirme uygulamalarını savunanların ortaya koyduğu en önemli gerekçelerden biri sağlanacak tasarruflardır. Tablo 6'da görüldüğü üzere bazı belediye hizmetlerinin özel sektöre devredilmesiyle kamu idaresi büyük tasarruf sağlamıştır. Ayrıca hizmet sunumunda kalite ve etkililiğin arttığı belirtilmektedir.

Özelleştirme pratiğinin bir gerekçesi de devlette örgütsel küçülmeye yol açmaktır. Bu bağlamda Kocabaş ve Aladağ (2009) eğitim örgütlerinde örgütsel küçülme isimli bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonuçları örgütsel küçülmenin verimi ve memnuniyeti artırdığını, öğrencilere okul seçme imkanı verdiğini, öğretmenlerin okula bağlılıklarını arttığını ve okul yönetiminde etkililiği arttırdığını belirtmişlerdir.

2.3.6. Özelleştirme Yöntemleri

Özelleştirmenin yapılış amacı, hangi ülkede yapıldığı, ülke koşullarının farklılığı gibi nedenler özelleştirmede hangi yöntemin kullanılacağını etkiler. Aktan (2004:25) özelleştirme teriminin içerisinde pek çok yöntem ve tekniği kapsayan şemsiye bir kavram olduğunu belirtir. Bunların hepsi mal ve hizmet dağıtımının özel sektör eliyle nasıl gerçekleştirilebileceğini gösterir.

Devletin sorumluluk alanlarını azaltıp hizmetlerin sunumundaki koşullarının iyileştirilmesi çabası içinde olan her yaklaşım öncelikle özel piyasayı cesaretlendirecek önlemler almalıdır. Belirli mal ve hizmetlerin üretimi işi özel sektöre satış yoluyla devredilebilir. Özelleştirmede takip edilebilecek bir başka metot devletin pazardan çekilmesinin sakıncalı olduğu sahalarda sorumluluğunun azaltılmasıdır. Burada imtiyaz ve ihale yöntemleri kullanılabilir ya da bu hizmetlerin yerel yönetimler tarafından sağlanması gerçekleştirilebilir. Bunlara ek olarak devletin götürdüğü hizmetlerin maliyet ve öneminin anlaşılabilmesi için, gereken yerlerde ücret alınmalıdır. Çünkü psikolojik olarak insanlar bedel ödedikleri bir şeyin önemini daha iyi kavrarlar (Akarslan, 200:123).

Özelleştirmede kullanılan bazı yöntemler şöyle sıralanabilir:

1. İşletmelerin blok satışı,
2. İşletmelerin hisse senetlerinin blok satışı,
3. İşletme hakkı devri,
4. Yap-işlet-devret modeli,
5. İhale yöntemi,
6. Kamu- özel sektör işbirliği,
7. Kupon yöntemi (voucher),

8. Hibe,
9. Fiyatlama,
10. Hizmet sözleşmeleri,
11. Karma Yöntem (Alkhafaji,1993; Gonzalo, Pina ve Torres, 2003; Prokopenko, 1995: 46-47; Aktan: 2004: 26; ÖİB, 2011).

İşletmelerin blok satışı kamu kuruluşunun tamamının veya bir bölümünün özel satılmasını içerir. Hisse senetlerinin blok satışında ise işletmenin sermayesi hisselerle bölünerek halka satışı yapılır. Sermayenin tabana yayılması için iyi bir yöntemdir. İşletme hakkı devri kuruluşların bütün olarak mülkiyet hakkı saklı kalmak kaydıyla bedel karşılığında, belli süre ile işletilmesi hakkının verilmesi olarak uygulanmaktadır. Yap işlet devret modelinde devletin yatırım yapmak için kaynak yetersizliği çektiği yerlerde yatırımların yapılması özel sektör eliyle gerçekleştirilir. Bunun karşılığında yapılan işletme belirli süre özel sektör tarafından işletilip sonrasında kamuya devredilir. İhale yöntemi bazı hizmetlerin sunumunda rekabet ölçüsünde maliyetlerde de düşme sağlayarak hizmetin özel sektör eliyle verilmesini sağlar. Kupon yönteminde, devlet tarafından tüketicilere ihtiyaç duydukları bazı mal ve hizmetleri karşılayabilmeleri için para değerinde kuponlar verilir. Kuponlar, talep edilen mal veya hizmetin bedelinin tamamını veya belirli bir kısmını karşılayabilir. Kupon yönteminde hizmet özel sektör, finansman ise devlet tarafından yapılır. Fiyatlama ise daha önce bedelsiz olarak sunulan mal ve hizmetlerin bir ücret karşılığı sunulmasıdır. Otoyol, köprü geçişlerinin ücretli hale getirilmesi buna örnek gösterilebilir.

Özelleştirme doğru uygulandığında her kesimin yaralanacağı bir uygulamadır. Özelleştirmenin iyi uygulanabilmesi aşağıdaki şartların yerine getirilmesine bağlıdır:

- Amaçların iyi saptanması,
- Amaçların ilgili çevrelerce benimsenmesi,
- Amaçlara ulaşmayı sağlayacak özelleştirme yöntemlerinin doğru seçilmesi,
- Programın kararlı bir şekilde uygulanması (Ertuna, 1993:32).

Anlaşıldığı üzere başarılı bir özelleştirme uygulaması önceden iyi bir planlama yapılmasını, doğru yöntemin seçilmesini ve programdan sapmadan uygulamayı

gerektirmektedir. Burada sorumluluğun büyük kısmı politika uygulayıcılarına düşmektedir.

2.3.7. Türkiye’de Özelleştirme Çalışmaları

Türkiye’de cumhuriyetin kurulmasından sonraki dönemde iktisat politikaları bakımından iki belirleyici özellik vardır. Bunlar korumacılık ve devletçiliktir (Boratay, 2006:59). Devletin ekonomi politikalarında devletçi bir anlayış izlemesi halk kesiminde sermaye birikiminin olmaması olarak gösterilmektedir. Aysan (2000:148)’a göre, devletin ekonomik yatırımlara öncülük etmesi devletçilik ilkesinin uygulama biçimi olan KİT’lerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Halkta sermaye olmaması nedeniyle kalkınma hamlelerinin devlet eliyle KİT’lerce yapılması ekonomik alanda önemli bir işlevi yerine getirmiştir. Bu nedenle ülkemizde KİT’lerin bir dönem ekonomide motor güç olmuştur.

Dünyada devletin ticaret alanından çekilmesini öngören liberal anlayışın pek çok ülkede özelleştirme uygulamalarıyla kendisini göstermesi üzerine Türkiye’de de KİT’lerin özelleştirilmesi tartışılmaya başladı. Bu bağlamda Fakiroğlu (2006:56) 1986 yılından itibaren küçük çapta özelleştirme uygulamalarının başladığını belirtmektedir. Ancak hukuki alt yapının tamamlanamaması nedeniyle özelleştirme süreci belirlenen programlara uygun ilerleyememiştir. Anayasa Mahkemesi ve yargı mercilerinin vermiş olduğu “yürütmeyi durdurma” veya “iptal” kararlarıyla birlikte özelleştirme uygulamalarında sancılı dönemler yaşanmış ve belirlenen sürelerde özelleştirme uygulamalarında ilerleme kaydedilmediği gibi mevcut çalışmalarında boşa çıkmasına neden olmuştur.

Türkiye özelleştirme faaliyetlerine girişmek için sağlam bir yasal çerçeve oluşturma ihtiyacı hissetmiştir. Bu doğrultuda Başbakan’a bağlı kamu tüzel kişiliğine sahip, özel bütçeli Özelleştirme İdaresi Başkanlığı 27 Kasım 1994 tarih, 4046 sayılı Kanun’la kurulmuştur. İdare’nin bazı görevleri şöyledir (ÖİB, 2011):

- a) Özelleştirme Yüksek Kurulu’nun kararlarını uygulamak,*
- b) Özelleştirme Yüksek Kurulu tarafından verilen görev ve yetkilerle ilgili konularda karar vermek ve gerekli işlemleri yürütmek,*

c) Kuruluşların Özelleştirme kapsamına alınmasına veya Özelleştirme kapsamına alınmış olan kuruluşların eski statüsüne iade edilmesi veya Özelleştirme programındaki kuruluşlardan gerekli görülenlerin Özelleştirmeye hazırlanmasına karar verilmesi konusunda Kurula teklifte bulunmak,

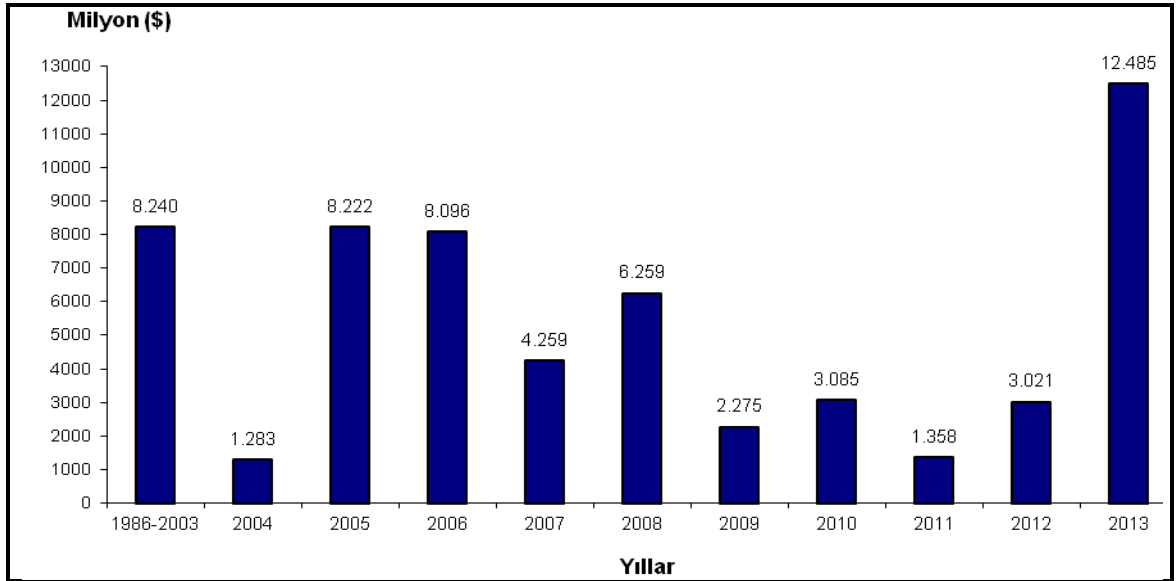
d) Kuruluşların özelleştirilmesine ilişkin her türlü işlemin yerine getirilmesi ile bunların özelleştirmelerine hazırlık amacıyla yönlendirilmesini, faaliyetlerinin takip ve koordinasyonunu yürütmek,

e) Özelleştirme uygulamalarının gerektirdiği Özelleştirme ile ilgili her türlü işlemi yürütmek,

f) Kanunî sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla, kuruluşların malî, idarî ve hukukî yapıları ile ilgili olarak düzenlemeler yapmak.

1985 yılından günümüze kadarki dönemde önemli sayıda özelleştirme uygulaması gerçekleşmiştir. ÖİB verilerine göre bugüne kadar gerçekleştirilen özelleştirmelerden elde edilen gelir 42 milyar \$ düzeyindedir. Özelleştirilen kuruluşlar arasında Telekom, Tekel, Petkim, Poaş, Seka, Deniz limanları, Çimento fabrikaları gibi büyük işletmeler sayılabilir. Bununla birlikte Türkiye’de özelleştirme hala devam eden bir süreçtir.

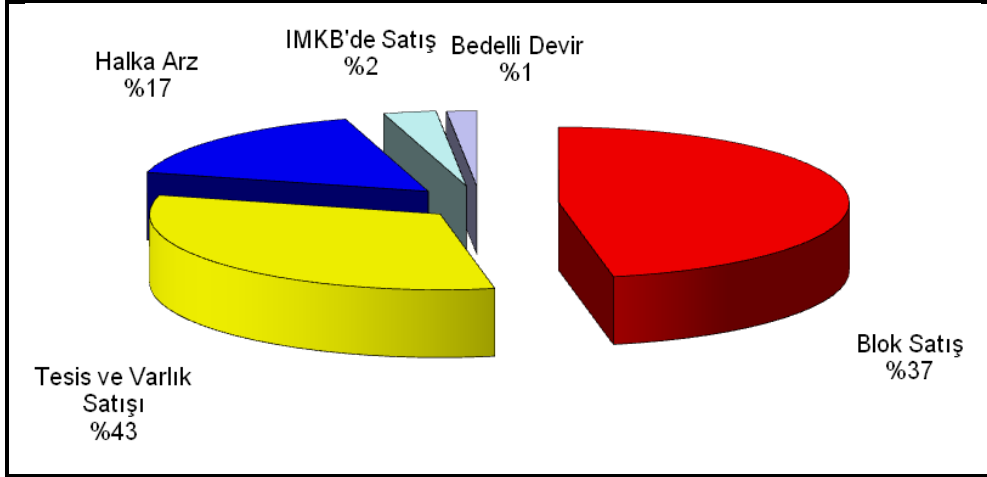
Şekil 8’de yıllar bazında özelleştirmeden elde edilen gelir miktarı görülmektedir. Buna göre özelleştirmeden en fazla gelir 2013 yılında elde edilmiştir. Bu dönemde özelleştirmeden 12.485 milyon dolar gelir elde edilmiştir. En düşük gelir ise 2004 yılında gerçekleşmiş ve 1.283 milyon dolar gelir elde edilmiştir.



Kaynak: ÖİB. (2013)

Şekil 8. Yıllar itibariyle özelleştirme işlemleri

Şekil 9’da ise özelleştirme işlemlerinde izlenen yöntemlerin oranı görülmektedir. Tesis ve varlık satışı ile blok satış yöntemi en çok tercih edilen yöntemleri olarak karşımıza çıkarken borsada satış ve bedelli devir en az kullanılan yöntem olmuştur.



Kaynak: ÖİB, (2013).

Şekil 9. Yöntemler itibariyle özelleştirme işlemleri

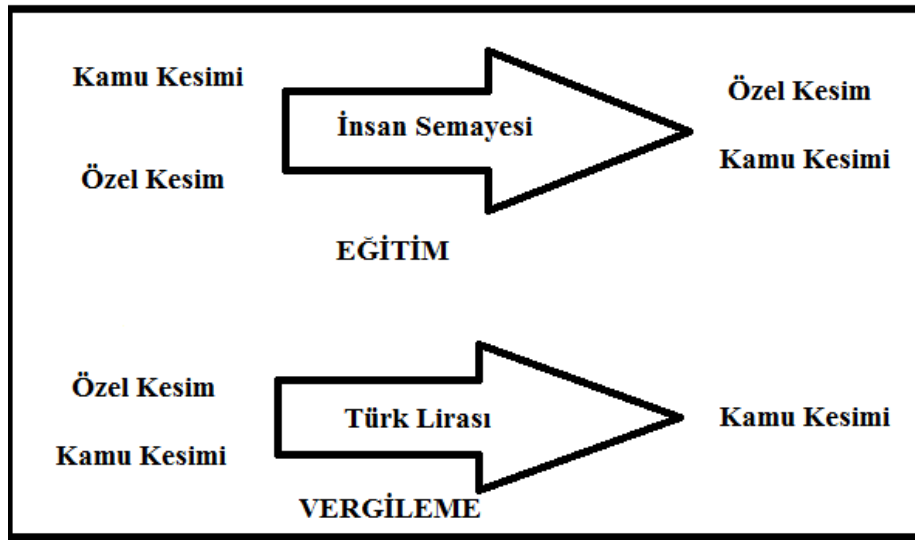
2.4.Eğitim Ekonomi İlişkisi

Ekonomik büyüme ve eğitim arasındaki ilişkinin iktisat alanında daha iyi anlaşılması iktisatçıların eğitime olan ilgisini artırmıştır. Eğitimin ekonomik boyutunun incelenmesi eğitimde kalite ve verimlilik kavramlarının daha derinlemesine araştırılmasını sağlamıştır. Günümüzde çok sık duyduğumuz, eğitimde toplam kalite yönetimi, etkililik gibi kavramlar aslında eğitimin ekonomik yönünün araştırılması ve geliştirilmesi yönündeki çabaların bir sonucudur denebilir.

Ekonomistlerin eğitim alanına ilgisi yaklaşık 40 yıllık bir geçmişe sahiptir. İktisatçılar hem kavramsal hem de deneysel çalışmalarda eğitimin karlılığa yansımalarını tespit etmişlerdir. Bu araştırmalar eğitilmiş insanların eğitimsiz insanlardan daha fazla gelir elde ettiklerini ortaya koyan bireysel faydalara işaret etmiş ayrıca eğitime daha çok yatırım ve emek harcayan devletlerin eğitime daha az emek ve para harcayan devletlere karşı ekonomik bir üstünlük elde ettiğini ortaya koymuştur (Orivel, 2002). Görüldüğü üzere eğitimin ekonomik anlamda hem bireysel faydaları hem de toplumsal yararları söz konusudur. Bu nedenle eğitim planlamaları yapılırken

toplumsal ölçekte eğitimin nasıl olması gerektiği ve eğitim hizmetlerinin nasıl daha etkili sunulabileceği ile ilgili tartışmalar yapılmaktadır.

Toplumdaki her birey için ulaşılabilir, eşitlikçi, sürdürülebilir, kaliteli eğitim bir ülkenin sosyal ve ekonomik anlamda refahta olması için hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle eğitime yapılacak yatırım en önemli yatırımdır. Eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması ve ulusal öncelikler çerçevesinde sağlıklı bir yapıya kavuşturulması üzerinde titizlikle durulması gereken bir konudur (Weiner, 2003:18).



Kaynak: Kurul Tural, (2002).

Şekil 10. Eğitimin işlevi ve finansmanı

Kurul Tural (2002: 41-42) eğitim ile ekonomi arasındaki ilişkiyi Şekil 10'da anlatmaktadır. Eğitime daha çok kaynak ayrılması daha ileri düzeyde eğitim almış bireylerin topluma kazandırılmasını sağlar. Kamu kesimi eğitim yoluyla insan gücünü nitelikli olarak yetiştirir. Buna karşılık özel ve kamu kesimi vergileme yoluyla eğitime parasal kaynak akışını sağlamak zorundadır. Eğitimin finans sorunlarını çözmek arzusundaki eğitim liderleri temel ekonomik kuram ve ilkelere ilişkin bilgi sahibi olmalıdır.

Kamu eğitim sistemine yapılan yatırım uzun vadede devlete maddi getiri olarak geri dönecektir. Bilginin arması, verilen mezun sayısındaki yükselme sağlık, adalet gibi alanlarda kamu harcamasını azaltır. Daha iyi eğitilmiş vatandaşlar daha bilinçli bir toplumun oluşmasını sağlar (Ungerleider, 2003:290). Gelişmiş sanayi ülkelerinin

eğitime yaptıkları harcamaların gayri safı yurt içi hâsıla oranına bakıldığında dünya ortalamasının üzerinde olduğu görölecektir. Bu da eğitim yatırımlarının bumerang etkisiyle geri dönüşümünü kanıtlamaktadır.

Dengeli ve sürdürülebilir kalkınma hedefi ile uyumlu nüfus yapısına ulaşmak ancak, nüfusun eğitim niteliklerinin iyileştirilmesi ve yaşam kalitesinin yükseltilmesiyle sağlanabilir. Nitekim, ülke genelinde yaklaşık 18 milyon öğrenciye nitelikli eğitim sunulması, yüksek bir finansman gereksinimini gündeme getirmektedir. Ancak eğitimden beklenen toplumsal, siyasal ve ekonomik işlevlerin yerine getirilmesi ve bilgi toplumu olma yolunda, Türkiye’de eğitime yeterli kaynak ayrılmamaktadır (Tuzcu, 2004). Tuzcu’nun yapmış olduğu tespitler OECD bir bakışta eğitim başlıklı raporunda da doğrulanmaktadır.

Tablo 7. Eğitime yapılan kamusal harcamaların gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH)’ya oranı

ÜLKE	Oran
Almanya	%2.8
İspanya	%2.8
Estonya	%3.5
Rusya	%2
Danimarka	%4.8
Slovenya	%4
Macaristan	%3.4
Portekiz	%3.7
ek Cumh.	%2.8
OECD Ort.	%3.5
<u>TÜRKİYE</u>	%1.9

Kaynak: OECD 2009: 241 (akt. Eğitim-Sen)

Tablo 7’de göröldüğu üzere OECD ölkeleri içinde eğitime GSYH’dan en fazla kaynak ayıran öлке % 4,8’lik bir oranla Danimarka olmuştur. Türkiye % 3,5 olan OECD ortalamasının çok altında kalmıştır.

2.4.1. Eğitimin Finansmanı

Eğitime kaynak ayırma işi olarak tanımlanabilecek olan eğitim finansmanı dünya genelinde büyük oranda devlet tarafından gerçekleştirilmektedir. Son yıllarda küreselleşme, neoliberal ekonomik politikalar, özelleştirme uygulamalarının artmasıyla özel sektör de eğitim finansmanındaki payını artırmaya başlamıştır. Ancak Adem (1993:83)' de dünya'da eğitimin yalnızca özel sektör tarafından sunulduğu bir ülkenin bulunmadığını belirtmektedir.

Eğitim finansmanı, eğitim hizmetlerinin sunumu için gerekli parasal kaynakların elde edilmesi süreci kadar, bu kaynakların farklı bölgeler, iller, eğitim tür ve düzeyleri, farklı sosyo-ekonomik düzeydeki bireyler ve gruplara dağıtım sürecidir. Eğitime ilişkin kararların alınmasıyla başlayan finansman süreci, farklı tür ve düzeylerdeki eğitsel amaçlara ve toplumlara göre değişebilmektedir (Levin,1995:426 akt. Tuzcu, 2006).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, ülkelerin yönetim biçimlerine de bağlı olarak eğitim sisteminin finansmanı işinin çoğunlukla kamu kesimince karşılandığı ancak daha düşük oranlarda gerçekleşmesine rağmen kaynaklarda bir çeşitlenme olduğu gözlenmektedir. Eğitime kaynak ayırma işinde dünyada bilinen üç yaklaşımdan söz edilebilir. Bunlar eğitime kaynak ayırma işinin kamu tarafından sağlanması yani kamu finansmanı, eğitimde parasal kaynakların öğrenciler ve ailelerinden alınması işi yani özel finansman, üçüncü olarak eğitimden dolayı ya da doğrudan yararlanan herkesin eğitime para harcaması gerektiği görüşüdür ve buna da karma finansman denmektedir (Kurul Tural, 2002:191-192). Orivel ise eğitimin finansman kaynaklarının kamu kesimi, aileler ve özel şirketler olduğunu belirtmektedir. Bunalar içinde en önemli olanı ve bilineni kamu finansmanıdır. Devletler özellikle 19. Yüzyıldan itibaren eğitim alanına kaynak ayırmaya sistemli bir şekilde başlamışlardır. Bunda zorunlu eğitim uygulamasının getirilmesi ve tüm bireylerin eşit bir eğitim alması gerektiği düşüncesi etkili olmuştur. Ancak zorunlu eğitim sonrasındaki eğitim için kaynak aktarımı yoğunlukla kamu kesimi haricindeki kesimlerce karşılanmaktadır (Orivel, 2002).

Türkiye'de eğitim ile ilgili en önemli düzenlemeleri getiren 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre;

- *Milli eğitim hizmeti, Türk vatandaşlarının istek ve kabiliyetleri ile Türk toplumunun ihtiyaçlarına göre düzenlenir.*
- *İlköğretim 6 - 14 yaşlarındaki çocukların eğitim ve öğretimini kapsar, İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır.*
- *Milli Eğitim Bakanlığı, kendisine bağlı eğitim kurumlarının eğitim araç ve gereçlerini, gelişen eğitim teknolojisine ve program ve metotlara uygun olarak sağlamak, geliştirmek, yenileştirmek, standartlaştırmak, kullanılma süresini ve telif haklarını ve ders kitabı fiyatlarını tespit etmek, paralı veya parasız olarak ilgililerin yararlanmasına sunmakla görevlidir.*
- *Maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek eğitim kademelerine kadar öğrenim görmelerini sağlamak amacıyla parasız yatılılık, burs, kredi ve başka yollarla gerekli yardımlar yapılır.*
- *Yükseköğretim paralıdır. Başarılı olan fakat maddi imkânları elverişli olmayan öğrencilerin kayıt ücreti, imtihan harcı gibi her türlü öğrenim giderleri burs, kredi yatılılık ve benzeri yollarla sağlanır.*

T.C. Anayasası'nın 42 maddesi'nde ise şu ifadeler yer almaktadır:

- *Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.*
- *Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir.*
- *Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılamaz.*
- *İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır.*
- *Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir*

Görüldüğü üzere devlet tüm vatandaşların temel eğitimini için devlet okullarında parasız karşılamakla yükümlüdür. Zorunlu olmayan yükseköğretimde eğitim paralıdır. Ancak Türkiye'de öğrenci başına yapılan eğitim yatırımının azlığı oldukça eleştirilen bir konudur. Aşağıdaki tabloda öğrenci başına yapılan yıllık kamusal harcama görülmektedir.

Tablo 8. İlköğretimden yükseköğretime öğrenci başına yapılan yıllık kamusal harcama (Dolar bazında)

ÜLKE	Oran
Almanya	7.925
İspanya	7.819
Estonya	4.126
Rusya	2.761
Danimarka	10.395
Slovenya	7.869
Macaristan	4.588
Portekiz	6.624
Çek Cumh.	5.174
OECD Ort.	7.840
<u>TÜRKİYE</u>	1.614

Kaynak: OECD 2009: 241 (akt. Eğitim-Sen)

Tablo 8'e göre kişi başına eğitime yapılan yıllık kamusal harcama Almanya'da 7.925, Slovenya'da 7.869, Portekiz'de 6.624, Çek Cumhuriyeti'nde 5.174, Rusya'da 2.761 ABD Doları iken, Türkiye'de 1.614 dolardır ve bu harcama 35 OECD üyesi ülke arasındaki en düşük harcama miktarıdır. Oysaki OECD üyesi ülkelerin ortalaması 7.840 dolar'dır. Öğretmenler ve öğrenciler, eğitime yapılan yatırımlar ve ayrılan kaynakların yetersiz olması sonucu mağdur olmakta ve sonuçta eğitimin kamusal niteliği açık biçimde zarar görmektedir (Eğitim-Sen, 2011). Bu durum devlet okullarında sınıfların kalabalık olmasına, eğitim kalitesinin de istenen düzeyin altına düşmesine sebep olmaktadır. Devlet eğitim finansmanına gereken payı ayırarak bu oranı en azından üyesi olduğu OECD ortalamasına getirmelidir.

2.4.2. Devletin Eğitim Sektöründeki Rolü

Eğitim sosyal sermayenin oluşturulmasında önemli bir aktördür. Ekonomik büyümenin sağlanması için, eğitimin yaygınlaştırılması gerekir. Bunun yanında eğitim kalitesi yüksek olmalı ve günümüz teknolojisine ayak uydurmalıdır. Eğitim; siyasal ve demokratik toplum bilincini geliştirme, karmaşık sorunların anlaşılmasını sağlama, teknolojik ilerlemeye yardımcı olma ve kültürü aktarma gibi çok yönlü etkilere sahiptir. Değişen ekonominin ihtiyaçlarına daha uygun nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için eğitime yatırım yapılması gerekir. Çünkü eğitim yatırımı belirli bir süre sonunda birey için gelir

getirici bir araç haline gelir. Bu nedenlerle eğitime yatırım yapma düşüncesi sosyo-ekonomik ve politik gelişmenin sağlanması bakımından önemlidir (Kalkan, 2008:7).

Devlet kaliteli bir eğitim sunmak, vatandaşlarının iyi bir eğitim alarak ekonomiye dâhil olmasını sağlamak zorundadır. Yetişmiş, donanımlı, eğitilmiş bireylerin toplum hayatına kazandırılması devletin dünya arenasında etkili bir devlet olmasına yardım edecektir. Dünya Bankası (World Bank, 1997:1) etkin devleti halkın daha sağlıklı ve mutlu bir hayat sürmesi için mal ve hizmetler sunması ve piyasanın canlanması için gerekli düzenleme ve kurumları oluşturan devlet olarak tanımlamaktadır. Etkin devlet olmaksızın ekonomik ve sosyal anlamda sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi mümkün değildir. Etkin devlet, mal ve hizmetleri doğrudan sunarak değil, fakat rehberlik edici ve kolaylaştırıcı olarak büyüme ve kalkınmanın merkezindedir.

Eğitimin toplumda iki ana işlevi bulunmaktadır. Bunlardan ilki; toplumun eğitim kurumu vasıtasıyla kendi değerler sistematiğine uygun "İnsan" yetiştirmesidir. İkincisi de toplumun kültür-zihniyetin anlayışına göre yetiştirilen "insan"ın dünyadaki gelişmeleri bilen, anlayan onu doğru olarak yorumlayabilen ve buna uygun özgün katkılar çözümler üreterek, gelişmeyi kendi toplumu yararına yönlendirebilmeyi sağlamasıdır. Hiç kuşkusuz her iki işlevin gerçekleşmesi için eğitimin, toplumun sosyo-kültürel değerleri temellinde kurgulanması gerekmektedir (Akın, Şimşek ve Erdem, 2007:140). Devletin eğitim finansmanında en büyük kaynak sağlayıcı olması ve eğitimin topluma ve dolayısıyla devlete ekonomik bir değer olarak geri dönmesi devleti eğitim sektöründe nitelik geliştirmeye yönelik düzenlemeler yapmaya mecbur bırakmaktadır.

Toplumdaki sosyal tabakalar arası geçişler büyük ölçüde eğitim düzeyine göre gerçekleşmektedir. Devlet vatandaşlarına bu bilinci aşıl原因arak eğitimin işlevselliğini artırabilir. Böylece daha canlı, toplumsal yönden hareketli bir yapı oluşturulabilir. Devlet okullaşma ve kaliteli eğitim hizmeti sunma konusunda özel sektörden de destek alabilir. Eğitim kurumlarını çağın gerektirdiği yeni yönetim anlayışı çerçevesinde yeniden yapılandırma görevi şu anki ülke koşulları içinde büyük ölçüde devletin sorumluluğu altındadır.

2.4.3. Özel Sektör ve Eğitimin Finansmanı

Eğitim harcamalarının finansman kaynaklarına göre dağılım miktarlarıyla ilgili önemli araştırmalardan birisi 2002 yılında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre merkezi devlet eğitimde en büyük finansman kaynağı durumundadır.

Tablo 9. 2002 Türkiye eğitim harcamalarının finansman kaynaklarına göre miktarı ve dağılımı

Finansman Kaynakları	Toplam Harcama Miktarı (TL)	%
Merkezi Devlet	13 062 138 408 263 000	64,81
Yerel idareler	141 042 192 628 948	0,70
Özel-Tüzel Kişi ve Kuruluşlar	313 006 080 551 370	1,55
Hane halkı	6 620 064 983 244 140	32,85
Uluslararası Kaynaklar	18 956 004 037 845	0,09
Toplam	20 155 207 668 725 300	100,00

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, 2006: 16

Tablo 9’da görüldüğü üzere yerel idarelerin Türkiye’de eğitim harcamaları miktarı neredeyse yok denecek kadar azdır. Bunda eğitim sistemi teşkilatlanmasının merkeziyetçi bir yapıda olması en büyük etkindir. Ayrıca özel kuruluşların da finansmana katkısı gelişmiş ülkelerdeki oranların gerisinde görünmektedir. Özel sektörün daha fazla eğitim alanına çekilmesi için son yapılan Milli Eğitim Şuralarında bu yönde kararlar alınmıştır.

Eğitim Reformu Girişiminin (ERG) 2012 yılındaki raporuna göre Türkiye’de kamu eğitim harcamaları yükseliş eğilimini göstermektedir. 2011’de (2012 fiyat düzeyiyle) 54,7 milyar TL olarak gerçekleşen toplam kamu eğitim harcamaları, 2012 yılında 60,2 milyar TL civarında gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle, kamu eğitim harcamalarında % 10 civarında bir artış gerçekleşmiştir. Bu artışın nedeni olarak “4+4+4” düzenlemesinin gerektirdiği değişiklikler için yapılan harcamalar, yeni öğretmen alımları ve bilişim malzemeleri harcamaları gösterilebilir. Eğitim harcamalarındaki artış öğrenci başına yapılan kamu harcamalarının da arttığına işaret etmektedir. Ayrıca 5580 sayılı kanun kapsamında 14.03.2014 tarihinde faal olan

dersanelerin ve etüt merkezlerinin özel okullara dönüşüm çalışmaları da başlatılmış durumdadır. Bu durum dersanelerin özel okullara dönüşümünü sağlayarak özel kesimin eğitim alanına daha fazla yatırım yapmasını teşvik edebilir.

60. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti döneminde özel okulların teşvik edilerek desteklenmesi yönünde somut adımlar da atılmıştır. Yapılan düzenlemelerle devletin özel okullardan hizmet satın alması imkânı getirilmiş, özel okulların, doğalgaz, su, elektrik gibi faturalarını, devlet okullarının ödediği tarife göre ödemeleri için çalışmalar yapılmış; vatandaşların, çocuklarını özel okullara gönderirken kredi kullanabilmelerinde kolaylıklar getirilmiştir (MEB, 2006d). Böylece şu anda yarı kapasiteyle çalışan özel okulların daha etkin ve daha fazla öğrenciye hizmet verebilecek şekilde faaliyet göstermeleri amaçlanmıştır.

Eğitimin finansmanında özel sektör katılımını artırmak için hizmet satın alımını içeren sözleşme yöntemi kullanılabilir. Sözleşme yönteminde devlet özel eğitim kurumlarıyla anlaşarak eğitim hizmetlerinin o kurumlarca yapılmasını sağlayabilir. Devlet hizmet verilmesi karşılığında kurumlara belirli oranlarda ödeme yapar. Ancak özel eğitim kurumları bu sistemde kalite oluşturma, eğitim çıktılarının niteliğini belirleme ve çalışan öğretmenlerin hangi donanımlara sahip olacağı ile ilgili daha fazla yetkiye sahiptir. Bu nedenle devlet ve ilgili özel kurum arasındaki anlaşmanın çerçevesinin iyi belirlenmesi gerekir (Adnett, 2004).

01-05 Kasım 2010 tarihleri arasında Ankara’da gerçekleştirilen 18. Milli Eğitim Şurası kararlarından bir tanesi eğitim finansmanında özel sektörün teşvik edilmesiyle ilgilidir. Buna göre *“eğitimde niteliğin artırılması amacıyla özel okullar teşvik edilerek sayıları artırılmalı, teşvik kapsamında çocuklarını özel okullara gönderen ailelere resmî okullardaki bir öğrenci maliyetinin yarısı kadar destek verilmeli ve bu yolla devletin eğitim harcamaları azaltılmalıdır* (MEB, 2011c)”. Kararda eğitim harcamalarında özel sektörün devreye sokulmasıyla niteliğin artacağı ve devletin eğitim harcamalarını azaltabileceği vurgulanmaktadır. Benzer şekilde 17. Milli Eğitim Şurası kararlarında da özel sektörün eğitime yatırım yapmasının özendirilmesi ve özel sektörden hizmet satın alınması kabul edilmiştir.

2.4.4.Türkiye’de Özel Okullaşma Oranı

Her yerde olduğu gibi Türkiye’de de kaliteli eğitime olan talep günden güne artmıştır. Öğrenci velileri çocuklarına daha iyi bir gelecek imkanı sağlayabilmek amacıyla farklı arayışlara girmişlerdir. Çocukları özel kurslara göndermek, belirli dersler için öğretmenlerden özel dersler aldirtmak ya da öğrenciyi özel okula göndermek bu arayışlar içerisindeydir. Kaliteli eğitime olan talebin artması özel sektör temsilcilerinin bu alana daha çok girmesine yol açarak özel okullaşma oranının artmasına sebep olmuştur. Aşağıdaki Tablo 10’da Türkiye’de çeşitli yıllardaki özel okul sayıları görölmektedir:

Tablo 10. Türkiye’de bazı yıllara göre özel okul sayıları

Eğitim Öğretim Yılı	Özel İlköğretim Kurumu Sayısı	Özel Ortaöğretim Kurumu Sayısı
2003-2004	613	467
2006-2007	757	696
2010-2011	898	774

Kaynak: MEB, (2011b)

Tablo 10’da göröldüğü üzere Türkiye’deki özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarının sayılarındaki artış oranı %59’ları bulmuştur. Bu doğrultuda özel okullardaki öğrenci sayılarında da artış gözlenmektedir. Örneğin 2003-2004 eğitim öğretim yılında özel okula giden toplam öğrenci sayısı 230.187 iken bu rakam 2010-2011 eğitim öğretim yılında 395.740 öğrenciye ulaşmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığının yayınlamış olduğu 2010- 2011 Örgün Eğitim İstatistiği kitapçığındaki verilerden yola çıkılarak özel okulların tercih edilmesindeki gerekçelerden birinin özel okullardaki derslik başına düşen öğrenci sayısının azlığı olduğu görölecektir. Buna göre devlet okullarında 1 dersliğe ortalama 33 öğrenci sayısı düşerken bu rakam özel okullarda 1 dersliğe 15 öğrenci olarak yansımaktadır. İstanbul, Ankara, İzmir gibi kalabalık metropol şehirlerde devlet okullarında derslik başına düşen öğrenci sayılarının daha arttığını düşününce özel okulların bu alanda ne kadar avantajlı olduğu görölecektir.

Milli Eğitim bakanlığının son yayınlamış olduğu 2011 yılı mali performans raporunda eğitim politikasının temel amacı olarak “düşünme, algılama ve problem

özme yeteneği gelişmiş, yeni fikirlere açık, özgüven ve sorumluluk duygusuna sahip, Atatürk ilkelerine bağlı, demokratik değerleri benimsemiş, milli kültürü özümsemiş, farklı kültürleri yorumlayabilen bilgi toplumu insanını yetiştirmek” belirtilmiştir. Bu çerçevede;

- Eğitimin tüm kademelerinde okullaşma oranları arttırılacak, donanım ve fiziki altyapı geliştirilecek, eğitime erişimde bölgeler ve cinsiyet itibariyle dengesizlikler azaltılacaktır.
- Eğitimde kalite, rekabet, verimlilik ve fırsat eşitliğini arttırmaya yönelik olarak Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu yeniden yapılandırılacaktır.
- Eğitimin her kademesinde alternatif finansman modelleri geliştirilecek, özel sektörün eğitim yatırımları kalite odaklı bir anlayışla teşvik edilecektir.
- Meslekî eğitimin payı ve kalitesi arttırılacak, özel sektör ve meslek örgütlerinin meslekî eğitim sürecine aktif katılımı sağlanacaktır (MEB, 2011a).

Bakanlığın raporunda dikkat çeken husus bilgi toplumu insanını yetiştirmede kalite, rekabet ve verimliliği arttırmak için yapısal değişikliklere gidileceğidir. Bu değişiklik sürecinde özel sektörün eğitim alanına daha fazla yatırım yapması için cesaretlendirileceği ve bu yönde politikalar geliştirileceği sonuçları çıkarılabilir.

2010- 2011 Örgün Eğitim İstatistiği kitapçığındaki sayısal veriler ilköğretimdeki okullar arasında ilköğretim özel okullarının oranının % 2.74, ortaöğretimdeki okullar arasında ortaöğretim özel okullarının oranının % 8.60 olduğunu göstermektedir. Bütün okullar arasında özel okul oranı % 4.03’ tür. Genel olarak bakıldığında önceki yıllara göre özel okul oranında artış eğilimi vardır. Özel orta öğretim okullarının oranının ilköğretim özel okullarının oranından yüksek olmasının nedeni üniversiteye giriş sınavı olabilir. Çocuklarının daha iyi bir üniversite kazanmasını arzulayan veliler özel okulların üniversite kazandırmada daha başarılı olduğunu düşünerek özel orta öğretim kurumlarını tercih edebilmektedir. Bu durum da özel ortaöğretim kurumlarının özel ilköğretim kurumlarına oranla daha fazla artış göstermelerine sebep olmaktadır.

2.5. Eğitimde Özelleştirme Kavramı

Eğitimde özelleştirme devletin eğitim alanında daha az müdahale ve kontrol uygulamasını kapsamaktadır. Özel sektörün eğitim alanına daha fazla girmesini öngörür. Özelleştirmenin getirdiği bu rol değişimi devletin sorumluluklarını azaltıp özel sektör ve yerel otoritelerin yönetim, müfredat ve finans konularında karar vermede daha etkin bir yapıya bürünmelerini sağlar (Kishan, 2008:114).

Eğitimde özelleştirme kavramı eğitim sisteminin örgütlenmesini, hizmetin sunulmasını, yönetimini, müfredatın nasıl belirleneceğini ve öğretileceğini, öğrenci performansının nasıl ölçüleceğini, öğrencilerin, öğretmenlerin ve okulun nasıl değerlendirileceği ile ilgili uygulamaları değiştirir (Ball ve Youdell, 2008:16).

Eğitimde özelleştirme kavramı beraberinde eğitimin ticarileşmesi, ticaretle iç içe geçmesini de getirmiştir. Hirt (2007) Molnar'ın eğitimde özelleştirme kapsamında ticarileşmeyi üç ayrı kategoriye ayırdığını belirtmektedir. Birinci kategoride okullara mal ve hizmet satmak vardır. İkinci kategori ise okulun içinde mal ve hizmetleri satmak vardır. Burada mal ve hizmet sağlayıcılar okulun içine girmişlerdir ve doğrudan tüketicilerle (öğrencilerle) etkileşime geçerler. Üçüncü ve son kategori ise okulların satılmasıdır. Özelleştirme bu son aşamayla tamamlanır ve eğitim kurumu bir işletme halini alır. Aslında okulların masa, sıra, ısıtma ihtiyacının karşılanması için bir piyasa kendiliğinden oluşur. Günümüzde ise bu piyasa okulların bilgisayar, multimedya sınıflarının ihtiyacı ve okulların temizlik, bakım, okul kantini gibi hizmetlerinin karşılanmasında devreye girer.

Murphy'e (1996) göre eğitimde özelleştirme yöntemleri 10 farklı şekilde gerçekleştirilmektedir. Bunlar:

- 1) Yük aktarımı (Load Shedding): Bir hizmetin sunumundan devletin çekilmesi,
- 2) Mülk satışı (Asset Sale): Devlete ait bir mülkün özel sektöre satılması,
- 3) Gönüllülük (Volunteerism): Devletten karşılık beklemeden ahlaki sorumlulukla yardım etme faaliyeti, örneğin ücret almaksızın öğretmenlik yapma,
- 4) Kendi Kendine yardım (self-help): Bireylerin bazı hizmetleri kendi imkânlarıyla sağlaması,
- 5) Tüketici ücreti: (User fee): Çeşitli sosyal etkinlikler için ücret talep edilmesi,

6) Sözleşme yapmak (Contracting): Özel sektörden bazı hizmetlerin satın alınması,

7) İmtiyaz vermek (Frenchesing): Belli bir yerde bir hizmetin sağlanması yetkisini belirli özel kuruluşlara verme,

8) Kupon (Voucher): Özel sektörden belirli mal ve hizmetlerin satın alınması,

9) Nakdi yardım ve destekler (Grants-subsidies): Devletin özel sektörü belirli hizmetleri sağlaması için teşvik etmesi,

10) Ücret tarifesinin serbest bırakılması (Deregülasyon): Devlet tekelinin ortadan kaldırılması ve hizmetlerin piyasaya açılması (Aksoy, 2011).

Murphy'nin bahsettiği özelleştirme yöntemleri eğitimin pazar mekanizması içerine sokulması anlamına gelmektedir. Pazar koşullarının eğitim alanında uygulanması düşüncesi yeni değildir. İktisat biliminin ortaya çıkışından bu yana iktisatçılar eğitimin tam olarak rolünü ve ekonomik doğasını tüm boyutlarıyla incelemeye almışlardır. Modern iktisadın kurucusu olarak bilinen Adam Smith devlet yerine özel sektörün eğitim hizmetlerinde öne çıkması gerektiğini savunmuştur. Buna göre yarışma sonucunda rekabet ön plana çıkacak bu da beraberinde hizmetlerde mükemmeliyete ulaşmayı sağlayacaktır (Teixeira ve Dill, 2011:viii).

Özelleştirme yöntemleri arasında satış, kiralama, işletme hakkı devri, hizmet sözleşmeleri devri gibi yöntemler öne çıkmaktadır. Bu yöntemler arasına yerelleşme (decentralization) de dâhil edilebilir. Eğitimde yerelleşme temelde toplumdaki çeşitli gruplar arasındaki güç dağılımıyla ilgili bir durumdur. Yerelleşme politika, planlama, yönetim, kaynak aktarımı konularında karar verme gücüyle yetkisini merkezi otoriteden yerel ve okul temelli yönetimlere aktarmayı içermektedir. Eğitimde yerelleşme için ortaya konan 4 temel amaç bulunmaktadır. Bunlar:

1. Okulların özerkliğini artırmak,
2. Okulların gücünü artırmak,
3. Etkililiği artırmak,
4. Öğrenme kalitesini geliştirmek (Zajda,2006: X).

Eğitimde özelleştirme uygulamalarının son derece yararlı olduğunu düşünen hararetli savunucuları olduğu gibi buna şiddetle karşı çıkan kesimler de vardır. Eğitimde özelleştirme okulların alınıp satılabilecek bir mal olarak algılanmasına yol açacak bununla birlikte eğitim, öğrencilerin gerçek ilgi ve ihtiyaçlarını göz ardı edecektir. Çocukların piyasa şartlarına teslim edilmesi onların azaltılması gereken masraf alanı ya da gelir getiren kaynaklar olarak algılanmasını kaçınılmaz hale getirecektir (Molnar, 2006). Bu görüşe göre eğitimde özelleştirme ticarileştirmeyi getirecek bu da eğitim gibi ulusların geleceğinde önemli bir yere sahip eğitim kurumunu ve çalışanlarını değersizleştirecektir. O halde kamu kesimi tarafından verilen niteliksiz eğitimin reformu için ne yapılacaktır? Eğitimde kalite ve performans göstergelerinin yükseltilmesi nasıl olacaktır? Bunlar da cevaplanması gereken önemli sorular olarak karşımızda durmaktadır.

2.5. 1. Eğitimde Özelleştirmenin Gerekçesi

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi pek çok ülke hükümetleri son zamanlarda eğitim sisteminde özelleştirilme uygulamalarının kullanılmasına ilgi duymaya başlamışlardır. Bu ilginin ortaya çıkmasında birbirisiyle ilişkili üç önemli faktör bulunmaktadır. Bunlardan birincisi eğitim çıktılarıyla ilgili artan endişe, ikincisi yükselen maliyetlerle ilgili memnuniyetsizlik ve mevcut sistemin durağan performansı üçüncüsü ise devletçi eğitim sisteminin kamuyu harekete geçirecek etkin modelleri geliştirmekte yetersiz kalmasıdır (Adnett, 2004).

Adnett'in yapmış olduğu bu tespitler Akın ve arkadaşlarının Türkiye'de eğitim sorunlarıyla ilgili yapmış oldukları araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Araştırma bulgularında velilerin ve öğretmenlerin özel okulları daha başarılı gördükleri ortaya çıkmıştır. Velilerin %64,7'si özel okulları akademik açıdan daha başarılı bulmuşlardır. Devlet okullarını akademik açıdan başarılı bulanların oranı ise %35,3'te kalmaktadır. Devlet okullarının daha az başarılı bulunmasında kalabalık sınıflar ve okulların yetersiz görülmesi vardır. Devlet okullarının itibarının artırılmasında çözüm önerileri olarak sınıf mevcutlarının azaltılması, öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi ve performansa göre ücretlendirme sistemine geçilmesi görüşleri ortaya çıkmıştır (Akın vd., 2007). Bahsedilen çözüm önerilerinden performansa dayalı ücretlendirme özel sektörde yaygın

bir şekilde kullanılan bir yöntemdir. Çalışanlardan en üst düzeyde verim alınmasını sağlaması nedeniyle tercih edilmektedir.

Devlet okullarındaki sınıfların aşırı kalabalık oluşu, gerekli fiziki ve altyapı imkânlarının eksikliği, öğretmen ve diğer çalışanların çalışma performanslarının istenen düzeylere çıkarılmaması gibi sebeplerle eğitim alanında ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Devletin çok geniş bir alanda hizmet sunmaya çalışan mevcut eğitim sisteminin bu sıkıntıları tek başına çözmesi zor görünmektedir. Bu nedenle özel sektör teşebbüslerinin de ortaya çıkan bu sorunların giderilmesinde devreye girmesi beklenmektedir.

Özelleştirme politikalarının genel anlamda aşağıdaki gerekçelere sahiptir:

- Piyasada rekabeti oluşturarak, ekonomik etkinliği sağlamak;
- Kamu kesimi üzerindeki yükü hafifleterek, kamu kesimi borçlanma gereksinimini küçültmek;
- Piyasa karar süreçlerinde kamu kesimini taraf olmaktan çıkarmak;
- Satışlar yoluyla gelir sağlayarak, diğer harcama kalemlerinde rahatlık sağlamak;
- Çalışanları pay sahibi yaparak, mülkiyetin tabana yayılmasını sağlamak;
- Borsa hacmini genişleterek, etkinliği arttırmak (Önder, 1994:22).
- Karşılıksız görülen kamu hizmetlerinden karşılık alınmasını sağlamak,
- Kamu personel sayısını azaltmak (Kay ve Thompson, 1986: 18-32).

Diğer tüm hizmetlerde olduğu gibi eğitim hizmetleri de yöresel şartlar dikkate alınarak planlanmalıdır. Sorunların yaşandığı yer ile kararların verildiği yer arasında büyük mesafeler var ise etkinlik, çabukluk ve uygunluk düzeyi düşecektir. Çünkü insanlara yönelik üretilen hizmetlerde talebin ve beklentinin niteliği ve ayrıntısı önemlidir. Hizmetten yararlanan insanların yaşadığı yere en yakın karar mercii daha duyarlı olacaktır. Bu bakımdan vatandaşlara karşı sorumluluk bağı kuvvetli olan karar organlarının hizmetlere ilgi ve duyarlılık derecesi de artmaktadır (Mahmutoğlu, 2004). Eğitim sistemimizin yaşadığı büyük sorunlardan birisini de geniş bir alanda hizmet veren okulların yönetim, işleyiş ve idaresiyle ilgili çok önemli kararlarda yerel özelliklerin göz önüne alınmaması bulunmaktadır. Bu durum o bölgede yaşayan öğrenci ihtiyaçlarına da cevap verilememesine doğal olarak da verilen eğitim ile ilgili

memnuniyetsizliğe sebep olmaktadır. Özelleştirme yöntemlerinin getireceği yerleşmenin bu sorunlara çözüm getireceği düşünülmektedir.

2.5. 2. Eğitimde Özelleştirme Yanlılarının Görüşleri

Özelleştirmenin eğitim alanına da uygulanmasını isteyenler devlet tarafından verilen eğitim hizmetlerinin yetersizliğine vurgu yapmaktadırlar. Bununla birlikte devlet kurumları eğitimi yüksek maliyetle gerçekleştirirken, özel kurumlar daha düşük maliyetle gerçekleştirmektedirler (Korkut ve Doğan, 2002). Bu durum verimlilik açısından özel öğretim kurumlarının bir üstünlüğünü ortaya çıkarmaktadır.

Eğitimde neoliberal politikaların benimsenmesini isteyenlerin görüşlerine göre özelleştirme uygulamaları bazı pratik faydalara sahiptir. Bunlardan birisi özelleştirme sonucu okulun yerleşmesidir. Özden (1998:29) okulun yerinden yönetilmesinin okulun elini kolunu bağlayıp çabuk kararlar vermesini engelleyen bürokrasi halkasından kurtaracağını belirtmektedir. Böylece okul yetiştirmek istediği insan tipine uygun bir vizyon ve yönetim anlayışı geliştirme imkanına kavuşabilir.

Tedisco'nun (1995:134) belirttiği üzere geleneksel anlayışa göre devlet tüm vatandaşlar için temel eğitim hizmetlerinin sunulmasından sorumludur. Bu anlayış tüm yönetsel ve örgütsel yapılanmada otoritenin daha merkeziyetçi bir yapıya bürünmesi, daha az katılım, ülke genelinde tek bir müfredatın takip edilmesi gibi sonuçlara yol açmaktadır. Milton Friedman (1995) eğitimde kötüleşmenin temel sebebi olarak öncelikli olarak eğitimde merkeziyetçi bir yönetim anlayışının tercih edilmesi ve öğretmen sendikalarının iyice güçlenmesini işaret etmektedir. O'na göre mevcut eğitim sistemi ne yüksek IQ' ye sahip öğrencilere ne de düşük IQ' ye sahip öğrencilere yeteneklerini kullanma adına çok fazla bir şey katmaktadır. Bu da en önemli sermayenin iyi kullanılamamasına sebep olmaktadır. Bunu engellemek için okullar hemen özelleştirilmeli, yerel yapılara daha fazla sorumluluk verilmelidir. Serbest bir şekilde okul seçiminin desteklenmesi rekabetin canlanmasını sağlayarak mevcut sistemin körelttiği daha yetenekli bireyler sisteme kazandırılır.

Yönetimin paylaşılması, otonominin getirdiği üstünlükler özel okullara toplum kuralları çerçevesinde etik bir okul kültürü oluşturmaya izin verir. Böylece çevresel

ihtiyaçlara oluşturduğu belirli değerler ve normlar içinde daha etkili cevap verebilir hale gelir. Özel okullar ğrenci velilerini etkileyecek hizmet ve görevleri daha iyi seebildiklerinden başarılıdırlar. Öğrenci velilerini elinde tutabilmek için değişime açık ve esnek olmak durumundadır. Özelleştirme pratiği tüketicilere (velilere) okul etkinliklerinde daha çok yetki ve söz hakkı verilmesi düşüncesi temeline dayanır. Okulların zelleştirilmesi ğrenci ihtiyaçlarına uygun, esnek, yenilikçi bir pazarın oluşmasını sağlar. Paylaşılan yönetim velilere eğitim sistemine katkı sunma imkânı sunarak onların okula bağlılıklarını artırır (Madsen, 1996: XV). Anlaşılacağı üzere özel okullar değişime ayak uydurmada ve çevresel faktörlere uygun program ve yöntemler geliştirmede daha başarılıdır. Velilerin karar süreçlerine daha fazla katılması onların okulu daha çok benimsemelerini sağlar.

Korkut ve Doğan'ın (2002) Kurtner, Sherman ve Williams'tan (1986:83) aktardığına göre özel sektörün eğitimde gelişme göstermesinin  gerekçesi vardır. Bunlar:

1. Kamu okullarının kapasite yetersizliği,
2. Kamu okullarının nitelik yetersizliği,
3. İnsanların farklı eğitim alma isteği.

Türkiye'de kamu okullarındaki kapasite yetersizliği özel okullarla kıyaslandığında ciddi boyutlardadır. Devlet okullarında 1 derslik başına düşen ortalama ğrenci sayısı 33 iken bu rakam özel okullarda 1 derslik başına 15 ğrenci olarak görülmektedir (MEB, 2011). Bu durum velilerin çocuklarını özel okullara göndermek istemesine yol açmaktadır.

Eğitimde zelleştirme uygulamalarının yaygınlaşmasını isteyenler zelleştirme karşıtlarının ne sürdükleri gerekçeleri politik görüşler olarak değerlendirmektedir. Buna göre eğitimin zelleştirmesini savunanlar:

- a) Yerel ve bölgesel kaynakların teşvikiyle bölgeler arası fırsat ve imkân eşitliği sağlanacağını,

- b) Eğitimde özelleştirmenin eğitimi tümü ile piyasa koşullarına emanet etmek olarak düşünülmemesi gerektiğini, kamunun düzenleyici olanaklarının olduğunu,
- c) Yetenekli, ancak maddi imkânsızlıklar nedeniyle özel eğitim kurumlarında eğitim alma imkânı olmayan öğrencilerin, burs, kredi veya borçlandırma yoluyla kayıplarının giderilebileceğini,
- d) Yönetim ve program açısında özel okullar veli, öğrenci ve yerel yöneticiler için bir özgürlük yolu olarak görülmesi gerektiğini,
- e) Eğitimin maliyetten hareketle fiyatlandırılabilceğini ileri sürmektedirler (Korkut ve Doğan, 2002).

2.5.3. Eğitimde Özelleştirme Karşıtlarının Görüşleri

Eğitimde özelleştirmeye karşı çıkanların ortak olduğu nokta özelleştirmenin toplumda eğitim hizmetlerinin alımında eşitsizliğe sebep olacağı görüşüdür. Bir başka husus ise özelleştirme sonucunda eğitimin sadece ticari bir mal olarak algılanıp insani yönünün geri planda kalacağı endişesidir.

Ezilmişlerin pedagojisi isimli kitabın yazarı Paulo Freire bankacı öğrenme modelini eleştirmektedir. Bu modelde öğrenciler bilgi yönünden doldurulması gereken boş kaplardır. Bu bakımdan öğrenciler sadece tüketici gözüyle ele alınırlar. Oldukça etik dışı olan bu durum öğrencilere edilgen bir rol biçer ve onların yaratıcılığını köreltir. Öğrenciler bilgi ve becerilerini artırmak yerine kendilerine iyi bir işi garanti edecek diplomayı almanın peşine düşmektedirler (Freire, 2007). Freire bankacı eğitim modeli olarak nitelendirdiği bu eğitim modelinde aslında eğitimin bir ticari meta gibi algılanmasını eleştirmektedir. Eğitimin bu şekilde ele alınması sonucunda kalitenin düşeceğini savunmaktadır.

Giroux (2001) eğitimin rekabetin gittikçe arttığı, insanların beklentilerinin yükseldiği bir piyasa anlayışına doğru gittiğini belirtmektedir. Böyle bir ortamda kamu okulları özel işletme mantığına göre hareket etmeye zorlanmaktadır. Küresel pazarda piyasa şartlarını benimseyip daha rekabetçi olan kurumların hayatta kalacağı mümkün görünmektedir. Ancak özelleştirmeyi, yerelleşmeyi ve piyasa şartlarını destekleyen bir eğitim politikası eğitimcilerin sadece neyi öğreteceklerini değil nasıl öğreteceklerine de

müdahale ederek onların saygınlığını azaltmaktadır (Marcis, 2009:57). Ayrıca öğretmenlerin maaşları ile ilgili düzenlemelerde özel sektör genel anlaşmalara imza etmek istememektedirler. Bu durum daha düşük ücretli ama nitelik olarak yetersiz öğretmenlerin düşük ücretle çalıştırılmalarına yol açmaktadır (Ball ve Youdell, 2008:16).

Tablo 11. Eğitimde mesleki değerler ve piyasa değerleri

Mesleki Değerler	Piyasa Değerleri
Bireysel ihtiyaçlar (okul ve öğrenci)	Bireysel performans (okul ve öğrenci)
Herkesi kapsayan erişime açık karma yetenek sınıfları	Farklılaştırılmış, seçilmiş yetenek hiyerarşisine dayalı sınıflar
Toplum ihtiyaçlarına hizmet eder	Müşteri memnuniyetine hizmet eder
En çok öğrenme ihtiyacı olana kaynak tahsisi yapar	Daha yetenekli olana kaynak tahsisi yapar
Okullar ve öğrenciler arasında dayanışma vardır	Okullar ve öğrenciler arasında rekabet vardır.
Sosyal niteliklerin değerlendirilmesi	Performans göstergelerinin değerlendirilmesi
Tüm çocukların eğitimi eşit değerler üzerinde kabul edilir	Tüm çocukların eğitimi maliyet ve çıktı ilişkisi üzerinde değerlendirilir

Kaynak: Ball, S., ve Youdell, D. (2008).

Tablo 11’de eğitimde mesleki değerler ve piyasa değerlerinin karşılaştırılması görülmektedir. Tablodan anlaşılabileceği üzere eğitimin özelleştirilmesine karşı çıkanlar en çok eğitimin ticari bir metaya dönüşeceği kaygısını taşımaktadırlar. Piyasa koşullarına bırakılmış bir eğitimde rekabetin öğrenciler arasında işbirliğini öldüreceği ve bencil insanlar yetişeceği korkusu vardır. Sosyal adalet ve eşitlik ilkesine pazar şartlarında dikkat edilmeyeceği endişesini taşıyan özelleştirme karşıtları eğitimde mesleki değerlerin ve eğitimin insancıl yönünün korunması gerektiğini belirtmektedirler.

Kalaycı (2002) eğitimde özelleştirmenin yanlış olduğuna ilişkin üç sebep ortaya koymuştur. Bunlardan birincisi KİT’ler özelleştirilebiliyorsa devlet eğitim kurumları da özelleştirilebilir anlayışının doğru olmadığıdır. Çünkü KİT’ler verimsiz ve zararda

olduğu için değil, verimsiz çalıştırıldığı ve zarar ettirildikleri için özelleştirmeye zemin hazırlanmıştır. İkinci olarak katkı payı adı altında kamu eğitim kesiminde uygulanmaya başlayan paralı eğitim modeli toplumda bölünmeye sebep olmakta, fırsat eşitliğine zarar vermektedir. Üçüncü sebep ise bireysel girişimcilik insan doğasına uygun bir davranış olmasına rağmen kamusal ekonomik faaliyetler ulusal kültürün bir parçasıdır. Küreselleşmenin nimetlerinden yararlanmanın tek yolu eğitimde özelleştirme değildir.

Erkal (2011) ise Türkiye’de eğitim ve sağlık alanlarının vatandaşların istismar edileceği bir pazar olmaktan çıkarılması gerektiğini belirtmektedir. Çünkü sosyal devlet eğitim, sağlık ve ulaştırmayı kapsayan sorumluluklardan kendini dışlayamaz. Dışlarsa da devlet olmaz; basit bir tüccar konumuna geçer. Böyle bir anlayış devlet yönetimi geleneklerimize de aykırıdır. Son yıllarda iktidarın bazı kamu hizmetlerini özel sektörün bir kısmına ve bazı belediyelere devrettiği görülmektedir. Son dönemde eğitime yapılan sabit sermaye yatırımı kamuda %5,5 azalırken, özel sektör yatırımlarında kamu destekli olarak %26 artmıştır (Erkal,2011).

Şahin’e (2002) göre ise eğitimin bir kamu hizmeti olmaktan çıkarılması, paralı hale getirilip özelleştirilmesiyle eğitim, sadece parası olanların okuyabileceği azınlık eğitimi haline gelir. İlköğretim okullarında katkı paylarının alınması, lise ve üniversitelerin tamamıyla paralı olması Cumhuriyetin devletçilik ve halkçılık ilkelerine aykırıdır.

Bernal (2005) İspanya’da eğitimde özelleştirme uygulamaları neticesinde özel okulların daha çok orta ve üst gelir seviyesindeki ailerden öğrenci çektiğine buna karşılık devlet okullarının ise toplumdaki her kesimden öğrenci çektiğine vurgu yapmaktadır. Buna göre özel okullar daha seçkin bir kesime hitap ederken devlet okulları her kesimden gruba hitap ederek toplumun aynası konumundadırlar.

Lyall ve Sell (2006) ise özelleştirme’nin eğitim kurumlarının yapısını değiştireceğini ve misyonunu daraltacağını savunmaktadırlar. Buna göre eğitim kurumları ticari kaygı riskiyle karşı karşıya kalabilir ve sosyal adalet ve demokratik toplum değerleri zarar görebilir.

Eğitimde özelleştirme karşıtlarının öne sürdüğü endişelerin haklı noktaları bulunmaktadır. Burada dikkat edilecek husus özel kesimin daha fazla eğitim alanında faaliyet göstermesini sağlarken, eğitim kalitesinden ödün vermeden, toplumdaki sosyal adalet duygusunu incitmeden adımlar atabilmektir.

2.5.4. Değişik Ülkelerde Eğitimde Özelleştirme Uygulamaları

Eğitimde pek çok ülkede özelleştirmenin tartışılır olmasının ve hatta hayata geçmesinin gerekçelerinden birisi olarak teknolojiye ilerlemeler gösterilmektedir. Özel sektör devlet sektörüne kıyasla teknolojik yenilikleri takip etmede daha esnek ve hızlı hareket ederek bu alana daha fazla yatırım yapmaktadır. Ayrıca değişen toplumsal tutumlar özelleştirmeye zemin hazırlamıştır. Liberal düşüncenin radyo, televizyon ve medya kuruluşlarında daha fazla seslendirilmesi insanların eğitimi ve üniversiteleri de sorgulamaya başlamasına yol açmıştır. Böylece eğitimde artan maliyetler, kalitenin azalması, verimin düşmesi, sunulan eğitim hizmetlerinin etkililiğinin daha çok eleştirilip tartışılmasına sebep olmuştur. Bu da özel sektörün devreye girmesini kolaylaştırmıştır (Levine, 2001:133-139). Özel sektörün eğitim alanına girmesi aslında devletin eğitime yapacağı kamusal harcamaları da azaltmasına imkân vermektedir.

Eğitim halen pek çok ülkede büyük oranda kamusal bir hizmet olarak görülmekte ve bu hizmetlerin sunumunda devletin rolü özel sektöre göre daha fazla olmaktadır. Ancak son yıllarda eğitimin finansmanında özellikle de yükseköğretimin finansmanında özel sektörün daha aktif bir katılımının olduğu görülmektedir. Örneğin Korkut ve Doğan'ın (2002) belirttiğine göre özel üniversitelerin tüm üniversitelere oranı İsrail'de % 74, Kore'de % 67 Tayvan'da % 55 ABD de % 39' dur.

2.5.4.1. Almanya Örneği

18. yüzyılın sonunda Almanya'da zorunlu eğitime geçilmesiyle Alman-Prusya mutlakiyeti altında devlet okulları tekeli oluşmuştur. Alman devlet okul otoriteleri (German Lander) okul politikalarında ve yönetimde kapsamlı yetkilere sahiptir. Bu kurum ilköğretim ve ortaokulları yönetirken yetkileri belediyelerle ve kiliselerle paylaşırlar. Almanya ve Prusya'daki politik liberalizm Fransa'dakinin aksine özel okulların ortaya çıkmasını destekledi. Ancak 1919 a kadar alman devlet okul

otoritelerinin demokratikleşmesiyle ilgili bir adım atılmadı. Milli sosyalist rejim ve doğu Almanya'daki sosyalist hükümet özel okulları yasakladı. Bu nedenle özel eğitim kurumları sadece Batı Almanya'da yeniden ortaya çıktı (Reuter, 2002).

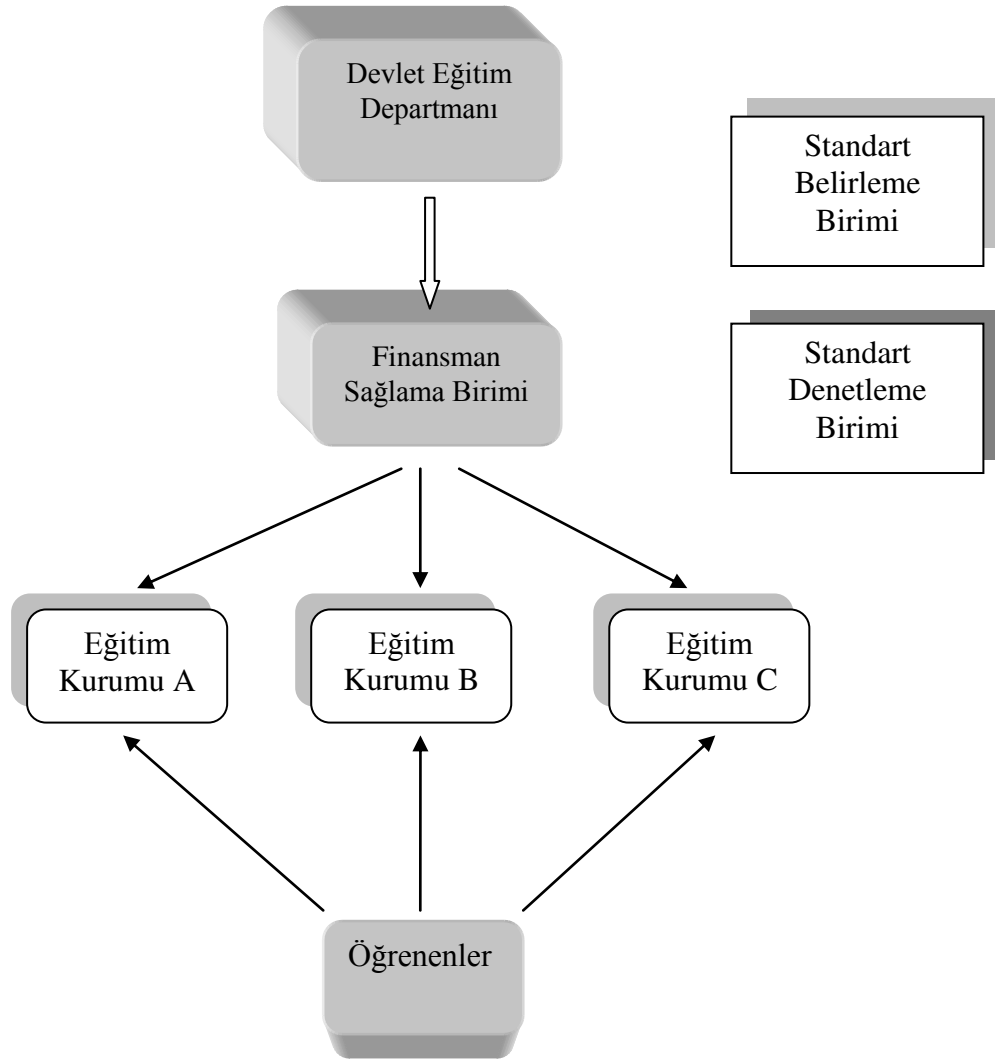
Federal Almanya'da Adaneuer hükümeti savaş sonrası dönemde ilk geniş ölçekli özelleştirme programını başlatmıştır. 1961'de Alman hükümeti Volkswagen'deki kamu hisselerinin büyük bölümünü küçük yatırımcıya satmıştır. Dört yıl sonra ise VEBA isimli elektrik ve madencilikte faaliyet gösteren enerji kurumu hisseleri satışa sunulmuştur (Megginson ve Netter, 2003:31). Avrupa'da kendini gösteren özelleştirme uygulamaları böylece Almanya'da da uygulamaya geçmiştir. Ancak eğitim alanında özelleştirmeye temkinli yaklaşılmıştır. Almanya'da ilköğretimdeki öğrencilerin %1'i, ortaokuldaki öğrencilerin %7'si ve lise öğrencilerinin %10'u özel okullara gitmektedir. Özel üniversitelere giden öğrencilerin oranı ise %2'dir. Son yirmi yılda özel eğitim kurumlarının özellikle de özel üniversitelerin sayısında ciddi bir artış olmuştur. Ancak özel öğretim kurumlarına giden öğrencilerin büyük çoğunluğu Batı Almanya kaynaklıdır (Reuter, 2002).

Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinin eyaletlerin sorumluluğunda olan Almanya'da son yıllarda özel okul sayısında ciddi artış olmasına rağmen özelleştirme eğiliminin artacağı düşünülmemektedir. Almanya okullarının finansmanında yerel otoritelerin payı %15'tir. Arıca yerel otoriteler anaokullarının okul binalarının, teknik ve idari personelin maliyetlerini de karşılarlar. Okullarda karar süreçlerine veliler, kilise gibi devlet görevlileri haricindeki yapılar da dâhil edilir (Daun, 2006:86-87). Görüldüğü üzere Almanya okulları yerelleşmenin getirdiği avantajları kullanarak çevresel şartlara uygun hizmet sunma şansına sahiptir. Karar almaya velilerin, yerel yönetimlerin ve çeşitli toplum kesimlerinin de dahil edilmesi etkililiği artırmaktadır.

2.5.4.2. İngiltere Örneği

İngiltere'de eğitim alanında piyasa modeline benzer bir model ilköğretim, ortaöğretim ve daha ileri öğretim düzeyleriyle yükseköğretimde uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda en önemli mevzuat öğelerini 1988 Eğitim Reformu Yasası ve 1992 Yükseköğretim Yasası oluşturmaktadır. Bunlarda birincisi ilköğretim ve ortaöğretimde müfredat kararlarının alınmasında merkezi yapıyı güçlendirirken,

finansman konularında kararların alınmasında okullara daha fazla yetki ve sorumluluk vererek yerelleşmeyi güçlendirmektedir. 1992 Yükseköğretim Yasası ise, yükseköğretimde doğrudan merkezden o seviye için belirlenmiş bir müfredat yoksa kurumların kendi müfredatlarını oluşturup yönetebilecekleri bir yapı kurmalarına izin vermekte, aynı zamanda da yükseköğretim sektöründe kurumların finansal özerkliğini artırmaktadır (Turner, 2004).



Kaynak: Turner, D. (2004)

Şekil 11. İngiltere’de piyasa benzeri eğitim örgütlenmesi

Şekil 11’de İngiltere’deki yarı piyasa özellikli eğitim yapılanması açıklanmaktadır. Buna göre ulusal hükümet yerel piyasanın nasıl işleyeceğine karar verir ve eğitim kurumları için para fonlarını dağıtır. Kurumların fondan ne kadar pay alacağı hizmet sundukları öğrenci (müşteri) sayısına göre belirlenir. Öğrenciler öğrenim

görmek için istedikleri okulu tercih edebilirler. Hükümet piyasa koşullarını tam olarak değilse de kısmi olarak uygulamak amacındadır. Böylece yükseköğretimde kurumsal düzeyde bu kurumların birbirleriyle rekabet içinde olması istenmektedir (Turner, 2004). Ulusal hükümet tarafından dağıtılan fonların öğrenci sayısına göre belirleniyor olması da üniversitelerin daha fazla öğrenci çekmek- doğal olarak daha fazla maddi kaynak elde etmek- için birbirleriyle rekabet içine girmelerini sağlamaktadır. Bu durumun eğitim hizmetlerinin sunumunda etkililiği ve kaliteyi artırması kaçınılmazdır.

2.5.4.3. Çin Örneği

Eğitimde yerelleşme adımları ilk olarak 1985 yılında başlamış ve okul yönetiminde etkililiği artırmaya yönelik reformların yapıldığı 1993 yılında güçlenmiştir. Çin’de eğitimde yerelleşme reformları önemlidir çünkü merkezi hükümetin eğitimdeki aşırı kontrolcü ve merkeziyetçi yapısı azaltılmıştır. Bundan böyle devlet eğitim ilgili finansman, yasama ve planlama işlerinde rehber rolü üstlenmiştir. Bu durum öğretmenler, öğrenciler, veliler, okul yöneticilerinin yanında bölgesel eğitim hizmet sağlayıcıları için de ciddi değişimlere sebep olmuştur (He, 2011).

1980’li yıllarda yapılan ekonomik reformlar sonucu daha fazla özel teşebbüs Çin’de iş yapmaya başlamıştır. 1999 yılında Çin anayasasında yapılan bir değişiklikle serbest meslek sahiplerinin ve özel işletmelerin yasal haklarının ve hisselerinin korunacağı belirtilmiştir. Böylece piyasa şartlarında sermaye birikiminin önü açılmıştır. Ekonomik reformlar devletten eğitim alanında da reform beklentilerini artırmıştır. Bu beklentilere özel okulların kurulmasına izin verilmesiyle cevap verilmeye çalışılmıştır. Sonuçta doğrudan devlet denetimine tabi olmayan özel okulların sayısı gittikçe artmaya başlamıştır. 1989’da %0,2 olan özel okul oranı (1.058.544 eğitim kurumundan 2,000’i özel okul) 2004 yılında %9,3’e çıkmıştır. 2004 yılında 8445,043 eğitim kurumundan 78,500’ü özel okuldur (Pan ve Law, 2006). Görüldüğü üzere Çin’de özel eğitim kurumlarının sayısı artarken devlet kurumlarının sayısında azalma olmuştur.

Eğitim hizmetlerinin sunumunda devletin tek başına yeterli olamayacağını anlaşılmaması piyasa şartlarında hareket eden özel kesim de dâhil olmak üzere kamu haricindeki kesimlere de izin verilmesinin önünü açmıştır. Eğitimde kamu-özel ayırımıyla ilgili pek çok ideolojik tartışmaların yaşanmasına rağmen yükseköğretim de

dahil olmak üzere eğitimde özel teşebbüs etkisini artırmıştır. Dünya ticaret örgütünün bir üyesi olarak Çin'in eğitim sektörünün kapılarını deniz aşırı rakiplere açmaktan başka çaresi kalmamıştı. Devlet kamu eğitim sektörünü korumaya yönelik tedbirler almaya çalışsa da özel sektörden daha fazla aktör bu alanda rol oynamaya başlamıştır (Mok, 2009).

Çin'de eğitim sektörünün özelleştirme uygulamalarına açılması önemlidir. Yükselen ekonomisi, sahip olduğu nüfus ve dünya politikasında etkisinin artması sebebiyle Çin'de başlayan eğitimde özelleştirme uygulamalarının yansımalarının sadece komşusundaki ülkelerde değil dünyada pek çok ülkede hissedilmeye başlanacaktır. Tekrar anlaşılmaktadır ki küreselleşme olgusu ve getirdiği etkiler sosyalist rejimlerde bile uygulamaları etkileyebilmektedir ve ülkeler çevresel değişikliklerden kendilerini alıkoyamamaktadır.

2.5.4.4. ABD Örneği

Ülkenin eyaletlerden oluşan bir devlet olması nedeniyle eğitim sistemi göz önüne alınırken her eyaletin farklı bir eğitim istemine sahip olduğunu unutmamak gerekir. Amerikan anayasası eğitim hizmetlerinin sunulması biçimini eyaletlere bırakmıştır. Bu nedenle 50 farklı eyaletteki eğitim hizmetlerinin niteliği birbirinden farklılıklar göstermektedir. Eğitimdeki temel sorun iç bölgelerde bulunun şehirlerde iyi okullarının eksikliğidir. Bunun çözümü olarak da muhafazakârlar eğitimde yerelleşme ve serbestleşmenin gerektiğini savunmaktadırlar (Brown, 2002). Buna bağlı olarak okul temelli yönetim anlayışı ortaya çıkmış ve okullarda uygulamaya sokulmuştur. Okul temelli yönetim okullara daha fazla özerklik ve etkililiği artırmayı amaç edinmiştir.

Amerikan okullarında yerinden yönetim modelinin uygulanmasında karşılaşılan bazı zorluklar nedeniyle öğrenci başarısının geliştirilmesine yönelik yeni bir taktik geliştirildi: özelleştirme. Özelleştirme hareketi pazar ekonomisine dayanmaktadır. Amacı okulları, hizmet sunumunda daha şeffaf yapmak, müşteri taleplerine daha duyarlı hale getirmek ve velilere daha fazla seçim hakkı vermektir (Madsen,1996:4). Wells'e göre (1991) Amerika'da özelleştirmenin velilere okul seçiminde daha fazla seçenek sunması beklenen olumlu sonuçları bazen getirmemektedir. Aileler okul seçimini yaparken akademik başarıyı değil ırk faktörünü göz önüne alabilmektedirler. Örneğin

Afrika kökenli Amerikan vatandaşları beyazların kurduğu okulların daha kaliteli olduğunu bilmelerine rağmen çocuklarını mahallelerinde daha çok siyahların gittiği okullara göndermektedir (Madsen, 1996:6). Anlaşıldığı üzere bazı durumlarda ulaşılmak istenen hedef ile elde edilen sonuçlar arasında büyük farklar olabilmektedir. Getirilen uygulamalardan en iyi sonuçların alınabilmesi insanların bilinçli hareket etmesine bağlıdır.

Amerika’da eğitimin özelleştirilmesi hükümetin ek mali ve insan gücü yatırımı yapmadan piyasa güçlerinden faydalanmasını kapsamaktadır. Bazı kamu okulları özel şirketler tarafından yönetilmektedir. Ancak eğitimde özelleştirme olgusuna ülkedeki iki büyük öğretmen sendikası karşı çıkmaktadır (Brown, 2002).

Amerika’da eğitimde özelleştirme yaklaşımı çerçevesinde üç farklı kavramın incelenmesinde yarar vardır. Bunlar sözleşmeli okullar (Charter school), ev okullar ve kupon yöntemidir (vouchers).

Sözleşmeli Okullar (Charter School): Aslında görünüş itibariyle devlet okulu statüsünde bulunan sözleşmeli okullar özel yatırımcılar tarafından belirli bir süre faaliyet göstermek üzere açılır. Okul açmak isteyen yatırımcı, bastan sona detaylı bir okul açma projesini eyalette komisyona sunar. Proje onaylanınca okul açılır ve yatırımcı okuldaki öğrenci başına devletten para alır. Bu okullar devlet okullarının uymak zorunda olduğu bazı yönetmelikler uymak zorunda kalmazlar. Örneğin personel seçiminde serbesttirler. Bu okullar devletin her sene yaptığı genel başarı ölçme sınavına girmek ve belli bir başarıyı tutturmak zorundadır (Salamone, 2000:245). Sözleşmeli okullar öğrencilerden para alamazlar ancak bağış kabul edebilirler. Bu okullar belirli alanlarda uzmanlaşmayı sağlamaktadırlar. Devlet okullarındaki öğrencilerin girmek zorunda olduğu sınavlara girerler. Eğer okul başarısı belirli ölçülerin altındaysa devlet bu okulları kapatabilir ya da el koyabilir. Ülkede 3.000 civarında sözleşmeli okul olduğu tahmin edilmektedir (Weil, 2002:155, Green, 2005:159, Madsen, 1996:188). Sözleşmeli okullar devletin eğitime yapması gereken yatırımları özel sektöre devretmesi nedeniyle devlet tarafından desteklenmiştir. Bu sistemde hesap verebilirlik çerçevesinde okullar oldukça bağımsızdırlar.

Kupon Yöntemi (Voucher system): Maddi durumu kısıtlı ailelere çocuklarını özel okula gönderebilmelerine imkân veren kupon yöntemi ilk olarak 1990 yılında Milkwaukee ve Cleveland şehirlerinde uygulamaya sokuldu. Böylece anaokulundan ilköğretimi bitirinceye kadar öğrencinin özel okuldaki masrafları devlet tarafından desteklendi (Moe, 2001:3-4). Kupon yöntemi yoksul bölgelerde getirdiği yüksek maliyet nedeniyle çok eleştirilmiştir. Uygulama güçlüğü nedeniyle çok fazla kullanılamamıştır (Green, 2005:235).

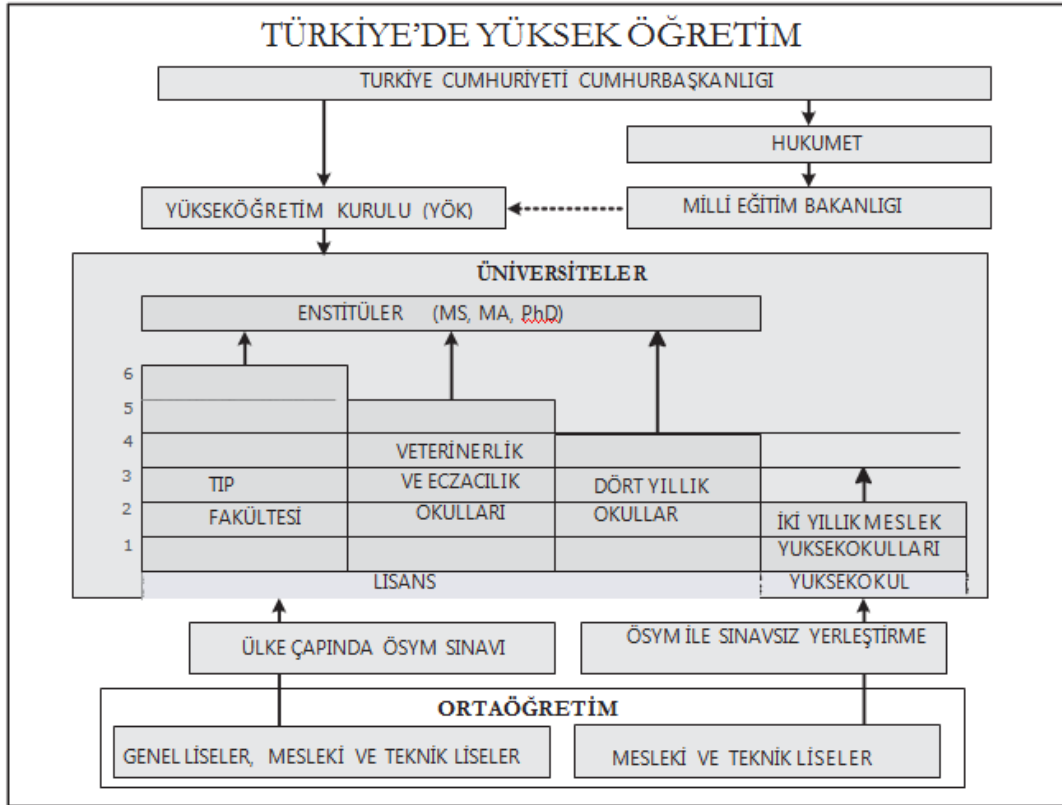
Kupon yöntemi liberal ekonomi görüşünü savunan Milton Friedman tarafından ilk olarak 1950’li yıllarda ortaya atılmıştır. Friedman kupon yöntemiyle toplumun her kesiminin özel okullardan yararlanabileceğini, bunun en iyi özelleştirme yöntemi olduğunu belirtmiştir. Böylece okullar arasındaki rekabet artacak ve başarısız olan okul piyasadan çekilecektir (Milton, 1997). Milton’ın getirdiği bu öneri Amerikan tarihinde eğitimin özelleştirilmesini bir kamu politikası olarak öneren ilk ciddi tekliftir (Weil, 2002:31).

Amerikan eğitim sisteminde yaygın bir şekilde kullanılan üçüncü özelleştirme yöntemi ise ev okullardır. Ev okullar resmi ve özel eğitim kurumları yerine gittikçe artan bir şekilde tercih edilen bir alternatiftir. Lines (1998) ve Ray’ın (1999) bildirdiğine göre 1984 yılında 15.000 civarında öğrenci ev okullarda eğitim görürken bu rakam 1988’de yaklaşık 300.000 öğrenciye ve 1990’lı yılların sonunda da 1.5 milyon civarında öğrenciye çıkmıştır (akt. Romanowski, 2001).

Ev okulların ortaya çıkmasında ve çok tercih edilir olmasında devlet okullarında verilen eğitim ile ilgili birçok endişenin dile getirilmesi büyük rol oynamıştır. Bu endişelerden bazıları, öğrencilerin yeterli bilgi ve becerilere sahip olarak yetiştirilmemesi, kültürel değerlerden uzaklaşarak yabancılaşmaları ve çocukların gelişim özelliklerine dikkat edilmemesidir (Collom ve Mitchell, 2005; Farris ve Woodruff, 2000). Ortaya konan bu endişeler öğrenci velilerinin çocuklarının evde eğitim almalarını tercih etmesine sebep olmuştur. Böylece ev okulların sayısı ciddi biçimde artmıştır.

2.6. Türkiye’de Üniversiteler ve Yükseköğretim

Yükseköğretim kavramı ilk ve orta eğitim kademesinden sonra gelen üst bir öğretim basamağını ifade etmektedir. Ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim aşamalarından oluşan yükseköğretimde başarı daha önceki kademelerde alınan eğitime bağlıdır. Yükseköğretim toplumda ‘sosyal hareketliliği’ ve ‘iyileşmeyi’ sağlama yönünde bireylere yeni fırsatlar sunması açısından önem taşımaktadır. Yükseköğretim kurumları bilimsel araştırmalar yapmak, yapılan araştırmalar sonucu elde edilen bilgi ve bulguları yayınlamak suretiyle paylaşmak ve böylece bilimin gelişmesine katkı yapmak, sahip olduğu bilgi gücünü, toplumun tüm kesimleri ile kullanarak topluma yön vermek yükseköğretimin amaçları arasında sayılmaktadır (DPT, 2007: 6).



Şekil 12. Türkiye’de yükseköğretimin yapısı

Kaynak: TUSİAD (2008:59).

Yukarıda Şekil 12’de Türkiye’deki yükseköğretim yapısının şeması görülmektedir. Görüldüğü üzere Türkiye’de yükseköğretim hizmeti diğer pek çok

ülkede olduğu gibi üniversite kurumları aracılığıyla sunulmaktadır. Genel olarak, üniversitelerin önlisans ve lisans düzeyindeki yüksekokul ve fakültelerine YÖK bünyesinde bulunan Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından her yıl ülke çapında gerçekleştirilen merkezi sınavla; ortaöğretim kurumlarından mezun adaylar arasından, adayların tercihlerini de dikkate alarak, öğrenci seçilir. Puanların hesaplanmasında; ortaöğretim başarı puanı ile sınavda gösterilen performans birlikte dikkate alınmaktadır. Meslekî ve teknik orta öğretim kurumlarından mezun olan öğrenciler ise istedikleri takdirde bitirdikleri programın devamı niteliğinde veya buna en yakın programların uygulandığı meslek yüksekokullarına sınavsız olarak girebilmektedirler (MEB, 2011:43).

2547 sayılı yükseköğretim kanuna göre üniversite bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur. Üniversite bilgi için inşa edilen bir kurumdur. Üniversite bilimsel faaliyetinde, esas itibarıyla, uygulamaya, yarara yönelik bir amaç söz konusu olmaksızın doğru bilgi (hakikat) peşindedir. Üniversite; bilgiyi üretir, öğretir, sunar ve yayar. Bu dört temel işlev aslında üniversitenin ne için var olduğunu yani misyonunu anlatır. Bilgi üretme işlevini araştırma-geliştirme (AR-GE) faaliyetiyle, öğretme işlevini eğitim-öğretim faaliyetiyle, sunma işlevini topluma danışmanlık yapma ve yayma işlevini yayın yapmak suretiyle yerine getirir (Günay,2004).

Özer'e (2001) göre üniversitenin temel işlevi bilimsel araştırma yapmak, bilim adamı yetiştirmek ve nihayet üniversiteye girmiş olan öğrencilere eğitim ve öğretim yoluyla bir dalda uzmanlık ve formasyon kazandırmak; daha doğrusu, belli bir mesleğin öğrenilmesi için temel nitelikteki bilimsel bilgileri aktarmaktır. Bu açıdan yaklaşıldığında topluma nitelikli iş gücünü sağlayacak, belirli alanlarda yetişmiş insan gücünü ortaya çıkaracak kurumlar olarak üniversiteler her ülke için vazgeçilmez eğitim kurumları olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.6.1. Cumhuriyetin Kuruluşundan Günümüze Üniversiteler

Cumhuriyet dönemi Türk Yükseköğretimi, ülkemizin olağanüstü siyasal koşullarında varlık bulan bir dizi tarihsel kırılmalar (1933, 1946, 1960, 1973, 1981) ve tasfiyeler eşliğinde şekillenmiştir. Yükseköğretim tarihimizde 1900-1933 dönemi Darülfünun'un yani İstanbul Üniversitesi'nin kurumsallaşma sürecine tekabül etmektedir (Günay ve Kılıç, 2011). İstanbul Darülfünunu cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllarda Türkiye'deki tek üniversite olma özelliğini taşımaktaydı. 1933 yılında 2252 sayılı kanunla gerçekleştirilen üniversite reformu ile birlikte Darülfünun kaldırılmış ve yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. İstanbul Üniversitesi 1944 yılında İstanbul Teknik Üniversitesinin kuruluşuna kadar tek üniversite olma özelliğini korumuştur (Arslan, 1999). Darülfünun'un kaldırılmasında Mustafa Kemal tarafından İsviçre'den davet edilen Profesör Alfred Malche'nin "İstanbul Darülfünunu Hakkında Rapor"un da etkili olduğu söylenebilir. Bu raporda bilimsel çalışma ortaklığı eksikliği, yaygın bir araştırma ortamının olmaması, öğretim üyelerinin kurum aidiyetinin zayıflığı, öğretimin toplumdan kopuk ve içine kapanmış görüntüsü gibi hususlara dikkat çekilmiştir (Sağın, 2011).

İstanbul Darülfünunun kaldırılması Türkiye'de cumhuriyet öncesi dönemin yükseköğretim deneyiminin bir kenara bırakıldığı köklü bir değişimin başlangıcı olarak kabul edilebilir. Akyüz (1999: 311) bu reformun getirdiği yenilikleri şöyle sıralamıştır:

- 1. Özerklik kaldırılmış, üniversitenin, idarî yönden, eğitim bakanlığının emri altında kurulmuş herhangi bir okuldan farkı kalmamıştır;*
- 2. Darülfünun hocaları geniş ölçüde elenmiş, 151 kişiden 59'u üniversiteye alınmıştır. Nazi baskısından kaçan Alman ve Orta Avrupalı profesörlere kapılar açılmış, bunlardan Türk hocalarını yetiştirmeleri beklenmiştir;*
- 3. İlk kez Üniversite, Fakülte, Rektör ve Dekan gibi kavramlar kesin olarak yerleşmeye başlamıştır;*
- 4. Ders programları ve araştırmalar sıkı bir denetim altına alınmıştır.*

13 Haziran 1946 yılında 4936 Sayılı Yasa çıkarılmış ve hem üniversiteye hem de fakültelere tüzel kişilik ile bilimsel ve idari özeklik tanınmıştır. Bu kanun ile Ankara Üniversitesi de kurulmuştur. İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi aynı kanuna bağlanmıştır. Böylece tek üniversiteli sistemden çok

üniversiteleri özerk ve tüzel kişilikli sisteme geçiş sağlanmış ve eşgüdüm düzenlemeleri yapılmıştır (Günay, 2006).

Çok partili sisteme geçiş ve yaşanan değişimler eğitim alanında da kendisini göstermeye başlamıştır. 1955-1957 yılları arasında çok geniş kapsamlı bir eğitim hamlesi yapılarak İstanbul ve Ankara dışındaki yerleşmelere de üniversiteler kurulmaya başlanmıştır. İşte bu dönemde Trabzon’da, 20.05.1955 gün ve 6594 Sayılı Kanun ile Karadeniz Teknik Üniversitesi, aynı yıl İzmir’de 1955 yıl ve 6595 Sayılı Kanun ile Ege Üniversitesi kurulmuştur. Bundan iki yıl sonra Erzurum’da 31.05.1957 gün ve 6990 Sayılı Kanun ile Atatürk Üniversitesi ve 1959 yılında 7307 Sayılı Kanunla yine Ankara’da Orta Doğu Teknik Üniversitesi kurulmuştur. Üniversite sayısının artmasında bu dönemde gelişmeye başlayan sanayi sektöründe çalışacak uzman, teknik eleman ve yetişmiş nitelikli iş gücü ihtiyacının üniversiteler vasıtasıyla sağlanması amacı da önemli bir etkiye sahiptir (Sargın, 2007).

Yükseköğretim yapmak isteyenlerin sayısının hızla artışı ve üniversitelerin artan talebe yanıt veremeyişleri nedeniyle 8 Haziran 1965’te çıkan 625 sayılı Özel Okullar Kanunuyla mühendislik, mimarlık, dişçilik, eczacılık, iktisat, gazetecilik gibi dallarda yüksekokullar açılmaya başlanmıştır. Böylece, özel kesimin kâr amacıyla yükseköğretim kurumları kurabileceği görüşü yasal dayanağını bulmuş, özel yüksekokulların kurulmasındaki yasal engeller aşılmış, yasanın kabul edilmesinden önce kurulmuş olan özel yüksekokullar da yasallaşmıştır. Bu durum, Türkiye’de yükseköğretimin özelleştirilmesi konusunu gündeme getirmiş; eğitim, özel kesimin kâr sağlayabileceği bir alan olarak kabul edilmiştir (Erguvan, 2010:23). Ancak 1971 yılında özel yüksekokullar konusu Anayasa Mahkemesi’ne götürülmüş ve üniversitenin ancak devlet eliyle kurulabileceği yönündeki Anayasa hükmü esas alınarak bu yasa iptal edilmiştir (Akyüz, 1999, s.314).

1973 yılına gelindiğinde ise çıkarılan 1750 sayılı “Üniversite Kanunu” ve “1765 sayılı “Üniversite Personeli Kanunu Türk üniversitelerini tek bir çerçeve içinde toplama amacı gütmenin yanında, bir denetleme-planlama ve koordinasyon organı olarak “Yükseköğretim Kurulu”nun kurulmasını da öngörüyordu (Erdem, 2011). 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu’nda ilk defa yükseköğretim kurulunun (YÖK) oluşturulmasından bahseden dördüncü madde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Önceki

yasalara göre en özgürlükçü yasa olarak mevzuattaki yerini almış; ancak tam anlamıyla uygulanamadan 1980 İhtilali ile yürürlükten kaldırılmıştır (Hatipoğlu, 2000: 56).

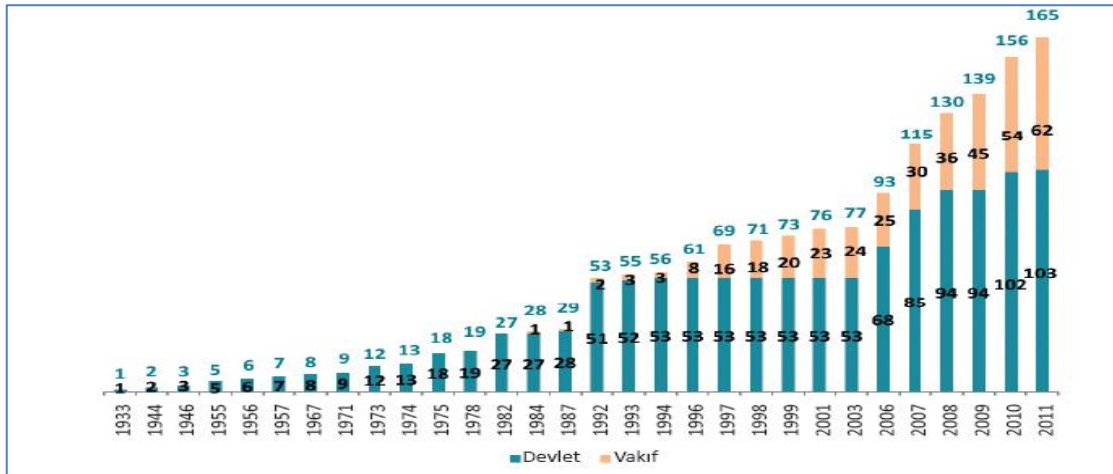
1981 yılına gelindiğinde ise yükseköğretimde yeni bir dönem başlayacaktır. Askeri darbeden sonra 2547 Sayılı YÖK Yasası 4.11.1981 tarihinde çıkarılmıştır. 2547 sayılı Kanun’la yapılan düzenlemeler sonucunda Türk yükseköğretim sisteminde farklı bakanlıkların bünyesinde bulunan akademi ve fakülteler üniversitelerin çatısı altında toplanarak daha etkili bir planlama, koordinasyon ve eğitim programlarında mümkün düzeyde birliktelik sağlanmaya çalışılmıştır (Doğramacı,2007:25). Ancak YÖK ile birlikte yükseköğretim sisteminde bürokratik ve aşırı merkeziyetçi bir yapı oluşmuştur. Üniversitelerin YÖK gibi aşırı merkeziyetçi yapıya olan bağlılığı, aynı uygulamanın üniversite yönetim sistemine de yansımaya yol açmıştır. Dolayısıyla öğrencisinden çalışanına, araştırma görevlisinden öğretim üyelerine kadar tüm katman ve kademeleri ile üniversiteler katılımcı ve demokratik bir yönetim anlayışına kavuşamamışlardır. Bu sistem sorunu, başta idari ve mali özerklik olmak üzere yönetime dair özerkliği ortadan kaldırdığı gibi doğrudan bilimsel (akademik) özerkliği de olumsuz yönde etkilemiş bulunmaktadır (DPT, 2007:16-17). Anayasa'nın 130. ve 131. maddeleriyle kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip bir kuruluş olan Yükseköğretim Kurulu, tüm yükseköğretimden sorumlu tek kuruluş haline gelmiştir (YÖK, 2013).

Anayasanın 131. maddesi gereği Türkiye’de kurulu bulunan tüm üniversiteleri yönetmek, denetlemek, bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesini ve üniversitelere tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla kurulan YÖK akademik çevrede pek çok eleştirinin odağı durumundadır. Bu eleştiriler YÖK’ün aşırı merkeziyetçi, bürokratik, otoriter ve müdahaleci olduğu yönünde ortaklaşmaktadırlar. Burada ilginç olan akademik çevrelerde dile getirilen YÖK ile ilgili memnuniyetsizliğin neredeyse aynı şekilde resmi belgelerde de ele alınmasıdır. Örnek verecek olursak Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının 2007-2013 yıllarını kapsayan 9. kalkınma planındaki Yükseköğretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu da YÖK ile ilgili olumsuzluklardan bahsetmektedir.

1984 yılına gelindiğinde Türkiye ilk Vakıf üniversitesi olan Bilkent Üniversitesiyle açıldı. Anayasanın 130. maddesine uyarınca kanunda gösterilen usul ve esaslara göre, kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabilmesine izin verilmiştir. YÖK ile başlayan Vakıf üniversitelerinin kurulması aynı zamanda Türk Yükseköğretim yapısında Amerikan Modeline geçilmesinin önemli bir adımı olarak kabul edilmektedir. ABD sisteminin etkileri ile vakıflarca kurulmaya başlanan kamu tüzel kişiliğine sahip vakıf üniversitelerinin sayısında önemli artışlar olmuştur(Balyer ve Gündüz, 2011).

Üniversite sayısındaki önemli artışlardan birisi 1992 yılında yaşanmış, 21 yeni devlet üniversitesi ve iki yüksek teknoloji enstitüsü, bunlara ek olarak, Türkiye'nin ikinci vakıf üniversitesi olan Koç Üniversitesi kurulmuştur. 1993 yılında, Eskişehir'de Anadolu Üniversitesi ikiye bölünerek Osmangazi Üniversitesi oluşturulmuş, 1994 yılında Galatasaray Üniversitesi ve üçüncü vakıf üniversitesi olarak Başkent Üniversitesi kurulmuştur. Bu gelişmeler sonucunda 1994 yılında Türkiye'deki toplam üniversite ve yüksek teknoloji enstitülerinin sayısı 56'ya ulaşmıştır (YOK, 2007:44).

Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde yükseköğretimde 36 devlet ve 41 vakıf üniversitesi kurulmuş ve toplam üniversite sayısı 2013 yılı Mayıs ayı itibarıyla 170'e ulaşmıştır. Üniversite sayısının artmasıyla birlikte yükseköğretime erişimde de önemli ilerleme kaydedilmiş olmakla birlikte, kalitenin artırılması ihtiyacı sürmektedir (DPT, 2013).



Şekil 13. Devlet ve vakıf üniversitelerinin sayısındaki artış

Kaynak: Günay ve Günay, 2011.

Şekil 13'te 1993 yılından 2011 yılına kadarki dönemde hem devlet hem de vakıf üniversitelerinin sayısındaki artış görülmektedir. Son on yıllık dönem içerisinde hem vakıf üniversitelerinin hem de devlet üniversitelerinin sayısında ciddi bir artış gözlemlendiği açıktır. Ayrıca her ilde bir üniversite kurulması sağlanarak yükseköğretimin arzında daha dengeli bir politika oluşturulmaya çalışıldığı söylenebilir. Ancak Türkiye’de üniversite sayısındaki niceliksel iyileşmenin nitelik olarak gelişme gösterip göstermediği oldukça tartışmalı bir konudur.

Üniversite sayılarının artmasına paralel olarak üniversite eğitimi alan öğrenci sayısında da ciddi artışlar olmuştur. 1984 yılında yükseköğrenimdeki öğrenci sayısı 322.320 iken 2011 itibarıyla bu sayı 3.817.086’dır (Günay ve Günay, 2011). Görüldüğü üzere öğrenci sayısındaki büyük artış yükseköğretime olan talep fazlalığını açık bir şekilde göstermektedir. OECD raporlarına göre diğer ülkelerdeki göstergeler de benzer durumdadır.

2.6.2. YÖK ve Üniversiteler

Anayasal bir kurum olarak YÖK Türkiye’de yükseköğretimin işleyiş ve idaresinde sorumlu tek çatı kuruluş haline gelmiştir. Kuruluşundan bu yana üniversitelerde özerkliği ve özgürlükleri kısıtladığı suçlamasıyla karşılaşan YÖK’ün çok geniş yetkilere sahip olması, başından itibaren tartışmalara yol açmıştır. YÖK ile birlikte akademik ve idarî pozisyonlar yeniden tanımlanmış ve atama ile yükselme usulleri yeniden belirlenmiştir. Böylece, eskiden öğretim üyelerinin oylarıyla seçilen rektörler, YÖK’ün belirlediği adaylar arasından Cumhurbaşkanı tarafından atanmaya başlamıştır (Gür ve Çelik, 2011: 10). YÖK ile ilgili bu tartışmalara girmeden önce YÖK’ün kuruluşuna kadarki sürece bir göz atmak yararlı olabilir.

Tablo 12. Cumhuriyet döneminde yükseköğretimde temel ve yasal değişiklikler

	Tarih	Yasa Değişikliği	Konusu
1	1933	Üniversite Reformu	Darülfünun İstanbul Üniversitesi’ne dönüştürülmesi.
2	1946	4936 Sayılı Üniversiteler Kanunu	Üniversite özerkliği, rektör ve dekan seçimleri ve üniversiteler arası kurul oluşturulması.
3	1961	1961 Anayasası	Üniversitelerin özerk ve kamu tüzel kişiliğine sahip olması.
4	1971	Anayasa’nın 120. Maddesi	Öğrenim ve öğretim hürriyetinin

			tehlikeye düşmesi durumunda hükümetin üniversite yönetimine el koyabilmesi.
5	1973	1750 Sayılı Üniversiteler Kanunu	Yükseköğretim kurulu ve üniversite denetleme kurulu kurulması.
6	1975	Anayasa Mahkemesi Kararı	1750 sayılı üniversiteler Kanunu'nun Yükseköğretim Kurulu'nun kuruluşu ile ilgili maddesinin iptali ve Özel yükseköğretim kurumlarının kapatılması.
7	1981	2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu	YÖK'ün kurulması.
8	1987	301 Sayılı KHK	Yükseköğretim Kurulu'nun yapısının değişmesi.
9	1990	Rektörlerin Önce Seçimle Belirlenmesi Sonra YÖK'ün Üç Adayı Cumhurbaşkanına Bildirmesi	Rektörlerin seçimle belirlenmesi, YÖK'ün Cumhurbaşkanı'na atanmak üzere 3 aday belirlemesi.
10	2003	Yapı Değişimi	

Korkut 2001; akt. Aypay, 2003

Tablo 12 incelendiğinde görülmektedir ki yaklaşık her 10 yılda bir yükseköğretimle ilgili köklü bir değişiklik getirilmiştir. Erdoğan'a (2007) göre cumhuriyetin seksen yıllık tarihsel geçmişinde, yükseköğretimle ilgili düzenlemeler Tek Partili Dönem içinde yer alan 1933'de, Çok Partili Döneme geçilen 1946'da, ordunun yönetime el koyduğu 1960, 1971 ve 1980'i izleyen yıllarda gerçekleşmiştir. Bu şekilde yükseköğretim hep devlet tarafından yönlendirilmeye ve geliştirilmeye çalışılmıştır.

Bugünden geçmişe bakıldığında YÖK'ün varlığı kimi haklı nedenlerle eleştiriliyor olsa da, 1981 yılına gelindiğinde üniversite, akademi ve yüksekokulların dağınık ve savruk yapısı bazı bilim adamları tarafından düzenleyici bir kurul oluşturulmasında haklı gerekçeler olarak sunulmuştur. Bu noktada YÖK öncesi dönemde akademik çevrelerde yaşananlara dair şu hususlar öne çıkmaktadır:

- 1- Seçime dayanan yönetim özerkliğinin istenildiği gibi işlememiş olması,
 - 2- Taşra üniversitelerine öğretim üyesi bulunamaması,
 - 3- Genel düzenleme ve eşgüdüm eksikliği,
 - 4- Eğitim, araştırma ve yayınlarda etkin ve nesnel bir denetimin olmayışı.
- (Tunçay, 1984 akt. Gür ve Çelik, 2011: 10).

Görüldüğü üzere aslında YÖK de kurulduğu dönemde bir ihtiyaca cevap vermesi ve yükseköğretimdeki sıkıntıları ortadan kaldıracak bir kurul olarak tasarlandı. Ancak sonraki dönemlerde getirdiği katsayı uygulaması, öğrencilerin kılık kıyafetiyle ilgili getirilen yasaklayıcı uygulamalar, bazı öğretim üyelerinin ve elemanlarının görevlerine son verilmesi gibi uygulamalarla bizzat kendisi bir sorun kaynağı olmaya başlamıştır. YÖK baskıcı, müdahaleci, otoriter, anti-demokratik, merkeziyetçi, ideolojik bir kurum olmakla eleştirilmiştir (Özer, 2011). Bununla birlikte 1990 sonrası tüm kalkınma planları ve neredeyse bütün hükümet programlarında YÖK’ün yapısının değişeceği ifade edilmesine rağmen, bu süre zarfında, YÖK’ün yapısını değiştiren kapsamlı bir yükseköğretim reformu gerçekleşmemiştir (Gür ve Çelik, 2011: 10). Bu durum ülkemizde günümüzün daha esnek bir yönetim yapısına sahip, akademik ve bilimsel performansı öne çıkaran, daha nitelikli hizmet sunan, rekabetçi, girişimci üniversitelerin ortaya çıkmasının önünde bir sorun olarak görülmektedir.

2012 yılında yükseköğretim ile ilgili en önemli gelişmelerden birisi, yükseköğretim öğrencilerinden alınan öğrenci katkı payının kaldırılması olmuştur. Buna göre 2012-2013 eğitim-öğretim yılında öğrenimine devam eden veya yeni kayıt yaptıracak birinci öğretim ve açık öğretim öğrencileri öğrenci katkı payından muaf tutulmuştur. Ancak ikinci öğretime veya üniversitelerin uzaktan öğretim programlarına devam eden veya yeni kayıt yaptıracak öğrencilerden ve kendi imkânları ile Türkiye’de yükseköğrenim görmeye gelen yabancı öğrencilerden “öğrenim ücreti” adı altında öğrenci katkı payı alınmaya devam edilmiştir. Ayrıca, hazırlık sınıfı veya yabancı dil geliştirme programı hariç olmak üzere, ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeydeki yükseköğretim programlarından program süreleri sonunda mezun olamayan öğrencilerden de katkı payı alınmaya devam edilmiştir (Gür, Özoğlu, Coşkun ve Görmez, 2012: 15).

2013 yılına gelindiğinde YÖK’ün yapısı hakkında yapılacak reform çalışmaları yeni anayasa çalışmaları ile birlikte yeniden gündeme gelmiştir. Bu bağlamda YÖK üzerinde bir süredir çalıştığı yeni YÖK yasa tasarısını tamamlayarak 2013 yılı Ocak ayı içerisinde Milli Eğitim Bakanlığı’na teslim etmiştir. Taslakta dikkat çeken noktalardan bazıları kar amaçlı özel üniversitelerin ve yabancı yükseköğretim kurumlarının kurulmasının önünün açılması, rektörlük seçimlerinin kurulacak üniversite konseyleri

aracılılığıyla yeniden düzenlenmesi, önceden atama yoluyla gelen dekanların demokratik bir seçim yoluyla göreve getirilmeleri, üniversitelerin kurumsallaşmış ve kurumsallaşmakta olan üniversiteler diye ikiye ayrılması gibi maddelerdir.

Güçlü (2012) YÖK Yasası'nın eleştirilerin odağında olan YÖK tarafından hazırlanmasının yanlış olduğunu savunmaktadır. Çünkü YÖK mevcut geniş yetkilerini kendi isteğiyle bırakmak istemeyecektir. Bu nedenle iki yıla yakın bir zaman harcanarak hazırlanan yeni YÖK yasa taslağının ne üniversiteler ne de hükümet nezdinde kabul görmediğini savunmaktadır.

2.6.3. Devlet ve Vakıf Üniversiteleri

1980 anayasasının 130. Maddesine göre Türkiye'de Üniversiteler, çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile ortaöğretime dayalı, çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip olarak Devlet tarafından kanunla kurulur (MEB, 2011:43). Türkiye'de yükseköğretim hizmetleri devlet üniversiteleri ve vakıf üniversiteleri aracılığıyla verilmektedir. Ürettikleri hizmet açısından aynı işleve sahip bu iki farklı üniversite yapısında bazı farklılıklar bulunmaktadır.

Vakıf ve devlet üniversiteleri arasında göze çarpan ilk fark finansman kaynaklarıdır. Vakıf yükseköğretim kurumları, ilke olarak kendi kaynaklarıyla eğitim-öğretimlerini sürdüren kuruluşlardır. Bu bakımdan harcamalarının çok büyük bir kısmı, öğrencilerden alınan ücretlerle karşılanmaktadır. Diğer bir ifadeyle vakıf yükseköğretim kurumları, devlet bütçesine herhangi bir yük getirmemektedir denilebilir (Mutluer, 2008:18). Belli koşulları yerine getirmeleri ve talep etmeleri durumunda vakıf üniversiteleri genel bütçeden de pay alabilmektedirler. Vakıflar tarafından kurulmuş yükseköğretim kurumlarının giderlerine katkıda bulunmak amacıyla; bütçede yer alan ödenekle sınırlı olmak üzere, ilgili vakıf yükseköğretim kurumunun başvurusu, Yükseköğretim Kurulu'nun görüşü ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın teklifi üzerine Maliye Bakanlığınca devlet yardımı yapılır (MEB, 2011:172). Devlet üniversitelerinin ise

gelirlerinin büyük kısmı hazineden sağlanmaktadır. Son yıllarda üniversite-sanayi işbirliğini geliştirerek üniversitelere kaynak arayışların da arttığı söylenebilir.

Türkiye’de özel ya da tüzel kişiler kâr amaçlı üniversite kuramamaktadır. Özel yükseköğretim kurumları (üniversite ve meslek yüksekokulları) yalnızca belirli koşulların yerine getirilmesiyle vakıflar tarafından kurulabilmektedir. Vakıflara bağlı özel yükseköğretim kurumları kurulmasına ilişkin yasal çerçeve Anayasa (1982), Yükseköğretim Kanunu ve Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği ile belirlenmiştir. Özel üniversiteler hak ve yetkiler bakımından devlet üniversiteleri ile aynı hak ve yetkilere sahiptir. Benzer biçimde, akademik yönden de devlet yükseköğretim kurumlarıyla aynı akademik standartlar, kural ve ilkelere tabidirler (MEB, 2011:172).

Akademik yöneticilerin göreve getirilme şekilleri ise devlet ve vakıf üniversitelerinde farklılık göstermektedir. Devlet üniversitelerinde rektörler, öğretim üyelerinin seçtiği altı adaydan, Yükseköğretim Genel Kurulu’nun gizli oyla belirleyeceği ve sunacağı üç aday arasından Cumhurbaşkanı’nca atanmaktadır. Vakıf üniversitelerinde ise Rektör, Yükseköğretim Kurulu’nca onaylanan bir adayın mütevelli heyeti tarafından atanması ile göreve getirilmektedir. Ayrıca, Devlet üniversitelerinde ita amiri Rektör iken, 1 Mart 2006 tarihinde çıkarılan 5467 sayılı Kanunla vakıf üniversitelerinde ita amiri mütevelli heyeti başkanları olmuştur (YÖK, 2007: 45).

Sahip olunan akademik personel ve öğrenci sayıları açısından da devlet ve vakıf üniversiteleri arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Türkiye’de eğitim, genellikle kamunun sunması gereken bir hizmet olarak algılanmakta ve yoğun olarak bir kamu hizmeti olarak sunulmaktadır. Buna bağlı olarak, yükseköğretime ayrılan kaynakların çoğunluğu kamudan karşılanmaktadır (Küçükcan ve Gür,2009: 69). Yükseköğretime olan talebin daha çok kamu üniversiteleri aracılığıyla sağlanması yönündeki eğilim, devlet üniversitelerinin daha fazla öğrenci ve akademik personele ev sahipliği yapması sonucunu ortaya çıkarmıştır. ÖSYM (2011) Yükseköğretim İstatistikleri’ne göre 2010 yılı itibarıyla devlet üniversiteleri 1.869.911 öğrenciye sahipken bu rakam vakıf üniversitelerinde 193.244’tür.

Tablo 13. Devlet ve vakıf üniversitelerinde unvanlarına göre akademik personel sayıları

Kadro Ünvanı	Devlet Üniversiteleri	Vakıf Üniversiteleri
Profesör	16353	2681
Doçent	10114	1299
Yardımcı Doçent	24200	4833
Öğretim Görevlisi	14690	3926
Okutman	6850	2477
Uzman	3271	182
Araştırma Görevlisi	38333	2655
Çevirici	20	-
Eğt-Öğrt. Plan.	18	2
Tanımsız Unvan	-	9
Toplam	113.849	18.064

Kaynak: YÖK (2013).

Yükseköğretim kurulunun web sitesinden alınan verilere göre devlet üniversitelerindeki akademik personel sayısı toplamda 113.849'a ulaşmışken, vakıf üniversitelerinde bu rakam 18.064'e ulaşmış durumdadır. Görüldüğü üzere akademik personel sayısında da yine devlet üniversitelerinde sayısal üstünlük göze çarpmaktadır.

Tablo 14. Vakıf ve devlet üniversiteleri arasındaki bazı farklar-benzerlikler

	Devlet Üniversiteleri	Vakıf Üniversiteleri
Akademik personel maaşı	Az	Çok
Öğrenim ücreti	Az	Çok
Çalışanın iş güvencesi	Çok	Az
Mali esneklik	Az	Çok
Bölüm fakülte yapısı	Tam Teşekküllü	Butik
Piyasa mantığı	Arz	Talep
Öğrenci memnuniyetine önem	Az	Çok
Yarışmacı, Rekabetçi karakter	Az	Çok
Özerklik	Az	Çok

Kaynak: Vardar (2012).

Vardar (2012) vakıf üniversiteleri ve devlet üniversiteleri arasındaki benzerlikleri ve farkları Tablo 14'te göstermektedir. Buna göre vakıf üniversitelerinde

akademik personelin maaşları devlet üniversitelerine göre daha yüksek buna karşılık iş güvencesi ise daha azdır. Vakıf üniversiteleri daha fazla mali esnekliğe ve rekabetçi bir karaktere sahiptir. Bu özellik onların piyasa mantığıyla hareket etmelerine ve talebin çok olduğu bölümleri açmaya itmektedir. Öğrenci memnuniyeti vakıf üniversitelerinde daha fazla önem gösterilen bir durumken devlet üniversitelerinde hayati derecede önemli bir konu değildir. Vardır'ın (2012) ortaya koyduğu önemli farklardan biri de özerklik konusudur. Vakıf üniversiteleri devlet üniversitelerine göre daha özerk bir yapıya sahiptirler. Bu noktada OECD tarafından belirlenen üniversite özerkliğini inceleyecek olursak özerk üniversiteler:

- 1) Gayrimenkul ve diğer donanımların mülkiyetine sahip olabilirler,
- 2) Borçlanarak fon yaratabilirler,
- 3) Yaratılan kaynakları, kendi amaçları doğrultusunda bağımsız harcayabilirler,
- 4) Akademik program ve ders içeriklerini belirleyebilirler,
- 5) Akademik personelin işe alınmasına ve işten çıkarılmasına karar verebilirler,
- 6) Çalışanların ücretlerini belirleyebilirler,
- 7) Öğrenci kontenjanlarını belirleyebilirler,
- 8) Öğrenci harçlarını belirleyebilirler (YÖK, 2007:42; Yavuz, 2012).

Bu özellikler üniversite özerkliğinin daha çok mali konularda öne çıktığını göstermektedir. Bu bağlamda Türkiye’de bağış, kurucu vakfın desteği ve öğrenim ücretleri aracılığıyla kendi gelir kaynaklarını oluşturmaya çalışan vakıf üniversiteleri gelir kaynaklarının neredeyse tamamı hazine yardımlarıyla karşılanan devlet üniversitelerine göre daha özerk bir yapıya sahiptir. Ancak özerklik sıralamasının diğer OECD ülkeleriyle kıyaslandığında Türkiye’nin konumunun hiç iç açıcı olmadığı görülmektedir.

Vakıf üniversiteleri verdikleri hizmet itibarıyla aslında devletin hakim olduğu bir alanda yarı kamusal bir görevi yerine getirmelerine rağmen zaman zaman çok sert eleştirilerle de karşılaşmaktadırlar. Mutluer (2008:6-7) vakıf üniversitelerine yapılan eleştirilerin bir kısmının vakıf üniversitelerinin bizzat kendilerinden kaynaklanan sorunlar olmadığı ve bir kısmının da uygulamalardaki aksaklıklardan ileri geldiğini savunmaktadır. Buna göre:

Vakıf üniversitelerinde eğitim-öğretim gören öğrencilerin çok büyük bir kısmının gelir düzeyi yerinde olan ailelerin çocukları olduğu, bu kişilerin Türkiye’de yükseköğretim yapma imkânı bulamadıkları takdirde çoğunun yurt dışına çıkabilecekleri ve öğrencilerin yurt dışına çıkışını vakıf üniversitelerinin önlediği, bunun da oldukça büyük rakamlara ulaşan döviz kaybına uğramayı engellediği;

Yurt dışına gitmeyip vakıf üniversitelerinde öğrenim görenler de, devlet üniversitelerde yer boşaltarak o yerleri daha düşük gelirli ailelerin çocuklarına bıraktığı; dikkate alındığında, vakıf üniversitelerin ne derece yerinde bir girişim olduğu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Mutluer’in de belirttiği üzere özel üniversitelerin temsilcisi niteliğindeki vakıf üniversiteleri yurt dışına üniversite eğitimi için akıtılacak paraların önünü kesmede önemli yararlar sağlamaktadır. Benzer şekilde akademisyenlere sunduğu daha geniş imkânlar ile vakıf üniversiteleri yurt dışına gidecek nitelikli akademisyenlerin yurttaki kalmasına yardımcı olmaktadır.

Arguvan (2013) tarafından bir araştırma ile vakıf üniversitelerinin etkilerini, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının algıları çerçevesinde incelemektedir. Sonuçlar Tablo 15’de görülmektedir. Buna göre beyin göçünü yavaşlatması, girişimciliği geliştirmesi Türkiye’nin bilimsel yayın sayısını artırması ülkemiz itibari açısından önemli kabul edilebilir. Akademisyenlerin olumsuz olarak nitelendirdikleri piyasa odaklı davranış sergileme bir bakıma oluşan talep ve ilgiye karşılık verme olarak düşünüldüğünde olumlu etkilere dönük bir algı olarak da kabul edilebilir.

Tablo 15. Vakıf üniversitelerinin etkilerine dönük akademisyen algıları

Olumsuz Etkilere Dönük Algılar	Olumlu Etkilere Dönük Algılar
Devlet üniversitelerini zayıflatıyor	Yükseköğretimi yaygınlaştırıyor / Üniversite mezunu sayısını artırıyor
Yükseköğretimi ticarileştiriyor	Rekabet yaratıyor (iyi öğrenci/öğretmenelemanı seçmek/akademik kalite konusunda)
Öğretim elemanı-öğrenci ilişkisine zarar veriyor	İş dünyası ve yurtdışıyla daha iyi ilişkiler kuruyor/ girişimciliği geliştiriyor
Yükseköğretimin standartlarını düşürüyor	Türkiye’nin bilimsel yayın sayısını artırıyor
Adaletsiz bir yükseköğretim sistemi ve fırsat eşitsizliği yaratıyor	Ekonomik hareketlilik, istihdam ve ek gelir yaratıyor

Bölüm açarken aşırı piyasa odaklı davranarak dengeleri bozuyor	Beyin göçünü yavaşlatıyor
Devlet üniversitelerini zayıflatıyor	Yurtdışına gidecek öğrencileri ülkede tutuyor
	Daha özgürlükçü ve esnek yapısıyla resmi ideolojiye alternatif düşünceler üretebiliyor

Kabul görsün ya da görmesin vakıf üniversiteleri Türkiye’de yerlerini sağlamlaştırmaya, hatta bazıları en iyi üniversiteler içinde yer almaya bile başlamıştır. Ülkemizde işini ciddi olarak yerine getiren vakıf üniversitelerinin varlığı ülkenin geleceği açısından umut vericidir. Ancak bu kurumların toplumsal boyutta ülkeye daha çok katkıda bulunması, fırsat eşitsizliğini gidermek için burslu öğrenci sayısını arttırması, öğrencilere çeşitli ödeme kolaylıkları sunması, iş dünyasıyla bağlarını güçlü tutarak toplumda nitelikli iş gören sayısını arttırması gereklidir (Arguvan,2013). Devlet ve vakıf üniversitelerini incelerken bu iki farklı kurumun belirli bir ihtiyaca cevap verme ihtiyacından ortaya çıktığını kabul ederek hareket etmek gerekir. Vakıf üniversiteleri sağladığı yararlar ve yükseköğretimde kamunun yükünü hafifletmesi nedeniyle günümüz şartlarında yararlı kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.6.4. Yükseköğretimin Finansmanı

Yükseköğretimin finansmanında uygulanan yöntemler ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekle birlikte yapılan incelemelerde finansmanda devlet katkısının önemli bir yere sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Yükseköğretimin finansmanında kamu kaynaklarının mı yoksa özel finansman kaynaklarının mı daha yoğun kullanılması gerektiği sorusu yükseköğretimin nasıl algılandığıyla ilişkilidir.

Eğitimin bir hizmet mi yoksa mal mı olduğu konusundaki tartışmalarda iki uç eğilim ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, eğitimin kamu tarafından sunulması gereken bir hizmet olduğunu savunurken, diğer bir grup günümüz koşullarında eğitimin bir mal olarak tanımlanabileceğini, bunu satın almak isteyenlerin de bedelini ödemesi gerektiğini savunmaktadır. Bireyler kendi geleceklerine yatırım yaptıklarından, bu bireylerden harç alınması gerektiği düşünülmektedir (Küçükcan ve Gür, 2009:66). Bugüne kadar çeşitli ülkelerde denen yöntemlere baktığımızda ise dikkati çeken ilk

husus bu yükseköğretimin finansmanında üçlü bir çözümleme modelinin bulunduğudır. Bunlardan ilki, kamu kaynaklarının üniversite harcamalarını bütünüyle karşıladığı yaklaşımdır. İkincisi, kamu kaynaklarının yanında özel sermayenin de bir yatırım alanı olarak yükseköğrenim sahasına girmesine dayalı bir yaklaşımdır. Üçüncü bir yaklaşım ise kamu-özel kaynakların birlikte kullanılması ve bunlara ilave olarak bir çeşit yarı kamusal yarı özel nitelikli vakıf benzeri kuruluşların girişimciliği ile oluşturulan modeldir (Bilgin, 2009: 44). Tablo 16’da belirtilen bu üçlü yaklaşımın gerekçeleri ve sınırlıkları görülmektedir:

Tablo 16. Eğitimde finansman yaklaşımlarının temel gerekçeleri ve sınırlıkları

Eğitimde Finansman Yaklaşımları	Temel Gerekçeleri	Sınırlılıkları
Eğitimde Kamu Finansmanı Eğitimin parasal kaynakları, kamu yönetimi aracılığıyla vergilerden sağlanır.	Fırsat ve olanak eşitliğini yükseltir. Dışsal kaynakları göz önüne alır. Eğitim ve işgücü piyasası hakkında bilgi edindirerek iyi kararlar alınmasının temelini oluşturur. Ölçek ekonomisine uygun eğitim planlaması yapılmasını kolaylaştırır.	Kamusal kaynaklar daraldığında eğitimde nitelik düşer. Sistemi sorgulama ve değerlendirme olanağı sunmaz. Bireysel tercihler dikkate alınmayabilir.
Eğitimde Özel Finansman Eğitimden yararlanan öğrenciler ve aileleri öğrenim fiyatını ödeyerek sisteme parasal kaynak sağlar.	Bedel ödeme kullanımında etkiliği arttırır. Eğitim sürecini yargılama ve sorgulama olanağı verir. Bireysel tercihler dikkate alınır.	Eğitimde eşitsizlikler artar. Bireysel yararlar odaklı eğitime yönelim başlar; dışsal yararlar ihmal edilir.
Eğitimde Karma Finansman Eğitime kamu kesiminin yanı sıra eğitimden yarar sağlayan öğrenciler ve ailelerin, işletmelerin ve gönüllü kuruluşların da parasal katkıları sağlanır.	Eğitimden yararlanan tüm kesimlerin eğitime ilgi düzeylerini yükseltir. Bir kaynaktaki daralma, diğeri ile telafi edilerek nitelik düşürülmez. Hem etkinlik hem de eşitliğe katkıda bulunur.	Hangi kesimin maliyetlere hangi düzeyde katkıda bulunacağını belirlenmesi güçtür. Bu sistemi kurma ve yönetme maliyetleri yüksektir.

Kaynak: Tural, 2002:193

Tural’a (2002:193) göre sadece kamu finansmanının benimsendiği modelde nitelik sorunları yaşanabilmekte ve bireysel tercihler göz ardı edilmektedir. Eğitimde sadece özel finansman modelinin tercih edilmesi durumunda ise bireyselleşmenin ön plana

çıkmasıyla eğitimin dışsal-toplumsal yararları ihmal edilebilir. Diğer iki modelin birleştirilmesiyle oluşan karma modelde ise sistemi kurmak ve yönetmek oldukça zor olsa da etkililik hem de nitelik bakımından olumlu sonuçlar alınabilir.

Tablo 17. Bazı ülkelerde yükseköğretim seviyesinde harcamaların dağılımı

Ülke	Kamu	Özel
Avustralya	44.3	55.7
Avusturya	85.4	14.6
Belçika	90.3	9.7
Kanada	56.6	43.4
Danimarka	96.5	3.5
Fransa	84.5	15.5
Almanya	84.7	15.3
Yunanistan	99.7	0.3
İtalya	69.9	30.1
Japonya	32.5	67.5
Hollanda	72.4	27.6
Portekiz	70.0	30.0
İspanya	79.0	21.0
İsveç	89.3	10.7
Türkiye	98.6	1.4
İngiltere	35.8	64.2
ABD	31.6	68.4
OECD ortalaması	69.1	30.9

Kaynak: OECD, 2010 akt. Gölpek, 2011.

Tablo 17’de bazı ülkelerde yükseköğretim seviyesinde harcamaların dağılımı görülmektedir. Buna göre Türkiye Yunanistan ve Danimarka ile birlikte yükseköğretimde özel kesim katılımının en az olduğu ülkeler arasındadır. Bu durum ülkemizde yükseköğretimin finansmanında daha çok kamusal yöntemin uygulanmakta olduğunu göstermektedir. Oysa başarılı dünya üniversiteleri arasına kendi ülkelerinden pek çok üniversiteyi sokmayı başaran Japonya, Amerika ve İngiltere gibi ülkelerde özel finansman kaynaklarından harcanan oran kamusal kaynaklardan harcanan orandan daha yüksektir. Her ne kadar Türkiye’de kamu üniversitelerinin kaynaklarını çeşitlendirme

gayretleri olmasına ve yeni pek çok vakıf üniversitesi açılmasına rağmen yapılan kamusal harcamalar üstünlüğünü korumaktadır.

Yükseköğretimin doğrudan devlet tarafından parasız olarak sağlanması ne kadar etkili ve adildir sorusunu gündeme getirmektedir. Bu hizmetin devlet tarafından sağlanmasının rekabeti ve çeşitliği engellediği ve hizmetten yararlananların isteklerine sırtını döndüğü görüşü yüksektir. Mevcut sistemde yükseköğretimdeki öğrencilerin yaklaşık %90'ı devlet üniversitelerinde %10 ise vakıf üniversitelerinde öğrenim görmektedir. Ancak bu durum finansman sistemi için kaynak yetersizliğine sebep olmaktadır. 2009 yılında Türkiye'de öğrenci başına yapılan harcama OECD ortalamasının üçte birinden daha azdır (Aslan, 2011). Yükseköğretimin finansmanında kamusal kaynaklara dayanan bir sistemde Türkiye gibi talebin çok arzın sınırlı olduğu ülkelerde kaynakların verimli kullanımını zorlaştırmakta ve çoğunlukla kaynakların yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Bu durum bütçeden yükseköğretime ayrılan payın ve dolayısıyla da öğrenci başına yapılan harcamaların düşmesine neden olmaktadır.

Tablo 18. Türkiye’de bütçeden yükseköğretime ayrılan pay ve milli gelire oranı

Yıllar	Yükseköğretim Bütçesinin Merkezi Bütçeye Oranı (%)	Yükseköğretim Bütçesinin Milli Gelire Oranı (%)
2002	2,55	0,89
2003	2,27	0,94
2004	2,45	0,86
2005	3,34	1,07
2006	3,35	1,04
2007	3,21	1,05
2008	3,29	1,02
2009	3,33	0,79
2010	3,24	0,91
2011	3,68	0,95
2012	3,63	0,89

Kaynak: Eğitim-Sen (2013)

Tablo 18’de Türkiye’de bütçeden yükseköğretime ayrılan pay ve milli gelire oranı görülmektedir. Burada üzerinde düşünülmesi gereken husus son 11 yılda kamu

üniversitelerinin sayısında yaklaşık iki kat bir artış olmasına rağmen yükseköğretim için bütçeden ayrılan pay aynı oranda artmamıştır. Bunun beraberinde getireceği sorunlar üniversitelerde derslik, laboratuvar, spor salonu gibi fiziki altyapı eksikliklerine sebep olmakta ve bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetlerine daha az yatırım yapılması sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Sosyal bir yatırım olan eğitim hizmetinin sunulması maliyeti oldukça yüksek bir iştir. Özellikle de yükseköğretim çok büyük oranda kaynak gerektiren pahalı bir hizmettir İlköğretim ve ortaöğretim daha çok sosyal ve toplumsal fayda sunarken yükseköğretim sonucunda toplumsal faydalar sağlamakla birlikte daha çok bireysel yararların sağlandığı görüşü hâkimdir. Bu nedenle ilk ve orta öğretim büyük ölçüde toplum tarafından (vergilerle), yükseköğretim ise öğrenim gören bireylerce finanse edilmelidir. Kısacası, finansmana katılım, sağlanan faydaya paralel olmalıdır (Gökçe, 2011; Ergen, 2006; Akça, 2011; Aslan, 2011).

Tablo 19. Yükseköğretimin kişisel ve toplumsal getirileri

	Kişisel	Toplumsal
Maliyetler	Öğrenim Ücretleri, Harçlar, Çalışma Materyalleri, Daha Önce Yapılan Harcamalar	Programların İşletme Maliyetleri, Öğrenci Desteği, Öğrencilerle İlgili Ulusal Üretimden Vazgeçilmesi
Maddi Yararlar	Yüksek Verimlilik ve Yüksek Getiri, Daha İyi İş Fırsatları, Yüksek Tasarruflar, Kişisel ve Mesleki Hareketlilik	Yüksek Ulusal Verimlilik, Yüksek Vergi Hasılatı, İşgücüne Daha Fazla Esneklik, Daha Fazla Tüketim, Hükümete Daha Az Bağımlılık
Maddi Olmayan Yararlar	Eğitim Zenginliği, Daha İyi Çalışma Koşulları, Bireysel Statünün Yüksekliği, Daha Yüksek İş Tatmini, Daha İyi Sağlık ve Yaşam Beklentileri, Gelişmiş Harcama Kararları, Daha Fazla Hobi Eğlence Faaliyetleri	Sosyal Uyum, Kültürel Miras ve Sosyal Çeşitliliğin Takdiri, Sosyal Hareketliliğin Artışı, Suç Oranlarında Azalış, Daha Fazla Bağış ve Yardım Çalışmaları, Yeni Teknolojilere Uyum Kapasitesinde Artış, Sosyal ve Siyasal Katılımda Artış

Kaynak: Vossensteyn, 2009 akt. Akça, 2012

Yükseköğrenim gören bireylerden bu hizmetin karşılığında bir bedel alınmasını savunan görüşe göre yükseköğrenim kişisel getirileri toplumsal getirilerine göre daha fazladır. Tablo 19’da bu durum özetlenmektedir. Buna göre Yükseköğretim gören bireyler görmeyenlere göre daha iyi iş imkânları, sosyal statü ve yüksek iş tatminine sahip olmaktadır. Gölpek’e (2011) göre gelir düzeyleri yüksek olduğu halde, mezun olduğunda çok yüksek getiriler sağlayan programlarda bütün vergi mükelleflerinin ödedikleri vergilerle okumak, her eğitim kademesinde gerçek ihtiyaç sahiplerini minimum kaynakla yetinmeye mahkûm etmek kamusal finansman sisteminin adaletsiz bir şekilde kullanılmasına yol açmaktadır. Yükseköğretimde eğitimin özel getirileri sosyal getirilerine ağır bastığı halde, bunun maliyetine bütün toplumun katılması kabul edilemez bir durumdur. Bu durumda olması gereken şey, eğitimin faydaları kimin için söz konusu ise maliyetine de onun katlanması gerektiğidir.

Yükseköğretimde gelir düzeyi yüksek olan ailelerden gelen öğrencilerden belirli oranlarda katılım payı alınması başka bir ifadeyle yükseköğretimin paralı olması bazı kesimlerce sosyal devlet anlayışına ters bir durum olarak kabul edilmektedir. Karma bir finansman modeli içerisinde gelir düzeyine bağlı bir katılım sistemi getirilerek maddi gücü olmayan öğrencilerden bu katılım payının alınmaması sağlanabilir. Buradan elde edilecek kaynaklar maddi durumu zayıf öğrencilere burs olarak yönlendirilebilir. Burada temel hedef evrensel bir hak olan eğitim hakkından toplumun tüm bireylerinin en iyi şekilde yararlanmasını sağlayacak tedbirlerin alınması ve sınırlı olan kamu kaynaklarını etkili kullanımının sağlanması olmalıdır.

2.6.5. Türkiye’de Yükseköğretimin Sorunları

Türkiye’de cumhuriyetin ilk döneminden günümüze kadarki zaman dilimi içinde yükseköğretim alanında önemli gelişmelerin yaşandığı bir gerçektir. Dünyada yükseköğretimde gelişen eğilimlere paralel olarak Türkiye’de de yükseköğretime karşı oluşan talepte ciddi bir artış meydana gelmiştir. Bu talepleri karşılamada gerek yeni üniversitelerin açılması gerekse de bu kurumlarda çalışacak donanımlı akademik personelin yetiştirilmesi hususunda sorunlar yaşanmıştır. Yükseköğretim sistemimizin yaşadığı bu sorunların büyük kısmı arz ve talep dengesizliğinden kaynaklanıyor gibi görünse de sistemin yönetimi, finansmanı ve bilimsel bilgi üretme anlamında işleyişi gibi alanlarda da çok ciddi eksiklikleri bulunmaktadır. Türkiye’de üniversitelerin

toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilmesi ve küresel dünyada bilgi oluşturma, yayma ve nitelikli insan yetiştirme görevini yerine getirebilmesi için bu eksiklikleri bir an önce gidermesi gerekmektedir.

Küçükcan ve Gür (2009: 36) yükseköğretim sitemimizde çok sayıda ciddi sorunun bulunduğuna ancak bu sorunların çözülmesinde siyasi çekişmeler nedeniyle sürekli ertelemeinin yaşandığına işaret etmişlerdir. Bu sorunlar şöyle sıralanabilir:

- 1) Üniversitelerimiz toplumla bütünleşememiş ve toplumun ihtiyaçlarına kayıtsız kalmıştır,
- 2) Yükseköğretimin yönetimi demokratik katılımcılıktan uzak, aşırı merkeziyetçi ve mutlakıyetçi bir yapıdadır,
- 3) Kurumsal özerklik çok sınırlıdır,
- 4) Üniversiteler arasında nitelik yönünden önemli farklılıklar
- 5) Üniversitelerin bilimsel bilgiyi ortaya çıkarmada performansları yetersizdir,
- 6) Üniversiteler arasında rekabet yoktur.
- 7) Üniversitelerin altyapı eksikliği (kütüphane, laboratuvar, spor salonu vb.) vardır.

Türkiye’de yükseköğretimde yaşanan sorunlardan birisini de yeni üniversite açma konusu olmuştur. OECD’nin 2012 yılı verilerine göre, tüm OECD ülkelerinde yükseköğretime giriş oranı % 62 civarındadır. Ancak bu oran Türkiye’de sadece % 40 civarında seyretmektedir. Bu göstergeler yükseköğretime giriş bakımından Türkiye’nin 36 ülke içinde 31. sırada yer bulmasına neden olmaktadır. Benzer bir başka önemli veriye göre 25-64 yaş arası okullaşma oranında OECD ortalaması % 31 iken bu oran Türkiye’de % 13’de kalmaktadır. Bu çerçevede, okullaşma oranının artırılmasını sağlayıcı yeni üniversiteler açılmasının, ülkemiz bakımında oldukça gerekli ve faydalı olduğu açıktır. Ancak üniversite sayılarının ve öğrenci kontenjanlarının artırılması konusundaki çalışmaların planlı hedefler doğrultusunda oluşturulduğunu söylemek zordur (Erdoğan, 2013: 63).

Balyer ve Güz’ü’e (2011) göre hem devlet hem de vakıf üniversitelerinin sayısında meydana gelen artış nicel olarak olumlu kabul edilse de niteliğın ve standartların sağlanmasında soru işaretleri vardır. Burada eleştiri yapılan konu gerekli

planlama, hazırlıklar yapılmadan, öğretim üyesi yetiştirilmeden siyasal ve sosyal gruplarının baskıları ile hareket edilmesi olmuştur. Buna bağlı olarak üniversite açmak fiziksel olarak üniversite tabelasının asılması şeklinde algılanmıştır. Ayrıca özel üniversite statüsünde açılan vakıf üniversitelerinin, öğretim elemanı, araç, gereç ve çeşitli ihtiyaçlarını gidermek için, kamu kaynaklarının seferber edilmesi eleştirilen konulardan birisidir (Balyer ve Güz, 2011).

Üniversite sayısının artırılmasında gösterilen başarı ne yazık ki öğretim üyesi sayısının artırılmasında yakalanamamıştır. Yasal düzenlemelerdeki eksiklikler kullanılarak akademik kadrolar gerekli yeterliliği taşımayan kişilerce doldurulmuş, atama ve yükseltme işlemlerinde haksız uygulamalar meydana gelmiştir. Tüm bu yaşananlar yükseköğretim kalitesini olumsuz etkilemiş ve öğrencilerin bazı yeterlilikleri kazanmadan mezun olmalarına sebep olmuştur (Ölmez-Kıyıcı, 2012: 21). Yeni açılan üniversitelere akademisyen yetiştirme sorununa çözüm için YÖK bazı uygulamalar yürürlüğe koymuştur. Bunlardan birisi de Öğretim Üyesi Yetirme (ÖYP) programlarıdır. Şu bilinmektedir ki bir akademisyenin yetiştirilip akademik anlamda yetkinliğe ve olgunluğa kavuşması uzun bir zaman dilimini gerektirmektedir. Bu nedenle yeni açılan üniversitelerin akademik personel ihtiyacı kısa vadede aşılacak bir sorun değildir.

Üniversitelerimizin yaşadığı sorunlardan birisini de özerklik konusu oluşturmaktadır. Özerklik stratejik amaçları belirleme, akademisyenlerin seçiminde ölçütler belirleme, toplumun farklı kesimleriyle özgürce etkileşim, gelir kaynaklarını sağlama, araştırma içerik ve yöntemlerine karar verme konularını kapsamaktadır (Küçükcan ve Gür, 2009:49). Türkiye’de üniversitelere devletin getirdiği bağlayıcı düzenlemeler kurumsal işleyişte bazı sınırlamalarla karşılaşılmasına sebep olmaktadır. Sadece akademik yapının ve ders içeriklerinin hazırlanması, akademik personelin işten çıkarılması ve öğrenci kayıtlarına karar verilmesi noktalarında kısmi özerkliğe sahip olan Türkiye yükseköğretimi, 2003 yılında özerklik konusunda oldukça alt sıralarda derecelendirilmiştir (TÜSİAD, 2008: 18). Vakıf ve devlet üniversitelerinin özerklik konusundaki karşılaştırması yapılırsa vakıf üniversitelerinin daha avantajlı olduğu görülmektedir. YÖK’ün mevcut görev ve sorumlulukları itibarıyla üniversite özerkliğinin önündeki en önemli engel olduğu belirtilmektedir.

Üniversiteyi yönetecek rektör seçimi de mevcut sistemin sorunlu yönlerindendir. Devlet üniversitelerinde rektörlük için yapılan seçimde en çok oy alan 6 aday arasından 3 kişinin ismi YÖK tarafından belirlenerek cumhurbaşkanlığına gönderilmektedir. YÖK, bazı üniversitelerde aday sıralarını belirlerken en çok oy alan kimi adayları ikinci veya üçüncü sıraya indirerek daha az oy alanları liste başı yapmış veya cumhurbaşkanına gönderilen 3 kişilik listede onlara yer vermemiştir. Durumun daha tehlikeli boyutu seçilen rektörün kendisine oy vermeyen dekan veya yöneticileri görevden alarak bir nevi cezalandırma yoluna gitmesidir (Doğramacı, 2007: 27). Bu durum bilim adamları arasında ayrılıkların, kamplaşmanın ve düşmanlığın oluşmasına zemin oluşturarak onların enerjilerini boşa harcamalarına sebep olabilmektedir.

Yükseköğretimin sorunlarını üniversite personeli çerçevesinden ele alındığında akademik personelin özlük haklarının son derece yetersiz olması nedeniyle devlet üniversitelerindeki personelin vakıf üniversitelerini tercih ettiği görülmekte bu durum ise devlet üniversitelerinin içini boşalmasına neden olmaktadır. Bir başka önemli konu üniversitelerimizde çalışanlara kurum kimliği (aidiyet) verilememesidir. Bu durum verimi düşürmektedir. Ayrıca akademik ve idari kadrolar için gerçek performans ölçümleri ve buna göre ödüllendirme yetersizdir (Erkal (2010). Performans ölçümlerinin yetersizliği ve bu ölçüm sonuçlarına göre ödüllendirme sisteminin bulunmaması özveriyle çalışan, nitelikli akademik personelin motivasyonu olumsuz etkilemektedir. Erkal'ın belirttiği bu sorunlar daha çok devlet üniversitelerimizin yaşadığı sorunlardır. Özellikle performans ölçümü ve ödüllendirme sistemi vakıf üniversitelerinde daha yoğun kullanılmaktadır.

Ülkemizde yükseköğretim sisteminin organize bir kalite güvence yapılanması yoktur. Türkiye’de, yükseköğretimde kalite güvence konusu son on yıl içinde değişik şekillerde gündemde olmasına karşın, son zamanlara kadar ulusal boyutta, yurt dışındaki bu alanda yaşanan yeni oluşumlara ve gelişmelere paralel sistematik bir yapılanma içinde ele alınmamıştır (Altınöz, 2011). Atılan adımlar sadece resmi kurumlarca oluşturulan yazılı metinlerle sınırlı kalmıştır. Bu durum üniversiteler arasında standartların ortaya konması, korunması ve sürdürülmesinde sorunlara sebep olmaktadır.

Görüldüğü üzere bilgi çağında yükseköğretim sistemiz pek çok sorunla karşı karşıyadır. Üniversitelerimizin temel işlevlerini yetirmesini engelleyen bu sorunların çözümü için köklü reformların yapılması gerektiği açıktır. Dünyada yaşanan gelişmelere paralel, ülkemiz şartlarına uygun yeni bir yükseköğretim yapısı ve stratejisi için üniversitelerimizin zaman kaybetmeye tahammülü olmamalıdır. Devlet Planlama Teşkilatı (2013) raporunda da hedeflendiği üzere yükseköğretim sistemi en kısa zamanda, hesap verebilirlik temelinde özerklik, performans odaklılık, ihtisaslaşma ve çeşitlilik ilkeleri çerçevesinde kalite odaklı rekabetçi bir yapıya dönüştürülmelidir.

2.7. Yükseköğretim ve Özelleştirme

Dünyada ekonomi alanındaki neoliberal politikaların etkisi yükseköğretim alanında da kendisini göstermeye başlamıştır. Bunun sonucu olarak yükseköğretimde özelleştirme, üniversitelerin ticarileşmesi ve uluslararasılaşma gibi terimler çokça kullanılır olmuştur. Bazılarına göre sosyal adaleti, eşitliği ve eğitim hakkını ortadan kaldırma potansiyeli nedeniyle yükseköğretimde çöküşü bazılarına göre ise yükseköğretimde rekabeti artırması, devletin finansman anlamında yükünü hafifletmesi yönüyle bir çıkış yolu olarak görülen bu terimler bilim insanları arasında da çeşitli tartışmalara yol açmaktadır.

Ekonomi alanında temel görüş pek çoğu kabul etmese de sebepleri, etkileri ve gelecek sonuçlarıyla birlikte devletin yükseköğretim harcamalarına ayırdığı bütçenin azaltılması, bir başka deyişle üniversitelerin kendi kaynaklarını oluşturma arayışına yönlendirilmeleri yükseköğretimin özelleştirilmesi olarak düşünülebilir. Kurumsal özerklik, bağımsız-kamu, kamu-özel, devlet destekli, serbestleşme gibi ifadeler yükseköğretimdeki özelleştirmenin çeşitli yollarını tanımlamaktadır (Breneman & Finney, 1997 ve MacTaggart, 1998 akt. Withney: 2003:53). Micheal ve Kretovcics (2005: 18) ise yükseköğretimde özelleştirme kavramının diğer özelleştirme tanımlarından farklı olduğunu belirtmektedir. Buna yükseköğretimde özelleştirme özel yükseköğretim kurumlarının daha fazla sisteme katılmasını ifade etmektedir. Aksoy'a (2011) göre ise eğitimde özelleştirme kavramı ile eğitimi ticarileştirme, parasallaştırma, sermayeleştirme, metalaştırma, taşeronlaştırma ve piyasalaştırma kavramları birbiri yerine ya da beraber kullanılabilir.

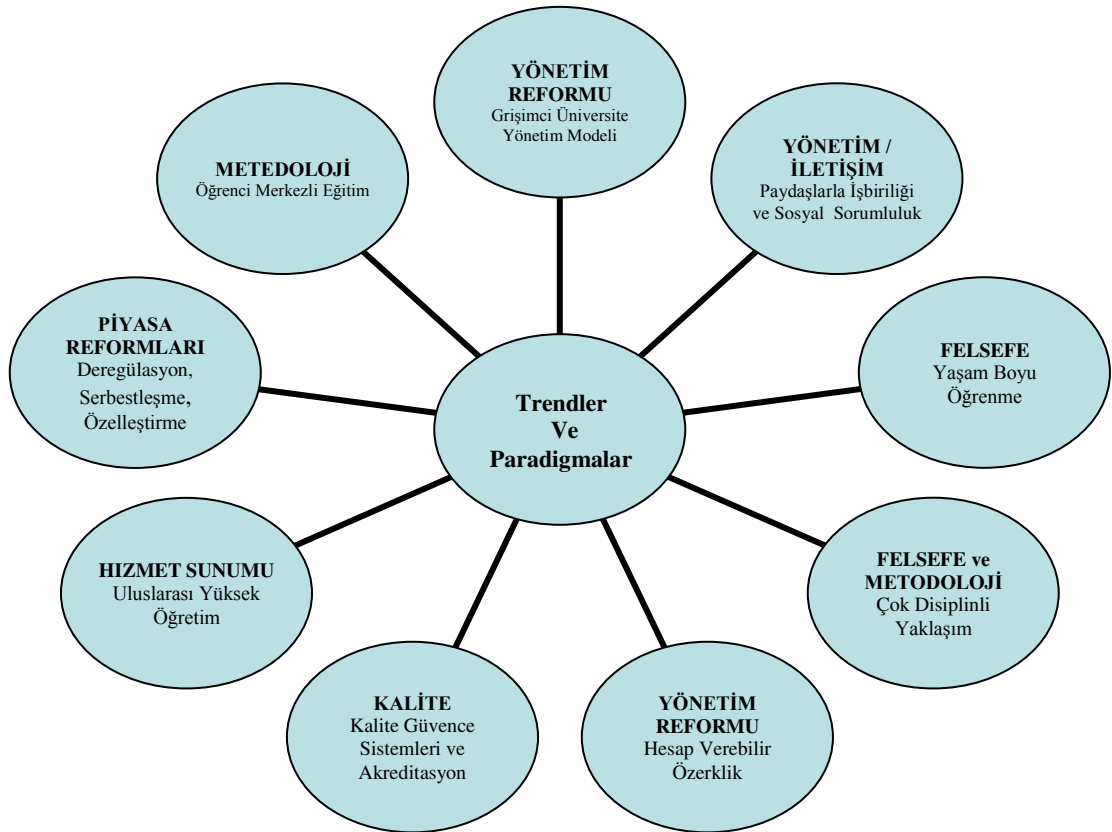
Günümüzde kurumlar nitelikli işgücüne sahip olma temelinde bir birleriyle rekabet halindedirler. Bu durum yükseköğrenim görmüş olmayı tam zamanlı bir işe sahip olmak için zorunlu kılmaktadır. Her ne kadar artık günümüzde üniversite mezunu olmak bile iyi bir iş sahibi olmayı garanti etmese de aileler eğitimi çocuklarının geleceğine yapılacak en değerli yatırım olarak görmektedirler. Bu gelişmeler yüksek eğitime olan talebin artmasına neden olmuştur. Buna rağmen devletler eğitim alanındaki kamu harcamalarını azaltma yoluna gitmişlerdir. Bu eğilimler yükseköğretimde özelleştirmeyi ve piyasalaşmayı ortaya çıkarmıştır (Bray, 1999:11).

Yükseköğretimde özelleştirmenin kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmasında bazı faktörler dikkat çekicidir. Bunlardan birincisi *bilgi ekonomisinin* yükselişidir. Refahın kaynağının artık doğal kaynaklar ve işgücü yerine bilgi ve iletişimin olduğu bir çağda yaşamaktayız. Fiziki sermayeye önem veren sanayi toplumundan entelektüel sermayeye önem veren bir bilgi toplumuna geçiş yapılmaktadır. Bu nedenle nitelikli insan yetiştirmede anahtar rol oynayan eğitimin önemi artmıştır. İkinci faktör *öğrenci beklentilerinin* değişmesidir. Artık öğrenciler devam ettikleri okullardan daha kaliteli bir eğitim, esnek öğretim saatleri, güler yüzlü ve yardımsever personel ve nitelikli hizmetler talep etmektedirler. Ayrıca yükseköğretime talep de artmaktadır. Amerika’da 1970’lerde % 42 olan yükseköğrenim görmek isteyen öğrencilerin oranı artık % 65’lere çıkmıştır. Bu talep artışını karşılamada devlet yetersiz kalmaktadır. Böylece özel sektörün bu alanda devreye girmesi gözlenmektedir (Levine, 2001:133-137). Anlaşıldığı üzere bilgi toplumunun yükselişi, öğrenci beklentilerinin yükselmesi ve yükseköğrenime olan talebin büyük ölçüde artması yükseköğretimin arz talep dengesinde oranların değişmesine yol açmıştır. Bu gelişmeler sonucunda devlet üniversitelerinin talebi karşılamada yetersiz kalmasıyla özel sektör de devreye girmiş ve etkili bir aktör olarak devlet üniversitelerine rakip olmuşlardır.

Yükseköğretimdeki uluslararası yeni eğilimler beraberinde yeni olguları da getirmektedir. Bunlardan birisi hiç ihtimal dâhilinde gözükmeyen ülkelerde bile özel üniversitelerin artmasıdır. Örneğin Çin’de eğitimde özelleştirmenin yasallaştırılmasını takip eden 15 yıl içinde 1236 özel üniversite kurulmuştur. Bu durum üniversite kurulması için özel sektörün hazır olduğu ve devlet finansmanına gerek olmadığı sonucunu gözler önüne sermektedir. Kurulan üniversitelerin bazıları kendilerini yeniden

tasarlamak zorunda kalan geleneksel üniversitelerdir (Zajda,2006:X). Artık üniversitelerin değişen dünya şartlarına ayak uydurabilmesi ve hayatta kalabilmeleri kendilerini yeniden dönüştürüp oluşan rekabetçi yapıda daha kaliteli hizmet sunmanın yollarını aramaya bağlı olacaktır.

Aktan'a (2007:1-3) göre küreselleşme, bilgi toplumuna geçiş, artan rekabet, devletlerin küçülmeleri ve yeniden yapılanmaları, artan rekabet ve yükseköğretime olan talebin artıyor olması yükseköğretimde değişimi etkileyen belli başlı faktörlerdir. Bunlardan devletlerin küçülmesi yükseköğretimde özelleştirme, yerelleşme ve finansmanın kamudan özel sektöre doğru yönelmesi şeklinde kendisini göstermektedir. Yükseköğretime olan talebin artmasıyla yükseköğretimin arzında artış ve çeşitlilik meydana gelmiş ve özel üniversitelerin sayısında ciddi oranda artışlar olmuştur (Can,2007:1-2).



Kaynak: Aktan, C. C. (2006)

Şekil 14. Yüksek öğretimde global trendler yeni paradigmalar

Şekil 14’te oluşan yeni eğilimler ve paradigmlar ışığında uygulamalarda meydana gelen değişimler görülmektedir. Buna göre artık üniversiteler de aynı özel işletmeler gibi girişimci bir yönetim yapısına kavuşacaklardır. Hizmet verilen hedef kitle de daha geniş bir alana yayılacak hatta bu ülke sınırlarını da geçecektir. Bugün ABD deki pek çok üniversitede çok değişik ülkelerden eğitim almaya gelen öğrencileri göz önünde bulundurduğumuzda gelecek yıllardaki daha rekabetçi, nitelikli, öğrenci memnuniyetini esas alan üniversite modeli daha net ortaya çıkacaktır.

Yükseköğretim alanında özel sektörden de yararlanma eğiliminin güç kazanmasıyla yükseköğretimin sunumunda devlet tekeli ortadan kalkmaya başlamıştır. Böylelikle bir kamu malı olan yükseköğretim özel olarak da sunulmaya başlanmıştır. Her ülkede farklı uygulanmakla birlikte 1990’ lı yılların başından itibaren, Uzak Doğu ülkeleri ile eski sosyalist ülkelerde gelişen bu süreç, Çin, Hindistan ve hatta Rusya’nın da katılmasıyla güçlenerek sürmüştür. Yükseköğretiminin finansmanında özel sektörü de devreye sokan bu yaklaşım hemen hemen tüm gelişmekte olan ülkelerde uygulama alanı bulmuştur. Bunun sonucunda da günümüzde birçok ülkede devlet ve özel üniversitelerden oluşan ikili bir yükseköğrenim yapısı ortaya çıkmıştır (YÖK, 2007: 20).

Tablo 20’de Brandenburg’un (2012) aktarımıyla devlet üniversitelerinden özel üniversitelere dönüşümün aşamaları tablo olarak verilmektedir. Buna göre geleneksel üniversite anlayışında üniversitenin mülkiyeti devlete aittir. Gelir kaynaklarının vergi mükelleflerinden alınan vergilerle karşılanan bu üniversitelerde devletin kontrol ve denetimi yüksek düzeydedir. Ancak yükseköğretimde özel kesimin ağırlık kazanmasıyla birlikte üniversitelerin daha çok özel işletme mantığıyla yönetilmeye başlandığı, devlet kontrolünün azaldığı ve gelirlerin büyük kısmının bu hizmeti alanlardan alınan öğrenim ücretleriyle karşılandığı görülmektedir. Ayrıca üniversiteler özelleştikçe kar amacı öne çıkmakta ve üniversitenin amaç ve misyonu öğrenci, müşteri ve sermaye sahiplerinin isteklerine göre şekillenmektedir.

Tablo 20. Devlet üniversitelerinden özel üniversitelere dönüşüm

Boyutlar	Yüksek Derecede Kamusal (Geleneksel)		→	→	Yüksek Derecede Özel (Modern)
Misyon/ Amaç	Devlet tarafından belirlenen açık amaçlara hizmet eder.	Amaçlar devlet ve özel kesim tarafından belirlenir.		Amaçlar öğrencilerin özel ilgilerine göre şekillenir, temel olarak meslekidir.	Amaçlar öğrencilerin, müşterilerin ve sermaye sahiplerinin özel ilgilerine göre şekillenir.
Mülkiyet	Devlete Aittir	Kamu şirketi veya anayasal kuruluş		Kar amacı gütmeyen özel, kamusal hesap verebilirlik	Özel, kar amaçlı
Gelir kaynakları	Kamu/ vergi mükellefleri	Büyük ölçüde kamu ama belli oranda harç veya maliyet paylaşımı		Büyük ölçüde özel ama ihtiyaç sahibi öğrencilere devlet desteği	Tamamı özel gelirler: büyük ölçüde öğrenim ücretleri
Devlet Kontrolü	Yüksek devlet kontrolü	Diğer devlet kurumlarına oranla daha az devlet kontrolü		Yüksek derecede özerk; devlet kontrolü denetimle sınırlı	Kontrol diğer iş alanlarıyla sınırlıdır
Yönetim Modeli	Akademik normlar, paylaşılan yönetim, otoriter değil	Akademik normlar vardır ancak etkili yönetim ihtiyacı hissedilir.		Akademik normlara bağlılık azdır, yönetim kontrolü yüksektir	İşletme gibi yönetilir, normlar işletme yönetiminden alınır

Kaynak: Johnstone, 1998: 6-12; Johnstone, 1999: 2; Tilak,2004: 12; akt. Brandenburg,2012:55

Özel kuruluşlar eliyle yükseköğretim hizmetinin verilmesi 5 farklı şekilde incelenebilmektedir. Bunlar:

- 1) Kâr amacı gütmeyen (non-profit) vakıf üniversiteleri (Harvard, Stanford)
- 2) Kâr amacı güden (for-profit) kurum üniversiteleri (University of Phoenix)
- 3) Şirket (corporate) üniversiteleri (Motorola University, Oracle University)
- 4) Sınır ötesi (transnational) üniversiteler (Nottingham, The Appollo Group)
- 5) Sanal Üniversiteler (Tec de Monterrey)'dir (YÖK, 2007:20-21).

Ülkemizdeki duruma baktığımızda ise özel üniversite olarak nitelendirilebilecek vakıf üniversitelerinin kar amacı gütmeyen üniversiteler olarak var olduğu görülmektedir. Gelirlerinin büyük bölümü öğrenci harçlarına dayanan bu üniversiteler haricinde şirketlerin kar amaçlı üniversite kurmaları hali hazırda yasal olarak mümkün değildir.

Özelleştirme politikalarının yükseköğretimde uygulandığı yerlerde üniversiteleri tanımlayan 4 özellik bulunmaktadır. Bunlar:

1) Kurumsal özerklik: Üniversite amacını, programlarını, ödül ve ceza sistemini, öğrenci kabul işlemleri ile ilgili basamakları, öğrenci sayılarını belirlemede tamamıyla özgürdür. Başka bir deyişle üniversite ürünü belirleme, kaynakları işleme ve dağıtma süreçlerinde serbestliğe sahiptir.

2) Kurumsal rekabet: Üniversitenin bütçe ve kaynakları sahip olduğu öğrenci sayısına göre belirleneceğinden üniversite standartlarını hep yüksek düzeyde tutmaya çalışacaktır.

3) Ücretler: Üniversite öğrencilerden alınacak ücretlerin ve kredi, burs olarak verilecek yardımların kararlaştırılmasında tam yetkilidir.

4) Bilgi: Öğrenciler kendilerine yardımcı olacak bilgiye çabuk bir şekilde ulaşırlar. Pazar teorisinde kalite, tüketicilerin kendileri için en uygun ürünü almada var olan bilgileri kullanmasıyla otomatik olarak tüketici tarafından korunur (Brown, 2011: 13-15).

Brown'un (2011) da belirttiği üzere pazar şartlarında faaliyet gösteren özel yükseköğretim kurumlarının kalite kontrolü ve denetim işlemleri hizmet verdikleri öğrenciler tarafından gerçekleştirilir. Bu nedenle verilen hizmetin kalitesi sürekli belirli bir standardın üstünde olmak zorundadır. Aksi takdirde zamanla daha az öğrencinin bu kurumu tercih etmeye başlamasıyla bu üniversitelerin rakipleri olan diğer üniversitelerle rekabet gücü azalır ve hayatını devam ettirmesi imkânsızlaşır.

Özel yükseköğretim kurumlarının devlet yükseköğretim kurumlarına göre daha öğrenci merkezli olduğunu belirten Nicolescu (2007: 215) ise özel üniversitelerde hem akademik personelden hem de idari personelden öğrencileri daha fazla dinleyerek mümkün ölçüde onların sorunlarını çözmeye çalışmalarının istendiğini belirtmektedir.

Bütçe uygulamaları ve finansman konularında pazar odaklı hareket eden özel üniversiteler öğrenci çekebilmek için reklam çalışmaları, broşür dağıtımı, lise ziyaretleri gibi etkinlikler düzenlemektedir. Buradan anlaşılacağı üzere özel üniversiteler öğrenci çekebilmek için daha fazla gayret göstermekte bu da öğrenci yararına uygulamaları beraberinde getirmektedir. Buna karşılık Yıldız (2008) ise yükseköğretimin özelleştirilmesinin ciddi zararlı yönlerinin de bulunduğunu belirtmektedir. Bir politika olarak yükseköğretimin özelleştirilmesi eğitim sistemini serbest piyasanın işleyişi içine alarak kar amaçlı bir ticari kurum haline getirir ve buna bağlı olarak eğitim hizmetlerinin ücretli hale gelmesine neden olur. Eğitim kurumlarının birer ticari işletme olarak yapılandırılması öğrencileri sadece gelir kaynağı olan müşteriler konumuna sokabilir. Öğrenciliğin müşteri olarak görülmesi çıkar ilişkisine dayanan yapay insan ilişkilerinin gelişmesine neden olabilir. Böylesi bir düzen içinde öğretmenlerin bilgi satan esnaf olarak görülmesi kaçınılmaz hale gelerek yoksul ve dezavantajlı konumdaki insanlar hayır kurumlarının, zengin iş sahiplerinin, sivil toplum kuruluşlarının insafına bırakılır. Bu durum sosyal bir hak olan eğitim hakkının kısıtlanması ve kamusal güvenceden yoksun bırakılması anlamına gelmektedir (Yıldız, 2008)

Belfield ve Levin (2002) özelleştirme uygulamalarında hem destekleyen bir kesimin hem de karşı çıkan bir kesimin her zaman ortaya çıkacağını belirtmektedir. Öğretmen sendikaları özelleştirme sonucunda öğretmenlerin işlerini kaybedebileceğini, çalışma şartlarının kötüleşeceği ya da sosyal uyumun bozulacağı gerekçesiyle özelleştirmeye karşı sert bir tutum sergileyebilirler. Belirli bir kesim ise devletin bu alandan çekilmesiyle eğitim kurumları arasında yarışmacı, rekabetçi bir zemin oluşacağını savunmaktadırlar. Burada unutulmaması gereken özelleştirmenin pek çok sorunla boğuşan yükseköğretim sistemimiz için sihirli bir değnek olmayacağı gerçeğidir. Ancak sistem içerisinde yapılacak reform çalışmalarında özel üniversitelerde uygulandıktan sonra işe yaradığı belirlenen iyi uygulamalar devlet üniversiteleri için de uyarlanabilir.

2.7.1. Türkiye’de Vakıf ve Devlet Üniversiteleriyle İlgili Bazı Araştırmalar

Ülkemizde vakıf üniversitelerinin sayısının hızla artmasına paralel olarak devlet vakıf üniversitelerini konu edinen karşılaştırmalı çalışmaların sayısı da artmaya başlamıştır. Bu çalışmalarda verilen eğitim hizmetlerinin niteliği, kurum imajı, akademik personelin bağlılık, tükenmişlik, iş doyumu düzeyleri gibi konular ağırlıklı olarak ele alınmıştır.

Aktolga’nın (2006) devlet ve vakıf üniversitelerinin etkililiğini akademisyen görüşlerine göre karşılaştırdığı araştırmasında vakıf üniversitelerinin öğrenci bağlılığı oluşturma, karar verme, öğrenci gelişimi ve kariyer geliştirme konularında devlet üniversitelerine göre daha başarılı olduğu sonucu çıkmıştır. Çalışma bulgularına göre vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları üniversitelerinden daha yüksek düzeyde memnuniyet duymaktadırlar.

Çağlıyan (2007) “Tükenmişlik Sendromu Ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)” isimli bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha az tükenme yaşadıkları, buna paralel olarak daha yüksek iş doyumu yaşadıkları belirlenmiştir.

Güven’in (2010) “Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Okutmanların Tükenmişlik Düzeyleri” isimli yüksek lisans çalışmasındaki bulgularına göre vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri devlet üniversitelerine göre daha düşük bulunmuştur. Yüksel’in (2007) araştırmasında ise vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin iletişim düzeyi devlet üniversitelerindeki araştırma görevlilerinden daha yüksektir.

Kısabacak (2011) yaptığı araştırmasında vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin gözünden vakıf üniversitelerini incelemiştir. Buna göre vakıf üniversiteleri fiziki imkân, kütüphane ve diğer olanaklar açısından devlet

üniversitelerinden iyi durumdadır. Ayrıca daha fazla akademik özgürlük ve araştırma fırsatlarına sahiptirler.

Dilşeker (2011)'in yapmış olduğu Hizmet Kalitesi, Öğrenci Memnuniyeti, İmaj, Sadakat ve Tavsiye Etme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitesi Örneği isimli çalışmada vakıf üniversitesindeki öğrencilerin üniversitelerinden memnun olma düzeyi devlet üniversitelerindeki öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır.

Şişli (2012) “Kurum Kültürü ve Kurumsal İmaj İlişkisi Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir Uygulama” isimli bir yüksek lisans çalışması yapmıştır. Çalışma sonunda devlet üniversitelerinde eğitim ve öğretim kalitesinin öğrenciyi iş dünyasına hazırlamada yetersiz kaldığı, öğrencilerin bilimsel çalışmalarında üniversite tarafından maddi ve manevi olarak yeterince desteklenmediği, danışman hocaların öğrenciyi yeterince bilgilendirmediği ve yeteri kadar yardımcı olmadığı, öğretim elemanlarının öğrenciyi derse karşı motive etmede yetersiz kaldığı, idari personelin öğrenci şikâyetlerini dikkate almadığı bulguları elde edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin devlet üniversitelerindeki öğrencilere göre, üniversitelerine yönelik gerek kurum kültürü gerekse kurumsal imaj algılarının anlamlı bir biçimde yüksek olduğu belirlenmiştir (Şişli, 2012).

Devlet ve vakıf üniversitelerini karşılaştırmalı olarak ele alan bu çalışmalar incelendiğinde çıkan sonuçlar vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre daha avantajlı olduğu izlenimini vermektedir. Bunun sebepleri araştırılarak daha sağlıklı bir yükseköğretim modeli için alınabilecek önlemler kararlaştırılabilir.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmanın evreni, veri toplama araçları, ölçek geliştirme aşamasında yapılan çalışmalar, ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliklerine yönelik çalışmalar, veri toplama araçlarının uygulanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modelini betimsel araştırma modellerinde yaygın bir şekilde kullanılan ilişkisel tarama modeli oluşturmaktadır. Betimsel araştırmalarda var olan bir olay ya da olgu var olduğu şekliyle incelenir. İlişkisel tarama modelinde ise iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte bir değişimin var olup olmadığı ve eğer varsa bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlar. İlişkisel tarama modeli tam olarak bir neden-sonuç ilişkisi vermemektedir (Karasar, 1999: 77-82).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini 2012-2013 akademik yılında Türkiye'deki sekiz vakıf ve altı devlet üniversitesinde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan akademisyenlerin sayısı ise toplam olarak 2.246'dır. Yükseköğretim Kurulu'nun 2013 yılı verilerine göre devlet üniversitelerinde 113.849 vakıf üniversitelerinde ise 18.064 olmak üzere toplam 131.913 akademik personel görev yapmaktadır.

Çalışma kapsamına alınan ve resmi yazışmalar sonucunda ölçeklerin üniversitelerinde uygulanmasına izin veren devlet ve vakıf üniversitelerinin isimleri ve bunlarda görev yapan akademik personel sayısı Tablo 21'de görülmektedir. Akademik personel sayılarıyla ilgili istatistikler Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM)'nin web sayfasından alınmış olup 2012-2013 akademik yılındaki akademik personel sayısını göstermektedir:

Tablo 21. Çalışma evrenini oluşturan devlet ve vakıf üniversiteleri

Üniversite Adı	Akademik Personel Sayısı
Hacettepe Üniversitesi	3.884
Erciyes Üniversitesi	2.230
Yıldız Teknik Üniversitesi	1.716
Fırat Üniversitesi	1.578
Gaziantep Üniversitesi	1.005
Sütçü İmam Üniversitesi	854
Başkent Üniversitesi	1.483
Yeditepe Üniversitesi	964
İstanbul Aydın Üniversitesi	556
Maltepe Üniversitesi	432
Yaşar Üniversitesi	364
Zirve Üniversitesi	149
Mevlana Üniversitesi	144
Çağ Üniversitesi	124
Toplam	15.788

Tablo 21’de görüldüğü üzere çalışma evrenindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde toplam 15.788 akademik personel görev yapmaktadır. Çalışmada vakıf ve devlet üniversitesi ayrımı yapılmasının temel nedeni bu iki üniversite türünde nispeten farklı çalışma koşullarının bulunması, finansman, yönetim, kadro ve akademik personel maaşları gibi konularda bazı farklılıkların varlığıdır.

Örneklem belirlenmesinde olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolay örnekleme (convenience sampling) yöntemi kullanılmıştır. Kolay örnekleme, örneklemdaki birimlere ulaşmada zorluk yaşanması nedeniyle tercih sebebi olmaktadır. Araştırmacı erişilmesi kolay olan bir durumu seçer ve örnekleme girecek kişi sayısı istenen örneklem büyüklüğüne ulaşınca kadar devam eder. Son zamanlarda sık bir şekilde karşılaştığımız internet temelli anket uygulamalarında kullanılan örnekleme yöntemi kolayda örnekleme bir örnektir (Kabakçı-Yurdakul, 2013: 83; Cohen, Manion ve Morrison,2007: 113). Araştırmada bu yöntemin seçilmesinde maliyet, hız ve erişilebilirlik gibi durumların göz önüne alınmasının yanında örnekleme alınması istenen her birime ulaşmada zorluk da etkili olmuştur. Örneğin araştırmanın başında

örnekleme dahil edilmiş olan Gazi Üniversitesi, anket uygulaması için yapılan resmi izin başvurusuna olumsuz cevap verdiğinden örneklemden çıkarılmak zorunda kalmıştır. Ayrıca Fırat Üniversitesi rektörlüğü aracılığıyla anket uygulama izni istenilen Marmara, Selçuk, Bilkent, Bahçeşehir, İzmir Ekonomi, Okan, Sabancı, İstanbul Ticaret ve Hasan Kalyoncu üniversitelerinden konuyla ilgili olumlu veya olumsuz bir cevap alınamamıştır. Bu üniversiteler de zorunlu olarak örneklemden çıkarılmıştır.

Anket uygulamasına izin veren üniversitelerdeki akademik personele ölçme araçlarının bulunduğu web sayfası linki e-posta aracılığıyla iletilmiştir. İlgili e-posta metninde çalışma başlığı, çalışmanın hangi üniversitede kim tarafından yapıldığı ve çalışmanın amaçları açık bir şekilde belirtilmiştir. Ancak örnekleme alınan üniversitelerde sayıları oldukça az olmakla birlikte bazı bölümlerin web sayfalarında akademik personelin e-posta adresleri bulunamadığından ölçekler ulaştırılamamıştır. Veri toplama süreci sonunda geri dönüşü sağlanan yaklaşık 7.000 ölçek formu içerisinde tam olarak doldurulmuş olan toplam 2.246 adet ölçek formu değerlendirmeye alınmıştır. Cohen, Manion ve Morrison'un (2007: 113) belirttiğine göre % 95 güven düzeyinde % 5'lik hata payı göz önüne alınarak 150.000 kişilik bir evrenden en az 383 kişilik örneklem alınması gerekmektedir. Bu çalışmada yukarıda belirtilen koşullarda ulaşılması gereken minimum örneklem sayısının altı katı gibi bir rakama ulaşılmıştır.

Tablo 22. Örnekleme ulaşılan akademik personelin üniversitelere göre dağılımı

Üniversite Türü	Akademik Personel Sayısı	%
Devlet Üniversitesi	1272	56,6
Vakıf Üniversitesi	974	43,4
Toplam	2246	100

Tablo 22'de görüldüğü üzere bu araştırmaya katılan akademisyenlerin % 56,6'sını devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluştururken, % 43,4'ünü ise vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Buradan hareketle vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin çalışmaya anketleri doldurarak katılım sağlamada daha fazla gönüllülük gösterdikleri ve zaman ayırdıkları söylenebilir. Devlet

üniversitelerindeki akademik personelin sayıca daha fazla olmasına rağmen araştırmaya katılımlarının düşük olması ise düşündürücüdür.

Tablo 23. Akademik personelin unvanlarına göre dağılımları

Unvan	Frekans	Yüzde
Profesör	308	13,7
Doçent	214	9,5
Yrd. Doçent	609	27,1
Öğr. Gör.	370	16,5
Okutman	151	6,7
Ar. Gör.	543	24,2
Diğer	51	2,3
Toplam	2246	100,0

Tablo 23 incelendiğinde en fazla katılımın % 27,1’lik bir oranla Yrd. Doçent unvanlı akademik personelden geldiği görülmektedir. Bunu 24.2’lik bir oranla araştırma görevlileri takip etmektedir.

Tablo 24. Akademik personelin kıdemleri

Kıdem	Frekans	%
0-9 Yıl	1081	48,1
10-19 Yıl	608	27,1
20 ve üzeri Yıl	557	24,8
Toplam	2246	100,0

Akademik personelin kıdemleri incelendiğinde tabloda görüldüğü gibi çalışanların yarıya yakını 0 ile 9 yıl arasında kıdeme sahiptir. Bu durum araştırmaya katılan akademik personelin % 48,1’lik kısmı daha on yılını bile doldurmadığını göstermektedir. Tablodaki verilerden hareketle araştırmaya gönüllü olarak katılmada kıdem azaldıkça katılım oranı da artmıştır denebilir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

3.3.1.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmanın amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik üç farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlardan birincisi Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği'dir (Organizational Commitment Questionnaire). Örgütsel bağlılık düzeyini duygusal bağlılık (6 madde), devam bağlılığı (6 madde) ve normatif bağlılık (altı madde) olarak üç boyutta inceleyen ölçek Türkiye'de işletme, sağlık, eğitim gibi pek çok alanda kullanılmıştır. Ölçek eğitim alanında Timurcanday-Özmen, Süral-Özer ve Yaşar-Saatçioğlu, (2005); Erdoğan (2006); Boylu, Pelit, ve Güçer, (2007); Yalçın, (2009); Nartgün ve Menep (2010); Kurşunluoğlu, Bakay ve Tanrıoğlu (2010); Taşdemir-Afşar, 2011; Kurtbaş (2011) Aydemir ve Erşan (2011); Kaygısız (2012); Eğribay, (2013) tarafından kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği 7'li Likert tarzında ("Kesinlikle katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kısmen Katılmıyorum", "Kararsızım", "Kısmen Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kesinlikle Katılıyorum") derecelendirilmiştir. Ölçekte duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı ölçmek için toplamda 18 soru sorulmuştur. Ölçeğin 1.,2.,3.,4.,5.,6. soruları duygusal bağlılığı, 7.,8.,9.,10.,11.,12. sorular devam bağlılığını, 13.,14.,15.,16.,17.,18. soruları normatif bağlılığı ölçmektedir. Ölçekteki 3.,4.,5. ve 13. sorular ters yönlü sorulardır. Bu nedenle olumsuz ifade içeren bu sorulara verilen yanıtlar ters çevrilerek önermelerin tek bir yönde toplanmaları sağlanmış ve analiz süreci bu şekilde gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türk kültürüne uygun olup olmadığını belirlemeye yönelik önemli araştırmalardan birisi Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilmiştir. Wasti (2000) tarafından yapılan çalışmada, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Modeli'nin genel olarak Türk kültüründe de geçerli olabileceği sonucuna varılmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık Türk çalışanlar üzerinde de "duygusal bağlılık", "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" boyutlarında gözlemlenebilmektedir.

Taşdemir-Afşar (2011) tarafından gerçekleştirilen tez çalışması kapsamında 570 kişilik örnek grubuna 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Ölçeğin Croanbach Alpha katsayısı 0.82 olarak bulunmuştur. Çalışma kapsamında ölçeğin alt

boyutlarının iç tutarlılık katsayıları da hesaplanmış; duygusal bağlılık alt boyutu için Croanbach alpha katsayısı 0.89, devam bağlılığı alt boyutu için 0.79, normatif bağlılık alt boyutu için ise 0.80 olarak bulunmuştur.

Gerçekleştirdiğimiz bu araştırma için 480 kişilik örnek grubuna örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizlerinde ölçeğin bütünü Croanbach Alpha katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları için Croanbach alpha katsayısı duygusal bağlılık boyutunda 0.90; devam bağlılığı alt boyutu için 0.68 ve normatif bağlılık alt boyutu için ise 0.78 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda bulunan Alpha değeri 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2005:184). Özdamar'ın (2002:263) belirttiğine göre Croanbach alpha katsayısı;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Bu bilgiler ışığında ölçeğin genel olarak yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğuna karar verilmiştir.

3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek Eisenberger ve ark. (1986) tarafından oluşturulan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğidir. Algılanan örgütsel destek ölçeği, katılımcıların çalıştıkları kurumdan gelen desteğe yönelik algılarının düzeyini belirlemek için kullanılmıştır (Giray, 2010: 64). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin (Perceived Organizational Support) 36 maddelik uzun formu 15 ve 8 maddeden oluşan kısa formları da mevcuttur. Çalışmamızda 15 soruluk ölçek formu tercih edilmiştir. Ölçeğin kullanım izini için Prof. Eisenberger ile email yoluyla iletişime geçilmiş ve gerekli izinler alınmıştır.

Eisenberger ve ark. (1986) ölçek üzerinde yaptıkları faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin tek bir faktöre yüklendiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değerinin .97 olarak bulunduğu

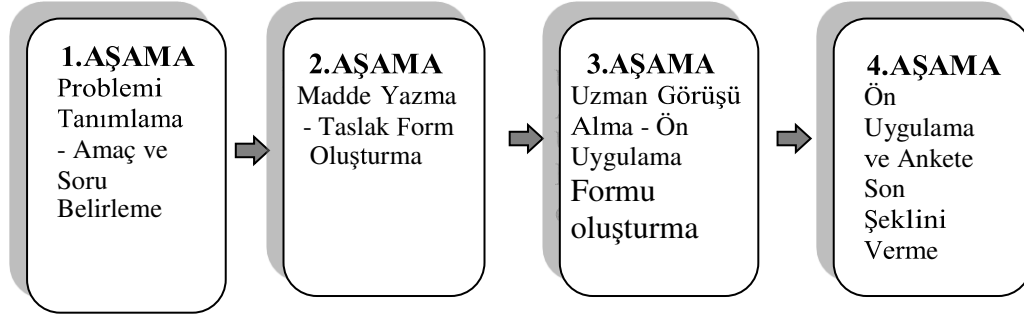
rapor edilmiştir. Ölçek Türkiye’de örgütsel destek konusunda pek çok çalışmada başvurulmuş bir veri toplama aracıdır. Özdevecioğlu (2003); Yokuş (2006); Yüksel (2006); Şimşek, Akgemci ve Kaplan (2008); Akın (2008); Uçar (2009), Çakar ve Yıldız (2009); Çolakoğlu, Culha ve Atay’ın (2010); Giray (2010); Özdemir (2010); Gürbüz (2012) çalışmalarında Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nden yararlanmışlardır.

Algılanan örgütsel destek ölçeği Özdemir (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış geçerlilik güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek üzerinde yapılan faktör analizi sonucunda 15 maddenin bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansın 0,69 olduğu anlaşılmıştır. Maddelerin Cronbach alfa katsayısı 0,89, faktör yükleri ise 0,62 ile 0,84 arasındadır. Bu araştırma için 480 kişilik örnek grubuna algılanan örgütsel destek ölçeği uygulanmış, yapılan güvenirlik analizlerinde ölçeğin bütünü Cronbach Alpha katsayısının 0.94 olduğu görülmüştür. Bu sonuçla ölçeğin yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğuna karar verilmiştir.

Likert tipi 7 basamaklı (1- kesinlikle katılmıyorum ve 7- kesinlikle katılıyorum) cevap bölümünden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinde 4., 8., 11. ve 12. sorular olumsuz ifadeler içeren sorulardır. Bu nedenle analiz sürecinde olumsuz ifade içeren bu sorulara verilen yanıtlar ters çevrilerek önermelerin tek bir yönde toplanmaları sağlanmıştır.

3.3.3. Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşler Ölçeği

Araştırmada kullanılan üçüncü ölçek ise araştırmacı tarafından geliştirilen Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşler Ölçeği’dir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin yükseköğretimde özelleştirme konusundaki görüşlerini ortaya koymayı amaçlayan ölçek için Büyüköztürk (2005) tarafından da ifade edilen dört aşamalı bir süreç takip edilmiştir. Şekil 15 bu aşamaları şematik olarak göstermektedir:



Kaynak: Büyüköztürk,2005

Şekil 15. Ölçek geliştirme aşamaları

Ölçek geliştirme sürecinin ilk aşamasında araştırmanın problemi ve amaçları belirlenmiştir. Bu süreçte yurt içi ve yurt dışı kaynakların detaylı bir taraması yapılmış, eğitimde özelleştirme konusu derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır. Konuyla ilgili yurt dışındaki kaynakların bazılarına erişimde yurt dışındaki üniversite kütüphanelerinin veri tabanlarından da yararlanma yoluna gidilmiştir. İkinci aşamada incelenen literatür ve çalışmalardan yola çıkılarak bir soru havuzu oluşturulmuştur.

Oluşturulan soru havuzundaki maddeler Türk Dili ve Edebiyatı alanında uzman bir öğretmen ve bir öğretim elemanı ile birlikte incelenmiştir. Ayrıca pilot çalışma öncesi soru havuzundaki maddeler Sütçü İmam Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görevli öğretim elamanlarından oluşan 10 kişilik bir gruba incelenmesi için verilmiştir. Açık ve anlaşılır olmayan maddeler öneriler doğrultusunda düzeltilmiştir. Dil ve anlatım açısından gözden geçirilen maddeler listelenerek taslak form oluşturulmuştur.

Elde edilen taslak formun geçerlik çalışmaları için uzman görüşüne başvurulmuştur. Konunun eğitim, iktisat ve işletme konularıyla ilgili olması sebebiyle görüşüne başvuru uzmanların sayılarının fazla tutulmasına ve uzmanlık alanlarının bu konuya odaklı olmasına özen gösterilmiştir. Bu amaçla Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nden Prof. Dr. Niyazi CAN (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) , Prof. Dr. İsmail BAKAN (İşletme), Doç. Dr. Seyhan TAŞ (İktisat), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nden Doç. Dr. Ali TAŞ (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi), Pamukkale Üniversitesinden Doç. Dr. Celalettin SERİNKAN (İktisat) , Isparta Süleyman Demirel Üniversitesinden Doç. Dr. Ramazan

ERDEM (İİBF), Fırat Üniversitesi'nden Doç. Dr. Mukadder Boydak Özan (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi) ve Doç. Dr. Burhan AKPINAR (Eğitim Programları ve Öğretimi) olmak üzere sekiz akademisyenin görüşlerine başvurulmuştur. Gelen görüşler ve tavsiyeler sonucunda 20 maddelik denemelik bir ölçek oluşturulmuş ve böylece ön uygulama süreci başlatılmıştır.

Ön uygulama için 2012- 2013 akademik yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nden 278 ve Yeditepe Üniversitesi'nden 202 olmak üzere toplam 480 kişilik örnek grubuna Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşler Ölçeğinin denemelik formu uygulanmıştır. Sütçü İmam Üniversitesi'ndeki akademisyenlere ölçek formları elden dağıtılmış ve geri toplanmıştır. Yeditepe Üniversitesi'ndeki akademisyenlere ise gerekli yasal izinlerin alınmasının ardından kurumsal web sitelerindeki e-posta adreslerine e-posta gönderilerek anketlerin ulaştırılması sağlanmıştır. Araştırmada ölçme araçlarından elde edilen veriler yorumlanırken ortalama puanlar ve derecelendirilmesi için 7'li Likert derecelendirme ölçeği tercih edilmiştir. Buna göre sınıf aralığı yöntemi kullanılmış ve aşağıdaki değerler göz önüne alınmıştır.

Puan Sınırları:	Seçenekler:	Ağırlık Puanı:
1.00-1.86	Hiç katılmıyorum	1
1.87-2.72	Katılmıyorum	2
2.73-3.58	Genellikle katılmıyorum	3
3.59-4.44	Kararsızım	4
4.45-5.30	Genellikle katılıyorum	5
5.31-6.16	Katılıyorum	6
6.17-7.00	Tamamen katılıyorum	7

Ölçekteki 4.,10.,11.,12.,13.,15.,18. ve 19. sorular ters yönlü sorulardır. Bu nedenle anlamca yükseköğretimde özelleştirmeye karşı olumsuz ifade içeren bu sorulara verilen yanıtlar ters çevrilerek kodlanmıştır. Böylece önermelerin tek bir yönde toplanmaları sağlanmış ve ölçeğin analiz süreci bu şekilde gerçekleştirilmiştir.

Toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS (20.0) paket programına aktarılmıştır. Denemelik ölçeğin yapı geçerliğini ortaya çıkarmak için önce açımlayıcı

faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi birbirleri ile ilişkili değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymaya yarar. Birbirleri ilişkili bu değişkenler sınıflandırılarak bir kavramı, oluşumu açıklamada yararlanılabilecek olanları bir araya toplar (Henson ve Roberts, 2006; Özdamar, 2002:235-236; Tabachnick ve Fidel, 2007: 608). Verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity (küresellik) testleri uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığıyla ilgilenir. KMO testinde bulunan değer 0.50'nin altında ise kabul edilemez, 0.60 orta, 0.70 iyi, 0.80 çok iyi, 0.90 ise mükemmel olarak kabul edilir (Tavşancıl, 2002: 50). Barlett testi ise verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini sorgular. Barlett testinde anlamlılık değeri .05'ten küçük olduğunda korelasyon matrisinden faktör çıkarılabileceği anlamına gelir. Eğer bu değer .05'ten büyükse faktör analizi yapılamaz (Şencan, 2005:384). KMO ve Bartlett's Testi sonuçlarına ilişkin değerler Tablo 25'te görülmektedir:

Tablo 25. KMO ve Bartlett's testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi.		.937
Bartlett's Küresellik Tesi	Ki Kare	5745.352
	df	190
	Sig.	.000

Tabloda görüldüğü üzere Kaiser- Meyer-Olkin değeri .94 bulunmuştur. Ayrıca Barlett testi sonuçları açımlayıcı faktör analizi yapılabilceğini göstermektedir. Bunun üzerine eldeki veri setine döndürülmüş (varimax) temel bileşenler analizi (principal component analysis) yöntemine göre açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizi bir değişken azaltma ve anlamlı kavramsal yapılara ulaşmayı amaçlayan böylelikle de yorumlanması daha kolay olan bir istatistik yöntemidir (Büyüköztürk, 2010: 124, Tabachnick ve Fidell, 2007:607).

Ölçekteki faktör sayısını belirlemeden önce ölçekteki maddelerin birbirleriyle uyumunu gösteren korelasyon matrisi incelemeye alınmıştır. Maddeler arası korelasyon matrisine bakıldığında ölçekteki “Yükseköğretimde özelleştirme vakıf üniversitelerinin sermaye birikimi olan büyük şehirlerde toplanmasına sebep olur” , “Yükseköğretimde özelleştirme vakıf üniversitelerinin sayısının hızla artması olarak kendini

göstermektedir” ve “Yükseköğretimde özelleştirme eğitim hizmetlerinin özel işletme anlayışı çerçevesinde düzenlenmesini sağlar.” maddelerinin ölçekteki diğer maddeler ile korelasyon katsayılarının .30 ve daha düşük olduğu görülmüştür. Her ne kadar bazı kaynaklarda örneklem sayısının büyük olduğu veri setlerinde maddeler arası korelasyon değerinin .20 düzeyine çekilebileceği belirtilse de bu durum bu üç maddenin diğer maddeler ile uyum düzeyinin oldukça düşük olduğunu gösterdiğinden ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Kalan 17 madde üzerinden açımlayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi yapılırken faktör sayısının belirlenmesi ve aynı yapıyı ölçemeyen maddelerin elenmesinde Büyüköztürk (2010: 124-125) şu ölçütlerin dikkate alınabileceğini belirtmektedir:

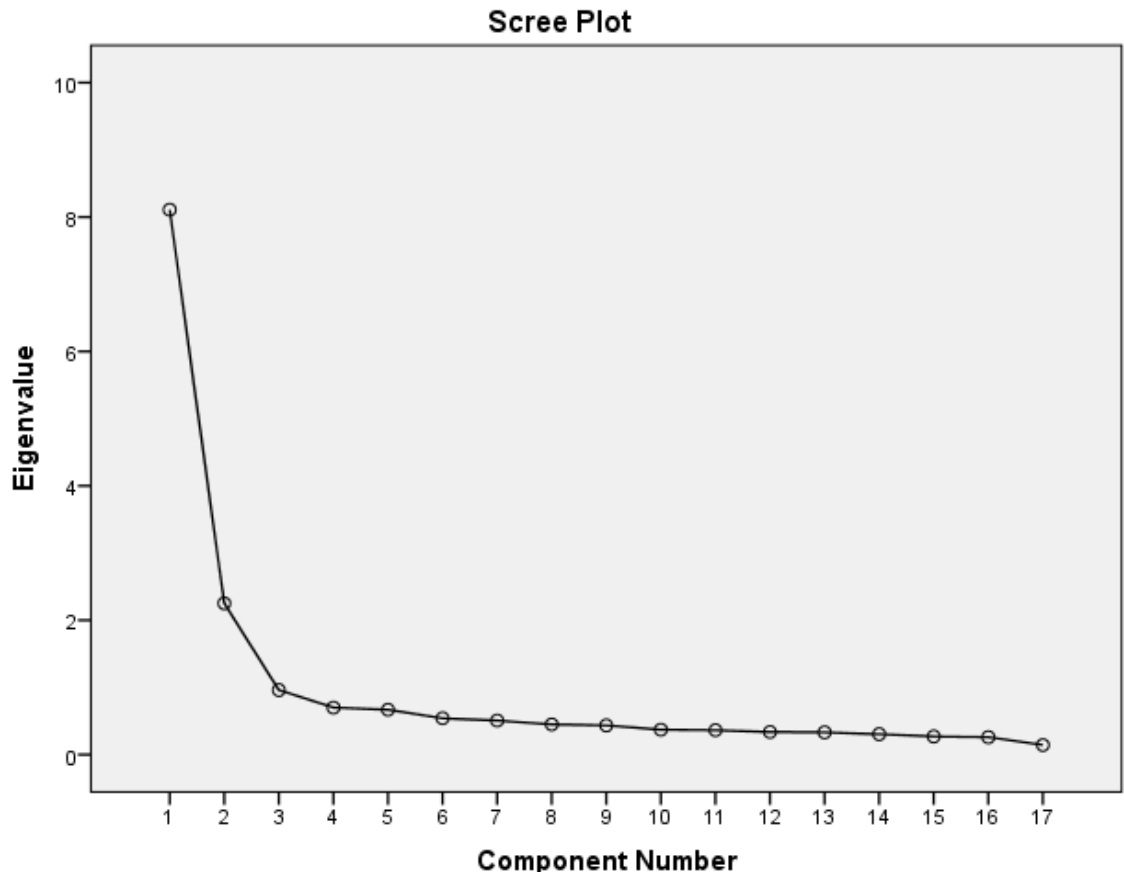
- 1) Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerinin yüksek olması. Bu durum o maddelerin birlikte bir kavramı, yapıyı ölçtüğünü gösterir.
- 2) Maddeler tarafından açıklanan varyansın tek faktörlü ölçeklerde en az %30 ve daha fazla olması.
- 3) Her bir faktörün öz değerinin (eigen value) bir ya da birden yüksek olması.
- 4) Faktörlerin öz değerine bağlı olarak çizilen çizgi grafiğinin (scree plot) incelenmesi.

Açımlayıcı faktör analizinde çıkarılacak faktör sayısının belirlenmesi çok önemlidir. Bu nedenle yukarda belirtilen yöntemlere ek olarak araştırmacı çalışmadaki kavramsal çerçeveyi de dikkate almalıdır. Diğer faktörlere göre zayıf olan ve başka çalışmalarda tekrarı mümkün görünmeyen faktörler değerlendirmeye alınmamalıdır. Eğer araştırmacı sadece kanıtlanabilir güvenilirlikte faktörler kullanmak istiyorsa mümkün olan en az sayıda faktör çıkarımı yapılmalıdır (Hancock ve Mueller, 2010: 99-100; Tabachnick ve Fidell, 2007: 646). Çünkü bir modelde çok fazla faktörün çıkarılması araştırmacının daha az kavramsal değeri olan yapıları geliştirmesine ya da gereksiz, karmaşık teorilerin ortaya çıkmasına neden olabilir (Slocum, 2005: 31).

Literatürde faktör sayısı belirlenirken tek bir teknik ve ölçüt yerine farklı ölçütlerin birlikte kullanılmasının yararlı olduğu belirtilmektedir. Çünkü belirli koşullarda tercih edilen her teknik her zaman uygun sonuçları vermemektedir (Pallant, 2007:182; Slocum, 2005: 30-31). Bir ölçekteki faktör sayısının belirlenmesinde en çok

tercih edilen teknikler arasında maksimum olabilirlik, ağırlıksız en küçük kareler, genelleştirilmiş en küçük kareler, yaklaşık hataların karekökü, Kaiser'in özdeğerin 1'den büyük kuralı, Chattel'in çizgi grafiği incelemesi, birinci faktördeki özdeğerin ikinci faktördeki özdeğere oranının 3 katı olması kuralı ve paralel analiz gibi teknikler bulunmaktadır (Slocum-Gori ve Zumbo, 2011, Williams, Browns ve Onsman, 2012).

Bu araştırmada faktör sayısı belirlenirken öncelikle çizgi grafiği incelenmiştir. Grafikte yüksek ivmeli hızlı düşüşlerin yaşandığı faktör önemli faktör sayısını vermektedir.



Şekil 16. Açımlayıcı faktör analizine ilişkin çizgi grafiği

Şekil 16'da görülen çizgi grafiğinde yatay egrideki değerler madde sayısını dikey çizgideki değerler ise öz değerleri işaret etmektedir. Çizgi grafiği incelendiğinde yüksek ivmeli ani düşüşün ikinci noktadan sonra keskin bir şekilde azaldığı görülmektedir. Birinci noktadan başlayarak gözlenen iniş eğilimi varyansa yapılan katkı derecesini noktalarla göstermektedir. Noktalar arası her aralık ise bir faktör anlamına

gelmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Grafikte özdeğeri birden büyük iki bileşenin ortaya çıktığı ve buradan hareketle ölçeğin iki faktörlü bir yapıdan oluşabileceği düşünülmüştür. Ancak faktörlerin özdeğerleri ve açıkladığı varyans oranları incelendiğinde birinci faktörün açıkladığı varyans ve sahip olduğu özdeğer ile ikinci faktörün açıkladığı varyans ve sahip olduğu özdeğer oranı arasında yaklaşık 3.6 kat bir fark olduğu görülmüştür. Bu durum ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olabileceğini göstermektedir (Slocum-Gori ve Zumbo, 2005; Doğan, 2002 ve Kaya, 2005 akt. Duru ve Balkıs, 2007; Gorsuch, 2003 akt. Slocum, 2005: 33).

Tablo 26. Varimax rotasyonu sonucunda ortaya çıkan özdeğerler ve açıklanan varyans

Faktör	Özdeğer	Açıklanan Varyans
1	8.109	47.703
2	2.251	13.244
3	.961	5.652
4	.699	4.114
5	.668	3.930
6	.541	3.180
7	.507	2.983
8	.450	2.646
9	.434	2.555
10	.371	2.183
11	.363	2.135
12	.336	1.977
13	.332	1.951
14	.304	1.789
15	.270	1.589
16	.260	1.529
17	.143	.841

Tablo 26 incelendiğinde birinci faktörün açıkladığı varyansın ikinci faktörün açıkladığı varyansa oranla oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Maddelerin birinci

faktör altında daha fazla faktör yük değeri taşıması, birinci faktörün tek başına açıkladığı varyansın 47.703 olması nedeniyle ölçeğin tek faktörde değerlendirilebileceğinin kanıtı olarak düşünülmüştür. Ölçekten çıkarılacak faktör sayısı belirlendikten sonra faktör analizi 17 maddelik ölçek üzerinde tekrarlanmıştır

Varimax temel bileşenler analizi sonucunda oluşan faktörler ve maddelerin faktör yük değerleri de Tablo 27’de görülmektedir:

Tablo 27. Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri ve madde toplam korelasyonları

Yükseköğretimde özelleştirme,	Faktör Yükü	Madde Toplam Korelasyonu
Müşteri olarak görülen öğrencilerin başarı düzeylerini olumsuz etkiler.	.630	.594
Yükseköğretimin özelleştirilmesi Türkiye şartlarında yarardan çok zarar getirir.	.777	.743
Vakıf üniversitelerinin daha güçlü bir fiziki altyapıyla eğitim hizmeti sunmalarını sağlar.	.688	.631
Vakıf üniversitelerinde öğrenci başarısının değerlendirilmesinde objektifliği geri plana iter.	.641	.605
Veli, öğrenci ve üst yönetimin vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları üzerindeki beklentisini artırarak onların kendilerini baskı altında hissetmelerine sebep olur.	.531	.497
Öğretim elemanlarının önündeki bürokratik engelleri azaltarak bilimsel faaliyetler için daha esnek bir ortam oluşturur.	.656	5.96
Vakıf üniversitelerinin ülke ihtiyaçlarına yönelik yeni programlar açmalarını kolaylaştırır.	.736	.681
Toplumda eşitlik ve sosyal adalet duygusunu zedeler.	.622	.593
Üniversiteler arasında rekabetin ve kalite arayışlarının artmasını sağlar.	.781	.725
Veli ve öğrencilere okul seçiminde daha fazla seçeneğe imkân verir.	.744	.677
Çalışanların performansını artırır.	.785	.726
Madde ve insan kaynaklarının etkin kullanımını sağlar.	.805	.749
Nitelikli öğretim elemanlarının hak ettiği ücreti almalarına imkân verir.	.736	.677
Eğitimin ticarileştirilmesine ve öğrencilerin, velilerin müşteri olarak görülmesine sebep olur.	.632	.600
Çalışanların sendikal ve sosyal haklarını kısıtlar, ücretlerini düşürür.	.556	.520
Devletin tek başına eğitim hizmetlerini finanse etmede yetersiz kalması nedeniyle gereklidir.	.751	.704
Devletin yükseköğretimdeki eğitim harcamalarını azaltır.	.585	.522

Tablo 27’den anlaşılabacağı üzere ölçekte özelleştirme ile ilgili görüşleri belirten maddelerin tek faktördeki faktör yük değerleri .805 ile .531 arasında değişmektedir. Ölçekteki her bir maddenin madde toplam korelasyonlarına bakıldığında ise .749 ile .497 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Faktör analizi sonucunda birinci

uygulama sonrası ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Ancak diğer maddelerle düşük uyuma sahip üç madde ölçekten atıldıktan sonra yapılan güvenilirlik analizinde cronbach alfa katsayısının .93'e çıktığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar yükseköğretimde özelleştirme ile ilgili görüşler ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tek boyutlu modelin doğruluğunu sınamak için ölçeğe Amos 18 programı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis) yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde faktörlerin belirlenmesi işlemi yapılırken doğrulayıcı faktör analizinde ise (DFA) belirlenen faktörler arasında yeterli ilişki olup olmadığına, bu faktörlerin modeli açıklamada ne kadar yeterli olduklarına bakılır. DFA yeni bir ölçek geliştirilirken, mevcut ya da yeni oluşturulan bir ölçeğin psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi için veya ölçeklerin yapı geçerliliklerinin sorgulanması amacıyla kullanılabilir (Harrington, 2009:5; Brown, 2006:1).

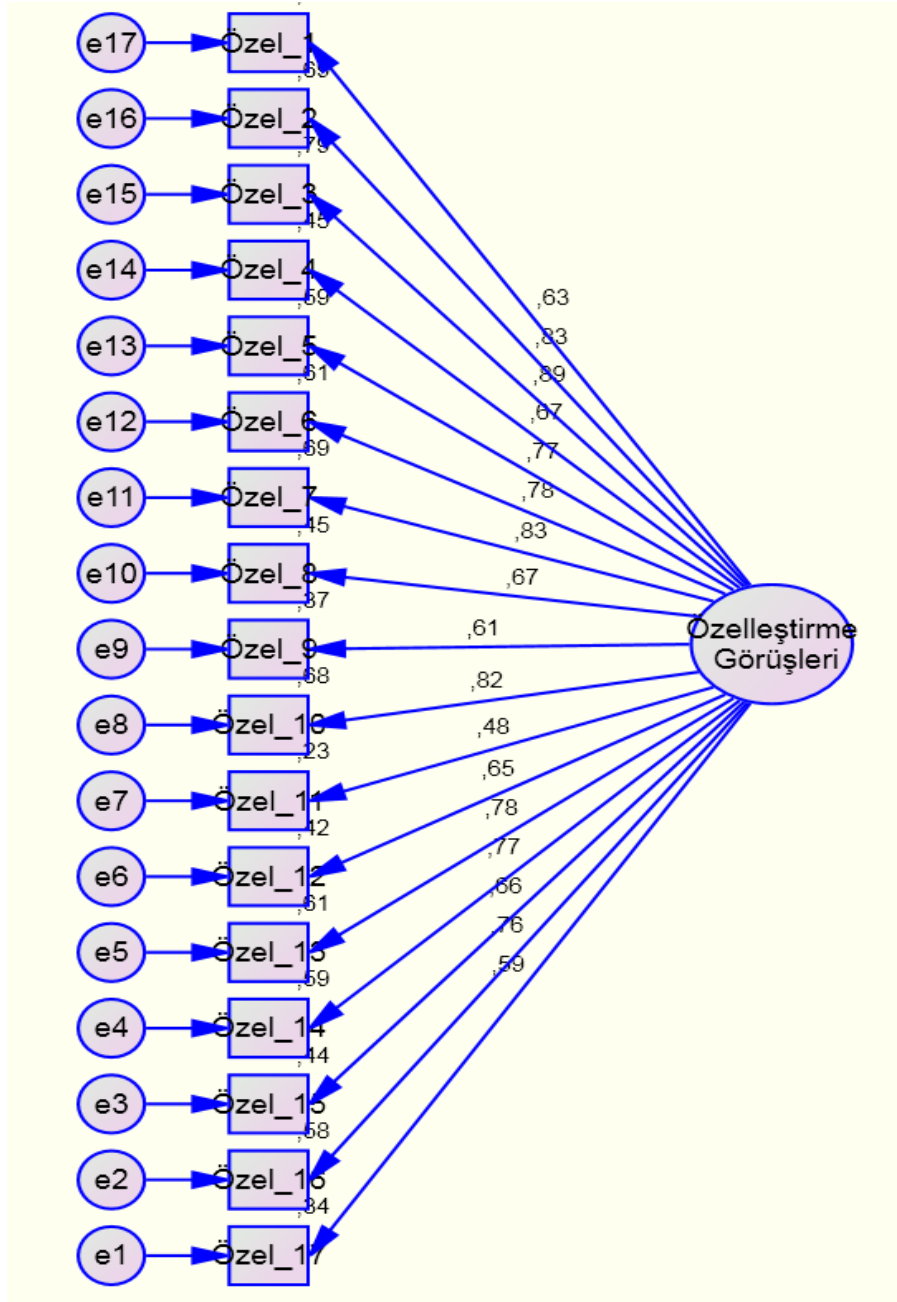
Yükseköğretimde Özelleştirme İle İlgili Görüşler Ölçeği'ne uygulanan DFA analizinde maksimum olabilirlik (Maksimum Likelihood) yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin seçilmesinde DFA'nde maksimum olabilirlik yönteminin en çok kullanılan yöntemlerden birisi olması, faktör sayısının doğru belirlenmesinde avantajlar sunması, gözlenen veriler arasındaki ilişkileri göstermede etkili çözümler sunması ve modelin yeterliğinin sınanmasında pek çok uyum indeksi vermesi etkili olmuştur (Harrington, 2009:28; Brown, 2006:21). Geliştirilen ölçek üzerinde DFA için Ki-kare uyum testi (Chi-Square Goodness of Fit, χ^2), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), GFI (Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index), TLI (Tucker Lewis Index) ve AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) uyum indeksleri göz önüne alınmış ve tek faktörlü ölçek yapısına ilişkin değerler Tablo 28'de gösterilmiştir:

Tablo 28. Ölçeğin DFA uyum indeksleri

Ölçüm	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum Değerleri
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	1,795
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.8	0.08
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.93
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.920
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.860
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.850
TLI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.909

Tablo 28’de görüldüğü üzere DFA sonucunda DFA için Ki-Kare Uyum Testi (χ^2/sd : 1,795), iyilik uyum indeksi (GFI: 0.860), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (AGFI: 0.850), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI: 0.920), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI: 0.93), Tucker-Lewis Katsayısı (TLI: 0.909) olarak bulunmuştur. Özellikle Ki-Kare Uyum Testi sonucu modelin oldukça iyi uyum gösterdiğini belirtmekle birlikte literatürde Ki-Kare Uyum Testi sonuçlarının örneklem büyüklüğüne bağlı olarak kolayca etkilenebileceğinden bahsedilmektedir. 0.06-0.08 aralığında kabul edilebilir değerleri veren Yaklaşık Hataların Karekökü bu model için (RMSEA: 0.08) olarak bulunmuştur. Tabloya göre karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI: 0.920) olarak ölçülmüştür. Bu durum kabul edilebilir uyum aralığına yakındır. Brown’un (2006:87) belirttiğine göre .90-.95 aralığına yakın değerler kabul edilebilir bir modelin göstergesidir. Burada belirtilen “yakın” ifadesi tesadüfi olarak kullanılmamaktadır çünkü kesme değerleri için kabul edilebilecek sınırlar diğer farklı indekslerin de kullanımıyla dalgalanma gösterebilmektedir. Ayrıca Ayyıldız ve Cengiz’in (2006) belirttiği gibi uyum iyiliği indekslerinin iyi çıkması modelin tam olarak iyi bir model olduğunu ispatlamaz ama kötü bir model olduğunu kesinlikle ispatlar. Uyum indeksleri konusu gelişmekte olan bir alandır ve her bir uyum indeksi için bazı önemli kesme noktaları bulunmaktadır. Ancak bu kesme noktaları için belirlenen değerler bir kabullenmedir. Yeni oluşturulan bir modelin bazı uyum indekslerinde kabul edilmiş eşik sınırlar altında kalması normal karşılanabilir. Bu çalışmada DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri ölçekteki modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

DFA ilişkin AMOS grafik menüsü yardımıyla çizilen yol diyagramı Şekil 17’de görülmektedir:



Şekil 17. Doğrulayıcı faktör analiziyle oluşturulan yol diyagramı

Yol diyagramı incelendiğinde maddelerin faktör yük değerlerini görmek mümkündür. Burada elde edilen tüm standardize edilmiş değerlerin 1’in üzerinde olmaması gerekir. Standardize edilmiş çözümleme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi gizil değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna ilişkin fikir vermektedir (Aytaç ve Öngen, 2012). Diyagrama göre maddelerin yük değerlerinin .48

ile .89 arasında değiştiği görülmektedir. Tabachnich ve Fidell'e (2007) göre faktör yük değeri .30'un altında ise değerlendirilmeye alınmaz. Genel bir kural olarak da bir faktör için 0.71 üzeri olan faktör yük değerleri mükemmel, 0.63 üzeri çok iyi, 0.55 üzeri iyi 0.45 üzeri orta ve 0.32 üzeri zayıf faktör yük değerleri olarak kabul edilmektedir.

Geliştirilen  l me aracının farklı zamanlardaki uygulamalarda benzer sonuçlar vermesi bu  l me aracının güvenilirliğini ortaya koyması açısından önemlidir. Bu nedenle Yükseköğretimde  zelleştirmeye İlişkin Görüşler  l eği'ne ilişkin kararlılık katsayısını bulmak için test- tekrar test tekniği uygulanmıştır. İlk uygulamada Kahramanmaraş Sütçü İmam  niversitesi'nden 278 akademisyene uygulanan ölçek 2 hafta sonra aynı gruba tekrar uygulanmıştır. Ancak ikinci uygulamada değerlendirmeye elverişli 261 adet ölçek formu elde edilebilmiştir. Eksik dolduruluduğu tespit edilen 17 adet ölçek formu değerlendirme dışında tutulmuştur. Test-tekrar test uygulaması sonucunda iki ölçüm arasındaki ilişki korelasyon tekniklerinden Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Test tekrar test analiz sonuçları Tablo 29'da görülmektedir:

Tablo 29. Test-Tekrar test korelasyon sonucu

	N	Correlation	Sig.
�l��m 1- �l��m 2	261	.852	.000

Tablo 29 incelendiğinde ölçeğin olumlu görüşler faktöründeki puanların iki ayrı uygulama sonucunda Pearson Momentler  arpımı Korel syon katsayısı ,852 ($p=0.000$) bulunmuştur. İki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin derecesinin koreasyon katsayısının 1'e yaklaşmasıyla güçlendiği bilinmektedir. Test tekrar test analiz sonuçlarından elde edilen bulgular iki ayrı ölçüm uygulaması sonucunda elde edilen ölçek puanların zamana bağlı olarak değişim göstermediğini göstermektedir.

Ölçek geliştirme aşamasında yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarıyla elde edilen değerler sonucunda ölçeğin bu çalışmada kullanılabilecek niteliklere sahip bir  l me aracı olduğunu söylemek mümkündür.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması öncesinde araştırmada kullanılacak örgütsel bağlılık ölçeği için Prof. John Meyer'den e-posta yoluyla izin istenmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeği için ise Prof. Robert Eisenberger'den yine e-posta yoluyla izin istenmiştir. Kullanılacak bu ölçme araçları için gerekli yazılı izinler alınmıştır.

Çalışmada kullanılacak veri araçlarının örnekleme belirlenen üniversitelere dağıtılabilmesi için öncelikle Fırat Üniversitesi akademik etik kuruluna başvurulmuştur. Akademik etik kurulun çalışmanın yapılabilmesine onay vermesinin ardından örnekleme bulunan üniversite rektörlüklerinden akademik personelden veri toplanmasına yönelik resmi izin başvuruları yapılmıştır. Fırat Üniversitesi rektörlüğü kanalıyla yapılan izin başvurularına Ege Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi olumsuz cevap vermiştir. Bu nedenle bu üniversiteler örneklemden çıkarılmak zorunda kalmıştır.

Verilerin toplanması iki şekilde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacının görev yaptığı Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde ölçek formları elden dağıtılmış ve dağıtılan formlar 1 hafta sonra toplanmıştır. Örnekleme bulunan diğer üniversitelerdeki akademisyenlere ise web tabanlı anket (inter-survey) yardımıyla ölçekler ulaştırılmıştır. Böylece hedef kitleyle ulaşmada daha ekonomik ve daha hızlı hareket etme imkânı doğmuş ve zamandan tasarruf edilmiştir. Web tabanlı anket için Fırat Üniversitesi sunucularında yer alan <http://e-mentorun.firat.edu.tr/limesurvey/index.php?sid=25795&lang=tr> web sayfası linki kullanılmıştır. Herhangi bir sorun yaşamamak için doldurulan anketler haftada en az iki kez elektronik ortamda yedeklenmiştir.

Örnekleme üniversitelerinde görev yapan akademik personelin adreslerine iki kez e-posta gönderimi yapılmıştır. Bu e-postalarda araştırmanın adı ve amacı kısaca belirtilerek akademisyenlerden <http://e-mentorun.firat.edu.tr/limesurvey/index.php?sid=25795&lang=tr> web sayfasındaki ölçek sorularına cevap vermeleri istenmiştir. İkinci e-posta ile ilk e-posta arasında bir haftalık bir zaman farkı olması göz önünde bulundurulmuştur. Veri toplama aşamasında Fırat Üniversitesi'nin web sitesi üzerinde yenileme çalışmaları başlamış ve üniversite sunucularında bulunan veritabanına teknik bir sorun nedeniyle ulaşılamaz olmuştur. Ancak araştırmacının haftada iki kez düzenli olarak yaptığı yedeklemeler sayesinde veriler kaybolmamıştır. Bu gelişmeler üzerine

ölçek formları <http://tyavuz.com/anket/index.php?r=survey/index/sid/318151/newtest/Y/lang/tr> adresine taşınmış ve veriler bu adres üzerinden toplanmaya başlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 20.0 paket programı kullanılmıştır. Temel betimleyici istatistikî analizlerden frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Ölçek geliştirme aşamasında açımlayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve özelleştirme ile ilgili görüşler arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak ve eğer bir ilişki varsa bunun düzeyini ve yönünü belirlemede korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler alır. Eğer;

$r = -1$ ise, Tam negatif doğrusal bir ilişki vardır.

$r = +1$ ise, Tam pozitif doğrusal bir ilişki vardır.

$r = 0$ ise, iki değişken arasında ilişki yoktur.

Pearson Korelasyon katsayısının yorumlanmasında aşağıdaki değerler dikkate alınır:

<u>r</u>	<u>İlişki</u>
0.00-0.25	Çok Zayıf
0.26-0.49	Zayıf
0.50-0.69	Orta
0.70-0.89	Yüksek
0.90-1.00	Çok Yüksek

İkili karşılaştırmalarda t-testi, çoklu karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi tekniğine başvurulmuştur. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasında fark çıkması durumunda farkın nereden kaynaklandığını bulmak amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır. Bu amaçla oluşturulan tablolar sadece anlamlı

değerleri ($p<0.05$) içerecek şekilde hazırlanmıştır. İncelenen bulgular % 95 güven aralığında % 5 anlamlılık düzeyinde ele alınmıştır.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR ve YORUM

Bu başlık altında araştırmanın amaçlar bölümünde verilen problemlerin analizleri sonucu elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum

Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyinde cinsiyet, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, unvan, idari görev, sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin bulgular bu bölümde ele alınmıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 30’da verilmiştir:

Tablo 30. Devlet üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$ ort	SS	t	SD	p	Levene Testi	
								f	p
Devlet Üniversitesi	Erkek	772	4.063	1.29544	-.143	1268	.886	1.042	.308
	Kadın	498	4.074	1.36360					
Vakıf Üniversitesi	Erkek	460	4.341	1.31185	.271	972	.786	0.001	0.997
	Kadın	514	4.318	1.30476					

Tablo 30 incelendiğinde devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olduğuna dair kanıt bulunamamıştır ($p=.886>0.05$). Benzer şekilde vakıf üniversitelerinde de örgütsel destek algısında cinsiyet faktörünün etkisine yönelik bir kanıt bulunamadığı görülmektedir ($p=.786>0.05$). Elde edilen bu bulgular hem erkek hem de kadın akademisyenlerin her iki kurum türünde kendilerine sağlanan örgütsel desteği benzer düzeyde algıladıklarını göstermektedir. Elde edilen bu veriler yurt içinde ve yurt dışında yapılan pek çok araştırma verisiyle uyumludur. Dee (1999); Foley,

Hang-Yue ve Lui (2005); Pack (2006); Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea (2006); Yokuş (2006); Kalağan (2009) ve Gürbüz (2012) yapmış oldukları araştırmalarda cinsiyet faktörünün örgütsel destek üzerindeki etkisine dair bir bulguya rastlamamışlardır. Eğriboyun'un (2013) yapmış olduğu araştırma da okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Ancak devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin örgütsel destek algısı puan ortalamalarının ($\bar{X}=4,067$) vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin örgütsel destek algısı puan ortalamalarından ($\bar{X}=4,329$) daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel destek algısının daha yüksek düzeyde bulunmasının sebebi vakıf ve devlet üniversitelerindeki çalışma koşulları ve maaş farkından kaynaklanabilir. Örgütsel destek algısında çalışma koşulları, ödüller ve maaş düzeyi gibi etkenlerin öne çıktığı alanyazında belirtilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Kraimer ve Wayne, 2004; Krishnan ve Mary, 2012; Çolakoğlu, Culha ve Atay, 2010; Allen, Shore ve Griffeth, 2003). Akgeyik'in (2012:48) Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı adına yapmış olduğu akademik personelin maaşlarını karşılaştırmalı olarak inceleyen araştırma bulgularında da Türkiye'de özellikle son yıllarda akademik personel maaşlarının vakıf üniversitelerinde tüm akademik pozisyonlarda belirgin biçimde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, yer yer iki katına ulaşan bir maaş farklılığı ortaya çıkarmaktadır. Tuzgöl Dost ve Cenkseven'in (2007) yapmış olduğu araştırmada da devlet üniversitelerindeki akademik personelin vakıf üniversitelerindeki personele göre ekonomik sıkıntılarının daha fazla olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu iki kurum tipinde örgütsel destek algısında ortaya çıkan farkın başka bir sebebi de örgütün büyüklüğü olabilir. Rhoades ve Eisenberger'e (2002) göre resmi kural ve yöntemlerin büyük ölçekli örgütlerde daha fazla uygulandığı, çalışanların ihtiyaçlarıyla fazla ilgilenilemediği ve bunun sonucunda da büyük ölçekli örgütlerde çalışanların örgütsel destek algılarının küçük ölçekli örgütlere göre düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Sahip oldukları bölüm, akademik personel ve öğrenci sayısı açısından devlet üniversitelerine göre daha küçük ölçekli bir yapıya sahip olan vakıf üniversiteleri örgütsel destek algısı oluşturmada daha başarılı görülebilir.

Tablo 31. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde mesleki kıdem değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Mesleki kıdem	n	$\bar{X}$ ort	SS	Var.Kay.	Kareler toplamı	SD	Kareler ort	f	p	LSD
1.Devlet Üniversitesi										
a) 0-9 Yıl	535	4.055	1.3319	G. arası G. içi Toplam	1.212	2	.606	.346	.707	-
b) 10-19 Yıl	376	4.114	1.2789		2216.825	1267	1.750			
c) 20 ve üzeri Yıl	359	4.037	1.3538		2218.038	1269				
Toplam	1270	4.067	1.3221							
2. Vakıf Üniversitesi										
a) 0-9 Yıl	545	4.202	1.3268	G. arası G. içi Toplam	19.852	2	9.926	5.864	.003	a<b c>a
b) 10-19 Yıl	231	4.480	1.2087		1643.526	971	1.693			
c) 20 ve üzeri Yıl	198	4.500	1.3327		619.377	973				
Toplam	974	4.329	1.3075							

Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyine ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık olup olmadığını ortaya çıkarmak için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 31’de elde edilen bulgular görülmektedir. Buna göre devlet üniversitelerinde örgütsel destek düzeyinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olduğuna ilişkin kanıt bulunamamıştır ($p=.707>0.05$). Elde edilen bulgular Bozkurt (2007), Annamalai, Abdullah ve Alazidiyeen (2010) ve Eğriboyun (2013) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Tabloya göre kıdem arttıkça örgütsel destek düzeyi maddelerinin ortalamasının az da olsa arttığı görülmektedir. Devlet üniversitelerinde kıdem değişkenine göre örgütsel destek düzeyinde en düşük aritmetik ortalamaya sahip grubun 0-9 yıl mesleki kідeme sahip öğretim elemanlarından oluştuğu görülmektedir. Bunun sebebi ise bu gruptaki öğretim elamanların daha çok doktora derecesine sahip olmayan araştırma görevlileri, okutman ve öğretim görevlilerinden oluşması, maaşlarının diğer gruplardaki öğretim elamanlarına göre daha düşük seviyede olmasına bağlı olarak çalıştıkları kurumun kendilerine daha az değer verdiği yönünde bir düşünceye kapılmaları olabilir.

Vakıf üniversitelerinde ise örgütsel destek düzeyi puanları açısından mesleki kıdem süreleri arasında istatistiksel olarak % 95 güven düzeyinde farklılık vardır ($p=0,003<0,05$). Katılımcıların örgütsel destek düzeyi mesleki kідemlerine göre

incelendiğinde; 0-9 yıl arasında bir süredir mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının destek düzeyi puanları $\bar{X} = 4,202$, 10-19 yıl arasında bir süredir mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının destek düzeyi puanları $\bar{X} = 4,480$, 20 yıl ve daha fazla bir süredir mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının destek düzeyi puanları $\bar{X} = 4,500$ olarak tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağını ortaya çıkarmak üzere yapılan LSD testi sonuçlarına göre vakıf üniversitelerindeki örgütsel destek algısı yönünden 0-9 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarıyla mesleki kıdemi 10-19 yıl arasında olan öğretim elemanları arasında mesleki kıdemi 10-19 yıl arasında olan öğretim elemanları lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Örgütsel destek algısı yönünden 0-9 yıl arasında bir süredir mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarıyla 20 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretim elemanları arasında kıdemi 20 yıl ve üzerinde olan öğretim elemanları lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bulgularda kıdem arttıkça algılanan destek algısında artış olduğu görülmektedir. Bu durum Rhoades ve Eisenberger (2002) ile Akalın'ın (2006) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Buradan hareketle vakıf üniversitelerindeki akademik personelin kıdemlerinin artmasına paralel olarak kendilerine verilen değerin arttığını düşündükleri söylenebilir.

Tablo 32. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde kurumda çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Kur. Çal. süresi	N	$\bar{X}$ ort	SS	Var.Ka y.	Kareler toplamı	SD	Kar. ort	f	p	LSD
1.Devlet Üniversiteleri										
a)0-9 Yıl	730	4.118	1.3234	G.						
b)10-19 Yıl	362	3.974	1.3107	arası	5.057	2	2.529			-
c)20 ve üzeri Yıl	178	4.052	1.3364	G.içi	2212.980	1267	1.747	1.448	.235	-
Toplam	1270	4.067	1.3221	Toplam	2218.038	1269				-
2.Vakıf Üniversiteleri										
a)0-9 Yıl	850	4.306	1.3157	G.						a<b
b)10-19 Yıl	117	4.563	1.1872	arası	16.251	2	8.125			a>c
c)20 ve üzeri Yıl	7	3.171	1.5257	G. içi	1647.126	971	1.696	4.790	.009	b>c
Toplam	974	4.329	1.3075	Toplam	1663.377	973				

Tablo 32’de algılanan örgütsel destek düzeyi ve kurumda çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre devlet üniversitelerinde örgütsel destek düzeyinde kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmemiştir ($p=0,24 > 0,05$). Bu durum devlet üniversitelerinde görevine yeni başlayan öğretim elamanlarıyla tecrübeli öğretim elemanlarına aynı düzeyde destek sağlandığının başka bir ifadeyle çalışanlarda çalışma süresi arttıkça algıladıkları destek düzeyinde önemli bir değişme olmadığının göstergesidir. Bu durum devlet üniversitelerinde göreve yeni başlayan öğretim elamanları için olumlu bir durumken, kuruma yıllarca emek vermiş çalışanlar için bir olumsuz algılanabilir. Bu bulgular Burke (2003), Laschinger, Purdy, Cho ve Almost (2006) ve Gül’ün (2010) araştırma bulgularıyla uyumlu görünmektedir. Vakıf üniversitelerinde ise örgütsel destek düzeyi puanları arasındaki fark kurumda çalışma süresine göre istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,009 < 0,05$). Kurumda çalışma süresi değişkeni bakımından en yüksek örgütsel destek düzeyi ortalamasına 10-19 yıl arası kurumda çalışma süresine sahip akademisyenlerin sahip olduğu görülmüştür ($\bar{X}=4,563$). Farkın kaynağını tespit etmek için LSD testi yapılmıştır. LSD testi sonuçlarına göre örgütsel destek düzeyi puanları arasındaki farkın kaynağı 10-19 yıl kurumda çalışma süresine sahip öğretim elamanlarıyla 0-9 yıl çalışma süresine sahip öğretim elamanları arasında 10-19 yıl kurumda çalışma süresine sahip öğretim elamanları lehinedir. 10-19 yıl kurumda çalışma süresine sahip öğretim elamanlarıyla 20 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip öğretim elamanları arasındaki örgütsel destek puanı farkı 10-19 yıl kurumda çalışma süresine sahip öğretim elamanları lehine oluşurken 0-9 yıl kurumda çalışma süresine sahip öğretim elamanlarıyla 20 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip öğretim elamanları arasındaki örgütsel destek puanı farkı 0-9 yıl kurumda çalışma süresine sahip öğretim elamanları lehine oluşmuştur. 20 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresine sahip öğretim elamanları puanlarının ($\bar{X}=3,171$) diğer gruplara göre daha az bulunmasının sebebi bu gruptaki öğretim elemanlarının 20 yıl ve üzeri aynı kurumda çalıştıktan sonra kurumlarından kendilerine daha ayrıcalıklı bir şekilde yaklaşmasını bekledikleri ama bu beklentinin gerçekleşmediği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 33. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde akademik unvan değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Akademik Unvan	n	$\bar{X}$ ort	SS	Var. Kay.	Kareler toplamı	sd	Kareler ort	f	p	LSD
1. Devlet Üniversitesi										
a)Profesör	188	4.138	1.3198							
b)Doçent	146	3.996	1.2961							
c)Yrd. Doç.	326	4.195	1.3125	G. arası	16.401	6	2.734			
d)Öğr. Gör.	199	4.135	1.3587	G. içi	2201.636	1263	1.743	1.568	.153	
e)Okutman	63	3.904	1.4093	Toplam	2218.038	1269				
f)Ar. Gör.	313	3.920	1.2940							
g)Diğer	35	4.025	1.3435							
Toplam	1270	4.067	1.3221							
2. Vakıf Üniversitesi										
a)Profesör	68	4.559	1.1985							
b)Doçent	282	4.305	1.3313							
c)Yrd. Doç.	171	4.280	1.2729	G. arası	49.503	6	8.251			a>ba>c
d)Öğr. Gör.	88	4.239	1.2803	G. içi	1613.874	967	1.669	4.944	.000	a>d
e)Okutman	230	4.086	1.2959	Toplam	1663.377	973				a>e
f)Ar. Gör.	16	4.488	1.2722							b>f
g)Diğer	974	4.329	1.3075							f<a
Toplam	119	4.836	1.2779							

Devlet üniversitelerinde algılanan örgütsel destek algısının akademik unvana göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 33'te görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel destek algısının akademik unvana göre bir değişiklik gösterdiğine yönelik kanıt bulunamamıştır ($p=0.15 > 0.05$). Elde edilen bulgular Dee (1999); Selçuk (2003) ve Mary ve Krishnan'ın (2013) bulgularıyla örtüşmektedir. Devlet üniversitelerinde araştırma görevlileri ve okutmanların diğer gruplara göre daha az örgütsel destek düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Bunun sebebi okutman ve araştırma görevlilerinin diğer gruplardaki akademik personele göre görev tanımlarının daha net yapılmamış olması, çalışma koşullarının, ücretlerinin beklenen düzeyde olmaması ve rektörlük seçimlerinde oy kullanabilme gibi kendilerini ilgilendiren konularda karar verme süreçlerinde etkili olamamalarından kaynaklanmış olabilir. Önderoğlu'na (2012: 12) göre çalışanlar kurumda alınan kararlarda söz sahibi olduklarında kendilerini değerli

hissederler. Bilindiği üzere devlet üniversitelerinde rektörlük seçimlerinde sadece öğretim üyeleri oy kullanma hakkına sahiptir. Seçimlerde oy kullanamayan okutman ve araştırma görevlilerinin algıladıkları destek puan ortalamalarının düşük çıkmasının bir gerekçesi de bu olabilir. Vakıf üniversitelerinde ise öğretim elamanlarının örgütsel destek algısının unvan değişkenine göre istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p=0,00< 0,05$). Farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD testi sonuçlarına göre profesör unvanlı katılımcılar ile doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve okutman unvanlı katılımcılar arasında profesör unvanlı katılımcılar lehine anlamlı fark olduğu, doçent unvanlı katılımcılar ile araştırma görevlisi unvanına sahip katılımcılar arasında doçent unvanına sahip katılımcılar lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Profesör unvanlı katılımcıların en yüksek ortalamayla ($\bar{X}=4,836$) örgütsel destek algısına sahiptir. Bu durum vakıf üniversitelerinin profesör unvanlı öğretim elamanlarını kurumlarında tutmak için daha iyi şartlar sağlamasıyla açıklanabilir.

Tablo 34. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde idari görev değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	İdari Görev	n	$\bar{X}$ ort	SS	t	SD	p	Levene Testi f	p
Devlet Üniversitesi	Evet	449	4.300	1.2914	4.679	1268	.001	.851	.356
	Hayır	821	3.940	1.3221					
Vakıf Üniversitesi	Evet	411	4.316	1.2577	-.261	972	.794	1.099	.295
	Hayır	563	4.338	1.3437					

Tablo 34’te algılanan örgütsel destek düzeyi ve idari görev değişkenine ilişkin t testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna göre devlet üniversitelerindeki akademik personelin örgütsel destek düzeyi puanlarında ve idari göreve sahip olma değişkeni açısından istatistiksel olarak %95 güven aralığı düzeyinde farklılık vardır ($p=0.001<0.05$). Bu farklılık idari bir göreve sahip olan akademik personel lehine oluşmaktadır. Buna göre kurumda idari bir göreve sahip öğretim elamanı idari görevi olmayan öğretim elamanına kıyasla kurumun kendisine daha çok değer verdiğini hissediyor yorumu yapılabilir. Vakıf üniversitelerinde ise örgütsel destek algısında idari

göreve sahip olup olmamanın etkisine yönelik t-testi sonuçları anlamlı bulunmamıştır ($p=0.295 > 0.05$). Bu durum vakıf üniversitelerindeki akademik personelin idari göreve sahip olup olmamayı örgütsel destek algılarıyla ilişkilendirmediğini göstermektedir. Ancak devlet üniversitelerinde idari bir göreve sahip olup olmamak akademik personelin örgütsel destek düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır.

Tablo 35. Devlet ve vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde sendika üyeliği değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	Sendika Üyeliği	n	$\bar{X}$ ort	SS	t	SD	p	Levene Testi	
								f	p
Devlet Üniversitesi	Evet	405	3.905	1.2560	-3.009	1268	.003	.851	.356
	Hayır	865	4.144	1.3459					
Vakıf Üniversitesi	Evet	17	4.324	1.3073	-.753	972	.452	.090	.764
	Hayır	957	4.565	1.3354					

Devlet üniversitelerinde algılanan örgütsel destek algısının sendika üyeliğine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için t testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 35’te görülmektedir. Elde edilen sonuçlar örgütsel destek algısının sendika üyeliği değişkenine göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılığa işaret ettiğini göstermektedir ($p=0.003 < 0.05$). Bu fark sendika üyeliği olmayan öğretim elamanları lehinedir. Buna göre sendika üyesi olmayan öğretim elamanları sendika üyesi olan öğretim elamanlarına oranla daha yüksek örgütsel destek algısına sahiptir. Bu durum örgütsel destek algısı nispeten daha düşük olan akademisyenlerin ihtiyaç duydukları bu desteği sendika üyesi olarak elde etmeye çalıştıkları şeklinde açıklanabilir ve örgütsel destek düzeyi arttıkça sendikaya üye olma eğilimi azalmaktadır yorumu yapılabilir. Vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek algısının sendika üyeliğine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için yapılan t-testi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0.452 > 0.05$). Burada dikkat çeken husus vakıf üniversitesindeki katılımcılardan sendika üyesi olan kişi sayısının devlet üniversitelerindeki sayıya göre çok daha az olmasıdır. Vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanları sendika üyesi olmaya daha çekimser yaklaşmaktadır denebilir. Bunun sebebi vakıf üniversitelerinde sendika üyesi

olmanın üst yönetim tarafından hoş karşılanmaması ya da vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının sendika üyeliğinin gerekliliğine inanmamaları olabilir.

4.2. İkinci Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum

Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde cinsiyet, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, unvan, idari görev, sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin bulgular bu bölümde ele alınmıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 36’da verilmiştir:

Tablo 36. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$ ort	SS	t	SD	p	Levene Testi	
								f	p
Devlet Üniversitesi	Erkek	773	4.240	.99824	.713	1268	.476	.427	0.514
	Kadın	497	4.199	1.01146					
Vakıf Üniversitesi	Erkek	460	4.271	1.0027	1.331	971	.184	0.978	0.323
	Kadın	513	4.183	1.0477					

Devlet ve vakıf üniversitelerinde örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için yapılan t testi sonuçları Tablo 36’da görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğuna yönelik bir kanıtı rastlanmamıştır (Devlet: $p=0.43>0.05$; Vakıf: $p=0.184>0.05$). Bu durum öğretim elemanlarının mesleklerine olan bağlılıklarının kuruma olan bağlılıklarından daha güçlü olmasından kaynaklanabilir. Elde edilen bulgular alanyazında yapılmış pek çok araştırmayla uyumludur (Harshbarger, 1989; Mathieu ve Zajac, 1990; Durna ve Eren, 2005; Timurcanday-Özmen vd, 2005; Pelit, Boylu ve Güçer, 2007; Kurtbaş, 2011; Gürbüz, 2012; Salihoğlu, 2013. Ancak Mowday vd. (1982), Güçlü (2006), Balay (2000) ve Usta (2013) yaptıkları araştırmalarda cinsiyet ve bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğuna dair bulgular elde etmişlerdir

Tablo 37. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde mesleki kıdem değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları.

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$ ort	SS	Var.Kay.	Kareler toplamı	sd	Kareler ort	F	P	LSD
1.Devlet Üniversiteleri										
a) 0-9 Yıl	536	4.131	.9954							
b) 10-19 Yıl	376	4.224	1.0162	G. arası	11.655	2	5.828			
				G. içi	1265.576	1267	.999	5.834	.003	a<c
c) 20 ve üzeri Yıl	358	4.364	.9876	Toplam	1277.231	1269				
Toplam	1270	4.224	1.0032							
2. Vakıf Üniversiteleri										
a) 0-9 Yıl	544	4,174	1,07723							--
b) 10-19 Yıl	231	4.251	.99187	G..arası	3.962	2	1.981			
				G. içi	1021.358	970	1.053	1.881	.153	--
c) 20 ve üzeri Yıl	198	4.334	.91512	Toplam	1025.320	972				--
Toplam	973	4.225	1.02706							

Devlet üniversitelerinde görevli öğretim elemanlarının kıdem değişkenlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek üzere yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 37’de görülmektedir. Elde edilen bulgular örgütsel bağlılık düzeyinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.03 < 0.05$). Yapılan LSD testine göre kıdemi 0-9 yıl olan öğretim elemanları ile kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretim elemanlarının görüşleri arasında kıdemi 0-9 yıl olan öğretim elemanları lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının mesleki kıdemi arttıkça (0-9 yıl) = 4.131, (10-9 yıl) = 4.224, (20+) = 4.364 örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı görülmektedir. Bu durum kıdeme bağlı olarak alınan akademik ünvanlar ve akademik görevlerden kaynaklanıyor olabilir. McCaul, Hinsz ve McCaul (1995), Eisenberger, Rhoades ve Cameron, (1999), Durna ve Eren (2005), Usta (2013) yapmış oldukları araştırmalarda kıdem ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmuşlardır. Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen varyans analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık düzeyi puanları ile mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülememiştir ($p=0.153 > 0.05$). Aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olmasa da kıdem arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi puanlarının arttığı görülmektedir. Bu

yönüyle bulgular devlet üniversitelerinde kıdem değişkenine ilişkin bağıllık düzeyi ile ilgili bulgularla örtüşmektedir.

Tablo 38. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağıllık düzeyinde kurumda çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Kur. Çal. Süresi	n	$\bar{X}$ ort	SS	Var.Kay.	Kareler toplamı	SD	Kareler ort	f	p	LSD
1.Devlet Üniversiteleri										
a) 0-9 Yıl	730	4.150	1.01932							
b) 10-19 Yıl	362	4.238	.96927	G. arası	17.490	2	8.745			a<c
				G. içi	1259.741	1267	.994	8.795	.000	b<c
c) 20 ve üzeri Yıl	178	4.499	.96006	Toplam	1277.231	1269				
Toplam	1270	4.224	1.0032							
2.Vakıf Üniversiteleri										
a) 0-9 Yıl	850	4.184	1.03316							
b) 10-19 Yıl	116	4.543	.92697	G. arası	14.123	2	7.062			a<b
				G. içi	1011.197	970	1.042	6.774	.001	
c) 20 ve üzeri Yıl	7	3.849	1.01111	Toplam	1025.320	972				
Toplam	973	4.225	1.02706							

Devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağıllık düzeyinde kurumda çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi uygulaması sonucu $p=0,000$ olarak tespit edilmiş ve $p<0,05$ olduğu için örgütsel bağıllık puanları açısından kurumda çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak % 95 güven düzeyinde farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için ise LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçları neticesinde; 10-19 yıl arasında bir süredir kurumda görev yapmakta olan öğretim elemanları 0-9 yıl arasında bir süredir kurumda görev yapmakta olan öğretim elemanlarından kurumlarına karşı daha fazla örgütsel bağıllık hissetmektedirler. 20 yıl ve daha fazla bir süredir kurumda görev yapmakta olan öğretim elemanları 0-9 ve 10-19 yıl arasında bir süredir kurumda görev yapmakta olan öğretim elemanlarından daha fazla bağıllık hissetmektedirler. Kurumda çalışma süresi arttıkça bağıllığın artması başka araştırma bulgularında da yer almıştır. Allen ve Meyer (1993) Balay (2000), Yalçın ve İplik (2005), Güner (2007) yaptıkları çalışmalarda bağıllık ve kurumda çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu çalışma süresi arttıkça bağıllığın da artacağını belirtmişlerdir. Varyans analizi sonucunda bağıllık puanı ortalaması en az olan grup çalışma süresi en az olan gruptur. Spagnoli ve Caetano (2012) kurumdaki ilk

yıllarda bağlılık düzeyinin düşük olacağını, bunun sebebi olarak da büyük beklentilerle işe başlayan personelin bu beklentilerine karşılık bulamamaları olabileceğini belirtmektedir. Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının kurumda çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek üzere yapılan varyans analizi sonuçları da Tablo 38’de görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık düzeyinde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p=0,001 < 0,05$). Farklılığın kaynağı 0-9 yıl çalışma süresine sahip olan akademik personel ile 10-19 yıl çalışma süresine sahip akademik personel arasında 0-9 yıl çalışma süresine sahip olan akademik personel lehine oluşmuştur.

Tablo 39. Devlet ve üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde akademik ünvan değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Akademik Ünvan	N	$\bar{X}$ ort	SS	Var. Kay.	Kareler toplamı	sd	Kareler ort	F	P	LSD
1.Devlet Üniversitesi										
a)Profesör	188	4.351	.9234	G. arası G. içi Toplam	16.700 1260.531 1277.231	6 1263 1269	2.783 .998	2.789	.011	a>e.
b)Doçent	146	4.332	.9869							a>f
c)Yrd. Doç.	327	4.297	1.0108							b>e
d)Öğr. Gör.	198	4.191	1.0741							b>f
e)Okutman	63	3.999	.9900							c>e
f)Ar. Gör.	313	4.079	.9819							c>f
g)Diğer	35	4.308	1.0570							
Toplam	1270	4.224	1.0032							
2.Vakıf Üniversitesi										
a)Profesör	119	4.470	.8568	G. arası G. içi Toplam	12.722 1012.598 1025.320	6 966 972	2.120 1.048	2.023	.060	--
b)Doçent	68	4.160	1.1277							
c)Yrd. Doç.	282	4.181	.9647							
d)Öğr. Gör.	171	4.264	1.0514							
e)Okutman	88	4.202	1.0482							
f)Ar. Gör.	229	4.124	1.1014							
g)Diğer	16	4.586	1.1302							
Toplam	973	4.225	1.0271							

Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının akademik ünvanlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek üzere yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 39’da görülmektedir. Buna göre devlet üniversitelerinde örgütsel bağlılık

düzeyinde akademik ünvana göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.011 < 0.05$). Farkın hangi gruplar arasında oluştuğunu incelemek için LSD testi yapılmıştır. Buna göre profesör ünvanlı öğretim elamanlarıyla okutman ve araştırma görevlisi unvanlarındaki öğretim elamanlarının puanları arasında profesör ünvanlı öğretim elamanları lehine fark olduğu görülmüştür. Doçent ünvanlı öğretim elamanlarıyla okutman ve araştırma görevlisi unvanlarındaki öğretim elamanlarının puanları arasında doçent ünvanlı öğretim elamanları lehine fark olduğu görülmüştür. Yardımcı Doçent ünvanlı öğretim elamanlarıyla okutman ve araştırma görevlisi unvanlarındaki öğretim elamanlarının puanları arasında yardımcı doçent ünvanlı öğretim elamanları lehine fark olduğu görülmüştür. Unvan değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyi puanları ortalamaları en yüksek olan katılımcılar profesörlerden oluşurken ($\bar{X} = 4.351$) en düşük örgütsel bağlılık düzeyi puanları ortalamaları okutmanlarda ($\bar{X} = 3.999$) ve araştırma görevlilerinde ($\bar{X} = 4.079$) gözlemlenmiştir. Profesör ünvanlı katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olma sebebi mesleki kıdem ile kurumda çalışma sürelerinin yüksek olmasından ve idari görevlerde daha fazla bulunmalarından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca devlet üniversitelerinde profesör ve doçent kadrolarının daimi statüdeki kadrolar olması ve maaşlarının diğer ünvanlara göre daha yüksek olması bağlılığı olumlu etkilemiş olabilir. Okutmanlar ve araştırma görevlilerinin örgütsel destek puan ortalamaların diğer gruplara göre daha düşük çıkmasının sebebi çalışma koşullarından ve kadro statülerinden kaynaklanmış olabilir. Ayrıca bu gruptaki akademisyenlerin maaşlarının diğer gruplara göre düşük olması bağlılık düzeyinin düşük gözlemlenmesine yol açmış olabilir. Araştırma bulguları Boylu, Pelit ve Göçer (2007) ile Kurtbaş'ın (2011) araştırma bulgularıyla uyumludur. Ancak Aydemir ve Erşan'ın (2011) yapmış olduğu Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu isimli araştırma bulguları daha farklı çıkmıştır. Buna göre akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin unvana göre anlamlı farklılıklar gösterdiği, öğretim üyelerinin diğer akademik personele göre daha düşük örgütsel bağlılık düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Tablo 40'da vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin akademik unvan durumuna ilişkin varyans analizi sonuçlarına bakıldığında ise örgütsel bağlılık düzeyi puanları ile unvan değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülememiştir ($p=0.06 > 0.05$). Bu durum vakıf

ve devlet üniversitesi gibi iki ayrı kurum türünde örgütsel bağlılığın belirleyicilerinin farklı olduğunu göstermektedir.

Tablo 40. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde idari görev değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	İdari Görev	n	$\bar{X}$ ort	SS	t	SD	p	Levene Testi	
								f	p
Devlet Üniversitesi	Evet	449	4.409	.9748	4.899	1268	.000	2.178	.140
	Hayır	821	4.123	1.0047					
Vakıf Üniversitesi	Evet	411	4.264	1.02546	1.031	971	.303	0.003	0.955
	Hayır	562	4.196	1.02818					

Öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin idari göreve sahip olup olmama durumuna göre değişiklik gösterip göstermediğini incelemek için t testi yapılmıştır. Tablo 40'daki analiz sonucuna göre devlet üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyi puanları açısından idari bir göreve sahip olup olmama arasında istatistiksel olarak % 95 güven düzeyinde farklılık vardır ($p=0.000 < 0.05$). Farklılık idari bir göreve sahip olan akademik personel lehinedir. Bu durum devlet üniversitelerinde idari göreve sahip olan akademik personelin daha fazla kuruma bağlılık geliştirdiğini göstermektedir. Demirkol (2014) yapmış olduğu *Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma* isimli araştırmasında katılımcıların bağlılık ile ilgili görüşlerinin idari görev yapıp yapmamaya göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008) ise *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi* isimli araştırmalarında öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamaları ile idarici olup olmadığı değişkeni arasındaki ilişki sonucunda idarecilik görevi yapan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamasının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgu araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Tablo 40'da vakıf üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyinin idari göreve sahip olup olmama durumuna göre durumunu inceleyen t testi sonucuna göre örgütsel bağlılık düzeyi puanlarının idari göreve sahip olup olmama değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği

görülmüştür ($p=0.303 > 0.05$). Fark anlamlı olmasa da idari bir göreve sahip olan katılımcıların bağlılık puanı ortalamaları idari göreve sahip olmayan katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Devlet üniversitelerinde idari görev değişkenine ilişkin bağlılık düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkarken vakıf üniversitelerinde çıkmaması devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin idari bir göreve sahip olmalarının bağlılıklarını daha fazla etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 41. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde sendika üyeliği değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	Sendika Üyeliği	n	$\bar{X}$ ort	SS	t	SD	p	Levene Testi	
								f	p
Devlet Üniversitesi	Evet	406	4.117	.9773	-2.613	1268	.009	1.050	0.304
	Hayır	864	4.275	1.0118					
Vakıf Üniversitesi	Evet	17	4.346	.84990	.491	971	.924	1.172	0.279
	Hayır	956	4.226	1.0302					

Öğretim elamanlarının sendika üyesi olup olmama durumuna göre örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek üzere yapılan t testi sonuçları Tablo 41’de görülmektedir. Analiz sonucuna göre devlet üniversitelerinde sendika üyesi olup olmama açısından örgütsel bağlılık düzeyi puanlarında istatistiksel olarak % 95 güven düzeyinde anlamlı farklılık vardır ($p=0.009 < 0.05$). Bulgular sendika üyesi olan katılımcıların daha düşük ortalamayla örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Sendika üyesi olmayan katılımcıların örgüte bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının sendika üyesi olup olmama durumuna göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin t testi sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p=0.924 > 0.05$). Bulgular sendika üyesi olan katılımcıların daha yüksek ortalamayla örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri birbirine çok yakın bulunmuştur (Devlet $\bar{X} = 4.224$; Vakıf $\bar{X} = 4.225$). Bu iki kurum türünde de örgütsel bağlılık düzeyinin *Kararsızım* düzeyinde bulunması üniversitelerimiz açısından olumsuz bir durumdur. Çünkü kendisini kuruma yeteri kadar bağlı hissetmeyen akademik personelin performansı ve işteki verimliği düşebilir ya da önüne daha iyi fırsatlar geldiğinde hiç düşünmeden kurumdaki işinden ayrılabilir.

4.3. Üçüncü Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum

Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının özelleştirmeye ilgili görüşlerinde cinsiyet, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi, unvan, idari görev, sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılaşma olup olmadığına ilişkin bulgular bu bölümde ele alınmıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan t testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 42’de verilmiştir:

Tablo 42. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$ ort	SS	t	SD	p	Levene Testi	
								f	p
Devlet Üniversitesi	Erkek	774	3,857	1.0427	4.869	1270	.000	1.294	0.255
	Kadın	498	3.571	.98758					
Vakıf Üniversitesi	Erkek	460	4.261	.99772	3.070	972	0.002	0.834	0.361
	Kadın	514	4.062	1.01703					

Devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde cinsiyet değişkenine ilişkin istatistikî olarak anlamlı bir farklılık olduğu Tablo 42’de görülmektedir ($p=0.000 < 0.05$). Erkek katılımcıların yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinin puanları ($\bar{X} = 3.857$) kadın katılımcılara oranla daha yüksek bulunmuştur ($\bar{X} = 3.571$). Bu durum akademik personel kimliği yanında bir eş, bir anne rolünü de üstlenen kadın katılımcıların özelleştirme sonucunda iş yüklerinin ve çalışma saatlerinin artacağı endişesi taşınmasından kaynaklanıyor olabilir. Belfield’in (2003) yılında yapmış olduğu Eğitimin

Özelleştirilmesi, İngiltere Örneği isimli araştırmada da cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. İngiltere örneğinde de kadın katılımcılar erkek katılımcılara oranla özelleştirmeye daha az destek vermektedir. Aksoy'un (2006) yaptığı araştırmada ise kadın katılımcıların %80'i sağlık sisteminde özelleştirme uygulamalarına karşı olduğunu belirtmiştir.

Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonucu Tablo 42'de incelendiğinde istatistikî olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p=0.002 < 0.05$) görülmektedir. Erkek katılımcıların yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinin puanları ($\bar{X}=4.261$) kadın katılımcılara oranla daha yüksek görünmektedir ($\bar{X}=4.062$). Elde edilen bu bulgu devlet üniversitelerindeki analiz sonuçlarıyla uyushmaktadır. Ancak vakıf üniversitelerindeki çalışanların yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşleri nispeten daha olumludur denebilir. Bunun sebebi olarak devlet üniversitelerindeki akademisyenlere kıyasla vakıf üniversitesindeki akademisyenlerin daha yüksek örgütsel destek düzeyi puanlarına sahip olmaları söylenebilir.

Tablo 43. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde mesleki kıdem değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$ ort	SS	Var.Kay.	Kareler toplamı	SD	Kareler ort	f	p	LSD
1.Devlet Üniversiteleri										
a) 0-9 Yıl	536	3.679	1.044							--
b) 10-19 Yıl	377	3.814	1.006	G. arası	4.422	2	2.211			
c) 20 ve üzeri Yıl	359	3.773	1.033	G. içi	1345.493	1269	1.060	2.085	.125	--
Toplam	1272	3.745	1.031	Toplam	1349.915	1271				--
2. Vakıf Üniversiteleri										
a) 0-9 Yıl	545	4.031	1.043							
b) 10-19 Yıl	231	4.270	.985	G. arası	20.114	2	0.057			a<b
c) 20 ve üzeri Yıl	198	4.365	.908	G. içi	976.992	971	1.006	9.996	.000	c>a
Toplam	974	4.156	1.012	Toplam	997.107	973				

Öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde mesleki kıdem değişkenine göre farklılık olup olmadığını inceleyen varyans analizi sonuçları Tablo 43'te verilmiştir. Analiz sonucuna göre devlet üniversitelerinde yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerde mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülememiştir ($p=0.125 > 0.05$). Katılımcıların tüm mesleki kıdem gruplarında özelleştirme ile ilgili görüşlerinin puan ortalamaları $\bar{X} = 3.679$ ile $\bar{X} = 3.814$ arasında değişmektedir. Bu durum kıdem değişkeni açısından öğretim elamanlarının işleriyle ilgili özelleştirmeden kaynaklanacak herhangi bir değişime hazır olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim elamanlarının özelleştirme ile ilgili görüşlerinin puan ortalamalarının 10-19 yıl kıdeme sahip öğretim elamanlarının puan ortalamalarından daha düşük çıkması Hargreaves'in (2005) yaptığı araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Hargreaves (2005) kariyerlerinin sonlarına yaklaşmakta olan kıdemli öğretmenlerin işleriyle ilgili değişimlere karşı daha tutucu ve isteksiz yaklaştıkları sonucuna ulaşmıştır.

Vakıf üniversitesindeki öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde mesleki kıdem değişkenine göre farklılık olup olmadığını inceleyen varyans analizi sonuçları Tablo 44'te görülmektedir. Analiz sonucuna göre yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerde mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.00 < 0.05$). Farkın hangi gruplar arasında kaynaklandığını incelemek üzere LSD testi yapılmıştır. LSD testi sonuçlarına göre kıdemi 0-9 yıl arasında olan katılımcılar ile kıdemi 10-19 yıl olan katılımcılar arasında 10-19 yıl kıdeme sahip katılımcılar lehine farklılık görülmüştür. Yine kıdemi 0-9 yıl arasında olan katılımcılar ile kıdemi 20 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcılar lehine farklılık olduğu tespit edilmiştir. 0-9 yıl kıdeme sahip katılımcıların yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin puan ortalaması ($X=4.031$) diğer tüm gruplardan daha düşük düzeyde gözlemlenmiştir. Bunun nedeni bu gruptaki katılımcıların diğer gruplardaki katılımcılara göre daha düşük ücret ve daha fazla çalışma saatlerine sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Vakıf üniversitelerinde mesleki kıdem arttıkça özelleştirmeye ilişkin görüşler daha olumlu hale gelmektedir. Bu durum kıdemin artmasıyla birlikte vakıf üniversitelerinin tecrübeli personelini elde tutabilmek için onlara daha fazla yatırım yapmasından, öğretim elamanlarının maaşlarının artmasından ya da çalışma koşullarının daha da

iyileşmesinden kaynaklanıyor olabilir. Özelleştirme görüşleriyle ilgili elde edilen bulgular vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek algılarına ilişkin bulgularla paralellik göstermektedir. Algılanan örgütsel destek algısı yükseldikçe yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşler de daha olumlu olmaktadır.

Tablo 44. Devlet Üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinde kurumda çalışma süresi değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Kur.Çal. Süresi	N	$\bar{X}$ ort	SS	Var.Kay.	Kareler toplamı	SD	Kareler ort	f	p	LSD
1.Devlet Üniversiteleri										
a) 0-9 Yıl	731	3.744	1.06252							--
b) 10-19 Yıl	363	3.751	1.01372	G. arası	.016	2	.008			
c) 20 ve üzeri Yıl	178	3.741	.96858	G. içi	1349.898	1269	1.064	.008	.992	--
				Toplam	1277.231	1271				
Toplam	1272	3.745	1.04123							--
2.Vakıf Üniversiteleri										
a) 0-9 Yıl	850	4.116	1.0073							
b) 10-19 Yıl	117	4.470	.9903	G. arası	13.950	2	6.975			a<b
c) 20 ve üzeri Yıl	7	3.773	1.1472	G. içi	983.157	971	1.013	6.889	.001	b>a
				Toplam	1025.320	973				
Toplam	974	4.156	1.0123							

Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılık olup olmadığını inceleyen varyans analizi sonuçları Tablo 44'te verilmiştir. Analiz sonucuna göre yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerde kurumda çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülememiştir ($p=0.467 > 0.05$). Katılımcıların tüm mesleki kıdem gruplarında özelleştirme ile ilgili görüşlerinin puan ortalamaları $\bar{X}=3.744$ ile $\bar{X}=3.751$ arasında değişmektedir. Vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılık olup olmadığını inceleyen varyans analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.001 < 0.05$). Farkın hangi gruplar arasında kaynaklandığını incelemek üzere LSD testi yapılmıştır. LSD testi sonuçlarına göre kurumda çalışma süresi 0-9 yıl arasında olan katılımcılar ile kurumda çalışma süresi 10-19 yıl olan katılımcılar arasında 10-19 yıl kurumda çalışma süresi sahip katılımcılar lehine farklılık görülmüştür. Başka bir

ifadeyle 10-19 yıl kurumda çalışma süresine sahip vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşleri diğer tüm gruplara göre daha olumlu gerçekleşmiştir. Bu durum vakıf üniversitelerinde 10-19 yıl kurumda çalışma süresine sahip akademisyenlerin hem genç hem de tecrübeli olmaları nedeniyle özelleştirmenin kendilerine yarar sağlayacağını düşünmelerinden kaynaklanmış olabilir. 20 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresine sahip öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin en düşük puan ortalamasına sahip olmasının sebebi bu gruptaki öğretim elemanlarının örgütsel destek puanlarının da diğer gruplara göre oldukça düşük çıkması olabilir.

Tablo 45. Devlet ve vakıf niversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde akademik unvan değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları

Akademik Unvan	N	$\bar{X}$ ort	SS	Var. Kay.	Kareler toplamı	SD	Kareler ort	f	p	LSD
1.Devlet Üniversitesi										
a)Profesör	189	3.734	1.03094							
b)Doçent	146	3.851	1.03333							
c)Yrd. Doçent	327	3.871	1.01820	G. arası	20.224	6	3.371			b>f
d)Öğr. Gör.	199	3.786	1.07905	G. içi	1329.690	1265	1.051	3.207	.004	c>f
e)Okutman	63	3.636	1.10345	Toplam	1349.915	1271				d>f
f)Ar. Gör.	313	3.552	.99068							
g)Diğer	35	3.883	.85470							
Toplam	1272	3.745	1.03058							
2.Vakıf Üniversitesi										
a)Profesör	119	4.500	.94274							a>b,d
b)Doçent	68	4.449	.94668							b>c,e
c)Yrd. Doçent	282	4.157	.95468	G. arası	34.632	6	5.772			c<a
d)Öğr. Gör.	171	4.132	1.05321	G. içi	962.475	967	.995	5.799	.000	c>f
e)Okutman	88	3.998	1.07507	Toplam	1025.320	973				e<a
f)Ar. Gör.	230	3.943	1.01651							f<a
g)Diğer	16	4.509	1.02312							f<b
Toplam	974	4.156	1.01231							

Devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinde akademik unvan değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını incelemek üzere yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 45'te görülmektedir. Buna göre öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinde akademik unvana göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.004 < 0.05$). Farkın hangi gruplar arasında oluştuğunu incelemek için yapılan LSD testi sonuçları ise doçent ünvanlı öğretim elamanlarıyla araştırma görevlisi unvanlarındaki öğretim elamanlarının puanları arasında doçent ünvanlı öğretim elamanları lehine fark olduğu görülmüştür. Yine yardımcı doçent ünvanlı öğretim elamanlarıyla araştırma görevlisi unvanlarındaki öğretim elamanlarının puanları arasında yardımcı doçent ünvanlı öğretim elamanları lehine fark olduğu görülmüştür. Öğretim görevlisi ünvanlı öğretim elamanlarıyla araştırma görevlisi unvanlarındaki öğretim elamanlarının puanları arasında da öğretim görevlisi ünvanlı öğretim elamanları lehine fark olduğu görülmüştür. Unvan değişkenine göre yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin puan ortalaması en düşük olan katılımcılar araştırma görevlilerinden oluşmaktadır ($\bar{X}=3.552$). Bunun sebebi araştırma görevlilerinin daha az tecrübe ve unvana sahip genç akademisyenlerden oluşması sebebiyle özelleştirme sonucunda işsiz kalacakları gibi bir endişeye kapılmalarından kaynaklanıyor olabilir. Yine özelleştirme sonucunda çalışma şartlarının ağırlaşabileceği korkusu bu duruma sebep olmuş olabilir.

Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinde farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 45'te görülmektedir. Buna göre yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin akademisyen görüşlerinde akademik unvana göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.00 < 0.05$). Farkın hangi gruplar arasında oluştuğunu incelemek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre profesör ünvanlı öğretim elamanlarıyla yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisi unvanlarındaki öğretim elamanlarının puanları arasında profesör ünvanlı öğretim elamanları lehine fark olduğu görülmüştür. Doçent ünvanlı öğretim elamanlarıyla yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisi unvanlarındaki öğretim elamanlarının puanları arasında doçent ünvanlı öğretim elamanları lehine fark olduğu görülmüştür. Yardımcı Doçent ünvanlı öğretim elamanlarıyla profesör, doçent ve araştırma görevlisi unvanlarındaki öğretim

elamanlarının puanları arasında yardımcı doçent unvanlı öğretim elamanları lehine fark olduğu görülmüştür. Vakıf üniversitelerinde öğretim elemanlarının unvanları yükseldikçe özelleştirmeye ilişkin görüşleri daha olumlu hale gelmektedir. Öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşleri kurum türü dikkate alınarak incelendiğinde bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. Devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının tüm unvan türlerinde özelleştirmeye bakış açısı vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarına göre daha olumsuz yöndedir. Ancak her iki kurum türünde de araştırma görevlilerinin özelleştirmeye olan yaklaşımlarının diğer gruplara göre daha olumsuz bulunmuştur.

Tablo 46. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde idari görev değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	İdari Görev	N	$\bar{X}$ ort	SS	t	SD	p	Levene Testi	
								f	p
Devlet Üniversitesi	Evet	450	3.782	1.00318	.947	1270	.344	1.849	.174
	Hayır	822	3.725	1.05014					
Vakıf Üniversitesi	Evet	411	4.207	.98444	1.343	972	0.180	1.970	0.161
	Hayır	563	4.119	1.03146					

Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde idari görev değişkenine göre farklılık olup olmadığını inceleyen t testi sonuçları Tablo 46’da verilmiştir. Analiz sonucuna göre yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerde idari görev değişkeni açısından her iki kurum türünde de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülememiştir (Devlet: $p=0.344 > 0.05$; Vakıf: $p=0.180 > 0.05$). İdari görevi olan katılımcıların özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin puan ortalaması idari göreve sahip olmayan katılımcılara oranla az yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi idari göreve sahip akademisyenlerin özelleştirmenin kurum verimliliğini artıracak yönündeki beklentilerinden kaynaklanıyor olabilir. Elde edilen bulgular Addi-Raccach’ın (2012) bulgularıyla uyumludur. İsrailli öğretmenlerin özelleştirmeye ilişkin tutumlarını

belirlemeyi amaçlayan çalışmada Addi-Raccab (2012) idari göreve sahip öğretmenlerin özelleştirmeye daha olumlu baktıklarını belirtmektedir.

Tablo 47. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde sendika üyeliği değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	Sendika Üyeliği	N	$\bar{X}$ ort	SS	t	SD	p	Levene Testi	
								f	p
Devlet Üniversitesi	Evet	407	3.713	1.12494	- .760	1270	.0.000	13.964	0.448
	Hayır	865	3.760	.98338					
Vakıf Üniversitesi	Evet	17	3.970	1.18959	-.762	972	0.001	3.982	0.410
	Hayır	957	4.160	1.00930					

Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde sendika değişkenine göre farklılık olup olmadığını inceleyen t testi sonuçları Tablo 47’de verilmiştir. Analiz sonucuna göre devlet üniversitelerinde yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerde sendika üyeliği değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p=0.000 < 0.05$). Bu farklılık sendika üyeliği olmayan akademik personel lehinedir. Başka bir ifadeyle sendika üyesi olmayan katılımcıların yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşleri sendika üyesi olanlara göre daha olumludur denebilir. Bu bulgu Aksoy’un (2006) araştırma bulgularıyla uyumlu gözükmemektedir. Aksoy’un araştırmasında da sendika üyesi olan katılımcılar özelleştirmeye karşı daha olumsuz tavır sergilemektedirler.

Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde sendika üyeliği değişkenine göre farklılık olup olmadığını inceleyen t testi sonuçları Tablo 47’de verilmiştir. Analiz sonucuna göre yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerde sendika üyeliği değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p=0.001 < 0.05$). Bu farklılık sendika üyeliği olmayan akademik personel lehinedir. Başka bir ifadeyle sendika üyesi olmayan katılımcıların yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşleri sendika üyesi

olanlara göre daha olumludur denebilir. Bu durumun sebebi sendikaların özelleştirme sonucunda personelin ücretlerinin düşeceği ve hak kayıplarına uğrayacağı endişesinin sendika üyeleri tarafından da paylaşıyor olmasından kaynaklanabilir. Vakıf üniversitelerinde yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerde sendika üyeliği değişkenine ilişkin elde edilen bulgular devlet üniversitelerinden elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Buna göre her iki kurum türünde de sendika üyesi olan akademik personel yükseköğretimde özelleştirmeye daha mesafeli yaklaşmaktadırlar yorumu yapılabilir.

Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin puan ortalamaları ($\bar{X} = 4.156$) ile devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 3.745$) daha yüksek bulunmuştur. Yani vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşleri daha olumludur. Bunun sebebi öğretim elemanlarının devlet üniversitelerindeki meslektaşlarına kıyasla daha iyi fiziki imkânlarla sahip kurumlarda görev yapıyor olmaları, ücretlerinin daha yüksek olması ve kurumun kendilerine gerçekten değer verdiğini hissetmelerinden kaynaklanabilir.

Her ne kadar yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşler vakıf üniversitesi çalışanlarında devlet üniversitelerindekine oranla nispeten olumlu görünüyorsa da öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirme konusunda bazı çekinceleri olduğu görülmektedir. Örneğin hem devlet hem de vakıf üniversitesi öğretim elemanları yükseköğretimde özelleştirme uygulamaları sonucunda eğitimin ticarileşeceği ve öğrenci ve velilerin müşteri gözüyle görüleceği ($\bar{X} = 5.17$) konusunda endişe taşımaktadırlar. Diğer taraftan da özelleştirme ile birlikte veli ve öğrencilerin okul seçiminde daha fazla seçeneğe sahip olması imkânı ($\bar{X} = 4.98$) özelleştirmenin en önemli yararı olarak iki üniversite türündeki öğretim elemanları tarafından öne çıkarılmaktadır.

Bu araştırma bulgularıyla ortaya konan görüş ayrılıkları Addi-Raccach (2012) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Addi-Raccach öğretmenlerin eğitimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerini sorguladığı araştırmada öğretmenlerin bu

konuya ilişkin görüşlerinin üç gruba ayrıldığını belirlemiştir. Buna göre öğretmenlerin bir kısmı eğitimde özelleştirme konusunda karşıt bir tavır almış, bir kısmı özelleştirme yanlısı tavır almıştır. Ama araştırma grubundaki öğretmenlerin büyük çoğunluğu ise bu konuda hem olumlu hem de olumsuz tavırları birlikte içeren görüşler belirtmişlerdir. Bu konuda karmaşık düşünceye sahip öğretmenler eğitimde özelleştirmenin eğitim kalitesine olumlu etki yaparken sosyal eşitsizliği artıracağından endişe duymaktadırlar.

4.4. Dördüncü Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum

Devlet üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinin yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşleri yordayıp yordamadığının incelendiği bu bölümde yapılan basit doğrusal regresyon analizi bulguları yer almaktadır. Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerinin bağımsız değişken olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır (Büyüköztürk,2010:91). Regresyon tablosunda görünen R^2 korelasyon katsayısının karesidir ve determinasyon katsayısını ifade eder. Yordayan (bağımsız) değişkenin, yordanan (bağımlı) değişken üzerindeki değişimi açıklama oranını verir. Adjusted R kare (düzeltilmiş R^2) ise açıklanan değişime şans eseri etki eden hatalardan arındırılmış değeri ifade eder. Bu haliyle düzeltilmiş R kare hesaplanmış R kareden küçüktür. Örneklem mevcudu yordayıcı değişken sayısına oranla çok büyük değerlere ulaştığında R kare ile düzeltilmiş R kare arasındaki değerler birbirine yaklaşır (Can, 2014:243).

Tablo 48. Devlet üniversitelerinde örgütsel destek algısının özelleştirme görüşleri üzerindeki etkisini gösteren basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	Adjusted R^2	F	P	Bağımsız Model		
						Beta	B	t
Örgütsel Destek	Özelleştirme görüşü	.010	.009	13.066	0.000	0.101	0.079	3.615

Tablo 48’de görüldüğü üzere devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel destek düzeylerinin özelleştirme görüşlerini etkileme durumunu test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=13.066$; $p=0.00<0.05$). Katılımcıların örgütsel destek maddelerine ilişkin görüşleri özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin % 1’ini açıklamaktadır ($R^2= 0.01$). Devlet

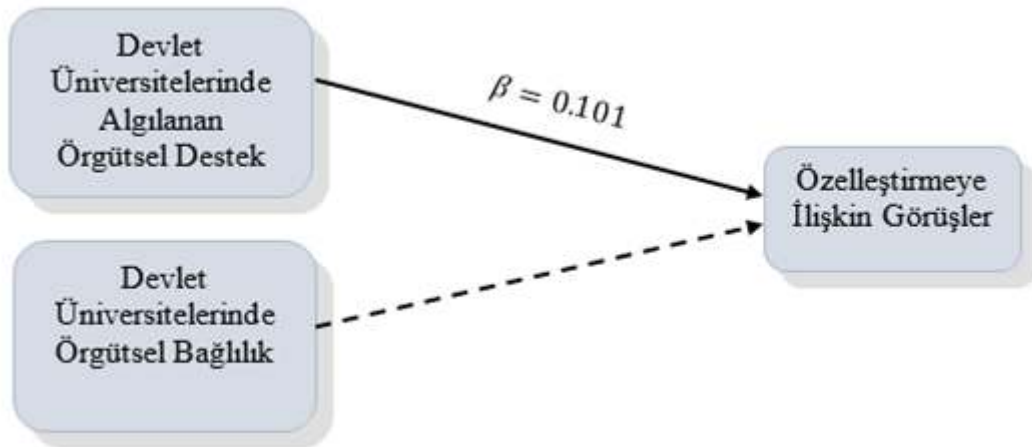
üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının özelleştirme ile ilgili görüşlerinin %96'sı diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu durum devlet üniversitelerinde özelleştirme ile ilgili görüşlerin yordayıcılığında örgütsel destek düzeyi puanlarının açıklayıcılık gücünün zayıf olduğunu göstermektedir.

Devlet üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyinin yükseköğretimde özelleştirmeyle ilgili görüşleri yordayıp yordamadığına ilişkin bulgular Tablo 49'da gösterilmektedir:

Tablo 49. Devlet üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyinin özelleştirme görüşleri üzerindeki etkisini gösteren basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	Adjusted R ²	F	P	Bağımsız Model		
						Beta	B	t
Örgütsel Bağlılık	Özelleştirme görüşü	.002	.001	2.763	.097	.047	0.48	1.662

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile özelleştirme görüşlerini etkileme durumunu test etmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarında bağlılık düzeyinin özelleştirme görüşleri üzerinde etkisi olduğuna dair bir kanıt bulunamamıştır (F=2.763; p=0.097>0.05). Bu durum devlet üniversitelerinde özelleştirme görüşleri üzerinde maaş, çalışma şartları, iş güvencesi gibi etmenlerin daha fazla etkili olabileceğini göstermektedir.



Şekil 18. Devlet üniversitelerinde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinden etkilenme durumuna ilişkin regresyon modeli

Şekil 18’de devlet üniversitelerinde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinden etkilenme durumuna ilişkin regresyon modeli görülmektedir. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde yordayıcı değişkenlerden algılanan destek düzeyinin ile özelleştirmeye ilişkin görüşler arasındaki ilişki derecesi $\beta = 0.101$ olarak tespit edilmiştir ($t = 3.615$; $p = 0.00 < 0.05$).

Ancak örgütsel bağlılığın özelleştirme ile ilgili görüşlerin puanında anlamlı bir yordayıcı olmadığı tespit edilmiştir ($p = 0.097 > 0.05$). Devlet üniversitelerinde algılanan destek düzeyinde 1 birimlik artış olması durumunda yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin puan düzeyinde 0.101 oranında bir artış gerçekleşmektedir. Bu durum örgütsel desteğin devlet üniversitelerindeki yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşler üzerinde az da olsa etkisinin olduğunu göstermektedir.

Vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinin yükseköğretimde özelleştirmeyle ilgili görüşleri yordayıcılık düzeyinin incelendiği analiz sonuçlarında bulgular Tablo 50’de gösterilmektedir.

Tablo 50. Vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinin özelleştirme görüşleri üzerindeki etkisini gösteren basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	Adjusted R^2	F	P	Bağımsız Model		
						Beta	B	t
Örgütsel Destek	Özelleştirme görüşü	0.210	0.209	257.684	0.000	0.458	0.354	16.053

Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel destek düzeylerinin özelleştirme görüşlerini etkileme durumunu test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 257.684$; $p = 0.00 < 0.05$). Katılımcıların örgütsel destek maddelerine ilişkin görüşleri özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin % 21’ini açıklamaktadır ($R^2 = 0.21$). Bu durum örgütsel destek puanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin puanları pozitif yönde anlamlı olarak yordadığına işaret etmektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının özelleştirme ile ilgili görüşlerinin %79’u diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Burada dikkat çeken durum devlet üniversitelerinde örgütsel destek düzeyinin özelleştirme ile ilgili görüşleri yordama gücü ($R^2 = 0.01$) oldukça zayıf kalırken vakıf üniversitelerinde ise örgütsel destek düzeyinin özelleştirme

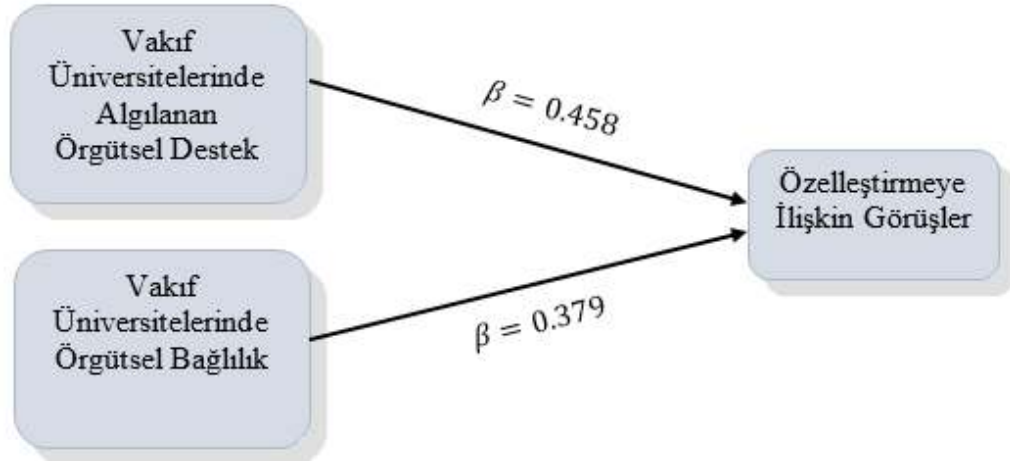
ile ilgili görüşleri yordama gücünün ($R^2=0.21$) daha yüksek bulunmasıdır. Bu durum Vakıf üniversitesindeki öğretim elamanlarının sahip oldukları örgütsel destek algısı ve vakıf üniversitelerindeki deneyimleri nedeniyle özelleştirme konusunda devlet üniversitelerindeki akademisyenlere göre daha az ön yargılı oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Vakıf üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyinin yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşleri yordayıcılık düzeyinin incelendiği analiz sonuçlarında bulgular Tablo 51’de gösterilmektedir.

Tablo 51. Vakıf üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyinin özelleştirme görüşleri üzerindeki etkisini gösteren basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	Adjusted R^2	F	P	Bağımsız Model		
						Beta	B	t
Örgütsel Bağlılık	Özelleştirme görüşü	0.144	0.143	162.822	0.000	0.379	0.373	12.760

Vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin özelleştirme görüşlerini yordayıp yordamadığına ilişkin yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=162.822$; $p=0.00<0.05$). Buna göre araştırmaya katılan vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin %14’ünü açıklamaktadır ($R^2= 0.14$). Katılımcıların özelleştirme ile ilgili görüşlerinin %86’sı diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olup olmadığını incelemek için yapılan varyans analizi sonuçlarına göre değişkenler arasındaki ilişkinin $p<0.01$ önem düzeyinde doğrusal olduğu tespit edilmiştir ($F=162.822$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri puanları özelleştirme görüşlerine ilişkin toplam varyansın %14’ünü etkilemektedir.



Şekil 19. Vakıf üniversitelerinde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinden etkilenme durumuna ilişkin regresyon modeli

Şekil 19’da vakıf üniversitelerinde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinden etkilenme durumuna ilişkin regresyon modeli görülmektedir. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde yordayıcı değişkenlerden algılanan destek düzeyi ile özelleştirmeye ilişkin görüşler arasındaki ilişki derecesi $\beta = 0.458$ olarak tespit edilmiştir ($t = 16.053$; $p = 0.000 < 0.05$).

Örgütsel bağlılık düzeyi ile özelleştirmeye ilişkin görüşler arasındaki ilişki derecesi ise $\beta = 0.379$ olarak tespit edilmiştir ($t = 12.760$; $p = 0.000 < 0.05$). Başka bir ifadeyle vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyinde meydana gelen 1 birimlik artış özelleştirme ilgili görüşlerin düzeyinde 0.458 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Benzer şekilde vakıf üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyi 1 birim arttığında özelleştirme ilgili görüşlerin düzeyi de 0.379 birim artmaktadır. Bu bulgudan hareketle vakıf üniversitelerinde hem örgütsel destek hem de bağlılık yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşleri anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerde meydana gelen değişimde örgütsel destek düzeyinin payı, bağlılık düzeyine oranla daha fazladır. Bunun sebebi örgütsel destek algısının oluşumunda etkili olan maaş, para ödülleri, terfi imkanları, iş koşulları gibi etmenlerin özelleştirme görüşleri üzerinde de oldukça etkili olmasından kaynaklanmış olabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.1. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar, tartışma ve bunlara dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır.

5.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçları devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel destek algı düzeylerinin kurum tipine göre farklılık gösterdiğine işaret etmektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elamanlarının örgütsel destek algısı puan ortalamaları devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel destek algısı puan ortalamalarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Buna göre vakıf üniversiteleri çalışanlarına değerli olduklarını hissettirme noktasında devlet üniversitelerine göre daha başarılıdır.

Hem vakıf hem de devlet üniversitelerinde cinsiyet değişkeninin örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğuna dair kanıt bulunamamıştır. Ancak vakıf üniversitelerinde erkek katılımcıların puan ortalamaları kadın katılımcılardan az bir farkla yüksek bulunmuşken devlet üniversitelerinde tam tersi bir sonuç elde edilmiştir.

Mesleki kıdem değişkeni açısından vakıf üniversitelerindeki akademik personelin örgütsel destek algısı puanlarında anlamlı farklılık görülürken devlet üniversitelerinde ise anlamlı farklılık görülmemiştir. Vakıf üniversitelerinde kıdem arttıkça akademik personelin örgütsel destek algısı puanlarında artış gözlemlenmiştir. Devlet üniversitelerindeki akademik personelden 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlar en yüksek destek algısı puanına sahiptir. Kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretim elemanlarının örgütsel destek algılarının kıdemi 10-19 yıl olan öğretim elemanlarının örgütsel destek algılarından daha düşük düzeyde bulunması dikkat çekicidir.

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin örgütsel destek algısı puanlarında unvan değişkeni açısından anlamlı farklılık görülürken devlet üniversitelerinde akademik personelin örgütsel destek algısı puanlarında ise anlamlı farklılık görülmemiştir. Vakıf üniversitelerinde profesör unvanlı öğretim elamanları en yüksek ortalamayla örgütsel

destek algısına sahipken en düşük örgütsel destek algısı puanına araştırma görevlileri sahiptir. Devlet üniversitelerinde yardımcı doçent unvanlı öğretim elamanları en yüksek ortalamayla örgütsel destek algısına sahipken en düşük örgütsel destek algısı puanına araştırma görevlileri ve okutmanlar sahiptir.

Öğretim elamanlarının idari görev değişkenine göre örgütsel destek algıları kurum türüne göre farklılaşmaktadır. Devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel destek algılarında idari göreve sahip olup olmamak anlamlı bir farklılığa yol açarken vakıf üniversitelerinde böyle bir durum gözlenmemiştir. Devlet üniversitelerinde idari göreve sahip katılımcıların idari görevi olmayan öğretim elamanlarına göre daha yüksek düzeyde destek algısına sahip olduğu görülmüştür.

Sendika üyeliği değişkeninin devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel destek algılarında anlamlı farklılık oluşturduğu gözlenirken vakıf üniversitelerinde ise anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde sendika üyesi olmayan öğretim elamanlarının örgütsel destek düzeyleri sendika üyesi olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Burada dikkat çekici bir nokta da vakıf üniversitelerinden araştırmaya katılanlardan sendika üyesi olan akademik personel sayısının devlet üniversitelerindekine kıyasla çok az olmasıdır.

5.1.2. Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçları devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin kurum tipine göre istatistikî olarak anlamlı farklılık göstermediği yönündedir. Yine benzer şekilde hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde cinsiyet değişkenine göre öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık puanları üzerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu durum her iki kurum türünde de öğretim elamanlarının mesleğe olan yüksek bağlılık düzeyinden kaynaklanmış olabilir.

Hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin bulunan puanlar *kararsızım* düzeyinde olduğundan yükseköğretim kurumlarının çalışanlarında istenilen ölçüde bağlılık oluşturmadağını göstermektedir. Öğretim elamanlarının bağlılık düzeyinin beklenen doğrultuda olmaması hem devlet hem de

vakıf üniversitelerinde akademik personelin kolay bir şekilde kurumdan ayrılmasına sebep olabilir. Personel devir hızının artmasına sebep olacak bu durumun önüne geçmek için gerekli çalışmaların başlatılmasında yarar vardır.

Mesleki kıdem değişkeni vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının bağlılık düzeyinde anlamlı farklılığa yol açmazken devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının bağlılık puanlarında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmüştür. Her iki kurum türünde de kıdem arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi puanlarının bir miktar arttığı gözlemlenmiştir. Devlet üniversitelerinde unvan değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyi puanları ortalamaları en yüksek olan katılımcılar profesörlerden oluşurken en düşük örgütsel bağlılık düzeyi puanları ortalamaları okutmanlarda ve araştırma görevlilerinde gözlemlenmiştir.

Kurumda çalışma süresi her iki kurum türündeki öğretim elamanlarının bağlılık düzeyi puanlarında anlamlı farklılığa yol açmaktadır. Devlet üniversitelerinde en yüksek bağlılık puan ortalaması 20 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresine sahip öğretim elamanlarında gözlenirken vakıf üniversitelerinde durum tam tersidir. Vakıf üniversitelerinde en düşük bağlılık puan ortalaması 20 yıl ve üzeri kurumda çalışma süresine sahip öğretim elamanlarında görülmüştür.

Vakıf üniversitelerinde öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık düzeyi akademik unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken devlet üniversitelerinde öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık düzeyi akademik unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Devlet üniversitelerinde unvan değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek olan katılımcılar profesörlerden oluşurken en düşük örgütsel bağlılık düzeyi okutmanlarda ve araştırma görevlilerinde gözlemlenmiştir.

Devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyi idari görev değişkeninden etkilenirken, vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinde idari görev değişkenine göre anlamlı farklılık görülemez. Devlet üniversitelerinde idari bir göreve sahip olmak, idari göreve sahip olmayanlara kıyasla katılımcıların kuruma daha fazla bağlanmasını sağlamaktadır.

Sendika üyeliği değişkeninin vakıf üniversitelerindeki akademik personelin örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir etkisi olmazken, devlet üniversitelerinde sendika üyesi olan öğretim elemanlarının bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sendika üyesi olan devlet üniversitesi akademisyenleri sendika üyesi olmayanlara göre daha düşük düzeyde bağlılık düzeyi sergilemektedirler.

Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri birbirine çok yakın bulunmuştur. Aradaki fark istatistikî olarak anlamlı değildir. Hem devlet hem de vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının “*kararsız*” düzeyinde çıkması kurum türüne bakılmaksızın yükseköğretim sistemimizin geneline yönelik bir memnuniyetsizliğin göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu durum Türkiye’de yükseköğretim sisteminin yeniden yapılandırılması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

5.1.3. Yükseköğretimde Özelleştirmeye Yönelik Görüşlere İlişkin Sonuçlar

Bu araştırmada devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının özelleştirmeye yönelik görüşlerinde anlamlı farklılık bulunduğu yönelik sonuçlar elde edilmiştir. Vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşler ölçeğindeki puan ortalamaları devlet üniversitesindeki akademisyenlerin puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Vakıf üniversitelerindeki akademisyenler devlet üniversitelerindeki meslektaşlarına göre özelleştirmeye karşı daha olumlu görüşler taşımaktadır. Ancak her iki kurumda da özelleştirmeye yönelik görüşlerin “*kararsız*” düzeyinde bulunması akademisyenlerin özelleştirme uygulamalarının yükseköğretim sistemimizdeki sorunların çözümünde tek başına etkili olamayacağını düşündüklerini göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerde hem devlet hem de vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının görüşlerinde anlamlı farklılık oluşmaktadır. Her iki kurum türünde de erkek katılımcıların özelleştirmeye yönelik görüşleri kadın katılımcıların görüşlerine göre daha olumludur.

Devlet üniversitelerinde öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık bulunamazken vakıf üniversitelerinde öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili görüşlerinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Vakıf üniversitelerinde 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretim elamanlarının özelleştirmeye ilişkin görüşleri diğer gruplara göre daha olumludur.

Akademik unvana göre özelleştirme ile ilgili görüşlerde hem vakıf üniversitesi hem de devlet üniversitesi öğretim elamanlarının puanlarında anlamlı farklılıklar oluşmuştur. Her iki kurum türündeki araştırma görevlilerinin özelleştirmeye yönelik görüşlerinin puan ortalaması diğer tüm gruplardan daha düşüktür. Araştırma görevlileri özelleştirmeye karşı en fazla olumsuz görüşe sahip grubu oluşturmuştur.

Her iki kurum türündeki katılımcıların özelleştirmeye yönelik görüşlerinde idari göreve sahip olma değişkeninin anlamlı bir etki oluşturmadığı görülmüştür.

Sendika üyeliği değişkeninin vakıf ve devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının özelleştirmeye yönelik görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her iki kurumda da sendika üyesi olmayan katılımcılar sendika üyesi olan katılımcılara göre yükseköğretimde özelleştirme hakkında daha olumlu düşüncelere sahiptir.

Araştırmanın sonuçları vakıf ve devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin özelleştirmenin olumlu ve olumsuz yönlerini birlikte yansıttığını göstermektedir. Buna göre hem devlet hem de vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanları yükseköğretimde özelleştirme uygulamalarının yararları yanında zararlarının da olabileceğini düşünmektedirler. Buna göre öğretim elamanlarının en çok kaygı duyduğu durum yükseköğretimde özelleştirme uygulamaları sonucunda eğitimin ticarileşeceği ve öğrenci ve velilerin müşteri gözüyle görüleceğidir. Bununla birlikte özelleştirme ile birlikte veli ve öğrencilerin okul seçiminde daha fazla seçeneğe sahip olması imkânı yükseköğretimde özelleştirmeye ilgili en fazla puan ortalamasına sahip olumlu görüş olarak gözlemlenmiştir.

5.1.4. Örgütsel Destek ve Bağlılık Düzeyinin Yükseköğretimde Özelleştirmeye Yönelik Görüşleri Yordayıcılığına İlişkin Sonuçlar

Araştırmada incelenen alanlardan birisi de örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın yükseköğretimde özelleştirmeye yönelik görüşleri yordayıp yordamadığıdır. Regresyon analizi sonuçları devlet üniversitelerinde özelleştirme ile ilgili görüşlerin yordayıcılığında örgütsel destek düzeyi puanlarının açıklayıcılık gücünün çok zayıf olduğunu göstermektedir ($R^2 = 0,04$). İstatistiksel olarak anlamlı bulunan regresyon modeline göre devlet üniversitelerinde algılanan destek düzeyinde 1 birimlik artış olması durumunda yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerin puan düzeyinde 0,069 oranında bir artış gerçekleşmektedir.

Vakıf üniversitelerinde ise algılanan örgütsel destek düzeyi yükseköğretimde özelleştirmeye yönelik görüşlere ilişkin puanları pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır ($R^2 = 0,21$). Yapılan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyindeki 1 birimlik artış özelleştirme ilgili görüşlerin düzeyinde 0.458 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Hem devlet üniversitelerinde hem de vakıf üniversitelerinde algılanan örgütsel destek düzeyi yükseköğretimde özelleştirme ile ilgili görüşleri etkilemektedir.

Örgütsel bağlılığın ve devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin etkileşim durumu incelendiğinde devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının özelleştirme ile ilgili görüşlerinin örgütsel bağlılık değişkeninden etkilenmediği ortaya çıkmıştır. Ancak vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşleri yordayıcılık bakımından anlamlı farklılığa sahiptir. Buna göre vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin %14'ü örgütsel bağlılık düzeyi puanları tarafından açıklanmaktadır.

Vakıf üniversitelerinde özelleştirme ile ilgili görüşleri yordama düzeyi en yüksek bağlılık boyutu duygusal bağlılık olarak tespit edilirken en düşük yordayıcılık gücü devam bağlılığı boyutunda gerçekleşmiştir.

5.2. Tartışma

Hem yerel hem de küresel ölçekte rekabetin arttığı, kurumların nitelikli insan gücüne olan ihtiyacın üst seviyelere çıktığı günümüzde neoliberal ekonomi politikalarının etkisi hayatın her alanında kendisini hissettirmektedir. Bu durumun yükseköğretimde bir yansıması olarak vakıf üniversitelerinin sayısının hızla artması dikkat çekmektedir. Türkiye’deki vakıf üniversiteleri dünyadaki örneklerine bakıldığında özel üniversitelerin Türkiye’ye özgü temsilcileri olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ve yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerini incelemeyi amaçlayan bu çalışma yükseköğretimde özelleştirme kapsamında alandaki ilk çalışmalardan biridir.

Bu bölümde konuyla ilgili daha önce yapılmış çalışmalar dikkate alınarak genel bir durum değerlendirmesi yapılmaya çalışılacaktır. Çalışmada yükseköğretimde özelleştirme kavramı devlet üniversitelerinin mülkiyetinin özel sektöre devredilmesi olarak değil yükseköğretim alanında devlet kurumlarının yanında finansmanı ve yönetim yapısı itibarıyla tamamıyla devlet desteğine bağımlı olmayan yükseköğretim kurumlarının da yükseköğretim sisteminde daha fazla yer almaya başlaması olarak düşünülmüştür. Zaten hali hazırda yasal çerçeve ve hukuksal metinlerde özel üniversite kavramı bulunmamaktadır.

Araştırma bulguları katılımcıların yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin kurum türüne göre farklılık gösterdiğine işaret etmektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan katılımcılar devlet üniversitelerindeki meslektaşlarına oranla özelleştirmeye daha olumlu bakmaktadırlar. Ancak hem devlet hem de vakıf üniversitelerindeki katılımcıların özelleştirme konusunda bazı endişelere de sahip oldukları görülmektedir. En büyük endişe eğitimin ticarileşeceği korkusudur. Addi-Raccah (2012) da yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin özelleştirmeye ilişkin hem olumlu hem de olumsuz görüşleri beraber değerlendirdiğini bildirmiştir. Belfield ve Levin (2002) özelleştirme uygulamalarında hem destekleyen bir kesimin hem de karşı çıkan bir kesimin her zaman ortaya çıkacağını belirtmektedir. Öğretmen sendikaları özelleştirme sonucunda öğretmenlerin işlerini kaybedebileceğini, çalışma

şartlarının kötüleşeceği ya da sosyal uyumun bozulacağı gerekçesiyle özelleştirmeye karşı sert bir tutum sergileyebilirler.

Devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin daha olumsuz bir yaklaşım içinde olmaları özelleştirme algısına yönelik başka araştırma bulgularında da görülmektedir. Örneğin Erdoğan'ın (2011) *Özelleştirmenin Çalışan Beklentileri Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Örnek Olay İncelemesi* isimli yüksek lisans tez araştırması çalışanların özelleştirme konusunda genel olarak olumsuz beklentiler içerisinde olduklarını göstermektedir. Çalışanların cevaplarına göre beklentilerini olumsuz etkileyen unsurlara bakıldığında, ücretlerde düşme olacağı düşüncesi, iş kaybı riski gibi psikolojik etkenler öncelikle sayılabilir.

Harmancı (2010)'da hemşirelerin sağlık hizmetlerinde özelleştirme uygulamalarına ilişkin algılarını belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bulgulara göre özelleştirme ile ilgili algı puan ortalamalarında, yaş, eğitim durumu, deneyim, pozisyon, istihdam biçimi, gelir durumu, medeni durum, çocuk sayısı, çalıştığı kurum, üye olduğu mesleki örgüt, sendikaya üye olma durumu, üye olduğu sendika bağımsız değişkenlerine bağlı olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Harmancı'nın (2010) araştırma sonuçlarına göre hemşireler özelleştirme uygulamalarını, genel özelleştirmeleri, sağlıkta özelleştirmeleri ve özelleştirmelerin hemşireliğe etkisini olumsuz algılamaktadırlar. Bu yapılan araştırmanın bulguları da devlet üniversitesindeki katılımcıların yükseköğretimde özelleştirme uygulamalarının ciddi olumsuzluklara sebep olabileceğini düşündüklerini göstermektedir.

Bu çalışmada devlet ve vakıf üniversitelerindeki katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri incelendiğinde vakıf üniversitelerindeki katılımcıların daha yüksek örgütsel destek algısına sahip oldukları görülmüştür. Benzer şekilde Türkiye'de yapılan vakıf ve devlet üniversitelerini karşılaştırmalı olarak inceleyen pek çok çalışmada vakıf üniversiteleri daha avatajlı olarak görülmektedir. Örneğin Çivilidağ (2011)'ın yapmış olduğu "*Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri*" isimli çalışmada vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumu puan ortalamalarının devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Gülnar (2012) ise araştırmasında vakıf üniversitelerindeki

araştırma görevlileri *orta* düzeyde iş tatminine sahipken, kamu örnekleminde yer alan araştırma görevlileri ise “düşük” düzeyde iş tatminine sahiptir. Kısabacak’ın (2011) nitel çalışması da akademisyenlere göre, özel üniversitede çalışmanın iki önemli avantajı bulunmaktadır. Bunlar akademik özgürlük ve araştırmaya ayrılan kaynaklardır. Özel sektör-üniversite işbirliği bazı engellerinden dolayı eleştirilse de, akademisyenlerce çok desteklenmektedir.

Güven (2010)’in “*Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Okutmanların Tükenmişlik Düzeyleri*” isimli yüksek lisans çalışmasındaki bulgularına göre vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri devlet üniversitelerindekine göre daha düşük bulunmuştur. Dilşeker (2011)’in yapmış olduğu *Hizmet Kalitesi, Öğrenci Memnuniyeti, İmaj, Sadakat ve Tavsiye Etme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitesi Örneği* isimli araştırmada vakıf üniversitesindeki öğrencilerin üniversitelerinden memnun olma düzeyi devlet üniversitelerindeki öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır.

Şişli (2012)’nin araştırma sonuçları ise vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin devlet üniversitelerindeki öğrencilere göre, üniversitelerine yönelik gerek kurum kültürü gerekse kurumsal imaj algılarının anlamlı bir biçimde yüksek olduğunu göstermiştir. Çağlıyan (2007) yaptığı araştırmada vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha az tükenme yaşadıklarını, buna paralel olarak daha yüksek iş doyumu yaşadıklarını belirlemiştir. Balay (2012) “*Öğrenen Örgüt Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Özel ve Devlet Üniversitesi Arasında Bir Karşılaştırma*” isimli araştırmasında Zirve Üniversitesi ve Harran Üniversitesinden 172 öğretim elamanını çalışma grubu olarak belirlemiştir. Araştırmada O’Reily ve Chatman’ın (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeye dayalı bağlılık yaklaşımı esas alınmıştır. Araştırma sonunda, vakıf üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları, devlet üniversitesinde görev yapanlara göre çalıştıkları kuruma daha yüksek düzeyde bağlılık duyduklarını belirtmişlerdir.

Görüldüğü üzere vakıf ve devlet üniversitelerini ele alan çalışmalarda vakıf üniversiteleri pek çok yönden daha iyi durumda görünmektedir. Ancak fiziki imkân ve donanım, yüksek ücret, daha iyi çalışma koşulları sunmasına rağmen verilen eğitimin kalitesi ve üniversitelerimizin dünya sıralaması hala sorgulanmaktadır. Buradan

hareketle yükseköğretimde yapısal değişikliklere ve reformlara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Ancak bu reformların sadece özel sektörün de bu alana dahil edilerek gerçekleştirilmesi zor görünmektedir. Hem yükseköğretimde özelleştirme karşıtlarını hem de destekçilerini memnun edecek rasyonel yeni bir yükseköğretim ve üniversite yapısına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

5.3. Öneriler

Devlet ve vakıf üniversitelerindeki örgütsel bağlılık, örgütsel destek düzeyi ve özelleştirmeye ilişkin görüşleri ortaya koymaya çalışan bu araştırmanın sonuçları yükseköğretim sistemimize yönelik ilginç bulgular sunmaktadır. Araştırma sonuçları devlet üniversitelerinin çalışanlarında örgütsel destek oluşturmada vakıf üniversiteleri karşısında yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Bunun önüne geçilmesi için gereken adımlar atılmalıdır. Aksi takdirde istihdam, ücret, ödüllendirme politikaları açısından devlet üniversitelerinden daha fazla imkâna ve esnekliğe sahip vakıf üniversiteleri devlet üniversitelerinden daha kolay öğretim elamanı transferi gerçekleştirmeye devam edecektir. Bu durum önümüzdeki yıllarda nitelikli öğretim elamanlarının devlet üniversiteleri yerine vakıf üniversitelerini tercih etmesine ve devlet üniversitelerindeki nitelik sorunun başka bir boyut kazanmasına sebep olacaktır.

Araştırma sonuçları akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin hem devlet üniversitelerinde hem de vakıf üniversitelerinde istenen düzeyde olmadığını göstermektedir. Özellikle araştırma görevlilerinin hem örgütsel bağlılık hem de örgütsel destek puanları her iki kurum türünde de düşük bulunmuştur. Bu durum akademisyenliğe yeni adım atmış bir öğretim elamanının mesleğin ilk yıllarında işinden soğumasına sebep olarak verimini düşürebilir. Bunun önüne geçilebilmesi için akademik personelin özlük haklarında ve ücretlerinde iyileştirmelerin yapılması yararlı olabilir. Günümüz koşullarında vakıf üniversitesi öğretim elemanları ile devlet üniversitesi öğretim elamanlarının maaşlarında iki kata yakın farklılığın olduğu bildirilmektedir. Bu farklılığın azaltılması için çalışmalar yapılması gereklidir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel destek çalışanların iş motivasyonu, stres düzeyi, işte ve kurumda kalma isteği gibi performanslarına doğrudan etki eden iki önemli etken konumundadır. Çalışanların kuruma fedakârlık yapması için bu iki özelliği yüksek

derece hissetmeleri gerekmektedir. Devlet üniversiteleri bu iki alanda vakıf üniversitelerindeki iyi uygulamaları kendi bünyelerine taşıyabilirler.

Devlet üniversitesindeki öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşleriyle vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşleri arasında farklılık olduğu bu araştırma sonuçlarından biridir. Devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin yükseköğretimde özelleştirmeye yönelik olumsuz görüşlerine dayanak olan hususlar dikkate alınarak YÖK kanununda yapılacak düzenlemelerle yükseköğretimin finansal, yönetsel ve kurumsal ihtiyaçlarına cevap verecek yeni bir model geliştirilmesi zorunlu görünmektedir. Bunun için kamu ve özel sektör öncülüğünde çalışanlarına değerli olduklarını daha fazla hissettiren, karara daha fazla katılım sağlandığı karma bir model geliştirilebilir.

Araştırmacılar için geliştirilebilecek öneriler şöyle sıralanabilir:

- 1) Bu araştırma yükseköğretim kurumlarını içeren nicel bir araştırmadır. Konu ile ilgili daha kapsamlı nitel araştırmalar yapılabilir.
- 2) Bu araştırmada demografik özellikler olarak cinsiyet, kıdem, kurumda çalışma süresi, unvan, idari görev ve sendika üyeliği gibi değişkenler ele alınmıştır. Araştırmanın kapsamı gelir durumu, bağlı bulunulan fakülte ve üniversitelerin idari personeli de dahil edilerek genişletilebilir.
- 3) Eğitimde özelleştirme konusu öğretmenleri kapsayacak şekilde tekrar edilebilir.
- 4) Eğitimde özelleştirme konusunda yükseköğretimdeki öğrenci, veli gibi diğer paydaşların da görüşlerini değerlendirecek çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adem, M. (1993). *Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı*, Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No:172.
- Addi-Raccah,A. (2012). Supporting or Opposing Privatization in Education:Teachers' Attitudes and Positions of Power in Israeli Schools, *Leadership and Policy in Schools*, 11(4), 391-417.
- Adnett, N. (2004). Private-sector provision of schooling: an economic assessment. *Comparative Education*, 40 (3), 385- 399.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Akarıslan, M. (2000). *Türkiye’de ve Dünyada Özelleştirmenin Analizi*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Akça, H. (2012).Yükseköğretimin Finansmanı ve Türkiye İçin Yükseköğretim Finansman Modeli Önerisi, *Yönetim Ve Ekonomi*, 19(1), 91-104.
- Akgeyik, T. (2013). *Ulusal ve Uluslararası Karşılaştırmalarla Öğretim Üyeliği Maaşı: Tespitler ve Bir Model Önerisi*, Ankara: SETA Yayınları.
- Akın, F. Şimşek, O. ve Erdem, F. (2007). *Türkiye’de Eğitim Sorunu, Toplumsal Aktörlerine Göre Eğitim Sorunlarına Bakış*. Ankara: Türk Eğitim-Sen Yayınları.
- Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2),141-170.
- Aksoy, A. (2006). *Sağlıkta Özelleştirme, Muğla Devlet Hastaneleri Çalışanları Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Muğla.
- Aksoy, N. (2011). Türkiye Kamu Eğitiminde Gizli Ticarileşme: Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İşleyiş Biçimleri ve Eğitimi Ticarileştirme İşlevleri, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 9(35), 8-27.
- Aktan, C. C. (2004). *Privatization and Turkish Experience*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- _____. (2006). *Yükseköğretimde Değişim: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar. Değişim Çağında Yükseköğretim*. İzmir: Yaşar Üniversitesi Yayını.

- Aktolga, M. (2006). *Effectiveness In Public And Private Universities In Istanbul*. Marmara Üniversitesi, İngilizce İşletme Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Akyüz, Y. (1999). *Başlangıçtan 1999'a Türk Eğitim Tarihi* (7. baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Alkhafaji, A. F. (1993). Privatization: An Overview, *Journal of Organizational Change Management*, 6(3), pp.24- 42.
- Allen, M.W., Armstrong, D.J., Reid, M.F. and Riemenschneider, C.K. (2008), Factors impacting the perceived organizational support of IT employees, *Information & Management*, 45, 556-563.
- Allen, N. J. ve Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, D.G.; Shore, L.M., ve Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Annamali, T., A. G. K. Abdullah, N. J. Alazidiyeen. (2010). The mediating effects of POS on the relationship between organizational justice, trust, and performance appraisal in Malaysian secondary schools. *European Journal of Social Sciences*, 13 (4), 623-632.
- Altınöz, İ.(2011). *Yükseköğretimde Kalite ve Akreditasyon*, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) 27-29 Mayıs 2011.İstanbul.
- Apple, M.W. (2001). *Educating The "Right" Way: Markets, Standards, God, And Inequality*. New York: RoutledgeFalmer.
- Arıoğlu, E. (1994). *Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme*. Ankara: Türkiye Maden İşçiler Sendikası.
- Arguvan, D. (2013). Vakıf Üniversitelerinin Türkiye Yükseköğretim Sistemi Üzerindeki Etkilerine Dönük Akademisyen Algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 137-160.
- Arısoy, N. S. (2005). Yerel Yönetimlerde Reformun Gerekliliği, *Sonbaskı Sanal Dergi*, 2 (2), www.sonbaski.com, Erişim Tarihi: 25.05.2011.
- Arslan, M. (1999). 21. Yüzyıla Gिरerken Türkiye'de Yükseköğretimin Durumu ve Belli Başlı Sorunları, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 195-221.

- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). Percived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration, *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 491-509.
- Aslan, H.M. (2011). *Türkiye’de Yükseköğretimin Finansmanında Yol Ayrımı: Etkin, Adil ve Cesur Adımlar*, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) 27-29 Mayıs 2011.
- Aypay, A. (2003). Yükseköğretimin Yeniden Yapılandırılması: Sosyo-Ekonomik ve Politik Çevrelerin Üniversitelerde Kurumsal Adaptasyona Etkileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 9(34), 194-213.
- Aysan, M. A. (2000). *Atatürk’ün Ekonomi Politikası*. 6. Basım, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Aydemir, M. ve Erşan, C. (2011). Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(1), 55-72.
- Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi, *İstatistikçiler Dergisi*, 5, 14-22.
- Ayyıldız, H. Cengiz, E. (2006). Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(1), Ss.63: 84.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- _____ (2012). Öğrenen örgüt algısının örgütsel bağlılığa etkisi: Özel ve devlet üniversitesi arasında bir karşılaştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (4), 2461-2486.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- _____ (2010). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ball, S. ve Youdell, D. (2008). *Hidden privatisation in public education*. Brussels: Education International.
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2011), Türk Yükseköğretim Yönetim Sisteminde YÖK İle Yaşanan Paradigmatik Dönüşüm: Vakıf Üniversiteleri Çelişkisi, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31), 69-84.

- Barrera-Osori, F. Fasih, T. Patrinos, H. A. ve Santibanez, L. (2009). *Decentralized Decision-Making in Schools The Theory and Evidence on School-Based Management*. Washington: The World Bank.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Bilim Kitap.
- _____(2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. (Üçüncü baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Bayram L.(2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, Ekim-Aralık, 59, 125-139, Ankara.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 2-40.
- Beer, M. (2009). *High Commitment, High Performance How to Build A Resilient Organization for Sustained Advantage*, San Francisco: Jossey-Bass
- Bel, G. (2006). Retrospectives: The Coining of "Privatization" and Germany's National Socialist Party ." *Journal of Economic Perspectives*, 20 (3), 187- 194.
- Belfield, C. (2003). Political Preferences And The Privatization Of Education: Evidence From The UK, *Education Economics*, 11(2), 155-168,
- Belfield, C.R., Levin, H.M. (2002). *Education Privatization: Causes, Consequences, and Planning Implications*. Paris: UNESCO.
- Bernal, J.L. (2005). Parental choice, social class and market forces: the consequences of privatization of public services in education, *Journal of Education Policy*, 20(6),779-792
- Bilgin, V. (2009). *Türkiye’de Üniversite Sorunu Ve Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Türk Eğitim Sen Yayınları.
- Boylu,Y.; Pelit, E. ve Güçer, E.(2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Boratav, K. (2006). *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2007*. 10. Baskı Ankara: İmge Kitabevi
- Boursma, P.B. (2002). Privaitizing the Muse and All that Jazz (Ed.) Boursma, P.B., Hemel, A. Ve Wielen, N. *Privatization and Culture : Experiences in the Arts, Heritage and Cultural Industries in Europe*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemiadamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan*

Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

- Brown, F. (2002). Privatization of public elementary and secondary education in the United States of America. *Education and the Law*, 14 (1-2), p. 99-115.
- Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 230-251.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford.
- Brown, R. (2011). The March of the Market. İçinde Molesworth, M., Scullion, R. and Nixon, E. (eds) *The Marketisation of Higher Education and the Student as Consumer* New York and London: Routledge.
- Bös, D. (1991). *Privatization: A Theoretical Treatment*. New York: Oxford University Press.
- Brandenburg, T. (2012). *Bridging the Knowledge Gap: Internationalization and Privatization of Higher Education in the State of Qatar and the Sultanate of Oman*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Johannes Gutenberg-Universitesi, Mainz, Almanya.
- Bray, M. (2007). *What's Common between 'Business in Schools' and 'Education Business'?* Paris: International Institute for Educational Planning.
- Budak, T., 2009. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Burke, R. J. (2003). Nursing staff attitudes following restructuring: the role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors. *International journal of sociology and social policy*, 23(8/9), 129-157.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 133-148.
- _____ (2010). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. 11. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A.(2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Süresince Nicel Veri Analizi*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Cheng, Y.C. (1996). *School Effectiveness And School-Based Management: A Mechanism For Development*. London: Falmer Press.

- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*, 6. Baskı, New York: Routledge Yayınları
- Collom, E. ve Mitchell, D. E. (2005). Home Schooling As A Social Movement: Identifying The Determinants Of Homeschoolers' Perceptions, *Sociological Spectrum*, 25(3), 273-305.
- Colquitt, J. Wesson, M., & LePine, J. (2008). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Cremer, D. D. (2005). Procedurel and Distributive Justice Effects Moderated by Organizational Identification. *Journal of Managerial Psychology* 20 (1), 4-13.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakar, N.D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çelen, F. K., Çelik, A. vVe Seferoğlu, S. S. (2011). Türk Eğitim Sistemi ve PISA Sonuçları. *XIII. Akademik Bilişim Konferansı*, 2-4 Şubat, İnönü Üniversitesi, Malatya. <http://ab.org.tr/ab11/bildiri/> Erişim Tarihi: 10.04.2013
- Çetin, H. (2001). Liberalizmin Temel İlkeleri. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (1), 219-237.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyum ve algılanan sosyal destek düzeyleri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Konya
- Çokluk, Ö.; Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Çolakoglu, U., Çulha, O. ve Atay H. (2010). The Effects Of Perceived Organisational Support On Employees' Affective Outcomes: Evidence From The Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management*, 16(2), 125-150.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, 6 (2), 4-11.

- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*. Cilt: 19. Sayı:1: 291-306.
- Çukurçayır, M. A. (2000). Siyasal Katılma ve Yerel Demokrasi, Ankara: Yargı Yayınevi.
- Daun, H. (2006). Privatization, decentralization and governance in education in the Czech Republic, England, France, Germany and Sweeden, (Ed.) Zajda, J., *Decentralization and Privatisation in Education*. Dordrecht: Springer.
- Dee, J. R.(1999). *Organizational Support for Innovation: Perspectives of Community College Faculty*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, University of Iowa, ABD.
- Demirbaş, M. ve Türkoğlu, M. (2002). Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 241-264.
- Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4 (Özel Sayı 1), 1–15. <http://ebad-jesr.com/>
- Dilşeker, F. (2011). *Hizmet Kalitesi, Öğrenci Memnuniyeti, İmaj, Sadakat ve Tavsiye Etme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitesi Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğramacı, İ. (2007). *Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimi*. Ankara: Meteksan A. Ş.
- DPT (2007). Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Plânı. Yükseköğretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara. <http://plan9.dpt.gov.tr/> Erişim Tarihi: 18.09.2013
- Durna, U. Ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Duru, E. ve Balkıs M. (2007). Sosyal provizyon ölçeğinin psikometrik özellikleri: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 27, 79–90.
- Elma, F. (2002). Liberal Düşünce Geleneğinin Oluşumu ve John Locke. *Journal of Qafqaz University*. http://journal.qu.edu.az/article_pdf/1028_437.pdf Erişim Tarihi: 22.05.2011
- Eğitim-Sen, (2011). *OECD 2009 Bir Bakışta Eğitim Raporu*, http://www.egitimsen.org.tr/icerik.php?yazi_id=2715 Erişim Tarihi: 12.05.2011.

- Eğitim-Sen, (2013). *2013 Yılı Eğitim ve Yükseköğretim Bütçeleri Temel İhtiyaçları Karşılamaktan Uzaktır*. http://www.egitimsen.org.tr/ekler/11ab4d45720a6d9_ek.pdf
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eisenberger, R. Aselage, J. Sucharski, I. L. & Jones, J. R., (2004). *Perceived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford: Oxford University Press.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., ve Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P.M., ve Davis-LaMastro, V. (1990). Effects of perceived Organizational support on employee diligence, innovation, and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 53, 51-59.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., ve Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1026-1040.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Erdem, A.R. (2011). *Küreselleşme: Türk Yükseköğretime Etkisi*, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011) 27-29 Mayıs 2011.İstanbul
- Erdem, A.R. (2013). Üniversite Özerkliği: Mali, Akademik ve Yönetimsel Açından Yaklaşım, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 3,(2), 097-107.
- Erdoğan, A. (2013). Türk Yükseköğretiminin Yeniden Yapılanma Çalışmaları: Küresel Eğilimler ve Uluslararasılaşma Çerçevesinde Değerlendirmeler. Ankara: Stratejik Düşünce Enstitüsü Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2007). 2000’li yıllarda Türk yükseköğretim sistemi içinde özel vakıf üniversitelerinin rolü. *Değişim Çağında Yükseköğretim*. (Ed. Coşkun Can Aktan). İzmir: Yaşar Üniversitesi Yayınları.

- Erdoğan, M. (2011). *Özelleştirmenin Çalışan Beklentileri Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Örnek Olay İncelemesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Eğitim Reformu Girişimi (2012). *Eğitim İzleme Raporu*, [http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/ERG-EIR2012-egitim-izleme-raporu-2012-\(12.09.2013\)_1.pdf](http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/ERG-EIR2012-egitim-izleme-raporu-2012-(12.09.2013)_1.pdf) Erişim Tarihi: 29.05.2014
- Erguvan, İ.D.(2010). *Vakıf Üniversitelerinin Türkiye Yükseköğretim Sistemine Etkilerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erkal, M.E. (2010). Türk Yükseköğretiminin Bazı Sorunları: Tespit ve Teklifler, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 42, 117-128.
- Ernst & Young. (1994). *Privatization: Investing in State-Owned Enterprises Around the World*. New York: John Wiley & Sons.
- Ertuna, Ö. (1993). *Özelleştirmenin Amacı ve Uygulama Usulleri (Gelisme Halindeki Ülkelerde), Özelleştirme*, İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı-Emlak Bankası,
- Fakiroğlu, S. (2006). *Liberal Sistemin Özelleştirme Argümanı (Sebepler Ve Sonuçları Bağlamında Eleştirel Bir Yaklaşım)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Farris, M. P. ve Woodruff, S. A. (2000). The Future of Home Schooling, *Peabody Journal of Education*, 75(1), 233 – 255.
- Foley, S., Hang-Yue, N. and Lui, S. (2005). The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong, *Asia Pacific Journal of Management*, 22(3), 237–256.
- Freidman, M. (1997). Public Schools: Make Them Private, *Education Economics*, 5(3), 341-344.
- Freire, P. (2010). *Ezilenlerin Pedagojisi*. Çev. Özbek, E. ve Hattatoğlu, D. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Froese-Germain, B. (2001). Going Public in Our Communities:Public Services- Our Right. *PD & Research News*, 3 (1), 6-7.
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. and Relyea C. (2006). Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting

Organizational Attectment for University Faculty, Staff and Administration, *The Journal of Social Psychology*, 146(3), 327-347.

- Gaertner, K.N. ve Nollen, S.D. (1989). Career Experiences, Perceptions of Employment Practices And Psychological Commitment To The Organization, *Human Relations*, 42,(11), 975-991.
- Giray, M.D. (2010). *İş Yerinde Destek Algılarının Liderlik Stilleri ve Örgütsel Sonuç Değişkenleri ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Gölpek, F. (2011). Yükseköğretimin Getirileri Ve Etkinlik Sorunu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25,(3-4), 77-95.
- Gonzalo, J.A., Pina, V. ve Torres, L. (2003). Objectives, Techniques and valuation of state-owned companies in privatization processes, *Public Management Review*, 5(2), 177- 196.
- Graham, C. (2003). Methods of Privatization. (Ed.) Parker, D. ve Saal, D. *International Handbook on Privatization*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Green, C. (2005). The Privatization of State Education Public partners, Private Dealings, Abington: Routledge.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Gropello, E.D. (2006). *A comparative analysis of school-based management in Central America*. Washington: The World Bank.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., ve Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79, 617-626.
- Güçlü, A. (2012). Yeni YÖK Yasa Taslağının Düşündürdükleri, *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi*, 2, Kasım Özel Sayısı, 39-40.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, A.L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara ili örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslar arası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri*

Dergisi, 2(1), 37-56.

- Gülnar, B. (2007). *Araştırma görevlilerinin iş tatminini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişim doyumunu: Kamu ve özel niversite karşılaştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Günay, D. (2004). *niversitenin Neliği Akademik zgrlk ve niversite zerkliği*, I.Uluslararası niversite Eğitimi Kongresi, Fatih Üniversitesi, 27-29 Mayıs 2004, İstanbul.
- _____ (2006). Türkiye'nin niversite Sorunu, *SOBE, Sosyal Bilimler Evi, Bilimsel Düşünce Dergisi*, 3, 7-20.
- Günay, D. ve Günay, A.(2011). 1933'den Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 1-022.
- Günay, D. ve Kılıç, M. (2011). Cumhuriyet Dönemi Türk Yükseköğretiminde Rektör Seçimi ve Atamaları. *Yükseköğretim Dergisi*, 1(1), 34-44.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında rgtsel Adalet İle rgtsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, şanlıurfa.
- Güner, A.(2007). *Sağlık Hizmetlerinde rgtsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gr, B.S. ve elik, Z. (2011). *YK'n 30 Yılı*. Ankara: Seta Yayınları.
- Gr, B.S., zoğlu, M., Coşkun, İ. ve Görmez, M. (2012). *2012'de Eğitim*. Ankara: Siyaset Ekonomi ve Toplumsal Araştırmalar Vakfı.
- Gürkan, G.. (2006). *rgtsel Bağlılık: Örgütsel iklimin rgtsel Bağlılık zerindeki Etkisi ve Trakya niversitesinde rgt iklimi ile rgtsel Bağlılık Arasındaki ilişkinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, işletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan rgtsel Destek Ve rgtsel Güvenin, rgtsel Bağlılık İle İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Güven, L.. (2010). *Burnout Levels of English Lecturers Working For Preparatory Schools Of Foundation Universities In Istanbul*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kars.
- Hancock, G. R., & Mueller, R. O. (2010). *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences*. New York: Routledge.

- Hargreaves, A. (2005). *Introduction: Pushing the boundaries of educational change*. A. Hargreaves (Ed.), *Extending educational change içinde* (1–14). The Netherlands: Springer.
- Harmancı, A.K. (2010). *Sağlık hizmetlerinde özelleştirme uygulamaları ve hemşirelerin özelleştirme uygulamalarına ilişkin algıları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. New York: Oxford University Press.
- Harshbarger, B. (1989). Faculty commitment to the university: Influences and issues. *Review of Higher Education*, 13(1), 29–45.
- Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. New York: Oxford University Press.
- Hatipoğlu, M.T. (2000). *Türkiye Üniversite Tarihi*, 2. Baskı, Ankara: Selvi Yayınevi.
- He, A.E. (2001). Educational decentralization: a review of popular discourse on chinese- English bilingual education, *Asia Pacific Journal of Education*, 31(1), 91- 105.
- Henson, R. K. ve Roberts, J.K. (2006). Use Of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors And Some Comment On Improved Practice. *Educational And Psychological Measurement*, 66, 393-416.
- Hirtt, N. (2007). What's Common between 'Business in Schools' and 'Education Business'? *European Educational Research Journal*, 68(1), 115-120.
- Hodge, G. (2000). *Privatization: An International Review of Performance*. Boulder: Westview Press.
- <http://www.egitimbilim.com/> *En İyi 500 Üniversite Sıralaması*. Erişim Tarihi: 18.04.2011
- IIEP, (2010). *Making Basic Choices For External Quality Assurance Systems*. http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/Cap_Dev_Training/Training_Materials/HigherEd/EQA_HE_1.pdf Erişim Tarihi: 14.05.2011
- IMF, (2005). *Nigeria: Poverty Reduction Strategy Paper- National Economic Empowerment and Development Strategy*. IMF Country Report. <http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Nigeria/PRSP/Nigeria%20PRSP.pdf> Erişim Tarihi: 09.03.2011.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: İleri Giden Ofset.
- Jans, N. A. (1989). Organizational Commitment, Career Factors And Career/Life Stage. *Journal of Organizational Behaviour.*, 10(3), 247–266. Doi: 10.1002/Job.4030100305
- John P.; Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Kabakçı-Yurdakul, I. (2013). *Evren ve Örneklem*. İçinde A. A. Kurt (Ed), Bilimsel araştırma yöntemleri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Kalaycı, İ. (2002). Eğitimde Özelleştirme ve Özel Eğitim Kurumlarının Sorunları, *Eğitim Araştırmaları*.8, yaz, s.1-10.
- Kalkan, M. (2008). *Eğitim Harcamaları İle Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki*. <http://fransizcadili.com/mukerremkalkan/Akademik/E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%20HARCAMALARI%20%C4%B0LE%20%C3%96%C4%9ERENC%C4%B0%20BA%C5%9EARISI%20ARASINDAK%C4%B0%20%C4%B0L%C4%B0%C5%9EK%C4%B0.html> Erişim Tarihi: 10.05.2011.
- Kambu, A. Troena, E. A. Surachman,T, & Setiawan, M. (2012). Influence of Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Papua Ethnic Culture and Organizational Citizenship Behavior toward Employee Performance of Workers in Papua Provincial Secretary Office. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(4), 31-38.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organizations, *American Sociological Review*, 33 (4), 449-517.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Karagiannis, N. ve Madjd-Sadjadi, Z. (2007) *Modern State Intervention In The Era Of Globalisation*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi. Kavramlar, İlkeler, Teknikler* (9. Baskı). Ankara: Nobel.

- Kay, J., & Thompson D. J. (1986). Privatization: A Policy in Search of a Rationale, *The Economic Jurnal*, 96, 18–32.
- Kaygısız, A.G. (2012). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki Kütahya Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Keskin, N.E. (2008). Dünya Bankası ve Eğitimde Yerelleşme: Kamu Okullarında İşletmecilik. *Küreselleşme ve Demokratikleşme Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Akdeniz Üniversitesi İİBF Yayını, 27- 30 Mart 2008, Antalya, s. 617-624.
- Kısabacak, G. (2011). *Private Universities As A Working Place Through The Eyes Of Academics*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kilci, M. (1994). *Başlangıcından bugüne Türkiye'de Özelleştirme uygulamaları (1984-1994)*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Kishan, R. (2008). *Privatization of Education*, New Delhi: APH Publishing Corporation.
- Kocabaş, İ. ve Aladağ, S. (2009). Organizational downsizing at educational organizations, *New World Sciences Academy*, 4(1), 168- 184.
- Korkut, H. Ve Doğan E. (2002). Eğitimde Özelleştirme ve Özel Eğitim Kurumlarının Sorunları, *Eğitim Araştırmaları*.8, yaz, s.31-42.
- Kök, S.B. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-315.
- Kraimer, M.L. & Wayne, S.J. (2004). An Examination of Perceived Organizational Support as A Multidimensional Construct in The Context of An Expatriate Assignment, *Journal of Management*, 30(2), 209-237.
- Krishnan, J., & Mary, S. (2012). Perceived Organisational Support-An Overview On Its Antecedents And Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2 (4), 1-13.
- Kurşunluoğlu, A., E. Bakay, A. Tanrıöğen. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (28), 101- 115.
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki-Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*,

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi,Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kurul Tural, N. (2002). *Eğitim Finansmanı*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Küçükcan, T. Ve Gür, B. S. (2009). *Türkiye’de Yükseköğretim Karşılaştırmalı Bir Analiz*, Ankara: SETA Yayınları.

Lacshman, W.D. (2004). Globalization as as development strategy: In search of alternatives. (Ed.) Tisdell, C. ve Sen, R.K, *Economic globalisation: social conflicts, labour and environmental issues*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 24-38.

Lafaive, M. D. (2007). *A School Privatization Primer for Michigan School Officials, Media and Residents*. Michigan: Mackinac Center for Public Policy.

LaMastro, V. (1999). Commitment And Perceived Organizational Support, *National Forum Of Applied Educational Research Journal*, 12(3), 1-13.

Laschinger, H. K. S., Purdy, N., Cho, J., ve Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20-29.

Lew, T.Y. (2009).The Relationships Between Perceived Organizational Support, Felt Obligation, Affective Organizational Commitment And Turnover Intention Of Academics Working With Private Higher Educational Institutions İn Malaysia, *European Journal of Social Sciences*, 9(1), 72-87.

Levine, A. (2001) Privatizing in Higher Education, In Levin, H.M. (Ed.) *Privatizing Education, Can marketplace deliver choice, equity and social cohesion*. Colorado: Westview Press.

Lui, W. (2004). *Perceived organizational Support: Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes*. Unpublished Doctorate Thesis, University of Maryland, Amerika Birleşik Devletleri.

Luthans, F.; Baack, D., ve Taylor, L. (1987), Organizational Commitment: Analysis Of Antecedents. *Human Relations*, 40 (4), 219-236.

Lyall, K.C. & Sell, K.R. (2006) The De Facto Privatization of American Public Higher Education, *Change: The Magazine of Higher Learning*, 38(1), 6-13, DOI: 10.3200/CHNG.38.1.6-13.

Mahmutoğlu, A. (2004). Merkezi Yönetim - Yerel Yönetim İlişkilerinin Kavramsal Çerçevesi, Yeniden Yapılandırılması Ve Temel İlkeler, *Türk İdare Dergisi*, 445, 219-236.

- Madsen, J. (1996). *Private and Public School Partnerships: Sharing Lessons about Decentralization*. London: Falmer Press.
- Marchak, M.P. (1991). *The integrated circus: The new right and the restructuring of global markets*. Montreal: Queens University Press.
- Marcis, V. (2009). *The dominance of neoliberal ideology in public schooling and possibilities for reconstructing the common good in education*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi University of Alberta. Kanada.
- Maslyn, J. M., & Uhl-Bien, M. (2001). Leader-member exchange and its dimensions: Effects of self-effort and other's effort on relationship quality. *Journal of Applied Psychology*, 86, 697-708.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychology Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- McCaul, H. S., Hinsz, V. B. ve McCaul, K. D. (1995) "Assessing Organizational Commitment: An Employee's Global Attitude Toward The Organisation", *Journal of Applied Behavioural Science*, 31(1), 80- 90.
- MEB, (2011a). *2011 Mali Yılı Performans Raporu*.
http://sgb.meb.gov.tr/yatirim_performans/meb_2011_mali_yili_performans.pdf
Erişim Tarihi: 24.05.2011.
- _____, (2011b). *Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2010/2011*.
http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2010_2011.pdf
Erişim Tarihi: 20.05.2011
- _____, (2011c). *18. Millî Eğitim Şûrası Kararları*,
http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2010/ttkb/18Sura_kararlari_tamami.pdf
Erişim Tarihi: 11.03.2011.
- _____(2011). *Türk Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi*,
http://sgb.meb.gov.tr/eurydice/kitaplar/Turk_Egitim_sistemi_2011/Turk_Egitim_Sisteminin_Orgutlenmesi_2011.pdf Erişim Tarihi: 27.09.2013.
- _____,(2006d). *Özel Okullara Teşvik*,
<http://www.meb.gov.tr/haberler/haberayrinti.asp?ID=5966> Erişim Tarihi: 20.05.2011.
- Megginson, W. L. ve Netter, J. M. (2003) *History and Methods of Privatization* (Ed.) Parker, D. ve Saal, D. *International Handbook on Privatization*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Topaloğlu, M., Koç, H., Ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-iş Dergisi*, 4, 201-218.

- Meriç, M. (2010). *Yükseköğretimin Finansmanında Adalet Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu*, 16-17-18 Nisan 2010, Ankara.
- Meyer,J.P. ve Allen,N.J. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment, Some Methodological Considerations, *Journal Of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1988). Links Between Work Experiences and Organizational Commitment During the First Year of Employment a Longitudinal Analysis, *Journal of Occupational Psychology*, 61(3), 195-206.
- Meyer,J.P. ve Allen,N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J. P. ve Allen N. J. (1997). Commitment in the Workplace Theory, *Research and Application*, Sage Publications.
- Micheal, S.O ve Kretoovics, M.A. (2005). *Financing Higher Education In A Global Market*, New York: Algora Publishing.
- Moe, T.M. (2001). *Schools, Vouchers and the American Public*, Virginia: Brookings Institution Press.
- Mok, K.H. (2009). The Growing importance of the privateness in education: Challenges for higher education governance in China, *Compare: A journal of Comparative and International Education*, 39(1), 35- 49.
- Molnar, A. (2006). The commercial transformation of public education, *Journal of Education Policy*, 21(5), 621- 640.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behaviour? *Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357.
- Morgan, R.M. ve Hunt,S.D. (1994). “The Commitment-Trust Theory Of Relationship Marketing”, *Journal Of Marketing*, 58(3), 20-38.
- Mowday, R. T., Steers, R., & Porter, L. W. (1979). The measurement organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- Mowday, R.T.; Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnovers*. New York: Academic Press.
- Mutluer, K. (2008). *Türkiye’de Yükseköğretimin Başlıca Sorunları Ve Sorunlara Çözüm Önerileri*, Ankara: Maliye Bakanlığı.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep,İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 288-316.
- Nathan, J. (1996). *Charter Schools: Creating Hope and Opportunity for American Education*. San Francisco: Jossey Bass.
- Nayir, F. (2011) *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Neumann, Y. and Finaly-Neumann, E. (1990). The reward-support framework and faculty commitment to their university. *Research in Higher Education*, 31 (1), 75-97.
- Nicolescu, L.(2007) Institutional Efforts for Legislative Recognition and Market Acceptance:Romanian Private Higher Education. İçinde Slantcheva,S. Ve and Levy,D.C. (Ed.), *Private Higher Education In Post-Communist Europe* (s.202-221). New York: Palgrave Macmillan Ltd.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior, A Management Challenge*, New York: The Dryden Press.
- O'Neill, J. (2011). The privatisation of public schooling in New Zealand, *Journal of Education Policy*, 26 (1), 17-31.
- Orivel, F. (2002). Excluding the Poor: Globalisation and educational systems, *European Educational Research Journal*, 1(2), pp. 342- 359.
- ÖİB, (2011). *Özelleştirme İdaresinin Görevleri*.
http://www.oib.gov.tr/baskanlik/oib_gorev.htm Erişim Tarihi: 11.04.2011.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ölmez-Kıyıcı, G. (2012). *Bologna Süreci: Yükseköğretim Sistemi için Bir Fırsat mı Yoksa Bir Tehdit Mi?*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, Türkiye.

- Önder, İ. (1994). Özelleştirmeye Genel Yaklaşım, (Ed.) Arıoğlu, E. *Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme*, Ankara: Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yayınları.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançları İle İlişkisinin İncelenmesi, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 127-146.
- Özden, Y. (1998). *Eğitimde Dönüşüm*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özer, A. (2011). *Yükseköğretimde Temel Bir Sorun Olarak Yönetmelik Özerklik ve Bilimsel Özgürlük Üzerine Bir Tartışma*, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011)27-29 Mayıs 2011.
- Özmen, Ö. T.; Özer, P. S.; Saatçioğlu, Ö.Y. (2005). *Akademisyenlerde Örgütsel Ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma*, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, 1-14.
- Pack, S.M. (2006). *Antecedents And Consequences Of Perceived Organizational Support For NCAA Athletic Administrators*, Unpublished Doctorate Thesis, Ohio State University, Ohio, Amerika Birleşik Devletleri.
- Paola Spagnoli, Antonio Caetano, (2012), "Personality and organisational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialisation", *Career Development International*, 17(3), 255 – 275.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Guide: A Step by Step Guide to Data Analysis using SPSS for Windows*. 3rd ed. New York: Open University Press.
- Pan, S. ve Law, W. (2006). Legalizing Education: The Role Of Law In The Regulation And Deregulation Of China’s Private Education. *Education And The Law*, 18(4), 267-282.
- Polat, S. ve Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 20, 1-20.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603–609.
- Prokopenko, J. (1995). *Management for Privatization: Lessons from Industry and Public Service*. Management Development Series No.32 Geneva: International Labour Office.
- Reuter, L. R.(2002). Privatization of education: the case of Germany, *Education and the Law*, 14(1), 91-98.
- Rhoades, E. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Romanowski, M. H. (2001). Common Arguments about the Strengths and Limitations of Home Schooling, *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 75(2), 79- 83.
- Salomone, R. C. (2000). *Visions of schooling: Conscience, community, and common education*. New Haven: Yale University Press.
- . (2000). *Privatization and Public-Private Partnerships*. New York: Chatham House Publishers.
- Sağın, F.G. (2011). *1933'te Ne Oldu? 2011 Türkiye'si'nden Son Devrim'in Çözümlemesi*, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi, (UYK 2011) İstanbul, 27-29 Mayıs 2011. İstanbul.
- Salihoğlu, G.H. (2013). Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 300-310.
- Sargın, S. (2007). Türkiye'de Üniversitelerin Gelişim Süreci Ve Bölgesel Dağılımı, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, (5), 133-150.
- Saruhan, S. C. ve Özdemirci, A. (2005). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji, Araştırmada Yöntem Problemi (Spss Uygulamalı)*, İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Savas, E. S. (1999). Daha iyi Devlet Yönetiminin Anahtarı Özelleştirme, (Çev. Ergün Yener), 2.Baskı, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Schneider, F. (2004). Privatization in Austria, Some Theoretical Reasons and First Results about the Privatization Proceeds in General and of Vienna Airport. (Ed.)

- Forsyth, P., *The Economic Regulation of Airports: Recent Developments in Australasia, North America and Europe*. 141- 155.
- Selçuk, İ. (2003). *Örgütsel Desteğin Çalışanların İş ile İlgili Tutumlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir:
- Settoon, R. P., Bennett, N., ve Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81, 219-227.
- Sheldon, M. E. (1971). *Investment and involvement as mechanisms producing commitment to the organization*. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Shore, L. M., ve Shore, T. H. (1985). *Perceived Organizational Support and Organizational Justice*. Westport: Quorum Press.
- Silbert, L.T. (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support*. Unpublished Master Thesis, Management Sciences, University of Waterloo, Canada.
- Slocum, S. L. (2005). *Assessing unidimensionality of psychological scales: Using individual and integrative criteria from factor analysis*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of British Columbia, Canada.
- Slocum-Gori, S.L. & Zumbo, B.D. (2011). Assessing the Unidimensionality of Psychological Scales: Using Multiple Criteria from Factor Analysis. *Social Indicators Research*, 102(3), 443-461.
- Smith, P.L. Ve Hoy, F. (1992). Job Satisfaction and Commitment of Older Workers in Small Business. *Journal of Small Business Management*, 30,106-120.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Şaylan, G. (1995). Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi, Ankara: İmge Kitapevi Yayınları.
- Şahin, K. (2002). Eğitimde Özelleştirme ve Özel Eğitim Kurumlarının Sorunları, *Eğitim Araştırmaları*. 8, yaz, ss.44-53.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şişman, M. (1994), *Örgüt Kültürü*, Eskisehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şimşek, M.Ş.; Akgemci, T. ve Kaplan, M. (2008). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güven ile Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Analizi: Nevşehir

Üniversitesi Akademik Personel Örneği, *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, , 445-452.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5.Baskı). New York: Pearson Education.

Tangirala, S., Green, S. G., & Ramanujam, R. (2007). In the shadow of the Boss's boss: Effects of supervisors' upward exchange relationships on employees. *Journal of Applied Psychology*, 92, 309-320.

Taşdemir-Afşar, S. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tedesco, J.C. (1995). The role of the state in education, In Hallak, J. ve Caillods, F. (Ed.) *Educational Planning: The International Dimension*. New York: Garland Publishing.

Teixeira, P.N. Ve Dill,D.D. (2011). *Public Vices, Private Virtues? Assessing The Effects Of Marketization İn Higher Education*, Rotterdam: Sense Publishers.

Temel-Eğinli, A. (2009: 44). Örgütsel Bağlılığın Geliştirilmesinde Farklılık Yönetimi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye.

Tett, R.P., ve Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293

Timurcanday-Özmen, Ö; Süra-Özer, P. & Yasar-Saatçioğlu, Ö. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel Ve Meslek Bağlılığının İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6, (2), 1-14.

Turner, D. (2004). Privatisation, Decentralisation and Education in the United Kingdom: The Role of the State. *International Review of Education*, 50, (3-4) p.347-357.

Tuzcu, G. (2004). Eğitimin Finansman Gerekleri Ve Boyutları, *Milli Eğitim Dergisi*, 163.

Tuzgöl Dost, M. ve Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 2, 203-218

- _____. (2006). *Eğitimde Vizyon 2023 ve Avrupa Birliği'ne Giriş Süreci*. <http://portal.ted.org.tr/yayinlar/EgitimdeVizyon2023veAvrupaBirligineGirisSureci.PDF> Erişim Tarihi: 12.04.2011.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2006). *Türkiye Eğitim Harcamaları Araştırması 2002*, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- Türkmen, F.(2009). *Yükseköğretim Sistemi İçin Bir Finansman Modeli Önerisi*, Ankara: DPT Yayınları.
- TÜSİAD (2008). *Türkiye'de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar*. Yükseköğretim Sistemi Üzerine 17 Türk Üniversitesinin EUA-IEP Kurumsal Değerlendirme Raporlarına Dayanan Gözlemler ve Öneriler, İstanbul: TUSİAD Yayınları.
- Uçar, D. (2009). *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uçar, D. ve Ötken, A.B. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, (2), 85-105.
- Unesco (2012). *Global Flow Of Tertiary-Level Students*, <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-student-flow-viz.aspx>, Erişim Tarihi: 28.05.2014.
- Ungerleider, C. (2003). *Failing our kids: How we are ruining our public schools*. Toronto: McClelland & Stewart Inc.
- Usta, M.E. (2013). *Okul Yöneticilerinin Pozitivist Ve Kaos Yönetim Anlayışlarını Benimsemelerinin Kendilerinin Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Wasti S. A. (2000). Meyer ve Allen'ın Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir, 401-410.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and Continuance Commitment to The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, 67(2), 290-308.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., ve Liden., R.C. (1997). Perceived organizational support and

- leader- member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- World Bank, (1997). World Development Report, (The State in a Changing World) Oxford: Oxford University Press.
- Weiner, H. (2003). The funding of public education in Canada- privatization by stealth. Ottawa: Canadian Teacher's Federation.
- Weil, D. (2002). *School vouchers and privatization: a reference handbook*. California: ABC-CLIO, Inc.
- Whitener, E.M. ve Walz, P.M. (1993). Exchange theory determinants of affective and continuance commitment and turnover, *Journal of Vocational Behavior*, 42 (3), 265-281.
- Withney, K.M. (2003). *The Privatization of Public Higher Education: The Relationship Between State Control and State Funding of Public Institutions of Higher Learning*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Texas at Austin, ABD.
- Wiener, Y. ve Vardi, Y. (1980). Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach, *Organizational Behavior And Human Performance*, 26 (1), 81-96.
- Wiener, Y., (1982), Commitment in Organizations: A Normative View, *The Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- Williams, B., Brown, T. ve Onsman, A. (2012). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), .
- Vardar, Ö. (2013). Devlet ve Vakıf üniversiteleri arasındaki benzerlikler farklar. <http://www.oktemvardar.com/docs/Vak%C4%B1f-Universitelerinin-Rolu-Isleyisi.pdf> Erişim Tarihi: 19.11.2013
- Varghese, N.V., (2009). *Globalization, Economic Crisis and National Strategies for Higher Education Development*. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Yalçın, A., İplik, F.N. (2005): “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395-412.
- Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yayla, A. (1998). *Liberalizm*, Ankara: Liberte yayınları.
- Yıldız, N. (2008). Neoliberal Küreselleşme Ve Eğitim. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 13-32.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yoon, J. (2003). *A Comparative Study Of Organizational Commitment Among Korean Public And Business Sector Employees: Why And To Whom Are They Committed?* Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Georgia, Athens, ABD.
- YÖK (2007). *Türkiye'nin Yükseköğretim stratejisi*, Ankara: Yayın No: 2007-1.
- YÖK (2013). *Tarihçe*, <http://www.yok.gov.tr/web/guest/tarihce;jsessionid=5CB851D3BD88FB9CE66DC68F9A572C3B> Erişim Tarihi: 16.10.2013.
- Yüksel, A.H. (2007). *Araştırma Görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim Ve İletişim Doyumu: Kamu Ve Özel Üniversite Karşılaştırması*. Selçuk Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya
- Yüksel, İ. (2006). *Örgütsel Destek Algısı Ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi İle İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 35(1), 7-32.
- Zajda, J. (2006). *Decentralization and Privatisation in Education*. Dordrecht: Springer.
- Yavuz, M. (2012). Neden Yükseköğretim Reformu? *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2, Kasım Özel sayısı 2012; 1-5.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 446-458.
- Yüksel, E. (2000). *Basın ve Siyaset Gündeminde Özelleştirme, Özelleştirme Konusu Üzerine Bir Gündem Belirleme Araştırması*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Zagenczyk, T.J. (2006). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support*, Unpublished Doctorate Dissertation, The Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh, Amerika Birleşik Devletleri.
- Zengingönül, O. (2005). Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kullanabilir miyiz? *Siyasa*, 1(1), 85-106.

Ekler: Ölçek Formları

Sayın Hocam,

Devlet Üniversiteleri Ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması isimli çalışma için sizlerin görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Lütfen aşağıdaki ankette yer alan soruları dikkatlice okuyup sizin için uygun seçeneği işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar bu bilimsel çalışmanın tek veri kaynağı olacağından yardımlarınız son derece önem taşımaktadır. Anket kâğıtlarına isim yazmanıza gerek yoktur. İlgi ve yardımlarınız için çok teşekkür ederiz.

Ramazan Yirci

I. BÖLÜM Kişisel Bilgiler

1) Çalıştığınız Kurum: Devlet Üniversitesi ☐ Vakıf Üniversitesi ☐

2) Akademik Unvanınız:

Profesör: ☐ Doçent: ☐ Yrd. Doç Öğr. Gör.: ☐ Okutman: ☐ Ar.Gör: ☐ Diğer: ☐

4) Mesleki Kıdeminiz (Lütfen Yazınız):.....

5) Cinsiyetiniz: Erkek ☐ Kadın ☐

6) Bu Kurumdaki Çalışma Süreniz (Lütfen Yazınız):.....

7) Herhangi Bir Sendikaya Üye misiniz? Evet ☐ Hayır ☐

8) İdari Göreviniz Var mı? Evet ☐ Hayır ☐

Lütfen görüşlerinizi aşağıdaki değerlendirme anahtarına göre belirtiniz

Kesinlikle KATILMIYORUM 1 2 3 4 5 6 7 Kesinlikle KATILIYORUM

Lütfen Aşağıdaki Sorulara Size Göre En Uygun Cevabı İşaretleyiniz		1	2	3	4	5	6	7
1.	Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliğine olan katkılarıma değer verilir.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime güçlü bir şekilde saygı gösterilir.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Çalıştığım kurumda şikâyetlerim göz ardı edilir. (R)	1	2	3	4	5	6	7
5.	Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim yararım göz önünde bulundurulur.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Çalıştığım kurumda çıkarlarım gözetilir.	1	2	3	4	5	6	7
8.	İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez. (R)	1	2	3	4	5	6	7
9.	Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmeye istekli olur.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.	1	2	3	4	5	6	7
11.	İmkân olsa çalıştığım kurum görevimin dışında da işler yüklemek ister. (R)	1	2	3	4	5	6	7
12.	Çalıştığım kurumda bana çok az ilgi gösterilir. (R)	1	2	3	4	5	6	7
13.	Çalıştığım kurumda görüşlerim önemsenir.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.	1	2	3	4	5	6	7

15.	Çalıştığım kurum, işimi olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Emekli oluncaya kadar bu kurumda çalışmak beni mutlu kılar.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Kurumun sorunları kendi sorunlarım gibidir.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Kendimi bu kuruma ait hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum. (R)	1	2	3	4	5	6	7
20.	Kendimi bu kurumun aile üyesi gibi hissetmiyorum. (R)	1	2	3	4	5	6	7
21.	Bu kurumun benim için özel bir anlamı var. (Duygusal)	1	2	3	4	5	6	7
22.	Bu kurumda hem istekli olduğumdan hem de ihtiyacım olduğundan çalışıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
23.	İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmam benim için çok zordur.	1	2	3	4	5	6	7
24.	Bu kurumdan şu anda ayrılırsam hayatım alt üst olur.	1	2	3	4	5	6	7
25.	Bu kurumdan başka bir yerde çalışmak için çok fazla seçeneğim yok.	1	2	3	4	5	6	7
26.	Bu kuruma çok fazla emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5	6	7
27.	Bu kurumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından birisi yeni bir iş bulmanın zorluğudur.	1	2	3	4	5	6	7
28.	Bu kurumda kalmak için bir zorunluluk hissetmiyorum. (R)	1	2	3	4	5	6	7
29.	Benim için daha avantajlı olsa da, kurumumdan şu anda ayrılmayı doğru bulmuyorum.	1	2	3	4	5	6	7
30.	Kurumumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederdim.	1	2	3	4	5	6	7
31.	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5	6	7
32.	Kendimi buradaki insanlara karşı sorumlu hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.	1	2	3	4	5	6	7
33.	Kurumuma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5	6	7

Yükseköğretimde özelleştirme,

1.	Devletin tek başına eğitim hizmetlerini finanse etmede yetersiz kalması nedeniyle gereklidir.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Devletin yükseköğretimdeki eğitim harcamalarını azaltır.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Vakıf üniversitelerinin ülke ihtiyaçlarına yönelik yeni programlar açmalarını kolaylaştırır.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Toplumda eşitlik ve sosyal adalet duygusunu zedeler. (R)	1	2	3	4	5	6	7
5.	Üniversiteler arasında rekabetin ve kalite arayışlarının artmasını sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Veli ve öğrencilere okul seçiminde daha fazla seçeneğe imkân verir.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Çalışanların performansını artırır.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Madde ve insan kaynaklarının etkin kullanımını sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Nitelikli öğretim elemanlarının hak ettiği ücreti almalarına imkân verir.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Eğitimin ticarileştirilmesine ve öğrencilerin, velilerin müşteri olarak görülmesine sebep olur.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Çalışanların sendikal ve sosyal haklarını kısıtlar, ücretlerini düşürür. (R)	1	2	3	4	5	6	7
12.	Müşteri olarak görülen öğrencilerin başarı düzeylerini olumsuz etkiler. (R)	1	2	3	4	5	6	7
13.	Yükseköğretimin özelleştirilmesi Türkiye şartlarında yarardan çok zarar getirir. (R)	1	2	3	4	5	6	7
14.	Vakıf üniversitelerinin daha güçlü bir fiziki altyapıyla eğitim hizmeti sunmalarını sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Vakıf üniversitelerinde öğrenci başarısının değerlendirilmesinde objektifliği geri plana iter.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Veli, öğrenci ve üst yönetimin vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları üzerindeki beklentisini artırarak onların kendilerini baskı altında hissetmelerine sebep olur. (R)	1	2	3	4	5	6	7
17.	Öğretim elemanlarının önündeki bürokratik engelleri azaltarak bilimsel faaliyetler için daha esnek bir ortam oluşturur.	1	2	3	4	5	6	7

(R): Tersten kodlanan maddede

Ek 2. Araştırma İzin Yazıları

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı: B.30.2.FIR.0.05.00.00/15
Konu: Ramazan YİRCİ

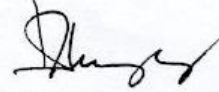
15. 10. 2012

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ: Enstitünüzün 20.09.2012 tarih ve B.30.2.FIR.0.43.00 /662 sayılı yazısı

İlgi yazınız ile Akademik Etik Kurulu'nda görüşülüp karar alınmasını istediğiniz anket çalışması, kurulumuzun 03.10.2012 tarih 2012/5 sayılı oturumunda görüşülmüştür. Çalışmanızda "kişisel ve toplumsal mağduriyete ve bilimsel etik kural ihlaline yol açabilecek herhangi bir madde / ifadenin yer almadığına " kanaat getirilerek ETİK KURULU ONAYI verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.



Prof. Dr. Ahmet KAZEZ
Rektör Yardımcısı
Akademik Etik Kurulu Başkanı



T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : 11611387-199.2-10 -192
Konu : Ramazan YİRCİ

07.01.2013

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ'ın danışmanı olduğu doktora öğrencisi Ramazan YİRCİ'nin "Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması" konulu anket çalışmasını Üniversitenizde uygulaması gerekmektedir.

Bilgileriniz ile adı geçenin söz konusu uygulamayı yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda gereğini müsaadelerinize arz ederim.

Prof. Dr. Kutbeddin DEMİRDAĞ
Rektör

Ekler

- 1-Yazı (2 Sayfa)
- 2-Anket (20 Sayfa)

Dağıtım

İlgili Üniversitelere

07.01.2013 Memur : T. KONANÇ T.K.
Şef : S. TEMİZ S.
Şube Müdürü : M. H. KILIÇ M.H.
Genel Sek.Yrd. : B. GÜLER B.G.
Genel Sekreter : Prof. Dr. S. TANYILDIZI S.

Fırat Üniversitesi Rektörlüğü 23119 ELAZIG www.firat.edu.tr
Telefon (0424) 2370000- (3081-3082)Fax (0424) 241 55 35



T.C
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : B.30.2.FIR.0.70.00/199.2-988- 11668
Konu : Ramazan YIRCI

01/11/2012

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞINA
ANKARA

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyelerinden Doç.Dr. İbrahim KOCABAŞ'ın danışmanı olduğu doktora öğrencisi Ramazan YIRCI'nin, "Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması" konulu tezinin anket çalışmasına dayalı uygulama bölümünü yurt geneli devlet ve vakıf üniversitelerinde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunu arz ederim.

Prof. Dr. Kutbeddin DEMİRDAĞ
Rektör

EKLER:

- Ek-1. Etik Kurul Onayı
- Ek-2. Tez Önerisi
- Ek-3. Anket Çalışması
- Ek-4. Dilekçe, Yazı

01/11/2012 Şef : S. TEMİZ ✓
Şube Müdürü : M. H. KILIÇ ✓
Genel Sek. Yrd. : B. GÜLER ✓
Genel Sekreter : Prof. Dr. S. TANYILDIZI ✓

Firat Üniversitesi Rektörlüğü 23119 ELAZIĞ
Telefon (0424) 2370000 – (3081-3082)

www.firat.edu.tr
Fax: (0424) 241 55 35

Sayı : B.30.2.ZRV.0.00.00/85
Konu: Ramazan Yirci'nin anket çalışması

21/01/2013

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
ELAZIĞ

İlgi : 07/01/2013 tarih ve 11611387-199,2-10/192 sayılı yazınız.

İlgi yazı gereği, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Ramazan Yirci'nin "Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması" konulu anket çalışmasını Üniversitemizde uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.



Prof. Dr. Adnan KISA
Rektör



T.C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı: B.08.6.YÖK.0.72-199 885
Konu: Anket



FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : 01/11/2012 tarih ve B.30.2.FIR.0.70.00/199.2- 988-11448 sayılı yazısı.

Üniversiteniz doktora öğrencisinin diğer üniversitelere anket uygulamasına izin verilmesine ilişkin talebiniz incelenmiş olup, konuya ilişkin ilgili üniversitelere Rektörlüğünüzce başvurulması gerektiği hususunda bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. M. A. Yekta SARAÇ
Başkan Vekili

9. Cad. 06539 Bilkent / ANKARA

Telefon : (0312)

Faks: (0312)

e-posta :

@yok.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat:

Elektronik Ağ: www.yok.gov.tr

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

Rektörlük

Sayı : B.30.2.YIL 0.00.00.00/ 044 - 305
Konu :

Tarih : 31.01.2013

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 11611387-199.2-10-192 sayı ve 07.01.2013 tarihli yazımız.

İlgi yazımıza istinaden Ramazan YİRCİ “Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması” konulu anket çalışmasını Üniversitemizde isteyen Öğretim Elemanlarına uygulayabilir.

Gereği için bilgilerinizi arz ederim.

Saygılarımla,

Prof.Dr.İsmail YÜKSEK
Rektör

NAME	
DATE	02/07/93
TIME	
LOCATION	
REMARKS	
INITIALS	
SIGNATURE	
OFFICIAL USE ONLY	

Yıldız Kampüsü 34349 Yıldız / İstanbul Tel:(0212) 383 70 70 Fax:(0212) 261 42 84
e-posta: webadmin@yildiz.edu.tr web: <http://www.yildiz.edu.tr>



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ

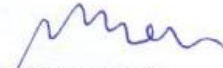
Sayı : 19721710-1000-69/1034
Konu : Ramazan YİRCİ Hk.

11.02.2013

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 07.01.2013 tarih ve 11611387-199.2-10/192 sayılı yazımız.

İlgi yazınızda talep etmiş olduğunuz anket çalışmasının Üniversitemizde uygulanması uygun görülmüştür. Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz/rica ederim.


Prof. Dr. Nurcan BAÇ
Rektör

Yeditepe Üniversitesi 26 Ağustos Yerleşimi, İnönü Mahallesi Kayışdağı Caddesi 34755 Kadıköy - Erenköy / İstanbul
Tel.: (0216) 578 00 00 Faks: (0216) 578 06 24



T.C.
YAŞAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : B.30.2.YŞR.0.00.00.00/041-205
Konu : Araştırma İzni Hakkında

25/01/2013

Fırat Üniversitesi Rektörlüğüne

İlgi : 07.01.2012 tarih ve 11611387-199.2-10-192 sayılı yazınız

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı doktora öğrencisi Ramazan YİRCİ'nin "Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimdeki Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması" konulu anket çalışmasını Üniversitemizde uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Saygılarımla,


Prof. Dr. Murat BARKAN
Rektör

İSTANBUL	
25.01.2013	
1387	
Konuları gerektirenler	0.1.2013
4/21/2013	WDD

B i l i m , B i r l i k , B a ş a r ı . . .

k Yaşar Kampüsü Üniversite Caddesi Ağaçlı Yol No:35-37 Bornova, İZMİR • Tel : +90 232 411 50 00 • Faks : +90 232 374 54 74 • www.yasar.edu.tr
Kampüsü Şehitler Caddesi 1522 Sokak No: 6 35230 Alsancak, İZMİR • Tel : +90 232 463 33 44 • Faks : +90 232 374 54 74 • e-posta: info@yasar.edu.tr

Sayı : B.08.6.YÖK.2.MV/114
Konu : Ramazan YİRCİ Hakkında

06/03/2013

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 07.01.2013 tarih ve 11611387-199.2-10-192 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile belirtilen Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ'ın danışman olduğu doktora öğrencisi Ramazan YİRCİ'nin yapmış olduğu anket çalışması Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Öğretim Üyelerince doldurularak formlar eklerde sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Bahattin ADAM
Rektör

Ek: Anket Formları

1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
2028
2029
2030
2031
2032
2033
2034
2035
2036
2037
2038
2039
2040
2041
2042
2043
2044
2045
2046
2047
2048
2049
2050
2051
2052
2053
2054
2055
2056
2057
2058
2059
2060
2061
2062
2063
2064
2065
2066
2067
2068
2069
2070
2071
2072
2073
2074
2075
2076
2077
2078
2079
2080
2081
2082
2083
2084
2085
2086
2087
2088
2089
2090
2091
2092
2093
2094
2095
2096
2097
2098
2099
2100
2101
2102
2103
2104
2105
2106
2107
2108
2109
2110
2111
2112
2113
2114
2115
2116
2117
2118
2119
2120
2121
2122
2123
2124
2125
2126
2127
2128
2129
2130
2131
2132
2133
2134
2135
2136
2137
2138
2139
2140
2141
2142
2143
2144
2145
2146
2147
2148
2149
2150
2151
2152
2153
2154
2155
2156
2157
2158
2159
2160
2161
2162
2163
2164
2165
2166
2167
2168
2169
2170
2171
2172
2173
2174
2175
2176
2177
2178
2179
2180
2181
2182
2183
2184
2185
2186
2187
2188
2189
2190
2191
2192
2193
2194
2195
2196
2197
2198
2199
2200
2201
2202
2203
2204
2205
2206
2207
2208
2209
2210
2211
2212
2213
2214
2215
2216
2217
2218
2219
2220
2221
2222
2223
2224
2225
2226
2227
2228
2229
2230
2231
2232
2233
2234
2235
2236
2237
2238
2239
2240
2241
2242
2243
2244
2245
2246
2247
2248
2249
2250
2251
2252
2253
2254
2255
2256
2257
2258
2259
2260
2261
2262
2263
2264
2265
2266
2267
2268
2269
2270
2271
2272
2273
2274
2275
2276
2277
2278
2279
2280
2281
2282
2283
2284
2285
2286
2287
2288
2289
2290
2291
2292
2293
2294
2295
2296
2297
2298
2299
2300
2301
2302
2303
2304
2305
2306
2307
2308
2309
2310
2311
2312
2313
2314
2315
2316
2317
2318
2319
2320
2321
2322
2323
2324
2325
2326
2327
2328
2329
2330
2331
2332
2333
2334
2335
2336
2337
2338
2339
2340
2341
2342
2343
2344
2345
2346
2347
2348
2349
2350
2351
2352
2353
2354
2355
2356
2357
2358
2359
2360
2361
2362
2363
2364
2365
2366
2367
2368
2369
2370
2371
2372
2373
2374
2375
2376
2377
2378
2379
2380
2381
2382
2383
2384
2385
2386
2387
2388
2389
2390
2391
2392
2393
2394
2395
2396
2397
2398
2399
2400
2401
2402
2403
2404
2405
2406
2407
2408
2409
2410
2411
2412
2413
2414
2415
2416
2417
2418
2419
2420
2421
2422
2423
2424
2425
2426
2427
2428
2429
2430
2431
2432
2433
2434
2435
2436
2437
2438
2439
2440
2441
2442
2443
2444
2445
2446
2447
2448
2449
2450
2451
2452
2453
2454
2455
2456
2457
2458
2459
2460
2461
2462
2463
2464
2465
2466
2467
2468
2469
2470
2471
2472
2473
2474
2475
2476
2477
2478
2479
2480
2481
2482
2483
2484
2485
2486
2487
2488
2489
2490
2491
2492
2493
2494
2495
2496
2497
2498
2499
2500
2501
2502
2503
2504
2505
2506
2507
2508
2509
2510
2511
2512
2513
2514
2515
2516
2517
2518
2519
2520
2521
2522
2523
2524
2525
2526
2527
2528
2529
2530
2531
2532
2533
2534
2535
2536
2537
2538
2539
2540
2541
2542
2543
2544
2545
2546
2547
2548
2549
2550
2551
2552
2553
2554
2555
2556
2557
2558
2559
2560
2561
2562
2563
2564
2565
2566
2567
2568
2569
2570
2571
2572
2573
2574
2575
2576
2577
2578
2579
2580
2581
2582
2583
2584
2585
2586
2587
2588
2589
2590
2591
2592
2593
2594
2595
2596
2597
2598
2599
2600
2601
2602
2603
2604
2605
2606
2607
2608
2609
2610
2611
2612
2613
2614
2615
2616
2617
2618
2619
2620
2621
2622
2623
2624
2625
2626
2627
2628
2629
2630
2631
2632
2633
2634
2635
2636
2637
2638
2639
2640
2641
2642
2643
2644
2645
2646
2647
2648
2649
2650
2651
26

Adres: Yeni İstanbul Cad. No:235 42250 Selçuklu / KONYA **Tel:** +90 444 42 43 **Faks:** +90 241 11 11 www.mevlana.edu.tr

T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

SAYI : B.08.6.YÖK.2.KH.0.71-903.07.03/...306/...465
KONU : Ramazan YIRCI

1...2/01/2013

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 07.01.2013 tarih ve 11611387-199.2-10-192 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencisi Ramazan YIRCI'nin "Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması" konulu anket çalışmasını Üniversitemizde uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Cemal TUNCER
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

REKTÖRLÜK

Sayı : B.30.2.AYD.0.00.00.00-500/350

Konu : Ramazan YİRCİ Hk.

19/01/2013
İstanbul

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ: 07/01/2013 tarih ve 11611387-199.2-10-192 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile istenilen, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ'ın danışmanı olduğu doktora öğrencisi Ramazan YİRCİ'nin "Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması" konulu anket çalışmasını Üniversitemizde uygulaması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi saygı ile arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa ÇIKRIKÇI
Rektör Vekili



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 1082 • Faks: 0 (312) 310 0580
E-posta: goetik@hacettepe.edu.tr

04 Mart 2013

Sayı: B.30.2.HAC.0.05.07.00

252-4384

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 13.02.2013 ÇARŞAMBA
Toplantı No : 2013/03
Proje No : GO 13/112(Değerlendirme Tarihi 13.02.2013)
Karar No : GO 13/112 - 15

Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, öğretim üyelerinden Doç. Dr. İbrahim Kocabaş'ın sorumlu araştırmacı olduğu Ramazan Yirci ile birlikte çalışacakları GO 13/112 kayıt numaralı ve **"Devlet Üniversitesi ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması"** başlıklı proje önerisi Kurulumuzda değerlendirilmiş olup, içerik açısından uygun bulunmuştur. Ancak üniversitemizde benzer çalışmalar gerek kendi kurumumuz, gerekse farklı üniversiteler tarafından tekrarlamalı olarak yapılmıştır. Benzeri bir çalışmanın Hacettepe Üniversitesinde tekrar uygulanması idari izin gerektiren bir konudur. Rektörlüğümüzden onay alınması şartı ile protokol etik açıdan uygun bulunmuştur.

1.Prof. Dr. Nurten Akarsu

(Başkan)

9 Prof. Dr. Melahat Görduysus

(Üye)

İZİNLİ

2. Prof. Dr. Nüket Örnek Buken

(Üye)

10. Doç. Dr. R. Köksal Özgül

(Üye)

İZİNLİ

3. Prof. Dr. Hakan S. Ozer

(Üye)

11.Prof. Dr. Cansın Saçkesen

(Üye)

4. Prof. Dr. Sevdâ F. Müftüoğlu

(Üye)

12. Doç. Dr. Ayşe Lale Doğan

(Üye)

5. Prof. Dr. Cenk Sökmensüer

(Üye)

İZİNLİ

13 Doç. Dr. S. Kutay Demirkan

(Üye)

6. Prof. Dr. Volga Bayrakçı Tunay

(Üye)

KATILMADI

14. Yrd. Doç. Dr. H. Hüsrev Turnagöl

(Üye)

7. Prof. Dr. Songül Vaizoğlu

(Üye)

15. Av. Meltem Onurlu

(Üye)

8. Prof. Dr. Yılmaz Selim Erdal

(Üye)



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : 82642947-044 - 191 -1939
Konu : Ramazan YİRCİ

25.01.2013

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Genel Sekreterlik

İlgi : 07.01.2013 tarih ve 192 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyelerinizden Doç.Dr.İbrahim KOCABAŞ'ın danışmanı olduğu doktora öğrencisi Ramazan YİRCİ'nin "Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleşmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması" konulu anket çalışmasını Üniversitemizde uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Süleyman BÜYÜKBERBER
Rektör

Gazi Üniversitesi Rektörlüğü, 06500 Teknikokullar ANKARA
e-mail: gensek.gazi.edu.tr

Tel: (0312) 202 20 73-77 Fax: 0(312) 202 26 48
Elektronik Ad: www.gensek.gazi.edu.tr



T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : 11611387-199.2-10
Konu : Ramazan YİRCİ

= 1945

05.02.2013

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü'nün, 30.10.2012 tarihli ve B.30.2.FIR.0.43.00/786 sayılı yazısı.

Enstitünüz Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ'ın danışmanı olduğu doktora öğrencisi Ramazan YİRCİ'nin "Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması" konulu tez çalışması hakkında Üniversitelerden gelen yazılar ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Kutbeddin DEMİRDAĞ
Rektör

Ekler

1-Yazı (Sayfa)

05.02.2013 Memur : T. KONANÇ T.K.
Şef : S. TEMİZ
Şube Müdürü : M. H. KILIÇ
Genel Sek. Yrd. : B. GÜLER
Genel Sekreter : Prof. Dr. S. TANYILDIZI

Firat Üniversitesi Rektörlüğü 23119 ELAZIĞ www.firat.edu.tr.
Telefon (0424) 2370000- (3081-3082) Fax (0424) 241 55 35



T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 62637355-044- 990
Konu : Anket

28.04.2013

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
ELAZIĞ

İlgi : 07/01/2013 tarihli ve 11611387-199.2-10-192 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ'ın danışmanı olduğu doktora öğrencisi Ramazan YİRCİ'nin "Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması" konulu anket çalışmasını Üniversitemizde uygulaması ilgi yazınızla istenilmektedir.

Adı geçen doktora öğrencisinin söz konusu anket uygulamasını Üniversitemizde yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi arz ederim.

Prof. Dr. H. Fahrettin KELLEŞTEMUR
Rektör

Talas Yolu Melikgazi 38039 KAYSERİ
Tel: (0352) 207 66 66 Dahili : 10612 (0352) 437 49 16 Fax: (0352) 437 52 64
e-posta: personeldb@erciyes.edu.tr Elektronik Ag: www.erciyes.edu.tr



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

SAYI : 92112210 - 0.25 / 1148
KONU : Etik Kurul Başvurusu Hk.

23 Ocak 2013

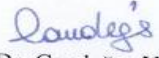
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ: 07.01.2013 tarih ve 192 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda geçen “Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması” konulu çalışmanızın Üniversitemizde uygulanabilmesi için Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulumuzdan izin alınması gerekmektedir.

Kurula başvuru koşulları ekte Başvuru Rehberi’nde sunulmuştur. Detaylı bilgi ve ilgili tüm formlar www.ege.edu.tr adresimizdeki “Linkler” menüsünde bulunan “E.Ü. Etik Kurulu (BAYEK)” linkinde yer almaktadır. Başvurunuz tüm koşulları sağladığında toplantı gündemine alınacak ve kurul kararı tarafınıza bildirilecektir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Prof. Dr. Candegir YILMAZ
Rektör

EK: Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Başvuru Rehberi

Ege Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığı Gençlik Cad.No:12 35040 Bornova/İZMİR
Faks: 0232 3881075 Tel: 0232 311 2117- 311 2172 e.mail: akademikkadro@mail.ege.edu.tr

Kahramanmaraş Sütçü İmri x The Organizational Commi x TCM Employee Commiti x Yeni Sekme x

→ C H https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#search/meyer%40uwo.ca/13773c96f9380845

ERGİLER Yandex TEACHINGeng

Google meyer@uwo.ca +RA

Gmail ↕ ← → ! 🗑️ Gelen Kutusuna taşı 🏷️ Diğ

E-POSTA YAZ

Gelen Kutusu (99)
Yıldızlı
Önemli
Gönderilmiş Postalar
Taslaqlar (123)
Çevreler
ANKET KOÇLUK
ATIFLAR
BANKA (1)
BOOK CHAPTER
HAKEMLIK

👤 ⚙️ 📞 📺

Görünmez
durumdasınız.
Görünür olun

John Meyer <meyer@uwo.ca> 22 05 2012 ☆ ↩️ ▼
Kime: bana ▾

🇺🇸 İngilizce ▾ > Türkçe ▾ [İletiyi çevir](#) [İngilizce için kapat](#) x

Dear Ramazan,

Thank you for your interest in our work. You can get the commitment scales and permission to use them from the following website: <http://employeecommitment.com>. Be sure to download the Academic version. There is not charge for academic use.

Best regards,
John Meyer

RAMAZAN YİRCİ <ryirci@gmail.com> 30 05 2012 ☆ ↩️ ▼
Kime: yirci, ramazan.yirci

Kahramanmaraş Sütçü İm... x The 36-item Survey of Pei... x TCM Employee Commit... x pos örgütsel destek - Goo... x https://www.google.com... x

← → ↻ 🏠 <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#search/eisenberger/13793afa2fd97b55>

DERGİLER Yandex TEACHINGeng

Google eisenberger 🔍

Gmail ▾

E-POSTA YAZ

Gelen Kutusu (99)
Yıldızlı
Önemli
Gönderilmiş Postalar
Taslaqlar (123)
▶ Çevreler
ANKET KOÇLUK
ATIFLAR
BANKA (1)
BOOK CHAPTER
HAKEMLIK

👤 📧 📞 📺

Görünmez
durumdasınız.
Görünür olun

← 📧 ⚠️ 🗑️ **Gelen Kutusuna taşı** 🏷️

Eisenberger, Robert W <reisenbe@central.uh.edu> 28 05 2012 ☆ ↶

Kime: bana ▾

🌐 İngilizce ▾ > Türkçe ▾ [iletiyi çevir](#) [İngilizce için kapat](#)

Dear Ramazan Yirci,
I am happy to give permission.
Cordially,
Bob
Robert Eisenberger
Professor of Psychology
College of Liberal Arts & Soc. Sciences
Professor of Management
C. T. Bauer College of Business
University of Houston
reisenberger2@uh.edu
[\(302\)353-8151](tel:(302)353-8151)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Ramazan YİRCİ

Doğum Yeri: Tarsus

Doğum Tarihi: 1981

e-mail: ryirci@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

Doktora (2010-2014): Fırat Üniversitesi - Eğitim Bilimleri Enstitüsü - Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi ABD - Elazığ

Yüksek Lisans (2006-2009): Fırat Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü - Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi ABD - Elazığ

Lisans (1999-2003): Hacettepe Üniversitesi - Eğitim Fakültesi /İngilizce Öğretmenliği Bölümü- Ankara.

Lise (1995-1999): Mersin 75. Yıl Anadolu Öğretmen Lisesi