



**TÜRKİYE’DEKİ DEVLET YÜKSEKÖĞRETİM
KURUMLARININ YAPISAL VE BAĞLAMSAL
BOYUTLARININ ANALİZ EDİLMESİ VE
TAKSONOMİ ÇIKARILMASI**

Doktora Tezi

Banu ERGEN

Eskişehir 2019

**TÜRKİYE’DEKİ DEVLET YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARININ YAPISAL
VE BAĞLAMSAL BOYUTLARININ ANALİZ EDİLMESİ VE
TAKSONOMİ ÇIKARILMASI**

Banu ERGEN

DOKTORA TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Senem BESLER

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Aralık 2019**

ÖZET

TÜRKİYE'DEKİ DEVLET YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARININ YAPISAL VE BAĞLAMSAL BOYUTLARININ ANALİZ EDİLMESİ VE TAKSONOMİ ÇIKARILMASI

Banu ERGEN

İşletme Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aralık 2019

Danışman: Prof. Dr. Senem BESLER

Bu çalışmanın amacı Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumlarının biçimsel örgüt yapısını analiz etmek ve ampirik olarak taksonomisini çıkarmaktır. Bu amaçla, araştırma kapsamında ilk olarak Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumlarının yapısal (yatay farklılaşma ve idari yoğunluk) ve bağlamsal (büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi) boyutları arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. İkinci olarak, bu kurumların örgütsel yapılarının taksonomisi çıkarılmış ve ortaya çıkan kümelere göre nasıl çeşitlilik gösterdiği ortaya konmuştur.

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumları oluşturmaktadır. Araştırmada, 2008 - 2017 yılları arasındaki on yılı içeren verilerin toplanması amaçlandığı için, araştırmanın örneklemini 2007 yılı ve öncesinde kurulan 81 devlet yükseköğretim kurumu içermektedir. Bu araştırma nicel yöntem çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci amacını gerçekleştirmek amacıyla kesitsel araştırma modeli kullanılmıştır. Bu bağlamda, belirlenen değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmanın ikincil amacı çerçevesinde, devlet yükseköğretim kurumlarının örgütsel yapılarının taksonomisinin çıkarılması ve kurumların taksonomi içinde nasıl çeşitlilik gösterdiğinin ortaya konması amacıyla hiyerarşik kümeleme analizi yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın birinci amacı çerçevesinde oluşturan araştırma modeline göre iki temel hipotez (H_1 ve H_2) ve her bir temel hipotez için araştırmaya dâhil edilen ölçüm yıllarına göre alt hipotezler ($H_{1.1-1.10}$ ve $H_{2.1-2.10}$) test edilmiştir. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında istatistiksel ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır (H_1). Regresyon modelinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle ilişkisini gösteren açıklama oranlarının oldukça düşük olduğu görülse de kurumların büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (H_2). Kümeleme analizi sonuçlarına göre, seçili taksonomik karakterler bağlamında Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumlarının 7 kümeye ayrıldıkları görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Yükseköğretim kurumları, Yatay farklılaşma, İdari yoğunluk, Büyüklük, Belirsizlik, Güç, Damga Etkisi, Taksonomi, Çoklu Regresyon Analizi, Kümeleme Analizi

ABSTRACT

ANALYSIS OF STRUCTURAL AND CONTEXTUAL DIMENSIONS AND DERIVATION OF TAXONOMY CONCERNING PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN TURKEY

Banu ERGEN

Department of Business Administration
Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, December 2019

Supervisor: Prof. Dr. Senem BESLER

The purpose of this study is to analyze the formal organizational structure of public higher education institutions in Turkey and empirically derive their taxonomy. For this purpose, first, the relationship between structural (horizontal differentiation and administrative intensity) and contextual dimensions (size, uncertainty, power and imprinting effect) of public higher education institutions have been analyzed. Second, the taxonomy of their organizational structures has been derived to see how they cluster and vary within the taxonomy.

The population of the research is formed by public higher education institutions in Turkey. Since the purpose has been to collect a ten year data from 2008 to 2017, the research sample contained 81 public higher education institutions which were founded in the year 2007 and before. This research has been conducted by using a quantitative method. To accomplish the primary purpose of this study a cross-sectional research model has been used. In this context, to investigate the relationship between the identified variables, a multiple regression analysis has been applied. To execute the secondary purpose, which was to derive taxonomy of organizational structures of public higher education institutions and show its variations within the taxonomy, a hierarchical clustering analysis method has been applied.

According to the research model of the primary purpose, two main hypotheses (H_1 and H_2) have been tested. In line with the results of the multiple regression analysis, a strong and statistically significant relationship has been found between size, uncertainty, power and imprinting effect and horizontal differentiation (H_1). Although a quite low ratio has been seen in the explanation rates that show the relationship between the independent variables and the dependent variable in the regression model, a statistically significant relationship between size, uncertainty, power and imprinting effect and administrative intensity has been observed (H_2). Pertaining to the cluster analysis results, it has been viewed that public higher education institutions in Turkey have been divided into 7 clusters with regard to our sample and the selected taxonomic characters.

Key Words: Higher Education Institutions, Horizontal Differentiation, Administrative Intensity, Size, Uncertainty, Power, Imprinting Effect, Taxonomy, Multiple Regression Analysis, Cluster Analysis

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ



ÖNSÖZ

Doktora eğitimime başladığımda tanıma fırsatı bulduğum ve çalışmam sırasında beni yönlendiren, güven, destek ve yardımını esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Senem BESLER'e öncelikli olarak teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Ayrıca, tezi yazma sürecimde eleştiri ve fikirleriyle bana yol gösteren ve desteklerini hiç esirgemeyen Prof. Dr. Hatice Zümrüt TONUS, Doç. Dr. Umut KOÇ ve Erasmus değişim programı süresinde bir dönem boyunca çalışmalarına devam ettiğim Huelva Üniversitesi'nde eş danışmanlığımı yapan Prof. Juan Carlos ROCA'ya teşekkürü borç bilirim. Savunma jürimde yapıcı fikir ve önerileriyle çalışmama katkı sağlayan değerli hocalarım Doç. Dr. Gönül KONAKAY ve Dr. Öğretim Üyesi Ozan AĞLARGÖZ'e çok teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan sevgili aileme ve gönülden desteğini hep hissettiğim arkadaşlarıma da bu süreçte beni yalnız bırakmadıkları ve ellerinden gelen her desteği gösterdikleri için minnettarım.

Eskişehir, Aralık 2019

Banu ERGEN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	9
1.2. Amaç.....	10
1.3. Önem.....	10
1.4. Varsayımlar	13
1.5. Sınırlılıklar.....	13
2. KURAMSAL ALTYAPI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	14
2.1. Koşul Bağımlılık Kuramı.....	14
2.2. Örgüt Yapısı ve Örgüt Yapısını Oluşturan Boyutlar	16
2.2.1. Çevresel Belirsizlik	21
2.2.2. Büyüklük	24
2.2.3. Yatay Farklılaşma	27
2.2.4. İdari Yoğunluk	31
2.3. Kaynak Bağımlılığı Kuramı ve Güç Kavramı.....	34
2.4. Örgütsel Ekoloji Kuramı ve Damga Etkisi (Damgalama) Kavramı.....	38
2.5. Konfigürasyon Yaklaşımı	43
2.6. Örgütsel Analizde Sınıflandırmalar: Tipolojiler ve Taksonomiler	45
2.6.1. Tipolojiler	48
2.6.2. Taksonomiler	50

3. TÜRKİYE’DEKİ YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI VE ÖRGÜT YAPILARI.....	55
3.1. Dünyada Yükseköğretim Kurumlarının Tarihsel Gelişimi.....	55
3.2. Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarının Tarihsel Gelişimi.....	62
3.3. Yükseköğretim Sistemi ve Devlet Yükseköğretim Kurumlarının Günümüzdeki Durumu ve Yapısı.....	79
3.4. Devlet Yükseköğretim Kurumlarının Finansmanı.....	89
3.5. Devlet Yükseköğretim Kurumları ve Araştırma Çıktıları	97
4. ALANYAZIN İNCELEMESİ	101
4.1. Biçimsel Örgüt Yapısı ve Yapıyı Oluşturan Unsurlara İlişkin Alanyazın İncelemesi.....	101
4.2. Güç Kavramına İlişkin Alanyazın İncelemesi	112
4.3. Damga Etkisi Kavramına İlişkin Alanyazın İncelemesi	115
4.4. Örgütsel Sınıflandırmalar ve Taksonomi Çıkarılmasına İlişkin Alanyazın İncelemesi.....	118
5. ARAŞTIRMA TASARIMI.....	124
5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	124
5.2. Araştırmanın Yöntemi.....	125
5.3. Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi.....	134
5.4. Veri Toplama Tekniği ve Veri Analizi Yöntemi	137
5.4.1. Regresyon Analizi.....	137
5.4.2. Kümeleme Analizi.....	139
6. ARAŞTIRMANIN ANALİZLERİ VE BULGULARI.....	144
6.1. Araştırmaya Dâhil Edilen Devlet Yükseköğretim Kurumları İle İlgili Bilgiler	144
6.2. Regresyon Analizi Varsayım Testleri	147
6.3. Hipotezlerin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ile Test Edilmesi ve Analiz Bulguları	149
6.4. Hiyerarşik Kümeleme Analizi ve Taksonomi Çıkarılması	174
6.5. Hiyerarşik (Agglomerative) Kümeleme Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular	179
7. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	185

7.1. Devlet Yükseköğretim Kurumlarının Yapısal ve Bağlamsal Boyutları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi.....	185
7.1.1. H₁ Hipotezi ve Alt Hipotezlerine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	185
7.1.2. H₂ Hipotezi ve Alt Hipotezlerine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	195
7.2. Devlet Yükseköğretim Kurumlarının Taksonomisinin Çıkarılması İle İlgili Değerlendirmeler	204
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	210
KAYNAKÇA.....	215
EKLER.....	240
ÖZGEÇMİŞ	252

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1 Yapısal Koşul Bağımlılık Kuramına Genel Bir Bakış	19
Tablo 2.2. Koşul Bağımlı Etmenler ve Yapı İlişkilerinin Özeti.....	20
Tablo 2.3. Çevre Üzerine Yapılan Temel Çalışmalar ve Kullanılan Boyutlar	21
Tablo 2.4 Kuramsal Olarak Oluşturulan Tipolojiler veya Taksonomileri kullanarak En Sık Atıfta Bulunulan Çalışmaların Özeti	49
Tablo 2.5 Ampirik Olarak Oluşturulan Tipolojiler veya Taksonomileri Kullanarak En Çok Atıfta Bulunulan Çalışmaların Özeti	51
Tablo 3.1 Üniversite kurumunun tarihsel gelişim sürecinde ortaya çıkan üç farklı üniversite yapısı	56
Tablo 3.2 Cumhuriyet döneminde yükseköğretim kurumlarına ilişkin çıkarılan dört temel yasa.....	63
Tablo 3.3. 1923-1972 yılları arasında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları .	67
Tablo 3.4 1973-1981 yılları arasında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları ..	68
Tablo 3.5. 1982-1987 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları	71
Tablo 3.6. 1992-1994 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları	73
Tablo 3.7. 2006-2008 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları	75
Tablo 3.8. 2009-2017 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları	76
Tablo 3.9. 2018 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları	77
Tablo 3.10. Türk Yükseköğretim Kurumlarının Tipolojisi	80
Tablo 3.11 2008-2017 Yılları Arasında Kurulan Yükseköğretim Kurumlarının Sayısı.....	84
Tablo 3.12. 2008-2009 Öğretim yılı itibarıyla Devlet ve Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Kayıtlı Öğrenci Sayısı.....	86
Tablo 3.13. 2017-2018 Öğretim yılı itibarıyla Devlet ve Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Kayıtlı Öğrenci Sayısı.....	87
Tablo 3.14. 2008 ve 2017 Yılları İtibarıyla Türk Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanı Sayısı.....	88
Tablo 3.15. 2008-2017 Yılları Arasında Devlet Yükseköğretim Kurumları için Ayrılan Başlangıç Bütçe Ödeneklerinin Genel Bütçe ve GSYH İçindeki Payı	94
Tablo 3.16. Araştırmamıza dâhil edilen devlet yükseköğretim kurumlarının 2008 ve 2017 yıllarında başlangıç bütçe ödeneklerinin genel bütçe içindeki payı ve öğrenci başına düşen bütçe miktarı	95
Tablo 3.17. Araştırmamıza Dâhil Edilen Devlet Yükseköğretim Kurumlarının 2013-2017 yılları arasında Türkiye'nin Uluslararası Atıf Endekslerince Taranan Bilimsel Dergilerde Yayınlanan Makale ve Yapılan Atıf Sayıları	98
Tablo 6.1. Alfabetik Sıraya Göre Araştırma Kapsamında Yer Alan Devlet Yükseköğretim Kurumları, Kuruluş Tarihleri ve Bulundukları Bölgeler.....	145
Tablo 6.2. 2008 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	150
Tablo 6.3. 2009 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	152
Tablo 6.4. 2010 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	153

Tablo 6.5. 2011 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	154
Tablo 6.6. 2012 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	155
Tablo 6.7. 2013 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	157
Tablo 6.8. 2014 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	158
Tablo 6.9. 2015 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	159
Tablo 6.10. 2016 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	160
Tablo 6.11. 2017 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın	162
Tablo 6.12. 2008 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	163
Tablo 6.13. 2009 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	164
Tablo 6.14. 2010 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	165
Tablo 6.15. 2011 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	166
Tablo 6.16. 2012 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	168
Tablo 6.17. 2013 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	169
Tablo 6.18. 2014 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	170
Tablo 6.19. 2015 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	171
Tablo 6.20. 2016 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	172
Tablo 6.21. 2017 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	173
Tablo 6.22. KMO ve Barlett Küresellik Testi	176
Tablo 6.23. Ortak Varyans Tablosu.....	177
Tablo 6.24. Açıklanan Toplam Varyans Tablosu.....	177
Tablo 6.25. Döndürülmüş Bileşen Matrisi	178
Tablo 6.26. Gözlem İşlemleri Özeti	179
Tablo 6.27. Ward's Bağlantı Yöntemi Birleştirme Sonuçları (Agglomeration).....	180
Tablo 6.28. Ward's Bağlantı Yöntemi ile Elde Edilen Ağaç Diyagramı (Dendrogram).....	182
Tablo 6.29. Hiyerarşik Kümeleme Analizine Göre Her Bir Kümede Yer Alan Devlet Yükseköğretim Kurumları.....	184
Tablo 7.1 H ₁ Hipotezi ve Alt Hipotezleri Analiz Sonuçları	187
Tablo 7.2 H ₂ Hipotezi ve Alt Hipotezleri Analiz Sonuçları	197
Tablo 7.3 URAP Türkiye 2018-2019 – Devlet Yükseköğretim Kurumları Genel Sıralaması (n=81)	208

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1 Yapısal Farklılaşma Kuramının Basitleştirilmiş Modeli	33
Şekil 3.1. Yükseköğretim Kurumları Organizasyon Şeması.....	81
Şekil 3.2. 2008 ve 2017 Yılları İtibariyle Türk Yükseköğretim Kurumlarının Sayısı.....	84
Şekil 3.3. 2017 Yılı İtibariyle Yükseköğretim Kurumlarının Bölgelere Göre Dağılımı	85
Şekil 3.4. 5018 Sayılı Kanuna Göre Bütçe Çeşitleri Kaynak: Uslu ve Ertaş, 2018:986	91
Şekil 5.1. Araştırma modeli	135



KISALTMALAR DİZİNİ

ARWU	: Academic Ranking of World Universities
BÜMKO	: Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü
CWTS	: CWTS Leiden Ranking
CWUR	: Center for World University Rankings
ESCI	: Emerging Sources Citation Index
GSYİH	: Gayri Safı Yurtiçi Hâsıla
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KMKY	: Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
NTU	: National Taiwan University Ranking
OSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
OSYS	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi
QS	: Quacquarelli Symonds World University Ranking
RUR	: Round University Ranking
SBB	: Strateji ve Bütçe Başkanlığı
SCIMAGO	: Scimago Lab
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
THE	: Times Higher Education World University Rankings
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayi ve İş Adamları Derneği
URAP	: University Ranking by Academic Performance
USNEWS	: U.S. News Education
ÜSYM	: Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
WEBOMETRICS	: Webometrics Ranking of World Universities / Cybermetrics Lab
WoS	: Web of Science
YAYKUR	: Yaygın Öğretim Kurumu
YKS	: Yükseköğretim Kurumları Sınavı
YÖK	:Yükseköğretim Kurulu

1. GİRİŞ

Örgütlerin dünyası her geçen gün değişmekte ve örgütlerle ve dolayısıyla örgütsel tasarımı ilgili araştırmaların sayısı, niteliği ve çeşitliliği artmaktadır. 1950'lerin ikinci yarısından itibaren örgütsel tasarımı ilgili çok fazla araştırma yapılmış ve bilgi elde edilmiştir. Ancak, her geçen gün hızla değişen dünyada daha fazla bilgiye ihtiyaç duyulmuş ve 1960'lardan itibaren örgütsel tasarımı ilgili bu araştırmalar koşul bağımlılık kuramı ve konfigürasyon yaklaşımı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. 1970'li yıllarda ise tasarımı ilgili kuramsal gelişim kaynak bağımlılığı kuramı, örgütsel ekoloji kuramı, kurumsal kuram şeklinde gelişme göstermiştir.

1960 ve 1980'ler arasında yapılan çok sayıda hem kavramsal hem de ampirik çalışmanın ardından koşul bağımlılık kuramı ile ilgili çalışmalarda ciddi azalmalar olmuştur. Ancak son yıllarda örgütlerin ve kurumların anlaşılmasına yönelik ilgi artmıştır. Bu artışın sebepleri yönetim bilimi ve uygulamasının merkezi ve kalıcı bir problem olması, daha karmaşık ve dinamik örgütlenme için yeni biçimlerin kuramsallaştırılması çalışmalarına dair talebin büyümesi ve ampirik araştırmalara ihtiyaç duyulmasıdır. Bu bağlamda örgütsel tasarım yapısını program, politika ve rutin geliştirme ile ilgili anlamlandırma çalışmaları sosyal, ekonomik ve politik süreçleri de içine alarak gelişmeye başlamıştır (Van de Ven, Ganco ve Hinings, 2013:393-4).

Örgütsel tasarıma yönelik birçok örgüt kuramında, çeşitli türlerde iddialarda bulunulmasına rağmen, bunlar içerisinde koşul bağımlılık ve konfigürasyon kuramlarının temel problemi, örgütün etkinliği için yapısal ve bağlamsal değişkenlerin nasıl tanımlanacağını, başka bir deyişle ideal konfigürasyonun nasıl olabileceğini açıklamak olmuştur (Sağsan, 2008:6). Birçok örgüt ve stratejik yönetim teorisi ve uygulaması altında yatan temel mantık koşul bağımlılık kuramıdır (Van de Ven, Ganco ve Hinings, 2013:395). Örgütsel başarının yapının çevreye uyumlandığı sürece sağlanabileceği savını öne süren kuram, yöneticiye de yapıyı değişen çevreye uygun bir şekilde tasarlama rolünü yüklemektedir (Sargut ve Özen, 2010:21,29). Başka bir deyişle bu kuram, örgütsel tasarımlardaki ya da örgütlenme biçimlerindeki farklılıkları açıklayabilmek için geliştirilmiştir (Koç, 2013:31). Yapılan çalışmalar da, örgütsel yapıyı anlamada ihtiyaç duyulan temeli oluşturmuştur. Koşul bağımlılık kuramına katkı sağlayan araştırmacılar örgütsel değişkenlerin tasarımlarının nasıl olabileceğini açıklamaya çalışırken, örgütleri

daha bütüncül bir bakış açısıyla irdeleyen konfigürasyon yaklaşımına katkı sağlayan araştırmacılar bu değişkenlerin karşılıklı etkileşimlerinden doğan konfigürasyonların nasıl oluştuğunu açıklamaya çalışmaktadırlar (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993:1180).

Buna göre hem konfigürasyon yaklaşımı hem de koşul bağımlılık kuramı açısından bir örgütün yapısal tasarımında yer alan değişkenler önemlidir çünkü örgüt yapısı yapıya ilişkin bağlamsal ve yapısal boyutlar belirlendikten sonra belirginleşmektedir (Sağsan, 2008:8-9). Örgüt yapısının tasarımı ile ilgili alanyazın incelendiğinde, örgütsel yapının öne çıkan yapısal boyutlarının bürokratikleşme, merkezileşme, biçimselleşme, uzmanlaşma veya bölümlendirme, standartlaşma, yetki hiyerarşisi, konfigürasyon, profesyonellik, iş gören oranları, yapısal farklılaşma bağlamında mekânsal, yatay ve dikey farklılaşma, idari yoğunluk gibi boyutlar olduğu görülmüştür. Yapıyı etkileyen bağlamsal boyutlar arasında ise büyüklük, teknoloji, çevre ve stratejinin öne çıktığı görülmektedir. Örgütsel yapılar üzerinde yapılan birçok araştırmada kullanılan bu değişkenler örgütün temel yapısını oluşturan ölçülebilir değişkenler olarak ampirik araştırma temelli kabul gören biçimsel yapı değişkenleri arasındadır (Pugh, Hickson, Hinnings ve Turner, 1968, 1969; Blau, 1970, 1972,1973; Pfeffer, 1992; Donaldson, 2001).

Bu boyutlar açısından bakıldığında, örgütsel yapının sıklıkla karmaşıklık ve kontrol açısından ele alındığı görülmektedir. Yapısal karmaşıklık, örgütü içeren farklı unsurlar içinde var olan farklılaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Dooley, 2002:5013). Kısaca, örgüt içindeki farklılaşmayı ifade etmektedir (Wilson, 2006:40). Hall, Johnson ve Haas (1967:906), yapısal karmaşıklığı örgüt içinde bölümlere ayrılma – iş bölümü, hiyerarşik düzey sayısı ve örgütlerin mekânsal dağılımı şeklinde yansıtılan örgütün ayrı parçalarının sayısı- olarak tanımlamaktadır. Blau (1970:201) da, biçimsel bir örgütün çeşitli boyutlara göre bileşenler halinde farklılaşmasının – mekânsal, mesleki, hiyerarşik, fonksiyonel- yapının temelini oluşturduğunu belirtmektedir. Farklılaşmanın bu farklı boyutlar üzerindeki farklılaşma derecesi bir örgüt içindeki yapısal karmaşıklık derecesini göstermektedir (Miller ve Conaty, 1980:265). Hall da (1987:60-63) karmaşıklık olarak ifade ettiği farklılaşmanın üç temel unsurunu yatay farklılaşma, dikey veya hiyerarşik farklılaşma ve coğrafi dağılım olarak tanımlamıştır. Yapısal kontrol ise örgütteki farklılaşmanın yönetildiği ve koordine edildiği mekanizmaları ifade etmektedir. Bu

genellikle merkezileşme, biçimselleşme, uzmanlaşma ve idari yoğunluk yoluyla gerçekleştirilir. Uygun idari yoğunluk, idari personelin üretim personeline oranı olarak ifade edilmektedir ve bir örgüt içindeki koordinasyonun daha iyi sağlanması için önemlidir (Akt. Wilson, 2006:40). Merkezileşme, örgüt içindeki güç dağılımını başka bir deyişle örgütü etkileyen kararları vermeden yetki odağını, biçimselleşme ise örgütün karşılaştığı durumları düzenlemesi için tasarlanan yazılı kurallar, talimatlar ve prosedürleri ifade etmektedir (Pugh, Hickson, Hinnings ve Turner, 1968:75-76; Hall, 1987:72,87). Uzmanlaşma derecesi de örgüt içindeki işlerin görevlere ayrılması ve her bir görevin pozisyonlar arasında dağılımını ifade etmektedir (Pugh, Hickson, Hinnings ve Turner, 1968:72; Koçel, 2014:216).

Alanyazında yer alan çok sayıdaki örgütsel çalışmada farklılaşmanın çeşitli boyutları ele alınmıştır. Çalışmalarda, çoğunlukla büyüklük boyutunun farklılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir (Blau, 1970, 1972, 1973; Milet, Gillespie ve Haas, 1977; Daft ve Bradshaw, 1980; Keçecioğlu, 2008; Zhao, Ren ve Lovrich, 2010; Seymen, 2014). Aston araştırmalarının sonuçlarına göre (Pugh, Hickson, Hinnings ve Turner, 1969), büyüklüğün yapısal değişkenlerle güçlü bir ilişkisi vardır, ancak bu ilişki teknoloji açısından zayıftır (Akt. Sargut, 2010:59). Büyüklüğün önemli bir koşul bağımlılık olduğunu savunan araştırmacılar arasında Blau (1970) da bulunmaktadır. Yazar örgütlerin artan büyüklüklerinin sorumlulukların alt bölümlere ayrılması sonucunu ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Blau ve Schroenherr (1971:56), benzer şekilde, büyüklüğün en önemli etkisi olarak çeşitli yönlerden biçimsel yapının farklılaşmasına sebep olmasını göstermişlerdir. Daft ve Bradshaw (1980:441) ise beş üniversitede otuz yeni bölümün açılmasına sebep olan olayları incelediği çalışmada farklılaşmanın çeşitli boyutlarının birçok örgüt çalışmada araştırıldığını ve elde edilen bulguların genellikle farklılaşmanın büyüklük ve teknoloji ile ilişkili olduğunu gösterdiğini ifade etmiştir.

Örgütsel analizde büyüklüğün yanı sıra en fazla tartışılan ve çalışılan konulardan birisi de örgüt ve çevresi ile olan ilişkileridir. Günümüze kadar alanyazında özellikle çevrenin belirsizlik unsuru ile ilgili birçok teorik ve ampirik çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların çoğu (Burns ve Stalker, 1961; Lawrence ve Lorsch, 1967; Duncan, 1972; Downey, Hellriegel ve Slocum, Jr, 1975; Koberg ve Ungson, 1987) çevreyi örgüt yapısının belirleyicisi olarak görmekte ve örgütlerin etkililiklerini ve performanslarını artırmak ve

varlıklarını sürdürebilmek için çevreye adapte olmaları gerektiğini ileri sürmektedir. Yapısal farklılaşma ile belirsizlik boyutu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısının ise nispeten az olduğu görülmektedir (Freeman, 1973; Schmidt ve Cummings, 1976; Ford ve Slocum, 1977; Lysonski, Levas ve Lavenka, 1995). Bu çalışmalar belirsizlik düzeyi arttıkça yapısal farklılaşmanın da arttığı yönünde sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Yukarıda da görüldüğü üzere, yapılan çalışmalar farklılaşmanın çeşitli boyutlarını içermiş ve elde edilen bulgular genellikle farklılaşmanın büyüklük ve çevresel belirsizlik boyutları ile ilişkili olmuştur. Bu açıdan bu çalışmaya, biçimsel örgüt yapısının bileşenlerinden olan yatay farklılaşma ve idari yoğunluğun üzerinde etkili olduğu ifade edilen büyüklük ve belirsizlik boyutlarının yanı sıra, yapısal tasarımda önemli etkiye sahip olduğu düşünülen güç ve damga etkisi boyutları da eklenmiştir. Çok değişkenli yaklaşımla bu boyutların birlikte yapı üzerindeki etkisinin araştırılmasının yapısal tasarım açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Kaynak bağımlılığı kuramının temel kavramlarından birisi olan ve örgüt kuramı alan yazınında geniş bir şekilde yer alan güç, en basit tanımıyla kişinin işleri istediği şekilde yaptırma yeteneğidir (Hickson vd., 1971; Salancik ve Pfeffer, 1977; Pfeffer ve Moore, 1980). Güç, kıt ve kritik kaynakların kontrolü, müttefikleri kilit pozisyonlara yerleştirme ve örgütsel problemleri ve politikaları tanımlama yoluyla tüm alt birimler tarafından varlıklarını sürdürebilmek için kullanılmaktadır (Salancik ve Pfeffer, 1977:4). Hem işletme içindeki ilişkilerde ve alınan kararlarda hem de dış çevresi ile ilişkisinde işletmenin nasıl bir davranış sergileyeceği konusunda belirleyici olmaktadır (Davis ve Cobb, 2009'dan akt. Sayılar, 2013:61). Örgütün sosyal çevresindeki kaynaklara ve güce olan bağımlılığı yapısını ve faaliyetlerini etkilemektedir (Seymen, 2014:141).

Örgütler kurulurken, kurucuların örgütün hangi biçimde kurulacağı konusunda karar vermeleri gerekmektedir. Daha önce yapılan çalışmalara göre bu süreç kuruluşun gerçekleştiği çevre tarafından şekillendirilmektedir. Örgütler, kuruluş zamanında yaygın olan ve örgütün çevresini oluşturan grupların, kurumların, yasaların, popülasyon özelliklerinin ve sosyal ilişkiler kümesinin özelliklerinden etkilenmektedir. Yeni örgütlerin çoğu yenilikçi örgütlerden ziyade kopyalayıcı (reproducer) örgütler oldukları

için kuruluş bağlamında hâlihazırda var olan örgütsel biçimleri kopyalamaktadır (Akt: Perkmann ve Spicer, 2014:1785). Stinchcombe'a (1965:153-155) göre, örgütsel biçimlerin ve türlerin bir geçmişi vardır ve bu geçmiş o türdeki örgütlerin mevcut yapısının bazı özelliklerini belirler. Başka bir deyişle, örgütler ana yapısal özelliklerinin ortaya çıktıkları dönemdeki toplumsal koşulların izlerini taşımaktadır. Bu, damgalama ya da damga etkisi olarak adlandırılmaktadır (Önder, 2013:87). Kurumsal koşullar ve çevrelerini algılama şekilleri de örgütlerin meşruiyet ve istikrar kazanmalarını, böylece örgütsel hayatta kalma şanslarını artırmalarını sağlamaktadır. (Akt. Oertel ve Söll, 2017:4). Örgütsel ekoloji kuramına dayandırılan damga etkisi kavramı örgüt kuramında geniş olarak yer almaktadır ve bu konuda alanyazında çeşitli çalışmalar mevcuttur (Marquis ve Tilcsik, 2013; Oertel ve Söll, 2016; Oertel, 2018; Perkman ve Spicer, 2018). Damga etkisinin örgütün farklı idari düzeylerinde farklı etkilere sahip olması muhtemeldir. Yani, damga etkisinin uygulanabileceği farklı yapısal düzeyler arasında ayırım yapmak damgalamanın örgütleri nasıl etkilediği ve bu etkilerin hangi düzeylerde yer aldığını gösterebilir (Oertel, 2018). Bu bilgiler ışığında görülmektedir ki, bağlamsal boyutların örgüt yapısı üzerindeki belirleyici etkilerinin araştırılması yapısal unsurların ve tasarımın daha iyi anlaşılabilmesi için kritik önem taşımaktadır.

Diğer taraftan, koşul bağımlılık yaklaşımında araştırmacılar merkezileşme ve biçimselleşme gibi sınırlı sayıda yapısal kavramın büyüklük ve teknoloji gibi soyutlanmış sınırlı sayıda bağlamsal kavramla olan ilişkilerini ölçmekte ve böylece mümkün olan örgütsel biçimlerinin sayısını sınırlamaktadırlar. Konfigürasyon yaklaşımı ise koşul bağımlılık kuramının parçalı kavramlarından daha geniş modeller bir araya getirmektedir (Sarvan vd., 2003:109). Buna göre, örgütsel konfigürasyon terimi genellikle bir arada ortaya çıkan kavramsal olarak farklı özelliklerin çok boyutlu oluşturdukları grupları ifade etmek için kullanılmaktadır. Başka bir deyişle, çevrelerin, yapıların, teknolojilerin, stratejilerin, kültürlerin vb. konfigürasyonlar veya ana örnekler içinde kümелendiği ifade edilmektedir. Konfigürasyon yaklaşımını savunan kuramcılara göre, bu potansiyel çeşitlilik, bu farklı özelliklerin uyumlu bir şekilde toplanma eğilimi ile sınırlıdır. Bu çeşitlilik yani konfigürasyonlar kavramsal olarak geliştirilen tipolojiler ve ampirik olarak türetilen taksonomiler şeklinde gösterilebilir (Meyer, Tsui ve Hinnigs, 1993:1175).

Bir örgütün içinde bulunduğu her bir konfigürasyon örgüt için bir sınıflandırma olarak görülebilir. Aslında, Weber'in (1947) karizma, gelenekçilik ve bürokrasisinden, Burns ve Stalker'un (1961) mekanik ve organik yapılarından, Mintzberg'in (1979) basit yapı, makine bürokrasisi, profesyonel bürokrasi, bölümlere ayrılmış yapı ve adhokrasisine kadar örgütsel kuramlaştırmaların kökeninde bir sınıflandırma yer almaktadır. Bütün bu sınıflandırmalar örgütsel çeşitliliğin yukarıda ifade edildiği gibi tipolojiler ve taksonomiler aracılığı ile anlaşılması ve açıklanmasını sağlamak amacını taşımaktadır (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993:1180). McKelvey (1975:509), bu konuda genel bir değerlendirme yaparak, tüm başarılı bilimlerin bilimsel gelişim açısından temel bir önkoşul olarak olgularının genel bir sınıflamasının olduğunu ifade etmiş ve bu nedenle faydalı bir sınıflandırmanın örgütlerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacağını belirtmiştir.

Tipolojiler ve taksonomiler sınıflandırmaya yönelik iki temel olarak farklı yaklaşımı temsil etmektedir. Tipolojiler konuları tümdengelimli olarak *a priori* yani önceden tanımlanmış gruplar halinde sınıflandırırken, taksonomiler tümevarımsal bir şekilde ampirik analizden ortaya çıkan *a posteriori* yani sonuca göre belirlenen kategorilere giren üyeliği belirler. Miles ve Snow'un tipolojileri ve Porter'in tipolojileri gibi önceden tanımlanmış kategoriler, önemli araştırmalarda uygulanmasına rağmen eleştirilere de tabi tutulmuştur. Bunun sebebi tipolojik kategoriler önceden belirlendiği için, bazı durumların mevcut gruplara uymama olasılığıdır. Ayrıca, tipolojiler araştırmacının sezgisinin (öngörüsünün) ürünü oldukları için, sınıflandırmalarda artan oranda araştırmacı taraflılığı veya yanlış yorumlama olasılığı ortaya çıkar (Akt: Fiedler, Gorver ve Teng, 1996:12). Bu eleştiriler bağlamında tipolojilerin bu açığını kapatmak için taksonomiler kullanılmaktadır.

Taksonomi, doğada ampirik ve sayısal olarak tanımlanan hiyerarşik örgüt sınıflama şemalarını ifade etmektedir (Rich, 1992:761). Taksonominin mantığı, yapı, strateji, süreç ve bağlamları içeren çok boyutlu araştırmalarda, çok değişkenli analiz kullanılarak yapılan ampirik sınıflamalarda yatmaktadır (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993:1183). Haas, Hall ve Johnson (1966:157-180) ve Pugh, Hickson ve Hinings (1969:114-126) taksonomi terimini ampirik, çok değişkenli ve tümevarımsal analizlerin sonuçlarını betimlemek için kullanmıştır. Araştırmacılar verilere dayalı doğal kümeleri tanımlamak için sayısal taksonomi yöntemlerini, kümeleme algoritmalarını ve hipotez test tekniklerini

kullanılmaktadır. Taksonomi, niceliksel verilere dayalıdır. Taksonomilerin, önemli deneysel düzenlemeleri ortaya çıkarabilecek geniş kümelere dayalı değişkenleri ve ölçülebilir örnekleme vardır. Bu nedenle iyi uygulandığında, güvenilirliği yüksektir. Kümeleme analizi sonucu kavramsal olarak anlamlı kümeler ortaya çıkabilir (Miller, 1996: 507). Bu yöntem özellikle keşfedilmemiş olgular incelendiğinde oldukça yararlıdır. Sınıflandırmaların doğası ve sayısı popülasyona göre belirlenir. Tipolojiler için hipotezler kullanılırken, taksonomide sınıflandırmalar analiz sonucu ortaya çıkar, bu nedenle grupların özellikleri ancak sınıflandırma yapıldıktan sonra uygunluk açısından incelenebilir (Fiedler, Gorver ve Teng, 1996:12).

Hızla değişen ve küreselleşen dünyada örgütler ve çevrelerinin belirsizlik düzeyi giderek artmakta ve bu da kestirilebilirlik düzeyini azalmaktadır. Örgütlerin yapısal tasarımı örgütsel performansın sürekliliği ve artırılması açısından çok önemli bir konu haline almaktadır. Ayrıca örgütsel sınıflandırmalara bakarak örgütsel çeşitliliği anlamak ve buna göre hareket etmek de örgütlerin gelişimi ve sürdürülebilirliği açısından önemli bir avantaj sağlamalarını mümkün kılacaktır. Konunun önemine rağmen, biz, hem uluslararası hem de ulusal yazında bu tez konusu kapsamında seçili yapısal ve bağlamsal boyutların tamamını bir arada açıklayan bir çalışmaya rastlayamadık. Bu da konunun araştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Temel amacı bilimsel araştırmalar yaparak bilimsel ve toplumsal gelişime ve değişime katkı sağlamak ve bunları eğitim-öğretim faaliyetleri ile birleştirerek nitelikli insan gücü yetiştirmek olan yükseköğretim kurumları da küreselleşen ve hızla değişen dünyada ve bilgi toplumuna geçiş sürecinde çok büyük önem taşımaktadır. Nitelikli insan kaynağının bir ülkenin gelişmesinde ve ilerlemesinde oynadığı rolün önemi aşîkârdır. Bu da yükseköğretim kurumlarının hem uluslararası hem de ulusal rekabette başarılı olabilmeleri için sürekli ve etkili bir şekilde çevresel koşullara uyum sağlayarak yeniden yapılanmasını gerekli kılmaktadır. Türk yükseköğretim sistemi ülke geneline yayılmış yükseköğretim kurumları ve yedi milyonu aşan öğrencisi ile Türk eğitim sisteminin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu sayısal büyümenin yanı sıra dünyadaki gelişmeler doğrultusunda içinde barındırdığı tüm bileşenleri ile birlikte nitelik ve kalite açısından gelişmenin de sağlanması çok büyük önem taşımaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi 21. yüzyılın başında ülkemizde de yükseköğretimde dönüşüm süreci başlamıştır. Bu

bağlamda yükseköğretim sistemi yeniden yapılandırılmaya ve örgüt yapısı çeşitlendirilmeye başlanmıştır (YÖK, 2019:5,10).

Bu tez çalışması Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumlarının biçimsel örgüt yapısını oluşturan yapısal (yatay farklılaşma ve idari yoğunluk) ve bağlamsal boyutları (büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi) arasındaki ilişkilerin açıklanması ve bu kurumların taksonomisinin çıkarılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de özellikle 1981 yılı Yükseköğretim (YÖK) rejimi ile birlikte, örgütlenmiş tek bir yükseköğretim sistemi mevcut olduğu için yükseköğretim kurumları tek örgütsel biçim haline dönüştürülmüştür. Bu açıdan hem örgütsel yapının incelenmesi hem de örgütsel bir taksonominin oluşturulması özellikle 1981 YÖK rejimi öncesi ve sonrası örgütlerin ve örgütsel çeşitliliğin anlaşılmasına katkı sağlanması beklenmektedir. Ayrıca, bu tez çalışması ile örgüt kuramı yazınına katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Bu çerçevede, araştırmanın ilk bölümünde problem, amaç, önem, varsayımlar, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırma ile ilgili tanımlar ele alınmaktadır. İkinci bölümde, koşul bağımlılık kuramı, örgütsel yapıyı oluşturan bağlamsal ve yapısal unsurlar, yatay farklılaşma, idari yoğunluk, belirsizlik, büyüklük, güç, damga etkisi, konfigürasyon yaklaşımı, örgütsel sınıflandırmalar, tipoloji ve taksonomi kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde, dünyada ve Türkiye’de yükseköğretim kurumlarının tarihsel gelişimi, örgüt yapıları, finansmanı ve araştırma çıktıları ile ilgili verilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde, bu kavramlara ilişkin alanyazın incelenmiş ve yapısal tasarımı etkileyen unsurlar arasındaki ilişkilere ve taksonomi çıkarılmasına yönelik çalışmalar irdelenmiştir. Beşinci bölümde araştırma tasarımına yer verilmiş ve araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi, modeli, araştırma evreni ve örnekleme, veri toplama tekniği ve aracı ve yapılacak olan istatistiksel analizler detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Altıncı bölümde ise önce istatistiksel teknikler aracılığı ile araştırma konusu yapısal ve bağlamsal boyutlar kapsamındaki ilişkiler analiz edilmiş ve analizlerin bulguları değerlendirilmiştir. Daha sonra, araştırmaya dâhil edilen devlet yükseköğretim kurumlarının yine istatistiksel teknikler aracılığı ile taksonomisi çıkarılmış ve bulgular değerlendirilmiştir. Yedinci bölümde analizlerden elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Sekizinci ve son bölümde ise sonuç ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

1.1. Problem

Koşul bağımlılık kuramına katkı sağlayan araştırmacılar örgütsel etkililiği ve sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla örgütsel değişkenlerin nasıl tasarlanabileceğini açıklamaya çalışmaktadır. Konfigürasyon yaklaşımı ise örgütleri daha bütüncül bir bakış açısıyla ele almaktadır. Araştırmacılar tasarımların nasıl oluştuğunu ve değişkenlerin karşılıklı etkileşimlerinden doğan konfigürasyonların nasıl şekillendiğini tipolojiler ve taksonomiler aracılığıyla açıklamaya çalışmaktadırlar (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993:1180).

Alanyazına ilişkin yapılan incelemelerin sonucunda görülmektedir ki, bağlamsal boyutların örgüt yapısı üzerindeki belirleyici etkilerinin araştırılması yapısal unsurların ve tasarımın daha iyi anlaşılabilmesi için kritik önem taşımaktadır. Bu kapsamda bu araştırmada yapısal boyutlar yatay farklılaşma ve idari yoğunluk olarak belirlenmiştir. Yapıyı etkileyen unsurlara büyüklük ve belirsizlik koşul bağımlılıklarının yanı sıra kaynak bağımlılığı kuramının önemli kavramlarından birisi olan güç ve örgütsel ekoloji kuramı çerçevesinde incelenen damga etkisi boyutları dâhil edilmiştir. Örgütsel taksonominin oluşturulması ise ortaya çıkan konfigürasyonları yani örgütsel çeşitliliği anlama konusunda önemli katkılar sağlayacaktır.

Araştırmamızın ampirik bağlamını Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumları içermektedir. Özellikle 1981 yılı YÖK rejimi ile birlikte Türkiye’de örgütlenmiş tek bir yükseköğretim sistemi mevcut olduğu için örgütlere tek bir model belirlenmiştir. Bu bağlamda devlet yükseköğretim kurumlarının örgütsel yapılarının incelenerek yapısal tasarımlarında hangi değişkenlerin etkili olduğunun ve örgütsel bir taksonomi çıkarılarak örgütlerin çeşitlilik gösterip göstermediğinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir.

Bu çerçevede bu çalışmada aşağıdaki sorulara (S_1 ve S_2) cevaplar aranmıştır:

S_1 . Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutlarının kurumların yatay farklılaşması ve idari yoğunluğu üzerinde etkisi var mıdır?

S_2 . Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumları kurumsal ve yapısal özelliklerine göre çeşitlilik göstermekte midir?

1.2. Amaç

Bu çalışmanın amacı, çok değişkenli yaklaşımla örgütlerin yapısal tasarımlarında hangi bağlamsal boyutların etkili olduğunun ve yapılacak kümeleme analizine göre örgütlerin çeşitlilik gösterip göstermediklerinin Türk Yükseköğretim alanında yer alan devlet yükseköğretim kurumları üzerinde test edilmesidir. Bu amaçla yapısal koşul bağımlılık kuramı, konfigürasyon kuramı (belirsizlik, büyüklük, yatay farklılaşma ve idari yoğunluk), kaynak bağımlılığı kuramı (güç) ve örgütsel ekoloji kuramı (damga etkisi) göz önüne alınarak araştırma tasarımı yapılmıştır. Bu çerçevede, çalışmanın temel amaçları:

- 1) Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumları üzerinde biçimsel örgüt yapısının (yatay farklılaşma ve idari yoğunluk) belirleyicilerinin (büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi) araştırılması ve bu boyutlar arasındaki ilişkinin açıklanması,
- 2) Devlet yükseköğretim kurumlarının örgütsel yapılarının taksonomisinin çıkarılması ve kurumların nasıl kümелendiğinin, taksonomi içinde nasıl çeşitlilik gösterdiğinin ortaya konulması

olarak belirlenmiştir.

1.3. Önem

Yükseköğretim kurumlarının işlevleri eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın hizmeti ve toplumsal hizmet sunmaktır (Yıldız, 2016:73). Temel işlevlerinin yanı sıra yükseköğretim kurumlarına erişimi kolaylaştırmak, arz ve talep dengesini sağlamak, fırsat eşitliği yaratmak ve bölgesel gelişmişlik farklılıklarını minimuma indirmek amacıyla (Erdoğan, 2014:3) kurulan bu kurumlar sahip oldukları bu işlevlerle toplumu değiştirme, topluma yön verme potansiyeline sahiptir. Türk yükseköğretim sistemi, ülke çapında mevcut yükseköğretim kurumları ve yedi milyonun üzerinde öğrencisi ile Türk eğitim sisteminin önemli bir bölümü oluşturmaktadır. Bu niceliksel büyümenin yanı sıra dünyadaki gelişmeler doğrultusunda nitelik ve kalite açısından gelişmenin sağlanması da çok büyük önem taşımaktadır (YÖK, 2019:5). Türkiye'de özellikle 1981 yılı YÖK rejimi ile birlikte, örgütlenmiş tek bir yükseköğretim sistemi oluşturulmasıyla birlikte yükseköğretim kurumlarının tek örgütsel biçim haline dönüştürüldüğü ifade edilmektedir (Doğramacı, 1984:77; Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:201). Öte yandan, tüm dünyada olduğu gibi 21. yüzyılın başında ülkemizde de yükseköğretimde dönüşüm süreci başlamış yükseköğretim sistemi yeniden yapılandırılmaya, örgüt yapısı çeşitlendirilmeye

başlanmıştır (YÖK, 2019:10). Bu da yükseköğretim kurumlarının hem uluslararası hem de ulusal düzeyde rekabet edebilmeleri için sürekli ve etkili bir şekilde çevresel koşullara uyum sağlayarak yeniden yapılanmasını gerekli kılmaktadır. Bu bakımdan bu tez çalışmasının analiz birimi Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumları olarak seçilmiştir. Bu kurumların hem örgütsel yapılarının hem de örgütsel çeşitliliğinin incelenmesinin ülkemizde devlet yükseköğretim kurumlarının inceleme konumuz çerçevesinde mevcut durumunu ortaya koyması ve kuramsal yazına katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bir örgütün yapısı işlev gösterdiği bağlamla yakından ilişkilidir. Örgüt yapılarındaki farklılıkların ya da varyasyonların çoğu büyüklük, teknoloji, bağımlılık, kuruluş şekli (orijin) ve tarihsel değişimler, mülkiyet ve kontrol gibi bağlamsal faktörlerle açıklanabilir (Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1969:91). Bundan dolayı, örgütlerin yapısal tasarımı, örgütsel etkililiğin artırılması ve örgütlerin hayatta kalması açısından çok önemli bir konu haline almaktadır. Örgüt kuramı ve yönetim bilimine ilişkin alanyazın araştırması yapıldığında, iki önemli noktanın dikkat çektiği görülmektedir. Birincisi, yapısal koşul bağımlılık kuramı ile ilgili çalışmaların 1960 ve 1980 yılları arasında çok sayıda olduğu, ancak son yıllarda ortaya çıkan daha karmaşık ve dinamik örgütlenme biçimlerinin kuramsallaştırılması çalışmalarına yönelik taleplerin artması nedeniyle ampirik çalışmalara daha fazla ihtiyaç duyulduğu ve kurama yönelik ilgi ve önemin tekrar arttığı gözlemlenmektedir (Van de Ven, Ganco ve Hining, 2013:393). İkinci olarak, örgütlerin yapısal tasarımlarının nasıl oluşturulduğu ve hangi koşul bağımlı etmenlerin tasarımlarında etkili olduğu konusunda önemli çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1968, 1969; Inkson, Pugh ve Hickson, 1970; Blau, 1970; Lorsch, 1970; Child, 1972; Milet, Gillette, ve Haas, 1977; Ranson, Hinnigs ve Greenwood, 1980; Daft ve Bradshaw, 1980; Donaldson, 2001; Keçecioğlu, 2008; Marquis ve Tilcsik, 2013; Perkman ve Spicer, 2014). Bu yapılan çalışmaların arasında yükseköğretim kurumlarını içeren araştırmaların da olduğu görülmüştür (Hawley, Boland ve Boland, 1965; Blau, 1973; Holdaway, Newberry, Hickson ve Heron, 1975; Erhardt ve Kotzebue, 2016; Oertel ve Söll, 2017; Oertel, 2018). Ancak bu alandaki araştırmacıların çoğunun belirli bir bağlamsal özelliğin yapının temel belirleyicisi olduğu ve diğerlerinin daha az önemli olduğu varsayımı (Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1969:91) ile ilerledikleri görülmektedir. Birçok araştırmacı yapıyı belirleyen en önemli etmenin

büyüklik olduğunu ileri sürerken (Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1969; Blau, 1970, 1972), bir kısmı da yapılar arasındaki farklılıkların en önemli sebebinin çevre olduğunu (Burns ve Stalker, 1961; Lawrence ve Lorsch, 1967) belirtmiştir. Bu bağlamsal faktörlerin ve diğerlerinin birbirleri ile ilişkili olduğu açıkça görülmektedir, ancak çok değişkenli bir yaklaşım olmadan bunların göreceli önemini değerlendirmek mümkün olmamaktadır (Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1969:91). Bu nedenle, yükseköğretim kurumlarını içeren çalışmalar da dâhil olmak üzere yapılan çalışmaların çoğu çoklu değişken yaklaşımı sergilememesi ve araştırmamıza konu olan boyutların tümünü bir arada içermemesi açısından çalışmamızdan farklılık göstermektedir ve konunun araştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Örgütlerin bir taraftan birtakım belli ortak özelliklere sahip olduğu görülürken, diğer taraftan aralarında önemli farklılıkların olduğu aşikârdır (Haas, Hall ve Johnson, 1966:157). Bu açıdan, örgütsel sınıflandırmalara bakarak örgütsel çeşitliliği anlamının örgütlerin gelişimi ve sürdürülebilirliği açısından oldukça önemli olduğu görülmektedir. Taksonomi çıkarılması ile ilgili olarak örgüt kuramı ve yönetim bilimine ilişkin hem uluslararası hem de ulusal alanyazın incelendiğinde, sosyal bilimler alanında bu konuda yapılan çalışmaların sayısının çok fazla olmadığı dikkat çekmektedir (Haas, Hall ve Johnson, 1966; Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1968; Goronzy, 1969; Bartkovich, 1983; Fiedler, Gorver ve Teng, 1996; Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013). Yapılan çalışmaların arasında sayıca çok az da olsa yükseköğretim kurumlarını içeren taksonomik kümeleme araştırmalarının da olduğu görülmüştür (Bartkovich, 1983; Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013). Ancak, Türkiye’deki devlet ve/veya vakıf yükseköğretim kurumlarının örgütsel taksonomisi çıkarılmamıştır. Bu da alanyazına katkı sağlaması açısından konu ile ilgili çalışmaların yapılması gerekliliğini göstermektedir. Ayrıca, çok boyutlu bir yaklaşım kullanarak örgütlerin ampirik taksonomilerini çıkarmak amacıyla yaptıkları çalışmada, Haas, Hall ve Johnson (1966:157-160) ampirik taksonominin örgüt bilimine sağlayabileceği önemli faydaları şu şekilde listelemiştir:

- Hipotez geliştirmek için faydalı olacaktır. Taksonomi benzer özelliklere sahip örgütleri aynı grup altında toplayacak ve böylece belli bir hipotezin geçerli olabileceği koşullar kümesine dikkat çekecektir.
- Mantıksal ve öngörüye dayalı tipolojilerin geçerliliği ve amaca uygunluğunun araştırılmasında yardımcı olacaktır.

- Bir örneklem grubundaki tüm örgütlerin karşı karşıya kaldığı probleme yönelik çözüm arayışlarında örgütsel kararları ve değişimleri tahmin etmede bir dayanak teşkil edebilir.

Bu açıdan bakıldığında, taksonominin, yapısal ve bağlamsal değişkenler arasındaki ilişkilerle ilgili hipotezler geliştirilmesi, var olan tipolojilerin, modellerin ve sınıflandırmaların geçerliliği ve/veya geliştirilmesi konularında da fayda sağlayabileceği görülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırma aşağıdaki varsayımlar doğrultusunda sonuçlandırılmıştır:

- Bağlamsal değişkenler yapısal farklılıkların sebebidir.
- Örgütsel topluluk olarak devlet yükseköğretim kurumları homojen bürokratik örgütlerdir.
- Yürürlükte olan ve uygulanan yasalar ve yasal düzenlemeler her bir devlet yükseköğretim kurumu için geçerlidir.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu çalışma devlet yükseköğretim kurumları ile sınırlıdır. Vakıf yükseköğretim kurumlarının verilerine ulaşmak zor olduğu için bu kurumlar dâhil edilmemiştir.
- Bazı devlet yükseköğretim kurumları veri eksiklerinin bulunmasından dolayı analiz dışında tutulmuştur.
- Örgütleri karşılaştırmak için kullanılan yapısal ve bağlamsal değişkenlerin sayısı fazla olduğu için sadece çalışma için seçilen yapısal ve bağlamsal boyutlar göz önüne alınmıştır.
- Bu çalışma biçimsel örgütü oluşturan yapısal ve bağlamsal boyutlara ilişkin kuramsal ve tanımlayıcı bulgularla sınırlıdır.

2. KURAMSAL ALTYAPI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle araştırmanın birinci amacı çerçevesinde ele alınan çevresel belirsizlik, büyüklük, yatay farklılaşma, idari yoğunluk, güç ve damga etkisi konularına ilişkin kavramsal açıklamalar ve kuramsal yazın yer almıştır. Bu bağlamda, koşul bağımlılık kuramı ve konfigürasyon yaklaşımı çerçevesinde genelde örgüt yapısı ve boyutları özelde araştırmamıza konu boyutlar olan belirsizlik, büyüklük, yatay farklılaşma ve idari yoğunluk kavramları üzerinde durulmuştur. Daha sonra, yine yapı üzerindeki etkisi araştırılan kaynak bağımlılığı kuramının temel kavramlarından güç ve örgütsel ekoloji kuramının temel kavramlarından damga etkisi kavramları irdelenmiştir. İkinci olarak, araştırmanın ikinci amacı çerçevesinde konfigürasyon yaklaşımı, örgütsel sınıflandırma ve taksonomi konularına ilişkin kavramsal açıklamalara ve kuramsal yazına yer verilmiştir.

2.1. Koşul Bağımlılık Kuramı

Örgüt bilimi tarihinde önemli bir yere sahip olan ve en etkili örgütsel yapı tasarımının yapının koşul bağımlılıklarla uyum sağladığı durumda olduğunu savunan koşul bağımlılık kuramı örgütsel tasarımın incelenmesi açısından temel bir çerçeve sağlamaktadır (Donaldson, 2006:19;2001:2). Ontolojik varsayım bakımından gerçekçi, epistemolojik varsayıma göre pozitivist, insan doğası açısından belirlenimci ve yöntem bilimsel varsayıma göre açıklayıcıdır (Sargut, 2010:38). Bu bağlamda Burrell ve Morgan (2005:25-26) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre sosyolojik açıdan işlevselci paradigmaya dayandığı ifade edilmektedir. Koşul bağımlılık kuramı örgütü ussal ve açık bir sistem olarak tanımlar. Çevre, teknik ve ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirildiği çevredir. Örgütün çevreye uyumlanması gereklidir. Analiz düzeyi örgütlerdir. Temel araştırma sorusu ise örgütsel tasarımın nedenlerini ve sonuçlarını açıklamaya odaklanmaktadır. Örgütsel başarının yapının çevreye uyumlandığı sürece sağlanabileceği savını öne süren kuram, yöneticiye de yapıyı değişen çevreye uygun bir şekilde tasarlama rolünü yüklemektedir (Sargut ve Özen, 2010:21-29).

Koşul bağımlılık kuramı 1950'lerden itibaren örgütlerin yapılarında ve davranışlarındaki çeşitliliğe dikkat çekerek yola çıkmıştır. Yukarıda da ifade edildiği üzere, örgüt araştırmalarında paradigma değişimine yol açan ve açık sistem yaklaşımının etkisiyle koşullara uyum göstermeleri yoluyla gerçekleşeceğini savunan koşul bağımlılık

kuramının (Ford ve Slocum, 1977:561; Aktaş ve Şener, 2012:91-92), temel varsayımlarına göre, örgütlenmenin tek en iyi yolu yoktur, her örgütlenmenin etkililik düzeyi aynı değildir ve örgütlenmenin en iyi yolu, başka bir deyişle örgütsel etkililik örgütün yapısının ilişkili olduğu koşul bağımlılık etmenlerine bağlıdır (Galbraith, 1973:2; Koç, 2013:33).

Koşul bağımlılık kuramı araştırmalarının çoğu örgütsel yapıyı incelemiştir. Bu gelenek yapısal koşul bağımlılık kuramı olarak ifade edilmektedir (Pfeffer, 1982'den akt. Donaldson, 2001:4; 2006:20). Yapısal koşul bağımlılık kuramı temel paradigmasını oluşturan üç temel unsur içermektedir: 1) koşul bağımlılık ve örgütsel yapı arasında bir ilişki vardır; 2) koşul bağımlılığını değiştiren örgüt yapısını da değiştirdiğinden koşul bağımlılıklar örgütsel yapıyı belirler; 3) yapısal değişkenin bir düzeyinin koşul bağımlılığın her bir düzeyine uyumu söz konusudur ve bu uyum yüksek performansa sebep olur, ancak uyumsuzluk düşük performansa sebep olur. Bu uyum-performans ilişkisi koşul bağımlılık paradigmasının kalbidir (Donaldson, 2001:7).

Koşul bağımlılık, tanım itibarıyla, örgütsel bir özelliğin örgütsel performans üzerindeki etkisini düzenleyen herhangi bir değişkendir. Örgüt yapısının koşul bağımlılıkları örgütün içinde veya dışındadır. Görev belirsizliği, görev bağımlılığı (yapılan işin özellikleri), büyüklük (çalışan sayısı) gibi koşul bağımlılıklar örgütün dâhili özellikleridir. Diğer koşul bağımlılıklar, çevresel belirsizlik gibi, çevrenin özellikleridir ancak bunlar örgüt yapısı gibi dâhili örgütsel özellikleri şekillendiren dâhili koşul bağımlılıkları etkiler. Örneğin, çevresel belirsizlik görev belirsizliğini etkiler bu da organik bir yapının adapte edilmesini gerektirir (Donaldson, 2001:7,17). Buna göre, koşul bağımlılık kuramı, özünde, örgütsel bir birimin performans çıktılarının birimin dış çevresi ve iç düzenlemeleri arasındaki uyumun bir sonucu olduğunu önermektedir. Yani örgütsel çevre, örgütsel tasarım ve performans arasındaki ilişkiye aracılık eder ve bu ilişkiyi düzenler (Van de Ven, Ganco ve Hinings, 2013:394,396).

Koşul bağımlılık kuramı bir örgütün belirli işletim koşullarıyla daha iyi baş etmesini sağlayan özellikleri üstün performans aracı olarak tanımlar. Başka bir deyişle, yüksek performansla ilişkili faktörlerin bir örgüt bağlamındaki farklılıklara, özellikle çevresi, büyüklüğü ve teknolojisindeki farklılıklara göre değişiklik göstermesi beklenir (Child,

1972a:12). Donaldson (2001:2-3) yapısal koşul bağımlılık kuramı kapsamında, örgütsel yapının çevre, örgütsel büyüklük ve strateji koşul bağımlılıklarına uyum sağlaması gerektiğini ileri sürmektedir. Buna göre, çevresel istikrarlılık (durağanlık) mekanik yapıyı etkiler. Bir örgütün çevresindeki teknolojik değişim ya da pazar değişikliği hızı yapısının mekanik (hiyerarşik) veya organik (katılımcı) olmasını etkiler. Büyüklük bürokratik yapıyı etkiler. Bir örgütün büyüklüğü yani çalışanlarının sayısı yapısının bürokratik olma derecesini etkiler. Bürokratik yapı büyük örgütlere uyumlanır çünkü büyüklük yinelenen işlemleri ve idareyi gerektirir. Böylece karar verme eylemini ucuz ve etkin yapabilmek adına kurallar uygulanır. Strateji de bölümlü yapıyı etkiler. Faaliyetleri tek bir ürün veya hizmete odaklı olduğundan fonksiyonel yapı çeşitlenmemiş bir stratejiye uyumlanırken, bölümlü yapı çeşitlendirilmiş bir stratejiye uyumlanır çünkü çeşitli ürün pazarlarına hizmet verirler. Böylece etkililik her bir ürün veya hizmeti kendi biriminde koordine ederek artırılabilir.

Özetle, yapısal koşul bağımlılık kuramı çevresel belirsizlik, örgütsel büyüklük, teknoloji ve rekabet stratejisi ile tanımlanan koşul bağımlılıklarının farklı örgüt yapıları gerektirdiğini ileri sürmektedir (Sayılar, 2015:92; Sayılar, 2016:2). Dolayısıyla yapısal koşul bağımlılık kuramcılarının performansı açıklamak için örgütsel bağlam ve yapı arasındaki uyuma odaklanmaktadır. İyi uyum yüksek düzeyde performans ve etkililiğe ve kötü uyum ise kötü performans ve verim düzeyi düşük faaliyetlere sebep olur (Van de Ven ve Drazin, 1984).

2.2. Örgüt Yapısı ve Örgüt Yapısını Oluşturan Boyutlar

Örgüt yapısı ve örgüt yapısını oluşturan yapısal boyutlar ve örgütsel özellikleri içeren diğer boyutlar (bağlamsal boyutlar) arasındaki ilişkiler birçok örgüt kuramcısı ve araştırmacısı tarafından incelenmiştir (Pugh, Hickson, Hinings, ve Turner, 1968,1969; Lorsch, 1970; Blau, 1970; Inkson, Pugh ve Hickson, 1970; Blau ve Schoenherr, 1971; Child, 1972; Blau, 1973; Holdaway, Newberry, Hickson, ve Heron, 1975; Kimberly, 1976; Milet, Gillespie ve Haas, 1977; Beyer ve Trice, 1979; Daft ve Bradshaw, 1980; Ford, 1980; Üsdiken, 1980; Fiedler, Gorver ve Teng, 1996).

Yapı kavramı genellikle süreklilik gösteren bir faaliyetler konfigürasyonu olarak anlaşılmaktadır. Örgütsel yapının baskın özelliği de belli bir modele dayalı olan düzenidir

(Ranson, Hinings ve Greenwood, 1980:1). Yani, yapı, bileşenleri arasındaki sürekli ve düzenli ilişkilerden oluşur (Keat ve Urry, 1975:120'den akt. Sargut, 2010:56). Ancak yapının tanımları bu planlı düzenin çok farklı yönlerine odaklanmaktadır. Bazıları yapıyı rollerin ve prosedürlerin biçimsel yapılandırılması ve örgütün kurallarla belirlenmiş çevresi olarak tanımlarken, bazıları da yapıyı karşılıklı etkileşimin planlı düzenliliği ve süreçleri olarak tanımlanmaktadır (Ranson, Hinings ve Greenwood, 1980:2). Sosyolojide yapı tanımları arasında örgütsel analizde de anlam ifade eden bakış açısı Durkheim'in (1933) yapıyı sosyal sistemin morfolojisi olarak tanımlamasıdır. Durkheim tarafından sunulan böyle bir morfolojik analizde temel değişkenler büyüklük, yoğunluk, farklılaşma ve iş bölümünü içermektedir. Benzer şekilde örgütlerle ilgili morfolojik analiz de büyüklük, dikey ve yatay farklılaşma, rollerin uzmanlaşması ve kontrol alanı gibi değişkenleri içermektedir (Bacharach ve Aiken, 1976:623).

Mintzberg'e (1979:2) göre, kap kaçak yapımından aya adam gönderilmesine kadar her türlü örgütlenmiş insan faaliyeti iki temel ve karşıt gereksinimi ortaya çıkarmaktadır: işgücünün gerçekleştirilecek çeşitli görevlere göre bölünmesi ve işi gerçekleştirmek için bu görevlerin koordinasyonu. Araştırmacı bu bağlamda örgüt yapısını işgücünü farklı görevler şeklinde bölme ve sonra bunlar arasındaki koordinasyonu sağlama yollarının tamamı olarak tanımlamaktadır. Donaldson'a (2001:2) göre örgütsel yapı, örgütsel sınırlar içerisinde işe ilişkin faaliyetleri kontrol etmeyi ve bütünleştirmeyi sağlayacak idari mekanizmaları ve iş rollerini belirleyen tasarımı ifade etmektedir. Sayılar'a (2015:95) göre örgütsel yapı, işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri yani başarılı olmalarının sağlanması açısından işlevsel bir araçtır ve yüksek etkililik ve başarı gibi belirli işlevsel sonuçlar üretmektedir. Örgütlerdeki bireylerin güdülerini değil sadece yapıda farklılaşan unsurlar arasındaki karşılıklı ilişkileri yönlendiren sosyal güçler üzerine odaklanan Blau'ya (1970:203) göre ise biçimsel yapı örgüt içindeki bireylerin güdülerini (motive) araştırmadan bağımsız olarak incelenebilen düzeni ifade etmektedir. Tüm bu tanımlara bakıldığında, örgüt yapısının tanımlanmasında üç ortak unsur söz konusudur (Daft, 2008:90):

- 1) Örgüt yapısı hiyerarşideki düzeylerin sayısı ve yönetici ve süpervizörlerin kontrol alanı da dâhil olmak üzere biçimsel raporlama ilişkilerini düzenler.
- 2) Bireylerin bölümler halinde ve bölümlerin örgütün tamamında nasıl gruplandığını tanımlar.

- 3) Bölümler arasında etkili iletişim, koordinasyon ve bütünleşmenin sağlanması için sistemlerin yapısal tasarımını içerir.

Bu üç yapı unsuru örgütlenmenin hem dikey hem de yatay özellikleri ile ilgilidir. İlk iki madde yapısal çerçeve yani dikey hiyerarşi ile ilgilidir. Üçüncü madde örgüt çalışanları arasındaki etkileşim şekli ile ilgilidir. İdeal bir yapı çalışanları gerektiği yerde ve zamanda yatay bilgi ve koordinasyon sağlama konusunda teşvik eder. Ayrıca, örgüt yapısı, örgüt şemasında gösterilir. Örgüt şeması bir örgüt içindeki temel faaliyetler ve süreçler bütünüdür. Bir işletmenin nasıl çalıştığını anlamada yardımcıdır. Bir örgütün çeşitli kısımlarını, bunların birbirleri ile nasıl ilişkili olduğunu, her bir pozisyon ve bölümün bütüne nasıl uyumlandığını gösterir.

1960larda gerçekleştirilen ve koşul bağımlılık kuramının gelişimine önemli katkılar sağlayan Aston grubu çalışmaları örgütsel yapıyı ölçülebilir ve gözlemlenebilir bir olgu olarak tanımlayan değişkenleri belirlemiştir. Bu araştırmalar, biçimselleşme, iş bölümü ve uzmanlaşma, merkezileşme derecesi, standartlaşma ve kontrol alanı gibi örgütsel yapı değişkenlerini tanımlanmıştır (Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1968). Scott da (1992:227) örgütlerin en çok öne çıkan yapısal boyutlarının mesleki uzmanlaşma ve rollerin uzmanlaşması dâhil yapısal farklılaşma, bölümlere ayrılma ve çok bölümlü biçimler gibi iş bölümünü tanımlayan boyutlar ve biçimselleşme, hiyerarşi, merkezileşme ve yatay bilgi akışını kolaylaştıran çeşitli yapılar gibi işin koordinasyon ve kontrolü ile ilgili boyutlar olduğunu ifade etmiştir. Bu tür çalışmalarla örgüt yapısı, ölçülebilir ve gözlemlenebilir bir olgu olarak akademik araştırma alanına yerleşmiş ve örgütler araçsal ve ekonomik rasyonaliteye sahip yani belli bir amaca yönelik biçimde ve etkinlik koşulu altında faaliyet gösteren birimler olarak bir araştırma olgusu haline getirilmektedir (Sayılar, 2015:96-97; Sayılar, 2016:8).

Aston grubu çalışmaları bir örgütün yapısının içinde bulunduğu yani işlev gösterdiği bağlamla yakından ilişkili olduğunu ve örgüt yapılarındaki varyasyonların çoğunun bağlamsal faktörlerle açıklanabildiğini göstermiştir (Pugh, Hickson, Hinings, ve Turner 1969:91. Bu açıdan, örgütler bağlamında bakıldığında yapıyı anlayabilmek için bileşenlerini de anlamak gerekir (Sargut, 2010:56). Bir işletmede örgüt yapısını oluşturan boyutlar yapısal ve bağlamsal boyutlar olarak iki başlık altında toplanabilir. Yapısal boyutlar bir örgütün dâhili özelliklerini tanımlar. Örgütleri ölçmek ve karşılaştırmak için

bir dayanak oluşturur. Bağlamsal boyutlar büyüklük, teknoloji, çevre ve amaçlar da dâhil olmak üzere örgütün tamamını karakterize eder. Yapısal boyutları etkileyen ve şekillendiren örgütsel çevreyi tanımlar. Bağlamsal boyutlar hem örgütü hem de çevreyi temsil ettiği için biraz daha karışıktır. Bunlar bir örgütün temelinde yatan birbiriyle örtüşen unsurlar olarak düşünülebilir. Kişilik özellikleri ve fiziksel özellikler insanları nasıl tanımlıyorsa bu boyutlar da örgütleri hemen hemen aynı şekilde tanımlarlar. Örgütsel tasarımda boyutlar birbirleri ile etkileşim içinde olduğu için örgütleri anlamak ve doğru bir şekilde analiz edebilmek için hem yapısal hem de bağlamsal boyutlar göz önüne alınmalıdır (Daft, 2008:15).

Örgüt kuramcıları ve araştırmacıları araştırmalarında çok sayıda yapısal ve bağlamsal değişken tanımlamış ve kullanmıştır. Bazıları alanyazında oldukça yoğun bir şekilde yer almış ve araştırmacılar tarafından yapının temel unsurları olarak genel olarak kabul görmüştür. Bunlar genel olarak bir örgütün nasıl bölümlere ayrıldığı, nasıl koordine ve kontrol edildiği ve örgüt içindeki işlerin ve çalışanların nasıl örgütlendiği ile ilgilidir (Sargut, 2010:57). Pfeffer (1997:160) yapısal koşul bağımlılık kuramının temel değişkenlerini yani yapıyı etkileyen temel unsurları ve yapının etkilenen boyutlarını aşağıdaki şekilde ifade etmektedir (Tablo 2.1).

Tablo 2.1 Yapısal Koşul Bağımlılık Kuramına Genel Bir Bakış

Yapıyı Etkileyen Faktörler	Etkilenen Yapısal Unsurlar
Strateji	Biçim (çok bölümlü, işlevsel, matriks)
Ürün farklılaştırma	
Fiyat	
Büyüklük	İdari bileşenin büyüklüğü
Teknoloji	Bürokratikleşme düzeyi
Üretim süreci	Biçimsellik (Kuralların kullanımı)
Bilgi teknolojisi	İşlevsel uzmanlaşma
Çeşitlilik miktarı	Merkezileşme
	Standartlaşma
	Biçimselleşme
Çevre	Farklılaşma
	Düzen sayısı
Belirsizlik/Kestirilemezlik	Bölüm / birim sayısı
Rekabet derecesi	
Değişim miktarı	
Kaynak bolluğu	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, koşul bağımlılık kuramı, tanımlanmış koşul bağımlılıkların (bağlamsal boyutlar) yani strateji, büyüklük, teknoloji ve çevrenin örgütsel yapı özellikleri üzerindeki (yapısal tasarım) etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmalara dayanmaktadır. Her bir koşul bağımlılık etmeni örgütsel yapıda tasarım varyasyonları üretmektedir (Sayılar, 2016:15). Bu bağlamda kuramı oluşturan ve gelişimine katkı sağlayan, koşul bağımlı etmenlerin yapı üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışan ve tasarım varyasyonları üreten ve diğer araştırmalara da en çok kaynaklık eden bu temel çalışmaları şu şekilde gruplandırabiliriz: çevre odaklı çalışmalar (Burns ve Stalker, 1961; Emery ve Trist 1965; Lawrence ve Lorsch 1967); teknoloji odaklı çalışmalar (Woodward, 1965; Thompson 1967); büyüklük odaklı çalışmalar (Pugh, Hickson, Hinings, ve Turner, 1968;1969; Blau, 1970); ve strateji odaklı çalışmalar (Chandler 1962; Miles ve Snow, 1978; Porter,1980).

Büyüklük, teknoloji ve çevrenin yapısal etkisi ile ilgili alanyazını inceleyen Ford ve Slocum (1977:561-575) da, temel yapısal unsurlar olarak karmaşıklık (yatay, dikey, coğrafi veya kişisel, belli bir sistem içinde farklılaşmanın derecesi), biçimselleşme, merkezileşme (karar verme, yetki hiyerarşisi) ve idari yoğunluk boyutlarını ve yapının belirleyicileri olarak da teknoloji (görev rutinliği), büyüklük (üyelerin sayısı) ve çevreyi (algılanan belirsizlik) ele almıştır. Araştırmacılar, ölçüm rolleri, analiz birimleri ve düzeyleri, değişken ve etki bağımsızlığı ve araştırma tutarsızlıklarında değişken baskınlığını da göze alarak yaptıkları incelemeler sonucunda bu üç koşul bağımlılık değişkeninin her biri ile benzer yapı tahminlerinin yapılabileceğini ifade etmiştir ve bunu bir tablo şeklinde göstermişlerdir (Tablo 2.2).

Tablo 2.2. Koşul Bağımlı Etmenler ve Yapı İlişkilerinin Özeti

	İdari Yoğunluk	Karmaşıklık (Farklılaşma)				Biçimselleşme	Merkezileşme
		Yatay	Dikey	Mekânsal	Kişisel		
Teknoloji (Görev Rutinliği)	+	+	+		-	+	+
Büyüklük (Üye Sayısı)	-	+	+	+		+	-
Çevre (Algılanan Belirsizlik)	+	+				-	-

Bu tez çalışmasında, örgütsel yapıyı belirleyen koşul bağımlı etmenlerden büyüklük ve belirsizlik değişkenlerinin yapısal boyutlardan yatay farklılaşma ve idari yoğunluk boyutları üzerinde etkisi olup olmadığının araştırılması planlanmıştır. Bu nedenle aşağıdaki bölümlerde bu boyutlar tek tek detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Çevresel Belirsizlik

Örgüt kuramı alanyazınında özellikle örgüt ve çevre arasındaki ilişkinin doğasını araştırmak amacıyla çeşitli öncü çalışmalar yapılmıştır (Tablo 2.3). Bu çalışmalara ve bunların öncülüğünde yapılan diğer çalışmalara bakıldığında en çok çevrenin belirsizlik düzeyi üzerinde durulduğu görülmektedir (Downey, Hellriegel ve Slocum, 1975; Milliken, 1987; Üsdiken, 1980; Koberg ve Ungson, 1987; Lysonski, Levas ve Lavenka, 1995; Andrews, 2008). Scott (1992:134-135) da yazındaki araştırmalardan yola çıkarak belirsizliği etkileyen boyutları, homojenlik-heterojenlik derecesi, durağanlık-değişkenlik derecesi, tehdit-güvenlik derecesi, karşılıklı bağıllık – soyutlanma derecesi ve koordinasyon-koordinasyonsuzluk derecesi olarak beş grupta toplamıştır. Bu araştırmalara göre, farklı örgütsel tasarımlar çevrenin doğasında değişken ve karmaşık ya da istikrarlı ve basit olup olmamasına göre daha etkili olmaktadır (Child, 1972a:12).

Tablo 2.3. Çevre Üzerine Yapılan Temel Çalışmalar ve Kullanılan Boyutlar

Yazarlar	Çevre Boyutları	
Emery ve Trist (1965)	İlişkisiz	Karşılıklı ilişkili-Çalkantılı
Terreberry (1968)	Durgun	Çalkantılı
Thompson (1967)	Homojen Dengeli	Heterojen Değişken
Aldrich (1972)	Dengeli Yoğunlaşmış Homojen	Dengesizlik Dağınık Heterojen
Child (1972)	Basit Durgun	Çapraşık (Kompleks) Değişken
Burns ve Stalker (1961)	Az değişirlik	Yüksek değişirlik
Lawrence ve Lorsch (1967)	Dengeli	Değişir
Duncan (1972)*	Basit Statik	Karmaşık Dinamik
Hinings (1974)	Kestirilebilir	Kestirilemez
Bourgeois ve Eisenhardt (1988)	Düşük “velocity”	Yüksek “velocity”

Kaynak: Koçel, 2014:354

* Araştırmacı tarafından eklenmiştir

Belirsizlik, bir örgüt ve çevresi arasındaki etkileşimin çıktıları kontrol etmede veya doğru bir şekilde kestirmede algılanan yetersizliktir (Schmidt ve Cummings, 1976:450). Bu bağlamda Duncan (1972:318), belirsizliği çevresel faktörlere ilişkin bilgi eksikliği olarak tanımlamaktadır. Galbraith (1973:5) belirsizliği işin yapılabilmesi için gerekli olan bilgi miktarı ve örgütün hâlihazırda sahip olduğu bilgi miktarı arasındaki fark olarak tanımlamaktadır. Üsdiken (1980:160) çevresel belirsizliği, çevresel gelişmelerin nedenleri ve sonuçları, örgüt üzerindeki ve örgütsel davranışa yönelik etkilerine ilişkin örgütün sahip olabildiği bilgi derecesi olarak tanımlamaktadır (Üsdiken, 1980:160). Hickson vd., (1971:219) de belirsizliği gelecekteki olaylar hakkında bilgi eksikliği olarak tanımlamıştır. Belirsizliğin temel etkisi, örgütün gerçekleştirilmek istenen faaliyetler hakkında önceden planlama yapma veya karar verme kabiliyetini kısıtlamasıdır (Galbraith, 1973:4). Bunun sonucu olarak alternatifler ve bunların çıktıları kestirilemez. Örgütler girdi kaynaklarında ve bileşkelerinde çevresel olarak ortaya çıkan belirsizliklerle başa çıkmaya çalışırlar. Çevresel belirsizliğin kaynağı örgütün dış çevresindedir. Belirsizliğin kaynağını belirlemek karar vericinin kararsız kaldığı çevreyi oluşturan rakipler, tedarikçiler, müşteriler, devlet gibi çeşitli grupları ve sosyo-politik ve teknolojik bileşenleri tanımlamasını gerektirir (Duncan, 1972:183; Milliken, 1987:136). Bu nedenle, çevre hakkında sağlanabilen bilginin derecesi önemlidir (Üsdiken, 2010:85). Çünkü örgütsel değişimler yönetimin dış çevre algılarına göre bilgideki değişikliklerle açıklanır (Lawrence ve Lorsch, 1967'den akt. Koberg ve Ungson, 1987:726).

Çevre koşulunu destekleyenler örgütlerin çevrelerine uyum sağlamaları gerektiğini ileri sürmektedir. Müşterilerin ve rakiplerin belirsizliği ve kestirilemezliği, rekabetin doğası ve derecesi ve üretim teknolojilerinin gerekliliği hangi yapı ve strateji biçimlerinin uygulanabilir olduğunu belirlemede önemli kısıtlar yaratmaktadır. Başka bir deyişle, çevresel belirsizlik örgüt yapısını belirlemektedir (Miller, 1987:688).

Örgüt çevresinin istikrarlılığının örgütün yapısını belirlemede önemli olduğunu ileri süren koşul bağımlılık kuramının öncü kuramcılarından Burns ve Stalker (1961), dış çevrenin koşul bağımlılıklarının örgütsel tasarım üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Daha geniş bir ifadeyle, İngiltere'de 20 endüstri işletmesi üzerinde yaptıkları araştırmada, "İşletmelerin organizasyon yapıları ve yönetim uygulamaları dış çevre koşulları tarafından nasıl etkilenmektedir?" sorusuna cevap aramışlardır. Çevreyi

teknoloji ve pazardaki değişim hızı olarak ele almışlardır (Akt. Koçel, 2014:355). İstikrarlı ve istikrarsız piyasa koşullarının gerektirdiğı örgüt yapısı modellerini mekanik ve organik örgüt yapıları olarak tanımlamışlardır. Bu biçimlere uyum örgütsel performans açısından çok önem taşımaktadır (Burns ve Stalker, 1961'den akt. Ford ve Slocum, 1977:567). Mekanik örgütlerde farklılaşma düzeyi yüksektir, roller kesin olarak tanımlanmıştır, hiyerarşi güçlüdür ve dikey iletişim ve kontrol mevcuttur. Organik yapıya sahip örgütler ise hem yatay hem de dikey iletişim anlamında görevleri sürekli olarak yeniden tanımlamakta ve uyumlamakta ve biçimsel kurallardan, prosedürlerden ve rol tanımlarından kaçınmaktadırlar. Koşul bağımlılık yaklaşımı çevresel belirsizlik ve görev belirsizliğini ön planda tutar. Mekanik örgütler koşullar belirli olduğunda ve organik örgütler koşullar belirsiz olduğunda daha iyi performans sergiler (Sayılar, 2016:28).

“Değişik çevre koşulları altında hangi tür organizasyon yapıları daha etkindir?” temel sorusuna cevap aradıkları araştırmalarında (Koçel, 2014:360), Lawrence ve Lorsch (1967) inceledikleri plastik firmalarının çevresel belirsizlik altında başarılı olmak için yüksek derecede farklılaşmış ve yoğun bir şekilde bütünleştirilmiş yapıları benimsemek durumunda olduğunu belirtmiştir (Akt. Miller, 1987:688). Bu araştırmanın sonuçlarına göre, örgütün çevresel değişim ve belirsizlik düzeyi arttıkça alt birimler arası farklılaşma düzeyi de artacak ve farklılaşma arttıkça daha fazla sayıda bütünleşme düzeneği kullanılması yüksek performansı getirecektir. Tersine, örgütün belirsizlik düzeyi azaldıkça alt birimlerin farklılaşma derecesi de azalacak ve farklılaşma azaldıkça daha az sayıda bütünleşme ihtiyacı duyulacaktır. Özetle, bir örgüt biriminin iç yapısı, yani farklılaşma ve bütünleşme derecesi çevre koşullarına göre şekillenecektir (Koç, 2013:35; Koçel, 2014:360-361).

Özetle ifade edecek olursak, koşul bağımlılık kuramına göre, örgüt yapıları ve örgüt içinde kullanılan çeşitli süreçler çevre koşullarının özelliklerine bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir (Koçel, 2014:352). Örgütler hayatta kalabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için çevrelerini çok iyi tanımalı, sürekli olarak gözlemlemeli, çevresel değişiklikleri zamanında algılayabilmeli ve değişikliklere uyum sağlayabilmek için örgütte gerekli değişiklikleri yapmalıdır. Belirsizlik düzeyi yüksek olduğunda örgütlerin çevrelerindeki bu değişikliklere uyum sağlayabilmek için organik başka bir deyişle esnek bir yapıya sahip olmaları gerekir. Belirsizlik düzeyinin az olduğu istikrarlı bir çevrede ise

mekanik bir örgüt yapısı ön plana çıkmaktadır. Bu, örgüt yapısının daha karmaşık, biçimsel ve merkezi olması demektir.

Araştırmamıza konu devlet yükseköğretim kurumlarının merkezileşme ve uzmanlaşma düzeyinin yüksek olduğu, biçimsel kuralların yer aldığı, hiyerarşinin net bir şekilde belirlendiği ve görev tanımlarının belli olduğu mekanik örgüt yapısı sergilediği görülmektedir. Bu yapı, Mintzberg'in (1979:348) işlevleri çalışan profesyonellerin beceri ve bilgisine dayalı olan ve standart ürün ve hizmet üreten profesyonel bürokrasi - üniversiteler, hastaneler, okul sistemleri, serbest muhasebecilik firmaları, sosyal hizmet kurumları ve emek-yoğun üretim firmaları- olarak adlandırdığı yapısal konfigürasyonuna denk gelmektedir. Bürokratik örgütler işletim biçimleri açısından değişimin mümkün olmadığı durağan (statik) varlıklardır (Aiken, Bacharach ve French, 1980:631). Dolayısıyla çevresel değişimle karşı karşıya kaldıklarında esnek bir duruş sergileyemezler (Andrews ve Boyne, 2014:659).

2.2.2. Büyüklük

Örgüt büyüklüğünün örgütsel yapı üzerindeki etkilerine yönelik çok farklı yaklaşımlar kullanılmıştır. Dolayısıyla çalışmalarda büyüklük ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır. Büyüklüğün önemli bir koşul bağımlılık olduğunu savunanlar arasında yer alan Blau (1972: 3), örgütsel büyüklüğü bir örgütün ve sorumluluklarının kapsamı olarak tanımlamıştır ve metodolojik, teorik ve ampirik incelemelere göre ölçüt olarak çalışan sayısının alınması gerektiğini belirtmiştir. Pondy (1969:52-53) büyüklüğü bir üretim faktörü olarak tanımlamış ve çalışmasına üretim personelinin sayısını dâhil etmiştir. Aldrich (1972:33) ise büyüklüğü örgütün faaliyetler ölçeği yani örgütün çıktılarının büyüklüğü olarak tanımlamıştır. Alanyazın incelemesi büyüklük değişkeni için net bir tanım konusunda bir uzlaşma olmadığını göstermesine rağmen (Reiss,1970:5; Kimberly, 1976:574; Seymen, 2014:135; Keçecioğlu, 2008:179), örgütsel büyüklüğün, genellikle örgütün üye sayısı veya istihdam edilen kişilerin sayısı açısından tanımlandığı görülmektedir (Pugh, Hickson, Hinings ve Turnet, 1969; Reiss, 1970; Blau ve Schoenherr, 1971; Blau, 1972, 1973; BoyneveMeier, 2013).

Kimberly (1976:582-588) de *Administrative Science Quarterly*, *American Sociological Review*, *Sociology* ve *Social Forces* dergilerinde yayınlanan 80 makalenin yaklaşık

%65'inin büyüklük ölçütü olarak çalışanların sayısını kullanıldığını ifade etmiştir. Ayrıca alanyazında yer alan çalışan sayısı dışındaki işlevsel tanımlardan örgütsel büyüklüğün önemli ölçütleri olarak şu dört maddeyi çıkarmıştır: örgütün fiziksel kapasitesi; örgütte mevcut personel; örgütsel girdiler ve çıktılar; örgütsel refah ve net varlıklara yönelik mevcut isteğe bağlı kaynaklar. Çalışmasında bu dört ölçütü kullanan Ford (1980:627) sonuç olarak farklı büyüklük ölçütlerinin idari bileşen üzerinde farklı etkilere sahip olduğunu ifade etmiştir.

Seymen (2014:142-146) de, koşul bağımlılık kuramı çerçevesinde örgüt büyüklüğü ve örgüt yapısı ilişkisinin alanyazın çerçevesinde eleştirel bir değerlendirmesini yaptığı çalışmada, örgütsel büyüklük olarak en yaygın olarak kullanılan ölçütün çalışan sayısı olduğunu ancak yazında bunun dışında örgütsel büyüklük ölçütünün sektörel farklılıklara göre değişiklik gösterdiğini ifade etmektedir. Araştırmacı, yazında büyüklük ölçütleri arasında makine ve tezgah gücü ve sayısı, sermaye yatırımının büyüklüğü, hammadde miktarı, enerji kullanımı, üretim kapasiteleri, satış miktarı, pazar payı, kar marjı, ciro akışı, fiziksel kapasite, finansal kaynaklar, işlem ölçeği ve benzeri ölçütlerin yer aldığını belirtmektedir.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, büyüklük ölçütü örgütte gerçekleştirilen işlerin ölçeği hakkında bir fikir vermektedir (Koç, 2013:32). Çünkü örgütsel büyüme ile birlikte çalışan sayısı, tanımlanmış işler, örgütsel pozisyon ve birimler ile bunlar arasındaki ilişkiler sayısal olarak artmakta ve karmaşıklaşmaktadır. Dolayısıyla büyüklük yapısal tasarımda gözlemlenebilir sonuçlar yaratmaktadır (Pfeffer, 1997:161; Sayılar, 2015:113; Sayılar, 2016:29).

Örgütlerin büyüklüğü ve belirli yapısal özellikleri arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu gösteren çeşitli araştırmalar mevcuttur (Blau, 1970, 1972; Child, 1972a; Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1969; Beyer ve Trice, 1979; Armandi ve Mills, 1982; Smith, Gutrie ve Chen, 1986; Andrews ve Boyne, 2014). Bu araştırmalara göre, büyük örgütler daha fazla sayıdaki çalışanları için farklı türlerdeki departmanlar içinde daha uzmanlaşmış roller belirlerler. Daha fazla standartlaştırılmış prosedürlere sahiptirler ve kararları yukardan aşağıya aktarırlar. Örgütler büyüdükçe, koordinasyon ve kontrol sorunlarından ve bunların sebep olacağı maliyetlerden kaçınmak için yapının

geliştirilmesi ve bu duruma göre uyumlanması gerekmektedir. Ancak şunu da eklemek gerekir ki, yapısal koşul bağımlılık çalışmalarının çoğu sosyal ve ekonomik bir olgu olarak endüstriyel kurumlar, hastaneler, eğitim kurumları, kamu kurumları ve biçimsel amaçları olan sendikalar gibi büyük işletmeleri incelemiştir (Child, 1972a:19).

Örgüt yapısını ölçülebilir ve gözlemlenebilir bir olgu olarak tanımlayan Aston grubu araştırmalarında örgütsel büyüklüğün en önemli koşul bağımlılık etmeni olduğunu ortaya koymuştur (Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1969). Buna göre, örgütün yaşı ve büyüklüğü arttıkça örgütsel yapının daha az merkezileşmekte ama daha fazla bürokratikleşmekte olduğunu ifade etmişlerdir. Başka bir deyişle, büyüklük arttıkça mekanik örgüt yapısı daha yüksek örgütsel performans sağlamaktadır (Koç, 2013:37).

Büyüklüğün önemli bir koşul bağımlılık olduğunu savunanlar arasında yer alan ve kamu kurumları üzerinde yaptığı araştırma ile örgütsel yapının anlaşılmasına önemli katkılarda bulunarak kuramsal bir altyapı oluşturan araştırmacılardan birisi olan Blau'ya (1970:204) göre ise, örgütler büyüdükçe, sorumluluklar alt bölümlere paylaştırılmakta, yöneticilerin (nezaretçi) denetim alanı genişlemekte ve bu da eş zamanlı olarak yapısal farklılaşma ve yöneticilerin dikkatini gerektiren koordinasyon sorunları ortaya çıkarmaktadır. Kontrol alanı ölçek ekonomisi yaratarak düşük düzeylerde genişletilmektedir. Ancak, artan yönetici sayısının çeşitlenen yapının koordinasyon sorunlarını çözmesi gerekmektedir. Böylece büyüyen ölçek idari çalışan sayısını da artırmaktadır (Sayılar, 2016:30) Bu doğrultuda iki temel genelleme yapılmaktadır. Birincisi, büyüklüğün farklılaşmaya neden olduğu ve ikincisi de farklılaşmanın idari yoğunluğu artırdığı biçiminde özetlenebilir. (Sargut, 2010:59).

Donaldson'a (2001:119-120) göre, büyüklük koşul bağımlılık uyum kuramı çerçevesinde hem yatay hem de dikey bağlamda yapısal farklılaşmayı etkiler. Yatay bağlamda, büyüklük arttıkça, çalışan sayısı artar. Bunlar işler yeniden organize edilene kadar diğer çalışanların işlerine dâhil olmaya çalışırlar. İşler yeniden organize olunca hem yeni hem eski çalışanların uzmanlaşmış bir işi olur böylece uzmanlaşma artar. Uzmanlaşma yeni büyüklüğe uyum sağlayacak şekilde artana kadar düzensizlik performansı düşürür. Böylece büyüklük uyumsuzluğa sebep olur. Sonra uyum ve performansı yeniden artıran

uzmanlaşma artışa sebep olur. Yani büyüklük uzmanlaşmada artışa yani yatay farklılaşmaya sebep olur.

.

Örgütsel büyüklük çok boyutlu bir kavram olmasına rağmen bu tez çalışmasında da büyüklük ölçütü yazında en yaygın olarak kullanılan ve özellikle yükseköğretim kurumları veya okullarla ilgili olarak yapılan çalışmalarda kullanıldığı gözlemlenen toplam personel sayısı olarak ele alınacaktır (Terrien ve Mills, 1955; Holdaway, Newberry, Hickson ve Heron, 1975; Reiss, 1975; Kimberly 1976; Andrews ve Boyne 2014).

2.2.3. Yatay Farklılaşma

Örgütlerde farklılaşma kavramı, herhangi bir ölçüte dayalı olarak biçimsel olarak bölünen yapısal bileşenlerin sayısını ifade etmektedir. Daha geniş anlamda, bir örgütün üyelerinin iş bölümü ile gösterildiği gibi biçimsel olarak pozisyonlara ayrılması veya özellikle yönetsel düzeyler olmak üzere kademelere ayrılması veya yerel şubeler, merkez birimleri veya şube ya da birim altındaki bölümler (kısımlar) gibi alt birimlere ayrılması esasına dayalı herhangi bir ölçüt olarak tanımlanmaktadır (Blau, 1970:203). Koç (2014:37), yapısal farklılaşmayı örgütün herhangi bir temelde parçalara ayrılması olarak tanımlamaktadır ve örgütteki bölümlerin, kısımların, hiyerarşik düzeylerin sayısının yapısal farklılaşmanın göstergesi olduğunu belirtmektedir. Rüşchemeyer (1974:280) ise iki veya daha fazla sosyal yapı birimi daha önce bir birim tarafından ilgilenilen problemlerle ayrı ayrı ilgilendiğinde fonksiyonların yapısal farklılaşmasından bahsedilebileceğini ifade etmiştir. Ancak, şunu da belirtmek gerekir ki, bu kavram, Lawrence ve Lorsch'un çalışanların tutumlarındaki ve farklı bölümlerin denetimlerindeki farklar olarak ifade ettiği farklılaşma kavramı ile karıştırılmamalıdır (Koç, 2014:37).

Blau (1970:201), biçimsel bir örgütün çeşitli boyutlara göre bileşenler halinde farklılaşmasının – mekânsal, mesleki, hiyerarşik, fonksiyonel- yapının temelini oluşturduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde, Lorsch (1970:1) da örgüt yapısını, temel örgüt yapısı ve temel yapıyı tamamlayan ve güçlendiren işletim mekanizmaları olarak iki kısımda ele almıştır. Temel yapının tasarımı örgütte işlerin nasıl bölümleneceğini ve pozisyonların, grupların, bölümlerin, birimlerin vb. arasında nasıl bir iş bölümü yapılacağı ve örgütün genel amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli koordinasyonun nasıl

sağlanacağı gibi merkezi konuları içermektedir. Buradan anlaşılacağı üzere, yatay farklılaşma temel yapıyı oluşturan değişkenlerden birisidir ve sadece temel yapıyı biçimlendirmez aynı zamanda örgütün karmaşıklık düzeyini de belirler (Aldemir ve Barbato, 1983:122). Karmaşık örgütlerin koordinasyon ve kontrol gerektiren bir çok alt birim içerdiğini ifade eden Hall (1987:60-63) da daha önce belirttiğimiz gibi, karmaşıklık olarak ifade ettiği farklılaşmanın üç temel unsurunu yatay farklılaşma, dikey veya hiyerarşik farklılaşma ve coğrafi dağılım olarak tanımlamıştır. Yatay farklılaşmayı, örgüt içindeki işlerin alt birimlere ayrılması, dikey farklılaşmayı hiyerarşik düzeylerin sayısı ve coğrafi dağılımı da örgüt faaliyetleri ve personelinin mekânsal dağılımı olarak tanımlamaktadır.

Langworthy (1986) ise örgüt yapısını oluşturan unsurlardan birisi olan (yapısal) farklılaşmayı dikey farklılaşma, yatay farklılaşma, mesleki farklılaşma ve coğrafi farklılaşma olmak üzere dört bölüme ayırmıştır. Dikey farklılaşma bölümlere ayrılma, yoğunlaşma ve yükseklik dâhil olmak üzere bir örgütün komuta yapısının hiyerarşik doğasına odaklanır. Bölümlere ayrılma bir örgütteki komuta düzeylerinin sayısı, yoğunlaşma çeşitli düzeylerde yer alan personelin yüzdelik oranı ve yükseklik en düşük ve en yüksek kademedeki çalışan arasındaki sosyal mesafedir. Fonksiyonel farklılaşma görevlerin fonksiyonel olarak ayrı birimlere bölünme derecesidir. Mesleki farklılaşma bir örgütün özel eğitilmiş çalışan kullanma derecesidir. Fonksiyonel farklılaşma görevlerin bölümlendirilmesini ölçerken mesleki farklılaşma personelin bölümlendirilmesini ölçer. Coğrafi farklılaşma ise bir örgütün coğrafik olarak yayılma derecesidir (Akt. Maguire, 1997:550).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, kullanılan ampirik ölçütler şube sayısı, mesleki pozisyonların sayısı (iş bölümü), hiyerarşik düzeylerin sayısı, birim sayısı ve şube veya birimler altındaki bölümlerin (kısımların) sayısıdır. Bu bağlamda, biçimsel yapı büyük ölçekli işletmeler, yarattıkları sorunları, sorumlulukları çeşitli şekillerde bölerek ve böylece örgütte çalışanların, müdürün ve alt birimlerin işlerini kolaylaştırarak zor problemlerle baş etmektedir. İş bölümü alt birimler aracılığı ile performansın iyileştirilmesinin tipik örneğidir. Karmaşık işler daha basit işlere bölündüğünde vasıflı olmayan çalışanların rutin işleri ve vasıflı çalışanların farklı karmaşık işleri yapabilmeleri için gerekli uzmanlık eğitimini almaları daha kolay olur. Sorumlulukların daha da alt

birimlere ayrılması fonksiyonel birimlerdekilerin belli işlere odaklanmasını sağlar. Çeşitli alanlarda müşterilere hizmet vermek amacıyla farklı yerlerde yerel şubeler kurulabilir ve bu şubeler fonksiyonel olarak uzmanlaştırılabilir. Böyle farklılaştırılmış bir yapının yönetimi yönetsel sorumluluklarında farklı hiyerarşik düzeylerde yöneticiler ve süpervizörler arasında bölümlenmesini gerektirir (Blau,1970:203-204).

Örgüt çalışmalarının çoğunda örgütsel karmaşıklık ve farklılaşmanın birçok boyutunun büyüklük ve teknoloji boyutları üzerinden araştırıldığı görülmektedir. Bunların bulguları da farklılaşmanın örgütün büyüklüğü ve teknoloji ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Pondy, 1969; Kimberly, 1976; Milet, Gillespie ve Haas, 1977; Dewar ve Hage, 1978; Beyer ve Trice, 1979; Daft ve Bradshaw, 1980). Nedensellik konusu tartışmalı kalmasına rağmen, farklı örgüt örnekleri ile yapılan hem kesitsel hem de boyutsal çalışmalarda büyüklük ve çeşitli farklılaşma bileşenleri arasında önemli ilişkiler olduğu ortaya çıkarılmıştır (Pugh, Hickson, Hinnings ve Turner, 1968, 1969; Blau ve Schoenherr, 1971; Child, 1972a; Blau, 1973; Ford, 1980; Cullen, Anderson ve Baker, 1986). Blau (1970, 1972, 1973) ve Blau ve Schoenherr (1971), büyüklüğü farklılaşmanın birincil sebebi olarak ele alan örgütsel yapı teorisinin ana savunucuları olmuştur.

Blau'ya (1973:49-51) göre, devlet kurumları üzerine yapılan araştırmalardan çıkarılan iki temel teorem şu şekildedir: 1) Artan örgütsel büyüklüğe çeşitli hatlarda artan farklılaşma eşlik eder ve 2) farklılaşmadaki bu artışlar artan büyüklükle beraber azalan oranlarda ortaya çıkar. Buna göre, devlet kurumlarının büyüklüğü arttıkça, yapılarındaki farklılaşma da artar. Bu artış başlangıçta hızlı bir şekilde ancak daha sonra büyüklükteki ardışık artışlarla daha yavaş bir oranda gerçekleşir. Bu, iş bölümü, fonksiyonel birimlere ya da alt birimlere yönelik yatay farklılaşma, hiyerarşik düzeylere yönelik dikey farklılaşma veya yerel şubelere yönelik coğrafik farklılaşma incelediğinde ortaya çıkan durumdur. Blau, bu iki teoremi akademik kurumlarda –üniversitelerde- test etmiş ve üç farklılaşma boyutu kullanmıştır. Biçimsel olarak oluşturulmuş akademik iş bölümü indeksini bölümlerin sayısı olarak ele alınmıştır. Yatay farklılaşma devlet kurumlarında farklı fonksiyonları olan temel birimlere karşılık gelen temel akademik alt birimlerin – okul veya kolejler- sayısı ile ölçülmüştür. Hiyerarşide dikey farklılaşma da en düşük kürsü başkanı ve en yüksek rektör hariç tüm akademisyenleri sayarak idari düzeylerin

sayısı ile ölçülmüştür. Bu üç boyutun her biri kurumun verilen bir boyutta farklılaştığı alt birimler sayısını ifade etmektedir.

Yukarıda da açıklanmaya çalışıldığı üzere, örgütlerde farklılaşma ile ilgili araştırma yazını oldukça geniştir. Ancak, bu çalışmaların çoğunun büyüklük değişkeninin yapısal farklılaşma üzerindeki etkisini incelediği görülmektedir. Örgütsel karmaşıklık ve yapısal farklılaşmanın büyüklük kadar olmasa da çevresel belirsizlik boyutu ile ilişkisini inceleyen çalışmalar da görülmektedir (Lawrence ve Lorsch, 1967; Schmidt ve Cummings, 1976; Ford ve Slocum, 1977; Lysonski, Levas ve Lavenka, 1995). Yapısal farklılaşma örgüt yapısının karmaşıklık veya heterojenlik derecesini ifade etmektedir. Örgütün çevresi ne kadar belirli olursa, örgüt yapısının biçimsel kurallar ve prosedürlerle merkezi bir hiyerarşiye sahip olma olasılığı o kadar fazladır (Lawrence ve Lorsch, 1967). Buna göre, çevresel belirsizliğe karşı cevap vermede başarılı olan örgütlerin yapısal olarak daha fazla farklılaşma ve daha âdemi merkeziyetçi olma olasılığı yüksektir. Belirsiz bir çevre örgütsel esneklik ve bölüm yöneticileri adına daha fazla özerklik gerektirmektedir. Ayrıca, çevresel belirsizlik düzeyinin yüksek olmasının örgüt içindeki bölümler arasında daha fazla yatay etkileşim gerektirebileceği ifade edilmektedir (Lysonski, Levas ve Lavenka, 1995:7,9).

Blau'nun (1972:3-4) örgütlerdeki yapısal farklılaşma kuramı örgütsel büyüklüğün yapı üzerindeki etkileri açısından temel kuramsal açıklamayı sağlamaktadır. Buna göre, örgütler çeşitli boyutlarda farklılaşırlar ve her birindeki farklılaşma derecesi alt birimlerin sayısı ile ölçülmektedir. Hiyerarşik düzeylerin sayısı dikey farklılaşmayı göstermektedir. Üst yönetim altındaki temel birimlerin ve her bir birimin bölümlerinin sayısı farklı fonksiyonları olan alt gruplar arasındaki yatay farklılaşmadır. İşin mesleki uzmanlıklar şeklindeki alt birimi (iş bölümü) devlet kurumlarında resmi iş ünvanları veya pozisyonlarla ve akademik kurumlarda ve mağazalarda bölümlerin sayısı ile ifade edilmektedir. Devlet yükseköğretim kurumlarını konu alan bu tez çalışmasında da yatay farklılaşma boyutu fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarındaki bölümlerin sayısı ile ifade edilmiştir.

2.2.4. İdari Yoğunluk

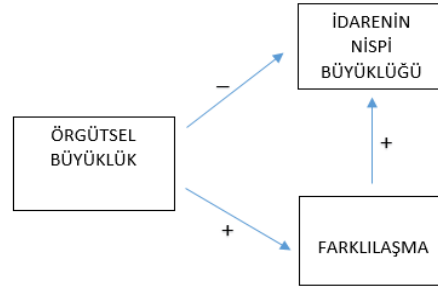
Örgüt yapısını oluşturan önemli unsurlardan birisi olan ve destek bileşeni veya idari bileşen olarak da adlandırılan idari yoğunluk bir sistem içindeki idari personel sayısının ölçümüdür. İdari personelin (dolaylı işgücü) toplam veya üretim personeline (direkt işgücü) oranı veya en basit şekliyle idari personel sayısı olarak ifade edilmektedir (Ford ve Slocum, 1977:562). Pondy (1969:47), bir örgütün idari yapısını, yöneticilerin, profesyonellerin ve ofis çalışanlarının sayısının örgüt tarafından istihdam edilen işçilerin ve çalışanların sayısına oranı olarak tanımlamaktadır. Blau (1972:3), idari bileşeni de örgüte destek hizmetler sunan personel sayısı olarak tanımlamıştır. İdari yoğunluk, bir örgüt içindeki idari bileşenin büyüklüğü olarak ifade edilmektedir (Langworthy, 1986'dan akt. Maguire, 1997:551). Andrews ve Boyne (2014:1) ise görev karmaşıklığını (task complexity) ve büyüklüğü kamu hizmeti veren örgütlerin idari yoğunluklarının kilit belirleyicileri olarak ifade etmiş ve bir örgütün merkezi idari yoğunluğunu, diğer araştırmalardan farklı olarak kurumsal (corporate) idari kaynakların hizmet departmanlarında tüketilen kaynaklara oranı olarak ifade etmiştir. Bu boyut örgüt yapısı ile ilgili yazında bürokratikleşmenin genel bir göstergesi olarak ele alınmıştır (Donaldson, 2001:3).

İdari yoğunluk üzerine yapılan araştırmalarda temel varsayım, büyüklükteki yani insan sayısındaki artışın kontrol ve koordinasyon gereksinimlerinde artışa sebep olduğudur. İdari yönetim teorisine göre, düşük düzeylerdeki personel sayısındaki artış idari personel sayısında orantısız artışla sonuçlanır. Bunun sebebi optimal kontrol alanlarını sağlama ihtiyacı ve sadece idari personelin kontrol ve koordinasyon faaliyetlerini yapacağına ilişkin inançtır (Ford ve Slocum, 1977:565). Bu varsayımdan hareketle, örgütsel yapılarda artan farklılaşmanın idari fonksiyonun genişletilmesiyle çözülebilecek koordinasyon sorunları ortaya çıkardığı söylenebilir. Donaldson (2001:105), koşul bağımlılık kuramını irdelediği çalışmasında idari yoğunluktaki artışın bölümlerin ve alt birimlerin sayısının artması sonucu ortaya çıkan koordinasyon karmaşıklığından kaynaklandığını ifade etmektedir. Çünkü yatay farklılaşma ile birlikte iş bölümü farklılaşacak ve uzmanlaşma artacak bu da koordinasyon ve kontrol sorunlarını ortaya çıkaracaktır. Böylece daha fazla idari personel örgütsel planlamaya dâhil olacaktır.

İdari yoğunluğun belirleyicileri ile ilgili alanyazının çoğunlukla örgütsel büyüklüğün etkilerine odaklandığı görülmektedir (Rushing, 1966; Blau ve Schonherr, 1971; Blau, 1970,1972,1973; Kimberley 1976; Boyne ve Meier, 2013; Andrews ve Boyne, 2014). Örgüt büyüklüğü ve idari bileşen büyüklüğü arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar 1951 yılında Seymour Melman'ın iki değişkenin ters yönlü ilişkili olduğunu ileri sürdüğü imalat sanayiinde gerçekleştirdiği çalışmalar ile başlamıştır (Akt. Rushing, 1966;100). Ancak günümüze kadar çeşitli örgütsel ortamlarda yapılan araştırmaların tamamı bu bulgu ile tutarlı sonuçlar göstermemiştir. Bazı bulgular pozitif ilişki (Terrien ve Mills, 1955; Freeman, 1973; Kimberly, 1976; Ford ve Slocum, 1977;), bazıları negatif ilişki (Blau, 1970, 1973; Blau ve Schoenherr, 1971) olduğunu ileri sürmüştür. Rushing (1966:102), bu farklı sonuçların sebebini idari personel kategorisindeki işlerin heterojen niteliğine bağlamıştır. Buna göre, idari boyutunun göreceli büyüklüğü açısından örgütler arasındaki varyasyon boyutun kapsadığı alt boyutlar ve bileşenler arasındaki varyasyonlara bağlıdır. Tüm bileşenler, örgütten örgüte, zamandan zamana örgütsel büyüklükle benzer bir ilişki sergilemiyorsa, tutarlı sonuçlar elde edilmez. Ayrıca, farklı örgütlerdeki toplam idari personel için elde edilen skorlar aynı örgütsel bileşeni ölçmüyor olabilir. Yani, aynı skor farklı örgütlerde farklı bir şeyi ölçebilir. Özetle, yazara göre örgütsel büyüklük ve idari bileşenin göreceli büyüklüğü arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalarda yaşanan en büyük zorluk idari bileşen değişkeninin ölçümlerinin homojen bir kategoriye dayalı olmamasındandır.

Yazında yer alan araştırmalara göre farklı sonuçlar görülmesine rağmen, sonuç genellikle büyüklük arttıkça idari yoğunluk oranının da arttığı ancak bu artışın büyük örgütlerde ölçek ekonomisinden dolayı azalan şekilde gerçekleştiğidir. Blau (1970) bu ilişkiyi şu şekilde açıklamaktadır. Büyüklükte artış artan yapısal farklılaşmanın etkisiyle kontrol ve iletişim problemlerine sebep olur. Bu problemleri çözmek için idari personel sayısının artırılması gerekir. Bu açıdan bakıldığında büyüklüğün idari bileşen üzerinde pozitif ve dolaylı bir etkisi vardır. Ancak uzmanların daha verimli çalışması ve daha büyük birimlerde daha büyük birim içi homojenlik olacağından dolayı idarede ölçek ekonomileri gerçekleştir ve bu dolaylı etki dengelenir. Ölçek ekonomileri artan farklılaşma ile ortaya çıkan komuta ve kontrol problemlerinden daha büyük etkiye sahip olduğu için büyüklük arttıkça idari bileşendeki orantılı artış daha azdır. Cullen, Anderson

ve Baker (1986:205), Blau'nun yapısal farklılaşma kuramı modelini en basit haliyle şu şekilde ifade etmişlerdir.



Şekil 2.1 Yapısal Farklılaşma Kuramının Basitleştirilmiş Modeli

Ancak bu noktada Blau'nun (1970) çalışma sonuçlarına ek olarak Boyne ve Meier (308-318) yaptıkları araştırma sonucuna göre şu açıklamada bulunmuştur. Ölçek ekonomileri artan farklılaşma ile ortaya çıkan komuta ve kontrol problemlerinden ve bürokratikleşmenin etkilerinden daha büyük etkiye sahip olduğu için büyüklük idari yoğunluğun azalmasına sebep olur. Ama belli bir noktada denge değişecek ve komuta ve kontrol problemleri arttıkça örgüt bürokratik tıkanıklık yaşayacaktır. Bu da artan büyüklüğün marjinal faydalarının yavaş yavaş kaybolacağını ve sonunda maliyetlerin daha ağır basacağını göstermektedir. Mevcut teori bunun düşük ya da yüksek idari yoğunluk düzeylerinde olup olmayacağını tanımlamada yetersiz kalmaktadır ancak büyüklüğün yoğunluk üzerindeki etkisi bir aşamada pozitif dönecektir.

Sadece işletmelerde değil devlet kurumlarında da farklılaşmış yapı iletişim ve koordinasyon sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Bu da idari dikkat ve dolayısıyla ilave idari personel gerektirmektedir. Üniversiteler ve kolejler üzerinde yaptığı araştırmasında Blau'ya (1973:61-66) göre, büyük üniversitelerde küçük kolejlere göre idarecilerin öğretim elemanlarına oranı daha düşüktür ki bu akademik kurumları küçük tutmanın idarecilerin oranını azalttığı varsayımına karşı çıkar ve devlet bürolarında gözlemlenen ilişkiye uygundur. Akademik kurumlarda, devlet kurumlarına oranla, büyüklük ve idari oran arasında negatif bir ilişki varken, bu ihmal edilebilir bir ilişki değildir. Artan kurumsal büyüklükle beraber idare/öğretim elemanı oranındaki düşüş azalan oranda gerçekleşmektedir. Büyük bir öğrenci grubu için orantısal olarak daha az sayıda idarecinin yeterli olduğu sonucu diğer örgütlerde olduğu gibi üniversiteler ve kolejlerde de idari ölçek ekonomilerinin bir göstergesidir. Blau, kamu kurumları

(istihdam/işçi güvenliği kurumu) üzerine yaptığı araştırmadan çıkardığı teoremlerin üniversite ve kolejler üzerine yaptığı bu araştırmanın ampirik bulgularını desteklediğini ifade etmiştir. Buna göre, örgütsel büyüklük arttıkça idari personel oranı azalır; farklılaşma idari personel oranını artırır; örgütün büyük olması idari oran üzerinde zıt bir etkiye sahiptir. Büyüklük, idari yoğunluğu doğrudan azaltır ama büyük örgütlerdeki artan yapısal farklılaşmadan dolayı dolaylı olarak artırır. Böylece bu düşüşler azalan bir oranda gerçekleşir. Amerikan üniversiteleri ve kolejlerle ilgili tüm veriler bu önermelere uymaktadır.

Ülkemizdeki devlet yükseköğretim kurumlarını konu alan bu tez çalışmasında idari yoğunluk boyutu kurumlarda kadrolu olarak istihdam edilen idari personel sayısının öğretim elemanı sayısına oranı olarak değerlendirmeye alınmıştır.

2.3. Kaynak Bağımlılığı Kuramı ve Güç Kavramı

Sosyologların kuram üretmek için ihtiyaç duyduğu temel becerilerden birisi de toplumlardaki yapısal olguları kavramlaştırma kapasitesidir. Yapısal olgular, kişilerarası ilişkilerde bireylerin birbirlerini etkileme şeklinde farklılıklara sebep olan bir sosyal ilişkiler sistemini içeren özelliklerdir. Bu olgular bu tür etkileşim sistemlerinin biçimini ve içeriğini belirler. Önemli bir yapısal olgu türü de güçtür. İki temel güç türü vardır: kaynaklar üzerinde kontrol ve kişiler üzerinde kontrol. Kaynaklar üzerinde kontrol, diğer insanları bu tür kullanımlara müdahaleden uzak tutma hakkı ile birlikte bir şeyin nasıl kullanılacağı konusunda belli kararlar verme hakkıdır. Kişiler üzerinde kontrol de birisine kendiniz için bir şey yaptırma hakkıdır. Bu iki hak veya güç türü farklı meşruiyet problemleri yaratmalarına rağmen dünyayı kontrol etmek için oldukça farklı türlerde yetki ve gücün ortaya çıkmasına sebep olur. Modern toplumlarda en önemli güçlerin sahibi insanlardan ziyade toplumsal karar verme araçları başka bir deyişle tüzel kişilik olarak kurumlardır. Kurumlar (işletmeler) mülkiyeti varlıklar üzerindeki kontrolden ayıran yasal araçlardır. Modern toplumlardaki bireysel güç ise genellikle bir karar verme aracının ürünü olacak kararı kişisel olarak etkileme kapasitesini ifade etmektedir (Stinchcombe, 1968:149-150).

Örgütün kaynaklara -finansal kaynaklar, fiziksel kaynaklar, insan kaynağı ve bilgi kaynakları- ihtiyacı örgütleri potansiyel olarak bu kaynaklara sahip olan dış kaynaklara

bağımlı hale getirir (Pfeffer ve Salancik, 2003:xii). Bu bağlamda, yapısal koşul bağımlılık kuramının bir yönü örgütsel yapının güç özelliği ile ilgilidir. Bu özellik, örgütlerin kaynaklardan dolayı çevrelerine bağımlı oldukları ve özerkliklerini dış tedarikçilerden korumaya çalışırken bu kaynakları elde etmek için çeşitli yollar aramalarına dayanan kaynak bağımlılığı kuramı altında toplanabilir. Bu yollardan birisi örgütün içyapısıdır. Dışsal kaynak bağımlılığı, departmanların gücü ve yönetim kurulunun yapısı olmak üzere iki açıdan örgütün içyapısını şekillendiren bir koşul bağımlılık halini alır. Kaynak bağımlılığı kuramı kaynak elde etmek ve çevresini etkilemek amacıyla örgütün izlemesi gereken yolları belirtir. Bu kapsamda, kaynak bağımlılığı, temel yapısal koşul bağımlılık teorilerini içeren görev ve büyüklük koşul bağımlılıklarına ek olarak örgütsel yapının bir diğer koşul bağımlılığı halini alır. Burada koşul bağımlılık dar anlamda örgütün başa çıkması gereken bir sorunu ifade etmektedir (Donaldson, 2001:153).

Kaynak bağımlılığı kuramı, örgüt ve çevre ilişkilerini, güç ve bağımlılık ilişkilerini esas olarak incelemektedir. Kuram kapsamında ele alınan temel kavramlar arasında kaynak ve bağımlılık, güç ve politik ilişkiler, meşruiyet, özerklik, belirsizlik, uyum, kontrol, çatışma ve kaynak yoğunlaşması yer almaktadır. Bağımlılığa yönelik stratejik çözümler arasında da yönetici değişimi, ortak girişimler, birleşme ve satın almalar, kooptasyon, stratejik ortaklıklar gibi olgular yer almaktadır (Koç ve Sayılar, 2016:136).

Kaynak bağımlılığı kuramında çevre, örgütün ihtiyaç duyduğu kaynaklar açısından bağımlı olduğu diğer örgütlerin oluşturduğu çevredir ve belirsizlik kaynağıdır. Temel sorunsalı etkililiklerini ve varlıklarını sürdürebilmek için örgütlerin hangi stratejilerle çevresel belirsizliği yönettiklerini ve kaynaklara erişim sağlayabildikleridir. Bu çevrede örgütler kaynaklara erişebilmek adına diğer örgütlerle güç mücadelesi içindedirler, bu nedenle çevre politik doğaya sahiptir. Dolayısıyla analiz düzeyi örgüt olmakla birlikte örgütün diğer örgütlerle ilişkilerine odaklanır. (Sargut ve Özen, 2010:23,25,26). Bu bağlamda kuramın temel varsayımı şu şekilde ifade edilmiştir: “Örgütün yaşamını devam ettirebilmesi için, kritik kaynakların dışsal çevreden tedarik edilmesi ve ortaya çıkacak belirsizliğin azaltılması için de çeşitli taktiklerle bağımlılıkların yeniden yapılandırılması gereklidir” (Koç ve Sayılar, 2016:142).

1970'lerin sonlarına doğru dünya piyasalarında yoğun rekabet ve dolayısıyla belirsizlik yaşanmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan karşılıklı bağımlılık ilişkileri politika ile birlikte güç kavramının da mikro ve makro düzeyde ele alınmasını gerektirmiştir. Bunun sebebi, elde edilen gücün örgüt için kritik bir kaynak olması ve örgütün belirsizliği yönetmede kullandığı stratejilerin de bu güce erişimlerinde belirleyici bir rol oynamasıdır (Sarvan vd., 2003:96). Örgütlerin içini bir güç ve bağımlılık sistemi olarak ele alan kaynak bağımlılığı kuramında kişilerin ve grupların beklentileri, amaçları ve çıkarları farklılık göstermektedir. Bunlar, hem birbirlerini hem de örgütün karar alma süreçlerini etkileyerek örgüt kaynaklarından daha fazla pay almaya çalışırlar. Yani siyaset yaparlar ve bunu yaparken herkes eşit güce sahip değildir (Üsdiken, 2010:127). Bir diğer deyişle, bu yaklaşım örgütlerin diğerlerinin ihtiyaç duydukları kaynakları kontrol ettikleri ölçüde ve kaynaklar konusunda diğerlerine bağımlılıklarını azalttıkları sürece diğerlerine göre güçlü olacaklarını ileri sürer (Provan, Beyer ve Kruttscham, 1980:200).

Güç ilişkilerinde bağımlılıklar kavramı ilk olarak Emerson (1962) ve Blau (1964) tarafından çalışılmıştır. Emerson'un formülasyonuna göre, A aktörünün B aktörü üzerindeki gücü B'nin A üzerindeki bağımlılığına eşittir. Bağımlı aktörlerin bağımlılıklarını azaltma ve böylece güçlerini arttırmalarının bir yolu ihtiyaç duyulan kaynaklar için alternatif tedarikçiler bulmaktır (Akt. Provan, Beyer ve Kruttscham, 1980:201). Pfeffer ve Salancik'e göre (2003:45) bir örgütün diğerine bağımlılığını belirlemede üç önemli faktör öne çıkmaktadır. Bunlar, kaynağın önemi yani örgütün faaliyetlerini devam ettirmesi ve hayatta kalabilmesi için bu kaynağa ne kadar ihtiyacının olduğu, çıkar grubunun kaynakların tahsisi ve kullanımı üzerinde ne kadar takdir gücünün olduğu ve kaynağa yönelik alternatiflerin azlığı ve çıkar grubunun kaynak üzerinde sahip olduğu kontrolün derecesi olarak ifade edilmektedir.

Güç, A aktörünün belli faaliyetler açısından belli bir zaman periyodu içinde B aktörünü etkileme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Dahl, 1957'den akt. Pfeffer ve Salancik, 1974:142). Ranson, Hinings, Greenwood, (1980:7) de gücü bir örgüt içindeki veya bir örgüt için çıktılarını belirleme yeterliliği olarak tanımlamaktadır. Pfeffer (1981:2), *Örgütlerde Güç (Power in Organizations)* başlıklı kitabında, yazındaki çeşitli tanımlardan yola çıkarak gücü, bir sosyal aktörün istenilen amaç veya sonucu gerçekleştirmede direncin üstesinden gelme yeteneği olarak ifade etmektedir. Mintzberg

(1984:208) gücü, bireylerin veya grupların örgütsel çıktıları etkileme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Pfeffer (1992:45), “*Örgütlerde Gücü Anlama (Understanding Power in Organizations)*” adlı makalesinde ise gücü davranışı etkileme, olayların akışını değiştirme, direncin üstesinden gelme ve insanlara aksi takdirde yapmayacakları şeyleri yaptırma potansiyel yeteneği olarak tanımlamıştır. Pfeffer ve Leong’a (1977:778) göre ise güç sosyal bir bağlamdaki aktörler veya alt birimler arasında var olan farklı bağımlılıktan dolayı ortaya çıkmaktadır.

Güç ilişkileri açısından bakıldığında, kuramın üç temel düşüncesi vardır. Buna göre, sosyal bağlam önemlidir. Örgütlerin özerkliklerini artırmaları ve çıkarlarını sürdürmeleri için stratejilerini belirlemeleri gereklidir. Sadece rasyonellik veya verimlilik değil güç de örgütlerin iç ve dış faaliyetlerini anlamada önemlidir. Güç üzerine yapılan vurgu ve örgütlerin taktiklerinin dikkatli bir şekilde yapılandırılması kaynak bağımlılığı kuramını diğer kuramlardan ayıran en önemli özelliktir (Davis ve Cobb, 2010:5).

Kritik örgütsel koşul bağımlılıklar örgütün içinden veya çevresinden kaynaklanabilir. Genelde örgütler ve özelde yükseköğretim kurumları için de örgütsel belirsizliğin önemli bir konusu devam eden işler için gerekli kaynakların sağlanmasıdır. Açık sosyal sistemler olarak örgütler hayatta kalmalarının bir çıktısı olarak bir kaynak edinim döngüsüne bağlıdırlar (Salancik ve Pfeffer, 1974:455). Güç örgütün kritik kaynaklarının elde edilmesi ve kontrol edilmesi için gereklidir. Yükseköğretim kurumları için de önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Salancik ve Pfeffer, 1974). Pfeffer ve Moore (1980:639), Üniversite Bütçeleme Sisteminde güç konusunu inceledikleri ve gücün belirleyicilerini ortaya çıkarmaya çalıştıkları çalışmalarında, devlet üniversitelerine yönelik yapılan bütçe tahsisleri kısmi olarak öğrenci kaydına bağlı olduğu için öğrenci kaydının önemli bir güç kaynağı olduğunu ifade etmiştir. Salancik ve Pfeffer (1974:458) ise, bir üniversitede örgütsel karar vermede gücün belirleyicileri ve kullanımı üzerine yaptıkları araştırmada, alt birimlere bütçe tahsisinde önem sırasına göre güç kaynaklarını, yani gücün belirleyicilerini 1) lisansüstü öğrencilerin sayısı, 2) ulusal sıralama veya bölümün prestiji, 3) lisans öğrencilerinin sayısı, 4) dışarıdan gelen hibe ve anlaşmaların miktarı, 5) bölümün kamusal görünürlüğü, 6) üniversiteye yapılan idari katkılar ve hizmet katkıları ve 7) iş ve mesleki iletişimler olarak sıralamıştır.

Devlet yükseköğretim kurumlarının yapılarının incelendiği bu tez çalışmasında da kurumlara yıllık olarak tahsis edilen bütçe miktarlarına göre hesaplanan öğrenci başına düşen bütçe miktarları bir güç kaynağı olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda bu çalışmada güç kaynağının kurumların yatay farklılaşması ve idari yoğunluğu üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

2.4. Örgütsel Ekoloji Kuramı ve Damga Etkisi (Damgalama) Kavramı

Hannan ve Freeman (1977:929-64) tarafından egemen uyum perspektifine alternatif ve eleştirel bir yaklaşım olarak önerilen örgütsel ekoloji kuramı, evrimsel süreçler içinde açıklanan (Yeloğlu, 2007:1), çevresel uyuma değil çevresel ayıklama yaklaşımına dayalı olarak geliştirilen bir örgüt kuramıdır. Ayıklama yaklaşımı, mevcut örgütlerin çevresel değişimlerle birlikte kapanacağını ve bunların yerine yeni örgütlerin kurulacağını öngördüğü için örgütlerin kurulma ve kapanma oranlarını inceler (Önder, 2013:86). Buna göre, çevresel değişimlerle karşılaşan örgütler bu değişimler karşısında hızlı tepki vermediklerinde ve çevreye karşı daha durağan olduklarında çevre tarafından ayıklanma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu örgütler faaliyetlerini sonlandırmakta ayıklananlar ise yaşamlarına devam etmektedir (Yeloğlu, 2007:6). Bu kapsamda, kuram durağanlık baskılarının örgütsel yapı üzerinde güçlü olduğu varsayımına dayandırılmaktadır. Örgütlerin yeniden örgütlenme hızları çevresel koşulların değişme hızından daha düşük olduğunda örgütlerin yapıları yüksek durağanlığa sahiptir. Durağanlık bir örgütler sınıfının davranışsal yetenekleri ve çevreleri arasındaki uyumu ifade eder. Belirli bir örgütler sınıfı çevre bağlamında yüksek durağanlığa sahipken bir başka çevrede durum böyle olmayabilir (Hannan ve Freeman, 1984:151).

Geniş örgüt sınıfları için yapı üzerinde hem iç düzenlemelerden (iç politika gibi) hem de çevreden (örgütsel faaliyetin meşruiyet kazanması gibi) kaynaklanan çok güçlü yapısal durağanlık baskıları vardır (Hannan ve Freeman, 1977:957). Yapısal durağanlığı yaratan faktörlerden bazıları örgüt içinde yer alır. Bunlara tesislerdeki batık maliyetler, donanım, personel, politik koalisyon dinamikleri ve teamüllerin normatif standartlar olma eğilimi dâhildir. Diğer faktörler dış faktörlerdir. Bunlar, faaliyet alanına giriş ve çıkış için yasal ve diğer bariyerlerdir. Diğer örgütlerle alışverişlerde listeden çıkarılamayacak yatırımlardır. Radikal yapısal değişime teşebbüs sıklıkla meşruiyeti tehdit eder ve kurumsal destek kaybı yıkıcı olabilir (Hannan ve Freeman, 1984:149).

Açık sistem yaklaşımını benimseyen örgütsel ekoloji kuramında çevre, benzer ürünler üreten örgütlerin benzer kaynaklar için rekabet ettiği ekonomik çevredir. Örgütlerin devamlılığını çevre belirler. Yani çevresel koşullara göre seçilebilir ya da ayıklanabilirler (Sargut ve Özen, 2010:23). Örgütlerin hem kendi içlerinde hem de kendi aralarında etkileşimlerinin var olduğu ve bu etkileşimlerin örgütlerin yaşamlarını belirlemede etkili olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre, analiz birimi benzer özellikler gösteren yani benzer örgüt biçimine sahip ve genellikle belli bir coğrafi bölgede yer alan örgüt popülasyonları veya diğer bir deyişle örgüt topluluklarıdır (Yeloğlu, 2007:1; Sargut ve Özen, 2010:25). Hannan ve Freeman (1977:936; 1984:53), örgüt topluluğunun benzer bir biçime sahip belli bir sınır içinde yer alan tüm örgütleri içerdiğini, yani belirli bir sistem içinde bulunan biçim olduğunu ifade etmektedir. Örgüt toplulukları örgütsel ekoloji kuramında önemlidir çünkü benzer örgüt biçimine sahip örgütlerden oluştukları için ana yapısal özellikleri çevresel değişikliklerden benzer şekilde etkilenir. Her bir örgüt topluluğu çevresel değişikliklerden farklı bir şekilde etkilenebilir (Önder, 2013:88).

Hannan ve Freeman (1977:936; 1984:53), örgütsel ekolojinin çevresel koşullarda örgütlerin dağılımını ve farklı çevrelerdeki örgüt yapıları üzerindeki kısıtlamaları anlamaya çalışması gerektiğini ifade etmişlerdir. Örgütsel ekolojinin temel sorunsalı olarak “Neden bu kadar çok çeşitli örgüt var?” sorusuna cevap aramaktadırlar. Hawley (1968), bu soruya şu şekilde cevap vermektedir: örgütsel biçimlerin çeşitliliği çevrelerin çeşitliliğine izomorfiktir. Her bir çevresel konfigürasyonda örgütsel biçimin çevresel taleplere uyum sağladığı görülmektedir. Her bir birim aynı kısıtlar kümesine sahip diğer birimlere benzemeye zorlayan kısıtları deneyimler (Akt. Hannan ve Freeman, 1977:939). Başka bir deyişle kuram, örgütsel çeşitliliği çevresel koşullarla eşbiçimlilik süreci içinde açıklamaya çalışmaktadır (Sargut ve Özen, 2010:26).

Örgüt sosyologları da belirli bir dönemde gözlemlenebilir örgütlerin ne çok çeşitli olduğunu açıklama konusuyla çok ilgilenmişlerdir. Bu çeşitlilikle ilgili yapılan en etkili açıklama örgütsel damgalama hipotezi olmuştur, buna göre, örgütler değişen çevre koşullarına adapte oldukları için değil örgütler ister istemez kuruluş bağlamında mevcut spesifik teknolojik, ekonomik, politik ve kültürel kaynaklardan yaratıldığı için birbirlerinden farklılık göstermektedir. Belirli örgütsel yapıları ve uygulamaları hem mümkün hem de istenir kılarak, belirli bir kuruluş bağlamında mevcut kaynaklar yeni bir

örgütün karakteri üzerinde büyük etki sağlar. Bu kaynakların doğası ve dağılımı bir tarihsel dönemden diğerine çeşitlilik gösterdiğini ve başlangıçtaki yapı ve uygulamaların sıklıkla kuruluş aşamasının ötesinde de devam ettiğini düşünürsek, bu gözlemlenen örgütsel çeşitlilik değişen çevrelere geçmişte adaptasyonla ilgili değil, söz konusu popülasyonun örgütsel yaşındaki varyasyonla ilgilidir (Johnson, 2007:97-98).

Damgalama kavramı ilk olarak hayvan davranışlarının incelenmesi sırasında ortaya çıkmıştır. 1873 yılında İngiliz amatör biyolog Douglas Spalding evcil kuşların ilk-gördükleri hareket eden nesneyi takip etme eğilimleri – önceki deneyimlerinin bir sonucu olarak “doğalarında damgalanan” bir davranış- olduğunu belirtmiştir. Daha sonra Alman biyolog Oscar Heinroth ve onun öğrencisi Konrad Lorenz ayrıntılı analizler yapmış ve 1930larda bu olguyu damgalama (damga etkisi) olarak tanımlamıştır. Lorenz (1935, 1937) ilk deneyimin müteakip sosyal davranışı belirlediği bu olgunun diğer öğrenme süreçlerinden ayrı olduğu konusunda ısrarcı olmuştur. Damgalama bir hayvanın hayatının ilk döneminde sadece kısa kritik bir sürede görülmesine rağmen, etkisinin hayvan ilk karşılaştığı hareket eden nesneden ayrıldığında ve diğer hareket eden nesnelere maruz kaldığında bile devam ettiğini ifade etmiştir (Marquis ve Tilcsik, 2013:4).

Damga etkisi kavramının örgüt çalışmalarında kullanılması, terimin kendisini kullanmamasına rağmen, örgütlerin, kurucularının başlangıçta kullandığı ve tarihsel olarak spesifik kaynaklarla şekillendirildiği gerçeğine dikkat çeken Stinchcombe’nin (Johnson, 2007:98) 1965 yılında yayınladığı “Sosyal Yapı ve Örgütler” başlıklı makalesi ile başlamıştır. Stinchcombe’a (1965:153-155) göre, örgütsel biçimlerin ve türlerin bir geçmişi vardır ve bu geçmiş o türdeki örgütlerin mevcut yapısının bazı özelliklerini belirler. Başka bir deyişle bir örgüt türünün belli yapısal özellikleri zaman içinde önemli ölçüde değişmeden kalır. Bu nedenle geçmişte belli bir zamanda kurulan örgütler başka bir zamanda kurulan o türdeki örgütlerden farklı bir sosyal yapıya sahip olurlar. Çünkü bu örgütsel biçimler biçimin şekillendiği dönemde trend veya meşru olan özellikler grubunu içermeye ve bunları muhafaza etme eğilimindedirler (Hannan ve Freeman, 1986:53).

Stinchcombe (1965) bu bağlamda ortak bir dönemde kurulmuş olan örgütlerin ve örgüt türlerinin neden benzer olduğunu anlamak için yaş ve yapı korelasyonu ile ilgili bir teori geliştirmiştir ve firmaların başlangıç yapılarını şekillendirmede dış çevresel güçlerin

önemini ve bu kalıpların (modellerin) sürekliliğini vurgulamıştır. Başka bir deyişle, örgütlerin kuruldukları çevredeki unsurları nasıl benimsediklerini ve bu unsurların kuruluş aşamasının da ötesine nasıl gittiğini açıklamaya çalışmıştır (Akt. Marquis ve Tilcsik, 2013:5). Örgütün bu başlangıç yapılarının devamlılık gösteren etkililiklerine bağlı olarak veya gelenekler, ideoloji ya da rekabetin olmaması gibi durağanlık güçlerinden dolayı kuruluş sonrasında da uzun süre hayatta kaldığını belirtmiştir (Akt. Lortie, 2016:36). Geçmişte belli bir zamanda yapılan örgütsel icatların o zamanda mevcut sosyal teknolojiye bağlı olduğunu ve bu örgütler bu örgütsel biçimlerle ekili bir şekilde işlev gösterdiklerinden ve biçimlerin kurumsallaşma eğilimi olduğundan örgütün temel yapısının görece olarak stabil kalma eğilimi göstermekte olduğunu ifade etmiştir. Çalışmasında, endüstrilerin geliştiği yaş (dönem) ve bugünkü yapıları arasında güçlü bir korelasyon olduğunu ortaya çıkarmıştır (Akt. Marquis ve Tilcsik, 2013:5).

Örgütsel ekoloji, kurumsal kuram, ağ analizi ve kariyer araştırması da dahil olmak üzere bir çok alanda ilgi çeken bir kavram olan damgalama (damga etkisi) kavramı makro, meso ve mikro düzeylerde –örgüt toplulukları, örgütler, örgütsel bina blokları ve bireyler- çeşitli analiz düzeylerinde uygulanmıştır (Marquis ve Tilcsik, 2013:13). Marquis ve Tilcsik (2013:8), biyoeekolojik yazını ve Stinchcombe’un makalesini temel alarak damga etkisini, kısa, savunmasız ve etkiye açık olunan bir dönemde, odak bir kuruluşun çevrenin öne çıkan özelliklerini yansıtan karakteristikler geliştirdiği ve bu karakteristikleri daha sonraki dönemlerde ortaya çıkan önemli çevresel değişikliklere rağmen ısrarla devam ettirdiği bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Buna göre, Johnson (2003:3; 2007:98) damgalamanın iki ayrı temel süreci bir hipotez altında birleştirdiğini ifade etmektedir. Bu süreçler örgütlerin başlangıç yeteneklerini ve koşullarını şekillendiren çevresel koşullar süreci yani kuruluş bağlamının politik, kültürel ve ekonomik unsurlarının yeni örgütün özelliklerini şekillendirdiği süreç ve bu kuruluş özelliklerinin örgütün hayatı boyunca yeniden üretilmesi sürecidir. Örgütsel ekolojiciler örgütlerin çoğunun durağanlık (atalet) eğilimlerinin örgütsel yapıların sürekliliğine katkı sağladıklarını ileri sürmektedir. Bir diğer deyişle, örgütsel yapılar ve yetenekler, başlangıçtaki kurumsal çevreye uyacak şekilde tasarlanmakta ve atalet baskıları ve kurumsallaşmadan dolayı bu yapısal özellikler devam etmektedir (Marquis ve Tilcsik, 2013:208). Benzer şekilde, Johnson (2007:103) da damgalama kavramını başlangıçta

kuruluş bağlamından elde edilen örgütsel özelliklerin devam etmesi olarak tanımlamaktadır.

Hannan (1998:132) ise damgalama kavramının belirli ve kritik gelişim aşamalarında gerçekleşen olayların muhtemelen hayat boyu devam eden sonuçlarının olduğu bir süreç olarak ifade etmektedir. Damgalama, bir çevresel koşulun yeni oluşan kurumsal aktör üzerinde eşleştirilmesidir. Kurucuların örgütlerini tarihsel açıdan spesifik çevrelerine uyumlamalarıdır. Yapı üzerindeki müteakip değişikliklerin kuruluş koşulları ve bu özellikler arasındaki ilişkiyi aşındırmaması için damgalanan özellikler durağan olmalıdır. Buna göre, örgütün kuruluş çevresi ile mevcut çevresi arasındaki mesafe doğrudan örgütün yaşına göre değişmektedir. Uyum kalitesi yaşla birlikte monoton olarak azalmaktadır.

Önder (2013:87-88), damga etkisini örgütlerin amaçları, güç ilişkileri, temel teknolojileri ve pazarlama stratejileri gibi ana yapısal özelliklerinin ortaya çıktıkları dönemdeki toplumsal koşulların izlerini taşıması olarak ifade etmektedir. Örneğin, Türkiye’de sendikalar 1947 yılında yasallaşmıştır. Sendikalar örgütlenmelerini, hizmet alanlarını, işçi ve işveren hakları ile ilgili gerekli tüm düzenlemeleri bu yasa ile belirlemiştir. Bir sonraki yasal düzenlemeye kadar da ana yapısal özelliklerinde bu kanunun gereklerini uygulamıştır. Bir diğer deyişle, ana yapısal özellikleri o dönemde çevrelerindeki en güçlü unsur olan yasal düzenlemeler tarafından damgalanmıştır. Böylece, aynı toplumsal ve çevresel koşulların izlerini taşıyan örgütler benzer yapısal özellikler göstererek örgütsel biçimini ve belirli bir coğrafi ve siyasi bölgede faaliyet gösteren benzer örgüt biçimine sahip örgütler de örgüt topluluklarını oluşturur. Bu örnekte de, bir sonraki yasaya kadar ilgili yasa ile örgüt biçimini –işçi sendikası biçimi- şekillendiren sendikalar o dönemin Türk işçi sendikaları topluluğunu oluşturur (Önder, 2013:88).

Özetle, damgalama örgütün kuruluş zamanında ortaya çıkar, örgütlerin hayatta kalma şansını artırır ve çevrelerindeki aynı başlangıç koşullarına maruz kalan bir örgüt topluluğundaki tüm örgüt biçimlerini benzer şekilde etkiler. Örgütsel biçimler olarak yükseköğretim kurumlarının da var olan geleneksel örgüt biçimleri arasında en eski ve en geleneksel biçimlerden birisi olduğu için kuruluş dönemlerinde damgalanan tarihi

miraslarından etkilenmeleri şaşırtıcı değildir (Townly, 1997'den akt. Oertel ve Söll, 2017:6).

Damga etkisinin devlet yükseköğretim kurumlarının yapısal farklılaşması üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu tez çalışmasında damgalama boyutu kurumlardaki akademik birimlerin yani fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarının sayısı ile ifade edilmiştir.

2.5. Konfigürasyon Yaklaşımı

Sosyal bilim sosyal yaşamın düzen içinde olduğu varsayımına dayandırılmaktadır. Konfigürasyon modellerini, türlerini ve kategorilerini keşfetme ve bunlara başvurma bundan dolayı sosyal teori ve araştırma için birinci derecede önemlidir. Konfigürasyonlar insanların şeyleri ayrı ve görelî olarak homojen gruplara sınıflandırarak dünyalarını düzene sokmalarını ve anlamlandırmalarını sağlar (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993:1179).

Konfigürasyon nosyonu, bütünü en iyi sistemik açıdan anlaşıldığı ve birbirleri ile ilişkili unsurların bir kümelenmesi olarak görülmesi gerektiğidir (Fiss vd, 2013a'dan akt. Miller, 2017:6). Amaç örgütün çevresel uyumunun yanı sıra örgüt içinde bir düzen arayışıdır. Meyer, Tsui ve Hinings (1993:1175), örgütsel konfigürasyonları genellikle bir arada görülen farklı özelliklerin çok boyutlu olarak kümelenmesi olarak tanımlamaktadır. Çevrelerin, yapıların, süreçlerin, stratejilerin, teknolojilerin, kültürlerin, grupların vb. konfigürasyonlar ya da ana örnekler şeklinde kümelendiği ifade edilmektedir. Konfigürasyonlar kavramsal olarak geliştirilen tipolojiler ve ampirik olarak çıkarılan taksonomiler şeklinde gösterilebilir. Bunlar bireyler, gruplar, bölümler, örgütler veya örgüt ağları üzerinde ortak modelleri gösteren çoklu analiz düzeylerinde gerçekleştirilebilirler.

1970lerde koşul bağımlılık kuramına bir tepki olarak başlayan konfigürasyon kuramının temel tezleri şu şekilde ifade edilmiştir (Akt. Miller, 2017:1-2): Çıktıları yordamada farklı örgüt türleri arasında ayırım yapmak önemlidir; bir örgütü betimleyen bir çok unsur tematik biçimde kümelenir; ve bir kaç tematik biçim veya konfigürasyon bir çok örgütü içerebilir. Bu bağlamda, Short, Payne ve Ketchen (2008:1053) ve Meyer, Tsui ve Hinings (1993:1175), konfigürasyon araştırmalarının strateji, amaçlar ve yapılar gibi önemli

özellikler açısından benzer olan örgüt kümelerine odaklandığını ifade etmektedir. Bunlara Burns ve Stalker (1961)'ın mekanik ve organik örgüt tipolojisi, Miles ve Snow'un (1978) işletme davranışlarını sınıflandırdığı savunmacı, öncü, analizci ve tepkisel örgütler tipolojisi, Mintzberg'in (1979) basit yapı, makine bürokrasisi, profesyonel bürokrasi, bölümlere ayrılmış yapı ve adhokratik yapı olarak beş tür konfigürasyon belirlediği tipolojisi örnek verilebilir.

Konfigürasyon kuramı teorik doğasından dolayı başlangıçta bilim insanlarına çekici gelmemiştir. Bilim insanları daha çok daha zengin kavramsal gelenekler ve daha az zorlu, çaba gerektiren metodolojileri tercih etmiştir. Kaynak bağımlılığı yaklaşımının popüler olmasıyla birlikte stratejik kaynak gruplarını konfigürasyonlar olarak karakterize etmişlerdir. İş modelleri ile ilgili çalışmalar ve ayırdedicilik de konfigürasyon yaklaşımları için fırsatlar yaratmıştır. Konfigürasyon çalışmaları stratejinin ötesine geçmiş ve üretim ekonomisi, insan kaynakları yönetimi, örgütsel tasarım, kurumsal mantıklar, iştirakler ve girişimcilik alanyazınında yerini almıştır (Miller, 2017:2).

Konfigürasyon yaklaşımına göre bir örgütsel olguyu anlayabilmek için var olan farklılıklarının belirlenmesi ve örgüt içindeki tutarsızlıkların saptanması gereklidir. Bir diğer deyişle, örgütün içindeki birimler dış çevreye uyum sağlamak için önce içyapılarını ve süreçlerini birbirleriyle uyumlu olmasını sağlamalıdır (Ketchen ve Snow, 1993: 1278'den akt. Sağsan, 2003:18). Konfigürasyon yaklaşımı bir örgütün bileşen unsurlarından (her defasında bir unsur) nasıl tasarlandığını açıklamaktan ziyade, bir iş sisteminin bütüncül olarak ele alınan bileşen unsurlarının etkileşiminden nasıl tasarlandığına odaklanır (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993: 1177; Van de Ven, Ganco ve Hinings, 2013:406).

Meyer, Tsui ve Hinings (1993:1175-76), örgütsel konfigürasyonların sayısını ne sınırlandırır sorusuna şu cevabı vermiştir. Örgütler bağımsız ve sürekli olarak çeşitlilik gösteren çoklu özellikler içeren karmaşık birleşimler olsa, olası kombinasyonlar kümesi sonsuz olacaktır. Ama konfigürasyon bakış açısıyla bakan kuramcılar için bu potansiyel çeşitlilik özelliklerin belirli uyumlu modellere göre gruplanma eğilimi ile kısıtlıdır. Aslında söz konusu özellikler karşılıklı olarak bağımlı oldukları ve çoğunlukla sınırlı veya aralıklı biçimde değişebildikleri için bu biçimleşme meydana gelir.

Hem konfigürasyon yaklaşımı hem de koşul bağımlılık kuramı açısından bir örgütün yapısal tasarımını oluşturan unsurlar yani yapısal ve bağlamsal boyutları önemlidir. Çünkü örgüt yapısı bu boyutlar belirlendikten sonra şekillenmektedir (Sağsan, 2008:8-9). Bu bağlamda, örgüt yapısının tasarımı ile ilgili yazın incelendiğinde (Haas, Hall ve Johnson, 1966; Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1968; Pfeffer, 1997; Sargut ve Özen, 2010) incelendiğinde, örgütsel yapının öne çıkan yapısal boyutlarının merkezileşme, biçimselleşme, uzmanlaşma, yetki hiyerarşisi gibi bürokratik yapı (Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1968; Holdaway, Newberry, Hickson ve Heron, 1975) boyutları olduğu, bu yapının etkilendiği bağlamsal boyutlar arasında ise büyüklük, teknoloji, çevre ve stratejinin öne çıktığı görülmektedir.

2.6. Örgütsel Analizde Sınıflandırmalar: Tipolojiler ve Taksonomiler

Herhangi bir türde bilimsel bir araştırma yaparken en önemli ve temel adımlardan birisi araştırma konusu nesneler veya olguların düzenlenmesi, sınıflandırılması veya diğer şekillerde gruplandırılmasını içerir (Carper ve Snizek, 1980:65). McKelvey (1975:509) bu konuya ilişkin olarak tüm başarılı bilimlerin olgularının bilimsel gelişim açısından temel bir önkoşul olarak genel bir sınıflamasının olduğunu ifade etmiş ve bu bağlamda faydalı bir sınıflandırmanın örgütlerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacağını belirtmiştir. Bu nedenle sınıflandırmalar uzun zamandan bu yana örgütlerle ilgili çalışmaların odağı olmuştur (McKelvey, 1982; Carper ve Snizek, 1980; Ulrich ve McKelvey, 1990). Warriner (1978) de örgütlerin benzer ve farklı çevrelerde benzerliklerinin ve farklılıklarının araştırması gerektiğini belirtmiş ve örgütler üzerine çalışan bilim insanlarının örgütlerin benzer olup olmadığı konusunda uzlaşabilmelerinin sadece taksonomi ve sınıflandırma yoluyla olabileceğini ifade etmiştir (Akt. McKelvey, 1982:99).

Sosyal bilimlerin temel varsayımı, sosyal yaşamın bir düzen içinde olduğuna dayalıdır. Dolayısıyla, konfigürasyonlar çıkarmak sosyal kuramın ve araştırmanın temelidir çünkü bunlar insanların nesneleri nispeten homojen gruplar altında toplayarak yaşamlarını düzenlemelerini sağlar. Konfigürasyon yaklaşımına göre de örgüt kuramının temelini örgütsel sınıflandırma oluşturur. Sınıflandırmanın amacı rasyonalite, bürokrasi ve kontrol gibi temel kuramsal düşünceleri somutlaştırmak ve sistematik olarak açıklamaya

çalışmaktır (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993:1180). Teori geliştirmek ve hipotezleri test etmek için bir dayanaktır (Haas, Hall ve Johnson, 1966:158).

Sınıflandırmalar örgüt kuramının merkezi öğretilerini başka bir deyişle farklı türde örgütlerin olduğunu ve bunların çoğunun örgütsel fonksiyonla ilgili özelliklerinin örgüt tipi ile ilişkili olduğunu desteklemek için kullanılmıştır. Örgütsel konfigürasyon örgütleri belli türden sınıflamalara ayırır. Tüm bu sınıflandırmaların amacı örgütsel çeşitliliği tipolojiler ve taksonomiler aracılığıyla anlamaya çalışmaktır (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993:1181). Araştırmacılar benzer örgütsel biçimlerin örgüt toplulukları içinde nasıl kümелendiği ile ilgili yüzeysel araştırmalar yapmıştır. Örgüt topluluklarını çıkarmak ve test etmek için, değerlendirmelerin literatürde mevcut toplulukların sağ duyuya dayalı akıl yürüterek ortaya çıkarılan tipolojilerinin ötesine gitmesi gerekmektedir (Ulrich ve McKelvey, 1990:99).

Sınıflandırma sistemlerini oluşturma çabasında iki önemli ilke söz konusudur. Birincisi, örgütsel unsurlar arasındaki uyum (bütünlük) ve ikincisi örgütsel olguların holistik doğasıdır. Bu ilkeler sınırlı bir aralık içinde örgütsel biçimlerin olduğunu ve bir örgüt içindeki parçaların anlaşılmasının sadece genel resme bakarak elde edilebileceğini ifade etmektedir (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993:1181). Başka bir deyişle, tipolojiler ve taksonomiler altında yatan düşünce, örgütlerin içsel tutarlılık ve uyum arayışlarıdır. Bunlar konfigürasyonlar üretmektedir. Bu konfigürasyonlar büyüklük ve teknoloji gibi örgütsel özellikleri içeren varyasyonlar ve belirsizlik ve karmaşıklık gibi çevresel varyasyonlarla sistematik olarak ilişkilidir (Van de Van, Ganco ve Hinings, 2013:401-402).

Araştırmalar için ilişkili konuları benzer gruplar halinde sınıflandırma tekniği 2000 yıl önceki Aristocu uygulamalardan bu yana bilimsel araştırmanın önemli bir özelliği olmuştur. Bu sınıflandırmalar, araştırmacıların öne çıkan desenleri tanımlamalarını ve bunların daha geniş popülasyonlar tarafından anlamlandırılmasını sağlamaktadır. Yukarıda da ifade edildiği üzere, tipolojiler ve taksonomiler sınıflandırmaya yönelik iki temel olarak farklı yaklaşımı temsil etmektedir. Tipolojiler konuları tümdengelimli olarak *a priori* yani önceden tanımlanmış gruplar halinde sınıflandırırken, taksonomiler tümevarımsal bir şekilde ampirik analizden ortaya çıkan *a posteriori* yani sonuca göre

belirlenen sınıflandırmayı belirler. Önceden tanımlanmış kategoriler, önemli araştırmalarda uygulanmasına rağmen (ör., Miles ve Snow'un tipolojileri, Porter'ın tipolojiler vb.), eleştirilere de tabi tutulmuştur. Çünkü tipolojik kategoriler önceden belirlendiği için, bazı konular mevcut gruplara uymayabilir. Ayrıca, tipolojiler araştırmacının sezgisinin (öngörüsünün) ürünü oldukları için, sınıflandırmalarda artan oranda araştırmacı taraflılığı veya yanlış yorumlama olasılığı ortaya çıkar (Akt. Fiedler, Gorver ve Teng, 1996:12).

Short, Payne ve Ketchen Jr (2008:1058) ise kavramsal olarak çıkarılmalarına rağmen, tipolojilerin genellikle ampirik bilgi ve deneyime dayandırılmış olduğunu ifade etmektedir. Örneğin, Miles ve Snow'un tipolojisi (1978) kısmen stratejik seçim ve canlandırma (enactment) teorilerine ve kısmen de yazarların tipik bir endüstrideki nitel araştırmalarına dayandırılmıştır. Kantitatif tekniklere dayalı olmalarına rağmen taksonomilerin de tek bir örnek ötesinde faydalı olmaları gerekirse, kuramsal olarak bir zemine oturtulmaları gerekmektedir. Dolayısıyla hem tipolojiler hem de taksonomiler tümevarım ve tümdengelim arasındaki döngünün ürünleridir: birisi ampirik deneye dayalı kavramsal fikirlerin sonucu diğeri ise sadece kavramsallaştırma yoluyla faydalı kılınan ampirik tekniklerin sonucudur.

Örgüt kuramında sınıflandırmalar iki kısıttan dolayı sorun yaşamaktadır. Birincisi, sadece bir örgütün bağlamı, amaçları, yapısı ve işlevinin birbiriyle ilişkili olduğu geçerli varsayımına değil, aynı zamanda bu ilişkilerin her birinin bir diğeri üzerinde bağımlılık yansıttığı çok daha az geçerli varsayıma dayalı olarak her şeyi kapsayıcı olmalarıdır. Böyle olunca temel sınıflandırma için herhangi bir özelliğin alınmasının ve diğerlerinin bundan çıkarılabileceğinin mümkün olacağı düşünülmektedir. İkincisi, bunların, ortak bilgi ve sağduyudan çıkarılmış geniş genelleştirmelere dayalı a priori sınıflandırmalar olmalarıdır (Pugh, Hickson ve Hinings, 1969:115). Bu sorunlara ek olarak, Miller de (2017:7), konfigürasyonların, özelliklerin neden o şekilde ilişkili oldukları ve itici güçlerinin ne olduğu konusunda yeterli bilgi sağlamayan iskelet profiller olduğunu ifade etmektedir.

Ampirik, kuramsal ve evrimsel perspektifler bağlamında çağdaş örgütsel sınıflandırmayı inceleyen Rich'e (1992:758-776) göre ise sınıflandırma sistemi, örgütsel gerçekliği örgüt

kuramcılar ve uygulayıcılarının öngörülerıyla tutarlı bir şekilde açıklamalıdır. Örgütün seçilen kısımları ve tüm örgüt arasında mantıklı ve tutarlı bir ilişki göstermelidir. Her bir örgütün tanımlanması açısından kapsamlı olmalıdır. Araştırmanın amacına dayalı olarak bireysel araştırmacının kullandığı sınıflandırma sistemi başka bir analist tarafından seçilenle aynı olmak durumunda değildir. Önemli olan şey farklı sınıflandırma gruplarını ilişkilendirmek için aynı dilin, aynı metodolojinin ve aynı sistemin tutarlı bir şekilde kullanılmasıdır.

2.6.1. Tipolojiler

Tipoloji kavramı, sezgisel olarak sınıflandırılmış kuramsal olarak çıkarılmış verilerin türler (tipler) şeklinde sınıflandırılması olarak tanımlanmaktadır (Rich, 1992:761). Doty ve Glick (1994:232), tipolojiyi kavramsal olarak çıkarılan birbirleri ile ilişkili ideal tipler kümeleri olarak tanımlamaktadır. Her bir tip tek bir örgütsel özellikler kümesini temsil eder. Örneğin, Burns ve Stalker'ın (1961) örgütleri mekanik ve organik örgüt olarak sınıflandırdığı tipoloji, Miles ve Snow'un (1978) ve Porter'in (1980) strateji tipolojileri ve Mintzberg'in (1979) örgüt yapıları, başka bir deyişle ideal tipleri, bu açıklamaya örnek olarak gösterilebilecek en çok bilinen ve referans alınan çalışmalar arasındadır.

İyi bilinen birçok tipoloji sezgiseldir ve a priori teoriye dayalıdır. Sınıflandırmaya esas olarak örgütsel hayatın sadece birkaç özelliğini içerir ve bunları mümkün olduğu kadar az kategori içine yerleştirir. A priori tipolojilerin birçoğu hem monotetiktir hem de grup üyeliğini tanımlamada kullanılan karakterlerin sayısı açısından sınırlıdır (Rich, 1997:760). Monotetik gruplarda tüm grup üyeleri grubu tanımlamada kullanılan tüm özelliklere sahip olmalıdır bu nedenle bunlar taksonomistler tarafından özel sınıflandırmalar olarak tanımlanmaktadır (Ulrich ve McKelvey, 1990:100). Örgütsel tipler içinde ve arasında karşılaştırılmaların yapılmasını sağlayacak olan veriler açısından, etkili tipolojinin çok boyutlu doğasını anlamak önemlidir. Dünyayı yeterli bir şekilde ve anlayarak yansıtmayan örgütsel tipolojinin çok az değeri vardır (Rich, 1997:760).

Carper ve Snizek'in (1980:68-69) kuramsal olarak oluşturulan tipolojiler veya taksonomileri kullanarak en sık atıfta bulunulan çalışmaların özetini bir tablo olarak sunmuştur (Tablo 2.4).

Tablo 2.4 Kuramsal Olarak Oluşturulan Tipolojiler veya Taksonomileri kullanarak En Sık Atıfta Bulunan Çalışmaların Özeti

Yazar (Tarih)	İncelenen Örgüt	Kriter Değişkenler	Tip Sayısı	Belirlenen Tipolojiler
Weber (1947)	Sosyal ve ekonomik	Rasyonellik	1	İdeal tip olarak bürokrasi
Woodward (1958, 1965)	İngiliz endüstri firmaları	Üretim teknolojisi	3	1.Birim/küçük parti 2.Büyük parti/kitlese 3.Sürekli süreç
Gordon ve Babchuk (1959)	Gönüllülük dernekleri	Üyeliğe erişilebilirlik; statü tanımlama kapasitesi; üyeler için derneğin fonksiyonu	12	Günümüze kadar bildirilen gönüllü dernekleri ile ilgili tek tipoloji
Parsons (1956,1960)		Örgütün amaçları ve işlevleri	4	1.Ekonomik 2.Politik 3.Bütünleştirici 4.Model sağlama
Burns ve Stalker (1961)	Büyük Britanya'daki Sanayi Firmaları	Teknolojik ve ticari değişime uyum modelleri	2	1.Mekanik 2.Organik
Etzioni (1965)		Uyum ilişkisi	3	1.Zorlayıcı 2.Faydacı 3.Normatif
Blau ve Scott (1962)		Kim fayda sağlarsa	4	1.Karşılıklı fayda 2.İş sorunları 3.Hizmet örgütleri 4.Commonwealth örgütleri
Emery ve Trist (1965)	İngiliz konserve firması ve çiftçiler birliği	Çevreler	4	1. Durağan rasgele 2. Durağan kümelenmiş 3. Dengesiz tepkili 4. Çalkantılı alanlar
Katz ve Kahn (1966)		Genotipik işlevler ve ikinci sıra faktörler	4	1.Üretken 2. Sürdürme (Maintenance) 3. Uyumlu 4. Yönetmelik veya politik
Van Ripper (1966)		Bir örgütün en üstündekilerin aşağıdakilere kıyasla güç miktarı	6	1.Kontrol örgütleri 2.Üretim örgütleri 3.Pazarlık örgütleri 4.Temsilci örgütler 5.Araştırma örgütleri 6.Belediyeler
Perrow (1967,1970)		Teknoloji, istisnai durumların sayısı; araştırma sürecinin türü	4	1.Beceri gerektiren iş (Craft) 2.Rutin 3.Rutin olmayan 4.Mühendislik
Thompson (1967)		Temel teknolojiler	3	1.Uzun-ilişkili 2.Aracı 3.Yoğun
Rice ve Bishoprick (1971)		Örgütün amaçlarını belirlemek için üyelerin hakları	4	1.Girişimsel 2.Anlaşmalı (Consensual) 3.Demokratik 4.Eşit Yetkiye Sahip
Meyer (1977)		Örgütün amaçlarının belirginleşmesi ve çevre	5	1.Sınırlı (Insular) 2.Oligopoller 3.Rekabetçi 4.İdari 5.Kompozit
Miles ve Snow (1978)*		Temel stratejiler	4	1 Savunmacılar 2 Analizciler 3 Öncüler 4 Tepkiciler
Mintzberg (1979)*		Örgüt yapısı türleri	5	1 Basit yapı 2 Makine bürokrasisi 3 Profesyonel bürokrasi 4 Bölümlere ayrılmış yapı 5 Adhokratik yapı

Kaynak: Carper ve Snizek, (1980:68-69)

* Araştırmacı tarafından eklenmiştir.

2.6.2. Taksonomiler

Ampirik alışmalar hipotezler önermek veya hipotezleri test etmek için ampirik kanıtlar sağlayan ve ileri düzey istatistiksel analizlere veya çok değişkenli tekniklere dayandırılan çalışmalardır. Dolayısıyla, ampirik olarak oluşturulan taksonomilerde kullanılan veriler sadece kavramsallaştırmaları desteklemek için değil aslında taksonomi üretmek için kullanılmaktadır.

Örgüt bilimcilerin çoğu çalışmalarında kuramsal tanımlamalara ve popülasyon oluşturmak için bir veya iki örgütsel niteliğin üzerinde duran sağduyuya (akıl yürütmeye) dayalı tipolojilere güvenmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere taksonomistler bu yaklaşımları özel sınıflandırmalar olarak tanımlamaktadır ve bunların monotetik grupları içerdiğini ifade etmektedir. Genel sınıflandırmalar ise karmaşık yapıların sınıflandırıldığı politetik grupları yani üyelerin çoğunun niteliklerin hepsini değil ama çoğunu paylaştığı grupları içermektedir (Ulrich ve McKelvey, 1990:100).

Bakke (1959), örgütlerin taksonomiye dayalı tanımlarının üç temel kritere bağlı olduğunu ifade etmiştir: 1) Taksonomiler gerçeklerle tutarlı olmalı, örgütte çalışanlar tarafından doğru olduğu görülmelidir; 2) Taksonomiler seçilen özellikler arasında ve seçilen özellikler ve daha büyük örgütler arasında karşılıklı bağımlılığı ve etkileşimi göstermelidir; 3) Taksonomiler kapsamlı olmalı, seçilen özellikler örgüt türünün önemli unsurlarını içermeli ve tipoloji tüm örgüt türleri için yararlı olmalıdır (Akt. Rich, 1992:764).

Haas, Hall ve Johnson (1966:160-162) ise taksonomi kavramını her birinin kendine özgü bir örgütsel özelliği temsil ettiği sınıflar dizisi (istikrarlı koşullarda) olarak tanımlamaktadır. Taksonomi çıkarmada amaç, her birinin örgütlerin homojen bir grubunu temsil ettiği doğal örgütler sınıflarının sayısını çıkarmaktır. Çok sayıda değişken kullanıldığında, örgütlerin homojen gruplar şeklinde kümelenip kmelenmeyeceği veriler analiz edildikten sonra cevaplandırılabilcek bir sorudur. Pugh, Hickson ve Hinings (1969:115) taksonomi terimini ölçülebilen ve ampirik olarak belirlenen çok değişkenli boyutlara dayalı sınıflandırma olarak tanımlamaktadır. Bu boyutlar üzerinde bulunan örgüt kümeleri tipler olarak tanımlanabilir böylece bu tiplerin a priori kategori

listelerinden ziyade ampirik verilerden çıktıkları tanımlanabilir. Bundan dolayı taksonomi, çok boyutlu bir sınıflandırmadır.

Yazında çok boyutlu yaklaşım kullanarak örgütlerin ampirik olarak taksonomisini çıkarmaya çalışan önemli öncü çalışmalar mevcuttur. Çalışmalar ile ilgili özet bilgiler Tablo 2.5’te verilmektedir.

Tablo 2.5 Ampirik Olarak Oluşturulan Tipolojiler veya Taksonomileri Kullanarak En Çok Atıfta Bulunulan Çalışmaların Özeti

Yazar (Tarih)	İncelenen Örgüt	Kriter Değişkenler	Tip Sayısı	Belirlenen Tipolojiler
Haas, Hall ve Johnson (1966)	En yaygın örgüt biçimleri	99 değişken kullandı	10	Örgütlerin ampirik taksonomisinin ilk denemesi
Pugh, Hickson ve Hinings (1969)	Birmingham İngiltere’de 250+ çalışanı olan “İstihdam birimleri”	1.Aktivitelerin yapılandırılması 2.Otoritenin toplanması 3.İş akışının hat kontrolü	7	Örgüt yapılarının taksonomisi ile ilgili
Goronzky (1969)	Amerikan imalat firmaları	1.Büyüklük 2.Teknoloji	6	Sayısal taksonominin örgütler araştırmasında uygulanmasının ilk denemesi
Samuel ve Mannheim (1970)	İsraili imalatçılar	1.Yapısal kontrol 2.İş bölümü 3.Düzeyler-arası gayri-şahsılık 4.Normatiflik	6	Tek başına örgütlerden ziyade bürokrasinin taksonomisi

Kaynak: Carper ve Snizek, 1980:70

Taksonomi geliştirmek çok aşamalı bir süreç olarak görülebilir. İlk olarak, sınıflandırma şeması geliştirilmelidir. Sınıflandırma kriterleri kurama veya deneyime dayalı olarak ispatı mümkün nitelikler açısından tanımlanmalıdır. Taksonomilerin tümevarımsal doğası deneyim ile başlayabilir ve yeni bir kuramla sonuçlanabilir. Örneğin, biyolojinin ilk sınıflandırma şemaları, evrim teorisinin daha sonraki gelişimi için temel oluşturmuştur. İkinci aşama, maddelerin gruplandırılması için sınıflandırma kriterlerinin ölçümünü, tutarlı bir şekilde uygulanmasını ve çok değişkenli analizini gerektirir. Son

aşama da ise sınıflandırma çerçevesinde oluşturulan gruplamalar değerlendirilmelidir. Gruplar ayrıntılı, karşılıklı olarak kendine has ve kararlı olması önemlidir (Akt. Fiedler, Gover ve Teng, 1996:12).

Örgüt bilimciler örgütler arasında gözlemlenen farklılıkların sınıflandırılması ile ilgili yaygın bir şekilde kabul gören bir şema geliştirmemiştir, ayrıca, örgütsel bir taksonomi yani sınıflandırma teorisi ve yönteminin gelişimi de yoktur. Bunun yerine, bir veya iki örgütsel özelliğe dayalı basit tipolojiler önerilmiştir (McKelvey, 1978:1428). Bu çerçevede, bir diğer çalışmada McKelvey (1975:509-522), örgüt sınıflandırmalarını, bu tür sınıflandırmaların ampirik tanımlanmasına yönelik çok değişkenli yaklaşımları tartışmış ve gelecekte yapılacak sınıflandırma çalışmaları için 10 ilke önermiştir. Çok değişkenli taksonomilerin geliştirilmesi için önerdiği 10 ilke şunlardır:

1. Mümkün olan en geniş olası örgüt evrenini tanımlayın, ya da sınırlandırma kaçınılmaz ise bunu anlamlı bir kültürel birime dayandırın.
2. Örgütlerden oluşan örnekleme seçmek için tabakalı değil olasılıklı örnekleme planı kullanın.
3. Araştırma evrenine ilişkin mümkün olduğu kadar çok örgütsel nitelik tanımlayın.
4. Örgütsel nitelikleri seçmek için olasılıklı örnekleme planı kullanın.
5. Örgütsel niteliklerle ilgili gözlemcilerin evrenini mümkün olduğunca kapsamlı bir şekilde tanımlayın.
6. Gözlemcileri seçmek için bir örneklem planı kullanın.
7. Örgütsel özellikler çok değişkenli analiz programının girdi kapasitesinden daha büyük olmamalı, aksi takdirde rasgele seçilmiş üst üste binen alt kümelere dayalı yinelemeli bir analiz tekniği kullanılmalıdır.
8. Her bir özellik olduğundan fazla gösterilmemeli, bağımsız olarak temsil edilmeli ve sınıflandırılabilir bir kavram olarak eşit potansiyele sahip olmalıdır.
9. Çok değişkenli analizde kaçınılmaz kararları kontrol edebilmek için kriterler tanımlanmalı ve tutarlı bir şekilde uygulanmalıdır.
10. Sınıflandırma kullanılarak oluşturulacak gruplar sıkılık (parsimoni) ve homojenliği en iyi şekilde kullanılmalıdır.

Rich (1992:758-776), örgütsel tipolojilerin kuramsal gelişim için bir araç olmasının yanı sıra etkili veri depoları olduklarını ifade ettiği çalışmada, tipolojilerin tipik olarak sınırlı olduğunu daha büyük standartları karşılamada yetersiz olduğunu ileri sürmüştür.

Çalışmasında ampirik, kuramsal ve evrimsel perspektifler bağlamında çağdaş örgütsel sınıflandırmayı incelemiş, örgütlerin sayısal ve kuramsal temelli sınıflandırmalarını değerlendirmiş ve hiyerarşik taksonomilerin kavramsal ve işletimsel gelişimi ve örgütsel değişkenlerin seçimi ile ilgili görüşlerini sunmuştur. Bu bağlamda, sınıflandırma sistemi, örgütsel gerçekliği örgüt kuramcıları ve uygulayıcılarının öngörülerıyla tutarlı bir şekilde açıklamalıdır. Örgütün seçilen kısımları ve tüm örgüt arasında mantıklı ve tutarlı bir ilişki göstermelidir. Her bir örgütün tanımlanması açısından kapsamlı olmalıdır. Araştırmanın amacına dayalı olarak bireysel araştırmacının kullandığı sınıflandırma sistemi başka bir analist tarafından seçilenle aynı olmak durumunda değildir. Önemli olan şey farklı sınıflandırma gruplarını ilişkilendirmek için aynı dilin, aynı metodolojinin ve aynı sistemin tutarlı bir şekilde kullanılmasıdır.

Carper ve Snizek (1980:72), çalışmalarında, ampirik çalışmaların incelenmesi sonucunda taksonomilerin teorik oluşumuna yönelik çabalar açısından daha önce ifade edilen aynı noktaların çoğunun da uygun ve uygulanabilir olduğuna işaret etmiştir. Araştırmaya yönelik ilgili boyutların nasıl seçileceğine veya seçildikten sonra nasıl analiz edileceği konusunda çok az bir uzlaşma olduğunu ifade etmiştir. Aynı isimli değişkenler kullanıldığında bile bunların genellikle farklı biçimlerde işletimselleştirildiğine ve bunun da replikasyonu ve çapraz-geçerliliği zorlaştırdığına dikkat çekmiştir. Buna göre, taksonomi oluşturma açısından üç önemli nokta üzerinde durmuştur. Birincisi, taksonomiler tek boyutlu yaklaşımlardan ziyade çok boyutlu yaklaşımlara dayandırılmalıdır. İkincisi, analizler, ileri düzey istatistiksel ve çok değişkenli yöntemlerin kullanılmasıyla gerçekleştirilmelidir. Sayısal taksonomi bilgisayar programlarının kullanımı bu açıdan oldukça yararlı olacaktır. Üçüncüsü, McKelvey (1975) ile Samuel ve Mannheim'ın (1970) da ifade ettiği gibi günümüze kadar yapılmış olan taksonomi çalışmaları, metodolojilerinin ve analizlerinin tartışılması açısından çok önemlidir.

Miller (2017:5-6) de, bazı erken dönem konfigürasyon çalışmaları, strateji ve örgüte yönelik içgörüler üretmesine, önemli örgütsel farklılıkları, önemli itici temaları, sağlam yordama modellerini yüzeye çıkarmış olmasına rağmen, konfigürasyonlarda ampirik çalışmalar yaparken yaklaşımla ilgili karşılaşılan bir çok kavramsal ve metodolojik sorunları şu şekilde özetlemiştir:

1. Bazı ampirik taksonomiler kuramsal çerçevelerle yetersiz yönlendirilmiştir ve dolayısıyla alanda odak konuşmalarla ilişkilendirmede zorluklar yaşanmıştır (Donaldson, 1999; McKelvey, 1982).
2. Bu ampirik çalışmaların çoğunda nicel veri kullanılmamıştır. Bu nedenle bireysel konfigürasyonların türleri tam olarak yorumlamada eksik kalmıştır.
3. Metodolojik olarak, yararlı konfigürasyonlar üretme veya test etmenin standart bir yolu yoktur. Sağlam kavramsal ve nicel temel olmadan, konfigürasyonları keşfetmek için araştırma kapsamının belirlenmesi, kümeleme yöntemlerinin belirlenmesi için rasyonellerin tam olarak ne olduğu bazı çalışmalarda net değildir (Short vd., 2008).
4. Ayrıca birçok çalışma konfigürasyonların genelliğini ve sağlamlığını test etmemiştir.
5. Son olarak doğrusal teknikleri kullanarak yapılan analizler (ör, Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1969) konfigürasyonlar arasındaki ilişkilerde önemli varyasyonları yakalayamamıştır.

3. TÜRKİYE’DEKİ YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI VE ÖRGÜT YAPILARI

Türkiye’de yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve gelişim süreçlerini daha iyi anlayabilmek için bu bölümde öncelikle dünyada yükseköğretim kurumlarının (üniversitelerin) genel hatlarıyla tarihsel gelişimi üzerinde durulmuştur. Ardından Türkiye Cumhuriyetinin kuruluşundan itibaren günümüze kadar olan sürede Türk yükseköğretim alanını oluşturan yükseköğretim kurumlarının gelişimi ve süreçte yaşanan değişiklikler ele alınmıştır. Daha sonra yükseköğretim sistemi ve devlet yükseköğretim kurumlarının günümüz idari yapısı, finansmanı ve araştırma çıktıları ile ilgili bilgiler açıklanmaya çalışılmıştır.

3.1. Dünyada Yükseköğretim Kurumlarının Tarihsel Gelişimi

Üniversite kurumunu 900 yıllık bir tarihe sahiptir. Gürüz (2003:v), yükseköğretimin batıdaki tarihsel gelişimini 1100-1500 dönemi, 1500-1800 dönemi, 19ncü yüzyılda yaşanan gelişmeler ve 20nci yüzyılda yaşanan gelişmeler olarak dört dönemde ele almıştır. Tekeli de (2003), bu tarihsel bağlamda genel bir sınıflandırma yapmış ve bu süreçte ortaya çıkan ve birbirine dönüşen üç farklı üniversite yapısı olduğunu ifade etmiştir: 1) Ortaçağın kilise merkezli üniversitesi, 2) Ulus devletler dünyasının üniversitesi (Von Humbolt Üniversitesi) ve 3) Bilgi toplumu üniversitesi (multiversite). Bu üç üniversite modelinin temel özelliklerini de aşağıdaki tabloda özet şeklinde açıklamıştır.

Tablo 3.1 Üniversite kurumunun tarihsel gelişim sürecinde ortaya çıkan üç farklı üniversite yapısı

Kilise Merkezli Üniversite	Ulus Devlet Üniversitesi (Von Humbolt Üniversitesi)	Bilgi Toplumu Üniversite (Multiversite)
Öğretim	Öğretim, araştırma ve kültürel dönüşüm işlevleri birlikteliği	Ayrışmış biçimde, öğretim, araştırma, toplum hizmeti sağlama
Az sayıda düşük gelirli ve din adamları eğitimi	Elit eğitimi	Kitle eğitimi
Öğrenci ya da öğretim üyeleri loncası türünde otonom örgütlenme	Akademisyenler komünitesi, bilginin sosyalleşmiş üretimi	Üniversitenin içi ve dışı arasındaki farkın erdiği bir organizasyonlar kompleksi
Kollegial yönetim modeli	Kollegial (meslektaşlararası) yönetim modeli, rektör kısa süreli olarak seçiliyor. Eşitler arasında birinci.	Lider niteliğinde belli bir programı uygulamak için uzun süreli olarak gelen rektör tarafından kısmen kollegial, kısmen toplam kalite anlayışında, girişimci bir yöntem
Finansmanı büyük ölçüde öğrenci sağlıyor.	Devlet tarafından finanse ediliyor	Öğrenci, Devlet ve piyasa koşulları içinde finansman
Eğitim dili Latince	Ulusal dilde eğitim	İngilizcenin Lingua Franca haline gelmesi
Diplomasi tüm Hristiyanlık dünyasında geçerli	Diplomasi ulus devlet içinde geçerli	Uluslararası geçerliliği ve saygınlığı olan diploma, diplomanın önemini yitirmesi, ömür boyu öğretim kavramının gelişmesi
Öğretim üyeleri arasında uzmanlaşma alanları yok	Uzmanlaşmış kürsü ya da enstitü profesörlüğü	Araştırmacı profesörün yeni bir kategori olarak ortaya çıkışı
Üzerinde uzmanlaşma olan her yerde geçerli bir öğretim müfredatı var	Her üniversite eğitim programını kendi içinde düzenliyor. Mesleğe yönelik olmayan bir müfredat	Üniversite eğitim programlarının tüketici eğilimlerine hassas hale gelmesi ve ucuzlatılması için modüler programlar
Papalığın denetim hakkı var	Harcama denetiminden başka üniversite dışı denetim yok	Üniversitelerin dıştan akreditasyonu, üniversite öğretim üyelerinin çok yönlü performans değerlendirilmesi

Kaynak: Tekeli (2013)

Üniversite kurumunun adı Latince’de lonca anlamına gelen universitas kelimesinden gelmiştir. Kelime anlamı olarak “bağımsız tüzel kişiliğe sahip ve ortak çıkarları olan kişiler topluluğu” şeklinde tanımlanmaktadır (Gürüz vd., 1994:57). İlk üniversiteler öğretim faaliyetlerini düzenlemek amacıyla lonca şeklinde ortaya çıkmıştır. Üniversitenin gelişmeye başlamasıyla birlikte iki farklı lonca modeli ortaya çıkmıştır: 1) 1088 yılında kurulan ve öğrencilerin denetiminde olan Bologna Üniversitesi ve 2) 1160 yılında kurulan ve öğretim üyelerinin denetiminde olan Paris Üniversitesi. Bu iki üniversiteyi 1167 yılında İngiltere’de kurulan Oxford Üniversitesi izlemiştir (Tekeli, 2003). Çağdaş üniversitelerin temelleri, bu üç üniversite ile Batı Avrupa’da atılmıştır (Gürüz vd.,

1994:57; Doğramacı, 2000; Gürüz, 2003:2). Bu üç üniversite hemen hemen aynı dönemlerde kurulan ve günümüzde de faaliyetlerini devan ettiren Montpellier, Padua, Orleans ve Cambridge üniversiteleri ile birlikte en eski yedi üniversitedir (Gürüz, 2003:5).

1100-1500 dönemini kapsayan Ortaçağ Avrupa'sının kilise merkezli üniversite modelinde örgütlenme öğrenci loncası (Bologna modeli) ve öğretmen loncası (Paris Modeli) olmak üzere iki şekilde gerçekleşmiştir. Ancak zaman içinde kalıcı olan model Paris modeli olmuştur (Gürüz, 2003:6). Kilise merkezli üniversite modelinde (12-15yy.), öğrenciler az sayıda fakir öğrenciden ve din adamlarından oluşmaktaydı. Üniversiteler mesleki öğretim kurumlarıydı. Öğretim dili Latinceydi. Diploması tüm Hristiyanlık dünyasında kabul görmekteydi. Öğrencilerin ve öğretim üyelerinin hareketlilik düzeyi yüksekti. Öğretim üyeleri arasında bir uzmanlaşma yoktu. Eğitim önceden belirlenmiş bir müfredata göre yapıliyordu. Kurumların finansmanı büyük oranda öğrenciler tarafından karşılanmaktaydı (Tekeli, 2003). Kapsamlı bir üniversitede sanat, hukuk, tıp ve teoloji fakülteleri mevcuttu. Üniversitenin amacı topluma hizmet için din adamları, hukukçular ve tıp doktorları yetiştirmekti (Gürüz, 2003:7,23). Bu dönemde üniversiteler hem dini (Papalık) hem de sivil (Kutsal Roma İmparatorluğu) otoritenin baskısı altındaydı (Gürüz vd., 1994:57).

İlk üç üniversitenin kuruluşunun ardından Avrupa'nın birçok ülkesinde yeni üniversiteler açılmış, üniversitelerin sayısı 1400 yılında 31'e ve 1500 yılında 63'e ulaşmıştır (Gürüz, 2003:6). Bu üniversiteler bir mesleki öğretim kurumu olarak başarılı olmalarına rağmen, araştırmaya yönelik bir kurumsal yapıya sahip olamamışlardır. Ancak Endülüs Araplarının etkisi ile Avrupa'ya yayılan Aristoteles ve Platonun eserleri bilginin artmasına ve çeşitlenmesine sebep olmuştur. Bunlar Rönesans'ın ardından Reform hareketlerini başlatmıştır (Gürüz vd., 1994:58). Reform döneminde üniversite modeli değişmeye başlamış ve kalvinist ve protestan üniversiteler ortaya çıkmıştır. Böylece mütevelli heyetler oluşturularak içe kapalı yönetim sistemi kısmi olarak topluma açılmaya başlamıştır (Tekeli, 2003). Kilisenin, başka bir deyişle skolastik düşüncenin üniversite üzerinde etkisi azalmaya başlamış, teolojik ve dini hukuk eğitimi yerini kamu yönetimi, tıp programları ve Copernicus, Newton vb. çalışmaları almıştır. Hukuk

programlarının içeriği değişmiştir. Tarih ve yabancı dil önemli hale gelmiştir (Gürüz vd., 1994:58).

Yükseköğretim kurumlarının çeşitliliğinin arttığı 1500-1800 döneminde üniversite skolastik düşünceden uzaklaşmaya ve laikleşmeye başlamıştır. Skolastik düşüncenin yerini hümanist ve akılcı düşünce almıştır. Bu köklü değişimin en önemli sebepleri Hümanizma, Rönesans, Reform hareketleri, Copernicus'tan Newton'a kadar olan süreçte yaşanan bilimsel devrim ve bunların sonucunda ortaya çıkan Aydınlanma, 1700'lerin sonunda ortaya çıkan Sanayi Devrimi ve Fransız İhtilalidir. Ayrıca, bu dönemde üniversite Avrupa dışına yayılmıştır. (Gürüz, 2003:24,54,74).

Bu dönemde sanatla bilimi bir araya getiren sanat akademileri kurulmaya başlamıştır.1442 yılında Casimo de Medici Plato Akademisi ve Galilei'nin Camerata Fiorentina Akademisi kurulmuştur. Bunları Roma'da Academia de Lincei (1603), İtalyan bilim akademisi (1847), İngiltere'de Royal Society (1660) ve Fransa'de Academie des Sciences (1666) izlemiş ve bilim akademileri Avrupa'ya yayılmıştır. 17nci yüzyılda bilimsel devrim üniversitelerde değil bu kurumlarda gerçekleşmiştir (Tekeli, 2003). Hümanizm, Rönesans, reform ve aydınlanma hareketleri ve dolayısıyla bilimsel araştırmaların kurumsal yapı kazanmaya başlaması üniversite içinde değil üniversite mensupları tarafından kurulan bu bilimsel derneklerde gerçekleştirilmiştir (Gürüz vd., 1994:60).

18nci yüzyılda Amerikan ve Alman yükseköğretiminde yaşana gelişmeler Yale (1701), Princeton (1746) ve Darmouth (1769) üniversitelerinin kurulmasıyla devam etmiştir. İlk defa İskoç üniversitelerinde profesörlerin yönetimi altında matematik, tıp, hukuk, fen bilimleri, astronomi ve tıp alanlarında ayrı kürsüler oluşturulmuştur. Adam Smith, David Hume ve alanında öncü diğeri bir çok İskoç profesörü Kuzey Avrupa'daki meslektaşları ile birlikte aydınlanma çağının ve bilimsel gelişimin öncüleri olmuştur (Gürüz vd., 1994:59).

Çağdaş üniversite yapısını etkileyen en önemli değişikliklerden birisi olan bilimsel bilgi üretimi odaklı üniversiteler ilk kez 19ncu yüzyılın başlarında Willian Von Humbolt tarafından önerilmiş ve Almanya'da ortaya çıkmıştır. Bu üniversite yapısını

biçimlendiren iki önemli nokta üniversiteler dışında gerçekleşmeye başlayan bilimsel devrim ve diğeri de ulus devlet anlayışının ortaya çıkmış olmasıdır. Bu üniversiteler öğretim işlevleri dışında araştırma işlevi ve kültürel dönüşüm sağlama işlevini de üstlenmelerine rağmen, yapıyı belirleyen en önemli unsur bilimsel bilgi üretimi olmuştur. Ulus devlet anlayışı ile de öğrencilere fırsat eşitliği sağlanmış ve eğitim tamamen devlet tarafından finanse edilmiştir (Tekeli, 2003).

Modern üniversitenin kurumsal yapısının oluşumunda en önemli gelişmelerden birisi olarak kabul edilen Humbolt modeli araştırma üniversitelerinin ilkeleri şu şekilde ifade edilmektedir: Üniversite, tüm bilim dallarında eğitim-öğretim faaliyetlerinin araştırma faaliyetleri ile birlikte bir bütün olarak yürütüldüğü bir kurumdur. Üniversitenin sahibi millettir. Devlet, öğretim üyelerini atamak, maaşlarını ödemek ve özgür bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür (Akt. Gürbüz vd., 1994:60).

Bu üniversite modeli oluşturulmadan önce bilimsel üretim bilim insanları tarafından bireysel olarak yapılmaktaydı. Kendisi de bilimsel araştırma pratiğinden gelen Von Humbolt laboratuvarlar ve kütüphanelerden oluşan bir araştırma altyapısının kurulabilmesi için profesörlerin yönetimi altında uzmanlaşmış kürsüler ve enstitüler kurulmasında öncü olmuştur (Tekeli, 2003). 19ncu yüzyılda bu kürsülerde çalışan bilim adamları modern fen bilimleri, sosyal bilimler ve beşeri bilimlerin temellerini atmış ve böylece 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan bilimsel devrimin öncüleri olmuşlardır (Gürüz, 2003:84). Bu süreçte profesörlerin iş güvencesini sağlamak için de tenür sistemi geliştirilmiştir (Tekeli, 2003).

Yukarıda ifade edilenlerin dışında ulus devlet üniversitesi modelinde, öğrenciler elit kesimden gelmekteydi. Öğretim dili ulusal dildi. Diploması ulus devlet içinde kabul görmektedir. Her üniversite eğitim programını kendisi belirliyordu. Kurumların finansmanı devlet tarafından karşılanmaktaydı (Tekeli, 2003). Ayrıca, ulus devlet üniversiteleri herhangi bir mesleğe yönelik olmaksızın (Gürüz, 2003:79) sadece bilim için bilim yaklaşımı güttüğü için, meslek eğitimleri de üniversite dışında gelişmiştir. Teknolojinin gelişmesinde öncü kurumlar olan bu eğitim kurumları yüksekokul ya da Almanya’da olduğu gibi teknik yüksekokullar şeklinde örgütlenmiştir (Tekeli, 2003).

Yirminci yüzyılın ikinci yarısında, ikinci dünya savaşından sonra, üniversitelerin yapısında da değişikliğe gidilmiştir. Alman üniversiteleri bilim alanındaki öncülüğünü yeni bir üniversite türü olarak Amerikan üniversitelerine bırakmıştır (Tekeli, 2003). Amerikan üniversiteleri temel olarak iki özelliğe sahipti: 1) temel bilimsel ve uygulamalı araştırmalar ile topluma hizmet sağlamanın üniversitenin temel işlevlerinden birisi olması ve 2) mesleki öğretimin önemli hale gelmesi ve üniversiteler için kamu ve özel kaynaklardan finansman sağlanmaya başlanması (Gürüz vd., 1994:64-66).

Bu üniversite modeli Von Humbolt türü araştırma üniversitesi ve Amerikan popülizminin bir kurumu olan Land Grant College'lerin¹ birleşimi olarak ortaya çıkmıştır. Alman entelektüalizmi ve Amerikan pragmatizmi bir araya getirilmiştir. Enstitü ve kürsülerin yerine bölümler kurulmuş, teknik okullar üniversiteye dönüştürülmüş, öğretim, araştırma ve topluma hizmet işlevlerini bir arada içermeye başlamış ve üniversiteler dış piyasaya açılmıştır (Tekeli, 2003). Bunların arasında eğitim-öğretim ve araştırma birliği ve bütünlüğü ilkesi modern üniversitenin temelini oluşturmuş, günümüz üniversiteleri tarafından da benimsenmiştir (Gürüz, 2003:81; Kavili Arap, 2010:5). Bu oluşum üniversitelerdeki çok yönlü değişiklikleri de ifade eden ve ilk kez Kaliforniya Üniversitesinin eski rektörlerinden Clark Kerr tarafından kullanılmaya başlayan bir terim ve kavram olan “multiversite” olarak adlandırılmıştır (Krücken, Kosmützky ve Torka, 2007:7).

Başlangıçta elitist eğitim şeklini benimseyen multiversiteler 1970'li yıllarda Büyük Buhranla birlikte kitle eğitimi yapmaya başlamıştır. Dünya sanayi toplumundan bilgi toplumuna, Fordist üretimden esnek üretime doğru yön değiştirmiştir. İnsan sermayesi en önemli faktörlerden birisi haline gelmiştir. Bu bağlamda, “bilimin amacı anlamak, teknolojinin amacı yapmak, sanayinin amacı ise yapıları ticari ölçekte üretilip satarak kar etmek” olarak ifade edilmiştir (Gürbüz, 2003:108). Yükseköğretime devam eden öğrenci sayısında artışlar yaşanmaya başlamıştır. Dolayısıyla üniversiteler kapasite artışına

¹ On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında ABD’de ortaya çıkan bir üniversite modelidir. Başlangıçta zirai ihtiyaçlar açısından daha sonra endüstriyel ihtiyaçlarda göz önüne alınarak yerel veya bölgesel ihtiyaçları karşılamak için kurulan “land grant” üniversitesi. Bir bölgenin özellikle ekonomik ve endüstriyel gelişimi ve hatta kültürel gelişimi için lokomotif olarak görülen Avrupa’daki bölgesel kolejler de bu bölgesel üniversite türünün diğer üyeleri idi (Martin ve Etzkowitz, 2000:10).

gitmiştir. Bu da öğrenci başına düşen devlet finansmanının azalmasına neden olmuştur. Sadece kamu finansmanı yeterli olmayınca üniversiteler ücret almaya başlamıştır. Ayrıca üniversite programları talebe göre yeniden düzenlenmiş, modüler eğitim, çift ana bilim dalı, açık öğretim, uzaktan eğitim gibi çeşitli programlar geliştirilmiş ve yaşam boyu eğitim önem kazanmıştır (Tekeli, 2003). Bu yapı ile üniversiteler piyasa güçlerinin etkisi altında hareket etmeye başlamıştır. Üniversiteler ihtiyaçlarını eğitim için öğrencilerden aldığı ücretler ve üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde piyasaya yönelik bilim ve dolayısıyla teknoloji üretiminden karşılamaya başlamıştır (Kavili Arap, 2010:7).

Küreselleşme ile birlikte hızla değişen dünyada kalite de önem kazanmış, üniversitelerde kalite denetimi yapan uluslararası kuruluşlar kurulmaya başlamıştır. Eğitim ve araştırma dili olarak İngilizce ağırlık kazanmıştır. Toplumla bütünleşmiş ve açık bir sistem haline dönüşmüştür (Tekeli, 2003). Yaşanan ekonomik, politik, sosyal, kültürel, bilimsel ve teknolojik gelişmeler açısından yükseköğretim yeniden yapılandırılmış, önemli bir gelişme daha yaşanmıştır. Ülkeler kendi yükseköğretim sistemlerini diğer ülkelerle karşılaştırmış ve benzer sorunlar için birlikte çözümler geliştirmek amacıyla bölgesel işbirlikleri oluşturmaya başlamıştır. Bunların en önemlisi ve kapsamlısı ABD ve Japonya'nın ekonomik gelişimine karşı rekabet gücü oluşturmak amacıyla Avrupa Yükseköğretim Alanı oluşturmak üzere başlatılan Bologna Sürecidir. Bologna sürecinin temel hedefleri arasında uluslararasılaşmayı sağlamak, uluslararası rekabeti güçlendirmek, kalite güvencesini artırmak, kolay anlaşılır yükseköğretim diploma dereceleri oluşturmak ve denklik sağlamak, öğrencilerin ve öğretim elemanlarının hareketliliğini sağlamak, kısaca yükseköğretimin Avrupa boyutunu geliştirmektir. 47 ülkenin dâhil olduğu Bologna süreci yükseköğretim kurumlarının uluslararası yükseköğretim yaklaşımları içinde aktif bir şekilde yer almak, çağın gereklerine uygun bir şekilde yapılanmalarını sağlamak açısından oldukça önemli bir rol oynamaktadır (YÖK, 2010:1-3).

İçinde bulunduğumuz yüzyılda ekonomik, sosyal, politik, kültürel ve bilimsel alanda çok çeşitli dönüşümlerin yaşandığı görülmektedir. 900 yıllık bir geçmişe sahip olan üniversitelerin de bu süreçte önemli dönüşümler geçirmiş ve geçirmekte olduğu aşikârdır. Bilgi toplumuna geçiş sürecinde halen en önemli kurumlardan birisi olma özelliğini korumaktadır (Tekeli, 2003). Küreselleşme ile birlikte özellikle 1950'lerin ortalarından

sonra yükseköğretim kurumlarının kitleselleşmesi geniş bir kurumsal çeşitliliği de beraberinde getirmiştir (Gürüz vd., 1994:70; Gürüz, 2003:156). İlk üniversitelerin kuruluşundan itibaren geçen dokuz asırlık süreçte geline nokta bu çeşitlilik kapsamında bir ülkenin yükseköğretim sistemi, araştırma üniversiteleri, geniş kitlelere yönelik eğitim yapan kitlesel eğitim üniversiteleri, kısa süreli mesleki ve teknik yükseköğretim kurumları, uzaktan eğitim kurumları, kar amacı gütmeyen vakıf yükseköğretim kurumları, kar amacı güden yükseköğretim kurumları ve şirketlerin kendi bünyelerinde açtıkları eğitim birimlerinden oluşmaktadır (Gürüz, 2003:162) Ancak, bu çeşitliliğe rağmen, süreçte üniversite kurumunun belli özelliklerinin büyük oranda değişmeden günümüze ulaştığını söylemek mümkündür. Bunlar, otonomisinin yüksek olması, uluslararası ilişkiler içinde olması, tek bir disiplinin hegemonyasına girmemesi ve gelenekçi olması olarak sıralanabilir (Tekeli, 2003).

3.2. Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarının Tarihsel Gelişimi

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun (1981:5347) Birinci Bölümü 3ncü Maddesinin (c) bendinde yükseköğretim kurumları şu şekilde tanımlanmıştır:

“Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır.”

Yükseköğretim sisteminin temel kurumu üniversitedir (YÖK, 2007:47). Aynı kanunun 3. maddesinin (d) bendine göre “Üniversite, bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan yükseköğretim kurumudur.” 1982 Anayasası’nın 130. Maddesine göre, üniversiteler Devlet tarafından kurulur ve Devletin gözetim ve denetimine tabi olmak şartıyla vakıflar tarafından da yükseköğretim kurumları kurulabilir.

Ülkemizde ilk kez 1933 yılında çıkarılan 2252 sayılı yasa kapsamında İstanbul Üniversitesinin kuruluşunun onaylanmasıyla birlikte kullanılmaya başlanan üniversite kavramını (Hatipoğlu, 1998:98), çeşitli araştırmacılar (Kavili Arap, 2010; Karasaç ve Sağın, 2019) çalışmalarında Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası olarak iki dönem şeklinde incelemiştir. Cumhuriyet sonrası dönemde Türk Yükseköğretiminde yaşanan

belirgin yapısal değişiklikleri içeren dönemler genellikle kuruluş yılları yükseköğretim politikalarını içeren 1923-1946 dönemi, ülkenin çok partili döneme geçtiği ancak siyasi, askeri ve ekonomik olayların etkisinde kaldığı 1946-1981 dönemi ve yükseköğretim sisteminin mevcut yapısını şekillendiren Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) kurulmasıyla başlayıp günümüze kadar devam eden süreç de 1981 sonrası dönemi yükseköğretim olarak sınıflandırılmıştır (Sargın, 2007:136; Karasaç ve Sağın, 2019:37).

Araştırmamızı konu olan Cumhuriyet dönemi Türk yükseköğretim sistemi kapsamında Tablo 3.2’de de görüleceği üzere üniversitelere ilişkin dört temel yasa çıkarılmıştır.

Tablo 3.2 Cumhuriyet döneminde yükseköğretim kurumlarına ilişkin çıkarılan dört temel yasa

1	31 Mayıs 1933 Tarih ve 2252 Sayılı Üniversite Kanunu
2	13 Haziran 1946 Tarih ve 4936 Sayılı Üniversiteler Kanunu
	27 Ekim 1960 ve 115 Sayılı, 4936 sayılı Kanunun Bazı Maddelerini Değiştiren Kanun
3	20 Haziran 1973 Tarih ve 1750 Sayılı Üniversiteler Kanunu
4	4 Kasım 1981 Tarih ve 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu

Kaynak: Tekeli, 2010:194

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte ülke çapında bir eğitim seferberliği başlatılmış, Ankara’da 1925 yılında Hukuk Mektebi, 1926 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü ve 1930 yılında Ziraat Enstitüsü kurulmuştur (Sargın, 2007:137; Baskan, 2001:26). Bununla birlikte, 1863 yılında açılan, Osmanlı İmparatorluğu altında ilk üniversite olan ve bilim yurdu anlamına gelen darülfünun (Kavili Arap, 2010:7-10), 1924 yılında 493 sayılı yasa ile İstanbul Darülfünunu adını almıştır (Baskan, 2001:25). 1923 yılından 1932 yılına kadar varlığını sürdürmüştür. Ancak Cumhuriyetin 10. yılında hükümetin daveti üzerine Türkiye’ye gelen Cenevre Üniversitesi öğretim üyesi Albert Malche’nin hazırladığı rapor da dikkate alınarak gerçekleştirilen üniversite reformu kapsamında, 6 Haziran 1933 tarihli 2420 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 2252 sayılı İstanbul Darülfünununun Ilgasına ve Maarif Vekâletince Yeni bir Üniversite Kurulmasına dair kanun ile 31 Temmuz 1933 itibarıyla kapatılmıştır. Yerine 18 Kasım 1933 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı olarak Türkiye’nin ilk ve tek üniversitesi olarak İstanbul Üniversitesi kurulmuştur (Resmi Gazete, 1933:2635; Gürüz, 2003:298-99; Kavili Arap, 2010:7-10). Bu yasa çağdaş üniversitenin ülkemizdeki gerçek başlangıcı olarak görülmüştür (Yükseköğretim Kurulu, 2005:22). Almanya’dan gelen çok sayıda öğretim üyesinin öncülüğünde yapı ve anlayış

anlamında önemli adımlar atılmıştır. Ayrıca yükseköğretim kurumları Milli Eğitim Bakanlığına bağlanmış ve idari özerkliğini kaybetmiştir (Çelik ve Gür, 2014:23). Bütçeleri de MEB bütçesine dâhil edilmiştir (Karasaç ve Sargın, 2019:39).

İstanbul Üniversitesinin kurulmasından on bir yıl sonra 1944 yılında da, 1909 yılında kurulan Yüksek Mühendislik Okulu (Mühendis Mektebi Alisi) yeniden düzenlenmiş ve İstanbul Teknik Üniversitesi adını almıştır (Gürüz, 2003:296,299). İstanbul Teknik Üniversitesi klasik üniversite tipi (fakülte bileşimleri tıp, hukuk, fen, edebiyat ve ilahiyat fakültelerinden oluşmaktaydı) olarak anılan İstanbul Üniversitesinin ardından Türkiye'nin ikinci tip üniversitesi olan teknik üniversitenin (elektrik, inşaat, makine ve mimarlık fakültelerinden oluşmaktaydı) kurulması açısından önem taşımaktadır (Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:192). Ayrıca, Cumhuriyetin ilanından itibaren 1946 yılına kadar geçen süreçte başkent Ankara'da kurulan Hukuk Fakültesi (1925), Gazi Eğitim Enstitüsü (1926) ve Ziraat Fakültesinin (1930) yanı sıra Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi (1937), Fen Fakültesi (1943) ve Tıp Fakültesi (1945) olmak üzere birçok bağımsız okul ve fakülte kurulmuştur (Gürüz, 2003:299; Sargın, 2007:137). 1935 yılında İstanbul'da bulunan Mülkiye Mektebi Atatürk'ün emriyle Ankara'ya taşınmış ve Siyasal Bilgiler Fakültesi adını almıştır (Sargın, 2007:137).

2252 sayılı yasanın ardından 1946 yılında Türkiye'de çok partili döneme geçişle birlikte (Gürüz, 2003:299), üniversitelerle ilgili ikinci önemli ve köklü değişiklik olarak Üniversiteler Kanunu adını taşıyan ilk yasa olan (Hatiboğlu,1998:168) ve üniversitelere bilimsel ve yönetsel özerklik sağlayan (Karasaç ve Sağın, 2019:40) 13 Haziran 1946 tarihli 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu çıkarılmış ve resmi gazetede yayınlanmıştır. Kanunun 1nci Maddesi uyarınca “Üniversiteler fakültelerden, enstitü, okul ve bilimsel kurumlardan oluşmuş özerkliği ve tüzel kişiliği olan yüksek bilim, araştırma ve öğretim birlikleridir” şeklinde tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 1946:10779). Bu yasa ile birlikte, yukarıda belirtilen Hukuk, Dil ve Tarih Coğrafya, Fen ve Tıp Fakülteleri bir çatı altında birleştirilmiş ve Türkiye'nin üçüncü üniversitesi olan Ankara Üniversitesi kurulmuştur (Yükseköğretim Kurulu, 2005.22; Sargın, 2007:137). Böylece, üniversite kurumu baskın hale gelmeye ve yükseköğretim alanındaki örgütsel çeşitlilik azalmaya başlamıştır.

1950 yılında Demokrat Parti dönemiyle birlikte Türk üniversitelerinde Kıta Avrupası modeli benimsenmeye başlamış ve üniversiteler önemli bir yapısal değişim sürecine girmiştir. Bu dönemde nüfus artışının oldukça yüksek olması, kırsaldan şehre göçün başlaması (Sargın, 2007:138), serbest pazar ekonomisinin ön plana çıkması ve büyüyen ekonominin insan gücünün karşılanması, bölgesel kalkınmanın sağlanması, üniversite sisteminin ülke çapında yayılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, 1955 yılında Trabzon'da Karadeniz Teknik Üniversitesi ve İzmir'de Ege Üniversitesi, 1956 yılında Ankara'da Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) ve 1957 yılında Erzurum'da Atatürk Üniversitesi kurulmuştur (Gürüz, 2003:299; Sargın, 2007:138; Karasaç ve Sağın, 2019:40-41). Böylece yükseköğretim kurumları sadece İstanbul ve Ankara ile sınırlı kalmamış, ülke çapında yayılmaya başlamıştır (Yükseköğretim Kurulu, 2005:22).

Bu üniversiteler arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi ve Ege Üniversitesi doğrudan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Kıta Avrupası modeline göre kurulan üniversitelerdi. ODTÜ, yönetim şekli olarak, rektörü atama yetkisine sahip ve üyeleri üniversite dışından olan bir mütevelli heyet tarafından yönetilen tipik bir Amerikan üniversitesi şeklinde düzenlenmiştir. Bu üniversite bütçesi TBMM'nin üniversiteye her yıl yaptığı hibe şeklinde olduğundan diğer üniversitelere göre daha fazla idari ve mali özerkliğe sahipti ve eğitim dili İngilizceydi (Gürüz, 2003:300). Ayrıca, bu üniversite ile birlikte Türk yükseköğretim alanında üçüncü tip bir üniversite olan yabancı dille eğitim yapan yarı-teknik üniversite tipi (Fen ve Edebiyat, İdari İlimler, Mühendislik Fakültelerinden oluşmaktaydı) ortaya çıkmıştır (Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:194). Atatürk Üniversitesi de Amerikan tipi üniversitelere benzer hazine arazisi üzerine kurulan bir üniversiteydi ve doğuda ziraatın kalkınmasından sorumluydu (Gürüz, 2003:300).

27 Mayıs 1960 ihtilalinin ardından çıkarılan 115 sayılı yasa ile 4936 sayılı yasanın 38 maddesinde değişiklik yapılmış ve üç geçici madde eklenmiştir. Bu yasa değişikliği kapsamında özerklik geniş bir tanımla Anayasaya girmiş ve bilimsel ve yönetsel özerklik yeni bir biçime kavuşmuştur. ODTÜ dışındaki üniversitelere özerklik verilmiştir. MEB'in üniversitelerin başında olması hükmü kaldırılmış, yetkileri üniversitelere devredilmiştir (Hatiboğlu, 1998:190; Gürüz, 2003:300; Kavili Arap, 2010:8).

Yine, 27 Mayıs devriminin ardından çıkarılan 1961 Anayasasında üniversite ile ilgili bir maddenin eklenmesiyle (Madde 120), üniversite (Günay ve Günay, 2011:2) ve üniversite özerkliği (Hatiboğlu, 1998:190; Baskan, 2001:27) Anayasaya girmiştir. 1961 Anayasasının ilgili maddesi uyarınca, üniversiteler, ancak devlet eliyle ve kanunla kurulur ve özerkliğe sahip kamu tüzel kişileridir. Özel kanuna göre kurulan devlet üniversiteleri hakkındaki hükümler saklı kalmak koşulu ile üniversiteler, devletin gözetimi ve denetimi altında, kendileri tarafından seçilen organlar tarafından yönetilir. Üniversite öğretim üyeleri ve yardımcıları serbestçe araştırma ve yayında bulunabilirler. Üniversitelerin bütçeleri, genel ve katma bütçelerle ilgili esaslara uygun olarak yürürlüğe konulur ve denetlenir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1961:Madde120).

Tüm bu gelişmelere rağmen, 1957 yılında Atatürk Üniversitesinin kurulmasının ardından 1970 yılına kadar geçen sürede sadece bir yeni üniversite kurulmuştur. Bu üniversite 1967 yılında Ankara’da kurulan Hacettepe Üniversitesidir. Daha sonra 1971 yılında İstanbul’da özel okul statüsündeki Robert Koleji 1487 sayılı kanunla Boğaziçi Üniversitesi olarak devlet yükseköğretim kurumuna dönüştürülmüştür (Karasaç ve Sağın, 2019:41). Boğaziçi Üniversitesi de ODTÜ’ye çok benzer bir yapıya sahip (yabancı dil-yarı teknik tipi) olarak örgütlenmiştir (Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:198).

Özetle, Cumhuriyetin ilanı ile birlikte, önce 31 Mayıs 1933 tarihli ve 2252 sayılı Üniversite kanunu, sonra 13 Haziran 1946 tarihli ve 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu ve 27 Ekim 1960 tarihli ve 115 sayılı 4936 sayılı Kanunun Bazı Maddelerini Değiştiren Kanun çerçevesinde yükseköğretim ile ilgili reformlar düzenlenmiş ve yükseköğretim kurumları kurulmuştur. Bu yasalar kapsamında 1973 yılına kadar -20 Haziran 1973 tarih ve 1750 sayılı Üniversiteler Kanununun çıkarılmasına kadar- geçen 50 yıllık süreçte, Türkiye’de sadece dokuz devlet yükseköğretim kurumu kurulmuştur. Bu devlet üniversiteleri Tablo 3.3’de gösterilmektedir.

Tablo 3.3. 1923-1972 yılları arasında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları

	Üniversite Adı	Kuruluş tarihi	Kurulduğu şehir
1	İstanbul Üniversitesi	18.11.1933	İstanbul
2	İstanbul Teknik Üniversitesi	01.01.1944	İstanbul
3	Ankara Üniversitesi	13.06.1946	Ankara
4	Ege Üniversitesi	01.01.1955	İzmir
5	Karadeniz Teknik Üniversitesi	20.05.1955	Trabzon
6	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	15.11.1956	Ankara
7	Atatürk Üniversitesi	31.05.1957	Erzurum
8	Hacettepe Üniversitesi	08.07.1967	Ankara
9	Boğaziçi Üniversitesi	12.09.1971	İstanbul

1973 yılında 85 Madde ve 12 Geçici Maddeden oluşan 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu çıkarılmış ve bu kanunun 4ncü maddesinde üniversitelerin yönetiminden sorumlu üniversiteler üstü kuruluş olarak Türkiye Cumhuriyetinin ilk Yükseköğretim Kurulu (YÖK) yer almıştır. Ancak bu madde Anayasa mahkemesi tarafından iptal edilmiştir (Resmi Gazete, 1973:1; Günay ve Günay, 2011:2; Hatiboğlu,1998:229; Çelik ve Gür, 2014:24). 1971 yılında askeri darbenin ardından 120. Madde değiştirilmiş, özerklik özellikle yönetsel özerklikte olmak üzere belli koşullarda daraltılmıştır. Ancak bu yönetsel özerkliği kısıtlayan 1750 sayılı yasanın maddeleri de 1975 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir (Hatiboğlu,1998:229). Bunların yanı sıra, bu yasa ile üniversitelerin tanımlarında öğretim odağı ve milli değerler ön plana çıkmıştır. Bu yasa kapsamında bir diğer önemli yenilik de yeni üniversite ve fakültelerin kurulmasına ilişkin yapılan düzenlemelerdir (Kavili Arap, 2010:9).

1970lere kadar sanayi ve ticari faaliyetler ağırlıklı olarak üç büyük şehir olan İstanbul, Ankara ve İzmir’de yürütülmekteydi. 1970lerin başından itibaren bu faaliyetler ülke çapına yayılmaya başladı (Gürüz, 2003:302). Türkiye’de Üçüncü Beş Yıllık Plan Dönemi (1973-1977) ve Dördüncü Beş Yıllık Plan Döneminin (1978-1982) uygulandığı bu süreçte, üniversitelerin yurt çapında dengeli bir şekilde yayılması amacıyla bölgelerarası gelişmişlik farklılıkları göz önünde bulundurularak farklı bölgelere ve farklı şehirlere yeni üniversiteler kurulması kararı alınmıştır (Sargın, 2007:139; Karasaç ve Sağın, 2019:42). Bu kararın ardından tüm şehirler sınırları içinde bir üniversite kurulmasını istemeye başlamıştır. Bu bağlamda, 1973 ve 1981 yılları arasında üç büyük şehir dışında ülke çapında geniş bir coğrafi dağılım gösteren Adana, Bursa, Diyarbakır, Elazığ,

Eskişehir, Konya, Kayseri, Malatya, Samsun ve Sivas'ta 10 üniversite açılmıştır (Gürüz, 2003:302). Görüldüğü üzere, Ankara ve İstanbul dışında kalan üniversitelerin kurulduğu büyük şehirler bölgelerinde bir üst merkez olarak görülen şehirlerdir. Üniversitelerin bu şehirlerde kurulmasının temel amaçları, bu şehirlerin şehir kimliklerinin geliştirilmesi, bulundukları bölgelerdeki kaynakların etkili ve verimli bir şekilde kullanılmasına katkı sağlamaları ve bölge halkının yükseköğretim imkânlarından faydalanmasına olanak sağlama olarak sıralanabilir. Kısacası, bu merkez şehirler bulundukları bölgenin ve komşu şehirlerin sosyo-ekonomik gelişimine katkı sağlayacak merkezler olarak görülmüştür (Sargın, 2007:139). Bu üniversiteler ve iller, kuruluş tarihleri ile Tablo 3.4'te gösterilmektedir.

Tablo 3.4 1973-1981 yılları arasında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları

	Üniversite Adı	Kuruluş tarihi	Kurulduğu şehir
1	Anadolu Üniversitesi	30.11.1973	Eskişehir
2	Çukurova Üniversitesi	30.11.1973	Adana
3	Dicle Üniversitesi	30.11.1973	Diyarbakır
4	Cumhuriyet Üniversitesi	09.02.1974	Sivas
5	İnönü Üniversitesi	03.04.1975	Malatya
6	Fırat Üniversitesi	11.04.1975	Elazığ
7	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	11.04.1975	Samsun
8	Selçuk Üniversitesi	11.04.1975	Konya
9	Uludağ Üniversitesi	11.04.1975	Bursa
10	Erciyes Üniversitesi	18.11.1978	Kayseri

Türk yükseköğretim alanında 1960-1981 yılları arasında, üniversitelerin örgütlenme biçimlerinde sosyo-ekonomik ve politik etkilerin yanı sıra kurumsal etkiler de önemli olmuştur. 1960 yılına kadar yukarıda da ifade edildiği üzere fakülte bileşimleri açısından üç farklı üniversite tipini kapsayan toplam yedi üniversite mevcuttu. Bunlara 1960larda bir ve 1970lerin sonunda bunlara on bir üniversite daha eklenmiştir. Yükseköğretim kurumu sayısı 19'a çıkmıştır. Üniversiteler İstanbul ve Ankara dışında yayılmaya başlamıştır. 1960 öncesi kurulan üniversiteler de başka şehirlerde fakülteler kurma yoluyla bu gelişime destek olmuştur. Yeni kurulan üniversitelerin üniversite tiplerine bakıldığında, bazılarının önceden var olan üniversite tiplerini izlemiş (Dicle Üniversitesi ve Fırat Üniversitesi-Klasik tip), diğerleri ise var olan tiplerin farklı özelliklerini bir araya getirmiş ve yeni örgütsel düzenlemeler ortaya çıkmıştır. Ege Üniversitesi, KATÜ ve

Uludağ Üniversitesi klasik ve teknik tipleri birleştiren bir örgütlenme biçimi sergilerken Hacettepe Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi klasik ve yarı-teknik tiplerini birleştiren örgütlenme biçimini sergilediği gözlemlenmiştir (Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:195-199).

Bu arada, oldukça hızlı bir şekilde gelişme gösteren bir yükseköğretim sistemi ve yükseköğretime talepteki artış sebebiyle, yükseköğretim kurumlarına giriş öncesi, sırası ve sonrası yapılması gerekli tüm süreçleri düzenlemek ve yönetmek zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, 1974 yılında, Üniversitelerarası Kurul (Yüksek Öğretim Kurulu), tarafından alınan kararla üniversiteye giriş sınavları tek merkezden yapılmaya başlanmıştır. 19 Kasım 1974 tarihinde Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÜSYM) kurulmuştur. 1981 yılına kadar öğrencilerin üniversitelere seçilme ve yerleştirilme işlemlerini yürütmüştür. 1981 yılında adı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) olarak değiştirilmiştir (Çetinsaya, 2014: 45; ÖSYM, 2018). Aynı yıl artan talebe cevap verebilmek için örgün öğretimin yanı sıra uzaktan eğitimle, mektupla öğretim yapan Yaygın Öğretim Kurumu (YAYKUR) kurulmuştur (Karasaç ve Sağın, 2019:42)

12 Eylül 1980 askeri müdahalesinin ardından, 1981 yılında Anayasa değiştirilmiş ve Anayasada yükseköğretim ile ilgili yeni düzenlemeler yer almıştır. Buna göre, Türkiye Cumhuriyetinin 1982 Anayasasında yer alan Madde 131 uyarınca,

“Yükseköğretim kurumlarının öğretimini planlamak, düzenlemek yönetmek, denetlemek, eğitim öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek, bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesini ve üniversitelere tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanımını sağlamak ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlama yapma maksadı ile Yükseköğretim Kurulu (YÖK) kurulmuştur”

Madde 130 uyarınca, kanunda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde, kar amacı gütmemek şartı ile vakıflar tarafından devletin gözetim ve denetimine tabi olarak vakıf yükseköğretim kurumları kurulmasına izin verilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982).

4 Kasım 1981 tarihinde de 68 madde ve 28 geçici maddeden oluşan 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu çıkarılmıştır (Yükseköğretim Kanunu, 1981; Günay ve Günay, 2011:2) ve Türk yükseköğretiminin önemli bir dönüm noktası ve en uzun ömürlü yasası

olmuştur. Bu yasa ile Türk yükseköğretim alanında köklü değişiklikler gerçekleşmiş, yükseköğretim kurumsal, idari ve akademik açıdan yeniden yapılanma sürecine girmiştir (Yükseköğretim Kurulu, 2018a). İlk olarak, 1869 yılından bu yana kullanılan Üniversiteler Kanunu ismi değiştirilmiş ve Yükseköğretim Kanunu adını almıştır (Hatiboğlu,1998:303). Bu yasa ile yükseköğretim sistemimiz Kıta Avrupası modelinden ayrılmış ve yapısal değişikliğe giderek yönetim biçimi olarak Amerikan (Anglo-Sakson) sistemi benimsemeye başlamıştır (Gürüz, 2001:305'den akt. Baskan, 2001:30). Amerikan sisteminin temelinde üniversitelerde yönetsel özerklik yoktur, bilimsel özerklik de üniversiteye göre kâğıt üzerinde vardır. Yönetsel özerkliğin olmadığı yerde bilimsel özerklik de yoktur (Hatiboğlu, 1998:394).

Bu yasa çıkarılmadan örgüt biçimlerinde çeşitlilik mevcuttu. Bu bağlamda, Türk yükseköğretim sistemi, üniversiteler, Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı akademiler, bir kısmı diğer bakanlıklara ve genel olarak MEB'e bağlı iki yıllık meslek yüksekokulları (MYO) ve konservatuvarlar, MEB'e bağlı üç yıllık eğitim enstitüleri ve mektupla öğretim yapan YAYKUR olmak üzere beş kurumdan oluşmaktaydı. 1981 yılı itibariyle bu kurumlar, 21.000 öğretim elemanı ile (profesör, doçent, doktor asistan ve asistan) yaklaşık 240.000 öğrenciye öğretim hizmeti vermektedir. Sadece üniversitelerin sahip olduğu öğretim elemanı sayısı 13.000 ve öğrenci sayısı 117.000'di (YÖK, 2007).

Bu yasa ve devamı niteliğindeki 1982 yılında yayınlanan 41 sayılı KHK ile ordu ve polis teşkilatına ait kuruluşlar dışında ülkemizdeki tüm yükseköğretim kurumları YÖK çatısı altında toplanmış ve tek örgütsel biçim haline dönüştürülmüştür (Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:201). Akademiler üniversitelere dönüştürülmüş ve eğitim enstitüleri eğitim fakülteleri adı altında faaliyet göstermeye başlamıştır. Meslek yüksekokulları ve konservatuvarlar da üniversitelere bağlanmıştır. Yükseköğretim birkaç özel durum dışında tamamıyla üniversiteler altında toplamıştır. Böylece, YÖK, Anayasanın 130 ve 131. Maddeleri kapsamında yer alan görev ve yetkiler çerçevesinde, yükseköğretimden sorumlu tek kuruluş olmuştur (Yükseköğretim Kurulu, 2018a). Yükseköğretim alanının yapısı değişmiş ve yoğunlaşma YÖK tipi üniversiteler etrafında oluşmaya başlamıştır (Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:217-2018). Üniversiteler özerkliklerini kaybetmiştir. Ayrıca, üniversitelerde bilim ve araştırmadan ziyade eğitim öğretim işlevi ön plana çıkmıştır (Hatiboğlu,1998:303-304).

Bu düzenlemelerin ardından 3 tanesi İstanbul'da olmak üzere, Ankara, Antalya, Edirne, İzmir ve Van'da toplam 8 üniversite kurulmuştur (Gürüz, 2003:305, Karasaç ve Sağın, 2019:43). Böylece Türk yükseköğretim sistemi 1982 yılı itibarıyla toplam 27 üniversite ve bu üniversitelere bağlı fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuvar ve meslek yüksekokullarından oluşan bir yapı haline dönüşmüştür. YAYKUR'un faaliyetleri de Anadolu Üniversitesi'ne devredilmiş, bu kapsamda kurulan Açıköğretim Fakültesi ile uzaktan öğretim yaygınlaştırılmaya çalışılmıştır. Anayasal hükümlere uygun olarak gerçekleştirilen yeni yasal düzenleme ile kar amacı gütmeyen vakıflar tarafından özel yükseköğretim kurumlarının kurulmasına izin verilmiştir (Yükseköğretim Kurulu, 2018a). 1984 yılında ilk vakıf üniversitesi olan Bilkent Üniversitesi kurulmuştur. Daha sonra, 1987 yılında Gaziantep'te bulunan ODTÜ kampüsü üniversiteye dönüştürülmüş ve Gaziantep Üniversitesi kurulmuştur (Gürüz, 2003:305). 1982-1987 yılları arasında kurulan devlet yükseköğretim kurumları, kuruldukları iller ve kuruluş tarihleri itibarıyla Tablo 3.5'te gösterilmektedir.

Tablo 3.5. 1982-1987 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları

	Üniversite Adı	Kuruluş tarihi	Kurulduğu şehir
1	Marmara Üniversitesi	20.07.1982	İstanbul
2	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	20.07.1982	İstanbul
3	Yıldız Teknik Üniversitesi	20.07.1982	İstanbul
4	Gazi Üniversitesi	20.07.1982	Ankara
5	Dokuz Eylül Üniversitesi	20.07.1982	İzmir
6	Akdeniz Üniversitesi	20.07.1982	Antalya
7	Trakya Üniversitesi	20.07.1982	Edirne
8	Yüzüncüyıl Üniversitesi	20.07.1982	Van
9	Gaziantep Üniversitesi	27.06.1987	Gaziantep

1982 sonrası üniversiteler YÖK rejimi altında kuruldukları için tamamen yeni YÖK sistemi ile yönetilmişlerdir. Daha önce kurulan üniversiteler daha özerk bir ortamda geliştirdikleri gelenekleri ile YÖK sisteminden daha az etkilenmişlerdir (Hatiboğlu, 1993:405).

1992 yılında Türkiye'de bir günde 23 devlet üniversitesi kurulmuştur (Sargın, 2007:142). 3 Temmuz 1992 tarihinde çıkarılan 3837 sayılı yasa ile 21 ilde 21 yeni üniversite ve İzmir

ve Kocaeli’de bilim, teknoloji ve araştırma odaklı 2 yüksek teknoloji enstitüsünün kurulmasına karar verilmiştir. Böylece toplam devlet yükseköğretim kurumu sayısı 53’e yükselmiştir. 1993 yılında Anadolu Üniversitesinin ikiye bölünmesiyle Eskişehir’de ikinci bir üniversite olarak Osmangazi Üniversitesi kurulmuştur. 1994 yılında da ülkemizde Fransızca eğitim yapan ilk üniversite olan Galatasaray Üniversitesi kurulmuştur (Gürüz, 2003.305-6). Bu gelişmeler ve düzenlemeler sonucunda 1994 yılında Türkiye’deki toplam yükseköğretim kurumu sayısı 53 devlet ve 3 vakıf olmak üzere 56’ya çıkmıştır. Bu yükseköğretim kurumlarının 17 tanesi üç büyük şehirde (İstanbul’da 8, Ankara’da 6 ve İzmir’de 3), ve geri kalanı diğer 39 ilimizde olmak üzere toplam 42 ilimizde toplanmıştır (YÖK, 2007). Bu üniversiteler ve iller ve kuruluş tarihleri itibariyle aşağıda Tablo 3.6’te gösterilmektedir.

Tablo 3.6. 1992-1994 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları

	Üniversite Adı	Kuruluş tarihi	Kurulduğu şehir
1	Afyon Kocatepe Üniversitesi	11.07.1992	Afyon
2	Adnan Menderes Üniversitesi	11.07.1992	Aydın
3	Balıkesir Üniversitesi	11.07.1992	Balıkesir
4	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	11.07.1992	Bolu
5	Onsekiz Mart Üniversitesi	11.07.1992	Çanakkale
6	Pamukkale Üniversitesi	11.07.1992	Denizli
7	Mustafa Kemal Üniversitesi	11.07.1992	Hatay
8	Kafkas Üniversitesi	11.07.1992	Kars
9	Süleyman Demirel Üniversitesi	11.07.1992	Isparta
10	Sütçü İmam Üniversitesi	11.07.1992	Kahramanmaraş
11	Kırıkkale Üniversitesi	11.07.1992	Kırıkkale
12	Kocaeli Üniversitesi	11.07.1992	Kocaeli
13	Dumlupınar Üniversitesi	11.07.1992	Kütahya
14	Celal Bayar Üniversitesi	11.07.1992	Manisa
15	Mersin Üniversitesi	11.07.1992	Mersin (İçel)
16	Sıtkı Koçman Üniversitesi	11.07.1992	Muğla
17	Niğde Üniversitesi	11.07.1992	Niğde
18	Sakarya Üniversitesi	11.07.1992	Sakarya
19	Harran Üniversitesi	11.07.1992	Şanlıurfa
20	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	11.07.1992	Tokat
21	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	11.07.1992	Zonguldak
22	İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	11.07.1992	İzmir
23	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü	11.07.1992	Kocaeli
24	Osmangazi Üniversitesi	18.08.1993	Eskişehir
25	Galatasaray Üniversitesi	06.06.1994	İstanbul

1994 yılından 2006 yılına kadar başka bir devlet yükseköğretim kurumu kurulmamış, yükseköğretim sistemi vakıf yükseköğretim kurumlarının kurulması ile büyümeye devam etmiştir. 1984 yılında kurulan Bilkent Üniversitesinin ardından 1992 yılında Koç Üniversitesi ve 1994 yılında Başkent Üniversitesi kurulmuştur. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminde (2018) yer alan verilere göre, bu üniversitelerin kurulmasının ardından 1996 yılında 5, 1997 yılında 8, 1998 yılında 2 ve 1999 yılında 2, 2001 yılında 3, 2003 yılında 1 ve 2005 yılında 1 vakıf üniversitesi kurulmuş ve 2005 yılı sonunda Türkiye’de 53 devlet ve 25 vakıf olmak üzere faaliyet gösteren tüm yükseköğretim kurumlarının sayısı 78’e yükselmiştir.

Yeni üniversitelerin kurulmasıyla kapasite ve kontenjan artırılması amacıyla planlanan en kapsamlı büyüme, en önemli kapasite artışları 2006-2008 yılları arasında gerçekleştirilmiştir. Yükseköğretim kurumlarına erişimi kolaylaştırmak, arz ve talep dengesini sağlamak, fırsat eşitliği yaratmak ve bölgesel gelişmişlik farklılıklarını minimuma indirmek amacıyla (Erdoğan, 2014:3) sadece var olan üniversitelerin kontenjanları artırılmamış aynı zamanda her ile bir üniversite düşüncesi ile çok sayıda yeni devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu kurulmuştur (Çetinsaya, 2014:46). 2006 yılında 15, 2007 yılında 17 ve 2008 yılında 9 olmak üzere 2006-2008 yılları arasında toplam 41 devlet üniversitesi kurulmuş, böylece 2008 yılı sonunda her ilde bir Türkiye’de faaliyet gösteren devlet yükseköğretim kurumu sayısı 94’e ve vakıf yükseköğretim kurumu sayısı 37’ye yükselmiştir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018). Böylece Türkiye’nin her ili en az bir yükseköğretim kurumuna kavuşmuştur. 2006-2008 yılları arasında kurulan devlet yükseköğretim kurumları, kuruldukları iller ve kuruluş tarihleri Tablo 3.7’de verilmektedir.

Tablo 3.7. 2006-2008 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları

	Üniversite Adı	Kuruluş tarihi	Kurulduğu şehir
1	Adıyaman Üniversitesi	17.03.2006	Adıyaman
2	Ahi Evran Üniversitesi	17.03.2006	Kırşehir
3	Aksaray Üniversitesi	17.03.2006	Aksaray
4	Amasya Üniversitesi	17.03.2006	Amasya
5	Bozok Üniversitesi	17.03.2006	Yozgat
6	Düzce Üniversitesi	17.03.2006	Düzce
7	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	17.03.2006	Erzincan
8	Giresun Üniversitesi	17.03.2006	Giresun
9	Hitit Üniversitesi	17.03.2006	Çorum
10	Kastamonu Üniversitesi	17.03.2006	Kastamonu
11	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	17.03.2006	Burdur
12	Namık Kemal Üniversitesi	17.03.2006	Tekirdağ
13	Ordu Üniversitesi	17.03.2006	Ordu
14	Rize Üniversitesi	17.03.2006	Rize
15	Uşak Üniversitesi	17.03.2006	Uşak
16	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	29.05.2007	Ağrı
17	Artvin Çoruh Üniversitesi	29.05.2007	Artvin
18	Batman Üniversitesi	29.05.2007	Batman
19	Bilecik Üniversitesi	29.05.2007	Bilecik
20	Bingöl Üniversitesi	29.05.2007	Bingöl
21	Bitlis Eren Üniversitesi	29.05.2007	Bitlis
22	Çankırı Karatekin Üniversitesi	29.05.2007	Çankırı
23	Karabük Üniversitesi	29.05.2007	Karabük
24	Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi	29.05.2007	Karaman
25	Kırklareli Üniversitesi	29.05.2007	Kırklareli
26	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	29.05.2007	Kilis
27	Mardin Artuklu Üniversitesi	29.05.2007	Mardin
28	Muş Alparslan Üniversitesi	29.05.2007	Muş
29	Nevşehir Üniversitesi	29.05.2007	Nevşehir
30	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	29.05.2007	Osmaniye
31	Siirt Üniversitesi	29.05.2007	Siirt
32	Sinop Üniversitesi	29.05.2007	Sinop
33	Ardahan Üniversitesi	22.05.2008	Ardahan
34	Bartın Üniversitesi	22.05.2008	Bartın
35	Bayburt Üniversitesi	22.05.2008	Bayburt
36	Gümüşhane Üniversitesi	22.05.2008	Gümüşhane
37	Hakkâri Üniversitesi	31.05.2008	Hakkâri
38	Iğdır Üniversitesi	22.05.2008	Iğdır
39	Tunceli (Munzur) Üniversitesi	22.05.2008	Tunceli
40	Şırnak Üniversitesi	22.05.2008	Şırnak
41	Yalova Üniversitesi	22.05.2008	Yalova

2006 yılında yeni bir gelişme daha yaşanmış, üniversiteler arası işbirliği protokolleri yapılmaya başlanmıştır. Ön lisans, lisans ve lisansüstü öğretim, Ar&Ge ve sosyokültürel etkinlikler konularında Atatürk, Cumhuriyet, Erciyes, Fırat, Gaziosmanpaşa, İnönü, Kafkas, Karadeniz Teknik, Yüzüncü Yıl üniversiteleri kapsamlı işbirliği içeren bir protokol imzalamıştır (YÖK, 2007).

2009-2017 yılları arasında toplam 18 devlet üniversitesi daha açılmıştır. Böylece 2017 yılı sonunda Türkiye’deki toplam devlet yükseköğretim kurumu sayısı 112’ye yükselmiştir. Bu süreçte kurulan vakıf üniversitesi sayısı da 68 ve vakıf meslek yüksekokulu sayısı da 5 olmuştur (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018). 2009-2017 yılları arasında kurulan devlet yükseköğretim kurumları, kuruldukları iller ve kuruluş tarihleri Tablo 3.8’de verilmektedir.

Tablo 3.8. 2009-2017 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları

	Üniversite Adı	Kuruluş tarihi	Kurulduğu şehir
1	Abdullah Gül Üniversitesi	21.07.2010	Kayseri
2	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	21.07.2010	Ankara
3	Bursa Teknik Üniversitesi	21.07.2010	Bursa
4	Erzurum Teknik Üniversitesi	21.07.2010	Erzurum
5	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	21.07.2010	İstanbul
6	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	21.07.2010	İzmir
7	Necmettin Erbakan Üniversitesi	21.07.2010	Konya
8	Türk-Alman Üniversitesi	07.11.2010	İstanbul
9	Adana Alparslan Türkeş Bilim Ve Teknoloji Üniversitesi	14.04.2011	Adana
10	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	31.01.2013	Ankara
11	Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi	23.04.2015	Balıkesir
12	İskenderun Teknik Üniversitesi	23.04.2015	Hatay
13	Türkiye Uluslararası İslam, Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	23.04.2015	İstanbul
14	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	23.04.2015	Antalya
15	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	15.04.2015	İstanbul
16	İzmir Bakırçay Üniversitesi	07.09.2016	İzmit
17	İzmit Demokrasi Üniversitesi	07.09.2016	İzmir
18	Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniv.	01.07.2017	Ankara

2018 yılı itibariyle 16 devlet yükseköğretim kurumu ve 4 vakıf yükseköğretim kurumu daha açılmıştır. Bu açılmasına karar verilen 16 devlet üniversitesinden 12 tanesi hâlihazırda var olan üniversitelerin bazı bölümlerinin aktarılmasıyla açılmasına karar verilen, yani birbirinden türeyen kurumlardır. 2018 yılında kurulan devlet yükseköğretim kurumları, hangi üniversitelerden türetildikleri, kuruldukları iller ve kuruluş tarihleri Tablo 3.9’de verilmektedir.

Tablo 3.9. 2018 yılında kurulan devlet üniversiteleri, kuruldukları iller ve kuruluş yılları

	Üniversite Adı	Kuruluş tarihi	Kurulduğu şehir
1	Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Ü. (Afyon Kocatepe Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Afyon
2	Ankara Hacı Bayram Veli Ü. (Gazi Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Ankara
3	Eskişehir Teknik Üniversitesi (Eskişehir Anadolu Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Eskişehir
4	Gaziantep İslam Bilim ve Teknoloji Ü.	18.05.2018	Gaziantep
5	Isparta Uygulamalı Bilimler Ü. (Süleyman Demirel Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Isparta
6	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa (İstanbul Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	İstanbul
7	Kahramanmaraş İstiklal Ü. (Kahramanmaraş Sütçü İmam Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Kahramanmaraş
8	Kayseri Ü. (Erciyes Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Kayseri
9	Konya Teknik Üniversitesi	18.05.2018	Konya
10	Kütahya Sağlık Bilimleri Ü. (Kütahya Dumlupınar Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Kütahya
11	Malatya Turgut Özal Ü. (İnönü Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Malatya
12	Sakarya Uygulamalı Bilimler Ü. (Sakarya Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Sakarya
13	Samsun Üniversitesi	18.05.2018	Samsun
14	Sivas Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	18.05.2018	Sivas
15	Tarsus Üniversitesi (Mersin Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Mersin
16	Trabzon Üniversitesi (Karadeniz Teknik Ü. bazı bölümlerinin aktarılması ile)	18.05.2018	Trabzon

Tüm bu gelişim sürecinin yanı sıra, halktan gelen talepler doğrultusunda büyük yatırımlar yapmadan yükseköğretimde kapasite artırımına gidebilmek amacıyla (YÖK, 2007:47) 1981 yılında uzaktan eğitim görevinin üniversitelere verilmesinin ardından 1982 yılında

Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesini kurarak uzaktan eğitim vermeye başlamıştır. Açık öğretim sistemi Açık öğretim, İşletme ve İktisat fakültelerinden ve rektörlüğe bağlı birimlerden oluşmaktadır. Bunun ardından bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının Türkiye’de eğitim kurumlarında da yaygınlaşmaya başlamasıyla birlikte 1999 yılında Yükseköğretim uzaktan eğitim yönetmeliği yayınlanmış ve 2001 yılında da Uzaktan Eğitim Yönetmeliği kapsamında üniversitelerde ders programları açılmaya başlanmıştır (Cabı ve Ersoy, 2017:421). Türkiye yükseköğretim sisteminde yatırımlardan tasarruf ederek kapasite artırımı yapabilmenin bir diğer yolu da ikinci öğretim programlarının açılması olmuştur. 1992 yılından itibaren de ön lisans ve lisans programlarında ikinci öğretim programları yürütülmeye başlamıştır (Çetinsaya, 2014:73).

Yine bir önceki bölümde ifade edildiği üzere uluslararası yükseköğretim yaklaşımlarının içinde aktif bir şekilde yer alma ve yükseköğretim sistemimizi çağın gereklerine uygun bir şekilde yeniden yapılandırılması ihtiyacı doğrultusunda Türkiye 2001 yılında Avrupa Yükseköğretim Alanı oluşturmak ve ülkelerin kendi yükseköğretim sistemlerini diğer yükseköğretim sistemleri ile karşılaştırmak ve benzer sorunlara ortak çözümler üretmek amacıyla başlatılan Bologna Süreci’ne dâhil olmuştur (YÖK, 2010:1-3).

2014 yılı itibarıyla ülkemizin 2023 hedeflerine ulaşması için gerekli olan nitelikli bilgi ve insan gücü ihtiyacının karşılanmasında başı çeken kurum olarak Yükseköğretim Kurulu Yeni YÖK girişimini başlatmış ve bu amaçla çeşitli projeler planlayıp uygulamaya koymuştur. Yeni YÖK’ün birinci hedefi, kalite eksenli büyüme ve yapının buna bağlı olarak geliştirilebilmesi için kalite kurulunun kurulması, kalite güvencesi ve akreditasyon süreçlerinin kurumsallaşması süreci olarak belirlenmiştir. İkinci temel hedef, üniversitelerin birbirine benzemesini engelleyerek çeşitlilik sağlamak ve farklı misyonlar üstlenmeleri için üniversitelerin belli alanlarda odaklaşması, farklı değerler üretmesi, bölgesel katkı sağlaması ve araştırma kapasitesi yüksek olan üniversitelerin bunu artırmaları amacıyla Misyon Farklılaşması ve İhtisaslaşması Projesi başlatılmıştır. Proje 2017 yılında yasal bir zemine oturtulmuştur. Bu bağlamda hangi üniversitelerin bölgesel kalkınma öncelikli üniversiteler ve araştırma üniversiteleri olacağı belirlenmiştir. Yeni YÖK’ün üçüncü temel hedefi, ülkemiz ve bilim açısından öncelikli alanlar belirlenerek bu alanlarda doktora derecesine sahip insan kaynaklarının incelik ve nitelik açısından

artırılması doğrultusunda gerekli çalışmaların başlatılması olmuştur. Dördüncü hedef olarak, küresel gelişmelere, kurulacak ağlara ve çeşitli düzeylerde değişime uyum sağlamak amacıyla uluslararasılaşma çalışmaları yapılmaya başlanmıştır. Bunların yanı sıra eğitim-öğretimde kalite hedefli kararlar alınmış, üniversite-sanayi işbirliğine, mezun-istihdam ilişkisine yönelik düzenlemeler yapılmıştır (YÖK, t.y.:6-12).

3.3. Yükseköğretim Sistemi ve Devlet Yükseköğretim Kurumlarının Günümüzdeki Durumu ve Yapısı

Yükseköğretim Kurulu (YÖK), “Türkiye Cumhuriyeti'nin 1982 Anayasası ile belirlenen yükseköğretim sisteminin temel esaslarına göre oluşturulan anayasal bir kuruluştur” (Yükseköğretim Kurulu, 2018a). Türkiye’de yükseköğretim sisteminin yönetimi daha önce belirtildiği gibi 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile YÖK’e verilmiştir. Yükseköğretim kurumlarının yönetimi devlet ve vakıf üniversitelerinde bir takım farklılıklar göstermesine rağmen birbirine benzemektedir. Devlet yükseköğretim kurumları YÖK tarafından önerilen üç aday arasından Cumhurbaşkanı tarafından atanan rektörlerin başkanlığında üniversite senatosu tarafından yönetilmektedir. Vakıf üniversitelerinde ise yönetim mütevelli heyetinin YÖK’e önerisi ve YÖK’ün olumlu görüşünün ardından Cumhurbaşkanı’nın onayı ile seçilen bir rektör ve mütevelli heyetinden oluşmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981). (Mızıkacı (2006:17), büyüklük ve disipliner yoğunluk açısından Türk yükseköğretiminin tipolojisini çıkarmış ve bu tipoloji de nispi olarak homojen bir yapı sergilemektedir.

Tablo 3.10. Türk Yükseköğretim Kurumlarının Tipolojisi

	Finansman Sağlama	Denetleme	Misyon	Büyüklik	Disipliner Yapısı
Devlet Üniversiteleri	Devlet	Devlet	Öğretim, araştırma, kamu hizmeti	Büyük	Kapsamlı
Devlet Teknoloji Enstitüleri	Devlet	Devlet	Öğretim, araştırma, Bilim ve teknoloji odaklı kamu hizmeti	Küçük	Uzmanlaşmış
Vakıf Üniversiteleri	Devlet katkılı özel	Devlet	Öğretim, araştırma, kamu hizmeti	Küçük	Kapsamlı
Vakıf MYO	Devlet katkılı özel	Devlet	Öğretim, araştırma, kamu hizmeti	Küçük	Kapsamlı

Kaynak: Mızıkacı, 2006:18 ²

Temel özelliklerini hem Kıta Avrupası hem de Anglo-sakson modellerinden alan Türk yükseköğretim kurumları devlet denetimi altında faaliyet gösteren kamu kurumlarıdır ve genel misyonları öğretim, araştırma ve kamu hizmeti odaklıdır. Müfredatlarında da genel milli kalkınma hedeflerini temsil ederler. Ülkemizde 1981 tarihinde YÖK'ün kurulmasından bu yana yükseköğretimin üst kuruluşları, üniversitelerin özerkliği, finansal kaynakları, denetleme sistemleri, misyon ifadeleri sıklıkla tartışma konusu olmuştur. Ayrıca son yıllarda yükseköğretim çok hızlı büyüme gösterdiği için yeni ihtiyaçları ve talepleri karşılama da yetersiz kalmaktadır (Mızıkacı, 2006:17). Bu nedenle YÖK'ün rolü ve işlevi ve yükseköğretim kurumlarının yapısı daha fazla tartışılmaya başlanmıştır. Mevcut sistemin çok fazla merkeziyetçi olduğu ve yükseköğretim kurumlarının özerkliğinin oldukça sınırlı olduğu ifade edilmektedir. Bundan dolayı, YÖK'ün yetkilerinde azalmaya gidilmesi, sadece koordinasyon ve planlamadan sorumlu bir kurul olması ve böylece üniversitelerin özerkliklerinin artırılması konusu birçok kesim tarafından sıklıkla dile getirilmektedir (YÖK, 2007; TÜSİAD, 2008; Çelik ve Gür, 2014). Bu bağlamda devlet yükseköğretim kurumlarında tarihsel gelişimin sonucu günümüz yükseköğretim kurumlarını en çok karakterize eden yapısal biçimin bürokratik yapısal biçim olduğu görülmektedir.

Yükseköğretim, TBMM'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından temsil edilmektedir. Milli Eğitim Bakanı, Kurulun toplantılarına başkanlık edebilir ancak herhangi bir konuda oy

² Alana özgü kurumlar oldukları ve genel kamu ve özel yükseköğretim kurumlarından farklı amaç ve yapıları olmalarından ve Yükseköğretim Kanununa kısmi olarak tabi olduklarından ötürü Askeri akademiler ve Polis Akademileri bu tipolojiye dâhil edilmemiştir.

Organizasyon şemasından da görüleceği üzere, yükseköğretim sisteminin üst kuruluşları, yani temel idari kurumları, Yükseköğretim Kurulu ve Üniversitelerarası Kuruldur. Bu iki kurulun yanı sıra üniversiteleri denetleme görevi Yükseköğretim Denetleme Kuruluna verilmiştir.

Ülkemizde yükseköğretim kurumlarına bir önceki bölümde belirtildiği üzere giriş her yıl 3 Mart 2011 tarih ve 6114 sayılı Kanun ile idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumuna dönüştürülmüş olan Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından ulusal çapta gerçekleştirilen bir sınavla yapılmaktadır (TÜSİAD, 2008:56; ÖSYM, 2018a).

2547 sayılı yasa kapsamında kurulmaları zorunlu olduğu için orta öğretim sonrası yükseköğretim kurumlarının yapılarını bu organizasyon şemasına göre oluşturmaları gerekmektedir (YÖK, 2007:45). Devlet Yükseköğretim kurumlarının her yıl hazırlamakla yükümlük oldukları idare faaliyet raporları incelendiğinde, teşkilat (örgüt) yapılarının Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Hakkında 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair 28.03.1983 tarih ve 2809 sayılı Kanun'a göre oluşturulduğu görülmektedir (Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanun, 1983). Buna göre, Üniversite teşkilatı akademik teşkilat ve idari teşkilat olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Akademik teşkilat, organizasyon şemasında da görüldüğü üzere, rektör, senato, üniversite yönetim kurulu, fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, fakülte, enstitü ve yüksekokulların bölüm, ana bilim dalı ve ana sanat dalı, bilim veya sanat dalları, araştırma ve uygulama merkezleri ve akademik personeli kapsamaktadır. İdari teşkilat, genel sekreter ve genel sekreterliğe bağlı olarak daire başkanlıklarının tümünü içermektedir (Özdemir, 2017:179,185).

Yükseköğretim Kurumları, ortaöğretim sonrası tüm programlar için en az iki yıl olacak şekilde tanımlanmıştır (TÜSİAD, 2018:55). Yukarıda da belirtildiği üzere, yükseköğretim kurumları ile ne ifade edildiği 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun (1981:5347) Birinci Bölümü 3ncü Maddesinin (c) bendi çerçevesinde tanımlanmıştır. Bunların dışında bakanlık bağlantılı yükseköğretim kurumları (Milli Savunma Üniversitesi ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi), Emniyet Teşkilatına bağlı

yükseköğretim kurumları (Polis Akademisi), KKTC’de yer alan üniversiteler ve Özel Statülü Devlet Üniversiteleri yer almaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2018).

2547 sayılı Yükseköğretim kanunu ile birlikte, üniversite içinde hangi akademik disiplinlerin ve meslek dallarının açılacağı, bunların hangi düzeylerde eğitim vereceği ve ne şekilde örgütleneceği, fakülteler gibi alt birimlerin nasıl adlandırılacağı kanunla düzenlenmiştir. Yükseköğretim alanı tek örgütsel biçim haline getirilmiş ve üniversiteler birbirlerine benzemeye başlamıştır (Doğramacı, 1984:77).

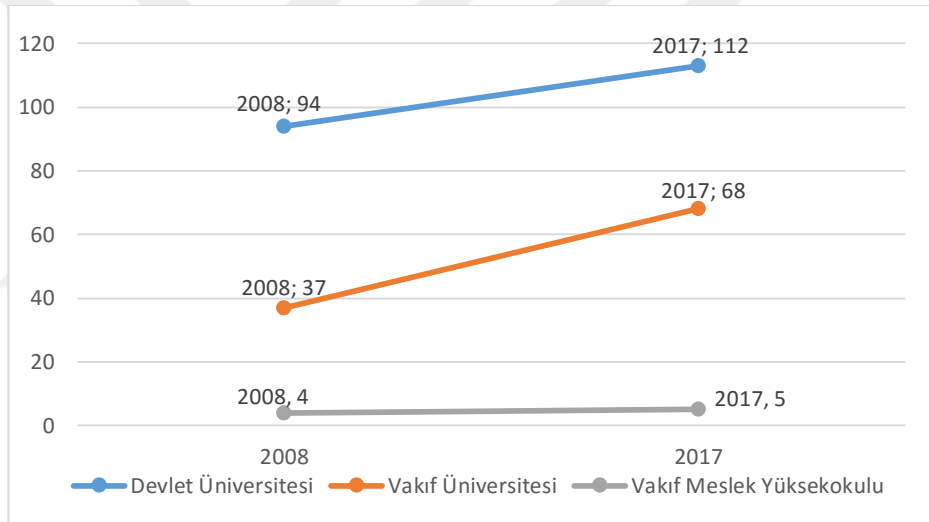
Bu bağlamda, her yükseköğretim kurumu dört yıllık lisans düzeyinde eğitim veren fakülteler, belli bir mesleğe ve uygulamaya yönelik dört yıllık lisans düzeyinde eğitim sağlayan yüksekokullar ve iki yıllık eğitim veren meslek yüksekokullarından oluşmaktadır. Enstitüler, yükseköğretim kurumlarında yüksek lisans ve doktora programlarını içeren lisansüstü eğitimi düzenleyen birimlerdir (TÜSİAD, 2008:56-57; YÖK, 2007:47). Tüm bunların yanı sıra 2001 yılında çıkarılan 4702 sayılı yasa ile üniversite kurmadan meslek yüksek okullarının kurulmasına izin verilmiştir (YÖK, 2007:47). Türk yükseköğretim kurumları örgün öğretim olarak programlarında ön lisans, lisans, tezli ve tezsiz yüksek lisans ve doktora öğrenimi sunmaktadır. Uzaktan eğitim programlarında ön lisans, lisans ve yüksek lisans eğitim sunarken açık öğretim programlarında yalnızca ön lisans ve lisans öğrenimi mevcuttur (Karasaç ve Sağın, 2019:35).

Tablo 3.11’de ve Şekil 3.2.’de görüldüğü üzere, araştırma konumuzu kapsayan 2008 yılında Türk yükseköğretim alanında faaliyet gösteren devlet yükseköğretim kurumu sayısı 94, vakıf yükseköğretim kurumu sayısı 37 ve vakıf meslek yüksekokulu 4’tür. 2017 yılı sonunda ülkemizde 112 devlet, 68 vakıf ve 5 vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 185 yükseköğretim kurumu faaliyet göstermektedir (Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, 2018).

Tablo 3.11 2008-2017 Yılları Arasında Kurulan Yükseköğretim Kurumlarının Sayısı

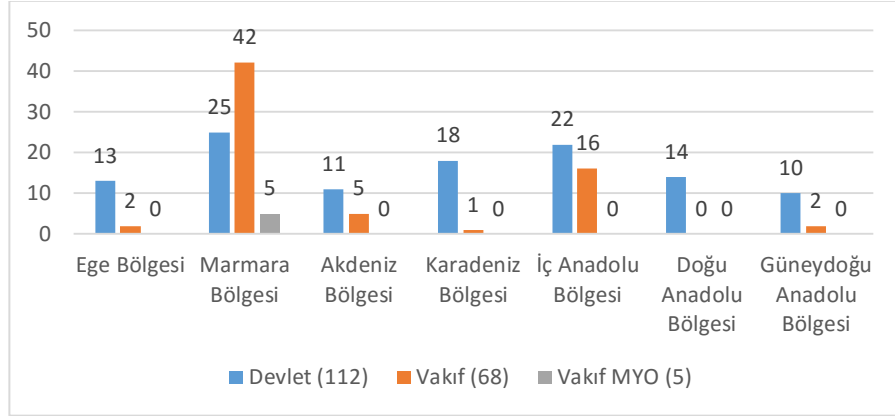
Yıl*	Devlet	Vakıf	Vakıf MYO	Toplam
2008	94	37	4	135
2009	94	46	5	145
2010	102	55	6	163
2011	103	62	6	171
2012	103	65	8	176
2013	104	71	8	183
2014	104	72	8	184
2015	109	76	8	193
2016	111	63	7	181
2017	112	68	5	185

*Yıl sonu itibariyle



Şekil 3.2. 2008 ve 2017 Yılları İtibariyle Türk Yükseköğretim Kurumlarının Sayısı

Ayrıca aşağıdaki şekilde (Şekil 3.3.) 2017 yılı itibariyle devlet yükseköğretim kurumlarının bölgelere göre dağılımı gösterilmektedir.



Şekil 3.3. 2017 Yılı İtibariyle Yükseköğretim Kurumlarının Bölgelere Göre Dağılımı

Tablo 3.12’de görüldüğü gibi, ÖSYM’nin yayınladığı 2008-2009 öğretim yılı yükseköğretim istatistikleri kitabında yer alan bilgilere göre, 2008 yılında devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının toplam öğrenci sayısı, 2,889,070’tür. Açık öğretim fakültesi öğrencilerinin sayısı çıkarıldığında bu rakam 1,736,284’tür (ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri, 2009). Vakıf üniversiteleri ve vakıf meslek yüksekokulları yükseköğretim kurumlarının %30’unu oluşturmalarına rağmen, öğrencilerin açık öğretim fakültesi öğrenci sayıları hariç tutulduğunda sadece %9.5’i (165,600 öğrenci) vakıf üniversitelerinde öğrenim görmektedir. Tablo 3.13’e bakıldığında, 2017 yılında devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğrenci sayısı oranı oldukça dikkat çekicidir. Toplam öğrenci sayısı açık öğretim fakültesi dâhil 7,560,371 ve açık öğretim fakültesi hariç 3,974,155’tir. Vakıf üniversiteleri ve vakıf meslek yüksekokulları yükseköğretim kurumlarının %37’sini oluşturmalarına rağmen, öğrencilerin açık öğretim fakültesi öğrenci sayıları hariç tutulduğunda sadece %15’i (596,468 öğrenci) vakıf üniversitelerinde öğrenim görmektedir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018). Yükseköğretim kurumlarının %37’si gibi ciddi bir oranını oluşturmalarına rağmen, vakıf yükseköğretim kurumlarının öğrenci sayısının nispeten çok az olduğu, öğrenci kaydı açısından devlet yükseköğretim kurumlarının egemen olduğu görülmektedir. Bunun başlıca nedenleri arasında ülkemizde devlet yükseköğretim kurumlarının özellikle ücretsiz ve bazı programlar için nispeten daha düşük ücretlerde eğitim hizmeti sunması sayılabilir.

Tüm bu gelişim sürecinin yanı sıra, halktan gelen talepler doğrultusunda büyük yatırımlar yapmadan yükseköğretimde kapasite artırımına gidebilmek amacıyla (YÖK, 2007:47) 1981 yılında uzaktan eğitim yapma görevi üniversitelere verilmiş ve 1982 yılında

Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesini kurarak uzaktan öğretim vermeye başlamıştır Açık öğretim sistemi Açık öğretim, İşletme ve İktisat fakültelerinden ve rektörlüğe bağlı birimlerden oluşmaktadır. Asıl ivmeyi 1992 yılından itibaren yakalamış, lisans programlarının yanı sıra ön lisans programları da açarak program çeşitlendirmiş ve kontenjanlarını önemli oranlarda artırmıştır (Cabı ve Ersoy, 2017:421; YÖK, 2007:47). 2017 yılı itibariyle Anadolu Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi olmak üzere üç devlet üniversitesinde açık öğretim fakültesi mevcuttur. 2017-2018 akademik yılı itibariyle de, Tablo 3.13'te görüldüğü üzere açık öğretim fakültelerine devam eden toplam öğrenci sayısı 3,586,216'dır. Bu rakam Türkiye'deki toplam öğrenci sayısının %47'sine denk gelmektedir. Bu da açık öğretim fakültelerinin oldukça yüksek bir orana hizmet vermekte olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.12. 2008-2009 Öğretim yılı itibariyle Devlet ve Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Kayıtlı Öğrenci Sayısı

	Devlet ³	Vakıf ^{**}	Vakıf MYO
Ön Lisans (I ve II Öğrt.)	516,927***	31,768	2042
Lisans (I ve II Öğrt.)	924,536***	116,061	--
Yüksek Lisans	93,126	16,155	--
Doktora	34,053	1616	--
Toplam	1,568,642	165,600	2,042
Genel Toplam	1,736,284****		

Kaynak: *ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri, 2009; ** Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018; *** Açık öğretim öğrenci sayısı (Ön Lisans: 306,770; Lisans:835,766) dâhil edilmemiştir. ****Tıpta uzmanlık öğrenci sayısı (12,292) dâhil edilmemiştir.

³ Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sisteminde Öğrenim Türü verisi 2014-2015 yılı itibariyle verilmeye başladığı için öğrenim türleri bazında sayılara yer verilememiştir. Bu nedenle Açık öğretim öğrenci sayısı ve İkinci öğretim öğrenci sayısı 2008-2009 ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri Kitabında yer alan verilere göre alınmıştır (Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, 2018).

Tablo 3.13. 2017-2018 Öğretim yılı itibariyle Devlet ve Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Kayıtlı Öğrenci Sayısı

	Devlet	Vakıf	Vakıf MYO	Toplam
Ön Lisans	2627450	134146	7161	2,768,757
Örgün Öğretim	674353	96085	5038	775,476
İkinci Öğretim	283392	35430	2123	320,945
Uzaktan Öğretim	33081	2631	--	35,712
Açık öğretim	1636624	--	--	1,636,624
Lisans	3880575	361266	--	4,241,841
Örgün Öğretim	1474491	360701	--	1,835,192
İkinci Öğretim	428724	280	--	429,004
Uzaktan Öğretim	27768	285	--	28,053
Açık öğretim	1949592	--	--	1,949,592
Yüksek Lisans	370295	84378	--	454,673
Örgün Öğretim	319840	72889	--	392,729
İkinci Öğretim	39176	60	--	39,236
Uzaktan Öğretim	11279	11429	--	22,708
Doktora	85583	9517	--	95,100
Örgün Öğretim	85583	9517	--	95,100
Toplam	6963903	589307	7161	7,560,371**
Genel Toplam*	3,974,155			

Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018. *Açık öğretim fakültelerine devam eden öğrenci sayıları hariç.

**Açık öğretim fakültelerine devam eden öğrenci sayıları dâhil.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının Türkiye’de eğitim kurumlarında yaygınlaşmaya başlamasıyla birlikte 1999 yılında Yükseköğretim uzaktan eğitim yönetmeliği yayınlanmış ve 2001 yılında da Uzaktan Eğitim Yönetmeliği kapsamında üniversitelerde ders programları açılmaya başlanmıştır (Cabı ve Ersoy, 2017:421). 2017 yılı itibariyle uzaktan eğitim programlarına devam eden toplam öğrenci sayısı 86,473’tür. Devlet yükseköğretim kurumlarında uzaktan eğitim programlarına devam eden öğrenci sayısı ise 72,128’dir. Bu rakam açık öğretim fakültelerine devam eden öğrenci sayısı hariç Türkiye’deki toplam öğrenci sayısının yaklaşık %1.8’ine denk gelmektedir.

Türk yükseköğretim sisteminde yatırımlardan tasarruf ederek kapasite artırımı yapabilmenin bir diğer yolu da ikinci öğretim programlarının açılması olmuştur. 1992 yılı itibariyle ön lisans ve lisans programlarında ikinci öğretim programları sunulmaya başlamıştır. 1992 yılında ikinci öğretime devam eden toplam öğrenci sayısı yaklaşık

11.500 iken, bu sayı toplam örgün öğretime devam eden öğrenciler içinde %2,3'lük bir orana karşılık gelmekteydi. 2000 yılında toplam öğrenci sayısı 207.000 ve bunun toplam örgün öğretim öğrencileri içindeki oranı %21 olmuştur. 2012 yılında öğrenci sayısı 644.000 ve örgün öğretime devam eden öğrenciler içindeki payı ise %27 olmuştur. YÖK'ün verilerine göre, ikinci öğretime devam eden öğrencilerin yaklaşık yarısı, 21 devlet üniversitesindedir. Bu 21 üniversitenin yaklaşık yarısı da 1992 yılında kurulan üniversitelerdir (Çetinsaya, 2014:73,75) Tablo 3.11'de de görüleceği üzere, 2017-2018 öğretim yılı verilerine göre ise, yükseköğretim kurumlarında II. Öğretim programlarına devam eden öğrenci sayısı 789,185'tir. Bu rakam I. Öğretime devam eden tüm örgün öğretim programlarında okuyan öğrencilerin (2,554,267) yaklaşık %30'unu kapsamaktadır. Vakıf yükseköğretim kurumlarına bakıldığında ise bu oran yaklaşık %7 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.14'te görüldüğü üzere, 2008-2009 öğretim yılı itibariyle yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen toplam öğretim elemanı sayısı 97,923'tür. Devlet yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen toplam öğretim elemanı sayısı ise 87,605'tir. 2008-2009 öğretim yılında devlet yükseköğretim kurumlarında 17.9 öğrenci başına bir öğretim elemanı düşmektedir. 2017-2018 öğretim yılı itibariyle yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen öğretim elemanı sayısı toplam 158,098'dir. Devlet yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen öğretim elemanı sayısı 134,689'dur. 2017-2018 öğretim yılında devlet yükseköğretim kurumlarında 25.07 öğrenciye bir öğretim elemanı düşmektedir. Devlet yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen yabancı uyruklu öğretim elemanlarının toplam öğretim elemanına oranının da her iki yıl içinde oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.14. 2008 ve 2017 Yılları İtibariyle Türk Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanı Sayısı

	2008-2009*		2017-2018**	
	Öğretim Elemanı	Yabancı Uyruklu Öğrt. Elemanı	Öğretim Elemanı	Yabancı Uyruklu Öğrt. Elemanı
Devlet Üniversitesi	87,605	400	134,689	1,828
Vakıf Üniversitesi	10,201	805	23,087	1,292
Vakıf MYO	117	1	322	1
Toplam	97,923	1206	158,098	3,121

Kaynak: * ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri, 2009

**Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018.

Ülkemizde yükseköğretim kurumlarının sayısındaki artışla bu kurumlara yerleşen öğrenci sayısındaki artış paralellik göstermektedir. 2008 ve 2017 yılları itibarıyla yükseköğretim kurumlarına devam eden öğrenci sayılarına bakıldığında (Tablo 3.12; 3.13), 2008 yılında açık öğretim ve uzaktan öğretim programlarına kayıtlı öğrenci sayısının yaklaşık 1.1 milyon ve örgün öğretimdeki öğrenci sayısının da 1.8 milyon olduğu görülmektedir. 2017 yılında açık öğretim ve uzaktan öğretim programlarına kayıtlı öğrenci sayısı yaklaşık 3.5 milyona ve örgün öğretimdeki öğrenci sayısı da yaklaşık 4 milyona ulaşmıştır. 2008 yılında 2.9 milyon olan toplam öğrenci sayısı 2017 yılında 7.5 milyona ulaşmıştır. 2008 yılında devlet yükseköğretim kurumlarına kayıtlı öğrenci sayısı açık öğretim fakültesi öğrencileri hariç yaklaşık 1.5 milyon iken, 2017 yılında devlet yükseköğretim kurumlarında kayıtlı öğrenci sayısı 3,350,000'a ulaşmıştır. 2008 yılında 135 olan toplam yükseköğretim kurumu sayısı da bu 10 yıllık süreçte 185'e ulaşmıştır. Bu rakamlar yükseköğretime erişimde önemli bir gelişim yaşandığının göstergesidir.

Erişimde yaşanan bu gelişime karşın, yukarıda da ifade edildiği gibi, 1981 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun ile Yükseköğretim Kurulunun kurulması ile üniversiteler tek bir çatı altında toplanmış ve örgütlenmiş tek bir sistem üzerinden yeniden yapılandırılmışlardır. Başka bir deyişle YÖK, üniversiteleri tek bir modele göre yeniden şekillendirmiş ve çeşitliliğin önüne geçmiştir (YÖK, 2007:44; Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:190; Yükseköğretim Kurulu, 2018a). Ancak, yükseköğretim kurumları YÖK rejimi ile birlikte giderek daha fazla fonksiyonel olarak farklılaşma göstermiştir. Araştırmamız bu bağlamda örgütün yapısal ve bağlamsal boyutlarının birbiri üzerindeki etkilerinin yanı sıra yükseköğretim alanında bir çeşitlilikten söz edip edemeyeceğimizi de göstermek üzere planlanmıştır.

3.4. Devlet Yükseköğretim Kurumlarının Finansmanı

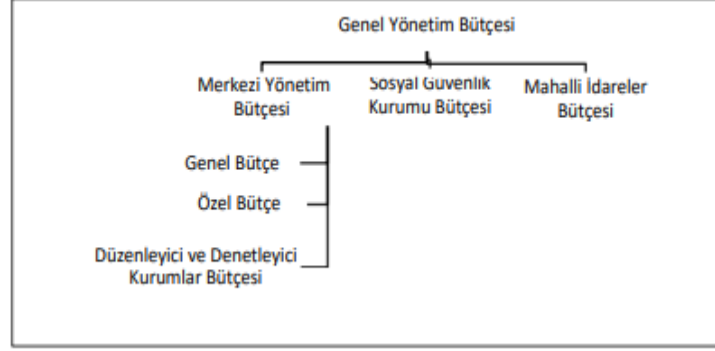
Türkiye’de yükseköğretimin finansmanı her düzeydeki yükseköğretim için Anayasanın 130. Maddesinde ifade edildiği üzere kamu hizmeti niteliğini taşımaktadır. Devlet ve vakıf tüm yükseköğretim kurumları kanunla kurulmakta, kamu tüzel kişisi niteliğini taşımakta ve kamu yönetim ve denetim organlarının gözetimi ve kontrolünde kamu hizmeti sunmaktadır. Yükseköğretimin finansmanı devlet ve vakıf üniversiteleri için iki temel yöntem kullanılarak yapılmaktadır. Anayasa çerçevesinde devlet üniversitelerinde

kamusal finansman ve vakıf üniversitelerin de özel finansman sistemi uygulanmaktadır (YÖK, 2007:57). Araştırmamızın odak noktası devlet yükseköğretim kurumları olduğu için bu bölüm de özellikle devlet üniversitelerinin finansmanı üzerinde durulmuştur.

Kamusal finansman üniversitelere kamu gelirlerinden kaynak aktarılması olarak ifade edilmektedir (Ulutürk ve Dane, 2008:112). Devlet yükseköğretim kurumlarının kamusal finansman şekli, kamu bütçesinden kaynak tahsisi şeklinde yani bütçe ile finansmandır. Üniversitelerin bütçeleri 1982 Anayasasında yer alan genel ve katma bütçelerin, yeni ismiyle merkezi yönetim bütçesinin bağlı olduğu esaslara göre yürütülmekte ve denetlenmektedir. 1973 yılından bu yana devlet yükseköğretim kurumları için uygulanan bütçe sistemi üç defa değiştirilmiştir. 1973 yılında klasik bütçe sistemi yerine program bütçe Sistemi, 1998 yılında torba bütçe sistemi ve 2004 yılı itibariyle de analitik bütçe sistemi uygulanmaya başlanmıştır. 10 Aralık 2003 tarihinde çıkarılan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun (KMKY) 2006 yılı bütçesinden itibaren uygulanmasıyla birlikte devlet yükseköğretim kurumları da dâhil olmak üzere tüm kamu kurumları, ülke kaynaklarının ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılması ve kaynak kullanımında hesapverebilirlik ve mali şeffaflığın sağlanması amacıyla yeni bir bütçe sistemi olan stratejik plana dayalı performans esaslı bütçe sistemini uygulamaya başlamıştır (YÖK, 2007:58; Uslu ve Ertaş, 2018:982). Bu kapsamda devlet yükseköğretim kurumları ve diğer merkezi yönetim bütçesine dâhil idareler bütçe hazırlıklarında esas alınacak olan analitik bütçe sınıflandırma rehberini kullanmaktadır. Bu rehberde harcamaların ekonomik sınıflandırması, gelirin ekonomik sınıflandırması ve fonksiyonel sınıflandırma türlerine göre üç sınıflandırma türüne ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Yükseköğretim kurumları için yapılan ekonomik sınıflandırmalar temel olarak personel giderleri, güvenlik kurumuna devlet primi giderleri, mal ve hizmet alım giderleri, sermaye giderleri ve cari transferler başlıkları (kodları) altında gerçekleştirilmektedir (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019).

Devlet yükseköğretim kurumları yukarıda belirtilen 5018 sayılı yasaya göre, merkezi yönetim bütçesi esaslarına tabi olarak özel bütçe kapsamındadır (Şekil 3.4). İlgili kanununun 12. Maddesinde aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2018:KMKY m.12):

“Özel bütçe, bir bakanlığa bağlı veya ilgili olarak belirli bir kamu hizmetini yürütmek üzere kurulan, gelir tahsis edilen, bu gelirlerden harcama yapma yetkisi verilen, kuruluş ve çalışma esasları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenen ve bu Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan her bir kamu idaresinin bütçesidir”



Şekil 3.4. 5018 Sayılı Kanuna Göre Bütçe Çeşitleri Kaynak: Uslu ve Ertaş, 2018:986

2547 sayılı Kanun’un 55. Maddesi çerçevesinde yükseköğretim kurumlarının gelir kaynakları şu şekilde sıralanmaktadır:

- a) Her yıl genel bütçeden yükseköğretim bütçesine ayrılan ödenekler;
- b) Kurumlarca yapılacak yardımlar;
- c) Öğrencilerden alınan harç ve ücretler;
- d) Yayın ve satış gelirleri;
- e) Taşınır ve taşınmaz malların gelirleri;
- f) Döner sermaye hizmetlerinden elde edilecek karlar;
- g) Bağışlar, vasiyetler ve diğer gelirlerdir (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Buna göre, devlet yükseköğretim kurumları mali kaynaklarını hazine kaynakları ve öz gelirlerden sağladığı görülmektedir (Tosun, 2016:159). Öz gelirler yükseköğretim kurumlarının bütçelerinde, gelirli ödenek olarak kaydedilmekte ve bütçeleştirilmektedir (Kılıç, 1999:61,63). Üniversitelerin gelir kaynaklarının başında bütçe ile finansman gösterilmektedir.

Üniversitelerin genel bütçeden ayrılan ödenekler dışında, ikinci önemli gelir kaynağı olan döner sermaye gelirleri yükseköğretim kurumları bütçelerinden ayrı tutulmaktadır. Döner sermaye gelirleri, asli ve sürekli kamu görevi işlevi eğitim olan yükseköğretim kurumlarının kullandığı eğitim ve araştırma hastanelerindeki atıl kapasitenin kullanılması

için sağlanan sermaye üzerinden elde edilen gelirleri ifade etmektedir. Üniversitelerin döner sermaye içindeki en büyük pay tıp ve diş hekimliği fakültelerinden sağlanmaktadır. Açık Öğretim Fakültesi olan üniversitelerin de gelirlerinin belirli bir oranı döner sermaye gelirlerinden elde edilmektedir (Kılıç, 1999:69).

Bütçe içinde devletin tahsis ettiği kaynakların yanında, üçüncü gelir kaynağı öğrencilerden alınan katılım payları ve ücretlerdir. Ülkemizde 1984-1985 öğretim yılı itibariyle öğrencilerden katkı payı ve harç (birinci öğretim ve açık öğretim) ve öğrenim ücreti (ikinci öğretim) alınmaya başlamıştır. Ancak bu karar Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilen ve 29.08.2012 tarih ve 28396 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “2012-2013 Eğitim-Öğretim Yılında Yükseköğretim Kurumlarında Cari Hizmet Maliyetlerine Öğrenci Katkısı Olarak Alınacak Katkı Payları Ve Öğrenim Ücretlerinin Tespitine Dair Karar (2012/3584)” çerçevesinde değiştirilmiştir. İlgili yasanın 2nci maddesine göre,

“2012-2013 Eğitim-Öğretim Yılında öğrenimine devam eden veya yeni kayıt yaptıracak birinci öğretim ve açık öğretim öğrencilerinden, 4 üncü ve 11 inci maddelerdeki hükümler saklı kalmak kaydıyla, öğrenci katkı payı alınmaz. Bu öğrencilerden alınması gereken öğrenci katkı payı tutarları, Devlet tarafından karşılanır.”

İlgili karar ile katkı payı ve harçlar kaldırılmış ancak ikinci öğretime devam öğrencilerden öğrenim ücreti alınmaya devam etmiştir. (Resmi Gazete, 2012). Ayrıca yükseköğretimin finansmanında 16.08.1961 tarih ve 351 sayılı yasa ile kurulan ve yükseköğretimdeki öğrencilere doğrudan olmasa da dolaylı katkıları olan Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar kurumu da öğrenim kredisi, cari hizmet maliyetine katkı kredisi ve beslenme yardımı desteği vermektedir (YÖK, 2007:60).

Türkiye’de yukarıda belirtilen finansman kaynaklarının kendi içinde dağılımı ve yükseköğretim bütçesinin toplam eğitim bütçesi, merkezi kamu bütçesi ve GSYH payları zaman içinde önemli oranda değişiklikler göstermiştir. Üniversitelerin finansmanında genel bütçeden aldıkları pay büyüme oranlarına kıyasla giderek azalmaya başlamış, bu nedenle, üniversitelerin kendi kaynaklarından elde ettikleri gelirler artmaya ve öğrenci katkı payları artmaya başlamıştır (Yüksek Öğretim Kurulu, 2005:131; Ulutürk ve Dane, 2008:114). İkinci öğretimin paralı olarak sunulması, tezsiz yüksek lisans programları açılması, uzaktan eğitim ve sertifika programlarının düzenlenmesi, üniversitede üretilen

ürünlerin ve hizmetlerin satılması bütçe dışında gelir sağlamak için gerçekleştirilen uygulamalardır (Tosun, 2014:681). Bunların yanı sıra üniversiteler daha çok kendi kaynaklarını yaratan, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine önem veren, teknoparklarla ve çeşitli projelerle üniversite-sanayi işbirlikleri gibi alternatif finansman kaynakları yaratmaya başlamıştır (Uslu ve Ertaş, 2018:980).

Görülen odur ki, kamusal kaynakların yükseköğretim finansmanında kullanılması tercihi değişmeye başladığı için devlet yükseköğretim kurumları bütçeden yeterli ödenek alamadıklarından dolayı (Mızıkacı, 2006:20) piyasa koşullarına terk edilerek kendi ürettikleri kaynaklarla yani özel finansmanla baş başa bırakılmaktadır (YÖK, 2007:59, Ulutürk ve Dane, 2008:118). Özetle, bu yasayla birlikte Türkiye'deki yükseköğretim alanında yeni yasal düzenlemeler ve piyasalaştırma niyeti içeren bir devlet müdahalesinin ortaya çıktığı da görülmektedir (Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:189).

Tablo 3.15, 2008-2017 Yılları Arasında Devlet Yükseköğretim Kurumları için Ayrılan Başlangıç Bütçe Ödeneklerinin Genel Bütçe ve GSYH İçindeki payını göstermektedir. Bu bağlamda, ülkemizde 2008-2017 yılları arasında geçen on yılda yükseköğretim kurumlarının toplam bütçe ödeneklerinin genel bütçe içindeki payının % 3.26 ile % 4.14 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. 2008 verilerine göre bakıldığında Yükseköğretim kurumlarına tahsis edilen toplam bütçe miktarı 7,318,286,000 TL'dir. Bu rakamın toplam bütçe içindeki payı %3.29, GSYH içindeki payı ise %0.74'tür. 2017 verilerine göre ise yükseköğretim kurumlarına tahsis edilen toplam bütçe miktarı 25,620,450,000 TL'dir. Bu rakamın toplam bütçe içindeki payı %3.97, GSYH içindeki payı ise %0.83'tür.

Tablo 3.15. 2008-2017 Yılları Arasında Devlet Yükseköğretim Kurumları için Ayrılan Başlangıç Bütçe Ödeneklerinin Genel Bütçe ve GSYH İçindeki Payı

	Yükseköğretim Kurumları Bütçesi (TL)	Bütçe Payı (%)	GSYH* içindeki Payı (%)
2008	7,318,286,000	3.29	0.74
2009	8,772,720,000	3.39	0.88
2010	9,355,457,000	3.26	0.81
2011	11,503,928,000	3.68	0.82
2012	12,743,603,000	3.63	0.81
2013	15,227,761,000	3.77	0.84
2014	16,939,013,000	3.88	0.83
2015	18,493,252,000	3.91	0.79
2016	23,590,696,000	4.14	0.90
2017	25,620,450,000	3.97	0.83

Kaynak: BÜMKO (2018a); *SBB (2019)

Tablo 3.16 ise araştırmamıza konu devlet yükseköğretim kurumunun (n=81) 2008 ve 2017 yıllarında devlet yükseköğretim kurumları için ayrılan başlangıç bütçe ödeneklerinin genel bütçe içindeki payını ve ayrıca her bir devlet yükseköğretim kurumu için öğrenci başına düşen bütçe miktarını göstermektedir. 2008 verilerine göre bakıldığında yükseköğretime tahsis edilen toplam bütçe ödeneklerinde en fazla payı alan ilk beş üniversitenin sırasıyla, İstanbul Üniversitesi (toplam bütçe içindeki payı %0.20; öğrenci başına düşen bütçe ödeneği 7,487.00 TL), Hacettepe Üniversitesi (toplam bütçe içindeki payı %0.14; öğrenci başına düşen bütçe ödeneği 10,438.00 TL), Ankara Üniversitesi (toplam bütçe içindeki payı %0.14; öğrenci başına düşen bütçe ödeneği 8,223.00 TL), Gazi Üniversitesi (toplam bütçe içindeki payı %0.13; öğrenci başına düşen bütçe ödeneği 5,086.00 TL) ve Ege Üniversitesi (toplam bütçe içindeki payı %0.12; öğrenci başına düşen bütçe ödeneği 6,051.00 TL) olduğu görülmektedir. Diğer taraftan toplam bütçe içinde en küçük paya sahip olan yükseköğretim kurumlarının ise yeni kurulan üniversiteler olduğu dikkat çekmektedir. Bunun nedeni, kuruluş tarihleri daha eski olan yükseköğretim kurumlarının kapasitelerinin daha büyük olması, çalışan ve öğrenci sayılarının daha yüksek olması ve yükseköğretim alanında izlenen kapasite artırımı politikaları doğrultusunda daha da artmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca toplam bütçe içinde payları daha yüksek olan devlet yükseköğretim kurumlarının yapılarına bakıldığında, fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu ve enstitü sayılarının ve bu birimlerin altında bulunan bölümlerin sayılarının da daha fazla olduğu görülmektedir. İlgili devlet yükseköğretim kurumlarının başlangıç bütçe ödeneklerine

göre en fazla ödenek tahsisi yapılan kurumdan en düşüğe sıralaması Ek 1’de gösterilmektedir.

Tablo 3.16. Araştırmamıza dâhil edilen devlet yükseköğretim kurumlarının 2008 ve 2017 yıllarında başlangıç bütçe ödeneklerinin genel bütçe içindeki payı ve öğrenci başına düşen bütçe miktarı

Devlet Yüksek Öğretim Kurumları	Bütçe (2008)	Bütçe Payı (%)	Öğrenci Başına Bütçe (TL)	Bütçe (2017)	Bütçe Payı (%)	Öğrenci Başına Bütçe (TL)
Abant İzzet Baysal Ü	66,495,000	0.03	4,006	203,328,000	0.03	6,381
Adıyaman Üniversitesi	18,695,000	0.01	2,866	141,285,000	0.02	7,052
Adnan Menderes Ü.	90,962,000	0.04	4,041	282,817,000	0.04	5,234
Afyon Kocatepe Ü.	71,724,000	0.03	2,489	267,246,000	0.04	5,874
Ağrı İbrahim Çeçen Ü	9,034,000	0.00	4,320	85,420,000	0.01	7,429
Ahi Evran Üniversitesi	25,273,000	0.01	2,915	134,375,000	0.02	6,902
Akdeniz Üniversitesi	127,683,000	0.06	5,942	452,730,000	0.07	6,474
Aksaray Üniversitesi	21,470,000	0.01	4,200	121,398,000	0.02	5,118
Amasya Üniversitesi	20,652,000	0.01	3,472	89,344,000	0.01	5,082
Anadolu Üniversitesi	205,121,000	0.09	8,400	533,913,000	0.08	13,065
Ankara Üniversitesi	304,994,000	0.14	8,223	886,445,000	0.14	14,426
Artvin Çoruh Ü.	9,936,000	0.00	5,294	84,287,000	0.01	8,619
Atatürk Üniversitesi	195,595,000	0.09	5,833	533,487,000	0.08	7,332
Bahçeşehir Üniversitesi	60,268,000	0.03	2,209	182,664,000	0.03	4,903
Batman Üniversitesi	6,112,000	0.00	2,879	91,356,000	0.01	7,142
Bilecik Üniversitesi	12,469,000	0.01	1,802	97,076,000	0.02	5,643
Bitlis Eren Üniversitesi	8,924,000	0.00	2,967	84,666,000	0.01	9,510
Boğaziçi Üniversitesi	98,137,000	0.04	8,817	255,020,000	0.04	15,175
Bozok Üniversitesi	20,295,000	0.01	3,218	165,648,000	0.03	9,563
Celal Bayar Üniversitesi	88,083,000	0.04	3,385	280,401,000	0.04	5,251
Cumhuriyet Üniversitesi	100,942,000	0.05	3,906	353,808,000	0.05	6,491
Çanakkale 18 Mart Ü.	67,532,000	0.03	2,933	277,356,000	0.04	5,625
Çankırı Karatekin Ü.	10,332,000	0.00	2,450	110,942,000	0.02	7,829
Çukurova Üniversitesi	186,638,000	0.08	5,860	499,311,000	0.08	8,861
Dokuz Eylül Üniversitesi	208,323,000	0.09	4,861	635,561,000	0.10	8,530
Dumlupınar Üniversitesi	64,627,000	0.03	2,031	217,292,000	0.03	3,932
Düzce Üniversitesi	47,251,000	0.02	7,474	184,939,000	0.03	6,336
Ege Üniversitesi	263,846,000	0.12	6,051	722,932,000	0.11	11,429
Erciyes Üniversitesi	122,542,000	0.06	4,247	438,467,000	0.07	6,885
Erzincan Üniversitesi	26,915,000	0.01	4,003	139,514,000	0.02	6,323
Eskişehir Osmangazi Ü.	101,157,000	0.05	6,360	324,541,000	0.05	10,335
Fırat Üniversitesi	122,189,000	0.05	6,129	345,237,000	0.05	8,128
Galatasaray Üniversitesi	33,239,000	0.01	12,180	86,072,000	0.01	19,051
Gazi Üniversitesi	297,368,000	0.13	5,086	807,450,000	0.13	11,503
Gaziantep Üniversitesi	88,021,000	0.04	6,521	299,240,000	0.05	5,984
Gaziosmanpaşa Ü.	70,377,000	0.03	4,505	231,735,000	0.04	6,933
Gebze Teknik Ü.	34,714,000	0.02	15,539	111,658,000	0.02	14,398

Giresun Üniversitesi	21,143,000	0.01	1,943	148,019,000	0.02	4,959
Hacettepe Üniversitesi	319,643,000	0.14	10,438	865,298,000	0.13	16,773
Harran Üniversitesi	83,321,000	0.04	8,126	201,875,000	0.03	8,273
Hitit Üniversitesi	21,627,000	0.01	3,264	127,717,000	0.02	7,150
İnönü Üniversitesi	100,308,000	0.05	5,944	355,387,000	0.06	8,059
İstanbul Teknik Ü.	175,640,000	0.08	7,604	443,183,000	0.07	11,077
İstanbul Üniversitesi	449,888,000	0.20	7,487	1,171,378,000	0.18	9,461
İzmir Yüksek Teknoloji E.	49,074,000	0.02	21,714	101,397,000	0.02	19,765
Kafkas Üniversitesi	53,757,000	0.02	4,753	164,789,000	0.03	8,493
Kahramanmaraş Sütçü İmam Ü.	78,887,000	0.04	5,009	234,942,000	0.04	6,435
Karabük Üniversitesi	14,234,000	0.01	2,418	177,492,000	0.03	3,467
Karadeniz Teknik Ü.	131,868,000	0.06	3,564	421,333,000	0.07	7,380
Karamanoğlu Mehmet Bey Ü.	8,384,000	0.00	1,479	87,045,000	0.01	5,853
Kastamonu Üniversitesi	24,922,000	0.01	3,417	130,758,000	0.02	4,488
Kırıkkale Üniversitesi	60,561,000	0.03	3,979	218,019,000	0.03	5,508
Kırklareli Üniversitesi	10,389,000	0.00	1,529	104,952,000	0.02	4,058
Kilis Yedi Aralık Üniversitesi	7,124,000	0.00	2,549	72,033,000	0.01	7,874
Kocaeli Üniversitesi	139,648,000	0.06	2,530	367,756,000	0.06	4,524
Mardin Artuklu Üniversitesi	4,760,000	0.00	3,727	94,557,000	0.01	10,359
Marmara Üniversitesi	206,656,000	0.09	4,071	547,274,000	0.08	6,583
Mehmet Akif Ersoy Ü.	26,665,000	0.01	1,954	136,600,000	0.02	4,463
Mersin Üniversitesi	98,722,000	0.04	3,962	311,078,000	0.05	6,577
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Ü.	45,516,000	0.02	7,436	138,701,000	0.02	12,821
Muğla Sıtkı Koçman Ü.	66,569,000	0.03	2,908	237,840,000	0.04	5,304
Mustafa Kemal Üniversitesi	70,302,000	0.03	3,818	208,242,000	0.03	8,407
Muş Alparslan Üniversitesi	6,329,000	0.00	3,958	89,199,000	0.01	10,640
Namık Kemal Üniversitesi	31,313,000	0.01	2,530	169,993,000	0.03	5,148
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Ü.	8,516,000	0.00	2,257	99,388,000	0.02	5,019
Niğde Ömer Halisdemir Ü.	40,943,000	0.02	3,516	145,742,000	0.02	5,302
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	130,103,000	0.06	5,759	407,394,000	0.06	7,479
Ordu Üniversitesi	18,670,000	0.01	2,682	118,735,000	0.02	5,833
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	202,141,000	0.09	8,797	480,207,000	0.07	16,113
Pamukkale Üniversitesi	103,767,000	0.05	3,847	318,385,000	0.05	5,418
Recep Tayyip Erdoğan Ü.	23,134,000	0.01	2,928	200,572,000	0.03	10,055
Sakarya Üniversitesi	91,380,000	0.04	1,994	316,004,000	0.05	3,662
Selçuk Üniversitesi	214,713,000	0.10	2,836	478,127,000	0.07	5,354
Siirt Üniversitesi	6,767,000	0.00	2,310	89,625,000	0.01	7,214
Sinop Üniversitesi	9,238,000	0.00	3,494	82,803,000	0.01	8,155
Süleyman Demirel Üniversitesi	118,661,000	0.05	3,052	401,391,000	0.06	4,853
Trakya Üniversitesi	92,722,000	0.04	4,545	289,411,000	0.04	6,205
Uludağ Üniversitesi	166,096,000	0.07	4,281	486,869,000	0.08	6,684
Uşak Üniversitesi	24,336,000	0.01	2,758	120,893,000	0.02	3,810
Yıldız Teknik Üniversitesi	99,135,000	0.04	4,395	289,663,000	0.04	8,043
Zonguldak Bülent Ecevit Ü..	88,976,000	0.04	5,665	221,946,000	0.03	6,347

3.5. Devlet Yükseköğretim Kurumları ve Araştırma Çıktıları

Yükseköğretim kurumlarını diğer eğitim kurumlarından ayıran en önemli özellik araştırma odağıdır. Araştırma, yükseköğretim kurumlarının üç temel işlevinden –eğitim, araştırma, hizmet- birisidir. YÖK’te üniversite performansları ile ilgili tüm veriler yayınlanmamaktadır. Üniversitelerin performansları konusunda kamuya açık veri tabanı eksikliğini giderme konusunda çalışmalar yapan iki kurum ODTÜ URAP Araştırma Laboratuvarı ve TÜBİTAK’tır. Bu kurumlar üniversite sıralamalarına odaklanmış en güvenilir iki sıralamayı yapan kurumlar olarak görülmektedir. URAP üniversiteleri 9 akademik performans kriterine göre değerlendirmekte, TÜBİTAK’ta üniversiteleri 23 adet girişimcilik ve yenilikçilik kriterine göre değerlendirmektedir (Erkut, 2019:1). Yurt dışında da THE, CWUR, ARWU, CWTS, NTU RUR ve QS gibi üniversite sıralaması yapan birçok prestijli kuruluş mevcuttur, ancak sayısal olarak az sayıda üniversitemiz bu sıralamalarda yer almaktadır.

Hem ülke çapında hem de dünya genelinde üniversitelerin ulusal ve/veya uluslararası başarılı öğrencileri çekebilmesi oldukça önemlidir. Bu rekabet avantajını sağlayabilmek için üniversite yöneticileri, uluslararası sıralamalardaki konumlarının yanı sıra, kurumlarının kendi ülkelerindeki diğer üniversitelerden daha başarılı olduğunu ifade ederken referans olarak genellikle ulusal üniversite sıralamalarını kullanmaktadır (Özbaşı ve Uslu, 2018:63)

Yükseköğretim kurumlarının önemli bir kalite göstergesi de öğretim elemanlarının akademik yayın performanslarıdır. Hem URAP Türkiye hem TÜBİTAK hem de dünyada üniversiteler sıralaması yapan diğer kurumlar akademik performansı dünya çapında kabul görmüş iki kriter olan endeksli dergilerde çıkan yayın sayısına ve bu yayınların aldığı atıf sayısına göre ölçmektedir. Bunlar arasında THE, CWUR, ARWU Shanghai Ranking gibi birçok prestijli sıralama yapan kuruluş vardır. Bu çalışmada araştırmamıza konu devlet yükseköğretim kurumlarının 2013-2017 yılları arasında geçen 5 yıllık süreçte Incites veri tabanında (InCites Veri Tabanı+ESCI) 31.10.2018 tarihine kadar endekslenen ve 18.12.2018 tarihinde güncellenen Web of Science (WoS) verilerini içeren Türkiye kaynaklı yayın (makale) ve atıf sayıları ele alınmıştır. Veriler 30.12.2018 tarihinde alınmıştır.

Tablo 3.17. Araştırmamıza Dâhil Edilen Devlet Yükseköğretim Kurumlarının 2013-2017 yılları arasında Türkiye'nin Uluslararası Atıf Endekslerince Taranan Bilimsel Dergilerde Yayınlanan Makale ve Yapılan Atıf Sayıları

Devlet Yüksek Öğretim Kurumları	Yayın Sayısı (2013-2017)	Atıf Sayısı (2013-2017)
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1904	7319
Adıyaman Üniversitesi	1577	17771
Adnan Menderes Üniversitesi	1882	5985
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1737	6311
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	251	2063
Ahi Evran Üniversitesi	835	2772
Akdeniz Üniversitesi	3650	16690
Aksaray Üniversitesi	941	4440
Amasya Üniversitesi	531	1629
Anadolu Üniversitesi	2432	13710
Ankara Üniversitesi	7024	47214
Artvin Çoruh Üniversitesi	355	1091
Atatürk Üniversitesi	4461	22663
Balıkesir Üniversitesi	1308	5337
Batman Üniversitesi	339	1632
Bilecik Üniversitesi	406	1921
Bitlis Eren Üniversitesi	345	1132
Boğaziçi Üniversitesi	3363	45011
Bozok Üniversitesi	1081	4668
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	2096	11389
Çankırı Karatekin Üniversitesi	2164	8848
Celal Bayar Üniversitesi	2269	9151
Çukurova Üniversitesi	658	2799
Cumhuriyet Üniversitesi	3931	27580
Dokuz Eylül Üniversitesi	4715	22391
Dumlupınar Üniversitesi	1356	9468
Düzce Üniversitesi	1585	6280
Ege Üniversitesi	6482	36885
Erciyes Üniversitesi	4607	25622
Erzincan Üniversitesi	1341	17541
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2881	12334
Fırat Üniversitesi	3014	15371
Galatasaray Üniversitesi	224	1160
Gazi Üniversitesi	7363	37501
Gaziantep Üniversitesi	2962	24440
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	2153	20631
Gebze Teknik Üniversitesi	1549	9195
Giresun Üniversitesi	891	3781
Hacettepe Üniversitesi	8489	67694
Harran Üniversitesi	1413	5282

Hitit Üniversitesi	948	3190
İnönü Üniversitesi	2392	8638
İstanbul Teknik Üniversitesi	5687	48830
İstanbul Üniversitesi	10045	56340
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	1472	19517
Kafkas Üniversitesi	1490	17069
Kahramanmaraş Sütçü İmam Ü.	1586	10028
Karabük Üniversitesi	996	4248
Karadeniz Teknik Üniversitesi	3542	18457
Karamanoğlu Mehmet Bey Ü.	446	1939
Kastamonu Üniversitesi	658	2384
Kilis Yedi Aralık Üniversitesi	1577	5157
Kırıkkale Üniversitesi	262	942
Kırklareli Üniversitesi	285	1267
Kocaeli Üniversitesi	2704	11994
Mardin Artuklu Üniversitesi	135	298
Marmara Üniversitesi	4694	26406
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	682	1733
Mersin Üniversitesi	2236	19802
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Ü.	602	13568
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1792	5918
Muş Alparslan Üniversitesi	1686	6982
Mustafa Kemal Üniversitesi	265	1065
Namık Kemal Üniversitesi	1262	4803
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Ü.	573	2664
Niğde Ömer Halisdemir Ü.	1087	4275
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	3523	12591
Ordu Üniversitesi	792	2059
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	5918	50567
Pamukkale Üniversitesi	2503	11616
Recep Tayyip Erdoğan Ü.	1512	5966
Sakarya Üniversitesi	2995	11795
Selçuk Üniversitesi	4475	18469
Siirt Üniversitesi	363	1539
Sinop Üniversitesi	653	4874
Süleyman Demirel Üniversitesi	3420	17395
Trakya Üniversitesi	1449	4814
Uludağ Üniversitesi	3301	14268
Uşak Üniversitesi	538	1733
Yıldız Teknik Üniversitesi	4072	30276
Zonguldak Bülent Ecevit Ü.	1503	6369

Kaynak: Incites, 2018

Tablo 3.17 incelendiğinde, yayın sayısı bakımında ilk beş sıraya yerleşen üniversitelerimiz sırasıyla İstanbul Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Ege Üniversitesi'dir. Atıf sayısı değerlendirildiğinde ise en çok atıf alan ilk beş üniversitemiz sırasıyla, Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi'dir. Gazi Üniversitesi 8. ve Ege Üniversitesi de 9. sıraya yerleşmiştir. Yayın sayısı açısından bakıldığında Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin 7. ve İstanbul Teknik Üniversitesi'nin 8. sırada yer aldığı görülmektedir. Yayın ve atıf sayısı açısından son sıralara yerleşen üniversitelerin çoğunun yine daha yeni tarihte kurulmuş olan üniversitelerimiz olduğu görülmektedir. Yayın sayısı bakımından üniversitelerin büyükten küçüğe sıralamasını gösteren tablolar Ek 3 ve Ek 4'te gösterilmektedir.

4. ALANYAZIN İNCELEMESİ

Bu bölümde ilk olarak koşul bağımlılık kuramı çerçevesinde ağırlıklı olarak araştırma kapsamında seçili boyutlar –yatay farklılaşma, idari yoğunluk, büyüklük, belirsizlik- olmak üzere biçimsel örgüt yapısı ve örgüt yapısını oluşturan unsurlara ilişkin alanyazın irdelenmiştir. İkinci bölümde kaynak bağımlılığı kuramının temel kavramlarından birisi olan güç kavramına ilişkin alan yazın ve üçüncü bölümde örgütsel ekoloji kuramı bağlamında damga etkisi kavramına ilişkin alan yazın taraması yapılmıştır. Dördüncü ve son bölümde konfigürasyon yaklaşımı çerçevesinde örgütsel sınıflandırmalar ve taksonomi çıkarılmasına ilişkin alanyazın incelenmesine yer verilmiştir.

4.1. Biçimsel Örgüt Yapısı ve Yapıyı Oluşturan Unsurlara İlişkin Alanyazın İncelemesi

Bu tez çalışmasının temel amaçlarından birisi Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumlarının biçimsel örgüt yapısının (yatay farklılaşma ve idari yoğunluk) belirleyicilerinin (büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi) araştırılması ve bu boyutlar arasındaki ilişkinin açıklanması olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu bölümde alanyazın taramamız genelde özel ve/veya kamu tüm örgütler ve özelde yükseköğretim kurumları ile ilgili olarak yukarıda ifade edilen yatay farklılaşma, idari yoğunluk, büyüklük ve belirsizlik değişkenleri üzerine yapılan araştırmalara odaklanmaktadır.

Alanyazın taraması yapıldığında, örgüt yapılarının yapısal boyutları ve bağlamsal boyutlardan özellikle büyüklük, çevre, strateji ve teknoloji arasındaki ilişkilerin incelenmesi ile ilgili çok sayıda önemli araştırma yapıldığı görülmüştür (Blau, 1972,1973; Freeman, 1973; Child, 1972; Pfeffer ve Salancik, 1974; Holdaway vd, 1975; Ford ve Slocum, 1976; Milleti, Gillespie ve Haas, 1977; Hills ve Mahoney, 1978; Daft ve Bradshaw, 1980; Pfeffer ve Moore, 1980; Cullen, Anderson ve Baker, 1986; Marquis ve Tilcsik, 2013; Zhao vd, 2010; Boyne ve Meier, 2013; Andrews ve Boye, 2014; Erhardt ve Kotzebue, 2016; Oertel ve Söll, 2017; Oertel, 2018). Ancak yapılan çalışmalarda araştırmamıza konu olan yapısal boyutların tümünü içeren bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Koşul bağımlılık kuramını test eden çalışmalar genellikle örgüt yapısı ve sürecinin belirleyicilerinden birisi olarak görülen bağımsız değişkenlerden büyüklüğü kullanmışlardır. Bu çalışmalar öncelikle örgütsel büyüklük ve idari bileşenin göreceli

büyükluğu olarak ölçülen bürokratikleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Daha sonra bu çalışmalara üçüncü temel değişken olarak farklılaşma da eklenmiş (Scott, 1975:8) ve büyüklük ve bu yapısal değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ağırlık kazanmıştır (Hawley, Boland ve Boland, 1965; Pondy, 1969; Reiss, 1970; Blau, 1970; Blau ve Schoenherr, 1971; Blau, 1972,1973; Mayhew, Levinger, McPherson ve James, 1972; Mayhew, James ve Childers, 1972; Kimberly, 1976; Ford ve Slocum, Jr, 1977; Dewar ve Hage, 1978; Beyer ve Trice, 1979; Cullen, Anderson ve Blaker, 1986; Keçecioğlu, 2008; Boyne ve Meier, 2013; Seymen, 2014; Andrews ve Boyne, 2014). Büyüklük boyutunun yanı sıra çevre ve çevresel belirsizlik boyutlarının da genelde örgütsel yapı ve özelde yapısal farklılaşma ile ilişkilerini inceleyen çeşitli çalışmaların olduğu görülmektedir (Duncan, 1972; Child, 1972a; Pennings, 1975; Downey, Hellriegeland ve Slocum, 1975; Schmidt ve Cummings, 1976; Ford ve Slocum,1977; Koberg ve Ungson, 1987; Milliken, 1987; Lyonski, Levas ve Lavenka, 1995; Andrews, 2008).

Çalışmanın bu bölümünde büyüklük ve çevresel belirsizlik boyutlarının yatay farklılaşma ve idari yoğunluk üzerindeki etkilerini inceleyen kamu kurumları ağırlıklı olmak üzere genelde örgütler ve özelde yükseköğretim kurumları ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Bu çerçevede, aşağıda önce büyüklük daha sonra çevrenin yatay farklılaşma ve idari yoğunluk ile ilişkisini inceleyen çalışmalar irdelenmiştir.

Kaliforniya okul bölgelerinin (n=732) dâhil edildiği bir çalışmada Terrien ve Mills (1955:11-13) idari bileşenin okul türüne bakmaksızın (ilkokul, lise, birleştirilmiş) büyüklükle arttığını ortaya çıkarmıştır. Araştırmanın hipotezine göre, idari bileşen büyüklüğü ve örgütün toplam büyüklüğü arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütün büyüklüğü ne kadar fazla olursa, idari bileşene ayrılan oran o kadar fazla olur. İdari yoğunluk idari pozisyonlarda bulunan toplam çalışan yüzdesi olarak alınmıştır. Araştırmanın bulguları farklı büyüklük ve türdeki okul bölgeleri için idari bileşenin ortalama yüzdelik oranların değişebilirliğini ve okul idarecisinin örgüt büyüdükçe idari görevlere ayrılan yüzdelik oranı artırabileceğini göstermiştir.

Hawley, Boland ve Boland (1965:252-255), farklı bir örgüt sınıfı olarak yükseköğretim kurumlarında idari personelin büyüklüğünün popülasyon büyüklüğü ile doğrudan

farklılık göstereceği beklentisi ile büyüklük ve idare arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 1961 yılında anket yoluyla dört yıllık lisans eğitimi veren tümü vergi-destekli 97 yükseköğretim kurumunun rektörlerine ulaşmışlardır. İdari bileşen bağlamında bağımlı değişkeni, profesyonel idarecilerin sayısı (bölüm başkanları ve araştırma kurumları başkanları ve büro müdürleri hariç) olarak belirlemişlerdir. Bağımsız değişkenler olarak büyüklük (toplam öğretim üyesi sayısı), karmaşıklık (bölümlerin ve bölümlendirilmemiş okulların sayısı), bütçe (işletme bütçesinin miktarı) ve eğitim kalitesi (PhD dereceleri olan öğretim üyelerinin yüzdelik oranı) boyutları seçilmiştir. Çalışmalarının sonucunda, büyüklük boyutu olarak tanımladıkları öğretim üyesi büyüklüğünün idari bileşenin göreceli büyüklüğünü açıklayan en önemli değişken olduğunu bulmuşlardır. Öğretim üyesi sayısındaki artışın idarecilerin öğretim üyelerine oranını (idari yoğunluğu) azaltırken, karmaşıklıkta artışın sadece öğretim üyesi büyüklüğü kontrol edildiğinde idari yoğunluğu artırdığını bulmuşlardır. Önemli olmasına rağmen, bağımsız değişken olarak, karmaşıklığın akademik kurumdaki idari bileşenin büyüklüğünü belirlemede öğretim üyesi büyüklüğünden çok daha az etkili olduğunu belirtmişlerdir. İşletme bütçesinin miktarının hem öğretim üyesi büyüklüğü hem de idari personel büyüklüğü ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bütçe büyüklüğünün karmaşıklığa kıyasla bu ilişki üzerinde daha fazla etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. PhD derecesi olan öğretim üyelerinin yüzdelik oranı olarak ifade edilen eğitim kalitesi boyutu da ilişki üzerinde göz ardı edilebilir bir etki sergilemiştir. Tüm kalite düzeylerindeki kurumların hemen hemen aynı idari personel/akademik personel oranına sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, yazarlar, çoklu regresyon hesaplamalarından elde ettikleri beta katsayılarına bakarak her bir bağımsız değişkenin idari bileşen büyüklüğüne katkılarını şu şekilde ifade etmişlerdir. Akademik personel büyüklüğü idari bileşenin göreceli büyüklüğünü açıklamada belirgin bir şekilde en önemli boyuttur ancak diğer değişkenlerin –karmaşıklık, bütçe ve kalite-etkileri önemsizdir.

Rushing (1966:100-108), farklı idari personel sınıflarının farklı şekillerde örgütsel büyüklükle ilişkili olup olmadığını incelemiştir. Ortalama firma büyüklüğü ile ilgili iki boyut (ölçüm kriteri) –idari personel ve üretim personeli- uygulanmıştır. Analiz için iki zaman periyodu -1947-1950 ve 1958-1960- seçilmiştir. İlk zaman periyodu için 30 imalat şirketi ve ikinci zaman periyodu için 34 imalat şirketi ile ilgili veri toplanmıştır. İlk beşi idari ve diğer üçü üretim olarak belirlenen sekiz meslek kategorisi sınıflandırılmıştır.

İdari meslek kategorilerine yönetsel, büro işleri (klerik), meslek, satış ve hizmet personeli dâhil edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, büyüklük ve yönetim personeli arasında negatif korelasyon vardır. Bu, yönetim ve diğer personel arasında doğrudan iletişim ve etkileşim süreçlerinin örgütsel büyüklük arttıkça azaldığını göstermektedir. Büro işleri personelinin göreceli büyüklüğü ile örgüt büyüklüğü arasında pozitif bir ilişki vardır. Örgüt büyüklüğü ve satış personeli arasında negatif bir ilişki vardır. Bu da büyük örgütlerin firmanın müşterileri ve bireysel temsilcileri arasındaki yüz yüze iletişimden ziyade daha çok büro işleri personeli tarafından gerçekleştirilen postayla ticarete dayandığı anlamına gelebileceği belirtilmiştir. Meslek personelindeki artış, çözüm için teknik uzmanlığa bağlı örgütsel problemlerin örgütsel büyüklük arttıkça çok daha önemli hale geldiğini göstermektedir. Hizmet personeli için bulunan tutarsız bulgular kapıcı, asansör operatörleri, güvenlikçiler vb. gibi hizmet personeli sayısının firmadaki personel sayısından ziyade firmanın fiziksel karakteri ve işin doğasına bağlı olduğu anlamına gelebileceği ifade edilmiştir. Kısaca, bu sonuçlar, imalat sanayinde farklı meslek kategorilerinin örgüt büyüklüğü ile farklı şekillerde ilişkili olduğunu, yani heterojen meslek kategorilerine dayalı olan idari personel ölçüm kriterlerinin belirsiz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir. Araştırmacı, idari yoğunluğun büyüklük ve farklılaşma arasındaki etkileşimin sonucu olduğunu ileri sürmüştür. Buna göre, büyüklük ve farklılaşmanın etkileri diğerinin düzeyine göre farklılık gösterecektir. Genel idari yoğunluk büyüklükle düşmesine rağmen, büro işleri personeli ve mesleki personel sayısı üretim personeline göre yönetsel personelden daha büyük oranda artış göstermiştir.

Büyüklüğün farklılaşma ve idari bileşen üzerindeki etkisine ilişkin en güçlü kanıtı sağlayan Blau (1970:201-218), örgütlerde farklılaşma ve büyüklük ile ilgili olarak sistematik bir teori oluşturmaya çalışmıştır. Bu bağlamda 53 devlet kurumu (ABD’de yer alan İş güvencesi kurumları) ve bunların yerel şubeleri ile ilgili elde ettiği kesitsel verilerden yola çıkarak yaptığı çalışmasında, iki temel genelleme ve bunlardan çıkarılan dokuz önerme sunmuştur. İki temel genellemesi şu şekildedir: 1) artan örgütsel büyüklük çeşitli boyutlarda azalan oranlarda yapısal farklılaşmaya neden olur ve 2) yapısal farklılaşma, koordinasyonu sağlamak amacıyla örgütlerdeki idari bileşenin genişlemesine sebep olur. Örgütlerin biçimsel yapısı ile ilgili birinci genellemeyi içeren dört önermeyi şu şekilde ifade etmiştir: büyüklüğün fazla olması yapısal farklılaşmayı artırır; büyüklüğün fazla olması farklı hatlarda farklılaşmayı artırır; farklılaşma oranı artan

büyüklikle azalır. Bu genellemelerin örgütün tamamına uygulanmasının yanı sıra örgüt içindeki alt birimlere de uygulanabilir olduğu varsayımı dördüncü önermeyi belirginleştirmiştir. Buna göre örgütün farklılaştığı alt birimler de paralel şekilde dâhili olarak farklılaşır. İkinci temel genellemeyi içeren varsayımlar ise şu şekildedir: farklılaşma örgütü daha karmaşık hale getirir. Karmaşık bir yapı iletişim ve koordinasyon problemlerine sebep olur. Bu problemler daha fazla farklılaşma olmaması için direnç gösterir. Yöneticiler, personel ve hatta birinci-düzey (hat) denetçileri zamanlarını bu problemleri çözmekle geçirir. Bunun sonucunda daha az farklılaşmış yapılara göre daha fazla farklılaşmış yapılarda daha fazla denetçi ve idari işgücü gereği ortaya çıkar. Ancak idare ölçek ekonomisinden dolayı bu artış azalan oranda gerçekleşir. Özetle, artan büyüklük, örgütlerde farklılaşmadan dolayı dolaylı olarak idari yoğunluğu artırarak ve denetimde ölçek ekonomisinden dolayı idari yoğunluğu azaltarak idari bileşen üzerinde negatif bir etkiye sahip olmaktadır.

İş güvencesi kurumlarına dayandırdıkları çalışmalarında Blau ve Schoenherr (1971) büyüklüğün hem farklılaşma hem de idari yoğunluğu etkilediğini ama büyüklüğün idari yoğunluk üzerindeki etkisinin daha büyük olduğunu ileri sürmüştür. Yapısal farklılaşmayla artmasına rağmen, idari yoğunluk büyüklükle azaldığı için büyüklüğün idari yoğunluğu azaltmasındaki direkt etkisinin büyüklüğün idari yoğunluğu yatay farklılaşma yolu ile artırmasına dolaylı etkisinden daha büyük olduğu sonucuna varmışlardır (Akt. Ford ve Slocum, 1977:565).

Blau (1972:1-24), karşılıklı bağımlılık ve hiyerarşi adlı çalışmasında da, iş örgütlerinin üç temel özelliği –büyüklük, dâhili farklılaşma ve idari düzenekleri- üzerinde durmuştur. Beş farklı örgüt türünü içeren beş çalışmadan topladığı altı nicel veri setini (ABD’nin her bir eyaletindeki, Puerto Rico ve Virgin Adaları ve District of Columbia’daki 53 iş güvencesi kurumu; bu kurumların 1201 yerel şubesi; hemen hemen tüm büyük Amerikan şehri ve eyaletindeki 416 devlet finans departmanı; 124 mağaza; 115 üniversite ve kolej) analiz etmiştir. Artan örgüt büyüklüğünün farklılaşmayı arttırdığını ama bunun azalan oranda gerçekleştiğini ifade etmiştir. Analizlerinin sonucunda, büyüklük arttıkça, bir örgütün herhangi bir boyutta farklılaştığı alt birimlerinin sayısı da ilk önce çok hızlı bir şekilde daha sonra daha yavaş ve kademeli bir şekilde artmıştır. Ayrıca, büyük örgütlerdeki bürokratik makine örgütlerin yaygınlaşması stereotipinin aksine, idari

düzenek küçük örgütlere göre büyük örgütlerde orantısal olarak daha küçüktü. Devlet kurumları ve perakende işletmeler, üniversiteler ve hastanelerden daha farklı olmasına rağmen, örgütü idare etmekten sorumlu personel oranı artan büyüklükle hepsinde azalma göstermişti. Ancak, süpervizörlerin kontrol alanının küçük örgütlerde büyük örgütlerdekinden daha geniş olduğu görülmüştür. Farklılaşmanın sebep olduğu daha büyük örgütlerdeki daha karmaşık yapılara rağmen, bunların küçük olanlara göre orantısal olarak daha az insan gücü ile idare edildiği görülmektedir. Örgütler idarede bir ölçek ekonomisi sergilemişti. Ama bu ölçek ekonomisi artan örgütsel büyüklükle azalmaktaydı. Artan büyüklüğe sahip örgütlerin mümkün kıldığı görülen yönetsel ve diğer idari personel tasarrufları artan büyüklükle azalmıştı.

Önceki araştırmalardan yola çıkarak Amerikan akademik kurumlarının idari yapısını incelediği çalışmasında Blau (1973), Oregon okul sisteminde bulunan 115 üniversite ve kolej üzerinde yapısal farklılaşmanın örgütsel büyüklük üzerindeki etkisini incelemiştir. Akademik kurumlarda farklılaşma boyutlarını şu şekilde ele almıştır: biçimsel olarak belirlenen akademik işbölümü bölümlerin sayısı, yatay farklılaşma devlet kurumlarında farklı fonksiyonlara sahip temel birimlere karşılık gelecek şekilde kurumdaki okul ve kolejlerin sayısı olarak ve dikey farklılaşma en düşük düzeydeki kürsü başkanı ve en üst düzeydeki rektör hariç idari düzeylerin sayısı. Devlet kurumları üzerine yaptığı araştırmanın (Blau, 1970) ampirik bulguları üniversiteler ve kolejler üzerine yaptığı araştırmanın bulguları ile de desteklenmiştir. Bu bağlamda test edilen ve ampirik bulgularla desteklenen 6 önerme şu şekildedir: 1) örgütsel büyüklük arttıkça çeşitli hatlarda farklılaşma da artmaktadır; 2) farklılaşmadaki bu artışlar artan büyüklükle beraber azalan oranlarda gerçekleşmektedir; 3) artan örgütsel büyüklük idari personel oranını azaltmaktadır; 4) farklılaşma idari personel oranını artırmaktadır; 5) büyüklüğün artması idari oran üzerinde ters yönlü etkiye sahiptir, doğrudan azaltırken büyük örgütlerin büyük yapısal farklılaşmasından dolayı dolaylı olarak artırmaktadır; 6) artan büyüklüğün idari orandaki azalmalar üzerindeki etkisi farklılaşmadan kaynaklanan dolaylı etkisi ile artan oranda zayıflatılmaktadır. Böylece bu azalmalar azalan oranlarda gerçekleşmektedir.

Daft ve Bradshaw (1980:441-456), güney Ontario’da yer alan beş üniversitede otuz yeni bölümün kurulmasına yol açan olayları inceleyerek yatay farklılaşma sürecini analiz

etmiştir. İdari ve akademik olmak üzere iki tür yatay farklılaşma süreci gözlemlenmiş ve her biri farklı örgütsel koşullarla ilişkilendirilmiştir. Retrospektif nedensel analiz yaparak, idari bölümlerin büyüklükle, yeni akademik bölümlerin ise büyüklük ve teknoloji ile ilişkili olup olmadığını araştırmışlardır. Farklılaşma sürecinde finansal hususlar, “fikir şampiyonunun (yeni bölümlerin oluşumunda araç olan kişi)” konumu ve gecikme (yeni bölümlerin onaylanma süresi) gibi çeşitli unsurlar da bölüm türüne göre çeşitlilik göstermiştir. Farklı süreçlerle karakterize edildiklerini ileri sürerek idari bölüm ve akademik bölüm bağlamında iki ayrı yatay farklılaşma modeli geliştirmiştir. Buna göre, idari bölümler üniversite faaliyetleri ile ilgili koordinasyon problemleri gibi genellikle üniversitenin büyüklüğü ile ilişkili olan ve üniversite içinde ortaya çıkan ihtiyaçlara cevaben kurulmaktadır. Bu ihtiyaçlar genellikle idareciler tarafından ortaya çıkarılmakta ve akademik bölümlere göre daha az çaba harcanarak ve daha hızlı bir şekilde çözümlenmekte yeni idari bölümler açılmaktadır. Potansiyel gelirlerin bölüm açma onayı üzerinde çok az etkisi vardır. Akademik bölümlerde ise, bölüm kurulmasını teşvik eden uyarıcı genellikle üniversite hiyerarşisinin dışında ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin veya toplumun üyelerinin yeni bir fonksiyonel alanda derse, hizmete, araştırma ve uzmanlık bilgisine ihtiyacı olduğu algılanır. Bu ihtiyaç normalde yeni bölümün kurulmasına öncülük eden (fikir şampiyonu) bir öğretim üyesi veya dekan tarafından keşfedilir ve kurumlardaki ilgili kriterlere göre bölüm açma teklifi yapılır. Büyüklük bölüm açılmasına yol açan bir uyarıcı değildir. Bölümlerin açılması süreci idari bölümlere göre daha uzundur ve daha fazla destek ve çaba gerektirir. Gelirin artma potansiyelinin bölüm açılmasına ilişkin onay olasılığını da arttırdığı görülmektedir. Üniversiteye bölüm açma kararı yani yeni bir fonksiyonun eklenmesi büyüklüğü artırır. Çalışmalarının sonunda bulgularını alanyazındaki ilgili bulgularla bağlantılı olarak yatay farklılaşma açısından dört önerme ile özetlemişlerdir: 1) Yatay farklılaşma bunlar farklı değişkenlerle ilişkili oldukları için bölüm türüne bağlı –akademik ve idari- olan iki sürecin sonucudur. 2) Büyüklük yatay farklılaşma ile çok yönlü bir ilişkiye sahiptir. 3) Finansal kaynaklar yapısal değişiklikle ilgili kararları etkilemektedir. 4) Yatay farklılaşma ile ilgili en önemli kararlar en az belli olan kararlardır.

Armandi ve Mills (1982:41-55), örgütsel büyüklük, yapı ve etkililik açısından Blau-Hage modelini analiz etmişlerdir. Peter Blau ve Jerald Hage’nin örgütsel özellikler ve etkililik ile ilgili çalışmasını birleştirerek, örgütsel büyüklük, karmaşıklık, katmanlaşma,

biçimselleşme, merkezileşme ve iki etkililik boyutu ile ilgili test edilebilir önermeleri içeren bir korelasyon modeli oluşturmuşlardır. Modele ayrıca karmaşıklığın dikey ve yatay boyutları ayrıldıktan sonra hiyerarşik düzeylerde eklenmiştir. Ayrıntılı bir alanyazın taramasının ardından bir tür ekonomik örgütten (analiz birimi olarak seçtikleri New York'taki 104 tasarruf ve kredi kurumu) hem resmi olarak rapor edilen hem de kendilerinin rapor ettiği veriler kar-odaklı bağlamda önermeleri test etmek için kullanılmıştır. Bulgular bu özel tür ekonomik örgüt için sınırlı destek göstermesine rağmen 13 önermeden beşi analiz tarafından tam ya da kısmi olarak desteklenmiştir. Ayrıca incelenen örgüt türüne göre çalışmalar sınıflandırılmış ve karşılaştırılmış ve bunun sonucunda hem ekonomik hem de ekonomik olmayan örgütleri kapsayan birleştirilmiş bir teorinin mümkün olduğu ileri sürülmüştür. Bulguları Blau'nun ilk genellemesi olan büyüklük yapısal farklılaşmayı artırır genellemesini ekonomik örgütler arasında tasarruf ve kredi birlikleri için desteklemiştir. Ayrıca, Blau ve Hage'nin yatay karmaşıklığı merkezileşmenin bir özelliği olarak düşünmekten ziyade dikey farklılaşma ile ilişkilendirmesini de desteklemiştir.

Cullen, Anderson ve Baker (1986:203-229), Blau'nun (1970) yapısal farklılaşma kuramının örgütler arasındaki ölçek farklılıklarını mı yoksa örgütler içindeki yapısal değişiklikleri mi daha iyi yakaladığını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında dokuz yıl boyunca 134 PhD eğitimi veren üniversiteden veri toplamışlardır. Bu verilerle hem kesitsel hem de boylamsal olarak yapılan örgütler-arası testlerden elde edilen sonuçları Blau'nun örgütler-içi testlerinin sonuçları ile karşılaştırmışlardır. Bulgular kuramın gücünün yapısal değişikliği açıklamaktan ziyade örgütler arasındaki yapısal farklılıkları açıklamada yattığını göstermiştir. Sonuçta, büyüklük açısından ele alındığında büyüyen üniversiteler için ne farklılaşma ne de idari büyüklük Blau'nun kuramı ile paralellik göstermiştir. Sadece bir kaç farklılaşma ve idari büyüklükte çok az artış göstermiştir. Aslında birçoğu büyüklük açısından artışa bir tepki olarak bölümleri ve idarecileri tasfiye etmiştir. Ancak farklılaşmada artış incelenen örgütlerin çoğunda idari personel açısından beklenen artışa sebep olmuştur.

İş gücünün bürokratik bileşeni olarak idari yoğunluk düzeyinin kamu kurumlarında (okul bölgelerinde) neden farklılık gösterdiği sorusuna cevap arayan Boyne ve Meier (2013:307-327), bu soruya yönelik olarak yapısal koşul bağımlılık ve kamu tercihi

kuramlarına dayalı bir model geliştirmiştir. İdari yoğunluğun (idari pozisyonlarda bulunan toplam çalışanların yüzdesi), büyüklük (okul bölgelerindeki kayıtlı öğrenci sayısı), bütçe (okul bölgesi bütçelerinin öğrenci sayısına oranı) ve çevresel karmaşıklık üzerindeki etkilerini on yıllık verilerle veri panel analizi kullanarak test etmiştir. Çalışmalarını iki temel kuramsal perspektif açısından değerlendirmişlerdir: 1) Yapısal koşul bağımlılık kuramı idarecilerin oranlarının dıştan gelen kısıtlar ve örgütsel büyüklükle şekillendiğini ileri sürmektedir. Bu perspektif daha fazla idarecinin çalkantılı ve kestirilemez bir çevre ile ilgilenmesi gerektiğini ve örgüt içi işlemlerinde ölçek ekonomilerinden faydalandıklarından dolayı büyük örgütlerde daha az sayıda idareciye ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedir. 2) Kamu tercihi kuramına göre idarecilerin oranını örgütsel kararlar üzerinde dıştan gelen kısıtların bir ürünü olarak görmek yerine, bu perspektif bunu çıkarıcı bürokratların bir tercihi olarak görmektedir. Yapılan tahmine göre, idari yoğunluk, büyük örgütler, hizmet dağılımını izleyen ve kontrol eden merkezi personelle dolu olduğundan örgütsel büyüklükle ve bürokratlar kendilerine daha fazla pay aldıklarından bütçe düzeyi ile artar. Sonuçlar idari yoğunluğun küçük örgütlerde, çalkantılı dış çevrelerde ve büyük bütçeleri olan örgütlerde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bulguların yanı sıra araştırmacılar örgütsel büyüklüğün etkisinin doğrusal olmadığını, büyüklüğün fazla olmasının karışıklık (çalkantı) etkilerini azalttığını ve idari yoğunluğun daha büyük bütçelerin hem sebebi hem de etkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Andrews ve Boyne (2014:1-37), kamu kurumlarının görev karmaşıklığı ve büyüklüğünün idari yoğunluklarının en önemli belirleyicisi olduklarını ifade ettikleri çalışmalarında, bu iki değişkenin birleştirilmiş etkisinin idari işlevin ölçeğini açıklamada da önemli etkileri olduğunu ileri sürmüştür. Kamu hizmet kuruluşlarında görev karmaşıklığı ve büyüklüğün idari yoğunluk üzerindeki ayrı ve birleşik etkisini araştırmak amacıyla 2003 ve 2008 yılları arasında Birleşik Krallıktaki 114 (UK) üniversitedeki akademik bölümlerden ziyade merkezi yönetime tahsis edilen kaynakların göreceli oranının belirleyicilerini incelemişlerdir. Çalışmalarına sadece lisans ve lisansüstü öğrenciler için geniş yelpazeli dersleri olan üniversiteleri dâhil etmişlerdir ama farklı ve coğrafik olarak dağınık öğretim modeli ve örgütsel yapısından dolayı Açık Üniversiteyi hariç tutmuşlardır. Sonuçlar, hem görev karmaşıklığı hem de büyüklüğün idari yoğunluk üzerinde doğrusal olmayan U-şeklinde bir etkiye sahip olduğunu ve bu özelliklerin bir arada incelenmesinin

üniversitelerde daha büyük bir merkezi idari bileşene yol açtığını görmüşlerdir. Bu makalede idari yoğunluğun koşul bağımlılık perspektifini, başka bir deyişle, kamu sektöründe idari yoğunluğu tekrar incelemeye almışlar ve görev karmaşıklığı ve büyüklüğün büro (front-line) hizmeti sağlamadan ziyade idari giderlere ayrılan kaynakların oranı üzerinde önemli etkileri olup olmadığını ampirik olarak değerlendirmişlerdir. İstatiksel analiz sonucunda, bu değişkenlerin idari yoğunluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğunu bulmuşlardır. Hem karmaşıklık ve büyüklük hem de idari yoğunluk arasındaki ilişki doğrusal değildir. Ayrıca, bu değişkenler sadece çok büyük üniversiteler için olsa da idari yoğunluk ile U-şeklinde bir ilişki sergilemiştir. Ancak birlikte idari fonksiyonun gelişimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptirler. Bulguları üç genel sonucu desteklemektedir: a) az sayıda departmanı ve az sayıda çalışanı olan kamu kurumları finansal kaynaklarının daha büyük bir kısmını idareye tahsis etmektedir; b) çok karmaşık örgütlerin daha fazla idari giderleri olması muhtemeldir ve örgütsel büyüme ile ilişkili idari maliyetleri karşılamaları mümkün değildir ve c) çok büyük örgütler küçük örgütlere göre daha düşük idari giderlere sahiptir ve artan görev karmaşıklığı ile ilişkili maliyetleri karşılayabilirler.

Örgütsel analizde büyüklüğün yanı sıra en fazla tartışılan ve çalışılan konulardan birisi de örgüt ve çevresi ile olan ilişkileridir. Günümüze kadar alanyazında özellikle çevrenin belirsizlik unsuru ile ilgili birçok teorik ve ampirik çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların çoğu (Burns ve Stalker, 1961; Lawrence ve Lorsch, 1967; Duncan, 1972; Koberg ve Ungson, 1987) çevreyi örgüt yapısının belirleyicisi olarak görmekte ve örgütlerin etkililiklerini ve performanslarını artırmak ve varlıklarını sürdürebilmek için çevreye adapte olmaları gerektiğini ileri sürmektedir. Ancak belirsizliğin yatay farklılaşma ve idari yoğunluk üzerindeki etkisini inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Freeman (1973:750-763), çevre (çevresel çeşitlilik ve değişim), teknoloji (mekanikleşme) ve idari yoğunluk (İdari personelin üretim personeline oranı) üzerine bir çalışma yapmış ve kırk bir imalat örgütünden topladığı veriyi analiz etmiştir. Yapılan analizlerde korelasyonlar zayıf olmasına rağmen mevcut argümanlara ampirik destek sağlamaktadır. Bu çalışmada geliştirilen hipotezler şu şekildedir. Yüksek derecede mekanize üretim teknolojileri olan örgütlerin idari yoğunlukları daha fazladır (H1). Farklı ve değişebilir çevrelerde faaliyet gösteren örgütlerin idari yoğunluk düzeyleri daha

yüksektir (H2). Güçlü çevresel kısıtlara tabi olan örgütlerin idari yoğunluk düzeyleri daha düşüktür (H3). Örgütler üretim sistemlerinde yüksek mekanizasyon düzeyine sahip olduğunda, çevresel çeşitlilik ve değişim değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde daha fazla etkisi olur (H4). Çalışmanın bulgularına göre, teknolojik ve çevresel değişkenler idari yoğunlukla korele olmuştur. Örgüt dışından gelen yapısal değişim üzerindeki kısıtların ve karmaşık teknolojilerin sebep olduğu çevresel bozulmaya yönelik hassasiyeti vurgulayan hipotezlerle tutarlı olan etkileşim çabaları gözlemlenmiştir. Çevrenin farklılaşması (karmaşıklık) ve teknolojide otomasyon düzeyi idari yoğunluğu etkilemiştir.

Pennings (1975:393-410), yapısal koşul bağımlılık modelini incelediği çalışmasında yapısal boyutlarla (katılımcılık, sosyal olarak birbirine bağımlılık, güç, yatay iletişim ve dikey iletişim) çevre boyutları (belirsizlik, rekabet, istikrarsızlık, beceriklilik (resourcefulness), örgütsel zekânın kalitesi) boyutları arasındaki ilişki düzeyini araştırmıştır. Çalışmaya müşterileri için yatırım amaçlı menkul kıymetler, yatırım fonu ve emtia alıp satan ABD’de bulunan büyük bir aracılık şirketinin (brokerage organization) coğrafi olarak dağılmış 40 şubesi ile ilgili veriler dâhil edilmiştir. Çalışmanın amacı, belli çevresel özelliklerin yapıyla ilişkilerinin olup olmadığını belirlemek ve örgütsel etkililiğin (moral, anksiyete, toplam üretim, üretimde düşüş) çevresel ve yapısal değişkenler arasında uyum iyiliği veya tutarlılığın bir fonksiyonu olduğu varsayımını test etmektir. Veri analizi, modeli desteklememiştir; yani çevre, beceriklilik (çevresel durumlarla başa çıkma yeteneği) ve karmaşıklık değişkenleri dışında yapısal ilişkilere sahiptir. Sonuçlar ayrıca çevresel ve yapısal değişkenler arasındaki uyum iyiliğinin de etkililik açısından varyansı açıklamadığını göstermiştir.

Örgütsel çevre, farklılaşma ve algılanan çevresel belirsizlik boyutlarının ilişkilerini inceleyen Schmidt ve Cummings (1976:447-467) bu üç değişkeni ilişkilendiren dört önermeyi test etmiştir: 1) bir örgütün karşı karşıya kaldığı görev çevresi boyutlarının her birinin büyüklüğü ne kadar fazla olursa, örgütsel farklılaşmanın derecesi o kadar büyük olur; 2) görev çevresindeki değişikliğin derecesi ne kadar büyük olursa, örgütsel farklılaşmanın derecesi de o kadar büyük olur; 3) örgütün büyüklüğü ne kadar fazla olursa örgütsel farklılaşma o kadar büyük olur; 4) örgütsel farklılaşma ne kadar büyük olursa, üst yöneticiler tarafından algılanan çevresel belirsizlik derecesi o kadar az olur. Çalışma

objektif çevresel ve örgütsel farklılık boyutları ile ve algılanan çevresel belirsizlikle ilgili öz-rapor endeksleri ile 23 istihdam hizmeti sunan bölge müdürlüğünde uygulanmıştır. Yapılan regresyon analizi 1nci, 3ncü ve 4ncü önermeleri desteklemiştir. Bu bağlamda araştırmacılar ampirik bulgularının sonuçlarına göre revize bir çevre, farklılaşma ve belirsizlik modeli geliştirmiştir. Özetle, büyüklüğün çevresel boyutları (nüfus ve azınlıkların yüzdesi) örgütün toplam büyüklüğünü (istihdam hizmet müdürlükleri) etkilemiştir. Bu da örgütün içyapısında yani farklılaşmasında olumlu bir etki sergilemesine yol açmıştır.

Lyonski, Levas ve Lavenka (1995:7-18), bir firmanın yapısal unsurlarının ürün yöneticisi düzeyinde pazarlama çabalarını nasıl etkilediğini araştırdıkları çalışmalarında, belirsizliğin merkezileşme, biçimselleşme ve yapısal farklılaşma üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, yüksek belirsizlik koşulları altında faaliyet gösteren ürün yöneticilerinin belirsizliğin daha düşük düzeyde olduğu yöneticilere göre daha fazla yapısal farklılaşma deneyimlediği ortaya çıkmıştır. Buna göre, belirsizlik düzeyindeki artışın yapısal farklılaşmada da bir artışa neden olduğu ifade edilmiştir.

4.2. Güç Kavramına İlişkin Alanyazın İncelemesi

Kaynak bağımlılığı kuramı çerçevesinde güç kavramına ilişkin alanyazın incelendiğinde çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Kuramın yönetim, sosyoloji, eğitim, sağlık, kamu politikaları ve diğer birçok disiplin bağlamında etkileri araştırılmaktadır (Davis ve Cobb, 2010:3). Bu araştırmalar çoğunlukla kuramı temellendiren kavramlar olan örgüt içi ve dışı güç ilişkileri, kaynakların ve gücün karar alma süreçleri üzerindeki etkisi, belirsizlik, uyum, kontrol vb. üzerine odaklanmaktadır. (Hickson vd., 1971; Pfeffer ve Salancik, 1974; Salancik ve Pfeffer, 1974; Pfeffer ve Leong, 1977; Pfeffer, 1978; Hills ve Mahoney, 1978; Pfeffer ve Moore, 1980; Provan, Beyer ve Krutbosch, 1980; Mintzberg, 1984; Hackman, 1985; Davis ve Cobb, 2010). Araştırma konumuz kapsamında yapılan alanyazın incelemesinde ise yükseköğretim kurumlarında güç ve kaynak tahsisi (bütçe vb.) kavramı ile ilgili aşağıda detaylı olarak yer verilen çalışmalara rastlanmıştır.

Pfeffer ve Salancik (1974:135-151), çalışmalarında, bir üniversitede (Illinois Üniversitesi) alt birim (bölüm) gücünün, kaynak tahsisi ile ilgili kararlar üzerindeki etkisini politik açıdan incelemiştir. Alt birimin gücü, bölüm başkanları ile yapılan

görüşmeler ve belli başlı üniversite komitelerindeki bölümsel temsille ilgili arşiv kayıtlarının analizi ile ölçülmüştür. Üniversitedeki bölüm gücü ölçütlerinin, bölümün iş gücü, ulusal sıralama ve öğretim üyesi sayısı gibi evrensel tahsis kriterleri istatistiksel olarak kontrol edildikten sonra bile tahsis edilen bütçe oranı ile anlamlı derecede ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Örgüt içindeki alt birimin gücünün, bütçe ve eğitim personeli olarak tanımlanan alt birimin kaynakları ve zaman içindeki iş yükü arasındaki korelasyonla da ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre, bölüm ne kadar güçlü ise, tahsis edilen kaynakların bölüm iş yükünden ve ders açılması için öğrenci talebinden kaynaklı olması durumunun da o kadar düşük olduğu ifade edilmiştir.

Salancik ve Pfeffer (1974:453-473), çalışmalarında, büyük bir devlet üniversitesi olan Illinois Üniversitesinde alt birim gücünün örgütsel karar verme üzerindeki etkilerini ve alt birim gücünün dayanaklarını incelemişlerdir. Çalışmada, alt birimlerin örgüt için kıt kaynakları sağlama derecelerine göre güç elde ettikleri ve kaynak alt birimler için önemli ve örgüt içinde kıt olduğu sürece gücün örgütlerin içindeki kaynak tahsislerini etkilediği varsayımında bulunmuşlardır. Bölüm (departman) gücünün bölümün dışarıdan hibe ve anlaşmalar bulma yeteneği, ulusal prestij ve lisansüstü programının göreceli büyüklüğü ile yüksek derecede ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Güç en çok en kritik ve kıt kaynak olan lisansüstü üniversite bursunun tahsisinde kullanılmıştır ve en az kritik ve kıt kaynak olan yaz okulu bursunun tahsisi ile ilişkilendirilmemiştir.

Hills ve Mahoney (1978:454-465), kırk bin öğrenciye sahip Minnesota Üniversitesinde bütçe konusunda karar vermenin doğası üzerine yaptıkları araştırmada, kesitsel ve boylamsal veriler kullanarak bir araştırma tasarımı uygulamışlar ve bütçeleme bürokratik örgüt modeline mi yoksa koalisyon örgüt modeline mi uygun olduğunu araştırmışlardır. Veriler, kaynaklar nispi olarak kıt iken bütçe konusundaki kararlarda en kolay koalisyon örgüt modelinin fark edilebilir olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, araştırmacılar kaynak tahsisi ile ilgili kararların en azından kaynakların nispi olarak kıt olduğu dönemlerde koalisyon kuramıyla tahmin edilen davranışla daha uyumlu olduğunu ortaya koymuşlardır.

Pfeffer ve Moore (1980:637-653), çalışmalarında, büyük bir devlet üniversitesi sisteminde iki yerleşke üzerinde gücün ve bütçe tahsislerinin belirleyicilerini incelemiştir.

Daha önce yapılan çalışmalarla tutarlı olarak, fakülte pozisyonlarının ve bütçe tahsislerinin öğrenci kaydı ve bölüm gücünün bir fonksiyonu olduğunu ve bölüm gücünün bir bölümün hibe ve anlaşma fonlarının miktarının yanı sıra kayıtlı öğrenci sayısı ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlar çalışmaya ilave bir boyut olarak bölümün bilimsel alanını karakterize eden paradigma geliştirme düzeyini de eklemişler ve bütçe tahsislerini açıklamaya yardımcı olmasının yanı sıra elde edilen hibe ve anlaşma fonlarının düzeylerini de yordadığını bulmuşlardır. İki yerleşkedeki kaynak tahsisi ile ilgili kıyaslamalarında, daha az kaynak kıtlığı yaşayan yerleşke ile kayıtlı öğrenci sayısının daha yüksek oranda ilişkili olduğunu ve bölüm gücünün tahsislerle daha az güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Hackman (1985:61-77), kaynak bağımlılığı kuramı çerçevesinde kolej ve üniversitelerde kaynakların tahsisinde güç ve merkezilik (centrality) ilişkilerini incelediği çalışmasında, kolej ve üniversitelerin birimler arasında kaynakları nasıl tahsis ettiği konusunda bir teori önermiştir. Bu teori altı farklı kurumda gerçekleştirilen görüşmeler kullanılarak geliştirilmiş ve bir devlet üniversitesi, bir sosyal bilimler koleji ve bir çok-amaçlı (comprehensive college) kolejnin idarecileri tarafından tamamlanan anketlerden elde edilen verilerle desteklenmiştir. Buna göre birimin amaçlarının örgütün amaçları ile ne kadar yakından uyduğunu ifade eden merkezilik kavramı, iç kaynak tahsisleri, çevresel güç, kurumsal güç ve kaynak pazarlığı stratejilerinin birbirleri ile nasıl etkileşim içinde olduğunu etkileyen bir kavramdır. Bir birimin kurumun ihtiyaç duyduğu dış kaynakları elde etme yeteneği ile kazanılan çevresel gücü ve bir birimin kurumsal gücü iç kaynak tahsislerinde varyansın yaklaşık yarısını açıklayan kaynak pazarlık stratejileri ile birleşmektedir.

Yukarıda yer verilen araştırmalara ve alanyazında diğer birçok araştırmaya bakıldığında çalışmalarda genellikle örgüt içi güç ve kaynak tahsislerinin belirleyicilerinin neler olduğu, gücün kaynak tahsisi ya da bütçe ile ilgili karar verme süreçleri üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir. Dolayısıyla bunlar, bu tez çalışmasının araştırma konusu ile doğrudan ilişkili çalışmalar değildir.

Bu tez çalışmasında yükseköğretim kurumlarında her bir yükseköğretim kurumu için öğrenci başına düşen bütçe miktarları göz önüne alınarak gücün kurumların yatay

farklılaşması ve idari yoğunluğu üzerinde bir etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Alanyazında bu konu ile doğrudan ilişkili olarak değerlendirebileceğimiz az sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Hawley, Boland ve Boland,1965; Boyne ve Meier, 2013). Bu çalışmalar Bölüm 4.1’de ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Hawley, Boland ve Boland (1965), işletme bütçesinin miktarının hem öğretim üyesi büyüklüğü hem de idari personel büyüklüğü ile ilişkili olduğunu ancak göreceli öneminin çok küçük olduğunu bulmuştur. Bütçe büyüklüğünün karmaşıklığa kıyasla bu ilişki üzerinde daha fazla etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Boyne ve Meier (2013), yapısal koşul bağımlılık kuramı ve kamu seçimi kuramına dayalı geliştirip test ettikleri model çerçevesinde idari yoğunluğun küçük örgütlerde, çalkantılı dış çevrelerde ve büyük bütçesi olan örgütlerde daha yüksek olduğunu göstermektedir ve idari yoğunluğun daha büyük bütçelerin bir sonucunun olmasının yanı sıra bir sebebi olduğunu da bulmuşlardır.

4.3. Damga Etkisi Kavramına İlişkin Alanyazın İncelemesi

Örgütsel ekoloji kuramı çerçevesinde, çevreyi oluşturan gruplar, kurumlar, yasalar, popülasyon özellikleri ve sosyal ilişkiler kümeleri tarihsel olarak koşul bağımlıdır ve kurulduğu dönemin özellikleri ile bir örgütü damgalar (Stinchcombe, 1965:142’den akt. Marquis, 2003:655). Bu hipoteze dayalı damga etkisi kavramına ilişkin alanyazın incelendiğinde yapılan araştırmaların bu hipotezi desteklediği görülmektedir. Başka bir deyişle, yapılan araştırmalar başlangıçtaki kuruluş koşullarının yeni örgütleri ve örgütlerin müteakip gelişimlerini ve performanslarını damgaladıklarını göstermektedir (Boeker, 1989; Hannan, Burton ve Baron, 1996; Baron, Hannan ve Burton, 1999; Marquis, 2003; Johnson, 2003, 2007; Milanov ve Fernhaber, 2009; Marquis ve Tilcsik, 2013; Tornikoski ve Renko, 2014; Erçek ve Günçavdı, 2016; Topaler ve Üsdiken, 2016; Lortie, 2016; Oertel ve Söll, 2017; Oertel, 2018). Bu bağlamda, Boeker (1989:489-515), kuruluş koşullarının stratejik seçimler üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında bu koşulların zaman içinde sürdürülen örgütsel özellikleri damgalamada önemli bir rol oynandığını ortaya çıkarmıştır. Hannan, Burton ve Baron (1996:503-536), yüz genç ileri teknoloji şirketinde örgütsel damgalama süreçleri bağlamında, kurucuların istihdam (iş) ilişkisi (employment relation) ve iş stratejisi modellerini incelemiştir. Kurucuların iş ilişkisi modellerinin damgalandığını ancak kuruluş döneminde belirlenen iş stratejileri ve insan kaynakları modellerinin zaman içinde tamamen kaybolduklarını bulmuşlardır. Marquis (2003:655-689), damga etkisi kuramını ağırla taşıyarak geçmişin şu anı nasıl

etkilemeye devam ettiğini yani, örgütün kuruluş koşullarının, ağların kurulduğu sırada mevcut olan sosyal teknolojinin önemli değişikliklere maruz kalmasına rağmen modern örgütler arası ağ yapılarını etkilemeye nasıl devam ettiğini incelemiştir. Johnson (2003:1-37; 2007:97-127), Paris Operasının kuruluşu bağlamında kültürel girişimcilik ve damga etkisinin ilişkisini incelemiştir. Milanov ve Fernhaber (2009:46-61), yeni girişimlerin birlik (ittifak, alliance) ağlarının gelişimini etkileyen faktörleri incelemişler ve yeni bir girişimin başlangıçtaki birlik ortağının ağ büyüklüğünün ve merkeziliğinin bu yeni girişimin ağının müteakip büyüklüğünü de etkilediğini yani damgaladığını ortaya koymuştur. Tornikoski ve Renko (2014:193-213), bazı yeni örgütlerin diğerlerine göre neden daha hızlı kurulduğunu ve izledikleri fırsatlar açısından –girişimcinin bilinirliği, pazara yenilik getirme ve teknolojide yenilik- girişimcilerin başlangıçtaki kuruluş kararlarında damgalamanın etkilerini incelemiştir. Erçek ve Günçavdı (2016:89-110), aile şirketi olarak kurulan ve sonra Elginkan Vakfına ait olan ve vakıf tarafından kontrol edilen bir işletme grubuna dönüşen Elginkan Grubunun gelişim sürecindeki hassas zamanlarda kurucusunun belirli seçimleri tarafından nasıl damgalanmaya devam ettiğini incelemiştir. Lortie (2016:v,3), örgütlerin kuruluş koşullarına bakarak damga etkisinin kurucuların finansal ve sosyal çıktıları açısından örgütsel çıktı memnuniyet düzeylerini nasıl şekillendirdiğinin üzerinde durmuştur.

Baron, Hannan ve Burton (1999:527-547) Kaliforniya Silikon Vadisinde genç teknoloji start-up şirketlerinden oluşan bir örneklemde (n=76) kuruluş koşullarının (kurucunun modelinin) yönetim ve idarenin büyümesini yani yönetsel yoğunluğu nasıl şekillendirdiğini incelemiştir. Nitel ve nicel bilgileri içeren çalışmalarında kuruluş koşullarının iki özellik açısından devamlılığını koruyan damga etkilerini incelemiştir. Bunlardan birincisi start-uplarda başlangıç dönemindeki cinsiyet karışımı ve ikincisi kurucunun istihdam (iş) modelidir. Her iki faktör de zaman içinde gelişen yönetsel yoğunluk derecesini etkilemektedir. Özellikle bürokratik model kurucularına sahip olan firmalar adanmışlık (commitment) modelini benimseyen kuruculara sahip şirketlere kıyasla idari anlamda daha yoğun hale gelmektedir. Ayrıca, ilk yıllarında oransal olarak daha fazla kadın çalışana sahip firmalar benzer firmalara kıyasla daha bürokratikleşmektedir. Araştırmacılar bürokrasinin gelişiminin örgütlerin başlangıç dönemlerindeki biçimlendirici etkilerde süreklilik gösteren bir damga etkisini yansıtır yansıtmadıklarını ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Eğer kurucuların iş modelleri

örgütlerinin gelişimini etkilerse, bu damgalama zaman içinde idari yoğunluk üzerinde görülmelidir. Kurucunun modeli ayrıca iş gücü bileşimini etkiler, örgüt içinde beklentiler ve çıkarlar yaratır ve işgücü piyasasında firma için itibar sağlamada yardımcı olur. Bu nedenle yazarlar kurucular gittikten sonra bile işletmeleri üzerinde kalıcı etkilere sahip olduklarını düşünmektedir. Bu bağlamda kurucuların modellerinin idari yoğunluk da dâhil olmak üzere örgütsel yapının müteakip gelişimini şekillendirdiğini beklemektedirler. Bürokratik modeli tercih eden kurucuları olan firmaların daha uzmanlaşmış yönetsel ve idari pozisyonlar geliştirmesini beklemektedirler. Bürokratik kurucular bilgi teknolojileri, bütçeleme, kurallar ve benzeri şeylere dayanarak idarede ekonomi yapabilirler. Analizlerine göre, kurucuların iş ilişkisi ile ilgili başlangıç modelleri sonraki yıllarda firmalarının idari ve yönetsel yoğunluğunu şekillendirmiştir. Araştırmacılar aynı büyüklükteki örgütlerin idari ve yönetsel işleri (meslekleri) detaylandırma derecelerinde oldukça büyük farklılıklar olduğunu da bulmuşlardır.

Alanyazında kavramla ilgili çalışmaları inceleyerek çok düzeyli bir damgalama kuramı geliştiren Marquis ve Tilcsik (2013:1-71), çalışmalarında Stinchcombe'nin makalesinde yer alan (1965:154) tipik olarak belli bir dönemde kurulan örgütlerin başka bir zamanda kurulan örgütlerden farklı bir sosyal yapıya sahip olduğu ifadesinden yola çıkarak, üniversite birliklerini örnek olarak vermiştir. Buna göre, üniversite birliklerinin çoğunun üç farklı dönemde ortaya çıktığı için, günümüz örgütsel özelliklerinin bu üç dönemden birisini yansıttığını ifade etmişlerdir. İlk dalga (1840-1850) kuzeydeki temel bilimler (liberal arts) kolejlerinin evangelik akımlara tepki olarak sekülerizasyonunu yansıtmaktadır. İkinci dalganın (1865-1870) İç Savaş sonrasında kuzeyliler ve güneylilerin uzlaşma çabalarının ortasında güneyde başladığını ve sonra kuzeye yayıldığını ifade etmiştir. Üçüncü dalganın (1900-1920) ise siyahi, Katolik ve Yahudi öğrencilerin ayrımcılık-karşıtı amaçları doğrultusunda birlik-karşıtı birlikler kurduğu yıllara denk geldiğini belirtmiştir. Buna göre, ardışık dönemlerde bu üç farklı türün her birinin kuruluş çevrelerinin mirasını taşıdığını ifade etmişlerdir.

Topaler ve Üsdiken (2016), Türk üniversitelerinde eğitim dili olarak İngilizce'nin uygulamasının benimsenmesinde çeşitliliği inceledikleri çalışmada, örgüt düzeyi etkilerinin yanı sıra, örgüt topluluklarının damga etkisinin aracı rolünü de araştırmıştır. Türk yükseköğretimi bağlamında devlet ve vakıf üniversitelerinin farklı kuruluş koşulları

ve eğitim dili ile ilgili farklı oluşumları da olan ayrı alt popülasyonları temsil ettiğini ifade etmişlerdir.

Oertel ve Söll (2017:1-18), kurumsal mantıklar (Greenwood vd, 2011) ve damgalama teorisinin (Stinchcombe, 1965) argümanlarından yola çıktıkları çalışmalarında, 112 Alman üniversitesinde misyon ifadelerinin varlığını ve içeriğini analiz etmiştir. Damga etkisinin üniversitelerin misyon ifadeleri üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada, damga etkisinin misyon ifadelerinin takdimini değil içeriğini etkilediğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, damga etkisinin üniversitelerin güç ve itibarına göre azaldığını da ifade etmişlerdir.

Oertel (2018:104-118), örgütsel damgalamanın evrensel etkisini sorgulamış ve damgalamanın uygunluğunun örgütlerin idari düzeylerine göre farklılık göstereceğini ileri sürmüştür. Spesifik olarak, Almanya'daki 112 üniversiteyi örneklem olarak kurumsal kuruluş koşullarının yükseköğretim kurumlarında katılım ve eşitlik mantığına bağlı kalınması için artan kurumsal baskıya yönelik bir tepki şekli olarak çeşitlilik yönetiminin benimsenmesi üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu araştırmıştır. Damgalamanın genel anlamda çeşitlilik yönetimini etkilemediği ancak daha yüksek idari düzeylerde etkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu tez çalışması kapsamında yapılan alanyazın incelemesinde yukarıda verilen örneklerde de görüldüğü üzere genel olarak örgütlerde ve özelde yükseköğretim kurumlarında damga etkisi veya damgalama kavramı ile ilgili çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak araştırma konumuzla ve araştırma bağlamında tanımlandığı şekliyle damga etkisi boyutu ile doğrudan ilişkili –damga etkisinin yatay farklılaşma ve idari yoğunluk üzerindeki etkisi- bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, Baron, Hannan ve Burton'un (1999:527-547) çalışması doğrudan ilgili olmasa da idari yoğunluk açısından genel olarak araştırmamızın sonuçlarına katkı sağlayabilir.

4.4. Örgütsel Sınıflandırmalar ve Taksonomi Çıkarılmasına İlişkin Alanyazın İncelemesi

Bu çalışmanın amaçlarından bir diğeri de örgütlerin ampirik taksonomisinin çıkarılmasıdır. Dolayısıyla taksonomi ile ilgili alanyazın taramamız taksonomi

oluşturmak için ampirik olarak çıkarılan metodolojileri kullanan çalışmalar üzerine odaklanmıştır. Genel olarak sosyal bilimler özel olarak örgüt kuramı ve yönetim bilimine alanına ait alanyazında çok değişkenli çalışmalar ve örgütsel taksonomi çıkarılması ile ilgili çok sayıda çalışma olmadığı görülmektedir (Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1969; Goronzy, 1969; Bartkovich, 1983; Haas, Hall ve Johnson, 1966; Fiedler, Gorver ve Teng, 1996). Türkçe alanyazında ise örgütsel taksonomi çıkarımı ile ilgili çok az çalışmaya rastlanmıştır (Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013).

Çok boyutlu bir yaklaşım kullanarak örgütlerin ampirik taksonomilerini çıkarmak için yapılan ilk çalışmanın 1960'ların ortalarında Haas, Hall ve Johnson (1966:157-179) tarafından Ohio Eyalet Üniversitesinde gerçekleştirilen çalışma olduğu görülmektedir. Araştırmacılar 75 örgüt üzerinde 99 değişkeni analiz etmek amacıyla yeni bir taksonomi bilgisayar programı uygulamış ve ilk olarak 10 örgüt sınıfını içeren bir taksonomi çıkarmışlardır. Sınıflar büyüklük olarak 30 ila 2 örgüt arasında çeşitlilik göstermiştir. Daha sonra mümkün olan yerde her bir küme altkümeler için analiz edilmiş ve her bir altküme başka altküme mümkün olmayana kadar analiz edilmiştir. Yazarlar, aynı zamanda çalışmalarında geliştirdikleri deneysel taksonomiye zoolojik taksonomi ile karşılaştırmışlar ve örgütsel taksonominin zoolojik taksonomi (altı sınıf: Filum, Sınıf, Takım, Familya, Cins ve Tür) ile paralellik gösterdiğini görmüşlerdir. Araştırmalarının amacı doğrultusunda, örgütlerin tümevarımsal taksonomilerinin oluşturulmasının gerçekte mümkün olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Elde ettikleri sonuçları maddeler halinde şu şekilde sıralamışlardır: 1) maksimum düzey sayısı altıdır bu da ortak olarak kullanılan zoolojik taksonomi ile aynıdır; 2) zoolojik taksonomide olduğu gibi hiyerarşi yükseldikçe kümeler içinde homojenlik azalmıştır; 3) hiyerarşi arttıkça hem her küme için toplam özellik sayısı hem de özelliklerin spesifikliği azalmıştır; 4) zoolojik taksonomi üreme yalıtımı (reproductive isolation) temel kriteri üzerine inşa edilmesine rağmen, bu çalışmada kullanılan boyutlar arasında karşılaştırılabilir bir kriter bulunmamıştır; 5) bir örgütün özelliklerinin zaman içinde değişmesi eğilimi örgütlerin taksonomisinin geliştirilmesi için bir sorun oluşturmamaktadır.

Pugh, Hickson, ve Turner (1969:114-126), iş örgütleri yapısının ampirik taksonomisini çıkarmak için yaptıkları çalışmada, yapıların taksonomisini daha önceden belirlenmiş üç boyuta – faaliyetlerin yapılandırılması, yetkinin toplanması ve iş akışı hattı kontrolü-

dayandırmıştır. Araştırmada, İngiltere İç Eyaletlerinde (Midlands) yer alan 52 işletme incelenmiştir. Bu üç boyutta örgütlerin kümeleri incelenmiş ve yedili örgüt yapısı sınıflandırması geliştirmiştir. Bunlar, tam bürokrasi, yeni ortaya çıkan (yeni doğan) tam bürokrasi, iş akışı bürokrasisi, yeni doğan iş akışı bürokrasisi, ön-iş akışı bürokrasisi, personel bürokrasisi ve dolaylı olarak yapılandırılmış örgütler olarak tanımlanmış ve bunların bağlamsal özellikleri büyüklük, teknoloji, diğer örgütlere bağımlılık ve mülkiyet olarak gösterilmiştir. Olası bir gelişimsel dizi önerilmiştir. Bu sonuçlar, bürokrasi farklı ortamlarda farklı biçimler aldığı için tek bir bürokratik tip düşüncesinin artık yararlı olmadığını göstermiştir.

Goronzy (1969:18-24) ise, örgütlerin analizinde ilk kez sayısal taksonomi ilkelerini uygulayarak 50 işletme üzerinde yaptığı kümeleme analizi çalışmasında büyüklük ve teknoloji boyutlarını incelemiş ve dört örgüt kümesi –imalatçılar, maden firmaları, hizmet kurumları ve finansal kurumlar- çıkarmıştır. Spesifik olarak, sayısal taksonomi geliştirmede kullanmak üzere tasarlanan bir bilgisayar programı ile büyüklük ve teknoloji düzeyine dayalı olarak örgütleri 4 küme halinde gruplandırmıştır.

Yüz elli ve daha fazla çalışanı olan 30 İsrail firmasında yaptığı araştırmada bürokrasiyi tanımlayan değişkenleri ölçen ve bürokratik özellikleri sınıflandırmak amacıyla çok boyutlu bir metot kullanan Samuel ve Manheim (1970:216-228), ampirik olarak örgütsel taksonomi geliştirmeye çalışmış ve altı bürokratik tür –basit, kişilerarası, yeni, dengeli, teknik ve yönetsel- çıkarmıştır. Çalışmalarının temel amacını araştırmayı detaylı olarak açıklamaktan ziyade metodolojik yaklaşımı sunmak olduğunu ifade eden yazarlar ortaya çıkan tipolojinin kapsamlılığı üzerinde değil yaklaşımın faydası üzerinde durmuşlardır.

Örgüt sınıflandırmalarının ampirik tanımlanmasına yönelik çok değişkenli yaklaşımları tartışan ve gelecekte yapılacak sınıflandırma çalışmaları için 10 ilke öneren McKelvey (1975:509-522) örgüt biliminin gelişiminde dönüm noktaları olarak da görülen Aston grubunun ve Ohio Eyalet grubunun çalışmalarını incelemiştir. Sonuçta, Aston grubunun bu on ilkeden hiçbirine uymadığı, Ohio grubunun da sadece iki tanesini - en geniş olası örgüt evrenini tanımlayın ve örgütsel özellikler çok değişkenli analiz programının girdi kapasitesinden daha büyük olmamalı ilkelerini - karşıladığını ifade etmiştir. Ancak elde

ettiği bu sonuçlara karşın, bu çalışmaların örgüt biliminin gelişiminde dönüm noktaları olduğunu dile getirerek önemlerini vurgulamıştır.

McKelvey (1978:1428-1440), bir diğer çalışmasında, “farklılıkların bilimi” olarak tanımlanan biyolojik sistematiklerden örgütsel sınıflandırma kuramı ve yöntemi ile ilgili önemli dersler öğrenebileceğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, sistematik çalışmalarının üç ana bileşenini tartışmaktadır: 1) taksonomi, bir örgütsel farklılıklar kavramının geliştirilmesi; 2) evrim, örgütsel biçimin soylarının tanımlanması ve 3) sınıflandırma, örgütsel biçimleri sınıflar şeklinde tanımlama ve sınıflara yerleştirmek için prosedürlerin geliştirilmesi. Sistematikler, örgütsel işlevin ve sürecin genellenebilir ilkelerini tanımlamayı amaçlayan çalışmalar için gerekli bir önkoşul olarak görülmüştür.

Bartkovich (1983), doktora çalışmasında, Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner (1968) tarafından geliştirilen ve Holdaway, Newberry, Hickson ve Heron, (1975) tarafından eğitim sektörüne uyarlanan 6 yapısal boyutu içeren ölçeği kullanarak yükseköğretim kurumlarında örgüt yapısını analiz etmiş ve örgüt yapılarının ampirik olarak taksonomisini çıkarmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan 16 kümeyi yapısal ve bağlamsal olarak tanımlamış ve betimleyici özelliklerini değerlendirmiştir.

Ulrich ve McKelvey (1990:99-118), 699 ABD ve 114 Japon elektronik firmasını konu alan araştırmalarında popülasyonların var olup olmadığını test etmişlerdir. Her iki elektronik sanayi için genel bir örgütsel sınıflandırma yapmışlardır. Bu çalışma, elektronik sanayi ailesi içindeki popülasyonları test etmiş ve tanımlamış ve ayrıca farklı doğal seleksiyon süreçlerinin farklı popülasyonları nasıl etkilediğini açıklamak için genel örgütsel bir sınıflandırmanın uygunluğunu göstermiştir. Bir endüstri içindeki popülasyonların istatistiksel olarak anlamlı farklı özelliklere sahip olup olmadığını test ettikleri çalışmanın sonucu olarak, hangi benzerlik katsayılarının ve kümeleme algoritmalarının en iyi sonuca ulaştığı konusunda belirsizlikler olduğundan, altı kombinasyon kullanmışlardır. Sonuç olarak, ABD elektronik ailesinde uzaklık benzerlik matrisine ve ortalama bağlantı algoritmasına dayalı olarak 13 popülasyon ve Japon elektronik ailesinde ise 9 popülasyon tanımlamışlardır. Sınıflandırmanın örgüt biliminin gelişiminde merkezi bir rol oynadığını belirtmişlerdir.

Diğer bir çalışmada, Fiedler, Gorver ve Teng, (1996:9-34) alternatif IT yapılarının özelliklerini ve sayısını tanımlayarak ve IT yapısı ve örgüt yapısı arasındaki ilişkileri analiz ederek IT yapısını örgüt yapısı ile eşleştirmeye ve sınıflandırmaya çalışmıştır. Bu amaçla, 313 Kuzey Amerikalı üst düzey IS (Bilgi Sistemleri) yöneticisinin cevaplarına göre IT yapısının fonksiyona dayalı bir taksonomisini geliştirmiş ve bunun örgüt yapısı ile olan ilişkisini açıklamışlardır.

Short, Payne ve Ketchen Jr., (2008:1053-1079), örgütsel konfigürasyonları önemli özellikler arasında benzer olan firmalardan oluşan kümeler olarak ifade ettikleri araştırmalarında, örgütsel konfigürasyonla ilgili alanyazındaki üç boşluğun kapanmasına yardımcı olmayı amaçlamışlardır: alanyazında ilerlemeyi kolaylaştırabilecek net tanımlar önermek; 1993 yılından 2007 yılına kadar ilk önemli yazın taramasını yapmak; konfigürasyon yaklaşımının örgüt teorisi ve stratejik yönetimin geleneksel alanları içinde örgütlere katkısının ne kadar büyük olabileceğini ve konfigürasyon yaklaşımının insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, etik, girişimcilik ve uluslararası ticaret gibi alanlara nasıl genişletilebileceğini anlatmak. Araştırmalarında 15 yıl önce Dess vd. (1993) tarafından sunulan *Journal of Management*'ta konfigürasyon araştırması ile ilgili yayınlanan araştırmanın ayak izlerini takip etmişler ve altı temel konu üzerine odaklanmışlardır: konfigürasyonların doğası; konfigürasyonları geliştirme ve/veya test etme de dayanak; odaklanılan endüstri ve segment; kullanılan örneklem; kullanılan veri kaynağı ve makalenin bulguları ve çıktıları. Toplam olarak 110 ilgili makaleye ulaşmışlardır. Gruplamaları çıkarmak için kullanılan birincil istatistiksel metodun Ward'un hiyerarşik tekniğine dayalı olmak üzere kümeleme analizi olduğu görülmüştür. Kümeleme analizi ile birlikte, varyans analizi (ANOVA), çoklu varyans analizi (MANOVA), diskriminant analiz ve faktör analizi gibi teknikler sıklıkla kullanılan teknikler olmuştur.

Fischer ve Zayas (2012:121-134), İspanyol şirketlerinin dâhil oldukları Eureka Programı çerçevesinde yenilikçilik stratejisinin çıktılarını değerlendirmek amacıyla istatistiksel ilişkilendirme analizleri ve kümeleme analizi kullanarak toplam 77 firmayı analiz etmiştir. Şirketin büyüklüğü, projedeki rolü, firmanın sektörü ve Ar-Ge yoğunluğunun İspanyol katılımcılar üzerinde projelerin etkileri açısından anlamlı ölçüde ilişkili

olduğunu bulmuşlardır. Araştırmacılar üç kümenin oluşturulduğu – Riskli Yenilikçiler, Mucitler ve Tutarlı Yenilikçiler- tutarlı bir taksonomi önermişlerdir.

Üsdiken, Topaler ve Koçak (2013:187-220), kurumsalcı ve ekolojici yaklaşımları göz önüne alarak, YÖK rejimi altında Türk yükseköğretim kurumlarının birbirine mi benzediği yoksa çeşitlilik mi gösterdiğini araştırdıkları çalışmalarında, Türkiye yükseköğretim alanında yasa değişikliği ile birlikte yeni yasal ve zorlayıcı hükümler getiren ve bunun yanı sıra piyasalaşmanın yolunu açan devlet müdahalesinin zaman içinde bir örgütsel alan olan Türk yükseköğretim alanındaki örgüt tipleri –fakülte bileşimleri bağlamında- üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu araştırma sorusu kapsamında, üniversite tiplerinde 1981 öncesinde süregelen çeşitliliğin YÖK rejimi sırasında artıp azalmadığını ve bir veya birden fazla üniversite tipinde yoğunlaşma olup olmadığını incelemiştir. Yeni rejimin alanın yapısını değiştirdiğini ve egemen üniversite tiplerinin yeni rejim ya da eski-yeni karışımı ile değişikliğe uğradığı sonucuna varmışlardır. Örgütsel çeşitliliğin ve yoğunlaşmanın da zaman içinde dalgalı bir seyir izlediğini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar bağlamında yasanın ve yükseköğretim alanının tarihsel geçmişinin etkili olduğunu, piyasalaştırmanın sınırlı bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Miller (2017:1-17), konfigürasyon araştırmalarında yaşanan problemlerle ilgili olarak yaptığı çalışmada, örgütleri incelemede konfigürasyon yaklaşımının popülaritesinin yeniden yükselişe geçtiğini ve bunun sebebinin kısmi olarak nitel karşılaştırmalı analizde metodolojik ilerlemeler olduğunu ifade etmektedir. Çalışmada, daha önceki taksonomik kümeleme ve tipoloji yaklaşımları ve nitel karşılaştırmalı analiz metodolojisi ile yürütülen yeni çalışmalar arasında önemli farklar olduğunu ileri sürmektedir. İki yaklaşımı ve uygulamalarını karşılaştırmış ve çoğunlukla nitel kanıt eksikliğine bağlı olarak yeni veya eski birçok çalışmada eksik olan şeyin, konfigürasyonun kendisi olduğunu yani örgütlerin nasıl işlev gösterdiğine yönelik içgörü sağlayan çelişen tematik ve zengin karakterizasyonlar olduğunu ileri sürmüştür.

5. ARAŞTIRMA TASARIMI

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın amacı ve kapsamı belirtilmiştir. Buna göre, araştırma hipotezine ve alt hipotezlerine uygun yöntemsel çerçeve belirlenmiştir. Daha sonra, araştırma çerçevesine göre, veri toplama araçları ve süreci açıklanmaya çalışılmıştır. Tasarıma ait son alt başlıkta ise veri analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgiler verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumlarının biçimsel örgüt yapısını analiz etmek ve örgüt yapılarının ampirik olarak taksonomisini çıkarmaktır. Bu amaçla yapısal koşul bağımlılık kuramı, konfigürasyon kuramı (belirsizlik, büyüklük, yatay farklılaşma ve İdari yoğunluk), örgütsel ekoloji kuramı (damga etkisi) ve kaynak bağımlılığı kuramı (güç) göz önüne alınarak araştırma tasarımı yapılmıştır. Bu çerçevede, çalışmanın temel amaçları şunları içermektedir:

- 1) Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumları üzerinde biçimsel örgüt yapısının (yatay farklılaşma ve idari yoğunluk) belirleyicilerinin (büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi) araştırılması ve bu boyutlar arasındaki ilişkilerin açıklanması,
- 2) Devlet yükseköğretim kurumlarının örgütsel yapılarının taksonomisinin çıkarılması ve kurumların nasıl kümelandığının ve taksonomi içinde nasıl çeşitlilik gösterdiğinin ortaya konulmasıdır.

Araştırmanın kapsamı bağlamında evren, örneklem ve araştırmanın analiz düzeyi şu şekilde belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumları oluşturmaktadır. Türkiye’de 2017 yılı itibarıyla toplam 112 devlet üniversitesi (Yükseköğretim Kurulu, 2018) bulunmaktadır. Araştırmamız kesitsel araştırma olarak planlanmış ve 2008-2017 yıllarını içeren on yıllık verinin toplanması amaçlanmıştır. On yıllık sürecin 2017 yılı ile sınırlandırılmasının sebebi, bu tez çalışması kapsamında belirlenen araştırmaya 2018 yılında başlanmış olmasıdır. Verilerin tamamına erişilebilmesi açısından 2017 yılı seçilmiştir. Araştırma hazırlıkları kapsamında seçili değişkenlerimize yönelik yapılan ikincil veri/arşiv kaynakları incelemesinde 2008 yılına kadar olan verilere erişimin mümkün olduğu görüldüğü için süre on yıl ile sınırlandırılmıştır. Bu çerçevede, araştırmanın örneklemine 2007 yılı ve öncesinde

kurulan devlet yükseköğretim kurumları içermektedir⁴. Türkiye’de 2007 yılı ve öncesi kurulan ve araştırmaya uygun olan devlet yükseköğretim kurumu sayısı 85 olarak belirlenmiştir. Türkiye’de örgütlenmiş olan tek bir yükseköğretim sistemi mevcut olduğu ve bu sistemi kapsayan evren küçük olduğu için örneklem seçilmemiş, tüm evren araştırmaya dâhil edilmiştir. Başka bir deyişle, araştırmada ana kütlenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak, dört devlet yükseköğretim kurumunun – Bingöl Üniversitesi, Dicle Üniversitesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi ve Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi – analiz ve bulgular bölümünde (Bölüm 6.1) detaylı olarak açıklanan çeşitli sebeplerden dolayı araştırmamız kapsamında gerekli olan verilere sahip olmadıkları belirlendiği için araştırmada 81 üniversite incelemeye dâhil edilmiştir. Araştırma kapsamında 81 üniversitenin 2008-2017 yıllarını içeren verileri toplanmıştır.

Araştırmanın analiz birimini Türkiye’de yer alan devlet yükseköğretim kurumları (örgüt düzeyi) oluşturmaktadır. Araştırmanın veri kaynağı, arşiv kaynakları ve/veya ikincil veri kaynaklarıdır (Yükseköğretim Kurumu Resmi Web Sitesi, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, Devlet Yükseköğretim Kurumları Yıllık İdare Faaliyet Raporları, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü İstatistikleri, ÖSYM Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzları, Incites-Thomson Reuters-Web of Science Verileri) ve veriler araştırmacı tarafından toplanmıştır.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma epistemolojik açıdan bakıldığında değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanmaya çalışılacağı, nicel verilerin kullanılacağı ve hipotezlerin sınanacağı bir araştırma olarak planlandığı için pozitivist bir yaklaşım sergilemektedir. Dolayısıyla, araştırmada kullanılacak yöntembilim de inceleme konusu değişkenlerin yayınlanmış bilgi kaynakları ve/veya arşiv verileri aracılığıyla toplanması ve bunların uygulanacak analizler yoluyla sayısal olarak çözümlenmesi ve yorumlanması nedeniyle nicel bir araştırmadır.

⁴ Verilere erişim zor olduğu için Vakıf yükseköğretim kurumları araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Araştırma kapsadığı zamana göre, araştırılan olguların belli bir zaman kesitinde gözlenen durumunu ortaya koyma amacını taşıdığı için kesitsel (cross-sectional) bir araştırmadır. (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2010:68; Karagöz, 2016:695).

Araştırmanın amacına göre bakıldığında ise, araştırma konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması açısından açıklayıcı, ancak örgütsel kümelerin ortaya konması açısından tanımlayıcı bir araştırma özelliğini göstermektedir (Romesburg, 2004:91; Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, ve Yıldırım, 2010:68-70).

Araştırma kapsamında üç değişken kümesi belirlenmiştir. Birinci değişken kümesini oluşturan bağımlı değişkenler, yatay farklılaşma ve idari yoğunluk değişkenlerini içermektedir. Bu değişkenler örgütün temel yapısını oluşturan ölçülebilir değişkenler olarak ampirik araştırma temelli kabul gören biçimsel yapı değişkenleri arasındadır (Lorsch, 1970; Blau, 1970; Blau ve Schoenherr, 1971; Blau, 1973; Milet, Gillespie ve Haas, 1977; Daft ve Bradshaw, 1980; Maguire, 1997; Hassell, Zhao ve Maguire, 2003; Seymen, 2014; Erhardt ve Kotzebue, 2016).

İkinci değişken kümesini oluşturan bağımsız değişkenler, büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutlarını içermektedir. Bu değişkenler de, yukarıda ifade edildiği gibi, örgüt kuramı ve yönetim yazınının incelenmesiyle belirlenen ve örgüt yapısının ölçülebilir değişkenleri olarak ampirik araştırma temelli en çok kabul gören yapıyı etkileyen bağlamsal değişkenler arasındadır (Pugh, Hickson, Hinings, ve Turner, 1968; Pugh, Hickson, ve Hinings, 1969; Pugh, Hickson, Hinings, ve Turner, 1969; Inkson, Pugh ve Hickson, 1970; Blau, 1970; Child, 1972; Blau, 1973; Holdaway, Newberry, Hickson, ve Heron, 1975; Evans, Martin, ve McQuillan, 1979; Bartkovich, 1983; Frederickson 1986; Smith, Guthrie, ve Chen, 1986; Fiedler, Gorver, ve Teng, 1996; Keçecioğlu, 2008; Marquis ve Tilcsik, 2013; Çalışkur, 2015; Oertel ve Söll, 2017; Oertel, 2018; Perkman ve Spicer, 2018).

Üçüncü değişken kümesini taksonomik karakterler oluşturmaktadır. Kurumsal yapıyı etkileyen önemli boyutlar olarak görülen bu değişkenlerin her birinin çıkarılacak olan taksonomi kümesine göre tanımlayıcı analizleri yapılacaktır. Taksonomik karakterler, yükseköğretim kurumları arasında tanımlanan ve benzerlikleri veya farklılıkları

göstermek için ortak olarak kabul görmüş sınıflandırma şemalarında kullanılan 16 adet kurumsal özellikten oluşmaktadır. Bunlar kurumsal yapıyı etkileyen önemli özellikler olarak görülen ve aynı zamanda alanyazında ve Times Higher Education (THE) Dünya Üniversiteler Sıralamasında yer alan ve ODTÜ Enformatik Enstitüsü URAP Türkiye'nin performans değerlendirme göstergeleri arasında kullanılan özellikler arasından seçilmiştir (Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1968; Bartkovich, 1983; Liu ve Cheng, 2005; Alaşehir, Çakır ve Acartürk, 2014; Çakır, Acartürk ve Alaşehir, 2015; Dill ve Soo, 2005; THE, 2016; URAP Türkiye, 2017; Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018). Seçilen taksonomik karakterler şunlardır: *Yaş, Öğretim elemanı sayısı, İdari personel sayısı, Yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısı, Bütçe, Lisans öğrencisi sayısı, Yüksek lisans öğrencisi sayısı, Doktora öğrencisi sayısı, Toplam öğrenci sayısı, Doktora öğrencisi mezun sayısı, Yabancı uyruklu öğrenci sayısı, Fakülte Sayısı, Fakültelerde bulunan bölüm sayısı, Akredite olan bölüm sayısı (varsa), Yayın sayısı, Atıf sayısı.*

Araştırmada kullanılan bağımlı, bağımsız değişkenler ve taksonomik karakterler aşağıdaki gibidir:

Bağımlı değişkenler

Yatay farklılaşma: Yatay farklılaşma uzmanlık alanlarıyla bölümlere ayrılmadır. Büyüme ve genişlemeyi ifade eden yatay farklılaşma kamu kurumları ve eğitim kurumları gibi yapılarda bölümlere ve alt bölümlere ayrılma olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada da, yatay farklılaşma Blau'nun (1970) tanımında olduğu gibi çalışanların biçimsel pozisyonlara ayrılabilirdiği sistem parçalarının sayısı olarak tanımlanmıştır. Akademik kurumlar –üniversitelerde- üzerine yaptığı araştırmada (Blau, 1973:49-51), yatay farklılaşma boyutunu devlet kurumlarında farklı fonksiyonları olan temel birimlere karşılık gelen temel akademik alt birimlerin –okul veya kolejler- sayısı ile ölçmüştür. Hawley, Boland ve Boland (1965:252-255), farklı bir örgüt sınıfı olarak yükseköğretim kurumlarında yaptığı çalışmada farklılaşmayı bölümlerin ve bölümlendirilmemiş okulların sayısı olarak ele almıştır. Bu doğrultuda, yatay farklılaşma boyutu 2008 - 2017 yılları arasında yükseköğretim kurumlarında mevcut fakülte, yüksekokul ve meslek

yüksekokulunda aktif olan bölümlerin sayısı olarak ele alınmıştır⁵. Aktif bölüm kayıtlı öğrencisi bulunan bölüm olarak tanımlanmaktadır. Bölüm sayılarına ilişkin veriler Türkiye Cumhuriyeti Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının resmi web sitesinde (ÖSYM, 2018) yer alan Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi kılavuzlarının (Tablo 3a, Tablo 3b, Tablo 4 ve Tablo 5) incelenmesi ile toplanmıştır.

İdari yoğunluk: Blau (1970), idari yoğunluğu bir örgüt içindeki idari personelin toplam personel sayısına oranı olarak ifade etmektedir. Bu bağlamda, çalışmada, idari yoğunluk, idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına bölünmesi ile elde edilecek olan orandır. Bu araştırmada idari yoğunluğu ölçmek amacıyla 2008 - 2017 yılları arasında araştırmaya konu kurumların kadrolu olarak istihdam edilen idari personel sayısının⁶ yine kadrolu olarak istihdam edilen öğretim elemanı sayısına⁷ oranı değerlendirmeye alınmıştır. Toplam idari personel sayısı her bir yükseköğretim kurumunun ilgili yıla ait İdare Faaliyet Raporlarının⁸ incelenmesiyle elde edilmiştir. Bu raporlara erişilemediği durumlarda gerekli veriler ilgili kurumlardan telefon yoluyla elde edilmiştir. Toplam öğretim elemanı sayısına ait olanlar Yükseköğretim Bilgi Yönetim sistemi üzerinden (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) elde edilmiştir.

Bağımsız değişkenler

Büyüklik: Alanyazın incelendiğinde, örgütsel araştırmalarda sıklıkla yer alan ve yapısal farklılaşma ve idari yoğunluğun incelenmesinde ele alınan temel kavramlarından biri olduğu görülen büyüklik genellikle çalışan sayısı olarak ifade edilmektedir (Pugh,

⁵ Fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulunda aktif olan bölümlerin sayılarına Birinci Öğretim, İkinci Öğretim ve Uzaktan Öğretim programlarında yer alan bölümler dâhil edilmiş, ancak Açık Öğretim programları altında yer alan bölümler dâhil edilmemiştir

⁶ Kadrolu idari personel ifadesi sayısı, Genel İdari Hizmetler Sınıfı, Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Teknik Hizmetleri Sınıfı, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı, Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, Din Hizmetleri Sınıfı ve Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan toplam personel sayısını ifade etmektedir. Sözleşmeli idari personel sayısı (Merkez Teşkilat 4/B, Döner Sermaye Teşkilat 4/B ve Geçici Personel 4/C), sürekli ve geçici işçi sayısı ve hizmet alımları eklenmemiştir.

⁷ Öğretim elemanı ifadesi profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman, uzman, araştırma görevlisi, çevirici, eğitim öğretim planlayıcısını kapsamaktadır.

⁸ Mali şeffaflık ve hesap verme sorumluluğu çerçevesinde her yıl hazırlanması yasal olarak gerekli olan İdare Faaliyet Raporları, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 41. Maddesi gereğince, “ilgili idare hakkındaki genel bilgileri, kullanılan kaynakları, bütçe hedef ve gerçekleştirmeleri ile meydana gelen sapmaların nedenlerini, varlık ve yükümlülükleri ile yardım yapılan birlik, kurum ve kuruluşların faaliyetlerine ilişkin bilgileri ve ilgili malî bilgileri, stratejik planlama ve performans programı uyarınca yürütülen faaliyetleri ve performans bilgilerini içerecek şekilde düzenlenir” (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2018).

Hickson, Hinings ve Turner, 1969; Blau, 1970; Child,1972; Blau, 1973; Holdaway, Newberry, Hickson ve Heron, 1975; Dewar ve Hage, 1978; Beyer ve Trice, 1979; Daft ve Bradshaw, 1980; Ford, 1980; Boyne ve Meier, 2013; Andrews ve Boyne, 2014). Bu çalışmada da, büyüklük Blau'nun (1970) tanımında olduğu gibi biçimsel sistemin örgütlenmiş işgücünü içeren personel sayısı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmada örgütsel büyüklük olarak kurumda kadrolu olarak istihdam edilen toplam çalışan sayısı (öğretim elemanı ve idari personel sayısı) değerlendirmeye alınmıştır. 2008 - 2017 yılını kapsayan büyüklük ile ilgili verilerden toplam öğretim elemanı sayısına ait olanlar Yükseköğretim Bilgi Yönetim sistemi üzerinden (Yüksek Öğretim Kurulu, 2018) elde edilmiştir. Toplam idari personel sayısı ise her bir yükseköğretim kurumunun ilgili yıla ait İdare Faaliyet Raporlarının incelenmesiyle edilmiştir. Bu raporlara erişilemediği durumlarda gerekli veriler ilgili kurumlardan telefon yoluyla elde edilmiştir.

Belirsizlik: Koşul bağımlılık kuramına göre örgütler iç çevrelerini dış çevresel koşullara göre şekillendirirler. Çevrenin örgütler açısından yarattığı belirsizlik durumu ön plandadır. Bu nedenle, çevre hakkında ne derecede bilgi elde edilebildiği önemlidir (Üsdiken, 2010:85). Duncan (1972:318), belirsizliği çevresel faktörlere ilişkin bilgi eksikliği olarak tanımlamaktadır. Üsdiken (1980:160), çevresel belirsizliği, “çevresel gelişmelerin nedenleri ve sonuçları, örgüt üzerindeki etkileri ve çevresel unsurların örgüt davranışlarına yönelik tepkileri hakkında örgütün elde edebildiği bilgi derecesi” olarak ifade etmektedir. Buna göre, belirsizliğin kaynağı, çevresel dinamizm özellikle değişimin kestirilebilirliği ve beklenmedik olaylar olarak kabul görmektedir (J. D. Thompson, 1967:159’dan akt. Üsdiken, 1980:160). Dolayısıyla, örgütsel değişimler bilgideki değişikliklerle açıklanır (Lawrence ve Lorsch, 1967’den akt. Koberg ve Ungson, 1987:726). Bu nedenle, örgütler örgüt tasarımlarında çevresel belirsizliği göz önünde tutarak hareket etmektedirler. İdari yoğunluk düzeyinin kamu kurumlarında (okul bölgelerinde) neden farklılık gösterdiği sorusuna cevap arayan Boyne ve Meier (2013:307-327) çalışmalarında beş bireysel belirsizlik endeksini –gelirlerde, öğrenci kayıtlarında ve öğrencilerin özelliklerinde (Latin, Siyahi, Düşük gelirli öğrenciler) belirsizlik- tek bir endeks altında toplamıştır. Bunlardan bir tanesi de ifade edildiği gibi kaydolan öğrenci sayısındaki belirsizlik olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada da belirsizliğin kaynağı öğrenci sayısındaki değişimde aranmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, belirsizlik boyutu kapsamında 2008 - 2017 yılları arasında yükseköğretim kurumlarındaki

tüm programlarda (Fakülte, Yüksekokul, Enstitü ve Meslek Yüksekokulları altında yer alan tüm programlar) her yıl için bir önceki yıla göre kayıtlı öğrenci sayısındaki değişim oranı değerlendirmeye alınmıştır⁹. Bu amaçla ilgili veriler Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi veri tabanından (Yüksek Öğretim Kurulu, 2018) elde edilmiştir.

Güç: Pfeffer (1992) güce, örgütte kaynak yaratıp bu kaynaklar üzerinde denetim sağlayarak ve bunları koruyarak sahip olunacağını ifade etmektedir (Akt. Çalışkur, 2016:39). Pfeffer ve Moore (1980:639), Üniversite Bütçeleme Sisteminde güç konusunu inceledikleri ve gücün belirleyicilerini ortaya koymaya çalıştıkları çalışmalarında, gücün bir departmanın iki önemli kaynağı –hibe ve anlaşma fonları ve öğrenci kaydı-sağlayabilme yeteneği olduğunu ileri sürmüştür. Devlet üniversitelerine yönelik yapılan bütçe tahsisleri kısmi olarak öğrenci kaydına bağlı olduğu için öğrenci kaydı, yani kayıtlı öğrenci sayısının önemli bir güç kaynağı olduğunu ifade etmiştir. Boyne ve Meier de (2013:307-327) çalışmalarında bütçeyi okul bölgesi bütçelerinin öğrenci sayısına oranı olarak ele almıştır. Bu çalışmada ise güç boyutu devlet yükseköğretim kurumları için her yılın sonunda Resmi Gazetede yayınlanarak ilan edilen bütçe tahsisleri bağlamında analiz edilmiş ve bu kapsamda 2008 - 2017 yılları arasında yükseköğretim kurumlarına tahsis edilen bütçelerin öğrenci sayılarına oranı hesaplanmıştır. Bütçe verileri Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün web sitesinde yayınlanan (BÜMKO, 2018) dokümanların incelenmesiyle toplanmıştır.

Damga etkisi: Örgütsel araştırmalarda damga etkisi kavramını ilk olarak ortaya atan araştırmacı Stinchcombe'a (1965:153-155) göre, örgütsel biçimlerin ve türlerin bir geçmişi vardır ve bu geçmiş o türdeki örgütlerin mevcut yapısının bazı özelliklerini belirler. Hannan (1998:132) damgalama kavramının belirli ve kritik gelişim aşamalarında gerçekleşen olayların muhtemelen hayat boyu devam eden sonuçlarının olduğu bir süreç olarak ifade etmektedir. Johnson (2007:103) da damgalama kavramını başlangıçta kuruluş bağlamından elde edilen örgütsel özelliklerin devam etmesi olarak tanımlamaktadır. Marquis ve Tilcsik (2013:8), yaptıkları alanyazın incelemesinin

⁹ Toplam kayıtlı öğrenci sayılarına Birinci Öğretim, İkinci Öğretim ve Uzaktan Öğretim programlarına kayıtlı öğrenci sayıları dâhil edilmiş, ancak Açık Öğretim programlarına kayıtlı öğrenci sayıları dâhil edilmemiştir.

ardından, damga etkisini, kısa, savunmasız ve etkilenmeye açık olduğu bir dönemde odak bir kuruluşun çevrenin öne çıkan özelliklerini yansıtan karakteristikler geliştirdiği ve bu karakteristikleri daha sonraki dönemlerde ortaya çıkan önemli çevresel değişikliklere rağmen ısrarla devam ettirdiği bir süreç olarak tanımlamaktadır. Üsdiken, Topaler ve Koçak, (2013), 1980 yılı başlarında YÖK rejimi olarak adlandırılan yeni bir rejim kapsamında yasal olarak uyulması zorunlu hükümler getiren ve aynı zamanda piyasalaşmanın yolunu açan devlet müdahalesinin Türk yükseköğretim alanı içindeki çeşitlilik üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Bu yeni rejimin alanı değiştirdiğini, egemen olan üniversite tiplerinin bu bağlamda hem yeni rejimin gerektirdikleri hem de geçmişin getirdikleri açısından nasıl çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu amaçla, çalışmalarını yeni rejimin üniversite tipleri üzerindeki etkisini belirlemek için fakülte bileşimi boyutu bağlamında dördü bölümlendirmeye - klasik-eski fakülteler, eski teknik fakülteler, YÖK fakülteleri ve yeni fakülteler- dayandırmışlardır. Bu bağlamda her bir üniversitenin her ölçüm yılı için aktif fakülte sayısını ele almışlardır. Bu araştırmada, damga etkisi bağlamında yükseköğretim kurumlarının birim sayıları ele alınmıştır. Bu amaçla, yükseköğretim kurumlarının her ölçüm yılı için toplam aktif fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulu sayısı bulunmuştur¹⁰. Aktif olmak kayıtlı öğrencisi bulunma olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut bağlamında 2008 - 2017 yıllarına ait veriler, Türkiye Cumhuriyeti Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının resmi web sitesinde (ÖSYM, 2018) yayınlanan ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzlarının (Tablo 3a, Tablo 3b, Tablo 4, Tablo 5) incelenmesi ile toplanmıştır.

Taksonomik karakterler

Araştırmaya konu devlet yükseköğretim kurumlarının ampirik olarak taksonomisinin aşağıda tanımlanan 16 taksonomik karakter (değişken) bağlamında 2017 yılına ait veriler göz önüne alınarak çıkarılması planlanmıştır.

¹⁰ Toplam aktif fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulu sayılarına Açık Öğretim Fakülteleri dâhil edilmemiştir.

Yaş: Kurumun kuruluş tarihinden 2017 yılının çıkarılmasıyla elde edilen rakamdır. Kurumların kuruluş yılları Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminden (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) elde edilerek yaşları hesaplanmıştır.

Öğretim elemanı sayısı: 2017 yılı kapsamında kurumda çalışan toplam öğretim elemanı sayısını ifade etmektedir. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminde yer alan (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) verilerden elde edilmiştir.

İdari personel sayısı: 2017 yılı kapsamında kurumda hizmet veren toplam kadrolu idari personel sayısını ifade etmektedir. İlgili veriler her bir yükseköğretim kurumunun kurumsal web sitesinde yayınlanan ilgili yıla ait İdare Faaliyet Raporlarının incelenmesiyle elde edilmiştir. Verilere erişilemediği durumlarda gerekli veriler ilgili kurumlardan telefon yoluyla elde edilmiştir.

Yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısı: 2017 yılı kapsamında araştırmaya konu devlet yükseköğretim kurumlarında çalışan toplam yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısını ifade etmektedir. İlgili veriler Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminden (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) elde edilmiştir.

Lisans öğrencisi sayısı: Araştırmaya konu devlet yükseköğretim kurumlarının 2017 yılı itibari ile sahip olduğu toplam lisans öğrencisi sayısıdır. İlgili veriler Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminden (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) elde edilmiştir.

Yüksek lisans öğrencisi sayısı: Araştırmaya konu devlet yükseköğretim kurumlarının 2017 yılı itibari ile sahip olduğu toplam yüksek lisans öğrencisi sayısıdır. İlgili veriler Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminden (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) elde edilmiştir.

Doktora öğrencisi sayısı: Araştırmaya konu devlet yükseköğretim kurumlarının 2017 yılı itibari ile sahip olduğu toplam doktora öğrencisi sayısıdır. İlgili veriler Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminden (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) elde edilmiştir.

Toplam öğrenci sayısı: Araştırmaya konu devlet yükseköğretim kurumlarının 2017 yılı itibari ile sahip olduğu toplam kayıtlı öğrenci sayısıdır. İlgili veriler Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminden (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) elde edilmiştir.

Doktora öğrencisi mezun sayısı: Araştırmaya konu devlet yükseköğretim kurumlarının 2017 yılı itibari ile verdiği toplam doktora öğrencisi mezun sayısıdır. İlgili veriler Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminden (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) elde edilmiştir.

Yabancı uyruklu öğrenci sayısı: Araştırmaya konu devlet yükseköğretim kurumlarının 2017 yılı itibari ile sahip olduğu toplam yabancı uyruklu öğrenci sayısıdır. İlgili veriler Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminden (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018) elde edilmiştir.

Fakülte sayısı: 2017 yılı itibariyle ilgili yükseköğretim kurumlarında bulunan aktif fakülte sayısıdır. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yayınlanan 2017 yılı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzunun (ÖSYM, 2018) incelenmesiyle elde edilmiştir.

Fakültelerde bulunan bölüm sayısı: 2017 yılı itibariyle ilgili yükseköğretim kurumlarında bulunan fakülteler altında yer alan aktif bölüm sayısıdır. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yayınlanan 2017 yılı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzunun (ÖSYM, 2018) incelenmesiyle elde edilmiştir.

Akredite bölüm sayısı (varsa): 2017 yılı itibariyle ilgili yükseköğretim kurumlarında bulunan akredite bölüm sayısıdır. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yayınlanan 2017 yılı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzunun (ÖSYM, 2018) incelenmesiyle elde edilmiştir.

Bütçe: 2017 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarına tahsis edilen başlangıç bütçe miktarlarıdır. Bütçe verileri Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün web sitesinde

yayınlanan (BÜMKO, 2018) dokümanların incelenmesiyle toplanmıştır. Verilerin analizi sırasında bütçe değerleri doğal logaritma cinsinden ifade edilmiştir.

Yayın sayısı: Son 5 yıllık süreyi içerecek şekilde 2013-2017 yılları arasında ilgili kurumlara ait 31.10.2018 tarihine kadar endekslenen ve 18.12.2018 tarihinde güncellenen Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan Türkiye kaynaklı yayınların (makale) toplam sayısıdır. Veriler ODTÜ URAP’ın da Üniversite Sıralamasında kullandığı “incites”¹¹ veri tabanından 30.12.2018 tarihinde alınmıştır (InCites, 2018).

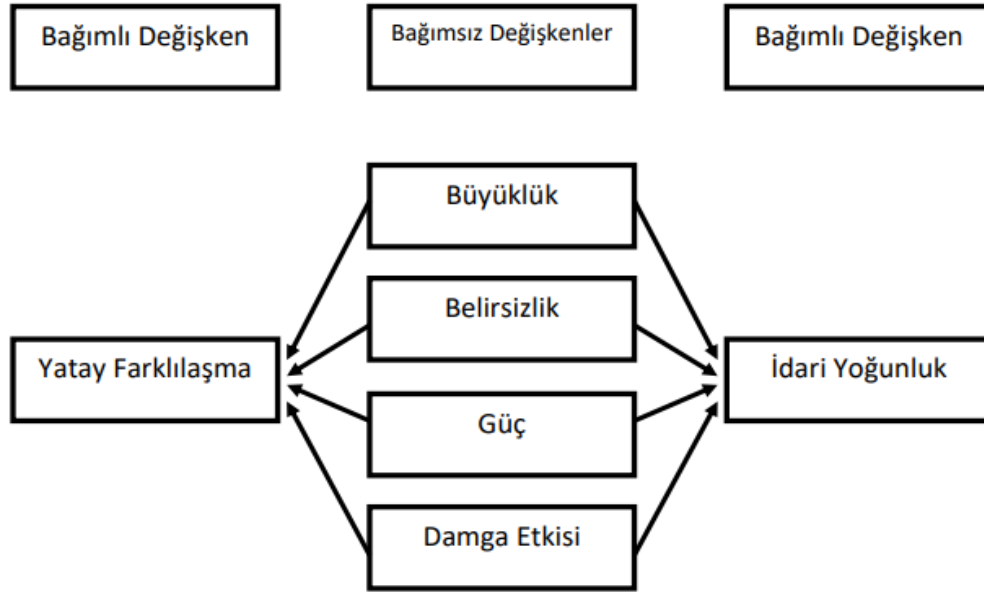
Atıf sayısı: Son 5 yıllık süreyi içerecek şekilde 2013-2017 yılları arasında ilgili kurumlara ait 31.10.2018 tarihine kadar endekslenen ve 18.12.2018 tarihinde güncellenen Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan Türkiye kaynaklı yayınlara yönelik yapılan atıf sayısıdır. İlgili veriler “incites” veri tabanından 30.12.2018 tarihinde elde edilmiştir (InCites, 2018).

5.3. Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Bu araştırmanın temel amacı, yükseköğretim kurumlarında belirlenen bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, bunların nasıl çeşitlilik gösterdiğini analiz etmek ve bu varyasyonda örgüt yapılarının oluşturduğu kümeleri tanımlamaktır.

Bu araştırma nicel yöntem çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci temel amacını gerçekleştirmek amacıyla kesitsel araştırma modeli uygulanmıştır. Bu bağlamda, belirlenen değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 5.1’de gösterilmektedir.

¹¹ InCites kapsamındaki veri evreni aşağıdaki gibidir: Science Citation Index (SCIE), Social Science Citation Index (SSCI); ArtveHumanities Citation Index (AveHCI); Conference Proceedings Citation Index, Social Science ve Humanities Editions (CPCI-SSH); Conference Proceedings Citation Index, Science Editions (CPCI-S) ve ESCI (Emerging Sources Citation Index). ESCI, 27.12.2016 tarihli yeni akademik teşvik yönergesi ile Web of Science içerisinde yer alan ESCI (Emerging Sources Citation Index) de puan getirdiği için bu bölüme eklenmiştir.



Şekil 5.1. Araştırma modeli

Bu modele ilişkin olarak temel hipotez ve alt hipotezler oluşturulmuştur:

- H₁ Devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.**
- H_{1.1} 2008 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.
- H_{1.2} 2009 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.
- H_{1.3} 2010 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.
- H_{1.4} 2011 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.
- H_{1.5} 2012 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.
- H_{1.6} 2013 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.
- H_{1.7} 2014 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

- H_{1.8} 2015 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.
- H_{1.9} 2016 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.
- H_{1.10} 2017 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

H₂ Devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

- H_{2.1} 2008 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.
- H_{2.2} 2009 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.
- H_{2.3} 2010 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.
- H_{2.4} 2011 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.
- H_{2.5} 2012 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.
- H_{2.6} 2013 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.
- H_{2.7} 2014 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.
- H_{2.8} 2015 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.
- H_{2.9} 2016 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.
- H_{2.10} 2017 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Araştırmanın ikincil temel amacı çerçevesinde, devlet yükseköğretim kurumlarının örgütsel yapılarının taksonomisinin çıkarılması ve kurumların nasıl kümelendiğinin ve

taksonomi içinde nasıl çeşitlilik gösterdiğinin ortaya konması amacıyla hiyerarşik kümeleme analizi yöntemi kullanılmıştır.

5.4. Veri Toplama Tekniği ve Veri Analizi Yöntemi

Yukarıda ifade edildiği üzere, bu araştırma için Türk yükseköğretim alanı içinde yer alan 2007 yılı ve öncesinde kurulan devlet yükseköğretim kurumları seçilmiştir. Veri toplama işlemi araştırma konusu çerçevesinde belirlenen değişkenler bağlamında gerçekleştirilmiştir. İlgili veriler 2008 - 2017 yılları arasındaki verileri içerecek şekilde arşiv kaynaklarından ve/veya ikincil veri kaynaklarından araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Bu doğrultuda yapısal ve bağlamsal boyutların incelenmesi amacıyla geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için çoklu regresyon analizi ve ampirik olarak taksonomi çıkarılmasında ve yükseköğretim kurumlarının sınıflandırılmasında kümeleme analizi yöntemi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel analizler SPSS (SPSS 20.0) veri analiz teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

5.4.1. Regresyon Analizi

Sosyal bilimlerde ve davranış bilimlerinde yaygın olarak kullanılan regresyon analizi bir bağımlı değişkenin (yordanan) bağımsız değişkenler (yordayıcı) tarafından nasıl açıklandığını belirlemeye çalışan istatistiksel bir yöntemdir. Regresyon analizi kapsamında, bir bağımlı değişken ve bir bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen analiz yöntemi *basit doğrusal regresyon analizi* olarak adlandırılır. Bu analiz kapsamında değişkenler arasındaki doğrusal ilişki incelenir. Bir bağımlı değişken ve birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen analiz yöntemi de *çoklu regresyon analizi* olarak adlandırılır. Regresyon analizi ile genel olarak bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklanabileceği, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ne şekilde etkilediği başka bir deyişle bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında bir ilişki olup olmadığı sorularına cevap aranmaktadır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, ve Yıldırım, 2010:231; Can, 2018:264; Büyüköztürk, 2012:91). Regresyon analizi değişkenler arasındaki ilişkileri açıklar ama ilişkilerin nedensel olduğunu göstermez. Değişkenler arasındaki güçlü bir ilişki diğer, hâlihazırda

ölçülmemiş değişkenlerde dâhil olmak üzere birçok faktörden kaynaklanabilir. (Tabachnik ve Fidell, 2013:122).

Regresyon analizinin doğru sonuçlar sağlayabilmesi için bazı istatistiksel koşulların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu koşullar, verilerin normal dağılım sergilemesi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olması, eşvaryanslılığın sağlanmış olması, hata terimlerinin birbirinden bağımsız olması yani aralarında ilişki olmaması ve bunlara ek olarak çoklu doğrusal regresyon modellerinde çoklu bağıntı probleminin olmaması koşullarıdır (Doğan ve Yılmaz, 2017:387; Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010:155; Pallant, 2011:151) .

Çoklu regresyon analizinde bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki değişimi aynı anda açıklamaya çalışır. Analizin yapılabilmesi için bağımlı değişkenin en az aralıklı ölçekte olması gerekirken, bağımsız değişkenler oranlı, aralıklı veya sınıflı ölçekte olabilir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, ve Yıldırım, 2010:237; Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010:154-55). Yordama ve açıklama amacıyla birçok araştırmada kullanılan çoklu regresyon modelinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerde açıkladığı toplam varyans miktarı elde edilmektedir. Ayrıca, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama düzeyleri yani görece önemleri karşılaştırılabilmektedir (Doğan ve Yılmaz, 2017:386).

Yukarıda da ifade edildiği üzere bağımlı değişkenin varyansının açıklanmasına ilişkin her bir bağımsız değişkenin sağladığı katkıların belirlenmesi ve karşılaştırılması çoklu doğrusal regresyonun önemli bir özelliğidir. Bu varyans açıklama düzeylerinin karşılaştırılması ile ilgili farklı yaklaşımlar mevcuttur.

Bu bağlamda bir yaklaşım olarak Tolerans ve VIF (Variance Inflation Factor) değerleri olmak üzere iki değer gösterilmektedir. Tolerans belirlenen bağımsız değişkenin ne kadarının modeldeki başka bir değişken tarafından açıklanmadığını göstermektedir. Bu değer .10'un altında olması diğer değişkenlerle çoklu bağıntının yüksek olduğunu yani çoklu bağıntı problemi olduğunu göstermektedir. VIF, Tolerans değerinin tam tersidir. 10'un üzerindeki VIF değerleri çoklu bağıntı problemini gösterdiği için sorun olacaktır (Pallant, 2011:158).

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeylerinin karşılaştırılmasında kullanılan bir diğer yaklaşım da kısmi ve yarı-kısmi korelasyon katsayılarının kullanımıdır. Kısmi korelasyon, modelde yer alan diğer bağımsız değişkenlerin etkisi çıkarıldığında ilgili bağımsız değişkenin bağımlı değişkenle arasındaki korelasyon düzeyini göstermektedir. Yarı-kısmi korelasyon katsayısı ise modelde yer alan bağımsız değişkenin bağımlı değişkenle arasındaki özgün ilişkiyi göstermektedir (Doğan ve Yılmaz, 2017:391-392). Başka bir deyişle, bu, bağımlı değişkende toplam varyansın ne kadarının sadece o değişkenle açıklandığını ve modelinizde olmadığı takdirde R kare'nin ne kadarının düşeceğini gösterir (Pallant, 2011:161).

Bu tez çalışmasında bu yaklaşımlar bağlamında çoklu bağıntı probleminin olup olmadığının tespiti Tolerans ve VIF değerlerinin incelenmesiyle gerçekleştirilmiştir.

5.4.2. Kümeleme Analizi

Konfigürasyona yönelik önceki ampirik yaklaşımlar ampirik taksonomiler çıkarmak ve bunların sağlamlığını kanıtlamak için çok çeşitli kümeleme yaklaşımları kullanmıştır. Bu alternatif gruplama teknikleri en içsel homojenlikle ve en büyük kümeler arası varyasyonla söz konusu değişkenlerin oluşturduğu kümeleri keşfetmeye çalışmıştır (Miller, 2017:4-5).

Bu araştırmada da Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumlarının örgütsel yapılarının taksonomisinin çıkarılması ve kurumların nasıl kümelendiğinin ve taksonomi içinde nasıl çeşitlilik gösterdiğini başka bir deyişle farklı bir profil sergileyip sergilemediklerini görmek amacıyla kümeleme analizinden yararlanılmıştır.

Kümeleme yaklaşımları daha çok nicel verilerle ele alınmasına rağmen, en sade (parsimonious) kümelerin veya tiplerin ortaya çıkması, araştırmacıların doğrusal istatistiksel tekniklerden kaçınması ve konfigürasyonlar bulmak için taksonomik kümeleme yöntemlerini kullanması ve algoritmaları araştırması ve anlamlılık ve sağlamlığı kanıtlamak için yardımcı yöntemleri kullanması en büyük faydalarıdır. Tümevarımsal veya tümdengelimsel olarak ve diğer yöntemlerle birlikte kullanılabilir. Önemli yönetim kuramlarını veya uygulama problemlerini aydınlığa kavuşturan ortak konfigürasyonları bulmada ve analiz etmede kullanılır (Miller, 2017:9).

Kümeleme analizi sınıflandırmalar yapmak için sayısal yöntemler kullanan bir alan olan sayısal (numerik) taksonomide kullanılan çok değişkenli yöntemlerden birisidir (Romesburg, 2004:37). Yukarıda da ifade edildiği üzere, sınıflandırma oluşturmak için kullanılan çok sayıda işlemi ifade eden genel bir kavram olan (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:137) kümeleme analizi ele alınan değişkenlere göre birbirine benzer birey veya olguları bir grup ya da küme altında toplayan çok değişkenli bir istatistiksel analiz yöntemidir (İslamoğlu, 2009:236). Bu kapsamda tanım itibarıyla kümeler nispi olarak homojen gruplardır (Goronzy, 1969:21). Ketchen, Jr ve Shook (1996:441), kümeleme analizini gözlemleri belli kümelere veya gruplara ayıran istatistiksel bir teknik olarak tanımlamaktadır. Çalışmamız bağlamında, kümeleme analizi, verilerin benzerliklerine göre örgütsel birimleri homojen olarak gruplandırma yöntemi olarak ifade edilmektedir.

Aldenderfer ve Blasfield (1984) de kümeleme analizinden dört temel amaca ulaşmada faydalanılabileceğini ifade etmektedir. Bunlar, sınıflandırma yapmak, birimleri kümelemek amacıyla kavramsal sınıflandırma cetvelleri geliştirmek, hipotez üretmek, hipotez test etmek veya bir veri setinde başka yöntemlerle yapılmış olan sınıflandırmaların varlığını belirlemek olarak sıralanmaktadır (Akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:140). Karagöz'e (2016:890) göre ise, kümeleme analizinin amacı gözlenen birey ya da nesneler arasındaki benzerlikleri veya uzaklıkları belirlemektir. Başka bir deyişle, belirli özelliklerine göre birimlerin benzerliklerini belirlemek ve bu benzerliklere göre birimleri doğru kategoriler şeklinde sınıflandırmaktır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:139). Kümeleme işlemi yukarıda da açıklandığı gibi araştırmanın amacına göre, araştırmaya konu gözlemlerin veya değişkenlerin benzerlik veya uzaklık ölçüsüne göre yapılır.

Kümeleme analizinin ilk adımı uzaklık ya da benzerlik ölçümlerinin seçilmesidir. Uzaklık ölçümleri iki gözlemin birbirine olan uzaklığını gösterir. Birbirine benzeyen gözlemler arasındaki uzaklık daha azdır. Benzerlik ölçümleri de iki gözlemin birbirine benzerlik düzeyini gösterir. Benzerlik ölçümü yöntemlerinin seçimi değişkenlerin kategorik ve metrik olmasına göre değişiklik gösterir. Değişkenler kategorik ise benzerlik ölçümü, metrik ise korelasyon ve uzaklık ölçümleri kullanılır. Korelasyon ölçümleri kümeleme analizi benzerlik ölçümünde genellikle kullanılmamaktadır. Benzerlik

ölçümünde sıklıkla kümeleme değişkenlerinin içindeki değişkenlere yönelik gözlemlerin (case) birbirine olan yakınlığını ölçen benzerliğin uzaklık ölçümü kullanılmaktadır. En yaygın kullanılan uzaklık ölçümü Öklid (Euclidean Distance) ve Karesel Öklit uzaklığı (Squared Euclidean Distance)dır. (Karagöz, 2016:890; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:149).

Alanyazın incelendiğinde kümeleme analizi için çeşitli algoritmaların olduğu ancak kümeleme analizi yöntemlerinin temelde iki algoritma altında toplandığı görülmüştür. Bunlardan birisi hiyerarşik kümeleme yöntemleri, diğeri ise hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemleridir. Hiyerarşik kümeleme yöntemleri birleştirici/yığışmacı hiyerarşik analiz (agglomerative hierarchical analysis) ve bölünmeli/ayırıcı hiyerarşik analiz (divisive hierarchical analysis) olmak üzere ikiye ayrılır (Ketchen Jr ve Shook,1996:444; Çakmak, Uzgören ve Keçek, 2005:19; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:141).

Hiyerarşik kümeleme yöntemi, örneklem küçüğü olduğunda ($n < 250$) ve araştırmacının incelediği veri setinde kaç küme bulunduğunu başlangıçta bilmediği durumlarda çok kullanılan bir yöntemdir. Araştırmacılara veri setinde daha önce gözlemlenmemiş ilişkileri gözlemlene imkânı (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:142) ve kümelerin kolay yorumlanabilmesi açısından avantaj sağlamaktadır (Karagöz, 2016:891).

Küme sayısı birleştirici/yığışmacı (agglomerative) hiyerarşik kümelemede belirlenir. Küme sayısını belirlemede uzaklık katsayıları, dendrogram (ağaç diyagramı) ve yığışım (agglomeration) tablosundaki katsayılar kullanılabilir. Bu hiyerarşik kümeleme yönteminde birimlerin birbirleri ile birleştirilmesinde farklı yaklaşımlar uygulanmaktadır. Bunlar arasında en çok kullanılanlar şunlardır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:143):

1. Tek bağlantılı kümeleme / En Yakın komşuluk yöntemi (Single Linkage/Nearest Neighbourhood Method)
2. Tam bağlantılı kümeleme / En Uzak komşuluk yöntemi (Complete Linkage/Farthest Neighbourhood Method)
3. Ortalama bağlantı kümeleme yöntemi (Average Linkage Method)

4. Ward's bağlantı kümeleme yöntemi (Ward Linkage Method)
5. Merkezi bağlantı kümeleme yöntemi (Centroid Linkage Method)

Bu kümeleme yönteminde birimleri birbirine bağlamada kullanılan yöntemler arasında, kümeler içindeki homojenliği maksimum kılmada yani kümeler içindeki varyansı minimum kılmada (Çakmak, Uzgören ve Keçek, 2005:21) kullanılan Ward's bağlantı yöntemi (Ward's Linkage) önerilmektedir (Romesburg, 2004:129; Tekin, 2015:393).

Hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemi ise değişkenlerden çok birimlerin önceden belirlenen K sayısında kümede toplanabilmesi için tasarlanmıştır (Çakmak, Uzgören ve Keçek, 2005:21). Araştırmacının küme sayısı hakkında ön bilgisi olduğu ya da küme sayısının önceden belirlenmiş olduğu durumlarda kullanılır. Araştırmacı tecrübesine ve teorik ve pratik bilgi birikimine dayanarak küme sayısını belirler (Karagöz, 2016:891). Bu yöntem kapsamında en sık K-ortalamalar yöntemi kullanılır. Hiyerarşik olmayan teknikler daha büyük veri kümelerinde tercih edilebilir (Çakmak, Uzgören ve Keçek, 2005:21; Karagöz, 2016:891).

Miller (2017:12), kümeleme yöntemlerinin ölçeklerdeki ince ayrımlar önemli olduğunda, gözlemleri (case) birçok değişkenle açıklamak yararlı olduğunda, örneklem büyük olduğunda, düzen (temalar) tümevarımsal olarak çıkarılmak istendiğinde ve tipolojileri test etmek için kullanılabileceğini ifade etmiştir. Yazar, bununla birlikte, kümelemenin zayıf noktalarını da şu şekilde sıralamıştır: teorinin olmaması; tek bir en iyi yöntemin olmaması; değişkenlere ve örnekleme yönelik hassasiyet; nitel veri eksikliğinde konfigürasyonların yorumlanmasının zor olması, sağlamlığı test etmede başarısızlık; tipolojilerin ampirik geçerliliğinin olmaması ve önemli ayrımları gözden kaçırmayı.

Romesburg (2004:90) da bir örneklem içindeki gözlemler (nesneler) arasındaki benzerlikleri tanımlamak için kullanılan bir yöntem olan kümeleme analizinin gözlemler arasındaki benzerlik ilişkilerine bakarak daha geniş bir popülasyon için istatistiksel çıkarımlar yapmak amacıyla kullanılamayacağını belirtmektedir. Ayrıca, araştırmacının dendrogramı (ağaç diyagramını) inceleyerek yapacağı herhangi bir çıkarımı, biçimsel istatistiksel yöntemleri kullanmaktan ziyade iyi düşünülmüş, makul, akla uygun karşılaştırmalar kullanarak yapabileceğini ifade etmektedir.

Bu bilgiler çerçevesinde bu tez çalışmasında başlangıçta küme sayısı bilinmediği ve araştırmanın amacı analiz sonucunda kaç kümenin ortaya çıkacağını belirlemek olduğu için birleştirici/yığışmacı (agglomerative) hiyerarşik kümeleme yöntemi altında en sık kullanılan tekniklerden birisi olan Ward's bağlantı kümeleme yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir (Romesburg, 2004:129; Short, Payne ve Ketchen, Jr, 2008:1062; Tekin, 2015:393). Benzerlik/uzaklık ölçümü yöntemlerinden de daha önce de belirtildiği üzere yine en sık kullanılan yöntem olan Kareli Öklid uzaklığı tercih edilmiştir.



6. ARAŞTIRMANIN ANALİZLERİ VE BULGULARI

Bu bölümde öncelikle araştırma kapsamında değerlendirmeye alınan devlet yükseköğretim kurumları ile ilgili bilgiler ortaya konmuş, daha sonra araştırmada kullanılan çok değişkenli analizler yapılmış ve yapılan analizlerin bulguları açıklanmıştır.

6.1. Araştırmaya Dâhil Edilen Devlet Yükseköğretim Kurumları İle İlgili Bilgiler

Araştırma kapsamında veriler 2008 - 2017 yılları arasındaki on yıllık süre için toplandığından dolayı, araştırmaya konu devlet yükseköğretim kurumları 2007 yılı ve öncesinde kurulmuş olan kurumlardır. Bu çerçevede Yükseköğretim Kurulu resmi web sitesinde (Yükseköğretim Kurulu, 2018) ilgili sekme incelendiğinde 2007 yılı ve öncesinde kurulmuş olan 85 devlet yükseköğretim kurumu olduğu görülmüştür. Türkiye’de örgütlenmiş olan tek bir yükseköğretim sistemi mevcut olduğu ve bu sistemi kapsayan evren küçük olduğu için örneklem seçilmemiş, tüm evren araştırmaya dâhil edilmiştir. Başka bir deyişle, araştırmada ana kütlenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. 85 yükseköğretim kurumundan 81’ine ait tüm verilere ulaşılmış ancak dört kurumun tüm verilerine ulaşılamamıştır. Bu nedenle bu dört kurum – Bingöl Üniversitesi, Dicle Üniversitesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi ve Yüzüncüyıl Üniversitesi – örnekleme dâhil edilmemiştir. Bingöl Üniversitesi ve Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Yükseköğretim Kurulu resmi web sitesinde yayınlanan bilgilere göre 2008 yılında sadece ön lisans öğrencisi aldığı için araştırmaya dâhil edilmemiştir. Eksik verileri olan Dicle Üniversitesi ve Yüzüncü Yıl Üniversitesine ise telefon yoluyla ulaşılmış ve Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı ve Personel Daire Başkanlığında ilgili yetkililerle görüşülmüştür. Dicle Üniversitesi yetkilileri 15 Temmuz 2016 yılında ülkemize yönelik olarak gerçekleştirilen darbe girişiminin ardından kurum bilgisayarlarına Emniyet Müdürlüğü tarafından el konulduğunu ve ancak 2015 yılı ve sonrası verilerini sağlayabileceklerini ifade etmiştir. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi yetkilileri de Ekim 2011 tarihinde gerçekleşen Van depreminde veri kayıpları yaşadıklarını ve ayrıca 2010 yılı öncesinde elektronik veri tabanları olmadığını ve 2010 yılı öncesi talep edilen verilere ulaşmanın mümkün olmadığını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla söz konusu iki devlet yükseköğretim kurumu da araştırma kapsamından çıkarılmış ve 81 üniversiteyi içeren bir örneklem oluşturulmuştur. Örnekleme temsil eden 81 devlet yükseköğretim kurumu, kuruluş yılları ve bulundukları bölgelerle birlikte Tablo 6.1.’de gösterilmiştir.

Tablo 6.1. Alfabetik Sıraya Göre Araştırma Kapsamında Yer Alan Devlet Yükseköğretim Kurumları,
Kuruluş Tarihleri ve Bulundukları Bölgeler

	Birim Adı	Kuruluş Yılı	Bölge Adı
1	ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	KARADENİZ
2	ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	GÜNEYDOĞU ANADOLU
3	ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	EGE
4	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	EGE
5	AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	DOĞU ANADOLU
6	AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	İÇ ANADOLU
7	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	20.07.1982	AKDENİZ
8	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	İÇ ANADOLU
9	AMASYA ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	KARADENİZ
10	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	30.11.1973	İÇ ANADOLU
11	ANKARA ÜNİVERSİTESİ	13.06.1946	İÇ ANADOLU
12	ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	KARADENİZ
13	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	31.05.1957	DOĞU ANADOLU
14	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	MARMARA
15	BATMAN ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	GÜNEYDOĞU ANADOLU
16	BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ (BİLECİK ÜNİVERSİTESİ)	29.05.2007 (17.03.2006)	MARMARA
17	BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	DOĞU ANADOLU
18	BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ	12.09.1971	MARMARA
19	BOZOK ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	İÇ ANADOLU
20	CELÂL BAYAR ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	EGE
21	CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	09.02.1974	İÇ ANADOLU
22	ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	MARMARA
23	ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	İÇ ANADOLU
24	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ	30.11.1973	AKDENİZ
25	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	20.07.1982	EGE
26	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	EGE
27	DÜZCE ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	KARADENİZ
28	EGE ÜNİVERSİTESİ	01.01.1955	EGE
29	ERCIYES ÜNİVERSİTESİ	18.11.1978	İÇ ANADOLU
30	ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ (ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ)	17.03.2006	DOĞU ANADOLU
31	ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ	18.08.1993	İÇ ANADOLU
32	FIRAT ÜNİVERSİTESİ	11.04.1975	DOĞU ANADOLU
33	GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ	06.06.1994	MARMARA
34	GAZİ ÜNİVERSİTESİ	20.07.1982	İÇ ANADOLU
35	GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ	27.06.1987	GÜNEYDOĞU ANADOLU
36	GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	KARADENİZ
37	GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ (GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ)	11.07.1992	MARMARA
38	GİRESUN ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	KARADENİZ
39	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	08.07.1967	İÇ ANADOLU
40	HARRAN ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	GÜNEYDOĞU ANADOLU
41	HİTİT ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	KARADENİZ

42	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ	03.04.1975	DOĞU ANADOLU
43	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	01.01.1944	MARMARA
44	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	18.11.1933	MARMARA
45	İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	11.07.1992	EGE
46	KAFKAS ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	DOĞU ANADOLU
47	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM	11.07.1992	AKDENİZ
48	KARABÜK ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	KARADENİZ
49	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	20.05.1955	KARADENİZ
50	KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	İÇ ANADOLU
51	KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	KARADENİZ
52	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	İÇ ANADOLU
53	KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	MARMARA
54	KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	GÜNEYDOĞU ANADOLU
55	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	MARMARA
56	MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	GÜNEYDOĞU ANADOLU
57	MARMARA ÜNİVERSİTESİ	20.07.1982	MARMARA
58	MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	AKDENİZ
59	MERSİN ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	AKDENİZ
60	MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR	20.07.1982	MARMARA
61	MUĞLA SİTKİ KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	EGE
62	MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	AKDENİZ
63	MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	DOĞU ANADOLU
64	NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	MARMARA
65	NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ (NEVŞEHİR ÜNİVERSİTESİ)	29.05.2007	İÇ ANADOLU
66	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ (NİĞDE ÜNİVERSİTESİ)	11.07.1992	İÇ ANADOLU
67	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	11.04.1975	KARADENİZ
68	ORDU ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	KARADENİZ
69	ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	15.11.1956	İÇ ANADOLU
70	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	EGE
71	RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ (RİZE ÜNİVERSİTESİ)	17.03.2006	KARADENİZ
72	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	MARMARA
73	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	11.04.1975	İÇ ANADOLU
74	SIİRT ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	GÜNEYDOĞU ANADOLU
75	SİNOP ÜNİVERSİTESİ	29.05.2007	KARADENİZ
76	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	AKDENİZ
77	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ	20.07.1982	MARMARA
78	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ	11.04.1975	MARMARA
79	UŞAK ÜNİVERSİTESİ	17.03.2006	EGE
80	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	20.07.1982	MARMARA
81	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ	11.07.1992	KARADENİZ

6.2. Regresyon Analizi Varsayım Testleri

Araştırmanın birinci amacı çerçevesinde araştırmaya konu hipotezlerin test edilmesinin ele alındığı bu bölümde, öncelikle hipotezlerin 2008 - 2017 yılları arasındaki her bir ölçüm yılı için ayrı ayrı test edilmelerinden önce regresyon analizi varsayım testlerine ve daha sonra çok değişkenli uyuma ilişkin hipotezlerin test edilmesine ve bulgulara yer verilecektir.

Araştırma kapsamındaki değişkenler ve bu bağlamda oluşturulan hipotezler çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Regresyon analizinin doğru sonuçlar vermesi için öncelikli olarak varsayımlarının gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu varsayımlar, Bölüm 5.4.1.'de de ifade edildiği gibi normallik, doğrusallık, eşvaryanslılık, otokorelasyon (hataların bağımsızlığı) ve çoklu bağıntıdır.

Regresyon analizinde hipotez testlerinin yapılabilmesi için gerçekleştirilmesi gereken ilk varsayım normallik diğer bir deyişle hata terimlerinin normal dağılmasıdır. Hata terimleri bağımlı değişkenin yordanan ve gözlemlenen değerleri arasındaki farktır (Tabachnik ve Fidell, 2013:125; Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010:157). Bu amaçla, her bir ölçüm yılı için bağımlı değişkende hata terimlerinin normal dağılım gösterip göstermediğine bakmak için standardize edilmiş terimlerin P-P normal olasılık grafiği incelenmiştir. Normallik varsayımının sağlanabilmesi için gözlemlerin grafik üzerinde düz çizgisel bir desen göstermesi gereklidir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010, s. 166). Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan grafikler incelendiğinde noktaların çizgiye yakın olduğu ve dolayısıyla normallik önkoşulunun sağlandığı görülmektedir.

Doğrusallık, serpilme grafikleri ile bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olup olmadığını analiz etmektedir (Büyüköztürk, 2012:108). Bu amaçla her bir analize ait serpilme grafiğindeki nokta dağılımları incelendiğinde, sorun teşkil edecek ayırık değer olmadığı ve noktaların bir eksen etrafında toplandığı görülmüştür. Doğrusal bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Hata varyanslarının eşitliği test edilen bir diğer varsayımdır. Hata terimleri ile bağımsız değişken değerleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakmak için serpilme grafiklerine bakılmıştır. Buna göre, grafik üzerindeki değerler belirli bir desende dağılım değil

rastgele dağılım sergiliyorsa eşit varyanslılık mevcuttur (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010:157). Analizlerimizde bir ilişki gözlemlenmediği için regresyon ön koşulunun sağlandığı görülmüştür.

Diğer varsayım olan hata terimlerinin bağımsızlığına bir diğer deyişle otokorelasyon olup olmadığına bakmak için Durbin - Watson testi kullanılmaktadır. Durbin-Watson testi istatistik aralıkları 0 ile 4 arasındadır. 2'ye yakın bir değer otokorelasyon olmadığını, 0'a yakın bir değer pozitif otokorelasyon, 4'e yakın bir değer negatif otokorelasyon olduğunu göstermektedir (Yang, 2017:270). Bu çalışma kapsamında hata terimleri arasındaki otokorelasyonu test etmek için gerekli olan Durbin-Watson testi uygulanmış ve analizlerde otokorelasyon olmadığı gözlemlenmiştir.

Bir diğer varsayım da çoklu doğrusal regresyon modellerinde test edilen çoklu bağlantı varsayımıdır (Pallant, 2011:158; Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010:155). Bu çalışmada birden fazla bağımsız değişken bulunduğu için bunların arasında ortaya çıkabilecek olası çoklu bağlantı durumuna da bakılmıştır. Daha önce ifade edildiği gibi, çoklu bağlantı probleminin saptanmasında farklı yaklaşımlar mevcuttur. En sık kullanılan yöntemlerden birisi tolerans değerlerinin ve varyans artış faktörü (VIF) değerlerinin incelenmesidir. Bağımsız değişkenlerin tolerans değerlerinin ise 0.10'dan küçük ($Tolerans < 0.10$) olması durumunda ve VIF'in 10'a eşit veya daha büyük ($VIF \geq 10$) olması durumunda çoklu doğrusal bağlantı problemini gösterdiği için sorun var anlamına gelir (Pallant, 2005:150; Pallant, 2011:158; Muijs, 2004:181). Her bir analiz için aşağıdaki tablolarda verilen VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında, bağımsız değişkenlerimiz arasındaki tolerans değerlerinin belirtilen sınırın üstünde ve VIF değerlerinin ise belirtilen sınırın altında olduğu görülmüş ve çoklu bağlantı probleminin söz konusu olmadığı gözlemlenmiştir.

Çalışmada her bir ölçüm yılı için betimleyici analizlere bakılmış ve büyüklük ve güç değişkenlerinin ortalamalarının belirsizlik ve damga etkisi değişkenlerinin ortalamalarına göre çok yüksek olduğu görülmüştür. Örnek olarak, 2008 yılı verilerine göre belirsizlik ve damga etkisi değişkeni için ortalama değerler sırasıyla 8.9456 ve 8.1939, ancak büyüklük ve güç değişkenlerinin ortalama değeri sırasıyla 2143.1571 ve 3121.5781 olduğu görülmüştür. Bu nedenle bağımsız değişkenlerden büyüklük ve güç değişkeninin doğal logaritması alınmıştır. Analizler yapılırken yüksek değerlerin analiz üzerindeki

negatif etkisinin giderilmesi amacıyla doğal logaritmasının alınması gerekmektedir. Çünkü aşırı değerler bulunması aritmetik ortalamayı çok etkiler. Dolayısıyla temsil etme özelliğini kaybeder (Serper, 2004).

6.3. Hipotezlerin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ile Test Edilmesi ve Analiz Bulguları

Regresyon analizi varsayımlarının gerçekleştiği belirlendikten sonra hipotezler çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve analiz bulguları açıklanmıştır. Her bir hipotezin istatistiksel olarak test edilmesinin ardından analiz bulgularını gösteren ilgili tablolar ve açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

Bu tablolarda verilen R değeri, yordayıcıların (bağımsız değişkenlerin) sonucu ne kadar iyi yordadığının ölçümüdür. Yani bu değer yordayıcı değişken (bağımsız değişken) ile yordanan değişken (bağımlı değişken) arasındaki ilişkinin miktarını yani açıklama varyansını göstermektedir. Ancak daha doğru bir ölçüm için R'nin karesi alınır. R kare, bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarının bağımsız değişken tarafından açıkladığını gösterir ve 0 ve 1 arasında değişiklik gösterir. Düzeltilmiş R kare, R karede düzeltmeyi gösterir. R kare, modelin evrene ne kadar iyi uyum sağlama olasılığı olduğunu ölçer ve bu da 0 ve 1 arasında değişir. Çoklu regresyon modellerinde düzeltilmiş R kare, doğru evren değerinin daha iyi tahmin edilmesi için R kare değerini düzeltir. Bu nedenle daha doğrudur ve bağımsız değişkenlerin sayısını otomatik olarak göz önüne aldığı için bunun kullanımı önerilmektedir (Pallant, 2005:153; Muijs, 2004:165; Cohen, Manion ve Morrison, 2007:538). Muijs (2004:166), düzeltilmiş R kareli uyum iyiliği için şu değerleri önermiştir:

<0.1	- yetersiz uyum
0.11 – 0.3	- az uyum
0.31 – 0.5	- orta derecede uyum
>0.5	- güçlü uyum

Bulunan ilişkinin ya da açıklanan varyansın ya da söz konusu ilişkiye ait regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ilişkin test sonucunu gösteren “p” değeri, yani anlamlılık düzeyi önemlidir. Anlamlılık düzeyinin 0.000 olması bağımlı ve bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir ilişki olduğunu gösterir. Ayrıca, regresyon modeline ilişkin parametreler arasında standardize katsayılar altında

Beta (β) değerlerine bakılması önerilir. Beta ağırlığı bağımsız değişkende her bir standart sapma birim değişimi için bağımlı değişkendeki standart sapma birim değişim miktarıdır (Cohen, Manion ve Morrison, 2007:538). Beta (β) değerleri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene ilişkin göreceli önem sıralarını gösterir. Bu sıralamaya bakarken değerlerin işaretlerine dikkat edilmez (Büyüköztürk, 2012:99). Başka bir deyişle beta ağırlığı regresyon modelindeki diğer değişkenleri kontrol ederek, her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki direkt etkisini gösterir (Blau, 1973:34). Bu tablonun beşinci sütununda yer alan “sig.” (anlamlılık) değeri ise sonuçların anlamlı olup olmadığını gösterir ($p < 0.05$) (Cohen, Manion ve Morrison, 2007:539). Buna göre,

H₁ hipotezinin alt hipotezlerine ilişkin bulgular aşağıdaki gibidir:

H₁ Devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

H_{1.1} 2008 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.2. 2008 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	214.109	43.859		4.882	.000		
Büyükklük	11.494	3.613	.238	3.181	.002	.196	5.098
Belirsizlik	-.031	.293	-.004	-.104	.917	.719	1.390
Güç	-33.974	6.251	-.266	-5.434	.000	.456	2.191
Damga Etkisi	6.101	.518	.756	11.775	.000	.265	3.772
N= 81 R= .958; R ² = .917; Düzeltilmiş R ² = .913; F _(4 -76) =209.672 p=.000 Durbin-Watson (DW)=1.823							

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2008

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2008 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.2’de görüldüğü gibi, VIF değeri 10.0’den daha az ve tolerans değeri de 1’den daha az olduğu için çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir (Pallant, 2005:150; Pallant, 2011:158; Mujis, 2004:181). Ayrıca, Durbin Watson istatistiği 1.823 olarak hesaplanmıştır. Bu değer otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2008 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [$R = 0.958$; $R^2 = .917$; Düzeltilmiş $R^2 = .913$; $p < .05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, yatay farklılaşmadaki değişimin %91,3'ünü açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısı sütununda verilen dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin 2008 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki göreceli önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, ancak belirsizlik değişkeninin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin regresyon model katsayısı (B) 11.494 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .002 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yatay farklılaşma üzerinde en yüksek pozitif etkiye sahip olan damga etkisi değişkeni için B değeri 6.101 ve p değeri .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeni için B değeri -33.974 ve p değeri .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü (negatif) bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, $H_{1.1}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{1.2}. 2009 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.3. 2009 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	t	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	198.548	42.450		4.677	.000		
Büyüklik	4.600	3.576	.078	1.286	.202	.335	2.987
Belirsizlik	-.061	.293	-.008	-.209	.835	.794	1.259
Güç	-26.357	5.277	-.200	-4.994	.000	.760	1.316
Damga Etkisi	7.047	.491	.830	14.347	.000	.364	2.747
N=81; R= .953; R² = .908; Düzeltilmiş R²=.903; F_(4 -76)=186.447 p=.000 DW=2.073							

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2009

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2009 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.3'te görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2009 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [R= 0.953; R² = .908; Düzeltilmiş R²=.903; p<.05]. Buna göre, bağımsız değişkenler yatay farklılaşmadaki değişimin toplam %90,3'ünü açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2009 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki göreceli önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, ancak büyüklük ve belirsizlik değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, güç değişkeninin regresyon model katsayısı (B) -26.357 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .000 (p<.05) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü

bir ilişki olduğunu göstermektedir. Damga etkisi değişkeni için B değeri 7.047 ve p değeri .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, $H_{1.2}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{1.3}. 2010 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.4. 2010 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	282.248	65.729		4.294	.000		
Büyükölük	11.033	4.466	.171	2.470	.016	.269	3.718
Belirsizlik	.280	.274	.046	1.022	.310	.631	1.584
Güç	-40.289	8.540	-.232	-4.718	.000	.534	1.872
Damga Etkisi	6.300	.612	.720	10.294	.000	.265	3.772
N=81; R= .950; R² = .902; Düzeltilmiş R²= .896; F_(4 -76)=174.013 p=.000 DW=1.969							

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2010

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2010 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.4'te görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2010 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [$R = 0.950$; $R^2 = .902$; Düzeltilmiş $R^2 = .896$; $p < .05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, yatay farklılaşmadaki değişimin toplam %89,6'sını açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2010 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki görelî önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi

sonuçları incelendiğinde büyüklük, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak belirsizlik değişkeninin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri 11.033 ve anlamlılık derecesi .016 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri -40.289 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Damga etkisi değişkeni için B değeri 6.300 ve p değeri .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında $H_{1.3}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{1.4}. 2011 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.5. 2011 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın (Bölüm Sayısı) Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	178.954	61.722		2.899	.005		
Büyüklük	14.083	4.380	.202	3.216	.002	.276	3.627
Belirsizlik	.302	.316	.038	.956	.342	.690	1.450
Güç	-31.363	7.852	-.180	-3.994	.000	.536	1.865
Damga Etkisi	6.169	.539	.735	11.435	.000	.263	3.802
N=81; R= .958; R² = .917; Düzeltilmiş R²=.913; F_(4 -76)=210.937 p=.000 DW=2.026							

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2011

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2011 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2011 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [$R = 0.958$; $R^2 = .917$; Düzeltilmiş $R^2 = .913$; $p < .05$]. Buna göre,

bağımsız değişkenler, yatay farklılaşmadaki değişimin toplam %91,3'ünü açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2011 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki göreceli önem sırası, damga etkisi, büyüklük, güç ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak belirsizlik değişkeninin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri 14.083 ve anlamlılık derecesi .002 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri -31.363 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Damga etkisi değişkeni için B değeri 6.169 ve p değeri .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında $H_{1.4}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{1.5}. 2012 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.6. 2012 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	t	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	250.439	43.859		3.237	.002		
Büyükölük	8.650	4.939	.110	1.751	.084	.327	3.058
Belirsizlik	.517	.341	.062	1.520	.133	.786	1.273
Güç	-36.686	9.560	-.196	-3.838	.000	.499	2.006
Damga Etkisi	6.674	.620	.773	10.770	.000	.251	3.977
N=81; R= .949; R ² = .902; Düzeltilmiş R ² =.896; F _(4 -76) =173.910 p=.000 DW=1.675							

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2012

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2012 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.6’te görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2012 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [$R = 0.949$; $R^2 = .902$; Düzeltilmiş $R^2 = .896$; $p < .05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, yatay farklılaşmadaki değişimin toplam %89,6’sını açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2012 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki göreceli önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak büyüklük ve belirsizlik değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, güç değişkeninin B değeri -36.686 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Damga etkisi değişkeni için B değeri 6.674 ve p değeri .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında $H_{1.5}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{1.6}. 2013 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.7. 2013 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	t	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	376.645	97.583		3.860	.000		
Büyüklik	6.334	6.066	.075	1.044	.300	.347	2.882
Belirsizlik	-.299	.245	-.061	- 1.220	.226	.709	1.410
Güç	-47.154	11.827	-.256	-3.987	.000	.437	2.287
Damga Etkisi	6.352	.728	.720	8.728	.000	.265	3.770
N=81; R= .929; R² = .863; Düzeltilmiş R²=.856; F_(4 -76)=119.662; p=.000 DW=2.233							

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2013

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2013 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.7’de görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2013 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [R= 0.929; R² = .863; Düzeltilmiş R²=.856; p=<.05]. Buna göre, bağımsız değişkenler, yatay farklılaşmadaki değişimin toplam %85,6’sını açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2013 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki göreceli önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak büyüklük ve belirsizlik değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, güç değişkeninin B değeri -47.154 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .000 (p<.05) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif

olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Damga etkisi değişkeni için B değeri 6.352 ve p değeri .000 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında $H_{1.6}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{1.7}. 2014 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.8. 2014 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	292.616	80.592		3.631	.001		
Büyükölük	8.809	5.528	.100	1.593	.115	.360	2.774
Belirsizlik	-.055	.529	-.004	-.105	.917	.968	1.033
Güç	-39.992	10.378	-.220	-3.854	.000	.434	2.303
Damga Etkisi	6.222	.636	.741	9.783	.000	.246	4.069
N=81; R= .945; R² = .893; Düzeltilmiş R²=.887; F_(4 -76)=158.310; p=.000 DW=2.200							

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2014

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2014 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.8’te görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2014 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [$R= 0.945$; $R^2 = .893$; Düzeltilmiş $R^2=.887$; $p<.05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, yatay farklılaşmadaki değişimin toplam %88,7’sini açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2014 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki görelî önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve

belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak büyüklük ve belirsizlik değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, güç değişkeninin B değeri -39.992 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Damga etkisi değişkeni için B değeri 6.222 ve p değeri .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, $H_{1.7}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{1.8}. 2015 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.9. 2015 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	t	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	318.450	80.558		3.953	.000		
Büyükölük	15.273	5.476	.172	2.789	.007	.358	2.792
Belirsizlik	.314	.335	.037	.939	.351	.859	1.164
Güç	-47.706	10.136	-.268	-4.707	.000	.420	2.383
Damga Etkisi	5.561	.614	.671	9.055	.000	.248	4.036

N=81; R= .947; R² = .897; Düzeltilmiş R²=.891; F_(4 -76)=164.636 p=.000 DW=2.119

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2015

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2015 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.9’da görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2015 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [R= 0.947; R²=.897; Düzeltilmiş R²=.891; $p < .05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, yatay farklılaşmadaki değişimin toplam %89,1’ini açıklamaktadır.

Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2015 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki göreceli önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak belirsizlik değişkeninin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri 15.273 ve anlamlılık derecesi .007 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri -47.706 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Damga etkisi değişkeni için B değeri 5.561 ve p değeri .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, $H_{1.8}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{1.9}. 2016 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.10. 2016 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	t	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	311.323	76.906		4.048	.000		
Büyükölük	18.830	5.338	.201	3.528	.001	.361	2.770
Belirsizlik	-.041	.477	-.003	-.086	.932	.809	1.236
Güç	-48.808	9.363	-.272	-5.213	.000	.427	2.342
Damga Etkisi	5.503	.556	.658	9.901	.000	.264	3.793

N=81; R= .955; R² = .911; Düzeltilmiş R²= .907; F_(4 -76)=195.341 p=.000 DW=2.129

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2016

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2016 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.10'da görüldüğü gibi, VIF ve tolerans

değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2016 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [$R= 0.955$; $R^2=.911$; Düzeltilmiş $R^2=.907$; $p<.05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, yatay farklılaşmadaki değişimin toplam %90,7'sini açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2016 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki göreceli önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak belirsizlik değişkeninin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri 18.830 ve anlamlılık derecesi .001 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri -48.808 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .000 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Damga etkisi değişkeni için B değeri 5.503 ve p değeri .000 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, $H_{1.9}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{1.10}. 2017 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında ilişki vardır.

Tablo 6.11. 2017 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Yatay Farklılaşmanın Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	t	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	279.068	70.212		3.975	.000		
Büyükölük	16.002	5.084	.172	3.148	.002	.368	2.716
Belirsizlik	-.135	.620	-.008	-.218	.828	.757	1.321
Güç	-42.948	8.759	-.239	-4.903	.000	.461	2.167
Damga Etkisi	5.693	.493	.712	11.556	.000	.289	3.455
N=81; R= .957; R ² = .916; Düzeltilmiş R ² =.912 F _(4 -76) =208.505 p=.000 DW=2.333							

Bağımlı Değişken: Yatay Farklılaşma 2017

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2017 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşmayı (bölüm sayısı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.11’de görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığına bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2017 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, yatay farklılaşma puanlarını anlamlı ve yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir [R= 0.957; R²=.916; Düzeltilmiş R²=.912; p<.05]. Buna göre, bağımsız değişkenler, yatay farklılaşmadaki değişimin toplam %91,2’sini açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2017 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki görelî önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük, güç ve damga etkisi değişkenlerinin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak belirsizlik değişkeninin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri 16.002 ve anlamlılık derecesi .002 (p<.05) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri -42.948 ve t testi

sonucunda anlamlılık derecesi .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Damga etkisi değişkeni için B değeri 5.693 ve p değeri .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, $H_{1.10}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H₂ hipotezinin alt hipotezlerine ilişkin bulgular aşağıdaki gibidir:

H₂ Devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

H_{2.1} 2008 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.12. 2008 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	t	P	Tolerans	VIF
Sabit	.333	.674		.493	.623		
Büyükölük	-.041	.056	-.184	-.744	.459	.196	5.097
Belirsizlik	.005	.005	.146	1.129	.263	.719	1.350
Güç	.096	.096	.162	1.001	.320	.456	2.191
Damga Etkisi	-.003	.008	-.075	-.354	.725	.265	3.771
N=81; R= .302; R² = .091; Düzeltilmiş R²=.043; F_(4 -76)=1.900 p=.119 DW=2.050							

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2008

Doğrusal çoklu regresyon uygulanarak 2008 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.12’de görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2008 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, idari yoğunluk değişkenini anlamlı bir şekilde yordamadığı

görülmektedir [$R = 0.302$; $R^2 = .091$; Düzeltilmiş $R^2 = .043$; $p > .05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %4,3'ünü açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki olmadığını ve regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında $H_{2.1}$ hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

H_{2.2}. 2009 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.13. 2009 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	1.290	.864		1.494	.139		
Büyüklük	-.210	.073	-.436	-2.891	.005	-.335	2.987
Belirsizlik	.016	.006	.270	2.760	.007	.794	1.259
Güç	.124	.107	.115	1.153	.253	.760	1.316
Damga Etkisi	-.004	.010	-.056	-.387	.700	.364	2.747
N=81; R= .649; R² = .421; Düzeltilmiş R²=.390; F_(4 -76)=13.808; p=.000 DW=2.353							

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2009

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2009 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.13'te görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2009 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, idari yoğunluk değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir [$R = 0.649$; $R^2 = .421$; Düzeltilmiş $R^2 = .390$; $p < .05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %39'unu açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2009 yılı için idari yoğunluk üzerindeki göreceli önem sırası, büyüklük, belirsizlik, güç ve damga

etkisi olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük ve belirsizlik değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri -.210 ve anlamlılık derecesi .005 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, idari yoğunluk ve büyüklük değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Belirsizlik değişkeninin B değeri .016 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .007 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, $H_{2.2}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{2.3} 2010 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.14. 2010 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	ß	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	-1.195	1.251		-.955	.342		
Büyükölük	-.237	.085	-.471	-2.874	.007	.269	3.718
Belirsizlik	.017	.005	.369	3.348	.001	.631	1.584
Güç	.397	.163	.293	2.440	.017	.534	1.872
Damga Etkisi	.018	.012	.270	1.585	.117	.265	3.772
N=81; R= .645; R² = .416; Düzeltilmiş R²=.385; F_(4 -76)=13.532 p=.000 DW=2.087							

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2010

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2010 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.14'te görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2010 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte idari yoğunluğu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir [$R= .645$; $R^2 = .416$; Düzeltilmiş $R^2=.385$; $p<.05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %38,5'ini açıklamaktadır. Bu da bağımlı ve bağımsız

değişkenler arasında bir ilişki olduğunu ve regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2010 yılı için idari yoğunluk üzerindeki göreceli önem sırası, büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük, belirsizlik ve güç değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak damga etkisi değişkeninin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri -.237 ve anlamlılık derecesi .007 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak B değerinin negatif olması, idari yoğunluk ve büyüklük değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Belirsizlik değişkeninin B değeri .017 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .001 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri .397 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .017 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında $H_{2.3}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

$H_{2.4}$ 2011 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.15. 2011 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	-3.564	1.512		-2.356	.021		
Büyüklük	-.199	.107	-.356	-1.852	.068	.276	3.627
Belirsizlik	.020	.008	.306	2.523	.014	.690	1.450
Güç	.609	.192	.436	3.166	.002	.536	1.865
Damga Etkisi	.028	.013	.413	2.100	.039	.263	3.802

N=81; R= .477; R² = .228; Düzeltilmiş R²=.187; F_(4 -76)=5.608 p=.001 DW=2.005

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2011

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2011 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.15'te görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı

probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2011 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, idari yoğunluk değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir [$R = .447$, $R^2 = .228$, Düzeltilmiş $R^2 = .187$, $p < .05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %18,7'sini açıklamaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki vardır ve regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2011 yılı için idari yoğunluk üzerindeki göreceli önem sırası, güç, damga etkisi, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak büyüklük değişkeninin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, belirsizlik değişkeninin B değeri .020 ve anlamlılık derecesi .014 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri .609 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .002 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Damga etkisi değişkeninin B değeri .028 ve t testi sonucunda anlamlılık derecesi .039 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında $H_{2.4}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{2.5} 2012 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.16. 2012 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	-1.143	.899		-1.272	.207		
Büyükölük	.048	.057	.161	.837	.405	.276	3.627
Belirsizlik	.004	.004	.122	.981	.330	.690	1.450
Güç	.182	.111	.255	1.636	.106	.536	1.865
Damga Etkisi	.004	.007	.116	.530	.598	.263	3.802

N=81; R= .285; R² = .081; Düzeltilmiş R²=.033; F_(4 -76)=1.684 p=.163 DW=1.951

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2012

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2012 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.16’da görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2012 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, idari yoğunluk değişkenini anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmektedir [R= .285; R² =.081; Düzeltilmiş R²=.033; p>.05]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %3,3’ünü açıklamaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki yoktur ve regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, H_{2.5} hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

H_{2.6} 2013 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.17 2013 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	-1.956	.817		-2.392	.019		
Büyükölük	.089	.051	.301	1.750	.084	.347	2.882
Belirsizlik	.002	.002	.098	.816	.417	.709	1.410
Güç	.237	.099	.367	2.394	.019	.437	2.287
Damga Etkisi	.005	.006	.158	.802	.425	.265	3.770
N=81; R= .470; R² = .221; Düzeltilmiş R²=.180; F_(4 -76)=5.380 p=.001 DW=2.212							

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2013

Doğrusal çoklu regresyon uygulanarak 2013 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.17’de görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığını bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2013 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, idari yoğunluk değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir [R= .470; R² =.221; Düzeltilmiş R²=.180; p=<.05]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %18’ini açıklamaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki vardır ve regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2013 yılı için idari yoğunluk üzerindeki görelî önem sırası, güç, büyüklük, damga etkisi ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sadece güç değişkeninin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak büyüklük, belirsizlik ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, güç değişkeninin B değeri .237 ve anlamlılık derecesi .019 (p<.05) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, H_{2.6} hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{2.7} 2014 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.18. 2014 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	-3.070	.609		-5.041	.000		
Büyükölük	.181	.042	.575	4.331	.000	.360	2.774
Belirsizlik	.008	.004	.157	1.944	.056	.968	1.033
Güç	.274	.078	.422	3.488	.001	.434	2.303
Damga Etkisi	.002	.005	.075	.466	.643	.246	4.069
N=81; R= .719; R² = .518; Düzeltilmiş R²=.492; F_(4 -76)=20.389 p=.000 DW=2.007							

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2014

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2014 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.18’de görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2014 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, idari yoğunluk değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir [R= .719; R² =.518; Düzeltilmiş R²=.492; p=<.05]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %49,2’sini açıklamaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki vardır ve regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2014 yılı için idari yoğunluk üzerindeki görelî önem sırası, büyüklük, güç, belirsizlik ve damga etkisi olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük ve güç değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak belirsizlik ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri .181 ve anlamlılık derecesi .000 (p<.05) olarak hesaplanmış ve

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri .274 ve anlamlılık derecesi .001 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, $H_{2.7}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

$H_{2.8}$ 2015 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.19. 2015 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	-3.713	.593		-6.265	.000		
Büyükölük	.148	.040	.476	3.684	.000	.358	2.792
Belirsizlik	.005	.002	.181	2.172	.033	.859	1.164
Güç	.359	.075	.575	4.815	.000	.420	2.383
Damga Etkisi	.007	.005	.258	1.658	.101	.248	4.036
N=81; R= .739; R² = .546; Düzeltilmiş R²=.522; F_(4 -76)=22.833 p=.000 DW=2.193							

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2015

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2015 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.19’da görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2015 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, idari yoğunluk puanlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir [$R= .739$; $R^2 = .546$; Düzeltilmiş $R^2=.522$; $p<.05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %52,2’sini açıklamaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki vardır ve regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2015 yılı için idari yoğunluk üzerindeki görelî önem sırası, güç, büyüklük, damga etkisi ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi

sonuçları incelendiğinde büyüklük, belirsizlik ve güç değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak damga etkisi değişkeninin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri .148 ve anlamlılık derecesi .000 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirsizlik değişkeninin B değeri .005 ve anlamlılık derecesi .033 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri .359 ve anlamlılık derecesi .000 ($p<.05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında $H_{2.8}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

H_{2.9} 2016 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.20. 2016 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	-2.474	.598		-4.140	.000		
Büyükölük	.185	.041	.624	4.467	.000	.361	2.770
Belirsizlik	.003	.004	.086	.925	.358	.809	1.236
Güç	.196	.073	.346	2.690	.009	.427	2.342
Damga Etkisi	-.001	.004	-.042	-.254	.800	.264	3.793

N=81; R= .682; R² = .465; Düzeltilmiş R²=.436; F_(4 -76)=16.486 p=.000 DW=2.310

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2016

Çoklu doğrusal regresyon uygulanarak 2016 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.20’de görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2016 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, idari yoğunluk puanlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir [R= .682; R² =.465; Düzeltilmiş R²=.436; $p<.05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %43,6’sını açıklamaktadır. Bağımlı ve

bağımsız değişkenler arasında bir ilişki vardır ve regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2016 yılı için idari yoğunluk üzerindeki göreceli önem sırası, büyüklük, güç, belirsizlik ve damga etkisi olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük ve güç değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak belirsizlik ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri .185 ve anlamlılık derecesi .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri .196 ve anlamlılık derecesi .009 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında $H_{2.9}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

$H_{2.10}$ 2017 yılı verilerine göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında ilişki vardır.

Tablo 6.21. 2017 Yılı Verilerine Göre Devlet Yükseköğretim Kurumlarında İdari Yoğunluğun Yordanan Değişken Olarak Ele Alındığı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH _b	β	T	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	-3.091	.530		-5.832	.000		
Büyükölük	.208	.038	.646	5.422	.000	.368	2.716
Belirsizlik	.003	.005	.052	.626	.533	.757	1.321
Güç	.244	.066	.392	3.689	.000	.461	2.167
Damga Etkisi	.001	.004	.037	.277	.782	.289	3.455
N=81; R= .777; R² = .603; Düzeltilmiş R²=.582; F_(4 -76)=28.890 p=.000 DW=2.151							

Bağımlı Değişken: İdari Yoğunluk 2017

Doğrusal çoklu regresyon uygulanarak 2017 yılı için devlet yükseköğretim kurumlarında büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluğu (idari çalışan sayısının akademik çalışan sayısına oranı) ne ölçüde yordadığı belirlenmiştir. Tablo 6.21’de görüldüğü gibi, VIF ve tolerans değerlerine bakıldığında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Durbin Watson (DW) değeri otokorelasyon olmadığının bir göstergesidir.

Analiz sonucunda 2017 yılı için büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin birlikte, idari yoğunluk değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir [$R = .777$; $R^2 = .603$; Düzeltilmiş $R^2 = .582$; $p < .05$]. Buna göre, bağımsız değişkenler, idari yoğunluktaki değişimin toplam %58,2'sini açıklamaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki vardır ve regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır.

Standartlaştırılmış olan regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin 2017 yılı için idari yoğunluk üzerindeki göreceli önem sırası, büyüklük, güç, belirsizlik ve damga etkisi olarak sıralanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük ve güç değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak belirsizlik ve damga etkisi değişkenlerinin idari yoğunluk üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre, büyüklük değişkeninin B değeri .208 ve anlamlılık derecesi .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güç değişkeninin B değeri .244 ve anlamlılık derecesi .000 ($p < .05$) olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu sonuçlar göz önüne alındığında, $H_{2.10}$ hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

6.4. Hiyerarşik Kümeleme Analizi ve Taksonomi Çıkarılması

Bu tez çalışmasının ikinci temel amacı, devlet yükseköğretim kurumlarının örgütsel yapılarının taksonomisinin çıkarılması ve kurumların nasıl kümelendiğinin ve taksonomi içinde nasıl çeşitlilik gösterdiğinin açıklanmasıdır. Bu araştırma koşul bağımlılık kuramı ve konfigürasyon yaklaşımına dayalı olarak belirlenen örgütsel değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve değişkenlerin çok boyutlu ampirik olarak taksonomisini çıkarmak amacıyla önceki çalışmalarda kullanılan metodolojileri ve analizleri de dikkate alarak uygulanmıştır. Bundan dolayı devlet yükseköğretim kurumlarının seçili taksonomik karakterlere göre farklı bir profil sergileyip sergilemediklerinin incelenmesinde hiyerarşik kümeleme analizinden yararlanılmıştır.

Kümeleme analizi uygulanırken veriler analize sokulmadan önce standartlaştırılmalıdır (İslamoğlu, 2009:237). Verileri standardize etmek yani gözlemler (nesneler) arasındaki benzerliklere daha fazla ya da daha az katkı sağlamaları için seçilen değişkenleri

ağırlıklandırmak önemlidir. Bu işlem her bir değişkenin gözlemler arasındaki benzerliğe yönelik olarak sağladığı katkıyı değiştirir. Daha eşit katkı sağlamasına yol açar. Ayrıca ağırlıklandırma tüm kümeleme analizini ve ağaçtaki gözlemler arasındaki benzerlikleri etkiler. Veri matrisini standardize etmenin çeşitli yöntemleri vardır. Nicel değişkenlerden oluşan veri matrisi için tercih edilecek yol temel bileşenler analizidir. Temel bileşen analizi yeni bir n değişkenler kümesi ve değerlerini sağlar. Bunlar temel bileşenlerdir. Orijinal değişkenlerin yerine temel bileşenleri kullanmak temelde bir ağırlıklandırma biçimidir. Bunlar soyut olmalarına ve tanımlanabilir gerçek dünya anlamları açısından yeterli olmamalarına rağmen, gözlemleri tanımlamada esastır. Ayrıca birbirleri ile korele olmama özelliğine de sahiptirler ki bu istenen bir özelliktir (Romesburg, 2004:211-212).

Bu çerçevede ilk önce analize dâhil edilecek taksonomik karakterler belirlenmiştir. Taksonomik karakterler, yükseköğretim kurumları arasında tanımlanan ve benzerlikleri veya farklılıkları göstermek için ortak olarak kabul görmüş sınıflandırma şemalarında kullanılan 16 adet kurumsal özellikten oluşmaktadır. Bunlar kurumsal yapıyı etkileyen önemli özellikler olarak görülen ve aynı zamanda alanyazında ve Times Higher Education (THE) Dünya Üniversiteler Sıralamasında yer alan ve ODTÜ Enformatik Enstitüsü URAP Türkiye'nin performans değerlendirme göstergeleri arasında kullanılan özellikler arasından seçilmiştir (Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1968; Bartkovich, 1983; Liu ve Cheng, 2005; Alaşehir, Çakır ve Acartürk, 2014; Çakır, Acartürk ve Alaşehir, 2015; Dill ve Soo, 2005; THE, 2016; URAP Türkiye, 2017; Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018). Çalışma kapsamında 81 devlet yükseköğretim kurumuna ait veriler toplanmıştır. Kümeleme analizine geçmeden önce ilk adım olarak açımlayıcı faktör analizi kapsamında temel bileşenler analizi kullanılması planlanmıştır. Faktör analizi, aynı yapıyı ya da özelliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçümü daha az sayıda bileşen ya da faktör ile açıklamada kullanılan istatistiksel bir analiz tekniğidir (Büyüköztürk, 2012:123). Temel bileşenler analizi yöntemi araştırmacı ölçülen konunun temel boyutlarını ortaya koymayı planlıyorsa, veriler eşit aralık ölçeğinde ise ve amaç maddelerin hangi kümeler veya boyutlar altında gruplanabileceğini belirlemek amacıyla kullanır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:198). Bu bağlamda, bu çalışmada da seçilen yöntemler dâhilinde kümeleme analizine geçilmeden önce değişkenlerin sayısı çok olduğunda bunları daha az sayıda bileşen altında toplamak amacıyla kullanılan temel bileşenler analizi kullanılmıştır.

SPSS programında Temel Bileşenler Analizinin gerektirdiği işlemlerin tamamlanmasının ardından ilk olarak KMO ve Barlett küresellik testi sonuçları incelenmiştir. KMO testi modelin geçerliliğini test eder (İslamoğlu, 2009:237). Verilerin analize uygun olup olmadığını belirler.

Tablo 6.22. KMO ve Barlett Küresellik Testi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin	Measure of Sampling Adequacy.	.907
	Approx. Chi-Square	2232.004
Bartlett's Test of Sphericity	df	120
	Sig.	.000

Tablo 6.22’de görüldüğü üzere, 2007 yılı ve öncesinde kurulmuş olan 81 devlet yükseköğretim kurumundan oluşan örneklemin büyüklük açısından veri yapısının temel bileşenler analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmek için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinde KMO değerine bakılmıştır. KMO değerinin yüksek olması her bir değişkenin diğer değişkenler tarafından çok yüksek düzeyde tahmin edilebileceğini göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:207). Analizimizde KMO değerinin .907 gibi oldukça yüksek bir değer olduğu görülmüştür. Barlett küresellik testi sonuçları da ki kare ($\chi^2_{(120)}=2232.004$; $p<.01$) değerinin anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu iki sayıltının karşılanması veri yapısının faktör analizi yapabilmek için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.23. Ortak Varyans Tablosu

Communalities		
	Initial	Extraction
Toplam Öğrenci Sayısı17	1.000	.947
Öğretim Elemanı Sayısı17	1.000	.956
İdari Personel Sayısı17	1.000	.810
Bütçe17	1.000	.902
Lisans Öğrenci Sayısı17	1.000	.954
Yüksek Lisans Öğrenci Sayısı17	1.000	.736
Doktora Öğrenci Sayısı17	1.000	.880
Doktora Mezun Sayısı17	1.000	.868
Yabancı Öğretim Elemanı17	1.000	.707
Yabancı Öğrenci Sayısı17	1.000	.572
Fakülte Sayısı17	1.000	.885
Bölüm Sayısı17	1.000	.919
Akredite Bölüm Sayısı17	1.000	.468
Yayın Sayısı (Son 5 yıl)	1.000	.946
Atıf Sayısı (Son 5 yıl)	1.000	.903
Yaş	1.000	.815

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 6.23'te, ortak varyans değerleri yani her bir değişkenin ortak faktördeki açıklama varyansı yer almaktadır. Buna göre, birinci sütunda analize dâhil edilen değişkenler gösterilmektedir. Üçüncü sütunda ise her bir değişkenin açıklama varyansı ve bu değerlerin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6.24 Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.849	74.055	74.055	11.849	74.055	74.055	6.801	42.508	42.508
2	1.417	8.859	82.914	1.417	8.859	82.914	6.465	40.407	82.914
3	.676	4.223	87.138						
4	.606	3.787	90.924						
5	.330	2.061	92.986						
6	.272	1.702	94.688						
7	.234	1.465	96.153						
8	.184	1.150	97.303						
9	.156	.977	98.280						
10	.096	.600	98.879						
11	.058	.362	99.241						
12	.052	.326	99.567						
13	.029	.182	99.749						
14	.017	.107	99.856						
15	.015	.091	99.947						
16	.008	.053	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 6.24'te başlangıç öz değerleri (initial eigenvalues) sütununda her bir faktörün toplam varyansa katkısını gösteren toplam öz değer (total), varyansa katkısını gösteren yüzdelik değer (variance) ve varyansa katkısını gösteren birikimli yüzdelik değer (cumulative) yer almaktadır. "Extraction Sums of Squared Loadings" kısmında ikinci sütunda faktör sayısı önerilmektedir. Buna göre tabloyu incelediğimizde öz değerleri 1'in üzerinde iki bileşen olduğu görülmektedir bu da açıklayıcı faktör analizi için önerilen faktör sayısının iki olduğunu göstermektedir. Bu iki faktörün toplam varyansın %82.914'ünü açıkladığı görülmektedir. Ancak, her bir faktörün toplam varyansa katkısına bakıldığında, birinci faktörün %74.055 ikinci faktörün ise %8.859 olduğu yani yapılan katkının öneminin azaldığı görülmektedir. Döndürülmüş analize bakıldığında ise, birinci ve ikinci faktörlerin hemen hemen aynı derecede önemli olduğu görülmektedir (Faktör I açıklama oranı: %42.508; Faktör II açıklama oranı: %40.407).

Tablo 6.25. Döndürülmüş Bileşen Matrisi

Rotated Component Matrix^a		
	Component	
	1	2
Toplam Öğrenci Sayısı17	.930	.288
Fakülte Sayısı17	.912	.231
Bölüm Sayısı17	.895	.344
Lisans Öğrenci Sayısı17	.893	.397
Bütçe17	.753	.578
Öğretim Elemanı Sayısı17	.745	.633
Yükseklisans Öğrenci Sayısı17	.663	.544
Yabancı Öğrenci Sayısı17	.625	.426
Atıf Sayısı (Son 5 yıl)	.241	.919
Yabancı Öğretim Elemanı17	.146	.828
Yayın Sayısı (Son 5 yıl)	.542	.807
Doktora Mezun Sayısı17	.476	.801
Doktora Öğrenci Sayısı17	.499	.795
Yaş	.453	.778
İdari Personel Sayısı17	.558	.706
Akredite Bölüm Sayısı17	.429	.533

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

^aRotation converged in 3 iterations.

Tablo 6.25'te faktör döndürme işleminin sonucunda her faktöre ait değişkenler ve her faktöre ilişkin faktör yükleri ve açıklayıcılıkları görülmektedir. Buna göre, her faktöre ilişkin faktör yüklerinde yükselme olduğu ve faktörlerle değişkenler arasındaki uyumun arttığı gözlemlenmektedir. Böylelikle faktör analizi sonucunda elde edilmiş olan her iki faktöre ilişkin faktör skorları değişkenler halinde kümeleme analizinde kullanılmak üzere veri tabanına kaydedilmiştir.

İkinci adım olarak, daha önce ifade edildiği üzere iki nesne arasındaki uzaklığın hesaplanmasında kullanılan kareli öklid uzaklığı (Squared Euclidean Distance) ölçümü ve küme sayısının önceden bilinmediği durumlarda kullanılan birleştirici/yığışmacı (agglomerative) hiyerarşik kümeleme yöntemlerinden Ward yöntemi kullanılarak kümeleme analizi gerçekleştirilmiştir. Çeşitli yol gösterici yöntemler ve dendrogram (ağaç diyagramı) vasıtasıyla araştırmamıza konu 81 devlet yükseköğretim kurumunu içeren küme sayısı belirlenmeye çalışılmıştır.

6.5. Hiyerarşik (Agglomerative) Kümeleme Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular

Faktör analizi sonucunda elde edilen her iki faktöre ilişkin faktör skorları veri tabanına kaydedilmiş ve bu faktörler kullanılarak hiyerarşik kümeleme analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.26. Gözlem İşlemleri Özeti

Case Processing Summary ^{a,b}					
Cases					
Valid		Missing		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent
81	100.0	0	.0	81	100.0

a. Squared Euclidean Distance used

b. Ward Linkage

Tablo 6.26 incelendiğinde, yukarıda da ifade edildiği üzere analizde 81 gözlemin olduğu ve Kareli Öklit uzaklığı ve Ward's bağlantı yönteminin kullanıldığı görülmektedir. Bu çerçevede aşağıda yer alan Tablo 6.27'de öncelikle, Ward's Bağlantı (En Küçük Varyans) Yöntemi ile elde edilen gruplama sonuçları sunulmaktadır.

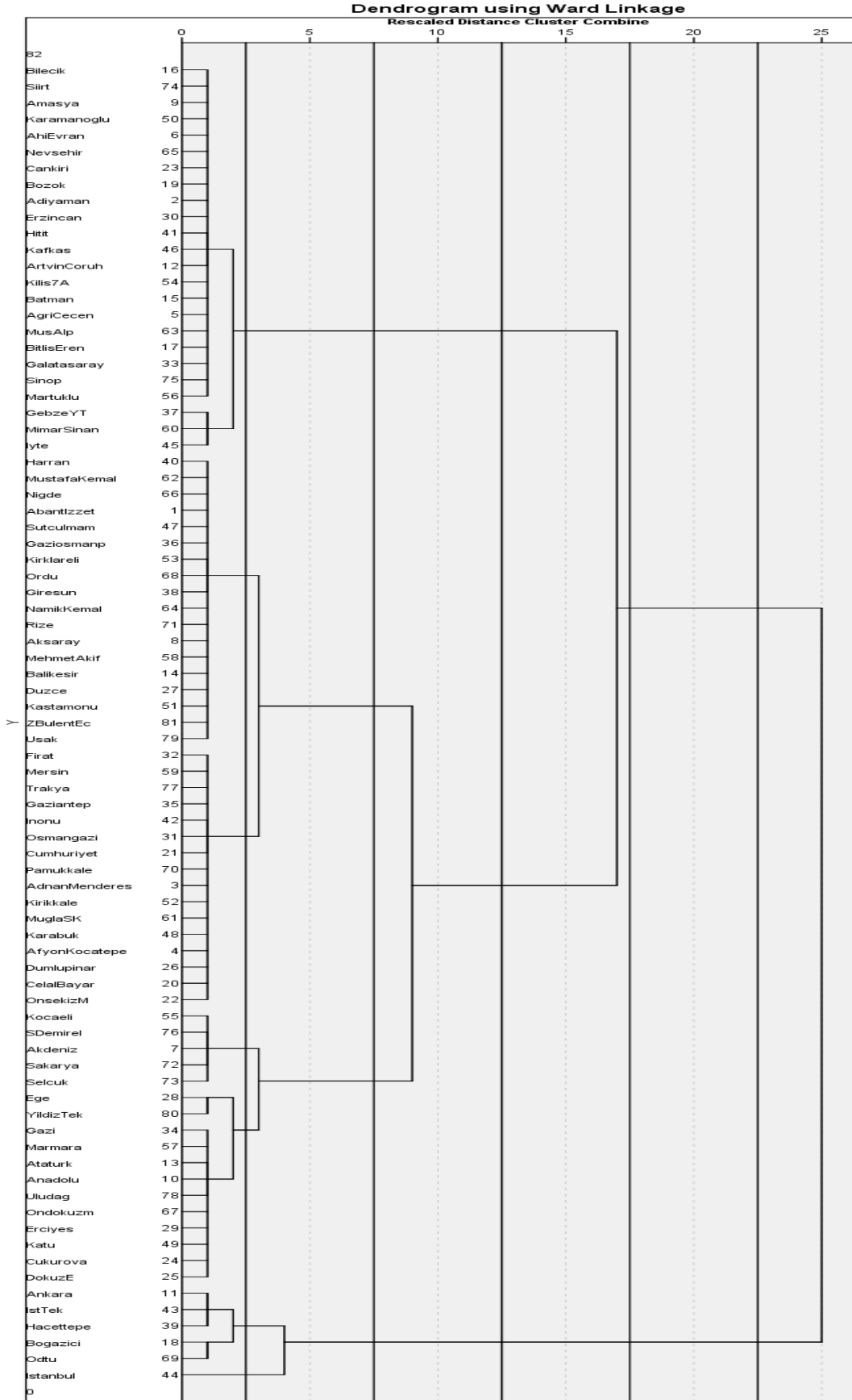
Tablo 6.27. Ward's Bağlantı Yöntemi Birleştirme Sonuçları (Agglomeration)

Agglomeration Schedule						
Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	16	74	,000	0	0	5
2	6	65	,000	0	0	18
3	12	54	,000	0	0	6
4	55	76	,001	0	0	54
5	9	16	,002	0	1	10
6	12	15	,003	3	0	34
7	53	68	,004	0	0	47
8	2	30	,005	0	0	37
9	34	57	,007	0	0	58
10	9	50	,010	5	0	46
11	4	26	,012	0	0	38
12	5	63	,015	0	0	22
13	38	64	,018	0	0	15
14	37	60	,022	0	0	52
15	38	71	,026	13	0	40
16	40	62	,031	0	0	33
17	1	47	,036	0	0	35
18	6	23	,042	2	0	25
19	14	27	,048	0	0	30
20	52	61	,054	0	0	32
21	33	75	,063	0	0	45
22	5	17	,072	12	0	34
23	20	22	,082	0	0	38
24	29	49	,092	0	0	39
25	6	19	,103	18	0	46
26	8	58	,115	0	0	40
27	35	42	,127	0	0	44
28	32	59	,140	0	0	36
29	21	70	,154	0	0	43
30	14	51	,168	19	0	41
31	10	78	,185	0	0	49
32	48	52	,202	0	20	56
33	40	66	,221	16	0	50
34	5	12	,244	22	6	57
35	1	36	,271	17	0	50
36	32	77	,298	28	0	53
37	2	41	,328	8	0	48
38	4	20	,367	11	23	56
39	24	29	,409	0	24	51
40	8	38	,453	26	15	47
41	14	81	,504	30	0	55
42	7	72	,556	0	0	54
43	3	21	,616	0	29	65
44	31	35	,678	0	27	53
45	33	56	,743	21	0	57
46	6	9	,809	25	10	60
47	8	53	,880	40	7	59
48	2	46	,955	37	0	60
49	10	67	1,033	31	0	64
50	1	40	1,111	35	33	68
51	24	25	1,190	39	0	64
52	37	45	1,275	14	0	72

53	31	32	1,379	44	36	71
54	7	55	1,491	42	4	61
55	14	79	1,609	41	0	59
56	4	48	1,752	38	32	65
57	5	33	2,054	34	45	70
58	13	34	2,366	0	9	69
59	8	14	2,687	47	55	68
60	2	6	3,025	48	46	70
61	7	73	3,371	54	0	76
62	11	43	3,752	0	0	66
63	28	80	4,169	0	0	73
64	10	24	4,591	49	51	69
65	3	4	5,052	43	56	71
66	11	39	5,518	62	0	74
67	18	69	6,062	0	0	74
68	1	8	6,776	50	59	75
69	10	13	7,841	64	58	73
70	2	5	8,926	60	57	72
71	3	31	10,487	65	53	75
72	2	37	13,181	70	52	79
73	10	28	15,941	69	63	76
74	11	18	19,443	66	67	77
75	1	3	24,464	68	71	78
76	7	10	30,250	61	73	78
77	11	44	38,508	74	0	80
78	1	7	58,601	75	76	79
79	1	2	98,531	78	72	80
80	1	11	160,000	79	77	0

Tablo 6.27.'de ilk sütuna bakıldığında kümeleme analizinin 80 kümeden (n-1) oluştuğu görülmektedir. Birleştirilmiş küme sütunu (Cluster combined) incelendiğinde, Küme 1'deki 16 no.lu kurum ile Küme 2'deki 74 no.lu kurumun birbirine en yakın gözlemler olduğu ve bu iki kurum arasındaki mesafenin de .000 olduğu gözlemlenmektedir. Bu değer küçük olması gözlemlerin birbirine yakın yani birbirine benzemekte olduğunu gösterir (Karagöz, 2016:898). Birinci satırdaki 16 ve 74 no.lu kurumların 5nci aşamada aralarına 9 no.lu kurumu alarak ilk kümeyi oluşturdıkları görülmektedir. Kümenin ilk görüldüğü aşama (Stage Cluster First Appears) sütunu her bir kümenin meydana geldiği aşamayı göstermektedir. Sonraki aşama (Next Stage) sütunu ise birinci aşamadaki iki gözleme (16 ve 74 no.lu gözlemler) 5nci aşamada 9 no.lu gözlemin eklenerek küme haline geldiğini ve 1nci kümenin 5nci satırda olduğunu göstermektedir. İkinci süreçte ise birbirine en yakın olan ikinci satırdaki gözlemler 6 ve 65 no.lu gözlemler için aynı işlem gerçekleştirilir. İkinci aşamadaki bu iki gözlemin 18nci aşamada 23 no.lu gözlem ile birleşerek 2nci kümeyi oluşturduğu, 23ncü aşamada 2nci kümeye 18 no.lu gözlemin eklendiği görülmektedir. Aynı işlemlere son sürece gelinceye kadar devam edilir.

Tablo 6.28. Ward's Bağlantı Yöntemi ile Elde Edilen Ağaç Diyagramı (Dendrogram)



Uygulanan kümeleme analizi yardımıyla Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumlarının oluşturdukları kümelerin ve küme sayılarının belirlenmesi için ağaç diyagramı (dendrogram) oluşturulmuştur (Tablo 6.28).

Ağacı bir başka deyişle dendrogramı kestiğimiz benzerlik düzeyi bir sınıflandırmadaki sınıfların ya da kümelerin sayısını belirler. Bir sınıflandırma yapmak için ağacın nereden kesilmesi gerektiğine karar vermek faktörler bileşimine (kombinasyonuna) bağlıdır. Kümelerin genellikle sayıca az ve iyi tanımlanmış olması istenir. Ancak sınıflandırmanın amacı da önemli bir faktördür. Bu nedenle ağaç sınıflandırmanın en iyi işlediği, en çok uygunluğa sahip olduğu düşünülen benzerlik düzeyinde kesilmelidir (Romesburg, 2004:216).

Dendrogram soldan sağa 0-25 birim olarak ölçeklendirilmektedir ve grafik üzerindeki yatay çizgiler kümeler arası mesafeyi, dikey çizgiler de bir araya gelen kümeleri göstermektedir. Kümelerin birleşme noktaları hem oluşan grupları hem de bunların arasındaki mesafeyi göstermektedir (Karabulut, Gürbüz ve Sandal, 2004:75). Dendrogramda birbirine en çok benzeyen kurumlar en kısa mesafede, birbirine en az benzeyen kurumlar en uzak mesafede bir araya gelmektedir. Mesafe arttıkça benzerliğe göre kümeye yeni bir kurum dâhil olmaktadır (Sandal, 2009:93). Bu nedenle mesafe ve küme sayısının belirlenmesinde araştırmanın niteliği ve amacı önemlidir. Her bir kümede yer alan kurumların birbirine yakın olması daha tutarlı bir karşılaştırma yapabilmeyi mümkün kılar (Tekin, 2015:401). Burada küme sayısının belirlenmesinde küme içindeki homojen yapının ve kümeler arasındaki heterojen yapının bozulmaması önem taşımaktadır (Öz, Taban ve Kar, 2009:16).

Yapılan analiz sonucunda dendrogram incelendiğinde, araştırmamız örneklemine temsil eden devlet yükseköğretim kurumlarının kümelere ayrılması ile ilgili toplam beş benzerlik düzeyinin olduğu belirlenmiştir. Birinci düzeyde 10, ikinci düzeyde 7, üçüncü düzeyde 4, dördüncü düzeyde 3 ve beşinci düzeyde 2 kümenin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yukarıda yapılan açıklamalar göz önüne alındığında, taksonomik karakterlere göre farklılıkların ortaya konmasında daha anlamlı sonuçlar sağlayacağı düşünüldüğü için mesafe ve küme sayısı açısından en uygun düzeyin ikinci düzey olduğuna karar verilmiştir. Bu kapsamda Türkiye’deki devlet yükseköğretim

kurumlarının 7 kümeye ayrıldıkları görülmektedir. Kurumların hangi kümelerde yer aldığı Tablo 6.29’da gösterilmektedir.

Tablo 6.29. Hiyerarşik Kümeleme Analizine Göre Her Bir Kümede Yer Alan Devlet Yükseköğretim Kurumları

	Kümede Yer Alan Yükseköğretim Kurumları
Küme 1 (24)	Adıyaman / Ağrı İbrahim Çeçen / Ahi Evren / Amasya / Artvin Çoruh / Batman / Bilecik / Bitlis Eren / Bozok / Çankırı / Erzincan / Galatasaray / Gebze YT / Hitit / IYTE / Kafkas / Karamanoğlu / Kilis 7 Aralık / Mardin Artuklu / Mimar Sinan / Muş Alparslan / Nevşehir Hacı Bektaş Veli / Siirt / Sinop
Küme 2 (18)	Abant İzzet Baysal / Aksaray / Balıkesir / Düzce / Gaziosmanpaşa / Giresun / Harran / Sütçü İmam / Kastamonu / Kırklareli / Mehmet Akif / Mustafa Kemal / Namık Kemal / Niğde Ömer Halisdemir / Ordu / Rize Recep Tayyip Erdoğan / Uşak / Bülent Ecevit
Küme 3 (16)	Adnan Menderes / Afyon Kocatepe / Celal Bayar / Cumhuriyet / Onsekiz Mart / Dumlupınar / Osmangazi / Fırat / Gaziantep / İnönü / Karabük / Kırıkkale / Mersin / Muğla Sıtkı Koçman / Pamukkale / Trakya
Küme 4 (5)	Akdeniz / Kocaeli / Sakarya / Selçuk / Süleyman Demirel
Küme 5 (12)	Anadolu / Atatürk / Çukurova / Dokuz Eylül / Ege / Erciyes / Gazi / KATÜ / Marmara / Ondokuz Mayıs / Uludağ / Yıldız Teknik
Küme 6 (5)	Ankara / Boğaziçi / Hacettepe / İstanbul Teknik / ODTÜ
Küme 7 (1)	İstanbul

7. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, çalışmanın amacı kapsamında devlet yükseköğretim kurumlarının öncelikle seçili yapısal ve bağlamsal boyutları arasındaki ilişkilerinin açıklanmasına ve daha sonra kurumların taksonomisinin çıkarılmasına dair yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilip yorumlanmıştır.

7.1. Devlet Yükseköğretim Kurumlarının Yapısal ve Bağlamsal Boyutları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Bu alt bölümde büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutlarının devlet yükseköğretim kurumlarının biçimsel örgüt yapısı (yatay farklılaşma ve idari yoğunluk) üzerinde belirleyici bir role sahip olup olmadığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen analizlerin bulguları değerlendirilmiştir. Bu kapsamda önce araştırma modeli kapsamında oluşturulan H_1 temel hipotezi ve alt hipotezleri ($H_{1.1-1.10}$) ve daha sonra H_2 temel hipotezi ve alt hipotezlerine ($H_{2.1-2.10}$) ait bulgular detaylı bir şekilde irdelenmiştir.

7.1.1. H_1 Hipotezi ve Alt Hipotezlerine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

On yıllık kesitsel veri ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, bağımlı değişken olarak yatay farklılaşma alındığında, bağımsız değişkenler damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik dikkate alınarak kurulan modelin her bir alt hipotez ($H_{1.1-1.10}$) için anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre, devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma boyutu arasında istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Sınanan her bir hipotez için dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre, 2011 yılı ($H_{1.4}$) hariç diğer tüm yıllar için yatay farklılaşma üzerindeki göreceli önem sırası, damga etkisi, güç, büyüklük ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Sadece 2011 yılı için yatay farklılaşma üzerindeki göreceli önem sırası, damga etkisi, büyüklük, güç ve belirsizlik olarak sıralanmıştır. Ancak katsayı değerlerine bakıldığında iki değişkenin değerleri arasında çok küçük bir fark olduğu ($\beta_{\text{büyüklük}}$: .202; $\beta_{\text{güç}}$: -.180) görülmektedir. Ayrıca, bağımsız değişkenlerden belirsizlik boyutunun hiçbir ölçüm yılı için bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu nedenle belirsizlik modelden çıkartılmış ve model diğer üç bağımsız değişkenle birlikte test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda model

katsayılarında ve modelin anlamlılığında bir değişkenlik olmadığı tespit edildiği için belirsizlik boyutu olduğu gibi bırakılmıştır. Bu durumda model anlamlı olarak kabul edilmiştir.

Aşağıda, H_1 hipotezi ve alt hipotezleri ($H_{1.1-1.10}$) kapsamında oluşturulan regresyon modelindeki bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin analizi bağlamında, her bir bağımsız değişken önem sırasına göre tek tek ele alınmış ve alanyazın ile karşılaştırılarak sonuçlar değerlendirilmeye çalışılmıştır (Tablo 7.1).



Tablo 7.1 H₁ Hipotezi ve Alt Hipotezleri Analiz Sonuçları

Hipotez No	Yıl	Bağımsız Değişkenler	Düzeltilmiş R ²	F	P*	t	P**	β
H _{1.1}	2008	Damga Etkisi	.913	209.672	.000	11.775	.000	.756
		Güç				-5.434	.000	-.266
		Büyükölük				3.181	.002	.238
		Belirsizlik				-.104	.917	-.004
H _{1.2}	2009	Damga Etkisi	.903	186.447	.000	14.347	.000	.830
		Güç				-4.994	.000	-.200
		Büyükölük				1.286	.202	.078
		Belirsizlik				-.209	.835	-.008
H _{1.3}	2010	Damga Etkisi	.896	174.013	.000	10.294	.000	.720
		Güç				-4.718	.000	-.232
		Büyükölük				2.470	.016	.171
		Belirsizlik				1.022	.310	.046
H _{1.4}	2011	Damga Etkisi	.913	210.937	.000	11.435	.000	.735
		Büyükölük				3.216	.002	.202
		Güç				-3.994	.000	-.180
		Belirsizlik				.956	.342	.038
H _{1.5}	2012	Damga Etkisi	.896	173.910	.000	10.770	.000	.773
		Güç				-3.838	.000	-.196
		Büyükölük				1.751	.084	.110
		Belirsizlik				1.520	.133	.062
H _{1.6}	2013	Damga Etkisi	.856	119.662	.000	8.728	.000	.720
		Güç				-3.987	.000	-.256
		Büyükölük				1.044	.300	.075
		Belirsizlik				-1.220	.226	-.061
H _{1.7}	2014	Damga Etkisi	.887	158.310	.000	9.783	.000	.741
		Güç				-3.854	.000	-.220
		Büyükölük				1.593	.115	.100
		Belirsizlik				-.105	.917	-.004
H _{1.8}	2015	Damga Etkisi	.891	164.636	.000	9.055	.000	.671
		Güç				-4.707	.000	-.268
		Büyükölük				2.789	.007	.172
		Belirsizlik				.939	.351	.037
H _{1.9}	2016	Damga Etkisi	.907	195.341	.000	9.901	.000	.658
		Güç				-5.213	.000	-.272
		Büyükölük				3.528	.001	.201
		Belirsizlik				-.086	.932	-.003
H _{1.10}	2017	Damga Etkisi	.912	208.505	.000	11.556	.000	.712
		Güç				-4.903	.000	-.239
		Büyükölük				3.148	.002	.172
		Belirsizlik				-.218	.828	-.008

*Modelin anlamlılığına ait p değeri

**Modeldeki bağımsız değişkenlere ait p değeri

Damga Etkisi – Yatay Farklılaşma

Sınanan her bir hipotez için dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre yukarıda da belirtildiği üzere yatay farklılaşmanın en önemli belirleyicisinin birimlerin sayısı (aktif fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulu sayısı) olarak tanımlanan damga etkisi boyutu olduğu görülmektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde damga etkisinin yatay farklılaşmanın yüksek düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, damga etkisi yatay farklılaşma üzerinde istatistiksel olarak en yüksek pozitif etkiye sahiptir. Bu da göstermektedir ki, devlet yükseköğretim kurumlarında akademik birimlerin sayısı arttıkça bölümlerin sayısı da artmaktadır. Bu artış her bir ölçüm yılında görülmektedir.

Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında ise genel olarak örgütler özel olarak yükseköğretim kurumları ile ilgili doğrudan damga etkisi ile yatay farklılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığı için sonuçları karşılaştırma imkânı olamamıştır. Ancak örgütsel ekoloji kuramı çerçevesinde, çevreyi oluşturan gruplar, kurumlar, yasalar, popülasyon özellikleri ve sosyal ilişkiler kümeleri tarihsel olarak koşulları bağımlıdır ve kurulduğu dönemin özellikleri ile bir örgütü damgalar (Stinchcombe, 1965:142'den akt. Marquis, 2003:655). Bu hipoteze dayalı damga etkisi kavramına ilişkin alanyazın incelendiğinde yapılan araştırmaların bu hipotezi desteklediği görülmektedir. Yapılan araştırmalar damga etkisini farklı değişkenler açısından incelemesine rağmen, başlangıçtaki kuruluş koşullarının yeni örgütleri ve örgütlerin müteakip gelişimlerini ve performanslarını damgaladıklarını göstermektedir (Boeker, 1989; Hannan, Burton ve Baron, 1996; Baron, Hannan ve Burton, 1999; Marquis, 2003; Johnson, 2003, 2007; Milanov ve Fernhaber, 2009; Marquis ve Tilcsik, 2013; Tornikoski ve Renko, 2014; Lortie, 2016; Topaler ve Üsdiken, 2016; Oertel ve Söll, 2017; Oertel, 2018). Marquis, 2003; Johnson, 2007; Milanov ve Fernhaber, 2009; Tornikoski ve Renko, 2014).

Bu bağlamda bu tez çalışmasının sonuçlarını Türk yükseköğretim kurumları açısından şu şekilde değerlendirmek mümkündür. 4 Kasım 1981 tarihinde yürürlüğe konan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve devamı niteliğindeki 1982 yılında yayınlanan 41 sayılı KHK ile ordu ve polis teşkilatına ait kuruluşlar dışında ülkemizdeki tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu çatısı altında toplanmış ve örgütlenmiş tek bir sistem

üzerinden yapılandırılmıştır. Böylece YÖK, üniversiteleri tek bir model kapsamında yeniden şekillendirmiştir (YÖK, 2007:44; Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:190, 201; Yükseköğretim Kurulu, 2018a).

Yükseköğretim kurumlarının 2547 sayılı yasa kapsamında kurulmaları zorunludur ve yapılarını yine bu yasaya göre biçimlenen organizasyon şemasına göre oluşturmaları gerekmektedir (YÖK, 2007:45). Başka bir deyişle, hangi birimlerin ve alt birimlerin kurulabileceği de yasaya tabi olarak düzenlenmiştir. 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilat Kanununun 3. Maddesinde yer alan, “üniversite, fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuvar, meslek yüksekokulu, araştırma ve uygulama merkezi ve benzeri birimlerden oluşur” ifadesi bunu açıkça göstermektedir (Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu, 1983). Ayrıca, 2547 sayılı Yükseköğretim kanunu ile birlikte, üniversite içinde açılacak olan akademik disiplin ve meslek dalları, bunların hangi düzeyde eğitim vereceği ve ne şekilde örgütlenmeleri gerektiği, fakültelerin veya diğer alt birimlerin nasıl adlandırılacağı da kanunla düzenlenmiştir. Yükseköğretim alanı tek örgütsel biçim haline getirilmiş ve üniversiteler birbirlerine benzer hale getirilmeye başlanmıştır (Doğramacı, 1984:77).

Üsdiken, Topaler ve Koçak (2013:202) fakülte sayılarına bakarak üniversitelerdeki fakültelerin Türkiye’deki üniversite tarihinin erken aşamalarındaki oluşumlardan (klasik-eski fakülteler ve eski teknik fakülteler) veya YÖK’ün getirdiği kalıplardan (YÖK fakülteleri) ya da YÖK rejimi sırasında kurulan yeni fakülte türlerinden (yeni fakülteler) etkilenip etkilenmediğini incelemişlerdir. Araştırmalarının sonucunda yeni rejimin alanı değiştirdiği, egemen olan üniversite tiplerinin yeni rejimin istedikleri değişikliklerle biçimlendiğini ve örgüt tiplerindeki çeşitlilik ve yoğunlaşmanın dalgalı bir şekilde ilerlediği sonuçlarına ulaşmışlardır. Tüm bu sonuçlar kapsamında en etkili faktörün yasa ve alanın tarihsel geçmişi olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu bilgiler ışığında görülmektedir ki, Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarını tek bir çatı altında toplayan YÖK, yasal olarak zorunlu kıldığı yükseköğretim kurumu kuruluş koşulları ile bu kurumların müteakip gelişimlerini damgalamaktadır. Yükseköğretim kurumlarının yapılarının yeni rejimin getirdiği yasal değişikliklerle biçimlendiği

görülmektedir. Buna göre, damga etkisinin yatay farklılaşmanın en önemli belirleyicisi olması regresyon modelimizin sonucunu desteklemektedir.

Güç – Yatay Farklılaşma

Sınanan her bir hipotez için dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre yukarıda da belirtildiği üzere yatay farklılaşmanın ikinci en önemli belirleyicisinin öğrenci başına düşen bütçe miktarı olarak tanımlanan güç boyutu olduğu görülmektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde güç değişkeninin yatay farklılaşmanın istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak güç değişkeninin regresyon model katsayısının (B) negatif olması, yatay farklılaşma ve güç değişkeni arasında ters yönlü (negatif) bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Buna göre, devlet yükseköğretim kurumlarında öğrenci başına düşen bütçe miktarı azaldıkça bölümlerin sayısında bir artış görülmektedir. Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında ise genel olarak örgütler özel olarak yükseköğretim kurumları üzerine gücün doğrudan yatay farklılaşma üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığı için sonuçları karşılaştırma imkânı olamamıştır.

Türkiye’de devlet yükseköğretim kurumlarında kamusal finansman sistemi uygulanmaktadır ve bu kurumların kamusal finansman şekli, 2547 sayılı Kanun’un 55. maddesinde sayılan diğer gelir kaynakları hariç, kamu bütçesinden kaynak tahsisi şeklinde yani bütçe ile finansmandır. Üniversitelerin bütçeleri merkezi yönetim bütçesinin bağlı olduğu esaslara göre yürütülmektedir. 10 Aralık 2003 tarihinde çıkarılan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun (KMKY) 2006 yılı bütçesinden itibaren uygulanmasıyla birlikte devlet yükseköğretim kurumları da dâhil olmak üzere tüm kamu kurumları, hem ülke kaynaklarının ekonomik ve etkili bir şekilde kullanılması hem de kaynak kullanımında hesap verebilirlik ve mali şeffaflığın sağlanması amacıyla stratejik plana dayalı performans esaslı bütçe sistemini uygulamaya başlamıştır (YÖK, 2007:58; Uslu ve Ertaş, 2018:982).

Bu amaçla devlet yükseköğretim kurumları ve diğer merkezi yönetim bütçesine dâhil idarelerin bütçe hazırlıklarında esas alınacak analitik bütçe sınıflandırma rehberi

yayınlanmıştır. İdareler, bütçe tekliflerini Analitik Bütçe Sınıflandırmasında yer verilen esas ve usullere uygun olarak hazırlamaktadır. Bu rehberde harcamaların ekonomik sınıflandırması, gelirin ekonomik sınıflandırması ve fonksiyonel sınıflandırma türlerine göre sınıflandırma olmak üzere üç sınıflandırma türüne ilişkin açıklamalara yer verilmektedir. Yapılan ekonomik sınıflandırmalar personel giderleri, güvenlik kurumuna devlet primi giderleri, sermaye giderleri, mal ve hizmet alım giderleri ve cari transferler başlıkları (kodları) altında gerçekleştirilmektedir (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019). Yani yükseköğretim kurumlarının harcama birimlerince ayrı ayrı hazırlanıp her kurumun Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından incelenip bütçe tasarısı görüşmeleri için TBMM'ye gönderilen bütçe teklifleri kapsamında, harcamaların sınıflandırılması bölümünde doğrudan öğrencilere dair herhangi bir alt kaleme rastlanmamaktadır. Sadece devlet yükseköğretim kurumlarının Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlıkları, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun 46ncı maddesine göre cari hizmet maliyetinin öğrenci tarafından karşılanacak kısmı dışında kalan Devlet tarafından karşılanan miktarı almaktadır. Bu ödenek öğrencilerin beslenme, barınma, sağlık ve sosyal hizmetlerinde kullanılmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981). Bu da bütçe miktarlarının öğrenci sayısı temel alınarak değil harcama birimlerine (fakülteler, yüksekokullar, enstitüler, daire başkanlıkları vb.) dayalı olarak belirlendiğini göstermektedir.

Yukarıda açıklanan yasal çerçevede, devlet yükseköğretim kurumlarına yapılan yıllık bütçe tahsislerine bakıldığında toplam bütçe içinde en küçük paya sahip olan yükseköğretim kurumlarının yapılarının diğer üniversitelere göre daha küçük olduğu görülmektedir. Bu kurumların özellikle birimler ve dolayısıyla bölümler altında yer alan akademik ve idari olmak üzere toplam personel sayıları bütçe tahsislerini etkileyen temel etmenler olarak görülmektedir. Bu kapsamda Ek 1 ve Ek 2'de araştırmamıza dâhil edilen Devlet Yükseköğretim Kurumlarının 2008 ve 2017 yılı başlangıç bütçeleri, bütçe içindeki payları ve öğrenci başına düşen bütçe miktarı ve Ek 5'te bütçe tahsislerinde etkili olan birim, bölüm ve personel sayılarına ilişkin 2017 yılına ait verileri örnek olarak gösterebiliriz.

Bu bilgiler göz önüne alındığında, bütçe planlamalarının harcama birimlerine (rektörlük, fakülteler, yüksekokullar, enstitüler, daire başkanlıkları vb.) dayalı olarak yapıldığı ve

yapısal olarak küçük kurumlara tahsis edilen yıllık bütçe miktarlarının düşük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, devlet yükseköğretim kurumlarında öğrenci başına düşen bütçe miktarı azaldıkça bölüm sayısında artışa gidilerek birimlerin ve bir bütün olarak kurumun yıllık bütçe miktarları arttırılmaya çalışılmaktadır denebilir.

Büyüklik – Yatay Farklılaşma

Sınanan her bir hipotez için dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre yukarıda da belirtildiği üzere yatay farklılaşmanın üçüncü önemli belirleyicisinin toplam personel sayısı olarak tanımlanan büyüklik boyutu olduğu görülmektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklik boyutunun hipotezlerin test edildiği altı ölçüm yılı için (2008, 2010, 2011, 2015, 2016, 2017 yılları) yatay farklılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Buna göre, ilgili ölçüm yılları için büyüklik yatay farklılaşma üzerinde istatistiksel olarak pozitif bir etkiye sahiptir. Bu da göstermektedir ki, devlet yükseköğretim kurumlarında toplam personel sayısı (idari ve akademik) arttıkça akademik bölümlerin sayısı da artmaktadır.

Alanyazına bakıldığında, büyüklüğün farklılaşma ve idari bileşen üzerindeki etkisi konusunda en güçlü kanıtı sağlayan Blau'nun (1970:201-218), 53 devlet kurumu (ABD'de yer alan İş güvencesi kurumları) ve bunların yerel şubelerinden elde ettiği kesitsel verilerden yola çıkarak yaptığı çalışmasının sonuçlarına göre, artan örgütsel büyüklik çeşitli boyutlarda azalan oranlarda yapısal farklılaşmaya neden olmaktadır. Başka bir deyişle yapısal farklılaşma ile örgütsel büyüklik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Blau (1972:1-24), beş farklı örgüt türünü içeren beş çalışmadan topladığı altı nicel veri setini de (ABD'nin her bir eyaletindeki, Puerto Rico ve Virgin Adaları ve District of Columbia'daki 53 iş güvencesi kurumu; bu kurumların 1201 yerel şubesi; hemen hemen tüm büyük Amerikan şehri ve eyaletindeki 416 devlet finans departmanı; 124 mağaza; 115 üniversite ve kolej) önceki çalışmasına benzer şekilde analiz etmiştir. Artan örgüt büyüklüğünün farklılaşmayı arttırdığını ama bunun azalan oranda gerçekleştiğini ifade etmiştir. Analizlerinin sonucunda, büyüklik arttıkça, bir örgütün herhangi bir boyutta farklılaştığı alt birimlerinin sayısının da ilk önce çok hızlı bir şekilde daha sonra daha yavaş ve kademeli bir şekilde arttığı ortaya çıkmıştır. Yine önceki araştırmalarından yola çıkarak Amerikan akademik kurumlarının idari yapısını incelediği çalışmasında Blau

(1973), Oregon okul sisteminde bulunan 115 üniversite ve kolej üzerinde yapısal farklılaşmanın örgütsel büyüklük üzerindeki etkisini incelemiştir. Devlet kurumları üzerine yaptığı araştırmanın ampirik bulguları üniversiteler ve kolejler üzerine yaptığı araştırmanın bulguları ile de desteklenmiştir.

Örgütsel çevre, farklılaşma ve algılanan çevresel belirsizlik boyutlarının ilişkilerini inceleyen Schmidt ve Cummings (1976:447-467) bu üç değişkeni ilişkilendiren dört önermeyi test etmiştir. Yapılan regresyon analizi örgütün büyüklüğü ne kadar fazla olursa örgütsel farklılaşmanın o kadar büyük olacağı önermesini desteklemiştir. Armandi ve Mills (1982:41-55), ekonomik örgütler arasında tasarruf ve kredi kuruluşları üzerine yaptıkları çalışmada örgütsel büyüklük, yapı ve etkililik açısından Blau-Hage modelini analiz etmiştir. Bulguları Blau'nun ilk genellemesi olan büyüklük yapısal farklılaşmayı artırır genellemesini desteklemiştir.

Tüm bu çalışmaların ilgili ölçüm yıllarına ilişkin analiz sonuçlarımızı desteklediği görülmektedir. Yükseköğretim kurumlarında da yeni bölüm açmaya yetecek personel sayısının olması yani kurumun uygun büyüklüğe ulaşması bölüm açma kararlarında önemli bir kriter olan insan kaynağı açısından etkili olacaktır. Buna göre büyüklük yatay farklılaşma üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Bu da göstermektedir ki, Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumlarında toplam çalışan sayısı arttıkça bölüm sayısı da artmaktadır.

Yukarıda açıklanan altı ölçüm yılı dışında kalan 2009, 2012, 2013 ve 2014 yılları için regresyon modelinin bağımsız değişkenleri katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında, büyüklük değişkeninin yatay farklılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Büyüklük boyutunun söz konusu dört ölçüm yılı için anlamlı bir yordayıcı olmamasının sebebi olarak örneklemimizi oluşturan 81 yükseköğretim kurumunun 30 tanesinin 2006 ve 2007 yıllarında kurulmuş olması yani çok yeni üniversiteler olması verilebilir. Örgütlerin büyüklükleri ve gelişim hızı birbirlerinden oldukça farklıdır. Ayrıca devlet kurumlarında hem idari hem de akademik personel kadroları Maliye Bakanlığının tasarrufunda olduğu için bu süreçte istihdam edilen kadrolu personel sayısının yatay farklılaşma üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmayacak miktarda olması mümkün görülmektedir.

Ayrıca, Daft ve Bradshaw (1980:441-456), beş üniversitede otuz yeni bölümün kurulmasına yol açan olayları incelemiş ve retrospektif nedensel analiz yaparak, idari bölümlerin büyüklükle, yeni akademik bölümlerin ise büyüklük ve teknoloji ile ilişkili olup olmadığını araştırmıştır. Farklı süreçlerle karakterize edildiklerini ileri sürerek idari bölüm ve akademik bölüm bağlamında iki ayrı yatay farklılaşma modeli geliştirmişlerdir. Buna göre, idari bölümler üniversite faaliyetleri ile ilgili koordinasyon problemleri gibi genellikle üniversitenin büyüklüğü ile ilişkili olan ve üniversite içinde ortaya çıkan ihtiyaçlara cevaben kurulmaktadır. Bu ihtiyaçlar genellikle idareciler tarafından ortaya çıkarılmakta ve akademik bölümlere göre daha az çaba harcanarak ve daha hızlı bir şekilde çözümlenerek yeni idari bölümler açılmaktadır. Potansiyel gelirlerin bölüm açma onayı üzerinde çok az etkisi vardır. Yani büyüklüğün idari bölümlerin sayısındaki artış üzerinde etkisi vardır. Akademik bölümlerde ise, bölüm kurulmasını teşvik eden uyarıcı genellikle üniversite hiyerarşisinin dışında ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin veya toplumun üyelerinin yeni bir fonksiyonel alanda derse, hizmete, araştırma ve uzmanlık bilgisine ihtiyacı olduğu algılanır. Bu ihtiyaç normalde yeni bölümün kurulmasına öncülük olan (fikir şampiyonu) bir öğretim üyesi veya dekan tarafından keşfedilir ve kurumlardaki ilgili kriterlere göre bölüm açma teklifi yapılır. Büyüklük bölüm açılmasına yol açan bir uyarıcı değildir. Bölümlerin açılması süreci idari bölümlere göre daha uzundur ve daha fazla destek ve çaba gerektirir. Gelirin artma potansiyelinin bölüm açılmasına ilişkin onay olasılığını da arttırdığı görülmektedir. Üniversiteye bölüm açma kararı, yani yeni bir fonksiyonun eklenmesi büyüklüğü artırır.

Türk yükseköğretim kurumları da 2809 sayılı Kanun'a göre, üniversite teşkilatı akademik teşkilat ve idari teşkilat olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanun, 1983). Buna göre, Türk yükseköğretim kurumları içinde bu iki farklılaşma sürecinden bahsetmek mümkündür. Hem idari hem de akademik bölüm açma süreçleri yukarıda ifade edildiği üzere farklılık göstermektedir. Dolayısıyla Daft ve Bradshaw (1980)'un yaklaşımı bu etkisizliğe bir sebep olarak gösterilebilir. Ayrıca, akademik bölüm açma sürecinin, gerekli koşulların tamamlanması ve onaylanması açısından zaman alması da ilgili yıllara ilişkin bu etkisizliğin sebebini açıklamada bir diğer husus olabilir.

Belirsizlik – Yatay Farklılaşma

Sınanan her bir hipotez için regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde araştırmaya dâhil edilen hiç bir ölçüm yılı için öğrenci sayısındaki değişim oranı olarak tanımlanan belirsizlik değişkeninin kurumlardaki yatay farklılaşma üzerinde herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de devlet yükseköğretim kurumları, en az iki yıl olmak üzere ortaöğretim sonrası tüm programlar için – fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu, enstitü - tanımlanmıştır (TÜSİAD, 2018:55). Daha önce de belirtildiği gibi, 2547 sayılı Yükseköğretim kanunu ile birlikte, üniversite içinde hangi akademik disiplin ve meslek dallarının hangi eğitim düzeylerinde ve ne şekilde örgütleneceği kanunla düzenlenmiştir (Doğramacı, 1984:77). Başka bir deyişle, açılacak birimler ve bölümler hâlihazırda kanunla belirlenmiş durumdadır ve kurumun gerekli alt yapıyı ve kriterleri hazırlayıp YÖK’e başvurması yeterlidir. Daft ve Bradshaw’un (1980:451) da yeni bir akademik bölümün açılması süreci ile ilgili olarak ifade ettiği gibi öğrenci sayısındaki değişim oranının bölüm sayısı üzerinde değil, bölüm sayılarındaki değişikliğin öğrenci sayısında bir değişikliğe sebep olması beklenmektedir. Buna göre öğrenci sayısındaki değişim oranının bölüm sayısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması analiz sonucumuzu destekler niteliktedir.

7.1.2. H₂ Hipotezi ve Alt Hipotezlerine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

On yıllık kesitsel verileri içeren regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ilişkin test sonucunu gösteren p değerlerine bakıldığında, 2008 yılı için sınanan H_{2.1} alt hipotezi ve 2012 yılı için sınanan H_{2.5} alt hipotezi reddedilmiş, ancak bu ikisi dışında kalan tüm hipotezler kabul edilmiştir. Her ne kadar 2008 ve 2012 yılları (H_{2.1} ve H_{2.5}) reddedilmiş olsa da, bütün olarak büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutlarının idari yoğunluk üzerinde ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Bu bağlamda, H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Ancak modelin açıklama oranlarına bakıldığında bu ilişkinin zayıf olduğu görülmüştür. Buna göre, devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında istatistiksel olarak anlamlı zayıf bir ilişki vardır.

Sınanan ve kabul edilen her bir hipotez için dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin her bir ölçüm yılı için idari yoğunluk üzerindeki göreceli önem sırası değişiklik göstermektedir.

Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, kabul edilen sekiz alt hipotezden yedisinin sınıandığı ölçüm yılları için (2010, 2011, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 yılları) güç boyutunun ve altı alt hipotezin sınıandığı ölçüm yılları için (2009, 2010, 2014, 2015, 2016, 2017 yılları) de büyüklük boyutunun idari yoğunluğun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Belirsizlik boyutu dört ölçüm yılı için (2009, 2010, 2011, 2015 yılları) ve damga etkisi boyutu da sadece bir ölçüm yılı için (2011 yılı) idari yoğunluğun anlamlı bir yordayıcısıdır. Bu sonuçlara göre, büyüklük ve güç boyutlarının idari yoğunluğu açıklayan önemli değişkenler olduğu ortaya çıkmıştır. Her bir ölçüm yılı için verilerin analizine bakıldığında, belirsizlik boyutunun önem derecesinin göreceli olarak daha düşük olduğu ve damga etkisi boyutunun ise neredeyse hiç etkisinin olmadığı görülmektedir.

Aşağıda, H_2 hipotezi ve alt hipotezleri ($H_{2.1-2.10}$) kapsamında oluşturulan regresyon modelinde, bağımlı değişken üzerinde etkisi araştırılan bağımsız değişkenler, gerçekleştirilen analiz sonuçları (Tablo 7.2) bağlamında nispi önem sırasına göre tek tek ele alınmış ve alanyazın ile karşılaştırılarak sonuçlar değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Tablo 7.2 H₂ Hipotezi ve Alt Hipotezleri Analiz Sonuçları

Hipotez No	Yıl	Bağımsız Değişkenler	Düzeltilmiş R ²	F	P*	t	P**	β
H _{2.1}	2008	Büyüklik	.043	1.900	.119	-.744	.459	-.184
		Belirsizlik				1.129	.263	.146
		Güç				1.001	.320	.162
		Damga Etkisi				-.354	.725	-.075
H _{2.2}	2009	Büyüklik	.390	13.808	.000	-2.891	.005	-.436
		Belirsizlik				2.760	.007	.270
		Güç				1.153	.253	.115
		Damga Etkisi				-.387	.700	-.056
H _{2.3}	2010	Büyüklik	.385	13.532	.000	-2.874	.007	-.471
		Belirsizlik				3.348	.001	.369
		Güç				2.440	.017	-.293
		Damga Etkisi				1.585	.117	.270
H _{2.4}	2011	Güç	.187	5.608	.001	3.166	.002	.436
		Damga Etkisi				2.100	.039	.413
		Büyüklik				-1.852	.068	-.356
		Belirsizlik				2.523	.014	.306
H _{2.5}	2012	Büyüklik	.033	1.684	.163	.837	.405	.161
		Belirsizlik				.981	.330	.122
		Güç				1.636	.106	.255
		Damga Etkisi				.530	.598	.116
H _{2.6}	2013	Güç	.180	5.380	.001	2.394	.019	.367
		Büyüklik				1.750	.084	.301
		Damga Etkisi				.802	.425	.158
		Belirsizlik				.816	.417	.098
H _{2.7}	2014	Büyüklik	.492	20.389	.000	4.331	.000	.575
		Güç				3.488	.001	.422
		Belirsizlik				1.944	.056	.157
		Damga Etkisi				.466	.643	.075
H _{2.8}	2015	Güç	.522	22.833	.000	4.815	.000	.575
		Büyüklik				3.684	.000	.476
		Damga Etkisi				1.658	.101	.258
		Belirsizlik				2.172	.033	.181
H _{2.9}	2016	Büyüklik	.436	16.486	.000	4.467	.000	.624
		Güç				2.690	.009	.346
		Belirsizlik				.925	.358	.086
		Damga Etkisi				-.254	.800	-.042
H _{2.10}	2017	Büyüklik	.582	28.890	.000	5.422	.000	.646
		Güç				3.689	.000	.392
		Belirsizlik				.626	.533	.052
		Damga Etkisi				.277	.782	.037

*Modelin anlamlılığına ait p değeri

**Modeldeki bağımsız değişkenlere ait p değeri

Güç – İdari Yoğunluk

Sınanan ve kabul edilen sekiz hipotezden yedisi için dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre yukarıda da belirtildiği üzere idari yoğunluğun önemli bir belirleyicisinin öğrenci başına düşen bütçe miktarı olarak tanımlanan güç boyutu olduğu görülmektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde güç değişkeninin 2010, 2011, 2013, 2014, 2015, 2016 ve 2017 yılları için idari yoğunluğun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, ilgili ölçüm yılları için güç boyutu idari yoğunluk üzerinde istatistiksel olarak pozitif bir etkiye sahiptir. Bu da göstermektedir ki, devlet yükseköğretim kurumlarında öğrenci başına düşen bütçe miktarı arttıkça idari yoğunluk düzeyi de (idari/akademik personel oranı) artmaktadır.

Alanyazındaki çalışmalara bakıldığında ise genel olarak örgütler özel olarak yükseköğretim kurumları kapsamında gücün doğrudan idari yoğunluk üzerindeki etkisini inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Hawley, Boland ve Boland (1965), büyüklük (toplam öğretim üyesi sayısı), karmaşıklık (bölümlerin ve bölümlendirilmemiş okulların sayısı), bütçe (işletme bütçesinin miktarı) ve eğitim kalitesi (Doktora eğitimi tamamlamış öğretim üyelerinin yüzdelik oranı) boyutlarının idari bileşen (profesyonel idarecilerin sayısı) üzerinde bir etkisinin olup olmadığını araştırmış ve büyüklük boyutunun idari bileşenin görece büyüklüğünü açıklayan en önemli değişken olduğunu ifade etmişlerdir. Uyguladıkları çoklu regresyon analizinde elde ettikleri beta katsayılarına göre işletme bütçesinin miktarının hem öğretim üyesi büyüklüğü hem de idari personel büyüklüğü ile ilişkili olduğunu ancak görece öneminin çok küçük olduğunu bulmuşlardır. Boyne ve Meier (2013:307-327), idari yoğunluk düzeyinin (idari pozisyonlarda bulunanların toplam çalışanlara oranı) büyüklük, (kayıtlı öğrenci sayısı), bütçe (okul bölgelerinin bütçesinin öğrenci sayısına oranı) ve çevresel karmaşıklık üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Yapısal koşul bağımlılık kuramı ve kamu seçimi kuramına dayalı geliştirip test ettikleri model, idari yoğunluğun küçük örgütlerde, çalkantılı dış çevrelerde ve büyük bütçesi olan örgütlerde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar idari yoğunluğun daha büyük bütçelerin bir sonucunun olmasının yanı sıra bir sebebi olduğunu da bulmuşlardır. Buna göre, bu iki çalışmanın bulgularının araştırmamız bulgularını destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz.

Analiz sonuçları, Türk devlet yükseköğretim kurumları bağlamında değerlendirildiğinde ise, daha önce belirtildiği üzere, devlet yükseköğretim kurumlarına yapılan yıllık bütçe tahsisleri, ilgili yasa gereği her bir yükseköğretim kurumunun harcama birimleri (rektörlük, fakülte, yüksekokul, daire başkanlıkları vb) tarafından hazırlanan bütçe teklifleri kapsamında şekillenmektedir. Ayrıca bütçe teklifleri hazırlanırken kullanılan analitik bütçe rehberi ekonomik kodları incelendiğinde doğrudan öğrenci sayısını içeren bir gider kaleminin olmadığı görülmektedir. Yapılan ekonomik sınıflandırmalar personel giderleri, güvenlik kurumuna devlet primi giderleri, mal ve hizmet alım giderleri ve cari transferler başlıkları (kodları) altında gerçekleştirilmektedir (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019). Buna göre, tahsis edilen bütçe miktarları kurumların çeşitli yönlerden büyüklüğüne –özellikle birim, birim altında yer alan bölüm ve personel sayıları- göre artış göstermektedir. Devlet yükseköğretim kurumlarına yapılan bütçe tahsislerine bakıldığında toplam bütçe içinde en küçük paya sahip olan yükseköğretim kurumlarının yeni kurulan ve/veya yapısal olarak küçük olan üniversiteler olduğu dikkat çekmektedir.

Bu bağlamda, bütçe planlamalarının harcama birimlerine ve bu birimler altında yer alan bölüm ve personel sayılarına dayalı olarak yapıldığı görülmektedir. Ancak, birimlerin altındaki bölüm sayılarının artmasının kurum veya birim içi personel transferi yapılmadığı takdirde doğal olarak personel sayılarında da bir artışa sebep olması muhtemeldir. Bölüm sayılarının artması direkt olarak öğrenci sayılarının artmasına da yol açacaktır. Bu hem kuruma hem de birimlere kapasiteleri genişlediği için tahsis edilen bütçe miktarlarını olumlu yönde etkileyecektir. Bu da analizimizin sonucunun desteklendiğini göstermektedir. Bütçe miktarı arttıkça idari yoğunluk da artmaktadır.

Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde güç değişkeninin sadece 2009 yılı ($H_{2.2}$) için idari yoğunluğun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı ortaya çıkmıştır. Boyne ve Meier (2013:307-327), idari yoğunluğun daha büyük bütçelerin bir sonucunun olmasının yanı sıra bir sebebi olduğunu da bulmuştur. Buna göre, güç boyutunun 2009 ölçüm yılı için idari yoğunluğun anlamlı bir yordayıcısı olmamasının sebebi olarak devlet yükseköğretim kurumlarında hem idari hem de akademik personel kadroları Maliye Bakanlığının tasarrufunda olduğu için bu süreçte istihdam edilen kadrolu personel sayısındaki değişim miktarı verilebilir.

Büyüklik – İdari Yoğunluk

Sınanan ve kabul edilen altı hipotez için dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre yukarıda da belirtildiği üzere idari yoğunluğun bir diğer önemli belirleyicisinin toplam personel sayısı (akademik ve idari) olarak tanımlanan büyüklik boyutu olduğu görülmektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklik değişkeninin altı hipotezinin (2009, 2010, 2014, 2015, 2016, 2017 ölçüm yılları için) idari yoğunluğun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. 2009 ve 2010 ölçüm yılları için büyüklik boyutu idari yoğunluk üzerinde istatistiksel olarak negatif yönlü bir etkiye sahiptir. Ancak 2014, 2015, 2016, 2017 ölçüm yılları için bu etkinin pozitif olduğu görülmektedir. Buna göre, devlet yükseköğretim kurumlarında toplam personel sayısı arttıkça idari yoğunluk önce bir düşüş göstermiştir. Daha sonra bu düşüş artışa dönüşmüştür. Yani büyüklik ve idari yoğunluk arasında parabolik bir ilişki olduğu görülmüştür.

Türk devlet yükseköğretim kurumlarında tarihsel gelişimin sonucu günümüz yükseköğretim kurumlarını en çok karakterize eden yapısal biçimin bürokratik yapısal biçim olduğu görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde, büyüklüğün etkileri bir örgütün idari bileşeninin nispi büyüklüğü olarak tanımlanan bürokratikleşme derecesine odaklanmıştır. Bazı araştırmacılar büyük örgütlerin gereğinden fazla bürokratikleştiklerini ve personel kaynaklarının orantısız bir bölümünü idareye ayırdıklarını ifade etmektedir (Scott, 1992:259). Personel sayısındaki artış Parkinson yasasını tetiklemektedir (Posner, 1995:1135). Parkinson yasasına göre, zaman geçtikçe, örgütlerdeki doğrudan iş miktarı ve doğrudan çalışan sayısı oransal olarak artmamasına hatta azalabilmesine rağmen doğrudan üretken olmayan çalışanların sayısı artar. Parkinson'un gözlemlerine göre, bölümler, yöneticiler rakiplerini değil astlarını arttırmayı tercih ettiği için büyümektedir. Böylece, daha fazla sayıda ast birbirleri için daha fazla iş yapacaktır. Bu doğrudan üretimden uzak olan alanlarda daha kolay gerçekleştirilebilir. Parkinson yasası bu nedenle genellikle örgütün büyüklüğü ve destek (idari) personeli oranı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Akt. Child, 1973:328,331). Dolayısıyla, büyüklik ve idari bileşen ile ilgili yapılan araştırmalar da farklı sonuçlar elde edilmiştir (Scott, 1992:259).

Büyükliğün farklılaşma ve idari bileşen üzerindeki etkisine dair en güçlü kanıtı sağlayan Blau ise (1970, 1972, 1973), kesitsel verilerden yola çıkarak yaptığı çalışmasının sonuçlarını şöyle özetlemiştir. Artan örgütsel büyüklük çeşitli boyutlarda azalan oranlarda yapısal farklılaşmaya ve farklılaşma da idari bileşenin artmasına sebep olmaktadır. Çünkü farklılaşma, farklı alt birim ve bireyler arasında işin heterojenliğini artırır. Bu da koordinasyon ve entegrasyon problemlerine sebep olur. İdari bileşenin bu sorumlulukları yerine getirmesi beklenir. Diğer taraftan örgütsel büyüklük homojen işler içeren birimlerin büyüklüğü ile de ilişkilidir. Aynı işi yapan kişi sayısı ne kadar fazla ise bunları denetleyecek idari personel sayısı o kadar az olur. Yani büyüklük artıkça idari yoğunluk azalır. İş güvencesi kurumlarına dayandırdıkları çalışmalarında Blau ve Schoenherr (1971) de benzer şekilde idari yoğunluğun büyüklükle azaldığını ifade etmişlerdir.

Ancak bu noktada iş gücünün bürokratik bileşeni olarak idari yoğunluk düzeyinin kamu kurumlarında (okul bölgelerinde) neden farklılık gösterdiği sorusuna cevap arayan Boyne ve Meier (2013:308-318), idari yoğunluk düzeyinin (idari pozisyonlarda bulunanların toplam çalışanlara oranı) büyüklük, (kayıtlı öğrenci sayısı), bütçe (okul bölgelerinin bütçesinin öğrenci sayısına oranı) ve çevresel karmaşıklık üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Yapısal koşul bağımlılık kuramı ve kamu seçimi kuramına dayalı geliştirip test ettikleri model, idari yoğunluğun küçük örgütlerde, çalkantılı dış çevrelerde ve büyük bütçesi olan örgütlerde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar büyüklük bağlamında şu açıklamada bulunmuştur. Ölçek ekonomileri artan farklılaşma ile ortaya çıkan komuta ve kontrol problemlerinden ve bürokratikleşmenin etkilerinden daha büyük etkiye sahip olduğu için büyüklük idari yoğunluğun azalmasına sebep olur. Ama belli bir noktada denge değişecek ve komuta ve kontrol problemleri arttıkça örgüt bürokratik tıkanıklık yaşayacaktır. Bu da artan büyüklüğün marjinal faydalarının yavaş yavaş kaybolacağını ve sonunda maliyetlerin daha ağır basacağını göstermektedir. Mevcut teori bunun düşük ya da yüksek idari yoğunluk düzeylerinde olup olmayacağını tanımlamada yetersiz kalmaktadır ancak buna göre büyüklüğün yoğunluk üzerindeki etkisi bir aşamada pozitif dönecektir.

Bu tez çalışmasının bulguları çalışma sonuçlarının Blau'nun (1970, 1972) çalışma sonuçları ile birleştiren Boyne ve Meier (2013)'in bulgusunu desteklediği görülmektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde büyüklük değişkeninin 2011 ve 2013 yılları için idari yoğunluğun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi araştırmaya dâhil edilen yükseköğretim kurumlarının büyüklüklerinin ve yaşlarının çeşitlilik göstermesi ve ayrıca Maliye Bakanlığı tarafından belirlenen hem idari hem de akademik personel kadrosu tahsislerinin bu ölçüm yılları için bir etki yaratmayacak miktarda olması olabilir.

Belirsizlik – İdari yoğunluk

Sınanan ve kabul edilen dört hipotez için dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre yukarıda da belirtildiği üzere idari yoğunluğun bir diğer belirleyicisinin öğrenci sayısındaki değişim oranı olarak tanımlanan belirsizlik boyutu olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde belirsizlik değişkeninin dört hipotezinin (2009, 2010, 2011 ve 2015 ölçüm yılları için) idari yoğunluğun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, ilgili ölçüm yılları için belirsizlik boyutu idari yoğunluk üzerinde istatistiksel olarak pozitif bir etkiye sahiptir. Bu da göstermektedir ki, devlet yükseköğretim kurumlarında öğrenci sayısındaki değişim oranı arttıkça idari yoğunlukta (idari/akademik personel oranı) artmaktadır.

Okul bölgelerinde yaptıkları çalışmalarında, Boyne ve Meier (2013:307-327), idari yoğunluğun küçük örgütlerde, çalkantılı dış çevrelerde ve büyük bütçeleri olan örgütlerde artış gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu bulguların yanı sıra araştırmacılar, örgütsel büyüklüğün etkisinin doğrusal olmadığını, büyüklüğün fazla olmasının çevresel karmaşıklık etkilerini azalttığını ve idari yoğunluğun daha büyük bütçelerin hem sebebi hem sonucu olduğunu ifade etmişlerdir. Freeman da (1973:750-763), çevre (çevresel çeşitlilik ve değişim), teknoloji (mekanikleşme) ve idari yoğunluk (idari personelin üretim personeline oranı) üzerine yaptıkları çalışma da farklı ve değişebilir çevrelerde faaliyet gösteren örgütlerin idari yoğunluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda yazın incelendiğinde, çevresel belirsizliğin (araştırmamız bağlamında müşterilerin yani öğrencilerin sayısındaki değişim oranı) kurumların yapısı üzerinde etkisi olduğu ve belirsizliğin yüksek olduğu çevrelerde idari yoğunluğun artış gösterdiği gözlenmiştir.

Yükseköğretim kurumlarında öğrenci sayısındaki değişim oranında görülen artış genel olarak yükseköğretim kurumlarındaki birim ve/veya bölüm sayılarındaki artıştan kaynaklıdır. Bu da doğal olarak hem akademik hem de idari personel sayısında artışa sebep olmaktadır. Buna göre ilgili hipotezler destek görmüştür. Ancak bölüm açma kararları kurumların ve birimlerin kendi inisiyatiflerinde ve personel atamaları Maliye Bakanlığı tasarrufunda olduğu için bu rakamların yıldan yıla çeşitlik göstermesi mümkündür.

Ayrıca, devlet yükseköğretim kurumları Mintzberg'in örgüt yapısı konfigürasyonlarına göre, üniversiteler, hastaneler, okul sistemleri gibi işlevleri çalışan profesyonellerin beceri ve bilgisine dayalı olan ve standart ürün ve hizmet üreten profesyonel bürokrasiler olarak adlandırılmaktadır. Bürokratik örgütler işletim biçimleri açısından değişimin çok mümkün olmadığı durağan (statik) varlıklardır (Aiken, Bacharach ve French, 1980:631). Dolayısıyla çevresel değişimle yani belirsizlikle karşı karşıya kaldıklarında esnek bir duruş sergileyemezler (Andrews ve Boyne, 2014:659). Devlet kurumları bağlamında özellikle yasal olarak bağlayıcı sebepleri olduğu için de yapılarında –ör., idari yoğunluklarında- bir değişikliğe gidemeyebilirler. Bu da diğer ölçüm yıllarına ait hipotezlerin desteklenmemesini açıklayabilir.

Damga Etkisi – İdari yoğunluk

Sınanan ve kabul edilen sadece bir hipotez için dört bağımsız değişkenin Beta (β) katsayılarına göre yukarıda da belirtildiği üzere idari yoğunluğun bir belirleyicisinin de birim sayısı olarak tanımlanan damga etkisi boyutu olduğu görülmektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde damga etkisi değişkenine ilişkin sadece bir hipotezin (2011 ölçüm yılı için $H_{2.4}$) idari yoğunluğun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, sadece ilgili ölçüm yılı için damga etkisi boyutu idari yoğunluk üzerinde istatistiksel olarak pozitif bir etkiye sahiptir. Alt hipotezlerin tümüne bakıldığında ise bu etki çok zayıftır. Bu da devlet yükseköğretim kurumlarında damga etkisinin yatay farklılaşma üzerinde en önemli belirleyici boyut olmasına rağmen, idari ve akademik personel oranı üzerindeki etkisinin yok denecek kadar az olduğunu göstermektedir.

7.2. Devlet Yükseköğretim Kurumlarının Taksonomisinin Çıkarılması İle İlgili Değerlendirmeler

Bu bölümde, devlet yükseköğretim kurumlarının örgütsel taksonomisinin çıkarılması ve kurumların nasıl kümelendiğinin ve taksonomi içinde nasıl çeşitlilik gösterdiğinin açıklanabilmesi için seçili taksonomik karakterler bağlamında hiyerarşik kümeleme analizi yapılmıştır. Uygulanan kümeleme analizi yardımıyla Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumlarının oluşturdukları kümelerin ve küme sayılarının belirlenmesi için Tablo 6.28’de gösterilen ağaç diyagramı (dendrogram) oluşturulmuştur.

Dendrogram incelendiğinde, araştırmamız örneklemini temsil eden devlet yükseköğretim kurumlarının kümelere ayrılması ile ilgili toplam beş benzerlik düzeyinin olduğu belirlenmiştir. Birinci düzeyde 10, ikinci düzeyde 7, üçüncü düzeyde 4, dördüncü düzeyde 3 ve beşinci düzeyde 2 kümenin olduğu görülmektedir. Bu beş düzey incelendiğinde, üçüncü düzeyde yer alan 4 kümenin araştırmanın niteliğine ve amacına uygun sonuçlar üretmesine rağmen, taksonomik karakterlere göre farklılıkların ortaya konmasında daha anlamlı ve detaylı sonuçlar vereceği düşünülen ve mesafe ve küme sayısı açısından en uygun düzeyin ikinci düzey olduğuna karar verilmiştir. Bu kapsamda, Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumlarının ikinci düzeye göre 7 kümeye ayrıldıkları görülmektedir. Taksonomik karakterlerin değerleri ve kurumların oluşturduğu kümeler tablosu Ek-5’te yer almaktadır.

Taksonomi çıkarmak amacıyla uyguladığımız kümeleme analizine 81 yükseköğretim kurumu dâhil edilmiştir. Bunların 30’u 2006-2007 yılları arasında kurulmuştur ve seçili taksonomik karakterlere dair toplanan verilere göre 2007 yılında kurulan Karabük Üniversitesi dışında hepsinin Küme 1 ve 2’de gruplandığı görülmektedir. Karabük Üniversitesi yeni bir üniversite olmasına rağmen taksonomik özellikler açısından oldukça hızlı bir büyüme göstererek Küme 3’de yer almıştır.

Örneklemime dâhil edilen devlet yükseköğretim kurumlarının 25’i 1992-1994 yılları arasında kurulmuştur. Bunların 23’ü 1992 yılında aynı tarihte kurulan üniversitelerdir. Bunlardan 1992 yılında kurulan 3 kurumun – Kafkas Üniversitesi ve araştırma odaklı kurulan Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü ve İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü – ve 1994 yılında kurulan ve ülkemizin ilk Fransızca eğitim veren üniversitesi olan

Galatasaray Üniversitesinin Küme 1’de yer aldığı görülmektedir. Yaşları fazla olmasına rağmen iki enstitü ve Galatasaray Üniversitesinin kuruluş amaçları bağlamında yapıları – birim, bölüm, personel, öğrenci sayıları vb. - diğer üniversitelere göre daha küçük olan kurumlar olduğu için bu kümede yer almaları şaşırtıcı değildir. Enstitülerle birlikte 1992 yılında kurulan Kafkas Üniversitesinin de taksonomik değişkenler açısından verilerine bakıldığında aynı yıl kurulan yükseköğretim kurumlarına göre daha az büyüme gösterdiği görülmektedir. Bunlardan dolayı taksonomik karakterlerin sayısal verileri incelendiğinde bu dört kurumun yeni kurulan üniversitelerin verileri ile paralellik gösterdiği için aynı kümede olması normaldir. Bu dört yükseköğretim kurumunun yanı sıra ilgili yıllar arasında kurulan devlet yükseköğretim kurumlarının 8’i Küme 2’de, 10’u Küme 3’te ve 3’ü Küme 4’te gruplanmıştır. Kuruluş yılları aynı olmasına rağmen, bu kurumların büyüme ve gelişme düzeylerinin taksonomik karakterlere ait veriler bağlamında çeşitlilik gösterdiği görülmektedir.

YÖK rejimi ile birlikte 1982-1987 yılları arasında kurulan devlet yükseköğretim kurumu sayısı 9’dur. Ancak örneklemimize dâhil edilen kurum sayısı 8’dir. Yine taksonomik karakterler bağlamında toplanan sayısal verilere göre bunlardan 1’inin –Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi- Küme 1’de, 2’sinin –Gaziantep Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi- Küme 3’te, 1’inin –Akdeniz Üniversitesi- Küme 4’te ve 4 tanesinin – Dokuz Eylül Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi- Küme 5’te yer aldığı görülmektedir. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi adından da belli olduğu üzere kuruluş amacı bağlamında diğer üniversitelerden farklı olması ve yapısının bu nedenle diğerlerine göre daha küçük olması nedeniyle Küme 1’de yer alan yeni kurulan üniversitelerle aynı grup altında toplanmıştır.

1973-1978 yılları arasında kurulan 10 üniversiteden 9’u örneklemimize dâhil edilmiştir. Bunlardan, 3’ü –Cumhuriyet Üniversitesi, Fırat Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi- Küme 3’te, 1’i – Selçuk Üniversitesi- Küme 4’te ve 5’i – Anadolu Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi ve Uludağ Üniversitesi- Küme 5’te yer almaktadır.

1923-1973 yılları arasındaki süreçte kurulan devlet yükseköğretim kurumu sayısı 9’dur. Bunlardan 3’ü –Atatürk Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve Karadeniz Teknik Üniversitesi-

Küme 5’te, geri kalan 5’i de –Boğaziçi Üniversitesi, ODTÜ, İstanbul Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi- Küme 6’da yer almaktadır.

1863 yılında Osmanlı İmparatorluğu döneminde açılan ilk üniversite olan ve Cumhuriyetin ilanı ile birlikte 1924 yılında İstanbul Darülfünunu adını alan İstanbul Üniversitesi 18 Kasım 1933 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı olarak Türkiye’nin ilk ve tek üniversitesi olarak kurulan yükseköğretim kurumudur (Resmi Gazete, 1933:2635; Gürüz, 2003:298-99; Kavili Arap, 2010:7-10). Seçili taksonomik karakterler açısından Türkiye Cumhuriyetinin en eski ve sayısal olarak en büyük verilerine sahip üniversitesidir. Bu nedenle tek başına Küme 7’yi oluşturması şaşırtıcı değildir.

Kümelerin oluşturulmasında kullanılan taksonomik karakterler, yükseköğretim kurumları arasında tanımlanan ve benzerlikleri veya farklılıkları göstermek için ortak olarak kabul görmüş sınıflandırma şemalarında kullanılan 16 adet kurumsal özellikten oluşmaktadır. Bunlar kurumsal yapıyı etkileyen önemli özellikler olarak görülen ve aynı zamanda alanyazında ve Times Higher Education (THE) Dünya Üniversiteler Sıralamasında yer alan ve ODTÜ Enformatik Enstitüsü URAP Türkiye’nin performans değerlendirme göstergeleri arasında kullanılan özellikler arasından seçilmiştir (Pugh, Hickson, Hinnigs ve Turner, 1968; Bartkovich, 1983; Liu ve Cheng, 2005; Alaşehir, Çakır ve Acartürk, 2014; Çakır, Acartürk ve Alaşehir, 2015; Dill ve Soo, 2005; THE, 2016; URAP Türkiye, 2017; Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2018).

URAP Laboratuvarı (URAP Türkiye, 2019) Türk üniversitelerinin tüm dünya sıralamasındaki yerlerini bir arada gösteren bir rapor hazırlamıştır. Bu raporda, 173 yükseköğretim kurumunun 2018 yılı için 11 dünya sıralama sistemindeki (URAP, WEBOMETRICS, SCIMAGO, USNEWS ve WORLD REPORT, THE, CWTS, RUR, QS, NTU, CWUR, ARWU) durumları verilmiştir. Buna göre, Türk devlet yükseköğretimlerinin durumuna bakıldığında 2018 yılı dünya genel sıralamalarından en az birinde ilk 500’e girebilen 5 devlet üniversitemiz vardır:

- Orta Doğu Teknik Üniversitesi 4 sıralamada (Webometrics, US NEWS, RUR ve QS);
- Boğaziçi Üniversitesi 3 sıralamada (US NEWS, RUR ve QS);

- İstanbul Teknik Üniversitesi 2 sıralamada (US News ve RUR);
- İstanbul Ü. 2 sıralamada (CWTS ve ARWU);
- Hacettepe Ü. 2 sıralamada (CWTS ve RUR) ilk 500'e girmişlerdir.

Ayrıca dünya üniversite sıralaması yapan 11 sıralama kurumunun en az 7'sinde yer alan 13 devlet yükseköğretim kurumumuz mevcuttur. Buna göre;

- Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi 11 sıralamada;
- Gazi Üniversitesi ve Boğaziçi Üniversitesi 10 sıralamada;
- Erciyes Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi 9 sıralamada;
- Ege Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi 7 sıralamada yer almışlardır.

Yukarıda verilen dünya genel sıralamalarına ek olarak URAP Türkiye'nin¹² 2017 verilerini esas alarak 2018-2019 yılı için hazırladığı Türk devlet yükseköğretim kurumlarının akademik performanslarına göre hazırlanmış olan genel sıralaması da kümelerin ve kümelerimizde ortaya çıkan çeşitliliğin nispeten oldukça tutarlı olduğunu göstermektedir. Tablo 7.3'te Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumlarının sıralaması örneklemimizi içeren 81 kurum bağlamında verilmiştir.

¹² ODTÜ Enformatik Enstitüsü University Ranking by Academic Performance (URAP) Araştırma Laboratuvarı Türkiye'deki üniversiteleri akademik performanslarına göre sıralamaktadır. Bu bağlamda kullandığı 9 performans göstergesi şunlardır: makale sayısı, öğretim üyesi başına düşen makale sayısı, atıf sayısı, öğretim üyesi başına düşen atıf sayısı, toplam bilimsel doküman sayısı, öğretim üyesi başına düşen toplam bilimsel doküman sayısı, doktora öğrencisi mezun sayısı, doktora öğrenci oranı, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı.

Tablo 7.3 URAP Türkiye 2018-2019 – Devlet Yükseköğretim Kurumları Genel Sıralaması (n=81)

Sıralama	Üniversite	Sıralama	Üniversite
1	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	42	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT Ü.
2	ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİV.	43	TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİV.
3	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	44	ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
4	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	45	MERSİN ÜNİVERSİTESİ
5	ANKARA ÜNİVERSİTESİ	46	HARRAN ÜNİVERSİTESİ
6	GAZİ ÜNİVERSİTESİ	47	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
7	EGE ÜNİVERSİTESİ	48	HİTİT ÜNİVERSİTESİ
8	BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ	49	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
9	GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	50	KÜTAHYA Dumlupınar ÜNİV.
10	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	51	AFYON Kocatepe ÜNİVERSİTESİ
11	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	52	SİNOP ÜNİVERSİTESİ
12	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ	53	YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
13	MARMARA ÜNİVERSİTESİ	54	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİV.
14	İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENST.	55	ADIYAMAN ÜNİVERSİTESİ
15	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	56	GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
16	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	57	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
17	ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİV.	58	KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
18	KARADENİZ TEKNİK ÜNİV.	59	ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİV.
19	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	60	NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ Ü.
20	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ	61	KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
21	FIRAT ÜNİVERSİTESİ	62	ORDU ÜNİVERSİTESİ
22	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ	63	ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİV.
23	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	64	KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİV.
24	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİV.	65	GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
25	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	66	KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
26	GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ	67	BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİV.
27	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ	68	BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ
28	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	69	AMASYA ÜNİVERSİTESİ
29	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	70	KARAMANOĞLU MEHMETBEY Ü.
30	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ	71	BATMAN ÜNİVERSİTESİ
31	MANİSA CELÂL BAYAR ÜNİV.	72	BURDUR MEHMET AKİF ERSOY Ü.
32	ÇANAKKALE ONSEKİZ MART Ü.	73	SİİRT ÜNİVERSİTESİ
33	BOLU ABANT İZZET BAYSAL Ü.	74	KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
34	TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİV.	75	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
35	HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİV.	76	AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİV.
36	SİVAS CUMHURİYET ÜNİV.	77	ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
37	DÜZCE ÜNİVERSİTESİ	78	MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR Ü.
38	MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİV.	79	MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
39	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM Ü.	80	KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
40	RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİV.	81	MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ
41	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ		

Kaynak: ODTÜ URAP (http://tr.urapcenter.org/2018/2018_t5.php#)

Bu veriler incelendiğinde taksonomi içinde yer alan kümeleri oluşturan kurumların seçili değişkenler bağlamında genel olarak anlamlı ve tutarlı bir şekilde bir araya geldiği söylenebilir. Örneğin, 2018 yılı dünya genel sıralamalarından en az birinde ilk 500'e girebilen 5 devlet yükseköğretim kurumunun dendrogram (Tablo 6.28) incelendiğinde ikinci düzeyde 2 küme şeklinde toplandığını ve üçüncü düzeyde tek küme altında olduğunu görülmektedir. Yine, dünya üniversite sıralaması yapan 11 sıralama kurumunun en az 7'sinde yer alan 13 devlet yükseköğretim kurumu incelendiğinde, bu

kurumların ikinci düzeyde 3 ayrı küme altında ama üçüncü düzeyde 2 küme altında tutarlı bir şekilde bir araya geldiği görülmektedir.

URAP Türkiye'nin verdiği Türk devlet yükseköğretim kurumları genel sıralamasına bakıldığında da kümelerimizin genel anlamda tutarlı bir şekilde bir araya geldiğini görmekteyiz. Görülen farklılıklar ise yukarıda ifade edildiği üzere URAP Türkiye'nin 9 performans kriteri kullanarak kurumları akademik performansa göre sıralamasındandır. Bu tez çalışmasında ise 16 kriter –taksonomik değişken- kullanılmıştır. Dolayısıyla bu farkların görülmesi normaldir.

ABD'de 2015 yılında yapılan bir araştırmaya göre, üniversiteye girecek adayların üniversite tercihi yaparken üniversitelerin hem genel sıralamalarındaki durumuna hem de tercih etmek istedikleri bilim alanında hangi üniversitelerin üst sıralarda olduğuna önem verdikleri görülmüştür (URAP Türkiye, 2018). Bu bağlamda ülkemizde her yıl yapılan Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) taban ve tavan puanlarına bakıldığında da (ÖSYM, 2018b), kurumların kümelerimizde nispeten tutarlı bir şekilde bir araya geldiğini söyleyebiliriz.

Kümeleme analizinin zayıf noktaları ve en çok eleştirilen yönleri, teorik olması, tanımlayıcı olması, çok değişkenli olması bu nedenle konfigürasyonların yorumlanmasının zor olması, tek bir en iyi yöntemin olmaması şeklinde ifade edilmektedir (Miller, 1996:507; 2017:12). Bu noktalardan dolayı kümeleme analizi daha çok tanımlayıcı bir analiz işlevi gördüğü için analiz sonucu elde ettiğimiz taksonomik kümelerin çoklu değişkenlerin kullanmasından ötürü detaylı bir şekilde yorumlanması mümkün olmamaktadır. Özetle, uygulanan kümeleme analizi sonucunda Türkiye'deki devlet yükseköğretim kurumlarının örgütsel taksonomisi çıkarılmış ve kurumların YÖK çatısı altında tek bir örgütsel biçim sergilemelerine rağmen seçili 16 taksonomik karakter göz önüne alındığında 7 kümede toplandığı başka bir deyişle çeşitlilik gösterdiği görülmüştür.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda araştırma sürecinde elde edilen bulgular çerçevesinde çalışmaya yönelik genel sonuçlar, çalışmanın kuramsal katkısı ve gelecekte yapılacak çalışmalara ilişkin öneriler paylaşılmıştır.

İşlevselci bakış açısıyla tasarlanan bu tez çalışmasında ilk olarak Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumlarının biçimsel yapısı analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında kurumların yapısal (yatay farklılaşma ve idari yoğunluk) ve bağlamsal (büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi) boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın ikinci amacını gerçekleştirmek için bu kurumların örgütsel taksonomisi çıkarılarak kurumların nasıl kümелendiği ve taksonomi içinde nasıl çeşitlilik gösterdiği ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumları oluşturmuştur. Araştırmada, 2008 - 2017 yılları arasındaki on yılı içeren verilerin toplanması amaçlandığı için, araştırmanın örneklemine 2007 yılı ve öncesinde kurulan 81 devlet yükseköğretim kurumu dâhil edilmiştir. Kurumların yapısal tasarımının analizi için kesitsel araştırma modeli kullanılmıştır. Belirlenen değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Kurumların örgütsel taksonomisinin çıkarılması ve taksonomi içinde nasıl çeşitlilik gösterdiklerinin ortaya konması amacıyla hiyerarşik kümeleme analizi yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın birincil amacı çerçevesinde oluşturan araştırma modeline göre iki temel hipotez (H_1 ve H_2) altında ölçüm yıllarına göre oluşturulan alt hipotezler ($H_{1.1.-1.10}$ ve $H_{2.1.-2.10}$) test edilmiştir. Uygulanan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre H_1 hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile yatay farklılaşma arasında istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi bağlamında test edilen alt hipotezlerin tümünde yapının en önemli belirleyicisinin damga etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bunu güç ve büyüklük boyutları izlemiştir. Modelde damga etkisi ve büyüklüğün yatay farklılaşma üzerinde doğru yönlü bir ilişkisi ama gücün ters yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ancak, bağımsız değişkenlerden belirsizlik boyutunun hiçbir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu nedenle belirsizlik modelden çıkartılmış ve model diğer üç

bağımsız değişkenle birlikte test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda model katsayılarında ve modelin anlamlılığında bir değişkenlik olmadığı tespit edildiği için belirsizlik boyutu olduğu gibi bırakılmıştır. Bu durumda model anlamlı olarak kabul edilmiştir.

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre H_2 hipotezi de desteklenmiştir. Buna göre devlet yükseköğretim kurumlarının büyüklük, belirsizlik, güç ve damga etkisi boyutları ile idari yoğunluk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Ancak bu ilişki her ne kadar anlamlı olsa da, analiz sonuçlarına bakıldığında, regresyon modelinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle ilişkisini gösteren açıklama oranlarının, -düzeltilmiş R^2 değerlerinin- oldukça düşük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iki temel hipotezin test sonuçlarına bakıldığında, her bir ölçüm yılı için bağımsız değişkenlerin idari yoğunluğu açıklama gücünün yatay farklılaşmayı açıklama gücünden çok daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Ayrıca, H_1 ve H_2 hipotezlerine ilişkin elde edilen analiz sonuçları değerlendirilirken büyüklük boyutu dışında belirsizlik, güç ve damga etkisi değişkenlerinin bu çalışmada ilişkisi incelenen yatay farklılaşma ve idari yoğunluk boyutları arasındaki ilişkilerle ilgili alanyazında çok az sayıda çalışmaya rastlanmış ya da hiçbir çalışma bulunamamıştır. Bu nedenle bu değişkenlere ait bulguların alanyazındaki çalışmalarla karşılaştırılma imkânı çok sınırlı olmuştur. Ancak, bulgularımız Türk devlet yükseköğretim kurumları bağlamında Yükseköğretim Kanunu başta olmak üzere diğer ilgili yasa ve düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmiş ve çalışmamız desteklenmeye çalışılmıştır.

Bu tez çalışmasında yapılan analizler sonucunda belirsizlik dışında bağımsız değişkenler yatay farklılaşma üzerinde yüksek açıklayıcılık oranlarına sahipken idari yoğunluk üzerinde oldukça düşük açıklama oranlarına sahip olduğu görülmüştür. Bunun sebeplerinden birisi, devlet kurumlarında hem idari hem de akademik personel kadroları Maliye Bakanlığının tasarrufunda olduğu için bu süreçte istihdam edilen kadrolu personel sayısının belirlenmesinde yeni birim ve/veya bölüm açılması veya öğrenci sayısındaki artış vb. gibi diğer etkenlerin çok fazla belirleyici bir etkiye sahip olmaması olabilir. Ancak bu yorumun doğrulanabilmesi için ek bir çalışmanın veya benzer çalışmaların yapılarak bulguların karşılaştırılabilme imkânının olması gerektiği açıktır.

Analiz sonuçlarına göre, H_2 hipotezinin altında oluşturulan $H_{2.1}$ ve $H_{2.5}$ alt hipotezleri reddedilmiştir. 2008 yılına ait $H_{2.1}$ hipotezinin reddedilme sebebi 81 devlet yükseköğretim kurumunu içeren örneklemimizde 30 kurumun bir veya iki yaşında yeni kurulmuş üniversiteler olduğu görülmektedir. Bundan dolayı hem akademik hem de idari kadrolu personel oranlarının çok değişken ve/veya düşük miktarda olduğu ve bağımsız değişkenlerin idari yoğunluk üzerinde herhangi bir etki yaratmadığı düşünülmektedir. 2012 yılına ait modeli test eden $H_{2.5}$ hipotezinin reddedilmesine ilişkin idari yoğunluk verileri incelendiğinde örneklemimize dâhil edilen üniversitelerin yarısından fazlasının idari yoğunluk oranlarında düşüş olduğu hatta bazı üniversitelerin oranlarında oldukça büyük azalmalar olduğu gözlemlenmiştir. Yine personel kadrolarının Maliye Bakanlığının tasarrufunda olması bu modelde anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkmamasının bir sebebi olabilir. Bu nedenle, bu iki alt hipotezin neden reddedildiğinin ve sorunun ne olduğunun araştırılması için ileriki çalışmalarda panel veri vb. gibi analizler kullanılarak sorunun ortaya çıkarılması sağlanabilir.

Belirsizliğin yanı sıra sınanan alt hipotezlerde kabul edilmelerine rağmen bağımsız değişkenlerden birinin veya birkaçının bağımlı değişkeni yordamadığı görülmüştür. Burada bu boyutların nasıl tanımlandığının yanı sıra bir diğer önemli konu da bunların nedensel ilişkileri üzerinedir. Nedensel ilişki ile ilgili çok fazla bilgi yoktur çünkü yapılan çalışmaların çoğu kesitsel çalışmalardır ve kesitsel veriler sadece ilişkileri göstermektedir (Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1969:112). Örgütsel büyüklük vb. değişkenlerin yapı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yapılan boylamsal çalışmalar kesitsel çalışmaların sonucuna göre ulaşılan sonuçların farklı olabileceğini göstermektedir (Ford, 1980:615-629; Scott, 1992:262-263). Bu bağlamda ileriki çalışmalarda yapıldığı takdirde zaman serileri analizinin sadece reddedilen hipotezler için değil araştırmanın tamamının sonuçlarını karşılaştırmak ve nedensel ilişkileri açıklayabilmek için oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın ikincil temel amacı çerçevesinde uygulanan hiyerarşik kümeleme analizi sonuçlarına göre araştırmamız örneklemine temsil eden devlet yükseköğretim kurumlarının kümelere ayrılması ile ilgili toplam beş benzerlik düzeyinin olduğu belirlenmiştir. Birinci düzeyde 10, ikinci düzeyde 7, üçüncü düzeyde 4, dördüncü düzeyde 3 ve beşinci düzeyde 2 kümenin olduğu görülmektedir. Yukarıda yapılan

açıklamalar göz önüne alındığında taksonomide düzeyler yükseldikçe kümeler içinde homojenlik azaldığı için taksonomik karakterlere göre farklılıkların ortaya konmasında daha tutarlı ve anlamlı sonuçlar vereceği düşünülen ve mesafe ve küme sayısı açısından en uygun düzeyin ikinci düzey olduğuna karar verilmiştir. Buna göre, Türkiye’deki devlet yükseköğretim kurumlarının 7 kümeye ayrıldıkları görülmektedir. Ancak kümeleme analizinin -aynı zamanda en çok eleştirilen yönleri olan- teorik olması, tanımlayıcı olması, çok değişkenli olması bu nedenle konfigürasyonların yorumlanmasının zor olması, analize dair tek bir en iyi yöntemin olmaması (Miller, 1996:507; 2017:12) taksonomik kümelerin detaylı bir şekilde yorumlanmasını çok mümkün kılmamaktadır. Ancak özellikle çeşitli göstergelere göre dünya ve Türkiye’de üniversiteler sıralaması yapan saygın kuruluşların üniversiteler sıralamasında yer alan Türk üniversiteleri ve sıralamadaki yerleri ve ayrıca yükseköğretim kurumları giriş sınavı sonuçlarına (ÖSYM, 2018b) ilişkin değerlendirmeler analiz sonucu elde ettiğimiz taksonomik kümelerin genel anlamda oldukça tutarlı olduğunu göstermiştir. İleride aynı taksonomik karakterler veya daha fazla değişken ile yapılacak analizlerin bulgularımızı değerlendirebilme ve karşılaştırabilme imkânı vereceğini düşünmekteyiz.

Türk yükseköğretim alanı açısından bakıldığında, 4 Kasım 1981 tarihinde yürürlüğe konan 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ve devam niteliğindeki yasal düzenlemeler ile ordu ve polis teşkilatına ait kuruluşlar dışında ülkemizdeki tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu çatısı altında toplanmış ve örgütlenmiş tek bir sistem üzerinden yapılandırılmıştır ve örgütsel biçim haline dönüştürülmüştür (YÖK, 2007:44; Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2013:190, 201; Yükseköğretim Kurulu, 2018a). Ancak Topaler ve Üsdiken (2016), Türk yükseköğretimi bağlamında devlet ve vakıf üniversitelerinin farklı kuruluş koşulları ve eğitim dili ile ilgili farklı oluşumları olan ayrı alt popülasyonları temsil ettiğini ifade etmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında, devlet yükseköğretim kurumlarını konu alan bu tez çalışmasında uygulanan araştırma modeli vakıf üniversiteleri üzerinde de uygulanıp veriler karşılaştırılabilir. Yükseköğretim kurumlarının yapısal özellikleri karşılaştırmalı ve daha detaylı olarak analiz edilerek yapısal durum analizi yapılabilir veya yapısal anlamda gelişimlerine katkı sağlanabilir. Taksonomik kümeleme de aynı şekilde vakıf üniversiteleri üzerinde de gerçekleştirilebilirse Türk yükseköğretim alanındaki çeşitliliğin her iki kurum türü

açısından karşılaştırılabilmesi mümkün olacaktır. Ayrıca, bu çalışmaların örgüt kuramı ve yönetim bilimi yazınına da önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Ülkemizin 2023 hedeflerine ulaşması için gerekli olan nitelikli bilgi ve insan gücü ihtiyacının karşılanmasında başı çeken kurum olarak Yükseköğretim Kurulu, 2014 yılı itibariyle Yeni YÖK girişimini başlatmış ve bu amaçla çeşitli projeler planlayıp uygulamaya koymuştur. Kalite eksenli büyüme ve yapının buna bağlı olarak geliştirilmesi için gerekli çalışmaların yapılması temel hedefinin yanı sıra Yeni YÖK'ün ikinci temel hedefi, üniversitelerin birbirine benzemesini engelleyerek çeşitlilik sağlamak ve farklı misyonlara sahip olmasını sağlamak olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda üniversitelerin şemsiye yapısından uzaklaşmadan belli alanlarda odaklaşması, birbirlerinden farklı değerler üretmesi, bölgesel açıdan katkı sağlaması ve araştırma kapasitesi yüksek olan üniversitelerin bunu daha da artırmaları amacıyla Misyon Farklılaşması ve İhtisaslaşması Projesi başlatmak olmuştur. 2017 yılında yasal bir zemine oturtulan bu proje kapsamında başvuru sahibi kurumlar arasından hangi üniversitelerin bölgesel kalkınma öncelikli üniversiteler ve hangilerinin araştırma üniversiteleri olacağı belirlenmiştir (YÖK, t.y.:6-12; YÖK, 2019:39-41). Özellikle 2023 yılı sonrasında yapılacak araştırmalar ile uygulamaya konan bu değişikliklerin yükseköğretim kurumlarını yapı ve çeşitlilik bakımından ne derece etkilediğinin belirlenmesine katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Son olarak, biçimsel yapı analizinin farklı türde örgütlere uygulandığında sonuçların nasıl olacağı ve desteklenip desteklenmeyeceği bilinmemektedir çünkü alanyazında bu araştırmaya dahil edilen bağlamsal boyutların tümünü bir arada içeren ampirik çalışmalara rastlanmamıştır. Bu hipotezlerin özel veya diğer kamu örgütleri tarafından desteklenip desteklenmediğini yapıldığı takdirde ileriki araştırmalar gösterecektir.

KAYNAKÇA

- Aiken, M., Bacharach, S. B., & French, J. L. (1980). Organizational Structure, Work Process, and Proposal Making in snivistrative Bureaucracies. *Academy of Management Journal*, 23(4), 631-652. Mart 2019 tarihinde <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=66ae45ec-2faa-4aca-aba8-ed3dad13923a%40sessionmgr4006> adresinden alındı
- Aktaş, M., & Şener, İ. (2012). Koşul Bağımlılık Kuramı. H. C. Sözen, & H. N. Basım (Dü) içinde, *Örgüt Kuramları* (1 b., s. 91-116). İstanbul: Beta.
- Alaşehir, O., Çakır , M. P., & Acartürk, C. (2014). URAP-TR: A National Ranking For Turkish Universities Based on Academic Performance. *Scientometrics*, 101, 159-178. <https://doi.org/10.1007/s11192-014-1333-4> adresinden alındı
- Aldemir, M. C., & Barbato, R. (1983). Yönetim Biçimleri, Örgüt Yapısı ve Başarım Arasındaki İlişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 16(4), 120-130. http://www.todaie.edu.tr/yayinlar/dergi_goster.php?kodu=918&dergi=1 adresinden alındı
- Aldrich, H. E. (1972). Technology and Organizational Structure: A Reexamination of the Findings of the Aston Group. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 26-43. Kasım 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2392089.pdf?refreqid=excelsior%3Aa293d99c3847184970808f862f719168> adresinden alındı
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (6 b.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Andrews, R. (2008). Perceived Environmental Uncertainty in Public Organizations: An Empirical Exploration. *Publi Performance And Management Review*, 32(1), 25-50. doi:<https://doi.org/10.2753/PMR1530-9576320102>
- Andrews, R., & Boyne, G. A. (2014). Task Complexity, Organization Size, And Administrative Intensity: The Case Of Uk Universities. *Public Administration*, 92(3), 656-672. doi:10.1111/padm.12078
- Armandi, B. R., & Mills, Jr, E. W. (1982). Organizational Size, Structure and Efficiency: A Test of a Blau-Hage Model. *The American Journal of Economics and Sociology*, 41(1), 43-60. Kasım 2018 tarihinde

https://www.jstor.org/stable/3486621?seq=1#metadata_info_tab_contents
adresinden alındı

- Bacharach, S. B., & Aiken, M. (1976). Structural and Process Constraints on Influence in Organizations: A Level Specific Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 21(4), 623-642. Ekim 2018 tarihinde <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=510dbe8b-336d-4e1c-bfcb-192048194e5c%40sessionmgr4007> adresinden alındı
- Baron, J. N., Hannan, M. T., & Burton, M. D. (1999). Building the Iron Cage: Determinants of Managerial Intensity in the Early Years of Organizations. *American Sociological Review*, 64(4), 527-547. Ocak 2019 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2657254.pdf?refreqid=excelsior%3Af56fdbec8dcb5768e7c1e3ca40ece96f> adresinden alındı
- Bartkovich, J. (1983). *An Empirically Derived Taxonomy of Organizational Structures in Higher Education*. PhD Thesis, University of Virginia, Proquest Thesis and Dissertations.
- Baskan, G. A. (2001). Türkiye'de Yükseköğretimin Gelişimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 21-32. Kasım 2018 tarihinde <http://gefad.gazi.edu.tr/article/view/5000078966> adresinden alındı
- Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1979). A Reexamination of the Relations Between Size and Various Components of Organizational Complexity. *Administrative Science Quarterly*, 24(1). Ocak 2019 tarihinde <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=37&sid=9cced5dd-ce6e-41ba-b78b-f75023e6d9ff%40pdc-v-sessmgr05> adresinden alındı
- Blau, P. M. (1970). Formal Theory of Differentiation in Organizations. *American Sociological Review*, 35, 201-218. Mart 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2093199.pdf> adresinden alındı
- Blau, P. M. (1972). Interdependence and Hierarchy in Organizations. *Social Science Research*, 1(1), 1-24.
- Blau, P. M. (1973). *The organization of Academic Work*. United States: A Wiley-Interscience publication.
- Blau, P. M., & Schoenherr, R. A. (1971). *The Structure of Organizations*. New York: Basic Books Inc.

- Boeker, W. (1989). Strategic Change: The Effects of Founding and History. *Academy of Management Journal*, 32(3), 489-515. Aralık 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/256432.pdf?refreqid=excelsior%3A2291863300df4ac8f2bccd631874585f> adresinden alındı
- Boyne, G. A., & Meier, K. J. (2013). Burdened by Bureaucracy? Determinants of Administrative Intensity in Public Organisations. *International Public Management Journal*, 16(2), 307-327. Ocak 2019 tarihinde <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10967494.2013.817261?needAccess=true> adresinden alındı
- Burns, T. E., & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications.
- Burrell, G., & Morgan, G. (2005). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis Elements of the Sociology of Corporate Life*. İngiltere: Ashgate Publishing Limited.
- BÜMKO. (2018). 5 Ekim 2018 tarihinde Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü: <http://www.bumko.gov.tr/TR,43/orta-vadeli-mali-plan-ve-ekleri.html> adresinden alındı
- BÜMKO. (2018a). *4.BÖLÜM-Kuruluşlar İtibarıyla Bütçe Ödenekleri ve Harcamaları*. Aralık 2018 tarihinde <https://www.hmb.gov.tr/bumko-butce-buyuklukleri-ve-butce-gerceklesmeleri> adresinden alındı
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (17 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Cabı, E., & Ersoy, H. (2017). Yükseköğretimde Uzaktan Eğitim Uygulamalarının İncelenmesi:Türkiye Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 419-429. doi:10.5961/jhes.2017.219
- Can, A. (2018). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (6 b.). Ankara: Pegem Akademi. doi:10.14527/9786053644484
- Carper, W. B., & Snizek, W. E. (1980). The Nature and Types of Organizational Taxonomies: An Overview. *Academy of Management Review*, 5(1), s. 65-75. Ekim 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/257805.pdf?refreqid=excelsior%3A76f9cc10dc6605e4fc71a90cd97d0e3e> adresinden alındı

- Chandler, A. D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American industrial Enterprise*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Child, J. (1972). Organizational Structure and Strategies of Control: A Replication of the Aston Study. *Administrative Science Quarterly*(17), s. 163-177. Eylül 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2393951.pdf> adresinden alındı
- Child, J. (1972a). Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice. *Sociology*, 2-22. Eylül 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/42851133.pdf?refreqid=excelsior%3Ac4eb2a7ac47b49e064f905934e792a13> adresinden alındı
- Child, J. (1973). Parkinson's Progress: Accounting for the Number of Specialists in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 18(3), 328-348. Aralık 2019 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2391667> adresinden alındı
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6 b.). London and NewYork: Routledge Taylor & Francis Group.
- Cullen, J. B., Anderson, K. S., & Blaker, D. D. (1986). Blau's Theory of Structural Differentiation Revisited: A Theory of Structural Change of Scale? *Academy of Management Journal*, 29(2), 203-229. Eylül 2018 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/273935607_Blau's_Theory_of_Structural_Differentiation_Revisited_A_Theory_of_Structural_Change_or_Scale/link/5afc4fb4aca272b5d86ecff4/download adresinden alındı
- Çakır, M. P., Acartürk, C., & Alaşehir, O. (2015). A Comparative Analysis of Global and National University Ranking Systems. *Scientometrics*, 103(3), 813-848. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1586-6> adresinden alındı
- Çakmak, Z., Uzgören, N., & Keçek , G. (2005). Kümeleme Analizi Teknikleri ile İllerin Kültürel Yapılarına Göre Sınıflandırılması ve Değişimlerinin İncelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(12), 15-36. Ağustos 2018 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/55323> adresinden alındı
- Çalışkur, A. (2016). Örgütlerde Güç Olgusu ve Gücün Kullanımı. *Çankırı Karatekin üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 29-48. Eylül 2018 tarihinde https://www.academia.edu/24622817/%C3%96rg%C3%BCtlerde_G%C3%BC%C3%A7_Olgusu_ve_G%C3%BCc%C3%BCn_Kullan%C4%B1m%C4%B1 adresinden alındı

- Çelik, Z., & Gür, B. S. (2014). Yükseköğretim Sistemlerinin Yönetimi ve Üniversite Özerkliği: Küresel Eğilimler ve Türkiye Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(1), 18-27. doi:10.5961/jhes.2014.085
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi için Bir Yol Haritası* (2 b.). Yükseköğretim Kurulu Yayın No.2014/2 Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi. Ekim 2018 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/buyume-kalite-uluslararasilasma-turkiye-yuksekogretim-icin-bir-yol-haritasi.pdf> adresinden alındı
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları* (2 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Daft, R. L. (2008). *Organization Theory and Design* (10 b.). Ohio, USA: Cengage Learning. Ocak 2019 tarihinde <http://www.mim.ac.mw/books/Organization%20Theory%20and%20Design.pdf> adresinden alındı
- Daft, R. L., & Bradshaw, P. J. (1980). The Process of Horizontal Differentiation: Two Models. *Administrative Science Quarterly*, 25(3), s. 441-456. Ekim 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2392262.pdf> adresinden alındı
- Davis, G. F., & Cobb, J. A. (2010). Resource Dependence Theory: Past and Future. *Research in the Sociology of Organizations*, 28, 21-42. doi:10.1108/S0733-558X(2010)0000028006
- Dewar, R., & Hage, J. (1978). Size, Technology, Complexity, and Structural Differentiation: Toward a Theoretical Synthesis. *Administrative Science Quarterly*, 23(1), 111-136. doi:10.2307/2392436
- Dill, D., & Soo, M. (2005). Academic Quality, League Tables, and Public Policy: A Cross-National Analysis of University Ranking Systems. *Higher Education*, 49, 495–533. doi:10.1007/s10734-004-1746-8.
- Doğan, V., & Yılmaz, C. (2017). Yönetim Bilimleri ve Pazarlama Alanında Bağımsız Değişkenlerin Karşılaştırılması ve Bastırıcı Etki Tespiti. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 385-406. Ekim 2018 tarihinde <http://ijmeh.org/index.php/zkesbe/article/view/1063> adresinden alındı

- Doğramacı, İ. (1984). Higher Education Reform in Turkey-The university in the Service of the Community:Results After Three Years of Application. *Higher Education in Europe*, 9(4), 74-82. Ocak 2019 tarihinde <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000063046> adresinden alındı
- Doğramacı, İ. (2000). *Günümüzde Rektör Seçimi ve Atama Krizi Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimine Bir Bakış*. 2019 Aralık tarihinde <http://www.dogramaci.org/kitap/r-main.html> adresinden alındı
- Donaldson, L. (2001). *The Contingency Theory of Organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Donaldson, L. (2006). The Contingency Theory of Organizational Design: Challenges and Opportunities. R. M. Burton, B. Eriksen, D. D. Hakonsson, & C. C. Snow içinde, *Organization Design The Evolving-State-of-te-Art* (s. 19-40). USA: Springer.
- Dooley, K. (2002). Organizational Complexity. M. Warner (Dü.) içinde, *International Encyclopedia of Business and Management* (s. 5013-5022). London: Thompson Learning. Ocak 2019 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/228384313_Organizational_complexity/link/00463534941358ee4f000000/download adresinden alındı
- Dotty, D. H., & Glick, W. H. (1994). Typologies as a Unique Form of Theory Building: Toward Improved Understanding and Modeling. *The Academy of Management Review*, 19(2), 230-251. Kasım 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/258704.pdf?refreqid=excelsior%3Aadd84a8ae9c5ef7b8d304d7681df3bc1e> adresinden alındı
- Downey, H. K., Hellriegel, D., & Slocum Jr, J. W. (1975). Environmental Uncertainty: The Construct and Its Application. *Administrative Science Quarterly*, 20(4), 613-629. Ekim 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2392027.pdf?refreqid=excelsior%3A2e6f7bc01e87872634c8e21c4fcc7ae9> adresinden alındı
- Duncan, R. (1972). Characteristics of Organizational Environment and Perceived Environmental Uncertainty. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), s. 313-327.
- Emery, F. L., & Trist, E. L. (1965). The Causal Texture of Organizational Environments. *Human Relations*, 18, 21-32. Haziran 2019 tarihinde

<https://stream.syscoi.com/2019/04/15/the-causal-texture-of-organizational-environments-emery-and-trist-1965/> adresinden alındı

- Erçek, M., & Günçavdı, Ö. (2016). Imprints of an Entrepreneur and Evolution of a Business Group, 1948–2010. *Business History*, 58(1), 89-110. doi:10.1080/00076791.2015.1044522
- Erdoğan , A. (2014). Türkiye’de Yükseköğretimin Gündemi için Politika Önerisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(1), 1-17. doi:10.5961/jhes.2014.084
- Erhardt, D., & Kotzeube, A. (2016). Competition unleashed: horizontal differentiation in German Higher Education. *Tertiary Education & Management*(22:4), s. 333-358. doi:DOI:10.1080/13583883.2016.1233993
- Evans, M. G., Martin, G., & McQuillan, W. (1979). A Longitudinal Analysis of the Context and Structure of A Large British Financial Institution. *The Journal of Management Studies*, 14, 131-146.
- Fiedler , K. D., Gorver , V., & Teng , J. T. (1996). An Empirically Derived Taxonomy of Information Technology Structure and Its Relationship to Organizational Structure. *Journal of Management Information Systems*, 13(1), s. 9-34.
- Fischer, B. B., & Zayas, J. M. (2012). Towards a Taxonomy of Firms Engaged in International R&D Networks: an Evaluation of the Spanish in Eureka. *Journal of Technology Managmeent & Innovation*, 7(3), pp. 121-134. Retrieved Ağustos 2018, from https://www.researchgate.net/publication/262762704_Towards_a_Taxonomy_of_Firms_Engaged_in_International_RD_Networks_an_Evaluation_of_the_Spanish_Participation_in_Eureka/link/542405e80cf26120b7a7112d/download
- Ford, J. D. (1980). The Administrative Component in Growing and Declining Organizations: A Longitudinal Analysis. *Academy of Management Journal*, 23(4), 615-630. Ocak 2019 tarihinde <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=17d1993c-86ad-4281-874c-956a4617153f%40pdc-v-sessmgr03> adresinden alındı
- Ford, J. D., & Slocum, Jr, J. W. (1977). Size, Technology, Environment and the Structure of Organizaitons. *Academy of Management Review*, 2(4), 561-575. Ocak 2019 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/257509.pdf?refreqid=excelsior%3A1bbf799f9ad0c17f699b2ca9ea1402db> adresinden alındı

- Frederickson, J. W. (1986). The Strategic Decision Process and Organizational Structure. *Academy of Management Review*(11), pp. 280-297.
- Freeman, J. H. (1973). Environment, Technology and the Administrative Intensity of Manufacturing Organizations. *American Sociological Review*, 38(6), 750-763. Aralık 2018 tarihinde www.jstor.org/stable/2094136 adresinden alındı
- Galbraith, J. R. (1973). *Designing Complex Organizations*. Reading, Massachusetts: Addison Wesley Pub. Co.
- Gillespie, D. F., & Mileti, D. S. (1982). Differentiation in Organizations: A Comment On Miller and Conaty. *Social Forces*, 60(4), 1172-1175. Aralık 2018 tarihinde <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=1cddba29-480a-40f8-bc05-df79268b1fcb%40sessionmgr4008> adresinden alındı
- Goronzy, F. (1969). Towards Numerical Taxonomy of Busines Enterprises. *Management Decision*, 3(4), 18-24. doi: 10.1108/eb000910
- Günay, D., & Günay, A. (2011). 1933'den Günümüze Türk Yükseköğretiminde Niceliksel Gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 1-22. doi:10.5961/jhes.2011.001
- Gürüz, K. (2003). *Dünyada ve Türkiye'de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri* (2 b.). Ankara: Yükseköğretim Kurulu. Ocak 2019 tarihinde https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Turk-Yuksekogretim-Arsivi/dunyada_ve_turkiyede_yuksekogretim_tar_ve_%20bugun_sevk_ve_idare_sistemleri_2003-4.pdf adresinden alındı
- Gürüz, K., Şuhubi, E., Şengör, C., Türker, K., & Yurtsever, E. (1994). *Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Bilim ve Teknoloji*. İstanbul: TUSİAD Yayını No.94. Aralık 2019 tarihinde <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/8926-turkiyede-ve-dunyada-yukse-ogretim-bilim-ve-teknoloji-raporu> adresinden alındı
- Haas, J. E., Hall, R. H., & Johnson, N. J. (1966). Toward An Empirically Derived Taxonomy of Organizations. R. V. Bowers (Dü.) içinde, *Studies on behavior in organizations* (s. 157-180). Athens: University of Georgia Press.
- Hackman, J. D. (1985). Power and Centrality in the Allocation of Resources in Colleges and Universities. *Administrative Science Quarterly*, 30(1), 61-77. Kasım 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2392812.pdf?refreqid=excelsior%3A52c73c10cec0bd79f95f9559279cc051> adresinden alındı

- Hall, R. H. (1987). *Organizations : Structures, Processes, and Outcomes* (4 b.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hall, R. H., Johnson, N. J., & Haas, J. E. (1967). Organizational Size, Complexity, and Formalization. *American Sociological Review*, 32(6), 903-912. Aralık 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2092844.pdf?refreqid=excelsior%3A5b027284eeee84ad9b7ee26581aefd7f> adresinden alındı
- Hannan, M. T. (1998). Rethinking Age Dependence in Organizational Mortality: Logical Fromalizations. *American Journal of Sociology*, 126-164. Aralık 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/10.1086/210004.pdf?refreqid=excelsior%3Ac97bef5d68a3bf677a32f579af47d43e> adresinden alındı
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 82(5), 929-964. www.jstor.org/stable/2777807 adresinden alındı
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, 49(2), 149-164. www.jstor.org/stable/2095567 adresinden alındı
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1986). Where Do Organizational Forms Come From? *The Eastern Sociological Society*, 1(1), 50-72. Eylül 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/684553.pdf?refreqid=excelsior%3A234fcba53a3562694129429f422c9ff7> adresinden alındı
- Hannan, M. T., Burton, M. D., & Baron, J. N. (1996). Inertia and Change in the Early Years: Employment Relations in Young, High Technology Firms. *Industrial Corporate and Change*, 5(2), 503-536. doi:10.1093/icc/5.2.503
- Hassell, K. D., Zhao, J. S., & Maguire, E. D. (2003). Structural Arrangements in Large Municipal Police Organizations: Revisiting Wilson's Theoty of Local Police Culture. *Policing:An International Journal of Police Strageies & Management*, 26(2), s. 231-250. doi:10.1108/13639510310475741
- Hatiboğlu, M. T. (1998). *Türkiye Üniversite Tarihi (1845 - 1997)*. Ankara: Selvi Yayınevi.
- Hawley, A. H., Boland, W., & Boland, M. (1965). Population Size and Administraiton in Institutions of Higher Education. *American Sociological Review*, 30(2), 252-255.

- Kasım 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2091570.pdf> adresinden alındı
- Hickson, D. J., Hinings, C. R., Lee, C. A., Schneck, R. E., & Pennings, J. (1971). A Strategic Contingencies Theory of Intraorganizational Power. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), s. 216-229. Eylül 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2391831.pdf?refreqid=excelsior%3Af0fd6b76b7b51e95f95824501e74c983> adresinden alındı
- Hills, F. S., & Mahoney, T. A. (1978). University budgets and Organizational Decision Making. *Administrative Science Quarterly*, 23(3), 454-465. Kasım 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2392420.pdf?refreqid=excelsior%3A93834b7961493d8eb4c60a1d0087a09e> adresinden alındı
- Holdaway, E., Newberry, J., Hickson, D. J., & Heron, R. P. (1975). Dimensions of Organizations in Complex Societies. *Administrative Science Quarterly*, 20, s. 37-58.
- InCites. (2018). Aralık 30, 2018 tarihinde <https://incites.thomsonreuters.com/#/analytics/https://incites.clarivate.com/#/explore/0/organization/> adresinden alındı
- Inkson, J. H., Pugh, D.S., & Hickson, D.J. (1970). Organization Context and Structure: An Abbreviated Replication. *Administrative Science Quarterly*, 12, s. 318-329.
- İslamoğlu, A. H. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Johnson, V. (2003). *Working Paper: Unpacking the Organizational Imprinting Hypothesis: Cultural Entrepreneurialism in the Founding of the Paris Opera*. Center on Organizational Innovation. New York: Columbia University. Aralık 2018 tarihinde http://www.columbia-coi.com/media/papers/oih_vj.pdf adresinden alındı
- Johnson, V. (2007). What Is Organizational Imprinting? Cultural Entrepreneurship in the Founding of the Paris Opera. *American Journal of Sociology*, 97-127. Ocak 2019 tarihinde <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/517899> adresinden alındı
- Karabulut, M., Gürbüz, M., & Sandal, E. K. (2004). Hiyerarşik Kluster (Küme) Tekniği Kullanılarak Türkiye’de İllerin Sosyo-Ekonomik Benzerliklerinin Analizi. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 2(2), 65-78.

- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS23 Uygulamalı İstatiksel Analizler* (1 b.). İstanbul: Nobel Yayınları.
- Karasaç, F., & Sağın, A. (2019). Türk Yükseköğretim Sistemi: Erişim, Yönetim ve Kalite. *JETAS*, 7(1), 33-57. Temmuz 2019 tarihinde <http://www.thejetas.org/img/32789185.pdf> adresinden alındı
- Kavili Arap, S. (2010). Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye'de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), s. 1-29. Ağustos 2018 tarihinde alındı
- Keçecioglu, T. (2008). Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olan Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 179-207. <http://dergipark.org.tr/gaziuiibfd/issue/28328/301045> adresinden alındı
- Ketchen Jr, D. J., & Shook, C. L. (1996). The Application Of Cluster Analysis In Strategic Management Research: An Analysis And Critique. *Strategic Management Journal*, 17, 441-458. Ocak 2019 tarihinde <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/%28SICI%291097-0266%28199606%2917%3A6%3C441%3A%3AAID-SMJ819%3E3.0.CO%3B2-G> adresinden alındı
- Kılıç, R. (1999). Türkiye'de Yükseköğretimin Finansmanı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(4 Güz), 59-74. Kasım 2018 tarihinde <https://dergipark.org.tr/download/article-file/195181> adresinden alındı
- Kimberly, J. R. (1976). Organizational Size and thr Structuralist Perspective A Review, Critique, and Proposal. *Administrative Science Quarterly*, 21, 571-597.
- Koberg, C. S., & Ungson, G. R. (1987). The Effects of Environmental Uncertainty and Dependence on Organizational Structure and Performance: A Comparative Study. *Journal of Management*, 13(4), 725-737.
- Koç, O., & Sayılar, Y. (2016). Örgüt Araştırmalarında Kaynak Bağımlılığı Perspektifi: Kuramsal Bir Değerlendirme. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 27(80), 136-177. Ocak 2019 tarihinde <https://search.proquest.com/docview/1923715933?accountid=7181> adresinden alındı

- Koç, U. (2013). Koşul Bağımlılık Kuramı. D. Taşçı, & E. Erdemir (Dü) içinde, *Örgüt Kuramı* (s. 30-46). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Anadolu Üniversitesi Yayını No 2949, Açıköğretim Fakültesi Yayını No 1905.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15 b.). İstanbul: Beta.
- Krücken, G., Kosmützky, A., & Torka, M. (2007). Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions. 7-16. Aralık 2019 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/282325390_Towards_a_Multiversity_Universities_between_Global_Trends_and_National_Traditions adresinden alındı
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Boston: Harvard College.
- Liu, N. C., & Chemg, N. (2005). The Academic Ranking of World Universities. *Higher Education in Europe*, 30(2), 127-136. 10.1080/03797720500260116 adresinden alındı
- Lorsch, J. W. (1970). Introduction to the Structure Design of Organizations. In G. W. Dalton, P. Lawrence, & J. Lorsch, *Organizational Structure and Design*. Richard D Irwin Inc and The Dorsey Press:Illinois.
- Lortie, J. (2016). *Imprinting Effects of Founding Conditions, Structure, and Capabilities on Social and Financial Organizational Outcome Satisfaction*. Doctoral Thesis. Boca Raton, FL: Florida Atlantic University. Ocak 2019 tarihinde https://www.researchgate.net/profile/Jason_Lortie/publication/305703349 adresinden alındı
- Lyonski, S., Levas, M., & Lavenka, N. (1995). Environmental Uncertainty and organizaitonal structure: a priduct managmeent perspective. *Journal of Product and Brand Management*, 4(3), 7-18. Mayıs 2019 tarihinde <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/10610429510097609/full/html> adresinden alındı
- Maguire, E. R. (1997). Structural Change in Large Municipal police Organizations During the Comumnity Policing Era. *Justice Quarterly*, 14(3), s. 547-576. doi:10.1080/07418829700093471
- Marquis, C. (2003). The Pressure of the Past: Network Imprinting In Intercompany Communities. *Administrative Science Quarterly*, 655-689. Ocak 2019 tarihinde

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=67985ddd-b7f4-4c02-afea-1e02d4f1aa2a%40pdc-v-sessmgr03> adresinden alındı

Marquis, C., & Tilcsik, A. (2013). Imprinting: Toward A Multilevel Theory. *Harvard Business School Working Paper No. 13-061*, 1-71. Mart 2018 tarihinde http://www.hbs.edu/faculty/publication%20files/13-061_fa850975-750a-49b2-a6b6-f1008ce21502.pdf adresinden alındı

Martin, B. R., & Etzkowitz, H. (2000). *The Origin and Evolution of the University Species*. SPRU Science and Technology Policy Research University of Sussex Paper No. 59. Aralık 2019 tarihinde <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.599.5719&rep=rep1&type=pdf> adresinden alındı

Mayhew, Jr, B. H., James, T. F., & Childers, G. W. (1972). System Size and Structural Differentiation in Military Organizations: Testing a Harmonic Series Model of the Division of Labor. *American Journal of Sociology*, 77(4), 750-765. Ocak 2019 tarihinde <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/225200> adresinden alındı

Mayhew, Jr, B. H., Levinger, R. L., McPherson, J. M., & James, T. F. (1972). System Size and Structural Differentiation in Formal Organizations: A Baseline Generator for Two Major Theoretical Propositions. *American Sociological Review*, 37(5), 629-633. Kasım 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2093457.pdf?refreqid=excelsior%3A5b937397b1dbf8897ba4628c8031a16f> adresinden alındı

McKelvey, B. (1975). Guidelines for the Empirical Classification of Organizaitons. *Administrative Science Quarterly*, 20, s. 509-525. Mayıs 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2392019.pdf?refreqid=excelsior%3A7b2295789b5ae1cc5c950cf0e8694cb2> adresinden alındı

McKelvey, B. (1978). Organizational Systematics: Taxonomic Lessons From Biology. *Management Science*, 24(13), s. 1428-1440. Mayıs 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2630648.pdf?refreqid=excelsior%3A98470e910c22a986ab92154a2977d618> adresinden alındı

McKelvey, B. (1982). *Organizational Systematics: Taxonomy, Evolution, Classification*. California: University of California Press.

- McKinley, W. (1987). Complexity and Administrative Intensity: The Case of Declining Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 32, 81-105.
- Mevzuat Bilgi Sistemi. (2018). 15 Ekim 2018 tarihinde 5018 Sayılı Kanu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu: www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018.doc adresinden alındı
- Meyer, A. D., Tsui, A. S., & Hinings, C. (1993). Configurational Approaches to Organizational Analysis. *Academy of Management Journal*, 36(6), s. 1175-1195. Eylül 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/256809> adresinden alındı
- Milanov, H., & Fernhaber, S. A. (2009). The Impact of Early Imprinting on the Evolution of New Venture Networks. *Journal of Business Venturing*, 24, 46-61. Aralık 2018 tarihinde <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S088390260700078X?token=CF32047C9D91BFA0134C2AEAADE5FA9A2A465874F0FFD68543D134B256B4BB106920A81F068BE1E68D1E29C5CCDA0CBC> adresinden alındı
- Miles, R. E., & Snow, C. E. (1978). *Organizational Strategy, Structure, and Process*. NewYork: McGraw-Hill.
- Mileti, D. S., Gillespie, D. F., & Haas, J. E. (1977). Size and Structure in Complex Organizations. *Social Forces*, 56(1), 208-217. <https://doi.org/10.1093/sf/56.1.208> adresinden alındı
- Miller, D. (1986). Configurations of Strategy and Structure:Towards A Synthesis. *Strategic Management Journal*, 7(3), s. 233-249. Eylül 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/2486075> adresinden alındı
- Miller, D. (1987). The Genesis of Configuration. *Academy of Management Review*, 12(4), s. 686-701. Eylül 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/258073> adresinden alındı
- Miller, D. (1996). Configurations Revisited. *Strategic Management Journal*, 17(7), 505-512. Eylül 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2486729> adresinden alındı
- Miller, D. (2017). Challenging Trends in Configuration Research: Where Are the Configurations? *Strategic Organization*, 1-17. doi:10.1177/1476127017729315
- Miller, G. A., & Conaty, J. (1980). Differentiation in Organizations: Replication and Cumulation. *Social Forces*, 59(1), 265-274. Ocak 2019 tarihinde

- <https://www.jstor.org/stable/pdf/2577844.pdf?refreqid=excelsior%3Adbf75649fe01c4e9d909754d8c87fc2b> adresinden alındı
- Milliken, F. J. (1987). Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty. *Academic Management Review*, 12(1), 133-143.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. Prentice Hall. Ocak 2019 tarihinde <https://www.nrc.gov/docs/ML0907/ML090710600.pdf> adresinden alındı
- Mintzberg, H. (1984). Power and Organization Life Cycles. *The Academy of Management Review*, 9(2), 207-224. Ocak 2019 tarihinde www.jstor.org/stable/258435 adresinden alındı
- Mızıkacı, F. (2006). Higher Education in Turkey (Bucharest: UNESCO-CEPES). Aralık 2018 tarihinde <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000145584> adresinden alındı
- Muijs, D. (2004). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. London: Sage Publications.
- Oertel, S. (2018). The Role of Imprinting on the Adoption of Diversity Management in German Universities. *Public Administration*(96), s. 104-118. doi:DOI:10.1111/padm.12384
- Oertel, S., & Söll, M. (2017). Universities between Traditional Forces and Modern Demands: The Role of imprinting on the Missions of German Universities. *High Educ*(73), s. 1-18. doi:DOI 10.1007/s10734-016-0013-0
- Önder, Ç. (2013). Örgütsel Ekoloji Kuramı. D. Taşçı, & E. Erdemir (Dü) içinde, *Örgüt Kuramı* (s. 84-103). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÖSYM. (2018). 8 Ekim 2018 tarihinde Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı: <https://dokuman.osym.gov.tr> adresinden alındı
- ÖSYM. (2018a). *Tarihçe*. Ekim 2018 tarihinde <https://www.osym.gov.tr/TR,8789/hakkinda.html> adresinden alındı
- ÖSYM. (2018b). *2018-YKS Yükseköğretim Lisans Programlarına 2015, 2016, 2017 Yıllarında En Küçük Puanla Yerleşen Adayın Başarı Sırası*. <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2018/YKS/LisansBasarisira01082018.pdf> adresinden alındı

- ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri. (2009). *Öğrenci Sayıları Özet Tablosu*. Aralık 2018 tarihinde 2008-2009 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri Kitabı: https://www.memurlar.net/common/news/documents/139769/1_ogrenci_say_ozet_tablosu.pdf adresinden alındı
- Öz, B. T., Taban, S., & Kar, M. (2009). Kümeleme Analizi ile Türkiye ve AB Ülkelerinin Beşeri Sermaye Göstergeleri Açısından Karşılaştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 1-30.
- Özbaşı, D., & Uslu, B. (2018). Türk Üniversiteleri Sıralama Göstergelerinin Ağırlıklandırılması: University Ranking by Academic Performance (URAP) Türkiye Genel Sıralaması Örneği. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, Ağustos 2018, 1(2), 62-70. Mart 2019 tarihinde <https://dergipark.org.tr/download/article-file/517027> adresinden alındı
- Özdemir, A. (2017). Üniversitelerin Türk İdari Teşkilatı İçerisindeki Yeri ve Üniversite Teşkilatı. *İktisadiyat*, 1(1), 171-192. 2018 Kasım tarihinde <https://dergipark.org.tr/download/article-file/392264> adresinden alındı
- Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 12)*. Sydney Australia: Allen & Unwin.
- Pallant, J. (2011). Multiple Regression. *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using SPSS (4th ed.)* (s. 148-167). içinde Crows Nest, N.S.W.: Australia: Allen & Unwin.
- Pennings, J. M. (1975). The Relevance of Structural-Contingency Model for Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20(3), 393-410. Ocak 2019 tarihinde www.jstor.org/stable/2391999 adresinden alındı
- Perkman, M., & Spicer, A. (2014). How <emerging Organizations Take Form: The Role of Imprinting and Values in Organizational Bricolage. *Organization Science*, 25(6), 1785-1806. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0916> adresinden alındı
- Pfeffer, J. (1981). *Power in Organizations*. Massachusettes: Pitman Publishing Inc.
- Pfeffer, J. (1992). Understanding Power in Organizations. *California Management Review*, 34(2), 29-50. doi: 10.2307/41166692
- Pfeffer, J. (1997). *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. New york: Oxford University Press.
- Pfeffer, J., & Leong, A. (1977). Resource Allocations in United Funds: Examination of Power and Dependence. *Social Forces*, 55(3), 775-790. doi:10.2307/2577470

- Pfeffer, J., & Moore, W. (1980). Power in University Budgeting: Replication and Extension. *Administrative Science Quarterly*, 25(4), s. 637-653.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1974). Organizational Decision Making as a Political Process: The Case of A University Budget. *Administrative Science Quarterly*, 19(2), 135-151. Ekim 2018 tarihinde <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=79902865-42a2-40f0-8513-8aff210ef4e7%40pdc-v-sessmgr03> adresinden alındı
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). *The External Control of Organizations*. Stanford: Stanford University Press.
- Pondy, L. R. (1969). Effects of Size, Complexity, and Ownership on Administrative Intensity. *Administrative Science Quarterly*, 14(1), 47-60. Ocak 2019 tarihinde <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=34&sid=9cced5dd-ce6e-41ba-b78b-f75023e6d9ff%40pdc-v-sessmgr05> adresinden alındı
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press.
- Posner, R. A. (1995). The Future of the Student-Edited Law Review. *Stanford Law Review*, 47, 1131-1138. Aralık 2019 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/1229212> adresinden alındı
- Provan, K. G., Beyer, J. M., & Kruytbosch, C. (1980). Environmental Linkages and Power in Resource Dependent Relations Between Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 200-225. Kasım 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2392452.pdf> adresinden alındı
- Pugh, D. S., Hickson, C. R., & Hinings, J. R. (1969). An Empirical Taxonomy of Work Organization Structures. *Administrative Science Quarterly*, 14, 114-126. Retrieved Ağustos 2018, from <https://www.jstor.org/stable/2391367>
- Pugh, D. S., Hickson, D. C., Hinings, C.R., & Turner, C. (1968). Dimensions of Organization Structure. *Administrative Science Quarterly*, 13(1), s. 65-105. Ağustos 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/2391262> adresinden alındı
- Pugh, S. D., Hickson, D. J., Hinings, J. R., & Turner, C. (1969). The Context of Organization Structures. *Administrative Science Quarterly*, 14, 91-114. Ağustos 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/2391366> adresinden alındı
- Ranson, S., Hinings, B., & Greenwood, R. (1980). The Structuring of Organizational Structures. *Administrative Science Quarterly*, 25(1), 1-18. Ekim 2018 tarihinde

- <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=913de33e-bd91-4571-a194-f60e6379e776%40sdc-v-sessmgr02> adresinden alındı
- Reiss, W. (1970). *Organizational Complexity: The Relationship between the Size of the Administrative Component and School System Size*. Oregon Univ., Eugene. Center for Advanced Study of Educational Administration. Subat 2019 tarihinde <https://eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED043974> adresinden alındı
- Resmi Gazete . (1946). *4936 Sayılı Üniversiteler Kanunu*. Eylül 18, 2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6336.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (1933). *2252 sayılı İstanbul Darülfünunun Ilgasına ve Maarif Vekaletince yeni bir Üniversite kurulmasına dair kanun*. Aralık 2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2420.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (1973). *1750 Sayılı Üniversiteler Kanunu*. Aralık 2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14587.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete. (2012). *2012-2013 Eğitim-Öğretim Yılında Yükseköğretim Kurumlarında Cari Hizmet Maliyetlerine Öğrenci Katkısı Olarak Alınacak Katkı Payları Ve Öğrenim Ücretlerinin Tespitine Dair Karar*. Aralık 2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/08/20120829-1.htm> adresinden alındı
- Rich, P. (1992). The Organizational Taxonomy: Definition and Design. *The Academy of Management Review*, 17(4), 758-781. Eylül 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/258807.pdf?refreqid=excelsior%3A552aad81de73a94c0fa24dd5b1a85f92> adresinden alındı
- Romesburg, H. C. (2004). *Cluster Analysis For Researchers*. North Carolina, USA: Lulu Press. Ocak 2019 tarihinde https://books.google.com.tr/books?redir_esc=y&hl=tr&id=ZuIPv7OKm10C&q=cut+the+tree#v=snippet&q=how%20to%20cut%20the%20tree&f=false adresinden alındı
- Rushing, W. A. (1966). Organizational Size and Administration: the Problems of Causal Homogeneity and a Heterogeneous Category. *The Pasific Sociological Review*, 9(2), 100-108. Aralık 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/1388244.pdf?refreqid=excelsior%3Aae764b1613b4881d77a0b2f108a40fbb> adresinden alındı

- Rüschemeyer, D. (1974). Reflections on Structural Differentiation. *Zeitschrift für Soziologie*, 3(3), 279-294. doi: <https://doi.org/10.1515/zfsoz-1974-0305>
- Sağsan, M. (2008). *Bilişim Sektöründeki Firmaların Örgütsel Tasarım Yaklaşımı Çerçevesinde Yenilik Yapma Eğilimleri. Doktora Tezi*. Aralık 2017 tarihinde <http://lib.baskent.edu.tr/tezbaskent1/00443.pdf> adresinden alındı
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1974). The Base and Use of Power in Organizational Decision Making: The Case of a University. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 453-473. Ekim 2018 tarihinde <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=1e27fd22-c44c-46d7-8819-f9186fba03e8%40pdc-v-sessmgr06> adresinden alındı
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1977). Who gets power and how they hold on to it? A Startegic-Contingency Model of Power. *Organizational Dynamics*, 3-21. http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Power/Salancik_Pfeffer_1977_Who_gets_power adresinden alındı
- Samuel, Y., & Mannheim, B. F. (1970). A Multidimensional Approach Toward a Typology of Bureaucracy. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 216-228.
- Sandal, E. K. (2009). Sosyo-Ekonomik Kriterler Bakımından Türkiye, Doğu Avrupa ve Kafkas Ülkelerinin Karşılaştırılması. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 14(22), 89-105. Kasım 2018 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/26915> adresinden alındı
- Sargın, S. (2007). Türkiye'de Üniversitelerin Gelişim Süreci ve Bölgesel Dağılımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 133-150. Kasım 2018 tarihinde <https://dergipark.org.tr/download/article-file/215613> adresinden alındı
- Sargut, A. (2010). Yapısal Koşulbağımlılık Kuramının Örgütsel Çevre Kuramları Bağlamındaki Yeri. A. Sargut, & Ş. Özen içinde, *Örgüt kuramları* (2. Baskı b., s. 35-75). Ankara: İmge.
- Sargut, A. S., & Özen, Ş. (2010). Örgüt kuramlarına Genel Bakış: Karşılaştırmalı Bir Çözümleme. A. S. Sargut, & Ş. Özen (Dü) içinde, *Örgüt Kuramları* (2 b., s. 11-34). Ankara: İmge Kitabevi.
- Sarvan, F., Arıcı, E. D., Özen, J., Özdemir, B., & İçigen, E. T. (2003). On Stratejik Yönetim Okulu: Biçimleşme Okulunun Bütünleştirici Çerçevesi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6, s. 73-122.

- Sayılar, Y. (2013). Kaynak Bağımlılık Kuramı. D. Taşçı, & E. Erdemir (Dü) içinde, *Örgüt Kuramı* (s. 48-80). Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Sayılar, Y. (2015). Kouşl Bağımlılık Kuramı. H. C. Sözen, & H. N. Basım (Dü) içinde, *Örgüt Kuramları* (s. 91-132). İstanbul: Beta.
- Sayılar, Y. (2016). The Past, Present and Future of Structural Contingency Theory. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18, 1-20. Kasım 2018 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/317358820_The_Past_Present_and_Future_of_Structural_Contingency_Theory_Yucel_SAYILAR adresinden alındı
- SBB. (2019). *Milli Gelir ve Üretim: TÜİK Verilerine Göre Uyumlaştırılmış Gayri Safi Yurtiçi Hasıla*. Ocak 2019 tarihinde T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Ekonomik ve Sosyal Göstergeler: <http://www.sbb.gov.tr/ekonomik-ve-sosyal-gostergeler/#1540021349004-1497d2c6-7edf> adresinden alındı
- Schmidt, S. M., & Cummings, L. L. (1976). Organizational Environment, Differentiation and Perceived Environmental Uncertainty. *Decision Sciences*, 7, 447-467. Ocak 2019 tarihinde <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-5915.1976.tb00692.x> adresinden alındı
- Scott, R. W. (1975). Organizational Structure. *Annual Review of Sociology*, 1, 1-20. Ekim 2018 tarihinde www.jstor.org/stable/2946037 adresinden alındı
- Scott, W. R. (1992). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems* (3 b.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Serper, Ö. (2004). *Uygulamalı İstatistik 1*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Seymen, O. A. (2014). Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 15(2), 135-165.
- Short, J. C., Payne, G. T., & Ketchen Jr, D. J. (2008). Research on Organizational Configurations: Past Accomplishments and Future Challenges. *Journal of Management*, 1053-1079. Kasım 2018 tarihinde <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206308324324> adresinden alındı
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi* (3 b.). İstanbul: Beta.

- Smith, K. G., Guthrie, J. P., & Chen, M. (1986). Miles and Snow's Typology of Strategy, Organizational Size and Organizational Performance. *Academy of Management Proceedings*, 45-49.
- Stinchcombe, A. L. (1965). Social Structure and Organizations. J. G. March (Dü.) içinde, *Handbook of Organizations* (s. 153-193). Chicago: Rand McNally.
- Stinchcombe, A. L. (1968). *Constructing Social Theories*. New York: Harcourt, Brace & World.
- T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2019). 2017-2019 Bütçe Hazırlama Rehberi: Analitik Bütçe Sınıflandırması. <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/04/1021620172019butcehazirlamarehberi.pdf> adresinden alındı
- Tabachnik, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6 b.). USA: Pearson Education.
- Tekeli, İ. (2003). Dünyada ve Türkiye'de Üniversite Üzerinde Konuşmanın Değişik Yolları. Aralık 2019 tarihinde https://www.academia.edu/28690093/D%C3%9CNYADA_VE_T%C3%9CRK%C4%B0YEDE_%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TE_%C3%9CZER%C4%B0NDE_KONU%C5%9EMANIN_DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0K_YOLLARI adresinden alındı
- Tekeli, İ. (2010). Türkiye'de Üniversitelerin YÖK Sonrasındaki Gelişme Öyküsü. İ. Tekeli içinde, *Tarihsel Bağlamı İçinde Türkiye'de Yükseköğretim ve YÖK'ün Tarihi* (s. 193-379). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları. Mart 2019 tarihinde <https://www.academia.edu> adresinden alındı
- Tekin, B. (2015). Temel Sağlık Göstergeleri Açısından Türkiye'deki İllerin Gruplandırılması: Bir kümeleme Analizi Uygulaması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 389-416.
- Terrien, F. W., & Mills, D. L. (1955). The Effects of Changing Size Upon the Internal Structure of an Organization. *American Sociological Review*, 20(1), 11-13. Aralık 2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/pdf/2088193.pdf?refreqid=excelsior%3Aa273b7ca011baafcd202536efee771f2> adresinden alındı

- THE. (2016). Times Higher Education (THE) World University Rankings Methodology: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-reputation-rankings-2016-methodology> adresinden alındı
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action: Social Science Base of Administrative Theory*. New York : McGraw-Hill.
- Topaler, B., & Üsdiken, B. (2016). Variation in the Adoption of a Diffusing Practice: Instruction in English in Turkish Universities. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1). Ekim 2018 tarihinde <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/ambpp.2016.107> adresinden alındı
- Tornikoski, E., & Renko, M. (2014). Timely Creation of New Organizations: The Imprinting Effects of Entrepreneurs' Initial Founding Decisions. *Management*, 17(3), 193-213. Ocak 2019 tarihinde <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=ff20ebd6-60df-4c5f-affa-ba0b06202e1d%40pdc-v-sessmgr04> adresinden alındı
- Tosun, F. Ç. (2014). Vakıf Ve Devlet Üniversitelerinde Bütçe Yönetimi Süreçlerinin Bazı Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi. *K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(2), 679-696. Ocak 2019 tarihinde alındı
- Tosun, M. U. (2016). Kamu Zararı: Türk Kamu Yükseköğretim Kurumları Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyoekonomi*, 24(30), 155-168. doi:10.17233/se.2016.10.010
- TÜBİTAK. (2012). *Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi Gösterge Seti*. Aralık 2018 tarihinde http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/gyue_gosterge_seti.pdf adresinden alındı
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1961). *Türkiye Cumhuriyeti 1961 Anayasası*. Eylül 2018 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi: <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm> adresinden alındı
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası*. Aralık 2018 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> adresinden alındı
- TÜSİAD. (2008). *Türkiye'de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar*. TÜSİAD-T/2008-10/473. Ekim 2018 tarihinde <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1953-turkiyede-yuksekogretim-egilimler-sorunlar-ve-firsatlar> adresinden alındı

- Ulrich, D., & McKelvey, B. (1990). General Organizational Classification: An Empirical Test Using the United States and Japanese Electronics Industries. *Organization Science*, 1(1), s. 99-118.
- Ulutürk, S., & Dane, K. (2008). Yükseköğretimin Finansmanı; Neoliberal Dönüşüm ve Türkiye. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 6(22), 108-29. Kasım 2018 tarihinde <https://www.academia.edu> adresinden alındı
- URAP Türkiye. (2017). Nisan 2018 tarihinde ODTÜ Enformatik Enstitüsü: <http://tr.urapcenter.org/2017/2017.php> adresinden alındı
- URAP Türkiye. (2018). Dünya Bilim Alanı ve Genel Sıralamalarında Türk Üniversiteleri. 1-34. Eylül 2019 tarihinde http://tr.urapcenter.org/2019/DUNYA_BILIM_ALANI_ve_GENEL_SIRALAMALARINDA_TURK_UNIVERSITELERI_22_07_2018.pdf adresinden alındı
- URAP Türkiye. (2019). 10 2019 tarihinde ODTÜ Enformatik Enstitüsü: <http://tr.urapcenter.org/2018/2018-YILINDA-%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TELER%C4%B0M%C4%B0Z%C4%B0N-11-D%C3%9CNYA-GENEL-SIRALAMASINDAK%C4%B0-DURUMU-26%20%C5%9EUBAT-2019.pdf> adresinden alındı
- Uslu, A., & Ertaş, F. Ç. (2018). Türkiye'deki Devlet Üniversitelerinin Bütçedeki Yeri ve Performanslarının Analizi . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 979-1007. Mart 2019 tarihinde <https://dergipark.org.tr/download/article-file/548381> adresinden alındı
- Üsdiken, B. (1980). Örgütlerin Çevre Özelliklerinin Ölçülmesi Üzerine. 157-176. Nisan 15, 2018 tarihinde <https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/2057/makaleler/9/2/arastirmax-orgutlerin-cevre-ozelliklerinin-olculmesi-uzerine.pdf> adresinden alındı
- Üsdiken, B. (2010). Çevresel Baskı ve Talepler Karşısında Örgütler: Kaynak Bağımlılığı Yaklaşımı. A. S. Sargut, & Ş. Özen (Dü) içinde, *Örgüt Kuramları* (s. 77-132). Ankara: İmge.
- Üsdiken, B., Topaler, B., & Koçak, Ö. (2013). Yasa, Piyasa ve Örgüt Tiplerinde Çeşitlilik: 1981 Sonrasında Türkiye’de Üniversiteler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68(3), 187-223. Eylül 2018 tarihinde <https://pdfs.semanticscholar.org/0a6a/5057c52ff43b2d87b7288111335f60da2f9>

b.pdf?_ga=2.9726706.610794699.1579368164-819951592.1574519762
adresinden alındı

- Van de Ven, A. H., & Drazin, R. (1984). *The Concept of Fit in Contingency Theory*. Discussion Paper 19, Strategic Management Research Center, University of Minnesota. Aralık 2018 tarihinde <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a152603.pdf> adresinden alındı
- Van de Ven, A. H., Ganco, M., & Hinings, C. R. (2013). Returning to the Frontier of Contingency Theory of Organizational and Institutional Designs. *The Academy of Management Annals*, 7(1), 393-440. doi:<https://doi.org/10.1080/19416520.2013.774981>
- Wilson, J. M. (2006). *Community Policing in America*. NewYork: Routledge Taylor and Francis .
- Woodward, J. (1965). *Industrial Organization. Theory and Practice*. London: Oxford University Press.
- Yang, Y. (2017). *Python For Finance* (2 b.). Birmingham: Packt Publishing.
- Yeloğlu, H. O. (2007). *Örgütsel ekoloji ve popülasyonlar arası etkileşimler: Türkiye sermaye piyasasındaki aracı kurumlar örneği*. Doktora Tezi. Kasım 2018 tarihinde tez.yok.gov.tr adresinden alındı
- Yıldız, R. (2016). Üniversitenin misyonu, yeni kurulan üniversiteler ve yerel kalkınma önceliği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 65-84. Aralık 2019 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/282805> adresinden alındı
- YÖK. (2007). *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi*, Yayın no. 2007-1. Ekim 2018 tarihinde [tps://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Turkiyenin-yuksekogretim-stratejisi.pdf](https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Turkiyenin-yuksekogretim-stratejisi.pdf) adresinden alındı
- YÖK. (2010). *Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma: 66 Soruda Bologna Süreci Uygulamaları*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayınları. Aralık 2019 tarihinde https://uluslararasi.yok.gov.tr/Documents/yay%C4%B1nlar/yuksekogretimde_yeniden_yapilanma_66_soruda_bologna_2010.pdf adresinden alındı
- YÖK. (2019). *Türkiye Yükseköğretim Sistemi*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu. 2019 Aralık tarihinde <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2019/turkiye-yuksekogretim-sistemi-2019/index.html> adresinden alındı

- YÖK. (t.y.). *Yükseköğretim Politikalarında Yeni YÖK*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu. Aralık 2019 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2018/yuksekogretim-politikalarinda-yeni-yok/index.html#page/1> adresinden alındı
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (2018). *Yükseköğretim, Öğrenci, Öğretim Elemanı, Birim İstatistikleri*. Mart-Aralık 2018 tarihinde www.istatistik.yok.gov.tr adresinden alındı
- Yükseköğretim Kanunu. (1981). 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu. Ocak 2019 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf> adresinden alındı
- Yükseköğretim Kurulu. (2005). *Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi. Ekim 2018 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Turk-yuksekogretiminin-bugunku-durumu-kasim-2005.pdf> adresinden alındı
- Yükseköğretim Kurulu. (2018). 15 Mart 2018 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/universiteler/universitelerimiz> adresinden alındı
- Yükseköğretim Kurulu. (2018). *Üniversiteler ve Diğer Yükseköğretim Kurumları*. Ekim 2018 tarihinde <https://www.yok.gov.tr> adresinden alındı
- Yükseköğretim Kurulu. (2018a). *Tarihçe*. Eylül 2018 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce> adresinden alındı
- Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu. (1983). Ocak 2019 tarihinde Mevzuat Bilgi Sistemi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2809.pdf> adresinden alındı
- Zhao, J., Ren, L., & Lovrich, N. (2010). Police Organizational Structures During the 1990s: An Application of Contingency Theory. *Police Quarterly*, 13(2), s. 209-232. doi:10.1177/1098611110365691

EKLER

EK 1 Araştırmaya dâhil edilen devlet yükseköğretim kurumlarının 2008 yılı başlangıç bütçeleri, bütçe içindeki payları ve öğrenci başına düşen bütçe miktarı

Devlet Yüksek Öğretim Kurumları	Bütçe (2008) BİN TL	Bütçe Payı (%)	Öğrenci Başına Bütçe (TL)
İstanbul Üniversitesi	449,888	0.20	7,487
Hacettepe Üniversitesi	319,643	0.14	10,438
Ankara Üniversitesi	304,994	0.14	8,223
Gazi Üniversitesi	297,368	0.13	5,086
Ege Üniversitesi	263,846	0.12	6,051
Selçuk Üniversitesi	214,713	0.10	2,836
Dokuz Eylül Üniversitesi	208,323	0.09	4,861
Marmara Üniversitesi	206,656	0.09	4,071
Anadolu Üniversitesi	205,121	0.09	8,400
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	202,141	0.09	8,797
Atatürk Üniversitesi	195,595	0.09	5,833
Çukurova Üniversitesi	186,638	0.08	5,860
İstanbul Teknik Üniversitesi	175,640	0.08	7,604
Uludağ Üniversitesi	166,096	0.07	4,281
Kocaeli Üniversitesi	139,648	0.06	2,530
Karadeniz Teknik Üniversitesi	131,868	0.06	3,564
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	130,103	0.06	5,759
Akdeniz Üniversitesi	127,683	0.06	5,942
Erciyes Üniversitesi	122,542	0.06	4,247
Fırat Üniversitesi	122,189	0.05	6,129
Süleyman Demirel Üniversitesi	118,661	0.05	3,052
Pamukkale Üniversitesi	103,767	0.05	3,847
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	101,157	0.05	6,360
Cumhuriyet Üniversitesi	100,942	0.05	3,906
İnönü Üniversitesi	100,308	0.05	5,944
Yıldız Teknik Üniversitesi	99,135	0.04	4,395
Mersin Üniversitesi	98,722	0.04	3,962
Boğaziçi Üniversitesi	98,137	0.04	8,817
Trakya Üniversitesi	92,722	0.04	4,545
Sakarya Üniversitesi	91,380	0.04	1,994
Adnan Menderes Üniversitesi	90,962	0.04	4,041
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	88,976	0.04	5,665
Celal Bayar Üniversitesi	88,083	0.04	3,385
Gaziantep Üniversitesi	88,021	0.04	6,521
Harran Üniversitesi	83,321	0.04	8,126
Kahramanmaraş Sütçü İmam Ü.	78,887	0.04	5,009
Afyon Kocatepe Üniversitesi	71,724	0.03	2,489
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	70,377	0.03	4,505
Mustafa Kemal Üniversitesi	70,302	0.03	3,818
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	67,532	0.03	2,933
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	66,569	0.03	2,908

Abant İzzet Baysal Üniversitesi	66,495	0.03	4,006
Dumlupınar Üniversitesi	64,627	0.03	2,031
Kırıkkale Üniversitesi	60,561	0.03	3,979
Balıkesir Üniversitesi	60,268	0.03	2,209
Kafkas Üniversitesi	53,757	0.02	4,753
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	49,074	0.02	21,714
Düzce Üniversitesi	47,251	0.02	7,474
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Ü.	45,516	0.02	7,436
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	40,943	0.02	3,516
Gebze Teknik Üniversitesi	34,714	0.02	15,539
Galatasaray Üniversitesi	33,239	0.01	12,180
Namık Kemal Üniversitesi	31,313	0.01	2,530
Erzincan Üniversitesi	26,915	0.01	4,003
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	26,665	0.01	1,954
Ahi Evran Üniversitesi	25,273	0.01	2,915
Kastamonu Üniversitesi	24,922	0.01	3,417
Uşak Üniversitesi	24,336	0.01	2,758
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	23,134	0.01	2,928
Hitit Üniversitesi	21,627	0.01	3,264
Aksaray Üniversitesi	21,470	0.01	4,200
Giresun Üniversitesi	21,143	0.01	1,943
Amasya Üniversitesi	20,652	0.01	3,472
Bozok Üniversitesi	20,295	0.01	3,218
Adıyaman Üniversitesi	18,695	0.01	2,866
Ordu Üniversitesi	18,670	0.01	2,682
Karabük Üniversitesi	14,234	0.01	2,418
Bilecik Üniversitesi	12,469	0.01	1,802
Kırklareli Üniversitesi	10,389	0.00	1,529
Çankırı Karatekin Üniversitesi	10,332	0.00	2,450
Artvin Çoruh Üniversitesi	9,936	0.00	5,294
Sinop Üniversitesi	9,238	0.00	3,494
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	9,034	0.00	4,320
Bitlis Eren Üniversitesi	8,924	0.00	2,967
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Ü.	8,516	0.00	2,257
Karamanoğlu Mehmet Bey Ü.	8,384	0.00	1,479
Kilis Yedi Aralık Üniversitesi	7,124	0.00	2,549
Siirt Üniversitesi	6,767	0.00	2,310
Muş Alparslan Üniversitesi	6,329	0.00	3,958
Batman Üniversitesi	6,112	0.00	2,879
Mardin Artuklu Üniversitesi	4,760	0.00	3,727

EK 2 Araştırmaya dâhil edilen devlet yükseköğretim kurumlarının 2017 yılı başlangıç bütçeleri, bütçe içindeki payları ve öğrenci başına düşen bütçe miktarı

Devlet Yüksek Öğretim Kurumları	Bütçe (2017) BİN TL	Bütçe Payı (%)	Öğrenci Başına Bütçe (TL)
İstanbul Üniversitesi	1,171,378	0.18	9,461
Ankara Üniversitesi	886,445	0.14	14,426
Hacettepe Üniversitesi	865,298	0.13	16,773
Gazi Üniversitesi	807,450	0.13	11,503
Ege Üniversitesi	722,932	0.11	11,429
Dokuz Eylül Üniversitesi	635,561	0.10	8,530
Marmara Üniversitesi	547,274	0.08	6,583
Anadolu Üniversitesi	533,913	0.08	13,065
Atatürk Üniversitesi	533,487	0.08	7,332
Çukurova Üniversitesi	499,311	0.08	8,861
Uludağ Üniversitesi	486,869	0.08	6,684
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	480,207	0.07	16,113
Selçuk Üniversitesi	478,127	0.07	5,354
Akdeniz Üniversitesi	452,730	0.07	6,474
İstanbul Teknik Üniversitesi	443,183	0.07	11,077
Erciyes Üniversitesi	438,467	0.07	6,885
Karadeniz Teknik Üniversitesi	421,333	0.07	7,380
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	407,394	0.06	7,479
Süleyman Demirel Üniversitesi	401,391	0.06	4,853
Kocaeli Üniversitesi	367,756	0.06	4,524
İnönü Üniversitesi	355,387	0.06	8,059
Cumhuriyet Üniversitesi	353,808	0.05	6,491
Fırat Üniversitesi	345,237	0.05	8,128
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	324,541	0.05	10,335
Pamukkale Üniversitesi	318,385	0.05	5,418
Sakarya Üniversitesi	316,004	0.05	3,662
Mersin Üniversitesi	311,078	0.05	6,577
Gaziantep Üniversitesi	299,240	0.05	5,984
Yıldız Teknik Üniversitesi	289,663	0.04	8,043
Trakya Üniversitesi	289,411	0.04	6,205
Adnan Menderes Üniversitesi	282,817	0.04	5,234
Celal Bayar Üniversitesi	280,401	0.04	5,251
Çanakkale Onsekiz Mart Ü.	277,356	0.04	5,625
Afyon Kocatepe Üniversitesi	267,246	0.04	5,874
Boğaziçi Üniversitesi	255,020	0.04	15,175
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	237,840	0.04	5,304
Kahramanmaraş Sütçü İmam Ü.	234,942	0.04	6,435
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	231,735	0.04	6,933
Zonguldak Bülent Ecevit Ü.	221,946	0.03	6,347
Kırıkkale Üniversitesi	218,019	0.03	5,508

Dumlupınar Üniversitesi	217,292	0.03	3,932
Mustafa Kemal Üniversitesi	208,242	0.03	8,407
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	203,328	0.03	6,381
Harran Üniversitesi	201,875	0.03	8,273
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	200,572	0.03	10,055
Düzce Üniversitesi	184,939	0.03	6,336
Balıkesir Üniversitesi	182,664	0.03	4,903
Karabük Üniversitesi	177,492	0.03	3,467
Namık Kemal Üniversitesi	169,993	0.03	5,148
Bozok Üniversitesi	165,648	0.03	9,563
Kafkas Üniversitesi	164,789	0.03	8,493
Giresun Üniversitesi	148,019	0.02	4,959
Niğde Ömer Halisdemir Ü.	145,742	0.02	5,302
Adıyaman Üniversitesi	141,285	0.02	7,052
Erzincan Üniversitesi	139,514	0.02	6,323
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Ü.	138,701	0.02	12,821
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	136,600	0.02	4,463
Ahi Evran Üniversitesi	134,375	0.02	6,902
Kastamonu Üniversitesi	130,758	0.02	4,488
Hitit Üniversitesi	127,717	0.02	7,150
Aksaray Üniversitesi	121,398	0.02	5,118
Uşak Üniversitesi	120,893	0.02	3,810
Ordu Üniversitesi	118,735	0.02	5,833
Gebze Teknik Üniversitesi	111,658	0.02	14,398
Çankırı Karatekin Üniversitesi	110,942	0.02	7,829
Kırklareli Üniversitesi	104,952	0.02	4,058
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	101,397	0.02	19,765
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Ü.	99,388	0.02	5,019
Bilecik Üniversitesi	97,076	0.02	5,643
Mardin Artuklu Üniversitesi	94,557	0.01	10,359
Batman Üniversitesi	91,356	0.01	7,142
Siirt Üniversitesi	89,625	0.01	7,214
Amasya Üniversitesi	89,344	0.01	5,082
Muş Alparslan Üniversitesi	89,199	0.01	10,640
Karamanoğlu Mehmet Bey Ü.	87,045	0.01	5,853
Galatasaray Üniversitesi	86,072	0.01	19,051
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	85,420	0.01	7,429
Bitlis Eren Üniversitesi	84,666	0.01	9,510
Artvin Çoruh Üniversitesi	84,287	0.01	8,619
Sinop Üniversitesi	82,803	0.01	8,155
Kilis Yedi Aralık Üniversitesi	72,033	0.01	7,874

EK3 Araştırmaya dâhil edilen devlet yükseköğretim kurumlarının 2013-2017 yılları arasında Türkiye'nin uluslararası atıf endekslerince taranan bilimsel dergilerde yayınlanan makale sayılarına göre sıralaması

Devlet Yüksek Öğretim Kurumları	Yayın Sayısı (2013-2017)	Atıf Sayısı (2013-2017)
İstanbul Üniversitesi	10045	56340
Hacettepe Üniversitesi	8489	67694
Gazi Üniversitesi	7363	37501
Ankara Üniversitesi	7024	47214
Ege Üniversitesi	6482	36885
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	5918	50567
İstanbul Teknik Üniversitesi	5687	48830
Dokuz Eylül Üniversitesi	4715	22391
Marmara Üniversitesi	4694	26406
Erciyes Üniversitesi	4607	25622
Selçuk Üniversitesi	4475	18469
Atatürk Üniversitesi	4461	22663
Yıldız Teknik Üniversitesi	4072	30276
Cumhuriyet Üniversitesi	3931	27580
Akdeniz Üniversitesi	3650	16690
Karadeniz Teknik Üniversitesi	3542	18457
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	3523	12591
Süleyman Demirel Üniversitesi	3420	17395
Boğaziçi Üniversitesi	3363	45011
Uludağ Üniversitesi	3301	14268
Fırat Üniversitesi	3014	15371
Sakarya Üniversitesi	2995	11795
Gaziantep Üniversitesi	2962	24440
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2881	12334
Kocaeli Üniversitesi	2704	11994
Pamukkale Üniversitesi	2503	11616
Anadolu Üniversitesi	2432	13710
İnönü Üniversitesi	2392	8638
Celal Bayar Üniversitesi	2269	9151
Mersin Üniversitesi	2236	19802
Çankırı Karatekin Üniversitesi	2164	8848
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	2153	20631
Çanakkale Onsekiz Mart Ü.	2096	11389
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1904	7319
Adnan Menderes Üniversitesi	1882	5985
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1792	5918
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1737	6311
Muş Alparslan Üniversitesi	1686	6982
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1586	10028
Düzce Üniversitesi	1585	6280
Adıyaman Üniversitesi	1577	17771
Kilis Yedi Aralık Üniversitesi	1577	5157

Gebze Teknik Üniversitesi	1549	9195
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	1512	5966
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	1503	6369
Kafkas Üniversitesi	1490	17069
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	1472	19517
Trakya Üniversitesi	1449	4814
Harran Üniversitesi	1413	5282
Dumlupınar Üniversitesi	1356	9468
Erzincan Üniversitesi	1341	17541
Balıkesir Üniversitesi	1308	5337
Namık Kemal Üniversitesi	1262	4803
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	1087	4275
Bozok Üniversitesi	1081	4668
Karabük Üniversitesi	996	4248
Hitit Üniversitesi	948	3190
Aksaray Üniversitesi	941	4440
Giresun Üniversitesi	891	3781
Ahi Evran Üniversitesi	835	2772
Ordu Üniversitesi	792	2059
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	682	1733
Çukurova Üniversitesi	658	2799
Kastamonu Üniversitesi	658	2384
Sinop Üniversitesi	653	4874
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	602	13568
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	573	2664
Uşak Üniversitesi	538	1733
Amasya Üniversitesi	531	1629
Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi	446	1939
Bilecik Üniversitesi	406	1921
Siirt Üniversitesi	363	1539
Artvin Çoruh Üniversitesi	355	1091
Bitlis Eren Üniversitesi	345	1132
Batman Üniversitesi	339	1632
Kırklareli Üniversitesi	285	1267
Mustafa Kemal Üniversitesi	265	1065
Kırıkkale Üniversitesi	262	942
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	251	2063
Galatasaray Üniversitesi	224	1160
Mardin Artuklu Üniversitesi	135	298

Ek 4 Araştırmaya dâhil edilen devlet yükseköğretim kurumlarının 2013-2017 yılları arasında Türkiye'nin uluslararası atıf endekslerince taranan bilimsel dergilerde yayınlanan makalelere yapılan atıf sayılarına göre sıralaması

Devlet Yüksek Öğretim Kurumları	Yayın Sayısı (2013-2017)	Atıf Sayısı (2013-2017)
Hacettepe Üniversitesi	8489	67694
İstanbul Üniversitesi	10045	56340
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	5918	50567
İstanbul Teknik Üniversitesi	5687	48830
Ankara Üniversitesi	7024	47214
Boğaziçi Üniversitesi	3363	45011
Gazi Üniversitesi	7363	37501
Ege Üniversitesi	6482	36885
Yıldız Teknik Üniversitesi	4072	30276
Cumhuriyet Üniversitesi	3931	27580
Marmara Üniversitesi	4694	26406
Erciyes Üniversitesi	4607	25622
Gaziantep Üniversitesi	2962	24440
Atatürk Üniversitesi	4461	22663
Dokuz Eylül Üniversitesi	4715	22391
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	2153	20631
Mersin Üniversitesi	2236	19802
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	1472	19517
Selçuk Üniversitesi	4475	18469
Karadeniz Teknik Üniversitesi	3542	18457
Adıyaman Üniversitesi	1577	17771
Erzincan Üniversitesi	1341	17541
Süleyman Demirel Üniversitesi	3420	17395
Kafkas Üniversitesi	1490	17069
Akdeniz Üniversitesi	3650	16690
Fırat Üniversitesi	3014	15371
Uludağ Üniversitesi	3301	14268
Anadolu Üniversitesi	2432	13710
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	602	13568
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	3523	12591
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2881	12334
Kocaeli Üniversitesi	2704	11994
Sakarya Üniversitesi	2995	11795
Pamukkale Üniversitesi	2503	11616
Çanakkale Onsekiz Mart Ü.	2096	11389
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1586	10028
Dumlupınar Üniversitesi	1356	9468
Gebze Teknik Üniversitesi	1549	9195
Celal Bayar Üniversitesi	2269	9151
Çankırı Karatekin Üniversitesi	2164	8848
İnönü Üniversitesi	2392	8638

Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1904	7319
Muş Alparslan Üniversitesi	1686	6982
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	1503	6369
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1737	6311
Düzce Üniversitesi	1585	6280
Adnan Menderes Üniversitesi	1882	5985
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	1512	5966
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1792	5918
Balıkesir Üniversitesi	1308	5337
Harran Üniversitesi	1413	5282
Kilis Yedi Aralık Üniversitesi	1577	5157
Sinop Üniversitesi	653	4874
Trakya Üniversitesi	1449	4814
Namık Kemal Üniversitesi	1262	4803
Bozok Üniversitesi	1081	4668
Aksaray Üniversitesi	941	4440
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	1087	4275
Karabük Üniversitesi	996	4248
Giresun Üniversitesi	891	3781
Hitit Üniversitesi	948	3190
Çukurova Üniversitesi	658	2799
Ahi Evran Üniversitesi	835	2772
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	573	2664
Kastamonu Üniversitesi	658	2384
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	251	2063
Ordu Üniversitesi	792	2059
Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi	446	1939
Bilecik Üniversitesi	406	1921
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	682	1733
Uşak Üniversitesi	538	1733
Batman Üniversitesi	339	1632
Amasya Üniversitesi	531	1629
Siirt Üniversitesi	363	1539
Kırklareli Üniversitesi	285	1267
Galatasaray Üniversitesi	224	1160
Bitlis Eren Üniversitesi	345	1132
Artvin Çoruh Üniversitesi	355	1091
Mustafa Kemal Üniversitesi	265	1065
Kırıkkale Üniversitesi	262	942
Mardin Artuklu Üniversitesi	135	298

KÜME 2 (18)

Abant İb	25	31863	1279	790	203.328.000	19141	2537	434	25	15	327	9	48	0	1904	7319	1992
Aksaray	11	23721	738	319	121.398.000	15321	2435	144	8	4	865	11	52	0	941	4440	2006
Balıkesir	25	37259	994	620	182.664.000	20915	2378	307	34	10	691	9	55	2	1308	5337	1992
Düzce	11	29187	1061	774	184.939.000	16046	2463	291	15	16	344	12	60	0	1585	6280	2006
Gaziosmanpaşa	25	33425	1256	996	231.735.000	17906	3058	392	28	8	396	9	52	0	2153	20631	1992
Giresun	11	29848	868	371	148.019.000	14391	1488	103	6	6	869	8	39	0	891	3781	2006
Harman	25	24403	1032	840	201.875.000	12672	2661	241	15	10	1228	10	33	2	1413	5282	1992
Sütcü İmam	25	36512	1231	836	234.942.000	16393	4524	478	40	14	1581	8	46	0	1586	10028	1992
Kastamonu	11	29134	722	392	130.758.000	10593	2862	288	5	22	2187	10	55	0	658	2384	2006
Kırklareli	10	25864	680	288	104.952.000	10825	1162	25	0	0	667	7	37	0	262	942	2007
Mehmet Akif	11	30608	839	336	136.600.000	16117	1821	171	5	7	207	8	47	0	682	1733	2006
Mustafa Kemal	25	24769	1024	794	208.242.000	12755	2072	250	9	2	366	9	33	0	1686	6982	1992
Namık Kemal	11	33024	1007	511	169.993.000	11779	2208	267	13	5	420	9	42	0	1262	4803	2006
Niğde OH	25	27490	928	527	145.742.000	15517	2319	257	12	7	588	9	47	4	1087	4275	1992
Ordu	11	20355	704	344	118.735.000	8982	1388	109	2	0	45	10	36	0	792	2059	2006
RTT	11	19948	971	385	200.572.000	10279	1853	164	6	7	413	12	34	0	1512	5966	2006
Uşak	11	31731	647	390	120.893.000	20841	2933	192	7	9	2436	10	49	0	538	1733	2006
Bülent Ecevit	25	34971	1265	1143	221.946.000	19657	2572	253	21	11	874	11	63	8	1503	6369	1992

EK 5 Devamı

KÜME 3 (16)															
~~Aydın~~ ~~Menderes~~	25	54039	1692	1169	282.817.000	28424	3360	576	26	8	486	14	92	1	1882
Aydın Kocatepe	25	45499	1268	953	267.246.000	25896	3403	356	12	17	450	11	75	0	1737
Çeşitli Bayır	25	53401	1546	1169	280.401.000	28196	4193	564	23	9	531	10	78	7	2096
Cumhuriyet	43	54506	1836	1486	353.808.000	32777	4405	400	31	12	212	14	86	3	2164
~~Özseki~~ Mart	25	49305	1572	765	277.356.000	26842	5186	511	45	19	1049	11	63	0	2269
Dumlupınar	25	55265	1160	744	217.292.000	30530	5338	349	17	8	771	8	57	0	1356
Osmangazi	24	31402	1559	1647	324.541.000	23640	4278	1018	73	15	954	12	60	5	2881
Fırat	42	42476	1776	1611	345.237.000	28173	4191	842	73	8	667	15	76	8	3014
Gaziantep	30	50003	1515	1226	299.240.000	24861	6873	769	71	36	3175	16	55	0	2962
İnönü	42	44099	1601	1898	355.387.000	29874	3153	1243	92	28	1161	14	71	1	2392
Karabük	10	51188	963	460	177.492.000	34579	2791	412	21	42	3329	12	77	0	996
Kırıkkale	25	39585	1212	852	218.019.000	23815	3694	588	30	5	466	14	66	0	1577
Mersin	25	47298	1676	1125	311.078.000	21046	4096	609	31	12	2899	14	56	7	2236
~~Malazgirt~~	25	44845	1509	843	237.840.000	23414	3343	486	22	10	1056	13	75	2	1792
Pamukkale	25	58765	1864	1485	318.385.000	35223	3650	687	43	9	610	14	88	6	2503
Trakya	35	46643	1692	1506	289.411.000	25727	4275	629	33	34	2276	11	58	2	1449
KÜME 4 (5)															
Akdeniz	35	69926	2369	1828	452.730.000	34865	5078	1150	89	34	1832	20	103	1	3650
Kocaeli	25	81294	1993	1640	367.756.000	39576	5727	1116	56	3	1575	15	94	25	2704
Sakarya	25	86304	1945	741	316.004.000	46138	8988	1823	129	22	3151	15	102	32	2995
Selçuk	42	89303	2598	1349	478.127.000	46286	10661	2148	155	22	2292	21	132	10	4475
~~Söğüt~~	25	82711	2138	1588	401.391.000	38846	9504	1481	101	0	1523	15	96	2	3420

1992

KÜME 5 (12)	Atatürk	60	72760	2567	1875	533.487.000	45596	9947	2775	271	38	2387	23	120	7	4461	22663	1957
	Anadolı	44	40867	2147	1688	533.913.000	26210	6233	2372	109	16	5721	16	89	20	2432	13710	1973
	Çukurova	44	56347	2188	2362	499.311.000	33017	6997	1813	64	30	1469	18	86	1	3931	27580	1973
	Dokuz Eylül	35	74506	3289	3007	635.561.000	47886	9073	2310	154	42	1047	14	98	13	4715	22391	1982
	Ege	62	63255	3087	3203	722.932.000	34644	6316	2633	185	12	1394	13	73	11	6482	36885	1955
	Eriçyes	39	63686	2233	2571	438.467.000	41556	6456	1557	105	47	1667	18	97	9	4607	25622	1978
	Gazi	35	70196	3726	3220	807.450.000	45392	1202	4860	424	3	1726	20	126	7	7363	37501	1982
	KATÜ	62	57092	2425	1740	421.333.000	38055	5691	5562	99	7	1355	17	86	17	3542	18457	1955
	Marmara	35	83140	3039	1331	547.274.000	47216	21026	4318	228	67	2627	17	91	8	4694	26406	1982
	~~Çardolu~~ Mayıs	42	54471	2190	1528	407.394.000	30165	6763	1275	95	18	3162	17	73	1	3523	12591	1975
	Uludağ	42	72844	2396	2133	486.869.000	42152	7005	1965	95	20	4356	12	75	12	3301	14268	1975
	Yıldız Teknik	35	36013	1639	750	289.663.000	24576	8060	2461	109	19	1469	10	54	8	4072	30276	1982
KÜME 6 (5)																		
KÜME 6 (5)	Ankara	71	61446	3516	4809	886.445.000	39002	8810	5252	399	74	2508	18	107	13	7024	47214	1946
	Bağcı	46	16805	979	891	255.020.000	12348	3161	1296	75	92	357	4	33	7	3363	45011	1971
	Hiceteppe	50	51589	3634	5340	865.298.000	34080	8187	4193	329	59	1583	12	81	18	8489	67694	1967
	İTÜ	73	40011	2081	1239	443.183.000	25202	11042	3717	170	62	2723	14	76	29	5687	48830	1944
	ODTÜ	61	29802	2090	1338	480.207.000	21473	5053	3198	238	102	1764	6	86	14	5918	50567	1956
KÜME 7 (1)																		
KÜME 7 (1)	İstanbul	84	123811	5241	6783	1.171.378.000	80332	19683	7699	468	132	7448	23	138	12	10045	56340	1933

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Banu ERGEN
Doğum Yeri ve Yılı : Gölcük - 1975
Yabancı Dil : İngilizce
e-posta : banuergen@gmail.com

Eğitim Geçmişi

Lise : İzmir Anadolu Ticaret Lisesi
Üniversite : Hacettepe Üniversitesi, İngilizce Mütercim Tercümanlık Bölümü
Yüksek Lisans : Kocaeli Üniversitesi, İletişim Bilimleri ABD