

HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ'NİN FAALİYETLERİNİN KURUMSAL KURAM VARSAYIMLARI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ**Dr. Öğr. Üyesi Hava YAŞBAY KOBAL***, havayasbay@hakkari.edu.tr**Özet**

Çalışmada, Hakkari Üniversitesi'nin faaliyetlerinin anlaşılmasında ve açıklanmasında kurumsal kuramın temel varsayımlarının ne derecede etkili olduğunun araştırılması amaçlanmaktadır. Üniversitede görevini sürdüren 11 yönetici (rektör, rektör yardımcısı, fakülte dekanları, enstitü müdürleri ve yüksekokul müdürleri) ile görüşmeler yapılmış ve Hakkari Üniversitesi'ne ait 2009-2020 yıllarına ait tüm dokümanlar (yönetmelikler, raporlar, haberler ve kitaplar) incelenmiştir. Edinilen veriler NVivo 12 nitel veri analizi programında analiz edilmiştir. Sonuçlar, Hakkari Üniversitesi ile devletin üst düzey yönetimi arasında "bağımlı" bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre devlet tarafından belirlenen yasal çerçeve zorlayıcı eşbiçimlilik kaynağı olmaktadır. Hakkari Üniversitesi henüz kurulum aşamasında olmasına rağmen bünyesinde donanımlı akademisyenleri barındıran ve akademik yayın kalitesi yüksek olan bir üniversitedir. Ayrıca, yeni bölümler açılırken diğer üniversitelerin modellerinden yararlandığı görülmektedir. Bu ilişkiler üniversite için taklitçi eşbiçimlilik kaynağı olmaktadır. Hakkari Üniversitesi'nde gerek yerel yönetimlerle gerekse diğer üniversitelerle gerçekleştirilen işbirliklerine oldukça fazla önem verilmektedir. Bu husus ön plana çıkarılarak pragmatik meşruiyet algısının güçlendirilmeye çalışıldığı saptanmıştır. Son olarak, yerel çevredeki ortak değerlere ve ortak hassasiyetlere, kültür ve estetiğe yönelik söylemlere sıklıkla yer verilerek bilişsel meşruiyet elde edilmeye çalışıldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Kuram, Eşbiçimlilik, Meşruiyet**INVESTIGATION OF HAKKARI UNIVERSITY'S ACTIVITIES IN THE FRAME OF INSTITUTIONAL THEORY ASSUMPTIONS****Abstract**

In the study, it is aimed to investigate to what extent the basic assumptions of the institutional theory are effective in understanding and explaining the activities of Hakkari University. Interviews were made with 11 administrators (rector, vice-rector, faculty deans, institute directors and college directors) working at the university and all documents (regulations, reports, news and books) belonging to Hakkari University for the years 2009-2020 were examined. The data obtained were analyzed in NVivo 12 qualitative data analysis programs. The results show that there is a dependent relationship between Hakkari University and the state's top management. Accordingly, the legal framework set by the state is a coercive source of isomorphism. Although Hakkari University is still in the establishment phase, it is a university that has well-equipped academicians and has a high academic publication quality. In addition, it is seen that while opening new departments, it has benefited from the models of other universities. These relationships are the source of mimetic isomorphism. In Hakkari University, a lot of attention is paid to the cooperation with local governments and other universities. By bringing this issue to the forefront, it has been determined that there is an effort to strengthen the pragmatic legitimacy perception. Finally, cognitive legitimacy is tried to be obtained by frequently giving place to common values, common sensibilities, culture and aesthetics in the local environment.

Keywords: Institutional Theory, Isomorphism, Legitimacy

* Hakkari Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ORCID: 0000-0002-2589-785

Derleme Makale.

Sayfa Sayısı: 238-263

Makale Geliş Tarihi: 04.01.2021

Makale Kabul Tarihi: 07.02.2021

1.GİRİŞ

Kurumsal kuram örgüt araştırmalarının yönünü, örgütsel davranışın aşırı rasyonel açıklamalarından çıkararak, örgütlerin daha büyük kültürel ve politik bağlamlara gömülü olduğunu tanımlayan açıklamalara doğru kaydırmakta ve neden bu kadar benzer olduklarını anlamaya çalışmaktadır. Bu anlamda kurumsal kuram alanında yapılan araştırmalarda (Davis, 1991; DiMaggio ve Powell, 1983; Palmer vd., 1993; Tolbert ve Zucker, 1983), eşbiçimliliğin nedenleri, yani örgütleri benzer yapıları, stratejileri ve süreçleri benimsemeye yönlendiren faktörler incelenmiştir. Bir dizi çalışma, büyük şirketler (Davis ve Greve 1997; Galaskiewicz ve Wasserman 1989), hukuk firmaları (Tolbert,1988) ve yüksek teknoloji şirketleri (Suchman, 1995 ve Powell, 1998) dahil olmak üzere kar amaçlı örgütlerde kurumsal kuramın uygunluğunu göstermiştir. Kamu kurumlarında da bazı araştırmalar (Tolbert ve Zucker, 1983; Meyer vd.,1987; Friedland ve Alford, 1991; Zucker 1988; 1991) yapılmıştır. Kurumsal kurama göre üniversiteleri yapılandıran mekanizmalar dışsaldır. Örgütün içindeki aktörler okulun faaliyetlerine yönelik kararlar alsalar da okulların neye benzediği ve başarısının anlamı hakkında kurumsallaşmış inançlar yaratan ve sürdüren kültürel değişim ve sosyal kontrol süreçleri okul yapısını etkileyen kısıtlamalardır ve kendi dinamikleri olan bir kurumsal düzene tabidir (Bidwell, 2001: 102-105). Meyer (1977) ve Meyer ve Rowan (1977) okulları "kurumsallaşmış çevrelerinin mitlerini" ifade eden prototip örgütler olarak tasvir etmişlerdir. Yazarlara göre okulların temel çıktısı, ilgili aktörlerin okul kalitesinin bir göstergesi olarak tanımladığı şeydir. Eğitimciler, öğrenciler, ebeveynler, kurumlar ve halk bunu yapmak için kredi saatleri, diplomalar veya öğretim üyeleri tarafından alınan dereceler gibi aynı kurumsal kategorileri kullanmaktadırlar (Meyer ve Rowan, 1977: 341). Buradan hareketle bu çalışmada Hakkari Üniversitesi'nin faaliyetlerinin anlaşılmasında ve açıklanmasında, kurumsal kuramın temel varsayımlarının ne derecede etkili olduğu araştırılmaktadır. Bir kamu örgütü olan üniversitenin kurumsal baskılara nasıl ve neden duyarlı olabileceğinin, kurumsal baskılar sonucunda oluşacak eşbiçimliliğin ve örgütsel meşruiyet süreçlerinin ortaya çıkarılması anlamında çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bu çerçevede araştırma şu sorulara yanıt aramayı amaçlamaktadır:

- Hakkari Üniversitesi'nin faaliyetlerinin şekillenmesinde hangi tür kurumsal baskılar etkilidir?

- Hakkari Üniversitesi'nde kurumsal baskılara karşı ne tür tepkiler verilmektedir?

- Hakkari Üniversitesi faaliyetleri sonucunda hangi tür meşruiyet elde etmektedir?

Yarı yapılandırılmış görüşme soruları literatür (Meyer ve Rowan 1977; Rowan, 1982; DiMaggio ve Powell, 1983; Hackett, 1990; Oliver, 1991; Suchman, 1995; Kraatzve Zajac,1996; Bidwell, 2001; Frumkin ve Galaskiewicz, 2004; Carolan, 2008; Bitektine ve Haack, 2015) taraması sonucunda oluşturulmuştur. Sorulardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Üniversite'nin devletin üst düzey yönetimiyle olan ilişkisini nasıl değerlendirirsiniz?

Hakkari Üniversitesi'nin birimleri ile faaliyetlerinin diğer üniversiteler arasında herhangi bir benzerlik söz konusu mudur?

Bologna Süreci hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

2. KURUMSAL KURAM

Örgüt yapılarının rasyonel kurumsal kuralların bir yansıması olarak ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bu yapılar genellikle karmaşık teknik ilişkileri kapsayan faaliyetler sistemi olarak anlaşılmalıdır. Modern devletlerde ve toplumlarda ise bu tür kurallar örgüt yapılarının ortaya çıkışını kısmen açıklamakta; örgüt yapılarının kurumsallaşmış bağlamlarda ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 340). Buradan hareketle kurumsal kuramın temel tezi,

örgütlerin yapı ve süreçlerinin içinde buldukları kurumsal çevreye uyumları sonucunda biçimlendiği yönündedir. Kurumsal çevre, modernleşme süreci ile birlikte örgütlerin dışında ve üzerinde oluşmuş, rasyonelize edilmiş yapıları, kuralları, normları, inançları ve mitleri içeren bir çevredir. Kurumsal kurallar ise meşruiyet, kaynak ve istikrar sağlayarak örgütlerin hayatta kalmalarını sağlayan mitler olarak işlev görmektedir. Dolayısıyla, örgütlerin sadece performanslarını artıran stratejileri, yapıları ve süreçleri benimseyerek teknik anlamda verimli olmaları yetmemekte, bu çevredeki kurumsal baskılara uyum sağlamaları gerekmektedir. Böylece, aynı “örgütsel alanda” yaşayan örgütler, kendilerine özgü rasyonel gerekliliklerden bağımsız olarak benzer kurumlara uymak zorunda olduklarından yapısal açıdan eşbiçimli hale gelmektedir (Meyer ve Rowan, 1977: 340; Frumkin ve Galaksiewicz, 2004: 287; Özen, 2007: 241). DiMaggio ve Powell (1983: 148), örgütsel alan kavramını, “bir bütün olarak fark edilir bir kurumsal yaşamı oluşturan tüm örgütler” olarak tanımlamıştır.

2.1. Eşbiçimlilik

DiMaggio ve Powell (1983:150) kurumsal eşbiçimliliği; politik etki ve meşruiyet probleminden kaynaklanan zorlayıcı eşbiçimlilik, belirsizliğe verilen standart tepkilerden kaynaklanan taklitçi eşbiçimlilik; profesyonelleşme ile ilgili olan normatif eşbiçimlilik olarak üç başlık altında sınıflandırmaktadır.

2.1.1. Zorlayıcı Eşbiçimlilik

Zorlayıcı eşbiçimlilik, örgütlerin bağımlı oldukları diğer örgütler tarafından ve toplumdaki kültürel beklentilerden kaynaklanan resmi ve gayri resmi baskılar sonucunda ortaya çıkmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1983:150; Mizruchi ve Fein, 1999: 657). Bu tür baskılar, örgüt üzerinde güç kullanılması, örgütün ikna edilmesi şeklinde hissedilebilir (DiMaggio ve Powell, 1983:150). Bu anlamda zorlayıcı eşbiçimlilik örgütün kurumsal çevrenin rol beklentilerini karşılamadaki uygunluğu, görünürlüğü ve yeteneğine işaret etmektedir (Ashforth ve Gibbs, 1990: 178). Barley ve Tolbert (1997:95) de kurumsal nitelikteki zorlayıcı baskıların merkezi otoritenin ve düzenleyici kurumların talepleri ve genel kabul görmüş inançlar, uygulamalar ve normların etkisi ile ortaya çıktığını ifade etmişlerdir.

Meyer ve Rowan’a (1977: 347) göre örgütsel yapılar, devlet ve diğer büyük rasyonel örgütler tarafından kurumsallaştırılmış ve meşrulaştırılmış kuralları yansıtmaktadır. Örneğin, üniversiteler çeşitli dışsal beklentilere ve düzenlemelere uymaları beklenen, karmaşık, yasal ve politik bir çevrede faaliyette bulunmaktadır. Devletin üniversitelere sağladığı mali destek, akreditasyon kuruluşlarının beklentileri, yasal kararlar ve kıt kaynaklara ulaşma konusundaki rekabet üniversitelerin yapı ve işleyişleri üzerinde “kural koyucu, izleyici ve yaptırımçı faaliyetlerden oluşan” bir ağ meydana getirmektedir (Scott 1995: 35’den akt. Dey vd., 1997: 310).

2.1.2. Taklitçi Eşbiçimlilik

Kurumsal eşbiçimlilik tamamen zorlayıcı otorite tarafından üretilmemektedir. Belirsizlik taklidi teşvik eden önemli bir güçtür. Örgütsel teknolojiler yeterince anlaşılmadığında, örgütsel amaçlar belirsiz olduğunda ya da çevre sembolik bir belirsizlik yarattığında, örgütler diğer örgütleri kendilerine model olarak alabilir (DiMaggio ve Powell, 1983: 151; 1991: 69). Dolayısıyla, net bir eylem tarzının olmadığı durumlarda, örgüt en iyi yanıtın başarılı olduğunu düşündükleri bir akranı taklit etmek olduğuna karar verebilir (Mizruchi ve Fein, 1999: 657).

Taklitçi eşbiçimliliğin iyi örneklerinden biri Amerikan şirketlerinin, örgütlerdeki verimlilik ve personel sorunlarıyla baş edebilmek için Japon modellerini uygulamalarıdır. Amerikan şirketlerinde kalite çemberleri ve iş-yaşam kalitesi konuları en azından kısmen Japonya ve Avrupa’daki başarılı taklit çabalarının sonucudur (DiMaggio ve Powell, 1983: 151).

2.1.3. Normatif Eşbiçimlilik

Normatif eşbiçimlilik profesyonelleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Larson (1977)'a göre profesyonelleşme, “bir mesleğin üyelerinin işlerin koşul ve yöntemlerini tanımlamaları, üreticilerin üretimi kontrol etmek ve mesleki özerklikleri için bilişsel bir temel ve meşruiyet oluşturma konularındaki ortak mücadeleleri”dir (DiMaggio ve Powel, 1983:152; 1991: 70). Profesyonelleşmenin iki unsuru önemli eşbiçimlilik kaynaklarıdır. Bu kaynaklardan ilki, eğitim yoluyla ve akademisyenler tarafından üretilen bilişsel bir temele dayanan meşrulaşmadır. Aynı meslek mensupları (doktorlar, avukatlar, öğretim üyeleri gibi) benzer bir dünya görüşüne sahip olmalarını sağlayan benzer eğitimlerden geçerler. Üniversiteler, bireylerin nasıl düşünmeleri ve davranmaları gerektiğini tanımlamaya yardımcı olan kurallar dizisine sahip sosyal olarak inşa edilmiş yapılardır. İkinci eş biçimlilik kaynağı ise, örgütleri saran ve büyüyüp gelişen yeni modellerin hızla yayıldığı profesyonel ağların oluşturulmasıdır. Meslek üyeleri, kendi aralarında fikirlerin daha hızlı yayılmasını sağlayan meslek birlikleri aracılığıyla etkileşime girmektedirler (DiMaggio ve Powell, 1983: 152; Dey vd., 1997: 310; Mizruchi ve Fein, 1999: 657). Dolayısıyla, üniversiteler, yöneticiler ve çalışanlar arasında örgütsel normların geliştirilmesi için önemli merkezler iken meslek birlikleri de örgütsel ve profesyonel davranışlarla ilgili normatif kuralların tanımlanması ve yayılması için önemli bir araçtır (DiMaggio ve Powel, 1983:152; 1991: 71).

Yeni kurumsal kuram, örgütleri çevrelerine pasif bir şekilde yanıt veren aktörler olarak görmek yerine çevrelerini değiştirme gücüne sahip aktörler olarak tanımlamıştır. Örgütlerin çelişkili kurumsal talepler karşısında harekete geçirdikleri stratejik yanıtlara dair Oliver'ın (1991: 153-158), kapsamlı tipolojisi aydınlatıcıdır. Yazar beş tür stratejik yanıt önermiştir. Bunlar; boyun eğme, uzlaşma, kaçınma, karşı koyma ve manipüle etmedir.

Tablo 1: Kurumsal Baskılara Verilen Yanıtlar

Stratejiler	Taktikler	Örnekler
Boyun eğme	Alışkanlık	Normların gözü kapalı şekilde kabul edilmesi
	Taklit	Kurumsal modellerin taklit edilmesi
	Uyum Gösterme	Kurallara uyma ve normları kabul etme
Uzlaşma	Dengeleme	Birden çok tarafın beklentilerini dengeleme
	Yumuşatma	Kurumsal unsurları yumuşatma ve uyumlaştırma
	Pazarlık Yapma	Kurumsal paydaşlar ile pazarlık yapma
Kaçınma	Gizleme	Uyumsuzluğu gizleme
	Tampon Oluşturma	Kurumsal bağlılıkları gevşetme
	Kaçma	Amaçları, etkinlikleri veya faaliyet alanını değiştirme
Karşı koyma	Reddetme	Açık normları ve değerleri görmezden gelme
	Meydan Okuma	Kurallara ve gereksinimlere itiraz etme
	Karşı Saldırı	Kurumsal baskıların kaynağına saldırma
Manipüle etme	Kooptasyon	Etkili bileşenleri örgüte dahil etme
	Etkileme	Değerleri ve kriterleri şekillendirme
	Kontrol	Kurumsal bileşenlere ve süreçlere hakim olma

Kaynak: Oliver, 1991: 152.

2.2. Meşruiyet

Kurumsal kurama göre eşbiçimliliğin temel bir sonucu, örgütün dış çevresi tarafından kabulünü sağlayan örgütsel meşruiyettir (Deephosue, 1996: 1024). Örgütler çevrenin desteğini kazanmak için meşruiyet isterler. Örgütün, araçlarının ve amaçlarının sosyal normlara, değerlere ve beklentilere uygun olduğu ölçüde meşru olduğu söylenebilir. Meşruiyet örgütün sosyal sistemdeki rolünü haklı çıkarır; kaynakların ve katılımcıların sürekli desteğinin sağlanmasına yardımcı olur (DiMaggio ve Powell, 1983: 153; Ashforth ve Gibbs, 1990: 177).

Suchman (1995: 574) meşruiyeti "sosyal olarak oluşturulmuş normlar, değerler, inançlar ve tanımlardan oluşmuş bir sistem içinde var olan bir oluşumun eylemlerinin istenilen, düzgün ve uygun olduğu yönündeki genel algı veya varsayım" olarak tanımlamaktadır. Deephose (1996: 1025)'a göre meşruiyet, örgütlerin değerlerinin ve eylemlerinin sosyal aktörler tarafından kabulüdür. Sadece belirli aktörlerin meşruiyet verme yetkisi vardır. Önemli bir aktör, örgüt üzerinde otorite sahibi olan hükümdür. İkinci kilit aktör ise, kabul edilebilirlik standartlarını belirleme ve sürdürme konusunda önemli bir rol oynayan kamuoyudur. Bu aktörler örgütün sosyal özellikleri hakkında yargıda bulunur ve eylemleri yoluyla, olumlu (veya olumsuz) sosyal, politik ve ekonomik sonuçlar üretirler (Deephose, 1996: 1025; Bitektine ve Haack, 2015: 53). Dolayısıyla kurumsal kuram araştırmalarında meşruiyet kritiktir, çünkü ortaya çıkan bir sosyal varlığın nesnel ve doğal bir gerçeklik olarak algılanmasına yol açan doğal bir nitelik kazanmasıyla ortaya çıkan kurumsallaşmanın gerekli bir bileşenidir (Tost, 2011: 686).

Suchman (1995) meşruiyet türlerini; pragmatik meşruiyet, ahlaki meşruiyet ve bilişsel meşruiyet olarak üç sınıfa ayırmıştır.

2.2.1. Pragmatik Meşruiyet

Örgütün yakın çevresinde yer alanların kendi çıkarlarına yönelik hesaplarına dayanmaktadır. Dolayısıyla pragmatik meşruiyet, örgütü değerlendiren grupların kişisel çıkarları ile ilgilidir (Johnson ve Holub, 2003: 272). Söz konusu çevre unsurları örgüt faaliyetlerinin pratik sonuçlarını belirlemek için örgütsel davranışı inceleyen bir seçmen gibi davranmaktadır. Örgüte kaynak değişiminde avantaj sağlayan alternatif formlar ve yapılar pragmatik meşruiyetin kazanılmasında önemli rol oynadığı için (Bitektine, 2008: 31) pragmatik meşruiyet en basit düzeyde, bir değişim meşruiyeti olarak ifade edilebilir (Suchman, 1995: 578).

2.2.2. Ahlaki Meşruiyet

Ahlaki meşruiyet, faaliyetin "yapılacak doğru şey" olup olmadığına ilişkin yargılara dayanmaktadır. Söz konusu yargılar, genellikle, sosyal olarak yapılandırılmış değer sistemi tarafından tanımlandığı üzere, faaliyetlerin sosyal refahı geliştirilip geliştirmediğine dair inançları yansıtmaktadır (Suchman, 1995: 579). Ahlaki meşruiyet, "daha büyük kültürel kuralların" ifadesidir ve örgütün daha geniş bir toplumsal kesime faydalı olduğuna ilişkin değerlendirmenin bir göstergesidir (Bitektine, 2008: 31). Bu meşruiyet türü çıktı ve sonuçların değerlendirilmesi, teknik ve prosedürlerin değerlendirilmesi, kategori ve yapıların değerlendirilmesi ile lider ve temsilcilerin değerlendirilmesi olmak üzere dört farklı form halini alabilir (Suchman, 1995: 579).

Sonuç odaklı meşruiyet; örgütün faaliyet sonuçlarının olumlu şekilde değerlendirilmesine dayanmaktadır (Bitektine, 2008: 20). Örgütler neyi başardıklarına göre değerlendirilmektedir. Örneğin, emisyon standartları ve akademik test puanları gibi sonuçlar bu tür göstergelerdendir (Suchman, 1995: 580). Bu durumda meşruiyet, bir çerçeve ve uygulama alanı geliştirmek, standartları oluşturmak ve korumak anlamına gelmektedir (Asforth ve Gibbs, 1990: 178). Prosedürel meşruiyet, örgütün prosedür ve süreçlerinin güvenilirliğinin olumlu şekilde değerlendirilmesi ile ilgilidir (Bitektine, 2008: 20). Bu tür meşruiyet, örgütün iyi niyetli bir çaba gösterdiğini ifade eden net sonuç ölçütlerinin yokluğunda önemli hale gelmektedir. Sonuçlar kolayca izlendiğinde bile, "uygun araçlara ve prosedürlere olumlu bir ahlaki değer verilmesi" önemlidir. Bu durum özellikle bilim, vatandaşlık ve özgür irade gibi ana toplumsal ilkelerin yüceltiği mesleki faaliyetlerde geçerlidir (Suchman, 1995: 580). Yapısal meşruiyet; örgütün yapısal özellikleri ahlaki açıdan tercih edilen taksonomik bir kategoriye uygun olduğunda, örgütün kurumsal çevrede desteğe layık görülmesidir (Aldrich ve Fiol, 1994: 663; Suchman, 1995: 581). Kişisel meşruiyet, örgüt liderlerinin karizmasına dayanmaktadır. Kişisel meşruiyet nispeten geçici

olsa da literatürde (Weber, 1978; DiMaggio, 1988) "ahlaki girişimcilerin" eski kurumları bozmada ve yenilerini başlatmada önemli bir rol oynadıkları ifade edilmektedir (Suchman, 1995: 581).

2.2.3. Bilişsel Meşruiyet

Çıkar ya da değerlendirmeden ziyade biliş temeline dayanmaktadır. Olumlu ya da olumsuz şeklinde bir değerlendirme yapılmadan bir kabul söz konusudur. Bu açıdan bilişsel meşruiyeti kazanan örgüt doğruluğundan şüphe edilemez olarak kabul edilmektedir (Suchman, 1995: 583). Bilişsel alanda, kolektif eylem genellikle popülerleşmenin ya da standardizasyonun artması ile gerçekleşmektedir. Bu standart ve popüler formlara uyum sonucunda örgüt faaliyetleri toplum nezdinde daha öngörülebilir, anlamlı ve cazip hale gelmektedir (Suchman, 1995: 582, 592).

Kurumlar, ortak bir söylemin içine gömülüdür. Bu söylemler örgütlerin meşruiyet elde etmesine yardımcı olmaktadır (Arslan ve Coşkun, 2017:139). Kurumsal kuram alanında çalışan araştırmacılar (Alvesson, 1993; Bitektine ve Haack, 2015; Green, 2004; Harmon vd., 2015; Phillips vd., 2004; Suddaby ve Greenwood, 2005; Suddaby, 2011; Toulmin, 1985; Van Leeuwen ve Wodak, 1999), sosyal aktörlerin (örneğin, örgütler, yatırımcılar, medya vb.) hem kendilerinin hem de diğer sosyal aktörlerin neyin meşru olup olmadığına ilişkin varsayımlarını şekillendirmek için kullandıkları çeşitli söylem stratejilerini araştırmış ve tanımlamışlardır. Toulmin (1958:235), sosyal aktörlerin meşrulaştırma süreçlerinde yapısal olarak farklı iki söylem biçimi kullanabileceğini ifade etmiştir: alan içi söylemler ve alanlar arası söylemler. Alan içi söylemler kurumu devam ettirme ile ilişkilidir. Bu tür söylemler, sosyal aktörlerin belirli bir bağlamda bir eylemin veya uygulamanın meşruiyeti hakkındaki varsayımlarını şekillendirir ve yansıtır. Alanlar arası söylemler kurumsal değişimle ilgilidir. Bu tür söylemler sosyal aktörlerin bağlamın kendisinin meşruiyeti hakkındaki varsayımlarını şekillendirir ve yansıtır. Green (2004), söylem stratejilerinin sosyal aktörlerin bağlam içindeki belirli uygulamaların meşruiyetine ilişkin varsayımlarını nasıl şekillendirdiğini açıklamaktadır. Suddaby ve Greenwood (2005) ise söylem stratejilerinin sosyal aktörlerin kurumsal bağlamın meşruiyeti hakkındaki varsayımlarını nasıl şekillendirdiğini göstermektedir (Harmon vd., 2015:78). Bitektine ve Haack (2015: 64-65), örgütlerin meşruiyet elde etmelerine yönelik söylem stratejilerini aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır. Tablo 2’de bu söylemlerin bir özeti yer almaktadır. Bu çalışmada adı geçen sınıflandırmadan yararlanılmıştır.

Tablo 2: Meşruiyete Yönelik Söylemler

	Söylemler	Tanım
Geçerliliği Destekleyen Söylemler	Onayı Vurgulayan Söylemler	Örgütün yönetim teknik ve uygulamalarının örgütsel alanda onayladığını vurgulamaktadır.
	Otoriteyi Vurgulayan Söylemler	Örgütün otoriteyi temsil eden düzenleyiciler tarafından onayladığını vurgulamaktadır.
	Doğal bir Varlık ya da Gelişmeyi Vurgulayan Söylemler	Değişimi doğal bir gelişme olarak sunarak bazı amaçlar bağlamında belirli olayların meydana gelmesi gerektiğini vurgulamaktadır.
	Favori Kategorileri Vurgulayan Söylemler	Bir örgütün ne olduğunu ve hangi örgütlerle birlikte var olabileceğini ya da var olamayacağını vurgulamaktadır.
	Hikaye Anlatımı ya da Tarihsel Anlatılar Üzerine Kurulu Söylemler	Tarihe ve geleneğe başvuran, tarihsel hikayeler, gelenekler gibi kültürel unsurlar üzerine kurulu söylemlerdir.
	Metaforlar Üzerine Kurulu Söylemler	Bilinmeyen varlıkların benzer kaynaklara dayandırılarak meşrulaştırıldığı söylemlerdir.
	Varlığın başarısını vurgulayan Söylemler	Yönetim uygulamalarının başarı ya da başarısızlık hikayeleri, rasyonelleştirme gibi unsurlar üzerine kurulu söylemlerdir.
	Değerlendiricinin Normatif	Ortak olarak kabul edilen normların, değerlerin, görgü kurallarının ve kültürel açıklamaların yerel

Uygunluğu Destekleyen Söylemler	İnançlarını Yansıtan Söylemler	çevredeki ortak deneyimler ile uyumlu hale getirilmesi üzerine kurulu söylemlerdir.
	Varlığın Kimliğini İnşa eden Söylemler	Aktörü değerli hale getirme ya da değersizleştirme üzerine kurulu söylemlerdir. Aktörün kimliği, ideal davranışları yerine getirmesine bağlı olarak oluşmaktadır.
	Varlığın Ahlaki Değerlerine Vurgu Yapan Söylemler	Ahlaki argümanlarla uygunluk sağlayan bu söylemler, değerlendiricinin adalet, etik, ahlak gibi değerleri üzerine kuruludur.
	Duyguları Ele Alan Söylemler	Değerlendiricinin acıma, korku, hırs, fedakârlık, iyilik gibi duygularına yönelik söylemlerdir.

Kaynak: Bitektine ve Haack, 2015: 73-74.

3. KURUMSAL KURAM VE YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI

Pace (1974), 1950'den 1970'e kadar üniversitelerde farklı öğrenci türlerinin ve akademik programların dağılımındaki değişiklikleri incelemiş ve özgün kurumsal karakterde bir azalma olduğu, misyonların ve belirli programların farklı kurum türlerinde daha az özgünleştiği sonucuna ulaşmıştır (Dey vd., 1997: 311).

Rowan (1982: 259), Kaliforniya'daki okul bölgelerine ilişkin tarihsel verilerin analiz edildiği çalışma sonucunda, devlet okullarının, kurumsal ortamda geçerli normlar, değerler ve teknik gereksinimlerle eşbiçimli hale gelmek için idari yapılarına yeni pozisyonlar ekledikleri veya çıkardıkları ileri sürülmektedir. Bu yayılım zamanla yavaşlayarak yerini bir durağanlığa bıraktığında, kurumsallaşma en üst düzeye ulaşmakta ve yeni kurulan örgütler meşruiyet arayışlarının sonucu olarak bahsi geçen idari yapılanmaları benimsemektedirler.

Hackett (1990), akademik bilim ve araştırma kültüründeki değişiklikleri araştırmak için üniversite araştırmacıları ile röportajlar yapmış, örgütsel değişimin örgütlerin birbirlerine göre konumlarına bakılarak ve dış ortamlardaki izomorfik mekanizmalara odaklanarak öngörülebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Kraatz ve Zajac'ın (1996) Amerika'da 1971-1986 yılları arasında 631 özel üniversitenin edebiyat fakültelerinde yaptıkları araştırmanın bulguları, çoğu üniversitenin ders programlarını profesyonelleştirerek veya meslek normlarına uydurarak kurumsal baskılara karşı geldiklerini göstermiştir. Teknik çevrelerdeki tüketici tercihleri, demografik özellikler ve ekonomik koşulların farklılığı değişimin itici gücü olmuştur. Kurumsal kuramın genel varsayımlarının aksine sonuçlar; homojenleşme değil, heterojenleşme eğiliminin hakim olduğunu göstermektedir.

Bidwell'in (2001) çalışmasında, kurumsal kuramdaki temel varsayımları fakülte düzeyinde ele alınmaktadır. Bu çalışmada, okullar üzerindeki kurumsal baskılar ve bunlara verilen yanıtlar, okul bölgelerinin ve okulların resmi yapılanmasının başlıca kaynaklarıdır. Bidwell (2001), gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda okulların kurumsallaşmış ortamlarda var olduğunu varsaymaktadır. Bu ortamlar eğitimin amaçlarının gerçekleştirilme şekli ve yürütülmesi için yapılan örgütsel düzenlemeler hakkında toplumdaki yaygın inançları kapsamaktadır. ABD'de eğitimin amaçlarına ilişkin inançlar, okulların öğrencileri etkili iş ve mesleki hareketlilik için hazırlaması, öğretim üyelerinin eğitilmesi ve derslerin konu ve yaşa göre düzenlenmesi gerektiği inancına göre düzenlenmektedir. Çalışmanın bir diğer sonucu, okul yöneticilerinin özellikle yerel bölgede meşruiyeti korumak için kaynakları güvence altına almak için çabalamalarıdır. Buna göre okul yöneticilerinin ilgi alanları, bölgenin ana paydaşları olan ebeveynler, işverenler, elitler ve devletin beklentilerini karşılamaktır (Bidwell, 2001: 100-108).

Frumkin ve Galaskiewicz (2004) kamu sektöründeki örgütlerin şirketler ve kar amacı olmayan örgütlerle karşılaştırıldıklarında taklitçi, normatif ve zorlayıcı baskılara ne kadar duyarlı

olduklarını araştırmaktadır. Çalışma sonucunda, kamu örgütlerinin üç kurumsal baskı türünde de diğer örgütlere göre daha hassas olduğu ve kurumsal baskılara uyarak meşruiyet kazandıkları saptanmıştır (Frumkin ve Galaskiewicz, 2004: 283-305).

Carolan (2008) çalışmasıyla New York'taki okullarda eşbiçimlilik süreçlerinin rolünü incelemiştir. Çalışmada, elit örgütlerin New York okul sistemini üzerinde zorlayıcı baskılara sebep olduğu savından yola çıkarak zorlayıcı eşbiçimliliğin rolüne odaklanılmaktadır. Fakat sonuçlar, taklitçi ve normatif baskıların da söz konusu olduğunu ve tüm bu baskıların birbirlerini güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Eğitim, hükümet ve iş dünyasındaki profesyoneller arasındaki ağlar ve mevzuatın genellikle bu aktörler tarafından şekillendiriliyor olması nedeniyle bu baskılar arasında en güçlü olanı normatif olanlardır. Bununla birlikte, özel örgütsel düzenlemeler ve bunların okul sistemleri tarafından benimsenmesi durumunda, özellikle başarısız olduğu düşünülen, nispeten zayıf olan ve gerçek değerinden az değer görenler için zorlayıcı baskılar daha güçlü olabilmektedir. Bu durum, New York'daki belediye merkezli reformun halkın direnişine maruz kalmadan ve hatta halkın desteği ile uygulanmasını sağlamıştır.

Caemmerer ve Marck (2009), farklı iki kamu sektörü örgütünde izomorfik baskıların hizmet yönelimi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Nitel bulgular, farklı kamu sektörü bağlamında yer alan örgütlerin hizmet etmek için çaba gösterdiğini, ancak birbiriyle ilişkili izomorfik baskıların (zorlayıcı, taklitçi ve normatif) bu amaca ulaşmayı etkilediğini göstermektedir. Örgütlerin, kamu hizmetleri açısından devlet finansmanına bağlı olduğu ve bu yüzden de kamu hizmetlerini geliştirebilmek için değişen politikalara ve baskılara tepki vermek zorunda oldukları saptanmıştır.

Arslan ve Coşkun (2017), örgütlerin meşruiyet elde etmelerinde örgütsel dilin rolünü araştırmışlardır. Örgütlerin kurumsal yapının sembol ve kelimeleriyle inşa ettikleri dil aracılığıyla pragmatik, bilişsel ve ahlaki meşruiyet elde ettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki üniversiteler oluşturmaktadır. Çalışmada amaca yönelik örnekleme tekniği kullanılmıştır. Amaca yönelik örnekleme tekniği, zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 135; Büyüköztürk vd., 2014: 90). Bu doğrultuda araştırma, örnek olay araştırması olarak tasarlanmış ve örneklem olarak Hakkari Üniversitesi seçilmiştir. Örnek olay yönteminde bir ya da daha fazla örgüt, grup ya da topluluk hakkında, belirli bir süre boyunca sistematik araştırmanın yürütülmesi ve analiz edilmesi esastır (Altunışık vd., 2007: 255). Örgüte ilişkin etkenler (ortam, bireyler, olaylar, süreçler) bütüncül bir yaklaşımla araştırılır ve örgütü nasıl etkiledikleri ve örgütten nasıl etkilendikleri üzerine odaklanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 83). Yöntemin güçlü bir yönü, daha ayrıntılı ve gerçeğe yakın bilgiler vermesi nedeniyle örgütlerdeki sosyal süreçlerin anlaşılmasında diğer yöntemlere göre daha başarılı olmasıdır (Karasar, 2014: 86).

“Hakkari Üniversitesi, 22.05.2008 tarih ve 5765 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu'nda ve Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye ekli Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 99.maddesi ile kurulmuş, tüzel kişiliğine ilişkin karar 31.05.2008 tarih ve 26892 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Hakkari Üniversitesi; Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Çölemerik Meslek Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yüksekova Meslek Yüksekokulu, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü ile hizmet vermektedir” (Faaliyet Raporu, 2018: 7; 2019-2023 Stratejik Plan: 16).

4.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada verilerin toplanması için nitel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme ve doküman incelemesi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, sabit seçenekli cevaplama ve alanda derinlemesine gidebilmeyi birleştirir (Büyüköztürk vd., 2014: 152). Doküman analizi, hedeflenen olgu ve olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 217). Elde edilen veriler hiçbir değişiklik yapılmadan deşifre edilerek Nvivo 12 nitel veri analizi programına kaydedilmiş ve nitel içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizinde amaç, verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 259). Araştırma kapsamında yapılan içerik analizinde veriler kodlanmış ve kodlar arasındaki ilişkiler saptanarak temalar ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmada eşbiçimlilik temalarının oluşturulmasında DiMaggio ve Powell (1983) tarafından yapılan eşbiçimlilik sınıflaması, meşruiyet temalarının oluşturulmasında ise Bitektine ve Haak (2015) tarafından oluşturulan meşruiyete yönelik söylem sınıflaması temel alınarak söylem analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya konulan bulgular yorumlanarak sonuçlar elde edilmiştir.

Hakkari Üniversitesi'nin resmi ve gayri resmi kurallarının, Üniversite'nin karşılaştığı kurumsal baskıların ve meşruiyete yönelik sonuçların ortaya çıkarılması amacıyla üst düzey yöneticilerle görüşmeler yapılmış ve doküman incelemesine başvurulmuştur. Hakkari Üniversitesi'ne ait 2009-2020 yıllarını kapsayan raporlar, kitaplar, kitapçıklar, dergiler ve basın bültenleri incelenmiştir. Bu anlamda kurumsal kurama yönelik varsayımlar örgütsel söylemler analiz edilerek araştırılmaktadır. Söylem, yazma ve konuşma pratiklerini ifade etmektedir ve anlamlı metinlerin yapılandırılmış koleksiyonlarıdır. Söylemi somutlaştıran metinler; yazılı belgeler, kitaplar, konuşma metinleri, medya hesapları, resimler ve semboller dahil olmak üzere çok çeşitli biçimlerde olabilir (Philips vd., 2004:636; Phillips ve Oswick, 2012:443). Örgütsel söylem alanı, örgütsel yaşamı kavramsallaştırmanın yeni bir yolu olarak ortaya çıkmıştır. Alvesson'un 1993 yılında yayınlanan makalesi söylemsel kurumsallık konusunda ilham vermiştir. Alvesson (1993: 1007), bilginin söylem yoluyla örgütsel problemlere teknik bir çözümden çok kurumsallaşmış mit ve rasyonalitenin yerine geçtiğini öne sürmüştür. Söylem analizi hem metnin hem de bağlamın çeşitli unsurlarını ele alabilen bütüncül, bağlamsal olarak duyarlı bir yaklaşımdır (Heracleous ve Marshak, 2004:1). Sosyal olarak üretilmiş fikirlerin ve nesnelerin söylem yoluyla ortaya çıkma veya hayata geçirilme yollarını keşfetmeye çalışır (Phillips ve Oswick, 2012:443-444).

Kurumların anlamlı etkileşim yoluyla üretilen sosyal yapılar olduğu fikri, kurumsal kuram literatürünün temelini oluşturmaktadır. Bu ifade söylemsel bakış açısıyla; kurumların sadece sosyal yapılar olmadığı, söylem yoluyla oluşturulan sosyal yapılar olduğu şeklinde genişletilebilir. Buna göre kurumların doğrudan eylemlerden değil, aktörlerin anlayış ve davranışlarını şekillendiren, sosyal kategorileri ve normları üreten yapılandırılmış metin koleksiyonlarından oluştuğu ifade edilebilir (Philips vd., 2004:638). Bu nedenle kurumlar, eylemleri etkileyen söylemsel faaliyetin ürünleri olarak anlaşılabilir ve bu süreçlerin araştırılmasında söylem analizi tutarlı bir çerçeve sağlamaktadır (Philips vd., 2004:635-636; Phillips ve Oswick, 2012:449). Söylem analizi, kurumsal süreçlerin "kara kutusunu" diğer ampirik araştırma yöntemlerinin yapamayacağı bir şekilde açmaktadır (Cornelissen, 2015:11).

5. BULGULAR

Çalışma kapsamında, Hakkari Üniversitesi'nde üst düzey yönetici olarak görev yapan 11 öğretim üyesi ile görüşme yapılmıştır. Görüşmeler 25 Mart 2020'de başlamış, üç yönetici ile yüz yüze görüşmeler yapılmış ancak pandemi sebebiyle görüşmeler telefon ile devam etmiş, 30 Haziran 2020'de sona ermiştir. Tablo 3'de görüşme yapılan öğretim üyelerine ait görev sürelerine ve her biri ile yapılan görüşme sürelerine yer verilmiştir.

Tablo 3: Görüşme Yapılan Yöneticiler, Görev Süreleri ve Görüşme Süresine Ait Bilgiler

Görüşülen Öğretim Üyesi	Görev Süresi	Görüşme Süresi
1. Yönetici	4 yıl	39 dakika
2. Yönetici	8 yıl	18 dakika
3. Yönetici	10 ay	110 dakika
4. Yönetici	9 yıl	36 dakika
5. Yönetici	2 yıl	43 dakika
6. Yönetici	1,5 yıl	32 dakika
7. Yönetici	4 yıl	60 dakika
8. Yönetici	6 yıl	30 dakika
9. Yönetici	2 yıl	53 dakika
10. Yönetici	10 yıl	56 dakika
11. Yönetici	2 yıl	28 dakika

5.1. Zorlayıcı Eşbiçimlilik (AT1)

Hakkari Üniversitesi'nin örgütsel alanda maruz kaldığı baskılara ilişkin bulgular “Yaşanan Zorluklar” (T1), “Cumhurbaşkanlığı ile İlişkiler” (T2), “YÖK ile İlişkiler” (T3), “Halk ile İlişkiler” (T4) ve “Yerel Yönetimle İlişkiler” (T5) temaları altında toplanmıştır.

Tablo 4: Zorlayıcı Eşbiçimliliğe İlişkin Temalar, Kodlar ve Frekanslar

Ana Tema	Temalar	Kodlar	Frekans
Zorlayıcı Eşbiçimlilik (AT1)	Yaşanan Zorluklar (T1)	Fiziki Yetersizlikler (k1)	17
		Kaynak Yetersizliği (k2)	8
	Cumhurbaşkanlığı ile İlişkiler (T2)	Destek (k3)	10
		Yasalara ve Taleplere Uyum (k4)	11
	YÖK ile İlişkiler (T3)	Kolaylaştırıcı-İlimli (k5)	9
		Taleplere Uyum (k6)	4
	Halk ile İlişkiler (T4)	Ekonomik Beklentiler (k7)	5
	Yerel Yönetimle İlişkiler (T5)	İşbirliği (k8)	8

5.1.1. Yaşanan Zorluklar (T1)

“Yaşanan Zorluklar” teması “Fiziki Yetersizlikler” (k1) ve “Kaynak Yetersizliği” (k2) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k1- “En önemlisi, buranın bir düzene oturması. Barınma sorununun, Üniversite'nin fiziksel koşullarının iyileşmesi” (3. Yönetici).

k2- “Bir diğer önemli sorun da kaynak yetersizliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında, ülkemizde yükseköğretim hizmetlerine ayrılan kaynağın oldukça düşük olduğu açıktır. Ayrıca yurtdışı örneklerinde olduğu gibi yüksek bütçeli özel sektör destekleri, ülkemizde tam olarak hayata geçirilememiştir” (2013-2017 Stratejik Plan).

5.1.2. Cumhurbaşkanlığı ile İlişkiler (T2)

Cumhurbaşkanlığı ile İlişkiler teması “Destek” (k3) ve “Yasalara ve Taleplere Uyum” (k4) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k3- “(...) Cumhurbaşkanımız bir toplantısında Hakkari'ye üniversite açılması gerektiğini söylemişti. Dolayısıyla Cumhurbaşkanlığı düzeyinde bir tür destek verildiğini düşünüyorum” (3. Yönetici)

k4- “Başkanlığımızca 2018 yılında 5018 Sayılı Kanunun amacına uygun olarak belirtilen politika ve hedefler doğrultusunda: kaynakların etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılmasını, üniversitemiz bütçesinin orta vadeli mali plan ve diğer mali mevzuata uygun olarak hazırlanması ve yürütülmesi, tüm mali bilgi ve yönetim işlemlerinin zamanında doğru olarak yürütülmesini sağlamak üzere oluşturulan organizasyon, yöntem ve süreçle ilgili yönetim ve kontrol faaliyetleri uygulanmaktadır” (2018 Yılı Faaliyet Raporu).

5.1.3. YÖK ile İlişkiler (T3)

“YÖK ile İlişkiler” teması “Kolaylaştırıcı-İlimli” (k5) ve “Taleplere Uyum” (k6) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k5- “(...) Özellikle YÖK ile direkt ilintiliyiz. YÖK bir koordinasyon kurumu. Her ne kadar düşüncelerini Üniversitelere dayatmasa da sonuçta bir uyum istiyor üniversiteler arasında. Bu uyumun sağlanması için birtakım önerilerde bulunuyorlar. (...) Bir program açacaksınız mesela. O programın açılabilmesi için burada ihtiyaç var mı? Yok mu? Bölge dinamikleri nasıldır? Bazen duygusal davranıyoruz. Buraya katkıda bulunmak istiyoruz. Oraya gittiği zaman onlar dışarıdan bakıyor. Dış göz ile baktığı zaman diğer üniversiteleri, diğer bölgeleri bildikleri zaman daha geniş bilgiye sahip olarak bize dönütlerde bulunuyorlar. Mesela bak bu program orada var diyor. Konum olarak çok daha iyi bir yerde olmasına rağmen öğrenci sayısı bu emin misin senin bu programın çalışacağından ve başarılı olacağından diyerek bize birtakım dönütlerde bulunabiliyor. Çok interaktif iletişime dayalı bir ilişki içerisindeyiz (2. Yönetici).

k6- Bakanlıklar isteklerini direkt üniversitelere değil de YÖK üzerinden iletiyorlar. YÖK de yazı yazdığına, bazı uygulamaları talep ettiğinde bizler birim amirleri olarak uygulamakla yükümlüyük. Bunun dışında yapabileceğimiz bir durum da yok (9. Yönetici).

5.1.4. Halk ile İlişkiler (T4)

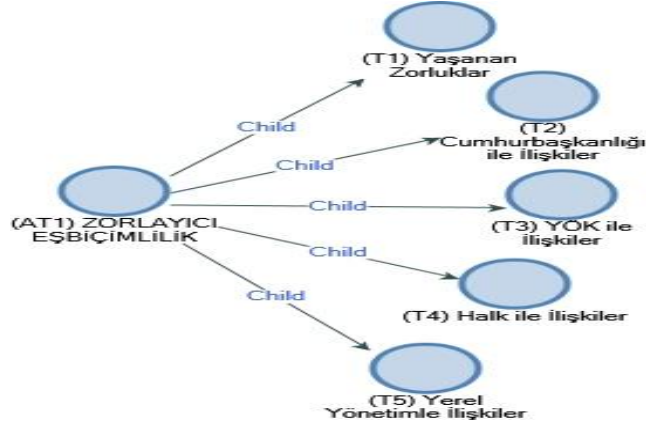
“Halk ile İlişkiler” teması “Ekonomik Beklentiler” (k7) şeklinde bir adet kod içermektedir. Koda ait alıntıya aşağıda yer verilmektedir.

k7- “Halkın şöyle bir beklentisi var. Kampüs hemen yapılsın. Daha çok öğrenci gelsin. Biz evimizi kiraya verebilelim. Üniversiteye akademi boyutundan çok ekonomi boyutundan bakılıyor. Önemli olan ticari çarkın dönmesi” (7. Yönetici).

5.1.5. Yerel Yönetimle İlişkiler (T5)

“Yerel Yönetimle İlişkiler” teması “İşbirliği” (k8) şeklinde bir adet kod içermektedir. Koda ait alıntıya aşağıda yer verilmektedir.

k8- “(...) Önemli olan bölgeye kulak vermek dinlemek. Eğer dinlerseniz hiç konuşmasa da ben buyum diyor. Size sesleniyor. Biz bunu duymaya çalışıyoruz. Meydan Medresesinden sonra Zeynel Bey Medresesini de geri kazandıracamız. Bu konularla ilgili DAK idaresine, DAKA’ya, görev yapan Sayın Valilerimize çok çok teşekkür ederim. Çok büyük destekleri oldu. Bizi geçmişimize götüren, geçmişimizle bizim aramızda bir köprü görevi gören tarihi, kültürel ve dini müesseselerin muhakkak ayağa kaldırılması gerektiğine ve en büyük sosyal sorumluluk müesseselerimizin de bunlar olduğuna inanıyorum. Bunları paydaş gruplarımızın destekleriyle beraber yapmaya gayret ediyoruz” (1. yönetici).

Şekil 1: Zorlayıcı Eşbiçimliliğe İlişkin Tema ve Kodlar Nvivo Modeli-1

5.2. Taklitçi Eşbiçimlilik (AT2)

“Taklitçi Eşbiçimlilik” ana temasına ilişkin bulgular “Diğer Üniversitelerin Modelleri” (T6) ve “Üstün Yönler” (T7), temaları altında toplanmıştır.

Tablo 5: Taklitçi Eşbiçimliliğe İlişkin Temalar, Kodlar ve Frekanslar

Ana Tema	Temalar	Kodlar	Frekans
Taklitçi Eşbiçimlilik (AT2)	Diğer Üniversitelerin Modelleri (T6)	Başarılı Uygulamaları Alma (k9)	10
		Eğitime Gönderme (k10)	8
	Üstün Yönler (T7)	Akademisyen ve Akademik Yayın Kalitesi (k11)	12
		Biyolojik Çeşitlilik (k12)	6

5.2.1. Diğer Üniversitelerin Modelleri (T6)

“Diğer Üniversitelerin Modelleri” teması “Başarılı Uygulamaları Alma” (k9) ve “Eğitime Gönderme” (k10) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k9- “(...) Ayrıca biz kurumunu devam ettiren bir üniversite olduğumuz için doğal olarak bu konuda daha tecrübeli olan daha uzun yıllar emek vermiş üniversitelerden, fakültelerden etkilenmek doğaldır. Burada Van Yüzüncü Yıl ya da buradaki yakın üniversitelerden etkilenmek söz konusu... Genelde tabi mevzuat açısından, yönetmelik açısından gerektiğinde onları örnek alma, onlardan istifade etme tabi bu gibi arzular oldu. Ve genelde de hem fakültede hem de üniversitede olumlu olarak karşılandı” (5. Yönetici).

k10- “İlk kuruluş aşamasında ODTÜ, Yıldız Teknik, İTÜ gibi büyük üniversitelerle bir işbirliğimiz vardı. Bu kapsamda da araştırma görevlilerini yüksek lisans ve doktoralarını yapmak üzere o üniversitelere gönderdik. İyi de oldu. İyi elemanlar yetişti geldi.” (4. Yönetici).

5.2.2. Üstün Yönler (T7)

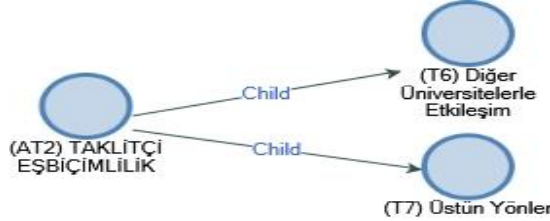
“Üstün Yönler” teması “Akademisyen ve Akademik Yayın Kalitesi” (k11) ve “Biyolojik Çeşitlilik” (k12) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k11- “(...) Diğer üniversitelerdeki öğretim üyesi profilinden aşağı kalır bir öğretim üyesi profilimiz yok. Bu nedenle okulumuzun en güçlü yanının akademik personelimizin eğitimi ve niteliği, vizyonu olduğunu düşünüyorum. Çıkan nitelikli yayınlar da bazı şeylerin göstergesi.

Öğrencilere rol model olma noktasında hocaların önemli bir faktör olduğunu düşünüyorum” (7. Yönetici).

k12- “Doğu bölgesinde uygulamalı bilimler için söylüyorum ciddi bir avantajı var. Bakir topraklar. Özellikle yeni türler anlamında. Yeni türler bulundu. Bu konuda diğer üniversitelerden de sürekli işbirliği teklifleri geliyor” (11. Yönetici).

Şekil 2: Taklitçi Eşbiçimliliğe İlişkin Tema ve Kodlar Nvivo Modeli-2



5.3. Normatif Eşbiçimlilik (AT3)

“Normatif Eşbiçimlilik” ana temasına ilişkin bulgular “Dijital Dönüşüm” (T8) ve “Bologna Süreci” (T9), temaları altında toplanmıştır.

Tablo 6: Normatif Eşbiçimliliğe İlişkin Temalar, Kodlar ve Frekanslar

Ana Tema	Temalar	Kodlar	Frekans
Normatif Eşbiçimlilik (AT2)	Dijital Dönüşüm (T8)	Faydalı (k13)	7
	Bologna Süreci (T9)	Faydalı Ama İyi Uygulanmıyor (k14)	7

5.3.1. Dijital Dönüşüm (T8)

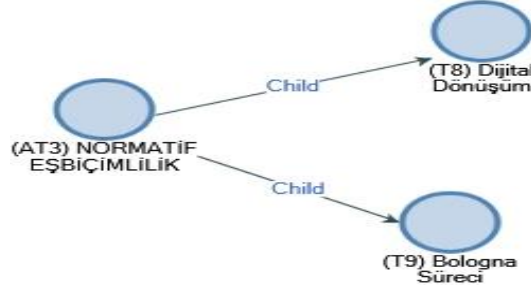
“Dijital Dönüşüm” teması “Faydalı” (k13) şeklinde bir adet kod içermektedir. Koda ait alıntıya aşağıda yer verilmektedir.

k13- “(...) Mesela bu dijital okuryazarlık olsun bunlar aslında önemli dönüşümler. Bu dönüşümlere de üniversitemiz ayak uydurmaya çalışıyor. Bunlar modern dünyada olması gereken yapılması gereken şeyler. Görüyorsunuz bu korona virüs sürecinde de aslında dijitalleşmenin, uzaktan eğitimin önemi ortaya çıktı” (10.Yönetici).

5.3.2. Bologna Süreci (T9)

“Bologna Süreci” teması “Faydalı Ama İyi Uygulanmıyor” (k14) şeklinde bir adet kod içermektedir. Koda ait alıntıya aşağıda yer verilmektedir.

k14- “Bologna sürecini herkes aynı şekilde uygularsa düzgün bir durum olabilir ama şimdi bazı üniversiteler farklı uyguluyor, bizim üniversite farklı uyguluyor. O da bazı aksaklıklar ortaya çıkarıyor” (6. Yönetici).

Şekil 3: Normatif Eşbiçimliliğe İlişkin Tema ve Kodlar Nvivo Modeli-3

5.4. Pragmatik Meşruiyet (AT4)

“Pragmatik Meşruiyet” ana temasına ilişkin bulgular “Duyguları Yönlendiren Söylemler” (T10) ve “Favori Kategorileri Öven Söylemler” (T11) temaları altında toplanmıştır.

Tablo 7: Pragmatik Meşruiyete İlişkin Temalar, Kodlar ve Frekanslar

Ana Tema	Temalar	Kodlar	Frekans
Pragmatik Meşruiyet (AT4)	Duyguları Yönlendiren Söylemler (T10)	Olumlu Duygulara Yönelik Söylemler (k15)	6
		Olumsuz Duygulara Yönelik Söylemler (k16)	6
	Favori Kategorileri Öven Söylemler (T11)	İşbirlikleri (k17)	45
		Doğa Sporları (k18)	8

5.4.1. Duyguları Yönlendiren Söylemler (T10)

“Duyguları Yönlendiren Söylemler” teması “Olumlu Duygulara Yönelik Söylemler” (k15) ve “Olumsuz Duygulara Yönelik Söylemler” (k16) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k15- “(...)Bir kitap kafe yapıyoruz. Genç nesillerimiz müzeyi ziyaret ederken kitap kafemizde de otursunlar, çaylarını yudumlasınlar, düşünsünler. Bu şekilde gençlerimizin hem Hakkari ile ilgili aidiyet duygularını geliştirebileceğimize hem de geçmişlerine saygı duymaya yönlendirebileceğimize inanıyorum” (1. Yönetici)

k16- “(...) Üniversitenin tanınırlığı ve bilinirliğinin çok düşük olduğunu düşünüyorum. Ve bölgede yaşanan olumsuzluklar, özellikle bölge halkının üniversiteyi karalayacak şekilde basında bilgi vermiş olmaları üzücü. Üniversitemizin gelişimini ve tanınırlığını çok etkiledi. Bunu aşmak için biraz daha ses getirecek, bölgenin birtakım problemlerine çözüm üretebilecek önemli çalışmaların ve tanınırlığın artırılması gerektiğini düşünüyorum” (4. Yönetici).

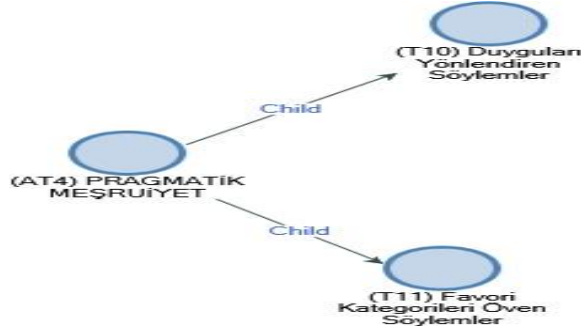
5.4.2. Favori Kategorileri Öven Söylemler (T11)

“Favori Kategorileri Öven Söylemler” teması “İşbirlikleri” (k17) ve “Doğa Sporları” (k18) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k17- “Üniversitemiz Rektörlüğü ile Orman Genel Müdürlüğü’nün işbirliğiyle hazırlanan üniversite kampüs alanının ağaçlandırılmasına ait protokol kapsamında, Üniversitemiz Sosyal Tesisler binasının çevresi ağaçlandırıldı” (Kasım 2018 E Bülten).

k18- “Üniversitemiz tarafından hazırlanan ve Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı (DAP) tarafından desteklenen “Görürsen Her Yer Güzel” projesi kapsamında Hakkâri doğa sporları rotaları tespit ediliyor” (Ağustos 2017 E Bülten).

Şekil 4: Pragmatik Meşruiyete İlişkin Tema ve Kodlar Nvivo Modeli-4



5.5. Ahlaki Meşruiyet (AT5)

“Ahlaki Meşruiyet” ana temasına ilişkin bulgular “Uygunluğa Vurgu Yapan Söylemler” (T12) ve “Otoriteye Vurgu Yapan Söylemler” (T13), “Doğal Bir Varlık ya da Gelişmeyi Vurgulayan Söylemler” (T14), “Tarihsel Hikaye ya da Anlatılar Üzerine Söylemler” (T15), “Başarıyı Vurgulayan Söylemler” (T16), “Değerlendiricinin Normatif İnançlarını Yansıtan Söylemler” (T17) temaları altında toplanmıştır.

Tablo 8: Ahlaki Meşruiyete İlişkin Temalar, Kodlar ve Frekanslar

Ana Tema	Temalar	Kodlar	Frekans
Ahlaki Meşruiyet (AT5)	Uygunluğa Vurgu Yapan Söylemler (T12)	Yönetim İlkelerinde Uygunluk (k19)	13
		Yönetim Uygulamalarında Uygunluk (k20)	27
	Otoriteye Vurgu Yapan Söylemler (T13)	Hukuki ve Mesleki Otoriteye Vurgu (k21)	13
		Uzmanlık Otoritesine Vurgu (k22)	12
	Doğal Bir Varlık ya da Gelişmeyi Vurgulayan Söylemler (T14)	Doğaya İlişkin Gelişmelere Vurgu (k23)	9
		Teknolojik Gelişmelere Vurgu (k24)	19
	Tarihsel Hikaye ya da Anlatılar Üzerine Söylemler (T15)	Etkinlikler (k25)	15
		Resmi ve Dini Bayram Kutlamaları (k26)	4
	Başarıyı Vurgulayan Söylemler (T16)	Başarısızlık Durumunda Kullanılan Söylemler (k27)	19
		Başarıyı Öne Çıkarıcı Söylemler (k28)	16
	Değerlendiricinin Normatif İnançlarını Yansıtan Söylemler (T17)	Kültür ve Estetik Üzerine Söylemler (k29)	21
		Ortak Değerleri Yansıtan Söylemler (k30)	25
		Ortak Deneyimler Üzerine Söylemler (k31)	12
		Ortak Hassasiyetleri Yansıtan Söylemler (k32)	25

5.5.1. Uygunluğa Vurgu Yapan Söylemler (T12)

“Uygunluğa Vurgu Yapan Söylemler” teması “Yönetim İlkelerinde Uygunluk” (k19) ve “Yönetim Uygulamalarında Uygunluk” (k20) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k19- “Üniversite çalışanlarının; sürekli ilerleme ve gelişmenin kayıt edilmesi, hesap verme sorumluluğu, kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılması, mali saydamlık ilkeleri doğrultusunda önemli görevler üstleneceklerine olan güvenim tamdır. Bu ilkeler kapsamında Hakkâri Üniversitesi Bilimsel Araştırma Eğitim ve Uygulama Merkezi olma hedefine en hızlı şekilde ulaşacak, her geçen gün daha da güçlenerek Hakkâri ilimizin ve Türkiye'nin aydınlık geleceği için azim göstererek ışık olmaya devam edecektir” (2014 İdari Faaliyet Raporu).

k20- “Mesela üniversitemizin KYS denilen bir birimi var. KYS ‘nin çıktılarını kullanan bir üniversiteyiz. İç ve dış tetkik geçiren bir üniversiteyiz. Şekilsel olarak uyulması gereken kuralların yanı sıra bir de KYS kullanıyoruz” (10.Yönetici).

5.5.2. Otoriteye Vurgu Yapan Söylemler (T13)

“Otoriteye Vurgu Yapan Söylemler” teması “Hukuki ve Mesleki Otoriteye Vurgu” (k21) ve “Uzmanlık Otoritesine Vurgu” (k22) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k21- “Üniversitemizin temel politika ve öncelikleri, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından hazırlanmış olan ulusal yükseköğretim stratejik planı, Hükümet programı, kalkınma planları ve yılı programı, orta vadeli program, orta vadeli mali plan ve Bilgi Toplumu Stratejisi ve eki eylem planında belirlenen temel politikalar ve öncelikler ile 2013-2017 yılları stratejik planımızda yer alan stratejik amaçlar ve hedefler ile bütçe imkanları çerçevesinde şekillendirilmiştir” (2017 İdari Faaliyet Raporu).

k22- “(...) Akademik tecrübesi olan hocalarımızın buradaki genç arkadaşlarımızın gayret içinde olduğunu görüyorum. Bu arkadaşların çalışmalarını zaman açısından planlamalarında, hedeflerini belirlemelerinde, akademik çalışmalarını yapmalarında ve akademik davranışların daha da güzel daha da isabetli olmasında akademik tecrübesi olan hocaların çok önemli olduğunu düşünüyorum ve görüyorum bizim birimizde ve diğer birimlerde ” (5. Yönetici).

5.5.3. Doğal Bir Varlık ya da Gelişmeyi Vurgulayan Söylemler (T14)

“Doğal Bir Varlık ya da Gelişmeyi Vurgulayan Söylemler” teması “Doğaya İlişkin Gelişmelere Vurgu” (k23) ve “Teknolojik Gelişmelere Vurgu” (k24) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k23- “Kainat öyle güzel bir düzene sahip ki her şey zamanında ve doğasıyla güzel. İnsanoğlu da bu güzelliklerden istifade ediyor. Kendi geleceğimiz için, çocuklarımızın, torunlarımızın bizden sonraki nesillerin bu varlık aleminde rahat yaşayabilmeleri adına toprakla, suyla ve bütün canlılarla barışık olmamız gerekiyor. Toprağı, suyu, bitkileri ve ağaçları sevmeliyiz. Eninde sonunda bir gün o toprakla buluşacağımızı düşünerek bu toprakla dost olmamız ve bu kültürü gelecek nesillere de aktarmamız gerekiyor” (Kasım 2019 E Bülten).

k24- “Üniversitemiz bünyesinde tüm programlarımızda bilgisayar donanımı ön planda tutulmuş ve her birimizde bilgisayar laboratuvarları kurulmuştur. Tüm birimlerimizde, üst düzey bilgi teknolojisi donanımları kullanılarak, dizüstü bilgisayarlar için kablosuz internet (Wireless) erişimleri sağlanmıştır. Fiberoptik omurga ve Türk Telekom imkânları ile birim içi ve birimler arası bilişim ağları alt yapısı kurulmuş, tüm yerleşkelerimizde internet erişimi sorunsuz ve hızlı hale getirilmiştir” (2013 Faaliyet Raporu).

5.5.4. Tarihsel Hikaye ya da Anlatılar Üzerine Söylemler (T15)

“Tarihsel Hikaye ya da Anlatılar Üzerine Söylemler” teması “Etkinlikler” (k25) ve “Resmi ve Dini Bayram Kutlamaları” (k26) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k25- “Dönem başlarında açılış toplantıları olur. Ramazan süresince bazı iftar yemekleri oluyor. 24 Kasım öğretmenler günü etkinliği oluyor. Bahar şenlikleri, kar şenlikleri, ters lale şenlikleri var. Bu anlamda Hakkari de güzel etkinlikler oluyor. Üst yönetim ile idareciler zaten senatolarda toplanıyor. Ama üst yönetim ile diğer öğretim üyeleri ve öğrencilerin bir araya gelmesi oldukça önemli. Öğretim üyelerinin, öğrencilerin problemlerinin dinlenilmesi açısından oldukça önemli. 24 Kasım mesela her ne kadar öğretmen olmasak da bir jest oluyor. İftarlarda yine hep birlikte yemek yeniyor. Birlik beraberlik duygusu güçlendirilmiş oluyor. Bu toplantıların arttırılması gerektiğini düşünüyorum” (9. Yönetici)

k26- Rektörümüz Prof.Dr. Ömer Pakiř İstiklal Marşı'nın Kabulü ve Mehmet Akif Ersoy'ü Anma Günü Programına Katıldı (Mart 2019 E Bülten).

5.5.5. Başarıyı Vurgulayan Söylemler (T16)

“Başarıyı Vurgulayan Söylemler” teması “Başarısızlık Durumunda Kullanılan Söylemler” (k27) ve “Başarıyı Öne Çıkaran Söylemler” (k28) olmak üzere iki adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k27- “Henüz 10 yıldır kurulmuş olan üniversitemiz, yıllar itibariyle artan öğrenci sayısına rağmen kampüs inşaatını tamamlamamış olması öğrencilerde kurumsal bir aidiyet eksikliği yaratabilmektedir. Bu sebeple yirmi dört saat yaşanabilir bir kampüs alanının ivedilikle tamamlanması öğrencilerin kurumsal aidiyetlerini arttıracaktır” (2019-2023 Stratejik Plan).

k28- “Hakkari Üniversitesi Dr. Öğretim Üyesi Melek ERDEK tarafından Hakkari ili biyoçeşitliliğin ortaya çıkarılması amacıyla yürütülen “Hakkari İli Böğü (Solifugae, Arachnida) Faunasının Araştırılması ve Biyoçeşitliliğe Katkısı” adlı proje kapsamında, Hakkari'nin çeşitli bölgelerde yapılan araştırmalar sonucunda bir böğü türü keşfedildi” (Kasım 2019 E Bülten).

5.5.6. Değerlendiricinin Normatif İnançlarını Yansıtan Söylemler (T17)

“Değerlendiricinin Normatif İnançlarını Yansıtan Söylemler” teması “Kültür ve Estetik Üzerine Söylemler” (k29), “Ortak Değerleri Yansıtan Söylemler” (k30), “Ortak Deneyimler Üzerine Söylemler” (k31) ve “Ortak Hassasiyetleri Yansıtan Söylemler” (k32) olmak üzere dört adet kod içermektedir. Kodlara ait alıntılara aşağıda yer verilmektedir.

k29- “Hakkari'nin kültürel zenginliği son derece dikkat çekicidir. Hakkari'ye üniversitenin gelmesi ciddi anlamda bir kültürel değişime yol açacaktır. Fakat aynı zamanda bu değişimle birlikte kültürel zenginliğin zamanın örselemesi ile yıpranarak yitip gitmesini engellemek gerekiyor. Hangi yerel kültürün insanlığın var olan veya gelecekteki bir sorununa çözüm getireceğini bugünden bilemeyiz. Kültürel zenginlikler insanlığın ortak malıdır ” (Uluslararası Kürt Kadını Kongresi, 2009).

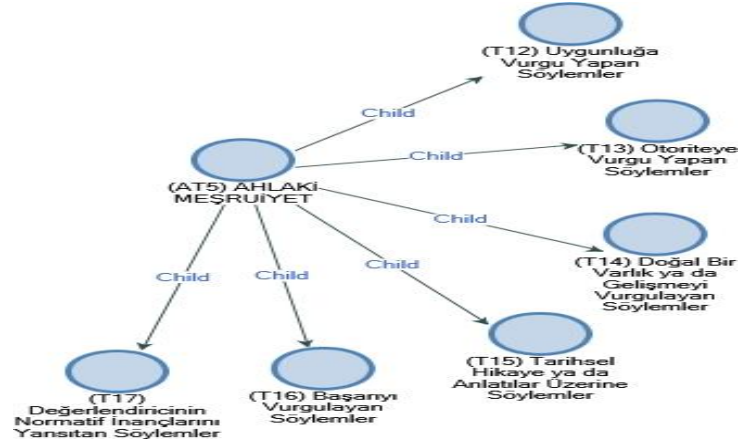
k30- “Hakkâri Valiliği ile Aile Sosyal Politikalar Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından ortaklaşa düzenlenen “8 Mart Dünya Kadınlar Günü” kutlama programına Rektörümüz Prof. Dr. Ömer PAKIŞ ile eşi Melike PAKIŞ katıldı” (Mart 2019 E Bülten).

k31- “15 Temmuz 2016 gecesi Türk Silahlı Kuvvetleri'nin içinde bulunan küçük bir azınlık tarafından Milli İradeye karşı yapılan Askeri Kalkışma Girişimini protesto etmek amacıyla Üniversitemizin bütün hizmet binaları Türk Bayrakları ile donatıldı. Ülkemizin birliği, beraberliği ve bütünlüğüne yönelik bu hareket, başarısızlıkla sonuçlanmış olup Milletimiz ve Devletimizin bütün kurumlarından gerekli tepkiyi görmüştür. Üniversitemiz de hizmet verdiği binalarına Türk Bayrakları asarak bu darbe girişimini protesto etmiştir” (16 Temmuz 2016 Basın Bülteni).

k32- “Rektörümüz Prof.Dr. Ömer Pakiř, Türkiye Gazi ve Şehit Aileleri Vakfı Hakkâri Şubesi Başkanlığı ve Hakkari Gazi ve Şehit Aileleri Derneği Başkanlığı tarafından düzenlenen “33.

Uluslararası Şehit ve Devlet Büyükleri Emanetleri ve Şehit Teğmen Abdusselam Özatak sergisi"ne katıldı" (Nisan 2019 E Bülten).

Şekil 5: Ahlaki Meşruiyete İlişkin Tema ve Kodlar Nvivo Modeli-5



5.6. Bilişsel Meşruiyet (AT6)

“Bilişsel Meşruiyet” ana temasına ilişkin bulgular “Varlığın Kimliğini İnşa Eden Söylemler” (T18) teması altında toplanmıştır.

Tablo 9: Bilişsel Meşruiyete İlişkin Temalar, Kodlar ve Frekanslar

Ana Tema	Temalar	Kodlar	Frekans
Bilişsel Meşruiyet (AT6)	Varlığın Kimliğini İnşa Eden Söylemler (T18)	Kendi Varlığını Kıymetlendiren Söylemler (k33)	30

5.6.1. Varlığın Kimliğini İnşa Eden Söylemler (T18)

“Varlığın Kimliğini İnşa Eden Söylemler” teması “Kendi Varlığını Kıymetlendiren Söylemler (k33)” olmak üzere bir adet kod içermektedir. Koda ait alıntıya aşağıda yer verilmektedir.

k33- “Hakkari Üniversitesi'nin misyonu, var olan şartlar içerisinde kaynağa dönüştürülebilecek tüm doğal ve kültürel zenginlikleri ile insana saygı anlayışı, farklılıkların kabulüyle fikri hürriyetlerin ifade bulunduğu, bilimselliğin ve özgünlük çerçevesinde yapılan araştırmaların niceliksel olarak değer bulmaktan öteye geçtiği, sadece eğitim alanların değil, eğitim verenlerin de hür düşünceye sahip olduğu, bilimi ezberciliğe hapsolmaktan kurtarıp özgür araştırmalar ve yaratıcı faaliyetlerle bilim zihniyetini kazandırmaktır. Vizyonumuz; Koşulsuz kabul ve empatik bir bakışa sahip, düşüncelerin hür, farklılığın güzelliği ve hoşgörüsü içerisinde, bireysel ve toplumsal bazda kendini gerçekleştirme yolunda ilerleyen, mutlu, yaratıcı, bilimden fayda sağlayan, araştırmacı, özgür ve güvenli bir üniversite olmaktır” (2017 İdari Faaliyet Raporu).

Şekil 6: Bilişsel Meşruiyete İlişkin Tema ve Kodlar Nvivo Modeli-6



Sonuç ve Öneriler

Çalışmada, Hakkari Üniversitesi'nin faaliyetlerinin anlaşılmasında ve açıklanmasında kurumsal kuramın temel varsayımlarının ne derecede etkili olduğu araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, Hakkari Üniversitesi'nde özellikle kampüs inşaatının henüz tamamlanıyor olmasından kaynaklanan sıkıntıların birtakım zorluklara neden olduğu saptanmıştır. Bu zorluklar arasında derslik sıkıntıları, barınma sorunları yer almaktadır. Hakkari Üniversitesi üst yönetiminin devletin tepe yönetimiyle arasında "bağımlı" bir ilişki söz konusudur. Buna göre devlet tarafından belirlenen yasal çerçeve Hakkari Üniversitesi için zorlayıcı eşbiçimlilik kaynağı olmaktadır. Üniversite faaliyet ve uygulamalarında devletin üst düzey yönetiminden gelen talimat ve öneriler öncelikli olarak dikkate alınmaktadır. Diğer taraftan yöneticiler, Devletin üst düzey yönetiminin Hakkari Üniversitesi'ne karşı destekleyici bir tutuma sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu destekleyici tutumun altında yatan en önemli neden ise Hakkari Üniversitesi'nin kurulum aşamasını tamamlayamamış olmasıdır. Hakkari Üniversitesi'nin üstün yönü, bünyesinde donanımlı akademisyenleri barındırması ve dolayısıyla akademik yayın kalitesinin yüksek olmasıdır. Fakat henüz kurulum aşamasında bir üniversite olduğu için özellikle yeni bölümlerin açılması gibi konularda diğer üniversitelerin modellerinden yararlanmaktadır. Ayrıca bünyesindeki akademisyenlerin diğer üniversitelere lisansüstü eğitime gönderilmesi gibi ilişkiler de mevcuttur. Bu ilişkiler üniversiteler arasında taklitçi eşbiçimliliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Araştırmanın eşbiçimlilik ile ilgili sonuçları Hackett'in (1990), Bidwell'in (2001), Carolan'ın (2008) ve Caemmerer ve Marck'ın (2009) araştırmalarının sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

Hakkari Üniversitesi'nde gerek yerel yönetimlerle gerekse diğer üniversiteler ve kurumlarla gerçekleştirilen işbirliklerine oldukça fazla önem verilerek ve bu husus ön plana çıkarılarak pragmatik meşruiyet algısı güçlendirilmeye çalışılmaktadır. Bunun altında yatan nedenin Hakkari Üniversitesi'nin yakın çevresinde yer alan grupların Üniversite hakkındaki değerlendirmelerine verilen önem olduğu ifade edilebilir. Hakkari Üniversitesi'nde kabul edilen normların, değerlerin, görgü kurallarının ve kültürel açıklamaların yerel çevre ile uyumlu olduğunu vurgulamaya yönelik olarak ortak değerlere ve hassasiyetlere, kültür ve estetik üzerine söylemlere yer verilerek bilişsel meşruiyet elde edilmeye çalışılmaktadır. Araştırmanın meşruiyet ile ilgili sonuçları Arslan ve Coşkun'un (2017), Rowan'ın (1982), Bidwell'in (2001) ve Frumkin ve Galaskiewicz'in (2004) araştırmalarının sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

Kurumsal kurama göre örgütlerin yapı ve süreçleri içinde buldukları kurumsal çevreye uyumları neticesinde biçimlenmektedir. Bu önerme Hakkari Üniversitesi için geçerlilik taşımaktadır. Hakkari Üniversitesi çevresinde yer alan bazı önemli aktörlerin isteklerine bağlı olarak hareket etmektedir. Analiz sonuçları devletin ve başarılı üniversitelerin uygulamalarının Hakkari Üniversitesi'nin faaliyet ve uygulamaları üzerinde oldukça etkili olduğunu göstermiştir. Hakkari Üniversitesi'nin Devlet tarafından çıkarılan yasalara ve yönetmeliklere ve başarılı üniversitelerin uygulamalarına ne ölçüde uyum sağlarsa örgütsel alanda o ölçüde kabul göreceği ifade edilebilir. Diğer taraftan çalışma ile Hakkari Üniversitesinin içinde yer aldığı sosyal ve kültürel bağlamı dikkate alarak pragmatik ve bilişsel meşruiyet elde etme çabası ortaya koyulmaktadır. Arslan ve Coşkun (2017) söylem stratejilerinin kurumsallaşmış olması gerektiği aksi takdirde toplumsal çevre tarafından anlaşılama ya da onaylanmama riskiyle karşılaşabileceği belirtmektedir. Buna göre örgütler farklı kültürel ve kurumsal çevrelerde geliştirdiği farklı söylemlerle meşruiyet elde edebilmektedir.

Çalışmanın, kurulumunu tamamlama aşamasında olan bir Üniversite'nin faaliyet ve uygulamalarında kurumsal kuramın varsayımlarının etkisinin dolayısıyla, örgüt dışındaki aktörlerin baskı ve taleplerinin ne şekilde karşıladığı ve örgütsel meşruiyetin elde edilmesinde hangi aktörlerin ne şekilde dikkate alındığının tespit edilmesi anlamında ilgili yazına katkı sağlayacağı

düşünülmektedir. Diğer taraftan dil ve anlamın sosyal dinamiklerini analiz eden bu çalışmanın, kurumsal kuramın söylemsel bir perspektiften nasıl ele alınabileceğini göstermesi açısından ampirik çalışmaların tamamlayıcısı olduğu belirtilebilir.

Bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda gelecekteki araştırmalarda, bir üniversite içindeki farklı fakültelerin, enstitülerin ya da yükseköğretim kurumlarının faaliyetleri ve uygulamaları kurumsal kuram açısından ayrı ayrı analiz edilebilir. Bu çalışmada Hakkari Üniversitesi'nin üst yönetimi ile görüşmeler yapılmıştır. Aynı sorular akademisyenlere de yöneltiler. Farklı üniversitelerin faaliyetleri ve uygulamaları kurumsal kuram açısından analiz edilerek karşılaştırmalar yapılabilir. Ayrıca meşruiyet süreçlerinde farklı sosyal aktörlerin farklı stratejiler uygulayıp uygulamadığı ve bu stratejilerin sonuçları söylem analizi yoluyla araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aldrich, H. E. ve Fiol, C. M. (1994). Fools Rush in? The Institutional Context of Industry Creation. *Academy of Management Review*, 19(4), s. 645-670.
- Alvesson, M. (1993). Organizations as Rhetoric: Knowledge-Intensive Firms and the Struggle with Ambiguity. *Journal of Management Studies*, 30, s. 997-1015.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu S., ve Yıldırım E. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı). Adapazarı: Sakarya.
- Arslan, S. ve Coşkun, R. (2017). Kurumsal Kuram Açısından Örgütsel Dil İle Örgütsel Meşruiyet İlişkisi: Örgütler Dil Aracılığıyla Meşruiyeti Nasıl Elde Eder?. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(3), s. 137-164.
- Ashforth, B. E. ve Gibbs, B. W. (1990). The Double-Edge of Organizational Legitimation. *Organization Science*, 1(2), s. 177-194.
- Barley, S. R. ve Tolbert, P. S. (1997). Institutionalization and Structuration: Studying the Links Between Action and Institution. *Organization Studies*, 18(1), s. 93-117.
- Bidwell, C. E. (2001). Analyzing Schools as Organizations: Long-term Permanence and Short-term Change. *Sociology of Education Extra Issue*, 74, s. 100-114.
- Bitektine, A.B. (2008). *Legitimacy Properties and their Implications for Institutional Theory and Strategic Management*. Unpublished Doctoral Thesis, McGill University, Montreal.
- Bitektine, A. ve Haack, P. (2015). The Macro and the Micro of Legitimacy: Towards a Multi-level Theory of the Legitimacy Process. *Academy of Management Review*, 40(1), s. 49-75.
- Bowen, H. R. ve Schuster, J. H. (1986). *American Professors: A National Resource Imperiled*. New York: Oxford University Press.
- Büyüköztürk Ş., Çakmak Kılıç, E.-Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Caemmerer, B. ve Marck, M. (2009). The Impact of Isomorphic Pressures on the Development of Organisational Service Orientation in Public Services Australian and New Zealand Marketing Academy Conference Paper. Melbourne, 2 December 2009.
- Carolan, B. V. (2008). Institutional Pressures and Isomorphic Change: The Case of New York City's Department of Education. *Education and Urban Society*, 40(4), s. 428-451.
- Cornelissen, J. P., Durand R., Fiss, P. C., Lammers, J. C., Vaara, E. (2015). Putting Communication Front and Center in Institutional Theory and Analysis. *Academy of Management Review*, 40(1), s. 10-27

- Davis, G. F. (1991). Agents without Principles? The Spread of the Poison Pill through the Intercorporate Network. *Administrative Science Quarterly*, 38, s. 583-613.
- Davis, G. F. ve Greve, H. R. (1997). A Corporate Elite Networks and Governance Changes in the 1980s. *American Journal of Sociology*, 103, s. 1-37.
- Deephouse, D. L. (1996). Does Isomorphism Legitimate?. *The Academy of Management Journal*, 39(4), s. 1024-1039.
- Dey E. L., Milem J. F. ve Berger J. B. (1997). Changing Patterns of Publication Productivity: Accumulative Advantage or Institutional Isomorphism?. *Sociology of Education*, 70(4), s. 308-323.
- DiMaggio, P. J. ve Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), s. 147-160.
- DiMaggio, P. ve Powell, W. W. (1991). Introduction. P. J. DiMaggio ve W. W. Powell (Edt.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (s.1-38). Chicago: The University of Chicago.
- Friedland, R. ve Alford, R. R. (1991). A Bringing Society Back In: Symbols, Practices and Institutional Contradictions. P. J. DiMaggio ve W. W. Powell (Edt.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (s.232-263). Chicago: The University of Chicago.
- Frumkin, P. ve Galaskiewicz, J. (2004). Institutional Isomorphism and Public Sector Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14(3), s. 283-307.
- Galaskiewicz, J. ve Wasserman, S. (1989). Mimetic Processes within an Interorganizational Field: An Empirical Test. *Administrative Science Quarterly*, 39, s. 654-678.
- Green, S. E. Jr. (2004). A rhetorical Theory of Diffusion. *Academy of Management Review*, 29(4), s. 653-669.
- Hackett, E. J. (1990). Science as a Vocation in the 1990s: The Changing Organizational Culture of Academic Science. *Journal of Higher Education*, 61, s. 241-79.
- Hakkari Üniversitesi Uluslararası Kürt Kadını Kongresi, 1-5 Ekim 2009, Hakkari Üniversitesi Yayınları, Hakkari.
- Hakkari Üniversitesi, (2013). Faaliyet Raporu. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Bulten/raporlar>
- Hakkari Üniversitesi, (2014). Faaliyet Raporu. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Bulten/raporlar>
- Hakkari Üniversitesi, (2017). Faaliyet Raporu. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Bulten/raporlar>
- Hakkari Üniversitesi, (2019). 2019-2023 Yılı Stratejik Planı. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Sayfa/57/stratejik-plan>
- Hakkari Üniversitesi, (2013). 2013-2017 Yılı Stratejik Planı. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Sayfa/57/stratejik-plan>
- Hakkari Üniversitesi, (2017). Ağustos 2017 E Bülten. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Document/Bulten/1892017101629484.pdf>

- Hakkari Üniversitesi, (2018). Kasım 2018 E Bülten. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Document/Bulten/10122018114829609.pdf>
- Hakkari Üniversitesi, (2019). Kasım 2019 E Bülten. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Document/Bulten/912020152728929.pdf>
- Hakkari Üniversitesi, (2019). Mart 2019 E Bülten. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Document/Bulten/1172019145445277.pdf>
- Hakkari Üniversitesi, (2016). 16 Temmuz 2016 Basın Bülteni. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Bulten/basin>
- Hakkari Üniversitesi (2019). Nisan 2019 E Bülten. Erişim (18.02.2020): <https://www.hakkari.edu.tr/Document/Bulten/117201914749736.pdf>
- Harmon D., Green S. E. ve Goodnight G. T. (2015). A Model of Rhetorical Legitimation: The Structure of Communication and Cognition Underlying Institutional Maintenance and Change. *Academy of Management Review*, 40(1), s. 76-95.
- Heracleous, L ve Marshak, R. J. (2004) Organizational Discourse as Situated Symbolic Action: Application through and Intervention. *Academy of Management Best Conference Paper*, ODC, 1-6.
- Johnson, J. ve Holub, M. J. (2003). Questioning Organizational Legitimacy: The Case of U.S. Expatriates. *Journal of Business Ethics*, 47, s. 269-293.
- Karasar, N. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemi. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Kraatz, M. S. Ve Zajac, E. J. (1996). Exploring the Limits of the New Institutionalism: The Causes and Consequences of Illegitimate Organizational Change. *American Sociological Review*, 61, s. 812-836.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Meyer, J. W., Scott R., ve Strang, D. (1987). A Centralization, Fragmentation, and School District Complexity. *Administrative Sciences Quarterly*, 32, s. 186-201.
- Mizruchi, M. S. Ve Fein L. C. (1999). The Social Construction of Organizational Knowledge: A Study of the Uses of Coercive, Mimetic, and Normative Isomorphism. *Administrative Science Quarterly*, 44, s. 653-683.
- Oliver, C. (1991). Strategic Responses to Institutional Processes. *Academy of Management Review*, 16(1), s. 145-179.
- Özen, Ş. (2007), Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar. S. Sargut, ve Ş. Özen (Edt.), Örgüt Kuramları (s. 237-330). Ankara: İmge.
- Pace, C. R. (1974). The Demise of Diversity: A Comparative Profile of Eight Types of Institutions. CA: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Berkeley.
- Palmer, D. P., Devereaux J. ve Zhou, X. (1993). Late Adoption of the Multidivisional form by Large U.S. Corporations: Institutional, Political, and Economic Activity. *Administrative Science Quarterly*, 38, s. 100-131.
- Phillips, N.- Lawrence, T. B. ve Hardy, C. (2004). Discourse and Institutions. *Academy of Management Review*, 29(4), s. 635-652
- Phillips, N. ve Oswick, C. (2012). Organizational Discourse: Domains, Debates, and Directions. *Academy of Management Annals*, 6(1), s. 435-481.

- Powell, W. W. (1998). A Learning from Collaboration: Knowledge and Networks in the Biotechnology and Pharmaceutical Industries. *California Management Review*, 40 (3), s. 228-240.
- Rowan, B. (1982). Organizational Structure and the Institutional Environment: The Case of Public Schools. *Administrative Science Quarterly*, 27, s. 259-279.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), s. 571-610.
- Suddaby, R. (2011). How communication institutionalizes: A response to Lammers. *Management Communication Quarterly*, 25(1), s. 183–190.
- Suddaby, R. ve Greenwood, R. (2005). Rhetorical Strategies of Legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), s. 35–67.
- Tolbert, P. S. ve Zucker, L. G. (1983). Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 28, s. 22-39.
- Tolbert, P. S. (1988). A Institutional Sources of Organizational Culture in Major Law Firms. L. G. Zucker (Edt.), *Institutional Patterns and Organizations* (s. 101-113). Cambridge: MA, Ballinger,
- Tost, L. P. (2011). An Integrative Model of Legitimacy Judgments. *Academy of Management Review*, 36(4), s. 686-710.
- Toulmin, S. (1958), *The Uses of Argument*. Cambridge: Cambridge University.
- Van, L. T. Ve Wodak, R. (1999). Legitimizing Immigration Control: A Discourse-Historical Analysis. *Discourse Studies*, 1(1), s. 83–118.
- Yıldırım, A ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Zucker, L. G. 1988 *AWhere Do Institutional Patterns Come From?* L. G. Zucker, (Edt.), *Institutional Patterns and Organizations* (s. 3-21). Cambridge: MA, Ballinger.

EK-1: NVIVO 12 Nitel Analiz Programına Ait Ekran Görüntüleri

Name	Files	References	Created On
(A6) BİLİŞSEL MEŞRUIYET	0	0	16.07.2020 22:35
(AT1) ZORLAYICI EŞBİÇİMLİLİK	0	0	16.07.2020 22:15
(T1) Yaşanan Zorluklar	0	0	16.07.2020 22:22
(k1) Fiziki Yetersizlikler	13	17	17.07.2020 22:24
(k2) Kaynak Yetersizliği	4	8	17.07.2020 22:24
(T2) Cumhurbaşkanlığı ile ilişkiler	0	0	16.07.2020 22:23
(k3) Destek	10	10	20.07.2020 22:57
(k4) Yasalara ve Taleplere Uyum	10	11	17.07.2020 22:28
(T3) YÖK ile ilişkiler	1	2	16.07.2020 22:24
(k5) Kolaylaştırıcı-İlimli	7	9	20.07.2020 23:00
(k6) Taleplere Uyum	3	4	21.07.2020 15:07
(T4) Halk ile ilişkiler	1	1	16.07.2020 22:24
(k7) Ekonomik Beklentiler	5	5	20.07.2020 23:01
(T5) Yerel Yönetimle ilişkiler	0	0	16.07.2020 22:25
(k8) İş Birliği	7	8	20.07.2020 22:38

Name	Files	References	Created On
(A6) BİLİŞSEL MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:35
(AT1) ZORLAYICI EŞBİÇİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:15
(AT2) TAKLİTÇİ EŞBİÇİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:15
(T6) Diğer Üniversitelerle Etkileşim		0	0 21.07.2020 23:16
Eğitime Gönderme (k10)		6	6 20.07.2020 22:57
Başarılı Uygulamaları Alma (k9)		8	10 16.07.2020 22:26
(T7) Üstün Yönler		0	0 16.07.2020 22:26
Akademisyen ve Akademik Yayın Kalitesi (k11)		11	12 21.07.2020 23:23
Biyolojik Çeşitlilik (k12)		6	6 21.07.2020 23:34
(AT3) NORMATİF EŞBİÇİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:16
(AT4) PRAGMATİK MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:16
(AT5) AHLAKİ MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:35

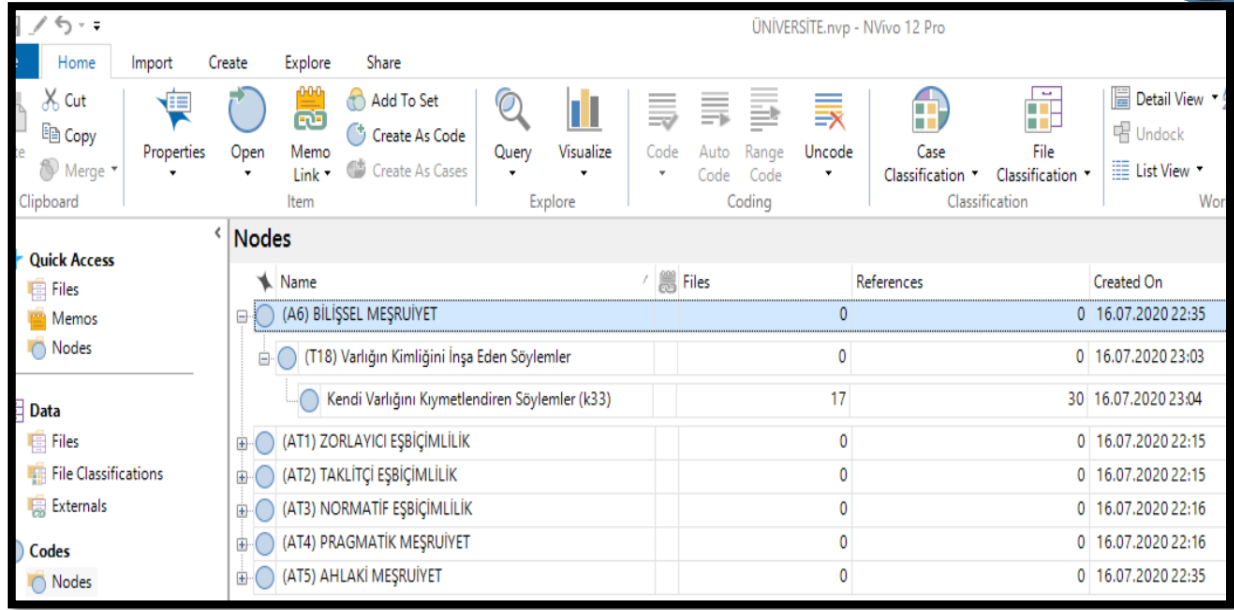
Name	Files	References	Created On
(A6) BİLİŞSEL MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:35
(AT1) ZORLAYICI EŞBİÇİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:15
(AT2) TAKLİTÇİ EŞBİÇİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:15
(AT3) NORMATİF EŞBİÇİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:16
(T8) Dijital Dönüşüm		1	1 16.07.2020 22:29
Faydalı (k13)		6	7 20.07.2020 22:46
(T9) Bologna Süreci		1	2 16.07.2020 22:28
Faydalı ama iyi uygulanmıyor (k14)		7	7 20.07.2020 22:44
(AT4) PRAGMATİK MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:16
(AT5) AHLAKİ MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:35

UNIVERSITE.nvp - NVivo 12 Pro

Name	Files	References	Created On
(A6) BİLİŞSEL MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:35
(AT1) ZORLAYICI EŞBİCİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:15
(AT2) TAKLİTÇİ EŞBİCİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:15
(AT3) NORMATİF EŞBİCİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:16
(AT4) PRAGMATİK MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:16
(T10) Duygulan Yönlendiren Söylemler		0	0 16.07.2020 23:08
Olumlu Duygulara Yönelik Söylemler (k15)		6	6 16.07.2020 23:09
Olumsuz Duygulara Yönelik Söylemler (k16)		5	6 16.07.2020 23:10
(T11) Favori Kategorileri Öven Söylemler		2	2 16.07.2020 22:52
Doğa Sporları (k18)		7	8 17.07.2020 22:55
İşbirlikleri (k17)		24	45 17.07.2020 22:37
(AT5) AHLAKI MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:35

UNIVERSITE.nvp - NVivo 12 Pro

Name	Files	References	Created On
(AT5) AHLAKI MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:35
(T12) Uygunluğa Vurgu Yapan Söylemler		0	0 16.07.2020 22:34
Yönetim İlkelerinde Uygunluk (k19)		12	13 16.07.2020 23:11
Yönetim Uygulamalarında Uygunluk (k20)		16	27 16.07.2020 22:36
(T13) Otoriteye Vurgu Yapan Söylemler		0	0 16.07.2020 22:37
Hukuki ve Mesleki Otoriteye Vurgu (k21)		13	17 16.07.2020 22:37
Uzmanlık Otoritesine Vurgu (k22)		12	13 16.07.2020 22:38
(T14) Doğal Bir Varlık ya da Gelişmeyi Vurgulayan Söy		0	0 16.07.2020 22:40
Doğaya İlişkin Gelişmelere Vurgu (k23)		8	9 17.07.2020 22:09
Teknolojik Gelişmelere Vurgu (k24)		12	19 17.07.2020 22:39
(T15) Tarihsel Hikaye ya da Anlatılar Üzerine Söylemle		0	0 16.07.2020 22:40
Etkinlikler (k25)		12	15 20.07.2020 22:50
Resmi ve Dini Bayram Kutlamaları (k26)		4	4 22.07.2020 00:17
(T16) Başarıyı Vurgulayan Söylemler (k25)		0	0 16.07.2020 22:41
Bağımsızlık Durumunda Kullanılan Söylemler (k27)		13	19 16.07.2020 22:42
Başarıyı Öne Çıkaran Söylemler (k28)		13	16 16.07.2020 22:42
(T17) Değerlendircininin Normatif İnançlarını Yansıtan		0	0 16.07.2020 22:47
Kültür ve Estetik Üzerine Söylemler (k29)		17	21 16.07.2020 22:48
Ortak Değerleri Yansıtan Söylemler (k30)		19	25 16.07.2020 22:48
Ortak Deneyimler Üzerine Söylemler (k31)		10	12 16.07.2020 22:49
Ortak Hassasiyetleri Yansıtan Söylemler (k32)		21	25 19.07.2020 23:10



The screenshot shows the NVivo 12 Pro software interface. The main window displays a table of nodes. The table has four columns: Name, Files, References, and Created On. The nodes are listed as follows:

Name	Files	References	Created On
(A6) BİLİŞSEL MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:35
(T18) Varlığın Kimliğini İnşa Eden Söylemler		0	0 16.07.2020 23:03
Kendi Varlığını Kıymetlendiren Söylemler (k33)		17	30 16.07.2020 23:04
(AT1) ZORLAYICI EŞBİÇİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:15
(AT2) TAKLİTÇİ EŞBİÇİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:15
(AT3) NORMATİF EŞBİÇİMLİLİK		0	0 16.07.2020 22:16
(AT4) PRAGMATİK MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:16
(AT5) AHLAKİ MEŞRUIYET		0	0 16.07.2020 22:35