

Kalite Yönetimi Uyma Ölçeğinin Yükseköğretim İçin İşlemselleştirilmesi: Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği

Operationalization of Quality Management Conformity Scale for Higher Education: Quality Management Conformity Scale in Higher Education

Kürşat TAŞTAN, Sinan YILMAZ

ÖZ

Yükseköğretimdeki küresel gelişmelerin kalite yönetimini temel bir meşruiyet aracı hâline getirmesi ve 2015 yılında Türk yükseköğretim sisteminde Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK)'nın kurulmasıyla birlikte, Türkiye'de kalite yönetimi kurumsallaşmaya başlamış ve kalite yönetiminin yayılımı hız kazanmıştır. Bu çerçevede, kalite yönetiminin getirdiği kurumsal değişimi anlayabilmek ve kalite yönetiminin yükseköğretimde nasıl tanımlanıp uygulandığını keşfedebilmek için Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçüm sonuçlarına göre yükseköğretim kurumlarının tamamı normatif olarak sunulan kalite yönetimi standart ve yönergelerine uyarak kalite yönetimini uygulamaya çalışmaktadır. Ayrıca kalite yönetimini erken dönemde benimseyenlerin normatiflik derecesi daha yüksektir. Ölçeğin analiz çalışmalarında, Türk yükseköğretim sisteminde erken dönemde kalite yönetimini benimseyen ve yükseköğretimdeki gelişmelere öncülük eden bir grup üniversitenin diğer üniversitelere göre bir adım önde olduğu belirlenmiştir. Çalışma, Türkiye'de yükseköğretimde kalite yönetimi açısından kurumsallaşmanın, düzenleyici üst kuruluşlar, uluslararası kuruluşlar, uluslararası kalite kuruluşları ve devletler üstü yapıda ussal olarak üretilen akılcı argümanlara, yükseköğretim kurumları tarafından uyma davranışı (argümanlara uyarak uygulama) gösterildiğini ve bu uyarak uygulama davranışını gösteren üniversitelerin (normatif benimseyen üniversiteler) daha sonraki dönemlerde kalite yönetimini kendi ihtiyaçlarına ve yapılarına göre ussal olarak kurgulayabileceklerini belirtmektedir. Ancak, uyarak uygulama davranışında, uyarak uygulamanın tam olarak gerçekleştirilmemesi nedeniyle törenselleşen kalite yönetimini benimseyen kurumların olduğu da bir gerçektir. Yani, yükseköğretimde kalite yönetimi için öne sürülen "önce

Taştan K., & Yılmaz S., (2022). Kalite yönetimi uyma ölçeğinin yükseköğretim için işlemselleştirilmesi: Yükseköğretimde kalite yönetimi uyma ölçeği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 12(3), 573-587. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.1110795>

*Bu çalışmanın ortaya çıkmasında değerli görüşlerine ve eserlerine başvurduğumuz Yönetim/Organizasyon biliminin öncü isimlerinden Prof. Dr. Şükrü ÖZEN'e sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.

Bu çalışma Kürşat TAŞTAN tarafından Dr. Öğr. Üyesi Sinan YILMAZ'ın danışmanlığında yürütülmüş olan "Yükseköğretimde Kalite Uygulamalarının Yayılımının Yeni Kurumsal Kuram Çerçevesinde Değerlendirilmesi" başlıklı ve 10363752 no'lu doktora tezinden türetilmiştir.

*We would like to express our endless thanks to Professor Şükrü ÖZEN, one of the leading names in Management and Organization science, whose valuable opinions and works we applied to in the emergence of this study.

This study is derived from Kürşat Taştan's doctoral thesis, numbered 10363752, "Evaluation of the Diffusion of Quality Practices in Higher Education in the Framework of the New Institutional Theory".

Kürşat TAŞTAN (✉)

ORCID ID: 0000-0002-9476-4305

Ordu Üniversitesi, Genel Sekreterlik, Altınordu, Ordu, Türkiye
Ordu University, General Secretariat, Altınordu, Ordu, Turkey
kursattastan@hotmail.com

Sinan YILMAZ

ORCID ID: 0000-0002-8576-9913

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Zonguldak, Türkiye
Zonguldak Bülent Ecevit University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Administration, Zonguldak, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 29.04.2022

Kabul Tarihi/Accepted : 01.12.2022



Bu eser "Creative Commons Atıf-GayriTicari-4.0 Uluslararası Lisansı" ile lisanslanmıştır.

normatif- sonra ussal benimseme tezi”nde ussallık; yayılmanın dönemine göre ilk benimseyenlerin normatif sonra benimseyenlerin ussal benimsediği şeklinde değil, normatif benimseyerek uygulayanlar tarafından sonradan normatif benimsemenin geliştirilmesi şeklindedir. Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre yükseköğretimde kalite yönetimini ilk benimseyen üniversiteler normatif, daha sonra benimseyen üniversiteler ise normatif bağlamı tam uygulamayarak kalite yönetimini törensel benimsemektedirler. Törensel benimsenen yenilik uygulandıkça daha fazla normatif kurallara uyulmaya başlanmakta, normatif kurallara uyuldukça da daha fazla ussallığa ulaşılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Kalite yönetimi, Yükseköğretimde kalite, Kalite yönetimi uyma ölçeği, Uyarlama ve uyma, Kalite güvencesi

ABSTRACT

With the establishment of the Turkish Higher Education Quality Council (THEQC) in 2015, institutionalization and dissemination of quality management in Turkish higher education have accelerated. In this context, the Quality Management Conformity Scale in Higher Education was developed to understand the institutional change brought by quality management and explore how quality management is defined and applied in higher education. Based on the results of the measurements, all higher education institutions try to use quality management by following normative standards and guidelines. In addition, those adopting quality management in the early period have a higher degree of normativity. According to the scale analysis studies, a group of universities that adopted quality management early in the Turkish higher education system and led the developments in higher education are one step ahead of other universities. ngs indicate that institutionalization in terms of quality management in higher education in Turkey is realized through the normative application of rational arguments of regulatory bodies, international organizations, international quality organizations and supra-state structure. It is possible that the universities showing conformity (universities adopting normatively) can rationally construct their quality management according to their own needs and structures in the future. However, it is a fact that there are institutions adopting quality management ceremonially due to not fully adopting conformity behavior. In other words, rationality in the “first normative- then rational adoption thesis” for quality management in higher education; according to the period of diffusion, it is not in the form of “the normative of the early adopters and the rational of the later adopters” but in the form of the development of the normative adoption later by those adopting the normative and applying it. According to the results obtained in the study, early adopters of quality in higher education are normative adopters while late adopters do not fully apply the normative context are ceremonial adopters. As the ceremonially adopted innovation is implemented, more normative rules start to be followed, and more rationality is reached as normative rules are followed.

Keywords: Quality management, Quality in higher education, Quality management conformity scale, Customization and conformity, Quality assurance

GİRİŞ

Yükseköğretim sistemlerindeki küresel eğilimler, yükseköğretim kurumlarının daha şeffaf, işbirlikçi ve kalite odaklı olmasına yol açmaktadır (YÖKAK, 2019:5). Kalite odaklılık, yüksek öğretim kurumlarını ve tüm paydaşlarını, ürün ve hizmetlerde mükemmelliği sağlamak için belirlenen standartları karşılayarak “kaliteyi” düzenlemeye ve yükseköğretimin ayrılmaz bir parçası hâline getirilmesini sağlamaya (Arain vd., 2013:60–61) yönelik politikalarla hayata geçirilmektedir.

Bu politikaların uygulanmasında ortaya çıkan “yükseköğretim kalitesinin gerçekten iyileşip iyileşmediği, yükseköğretimin nasıl geliştiği, işleri daha iyi göstermenin ötesinde bir şey yapıp yapılmadığı, kalitenin nasıl sağlandığı, iyileştirmeye etkisi olup olmadığı” (Corengia vd., 2014:64–65) gibi sorular ise yükseköğretim kurumlarının örgütsel düzeyde analizini gerekli kılmaktadır.

Örgüt çalışmaları ve yükseköğretim araştırmaları, sosyal bilimlerin içerisinde birbirlerinin gelişiminde karşılıklı etkisi olan, etkilili ve bütünleşmiş iki dinamik alandır. Özellikle kurumsal kuramın birçok argümanı (Meyer ve Powell, 2018; Meyer ve Rowan, 2006a; Meyer ve Rowan, 1977) kolejleri ve genel olarak üniversiteleri veya eğitim kuruluşlarını inceleyen çalışmalara dayanmaktadır (Cai ve Mehari, 2015). Bu açıdan Yeni Kurumsal

Kuram, eğitim kurumlarının kurumsallaşmasında dünya literatüründe önemli bir yere sahiptir.

Kurumsal kuram, kökleri Marx, Weber, Cooley ve Mead’den Veblen ve Commons’a kadar çeşitli bilim adamlarının yaratıcı görüşlerine (Scott, 2005:2) dayanan sosyoloji, sosyal psikoloji, siyaset bilimi, ekonomi ve örgüt kuramı dâhil olmak üzere şirketlerin, mesleklerin, pazarların, dinlerin, devletlerin, okulların ve ailelerin devam eden sosyal ve tarihi yapılanmasını sorgulayan ve tanımlayan (Rahal ve Vadeboncoeur, 2018) zengin bir kurumsal bakış açısıdır.

Kuram, Robert Merton ve onun öğrencisi Philip Selznick’in çalışmaları ile belirginleşip ana hatları çizilen “eski kurumsal kuram” ve John W. Meyer, Brian Rowan, Richard Scott, Paul J. DiMaggio, Walter W. Powell ve Lynne G. Zucker’in çalışmaları ile resmileşmeye başlayan (Paauwe ve Boselie, 2003:59) “yeni kurumsal kuram” olmak üzere birbirinin devamı olan iki versiyon şeklinde literatürde yerini almıştır.

Yeni Kurumsal kuram, üniversitelerin ve diğer yükseköğretim kurumlarının ekonomik, siyasal, kültürel ve diğer sosyal alt sistemler ile nasıl etkileşime girdiğine ışık tutmayı amaçlayan; yükseköğretim kurumlarının küresel eğilimler ve politikalar sonucunda nasıl değiştiklerini; ülkeler içinde ve arasında neden ve nasıl farklılık gösterdiklerini sorgulamaya yönelik geliştirilmiş

ve büyüyen bir yaklaşım (Meyer ve Powell, 2018, s. 1) olarak tanımlanmaktadır.

Kuramın örgütlerin çevresel baskılara uyum sağlayarak zaman içerisinde benzeştiği temel tezine uygun olarak yükseköğretim kurumları, yükseköğretimde meydana gelen dünya çapındaki kitlesel genişlemenin etkileri (Schofer ve Meyer, 2005) ve yükseköğretim alanının mevcut yapı ve karakteri (Karataş Acer, 2015:3) nedeniyle eşbiçimli hâle gelmektedir. Bu eşbiçimlilik, bugün gelinen nokta itibarıyla tüm dünyadaki yükseköğretim kurumlarında kendini göstermektedir (Meyer ve Powell, 2018, s. 1).

Diğer taraftan, 1990'lı yıllarla birlikte kurumsal kuram üzerinde yapılan çalışmaların önemli bir kısmı, kurumsallaşma, kurumsal değişim ve kurumsal çeşitlilik gibi kuramın zayıf taraflarını oluşturan konulara odaklanmaya başlamıştır. Özellikle örgütsel alanın içinden (içsel faktörler) ya da dışından (dışsal faktörler) faktörlerden kaynaklanabilen (Özen, 2013, s. 131) kurumsal değişim, kurumsal bağlamda meşrulaştırılan yeni bir uygulamanın görece çok sayıda örgüt tarafından benimsenmesi ile mümkün olmaktadır. Ancak burada yeniliğin "benimsenmesi", benimseme - benimsememe türünden kesikli bir şekilde değil, bir ucunda yeni uygulamanın "farkına varma" diğer ucunda ise uygulamanın "kurumsallaşması" olan bir süreç olarak gerçekleşmektedir (Özen, 2002, s. 53; Zeitz, Mittal ve McAulay, 1999; Zucker, 1991). Dolayısıyla, yeni bir uygulamanın ne ölçüde benimsendiğini ve kurumsal değişimin ne ölçüde gerçekleştiğini anlayabilmek için örgütlerin yeni uygulamaya hangi niyetlerle ilgi duyduklarını ve nasıl uyguladıklarını, benimseme biçimi ve yayılma literatürü kapsamında incelemek gerekmektedir.

Türk Yükseköğretim Sistemi açısından, özellikle 2015 yılında Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK)'nın kurulması ile kurumsallaşmaya başlayan ve yayılımı tamamlanan kalite yönetiminin (Taştan, 2021; Taştan ve Yılmaz, 2021, s. 81) getirdiği kurumsal değişimi anlayabilmek için benimseme biçimi ve yayılma argümanlarına ek olarak kurumsal kuram literatüründe belirtildiği üzere kalite yönetiminin yükseköğretimde nasıl tanımlanıp uygulandığını keşfetmek (Westphal vd. 1997, s. 366) gerekmektedir.

Kurumsal kuralları formüle edenlerin onları doğası gereği teknik olarak anlaşılır hâle getirmeye çalışması nedeniyle, deneysel olarak teknik ile kurumsal kurallar ve prosedürleri birbirinden ayırmak çoğu zaman oldukça zordur (Scott ve Meyer, 1991). Yükseköğretimde kalite yönetiminin bugünkü durumu için de uygulama ile ilgili prosedür, usul, esas ve şartların Avrupa Yükseköğrenim Alanında Kalite Güvencesi Standartları ve Yönergeleri (ASY/ESG) sayesinde teknik karakterde görünecek şekilde formüle edilmesi ile teknik ve kurumsal kurallar birbirinden ayrılamaz bir hâle dönüşmüştür.

Küresel bağlamda, yükseköğretimde kalite güvencesi alanındaki oldukça uzun çabalar ve gelişmeler, geliştirilen sofististik uygulamalar ve uluslararası seviyede kabul edilen bir referans olarak ASY'nin akılcı yönergeleri sayesinde yükseköğretimde kalite yönetiminin "hem görevle ilgili hem de sembolik gereklilikleri yerine getirmek için" önemli bir meşruiyet aracı olarak ortaya çıktığını söylemek mümkündür.

Bu çerçevede, yükseköğretim açısından küresel bir meşruiyet aracı hâline gelen kalite süreçlerinin ve sistemlerinin gerçekten Türk yükseköğretiminde kalite iyileştirmesine yol açıp açmadığının değerlendirilmesi amacıyla kalite yönetimini benimserken normatif olarak geliştirilen standart ve yönergeler (ASY), literatürde öne sürüldüğü gibi yükseköğretim kurumlarının uyma davranışını gerçekleştirip gerçekleştirmediğini ölçülebilmek için Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği geliştirilmiştir. Kısaca, üniversitelerin kalite yönetimini benimseyip benimsemediğini tahmin etmektense, onu nasıl uyguladıkları (Westphal vd., 1997, s. 366) keşfedilmeye çalışılmıştır.

YÜKSEKÖĞRETİMDE KALİTE YÖNETİMİNİN YAYILIMI VE BENİMSEME BİÇİMİ

Yükseköğretimde Kalite Yönetimi, Toplam Kalite Yönetiminin (TKY) felsefi alt yapısını, teknik yöntem ve süreçlerini kullanan, üniversitelere yönelik özel nitelikli kurumsal kalite standartlarının yanında üniversitelerin kendi öz değerlendirmelerinin (istenildiğinde programlar ve fakülteler düzeyinde alt bölümlere ayrılabilir bir şekilde) yapıldığı kurum öz değerlendirmelerini, düzenleyici ve denetleyici üst kuruluşların dış değerlendirmelerini, özerk ve bağımsız değerlendirme kuruluşlarının program akreditasyonlarını ve yönetim sistemi sertifikalarını bütünlük bir şekilde uygulamayı gerektiren bir kalite yaklaşımıdır.

Kalite yönetiminin bir yenilik olarak yükseköğretim kurumlarının bağlamında ortaya çıkması ile birlikte yükseköğretimde kalite yönetiminin yayılması, benimsenmesi ve kurumsallaşması her geçen gün artmaya devam etmektedir. Kurumsal kurama göre bir yeniliğe gösterilen uyum (uyma davranışı), kuruluşların hayatta kalma olasılığını artırmak açısından kuruluşlar için yararlıdır (Oliver, 1991, s. 150). Ancak, yenilik, kuruluşun meşru ve beklenen unsurları olarak kurumsallaştıkça, benimsemekten elde edilen faydalar ekonomik veya teknik olmaktan çok, giderek daha sosyal hâle gelebilmektedir (DiMaggio ve Powell, 1983; Westphal ve diğerleri, 1997, s. 374).

Türk Yükseköğretim sisteminde olduğu gibi, kaynakların kontrolünün ve otoritenin birkaç güçlü kuruluşta merkezileştirildiği örgüt ağlarında resmi bir yapı unsurunun kurumsallaştırılması yani yeniliğin daha üst düzey kuruluşlar tarafından yasal görev veya diğer resmi yollarla yasallaştırılması durumunda, bağımlı kuruluşlar genellikle yeniliği biçimsel yapıya hızlı bir şekilde dahil ederek yanıt vermektedirler (Tolbert ve Zucker, 1983, s. 26). Bu dâhil etmenin odak noktası olarak kurumsal kurallara uygunluk (conformity), kuruluşun rasyonelleştirilmiş efsaneyi ve toplumsal olarak kabul edilmiş kuralları kendi yapısına dâhil etme, böylece verimliliği veya teknik performansı artırmadan hayatta kalmayı, sosyal meşruiyeti ve görünür başarıyı teşvik etme eğilimidir (Oplatka ve Hemsley-Brown, 2010, s. 5). Böylelikle, giderek artan sayıda kuruluşun bir program veya politikayı benimsemesi "kurumsallaşmayı veya rasyonelleştirilmiş organizasyon yapısının gerekli bir bileşeni olduğuna geniş çapta inancı" beraberinde getirmektedir. Bu sayede meşruiyet sağlayan prosedürler, yeniliği daha sonra benimseyenler için itici güç görevi görmektedir (Tolbert ve Zucker, 1983, s. 35).

Fligstein (1985), Knoke (1982) ve Tolbert ve Zucker (1983)'in açıklamalarını takip eden Oliver (1991)'a göre, bir kurumsal

beklenti veya uygulama ne kadar geniş çapta yayılırsa, kuruluşların bu beklentilere uyma olasılığı o kadar yüksek olmaktadır ve bir dizi değer, uygulama veya beklenti ne kadar az yaygın olursa, kuruluşların bunlara uyma olasılığı daha düşük olmaktadır (Oliver, 1991, ss. 168–169). Buna göre kurumsal kurallar veya normlar geniş bir şekilde yayıldığında ve desteklendiğinde, kuruluşların bu baskılara boyun eğmeleri beklenmektedir çünkü bunların sosyal geçerliliği büyük ölçüde sorgusuz sualsiz kabul edilmiştir (Oliver, 1991, s. 169).

Neyin meşru veya rasyonel davranışı oluşturduğuna dair çok yaygın olarak paylaşılan ve doğal kabul edilen anlayışlar karşısında, kuruluşlar büyük ölçüde uyum sağlayacaklardır. Çünkü yayılmış kurallar ve normlar ayrıca taklit ve meşruiyet bulaşması (Zucker, 1987) yoluyla diğer örgütlere bulaşmaktadır (Oliver, 1991, s. 169). Buna göre, yayılma derecesinin düşük olduğu ve bundan etkilenerek uyma olasılığının daha düşük olduğu orta derecedeki yayılma koşulları altında, kuruluşlar genellikle uygunluk derecesinden ödün vermekte (örneğin, yerel ihtiyaçlara ve çıkarılara uyacak şekilde genel beklentileri benimsemek) veya törenselleşmiş uygunluk göstermekte veya baskı ve beklentilere göstermelik yanıtlar vererek değişiklikleri yüzeysel olarak uyarlamak gibi kaçınma taktikleri denemektedirler (Oliver 1991, s. 169). Törenselleşmiş biçiminde örgütler, bir yandan efsane hâline gelmiş uygulamayı benimsemiş görünerek meşruiyet kazanırken, diğer taraftan benimsenen uygulamayı var olan örgütsel uygulamalardan “ayrı tutarak”, teknik verimlilik ve kurumsal meşruiyet ikilemini çözebilmektedirler (Özen, 2013, ss. 128–129). Ayrıca, başlangıç aşamasında olan veya dar bir şekilde yayılmış değer ve uygulamalardan kuruluşların haberdar olma olasılıklarının daha düşük olması nedeniyle bu tür durumlarda kuruluşların uyum sağlayamayabilecekleri bilinmelidir (Oliver 1991, s. 169).

Yeni kurumsal kuram literatüründe, yeniliğin yayılma zamanına ve benimseme nedenine göre önce ussal – sonra normatif olarak benimsendiği argümanı karşısında önce normatif – sonra ussal olarak benimsendiği ya da önce ve sonra benimseyenlerin hem ekonomik hem de sosyal kaygılarla benimsediği şeklinde argümanlar geliştirilmiştir.

Önce Ussal – Sonra Normatif Tezi

Örgüt kuramlarındaki önceki deneysel araştırmaların, “yeniliğin benimsenmesinden elde edilen faydaların teknikten sosyal meşruiyete geçişi” doğrudan incelemeyeceğini belirten Westphal vd. (1997, s. 374), yalnızca kalite uygulamalarını benimsemenin teknik performans etkilerine odaklanan Toplam Kalite Yönetimi (TKY) literatüründeki önceki çalışmaların, benimsemenin toplumsal sonuçlarını yeterince açıklamadığını ve TKY’nin benimsenmesi çalışmalarında teknik faydalara karşı meşruiyetin incelenmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Organizasyonların bir yeniliği benimseyip benimsemediğini tahmin etmektense, bir yeniliği nasıl tanımlayıp uyguladıklarını keşfetmenin daha uygun olacağını belirten Westphal ve diğerleri (1997, ss. 367–368), “TKY’nin benimsenmesi teknik gereklilikler yerine uyma baskıları tarafından yönlendirildiğinde, firmalar, TKY’yi benimsemenin teknik performans üzerindeki faydalarından ziyade meşruiyet faydaları elde edebilirler”

teorik açıklamasını sağlayabilmeyi amaçlamışlardır. Bu nedenle, TKY’nin kurumsallaştıkça bir tür faydadan diğerine geçişin gerçekleşip gerçekleşmediğini göz önünde bulundurarak hem yeniliğin performans sonuçlarını hem de uygunluğun meşruiyet faydalarını eş zamanlı olarak araştıran (Westphal ve diğerleri, 1997, s. 368) bir ölçek geliştirmişlerdir.

Westphal ve diğerleri (1997, s. 371), bir yeniliğin benimsenmesinin birkaç farklı biçimde olabileceğini öne sürmektedir: Kuruluşlar, yalnızca yeniliği benimseyerek iç faaliyetlerinin dış unsurlar tarafından değerlendirilmesini ve incelenmesini en aza indirebilirse, operasyonel rutinleri resmi olarak benimsenen programlardan ayrı tutarak uygulamayı tamamen göz ardı edebilirler; operasyonel rutinler düzeyinde bir dış kuruluş tarafından fiili denetimi içeren belirsiz idari yeniliklerin benimsenmesinde tam bir ayrışma gerçekleşmeyebilir ve kurumlar bunun yerine kurumsal hedeflerin sosyal olarak meşru operasyonel tanımlarına uyararak (uyma davranışı) kurumsal talepleri karşılayabilir. Ayrıca, uyma davranışına ek olarak kurumlarda ortaya çıkabilecek belirsizliklerden kaynaklanan taklit eğilimleri olabilir.

Bu çerçevede, kalite yönetimi kurumsal statü kazandıkça, kalite uygulamaları bir “araçsallık mantığı” yerine “toplumsal uygunluk mantığı” ile değerlendirilecektir. Yani, kalite yönetimini daha sonra uygulayanlar toplumsal uygunluğun hem faydalarını hem de maliyetlerini deneyimleyebilecek fırsatı elde edeceklerdir (Westphal vd., 1997, s. 374). Bu durumda, kalite uygulamalarını kendilerine uyarılma fırsatları azalırken, normatif kalite yönetiminin benimsenmesine uyan bir kuruluşun kalite programı, Meyer ve Rowan’ın (1977, s. 344) iddia ettiği gibi iş sonuçları üzerindeki etkinin değerlendirilmesinden ayrı olarak meşru kabul edilecektir. Buna karşılık, verimlilik kazanımları için fırsatlardan motive olan ve eş biçimliliğe neden olan baskı mekanizmalarından bağımsız olan ilk benimseyenler, kalite yönetimini uygulayarak (kalite yönetiminin ayırt edici yetkinliklerinden faydalanır ve görece zayıflıkları telafi eder) nispeten daha yüksek performans kazanımları gerçekleştirebilir (Westphal ve diğerleri, 1997, s. 374).

Westphal ve diğerleri (1997) çalışmalarında, TKY’nin benimsenme tarihi ne kadar sonra ise, diğer benimseyen kuruluşlar tarafından sunulan örnek kalite uygulamaları modeline uygunluk düzeyinin o kadar yüksek olacağını, geç benimseyenlerin uyararak benimsediklerini, erken benimseyenler kendilerine uyumlayarak benimsediklerini sınımlamışlardır.

Westphal ve diğerlerinin (1997) bulguları, benimsemeden elde edilen teknik verimlilik kazanımları ile motive edilen ilk benimseyenlerin, kalite uygulamalarını kuruluşun benzersiz ihtiyaçlarına ve yeteneklerine göre özelleştirme olasılığının daha yüksek olduğu görüşüyle tutarlıdır. Bunun aksine, daha sonra benimseyenlerde ise, meşru kalite uygulamalarını benimsemek için normatif baskıyı deneyimleme ve diğer kuruluşlarda uygulanan normatif modeli veya TKY benimseme tanımını taklit etme olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu şekilde, dış sosyal baskılar TKY programları biçiminde eşbiçimliliğe (izomorfizme) katkıda bulunmuştur. Buna göre, ilk benimseyenler, verimlilik kazanımları için daha büyük fırsatların farkına vararak

ve eşbiçimli baskılardan arınmış olarak kalite uygulamalarını kuruluşlarının benzersiz yeteneklerine ve ihtiyaçlarına göre özelleştirerek TKY'den daha fazla teknik fayda sağlarlar. Diğer taraftan, daha sonra benimseyenler eşbiçimli baskılara uyarak meşruiyetin getirdiği faydalar için ticari örgütsel verimlilik faydalarını benimserler. Sonuçlar, ilk uygulayıcılar ile karşılaştırıldığında, TKY programlarını daha sonra benimseyenlerin, diğer benimseyen kuruluşlar tarafından getirilen normatif kalite uygulamaları modeline daha yakın bir şekilde uyum sağladığını göstermiştir (Westphal ve diğerleri, 1997, s. 388).

Önce Normatif – Sonra Ussal Tezi

Başka bir çalışmada Westphal ve diğerlerinin (1997) açıklamalarından yola çıkan Zbaracki (1998, s. 604), kurumsal kuramın “ilk uygulayıcıların TKY’yi teknik değerleri için takip edeceklerini ve böylece onlar için işe yarayan her şeyi uygulayacaklarını, ancak daha sonra benimseyenlerin meşruiyet nedenlerinden ötürü TKY’ni seçeceklerini ve bu nedenle bir standart ve dolayısıyla muhtemelen meşru bir TKY paketi uygulayacaklarını” belirten argümanların teorik ve ampirik olarak çeliştiğini öne sürmektedir. Zbaracki (1998, s. 604), yöneticilerin meşruiyet kazanmak için TKY’yi seçerlerse, meşruiyet bulmaya yönelik kolektif çabaların TKY’nin tanımını daraltmak yerine bir şekilde genişlettiğini iddia ederek, kurumsal kuramın TKY’nin benimsemesi konusunda basitçe “efsane ve tören” olabileceğine dair güçlü bir içgörü (Meyer ve Rowan, 1977) sunduğunu belirtmektedir (Zbaracki, 1998, s. 604).

Zbaracki (1998, s. 605), kurumsal kuramın altyapısını oluşturan Berger ve Luckmann’ın (1967) gerçekliğin sosyal inşası¹ mantığını takip ederek TKY’yi gerçekliğin bir “sektörü” olarak ele almış ve TKY’nin istatistiksel temelini, gerçekliğin çok özel bir sektörü olarak; belirli koşullara belirli sınırlandırılmış anlamlar sağlayan günlük gerçekliğe bakmanın bir yolu olarak, bir “anlam bölgesi” olarak değerlendirmiştir.

Bu noktadan hareketle örgütsel üyelerin TKY ile karşılaştıklarında oluşturdukları bu anlayışlara ışık tutmak için Zbaracki (1998, s. 605), insanların söyledikleri (TKY kullanım retorik) ve TKY’nin kullandığı gerçek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu kapsamda “retorik”, özellikle devam eden örgütsel yaşam bağlamında yöneticilerin TKY kullanımıyla ilgili beyan ve iddiaları olarak tanımlanmış, “gerçeklik” ise uygulamada ve söylemde TKY’nin belirli unsurları (istatistiksel süreç kontrolü, veri analizi araçları gibi TKY uygulamalarının belirli gözlemlenebilir örnekleri ve beyin fırtınası gibi fikir üretme araçlarından oluşan bir dizi spesifik teknik uygulama) olarak tanımlanmıştır (Zbaracki, 1998, s. 605).

Zbaracki (1998), Perrow’un (1986) “araç görüşü” olarak adlandırıldığı, örgütlerin yapılarını rasyonel ve tasarlanmış görünümü olan bir olguya dayandırmak için teknik TKY’yi kullandıkları varsayımıyla TKY’nin ortaya çıkan retorik ve gerçekliği ile ilgili bir model geliştirmiştir. Zbaracki’nin (1998) modeli, Scott’ın (1995) TKY’yi benimsemek için örgütsel üyelerin onu sosyal olarak (TKY gerçekliğinin bir parçası olarak hem retorik TKY hem de teknik TKY’yi birleştirebilir) inşa etmesi gerektiği ve Hackman ve Wageman’ın (1995) örgütsel üyelerin TKY’yi törenle benimzedikleri ve teknik unsurları dâhil edemezlerse TKY programının gücünü kaybedeceği açıklamalarına dayanmaktadır.

Model, ilk örgütsel üyelerin normatif bir biçimde TKY ile karşılaşmasıyla başlayan bir kurumsallaşma sürecini tanımlayarak, çeşitli yöneticiler ve TKY uzmanlarının retorikleriyle sembolik olarak örgütlerin gündemine giren TKY’nin, eşzamanlı olarak insanların eylemlerini şekillendirdiğini ve insanların TKY’ye olan inançlarını sürdürdüğünü belirtmiştir. Daha sonraki aşamada eğitim programları, TKY ekipleri ve TKY yaklaşımları aracılığıyla örgütsel üyelerin TKY’yi ussal bir biçimde deneyimlediğini belirten Zbaracki (1998), TKY işe yarası da yaramasa da TKY sonuçlarındaki hataların görmezden gelinerek anlatılacak en iyi hikayelerin seçildiğini ve böylelikle retorik olarak TKY’nin devam ettiğini öne sürmektedir (Zbaracki, 1998, s. 612).

Yeni Yayılma Tezi

Özen (2013:129), son yıllarda yapılan çalışmalarda geleneksel yayılma tezine² karşı çıkıldığını ve bir uygulamayı önce ya da sonra benimseyen tüm örgütlerin hem ekonomik hem de sosyal kaygılarla benimsediğini ortaya koyan yeni yayılma tezinin argümanlarının doğrulandığını öne sürmektedir. Örneğin, Kennedy ve Fiss (2009), uygulamaları ilk benimseyenlerin ekonomik ve sosyal kazanım (örneğin, verimliliği artırmak ve meşruiyet) elde etmek için, daha sonra benimseyenlerin ise ekonomik ve sosyal kayıplardan (örneğin, rekabette geri kalma ve meşruiyet kaybı) kaçınmak için yeni uygulamaları benimzediklerini ileri sürmüşlerdir.

Diğer taraftan, yeni yayılma tezi ile ilgili bazı çalışmalar da (örneğin, David ve Strang, 2006; Fiss ve Zajac, 2004), yeni uygulamaların yayıldıça standart modeller hâline gelmediği, aksine bulanıklaştığı ve çeşitlendiği ileri sürülmüştür. Buna göre, Zbaracki (1998)’nin belirttiği gibi, bir yeniliği ilk benimseyen örgütler görece standart modele uyum gösterirken, daha sonra benimseyenler yeniliği kendi koşullarına uyumlayarak uygulamaktadırlar (Özen, 2013, s. 129).

1 Zucker (1977:728), Berger ve Luckmann’ın (1967) somutlaştırma ve nesneleştirme açıklamalarından yola çıkarak, kurumsallaşmayı “sosyal olarak tanımlanmış gerçekliğin bireysel aktörler tarafından yayılması süreci ve aynı zamanda sürecin herhangi bir noktasında bir hareketin anlamının aşağı yukarı bu toplumsal gerçekliğin kabul edilmiş bir parçası hâline gelmesi” olarak tanımlamaktadır.

2 Geleneksel yayılma tezinde yayılma her biri benimseme motivasyonu ile tanımlanan iki aşama içermektedir. İlk aşamada bir yeniliği erken benimseyenlerin benimseme kararı, değişimin iç süreçleri iyileştirme derecesine bağlıdır. Diğer taraftan, yeniliği daha sonra benimseyenler ise ‘modern, verimli ve rasyonel’ görünerek, yeniliğin örgütün iç işleyişi için değerine bakılmaksızın, toplumsal meşruiyeti nedeniyle benimseme kararı verirler. Bu durumda, yayılmanın ikinci aşaması olarak, artan sayıda kuruluş bir yeniliği benimsedikçe, yeniliğin kendisi aşamalı olarak kurumsallaşır (Tolbert ve Zucker, 1983:26).

Kalite Yönetiminin Benimsenmesinde Türkiye Bağlamı

Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşunun TKY'ni benimseme biçimini ve zamanını inceleyen Özen (2000), Westphal ve diğerlerinin (1997) "önce ussal-sonra normatif" ve Zbaracki'nin (1998) "önce normatif- sonra ussal" karşıt tezlerinden Türkiye'de "önce normatif- sonra ussal" tezinin geçerli olduğunu iddia etmiş, ancak bu tezin Zbaracki'nin (1998) belirttiği gibi erken dönemde benimseyenlerin bir kurumsallaşma etkisi yaratarak uygulamanın sembolik bir değer kazanmasına katkıda buldukları ve izleyen kuruluşların artık normatif bir biçimde uygulamayı benimsedikleri temel argümanından kaynaklanmadığını, Türkiye'nin TKY uygulamalarını dünyaya göre oldukça geç olarak benimsediği şeklindeki kendi kurumsal bağlamından kaynaklandığını belirtmektedir (Özen, 2000, s. 11).

Kalite yönetimi literatürü, kalite yönetimi ve yükseköğretimde kalite yönetiminin dünyadaki gelişimi, Avrupa Yükseköğretim alanındaki kalite çalışmaları, standartların oluşumu ve oluşan bu normatif çerçevenin küresel olarak kabul edilmesi, Zbaracki'nin (1998) belirttiği normatifliğin uluslararası varlığına işaret etmekteyken, bunların Türkiye'de uygulanması çalışmalarının henüz çok yeni olması ve dünyada diğer uygulayanlara göre çok geç kalınmış olması ise Özen'in (2000, s. 11) görüşünü desteklemektedir. Sonuç olarak, hangi bağlamda ele alınırsa alınsın Türkiye yükseköğretimi çerçevesinde kalite yönetiminin benimsenmesinde önce normatif sonra ussal tezinin geçerli olduğu değerlendirilmektedir.

YÜKSEKÖĞRETİMDE KALİTE YÖNETİM UYMA ÖLÇEĞİ

Literatürde verilen bilgiler ışığında, kurumsal bağlamda meşrulaşmış olan kalite yönetiminin üniversiteler tarafından nasıl uygulandığını (uygulama biçimini) belirleyebilmek için Westphal ve diğerlerinin (1997) "uyumlama-uyma" ölçütünü "uyma ölçeği" olarak işlemsel hâle getiren Özen'in (2000, 2002) ölçeği bu çalışma ile yazarlar tarafından yükseköğretimde kalite yönetimi açısından işlemsel hâle getirilerek "Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği" geliştirilmiştir. Bu işlemselleştirmede, Uyma Ölçeğinde kullanılan TKY teknik, süreç ve yöntemleri yerine UNESCO Uluslararası Eğitim Planlama Enstitüsü (IIEP) ve Uluslararası Üniversiteler Birliği (IAU) tarafından dünyadaki yükseköğretim kurumlarının kalite yönetimlerinin durumunu analiz eden Martin ve Parikh'in (2017) çalışmasında kullanılan kalite yönetimi yapı, yöntem, süreç ve teknikleri kullanılmıştır.

Ölçümlerde bir üniversitenin uyarak uygulama puanını hesaplamak için, o kuruluşla aynı yılda ve daha önce kalite yönetimini benimseyen kuruluşların aynı tekniği uygulama ve uygulamama oranı (yüzde olarak) hesaplanmış, üniversite uygulamakta ise bulunan uygulanma oranı, uygulamamakta ise uygulanmama oranı, o teknikten uyarak uygulama puanı olarak kaydedilmiştir.

En son aşamada, üniversitelerin yararlanılan bu tekniklerden aldığı puanlar toplanmış, toplam puan üniversitenin verdiği cevap sayısına bölünerek ortalama alınmış ve o üniversitenin uyarak uygulama puanı olarak kaydedilmiştir. Özen'in (2000, 2002) ölçeğinde uyumlama yaparak uygulama benimseme biçiminin bir ucunda yer alan ussal benimseme biçimine, uya-

rak uygulama ise diğer uçtaki normatif benimseme biçimine karşılık gelmektedir. Kurumsal kuramın literatür alt yapısında normatif benimsemenin törensel benimsemeye yol açtığı varsayımından hareketle uyma ölçeğinden kuruluşun puanı yükseldikçe daha fazla törensellik elde edilirken, puan düştükçe ussal benimseme eğilimi artmaktadır (Özen, 2000, ss. 7–8, 2002, s. 76).

Sonuç olarak, bir üniversitenin, kendisiyle aynı zamanda ve daha önce kalite yönetimini benimseyen üniversitelerin uyguladıkları kalite yönetimi tekniklerini uygulaması veya uygulamadıkları kalite yönetimi tekniklerini uygulamaması, kalite yönetimini kendine uyumlamaksızın, kurumsal olarak ne dayatılıyorsa (normatif bir şekilde) ona uyarak uygulaması anlamına gelmektedir (Özen, 2000, ss. 7–8, 2002, ss. 76–77).

Uyumlama-uyma ölçütünü yükseköğretimde kalite yönetimi açısından işlemsel hâle getirmek için ölçeğin kriterleri olarak 3 ana (Kalite politikası, kalite yönetim yapıları; Kalite yönetimi için kullanılan süreçler ve araçlar (öğretme ve öğrenme, istihdam odaklılık, araştırma, yönetim, kamuya yönelik gelir yaratıcı faaliyetler, uluslararası işbirliği alt başlıkları ile); Yönetim bilgi sistemi ve karar vermede bilginin Kalite Yönetimi amaçlı kullanımı) kategoride toplam 64 maddeden (Martin ve Parikh, 2017) yararlanılmıştır (Ek 1).

Araştırmanın Amacı ve Konusu

Araştırma, Kalite Yönetiminin Türk Yükseköğretim kurumlarında nasıl uygulandığı üzerine kurgulanmıştır. Araştırmanın amacı, Kalite Yönetimi uygulamalarının üniversitelerdeki yayılım sürecinin nasıl olduğu ve kalite yönetiminin yayılımının üniversitelerde kökten bir kurumsal değişime yol açıp açmadığı sorularına cevap vermek amacıyla kalite yönetiminin üniversitelerdeki uygulanma (uyarak/uyumlayarak) durumunu tespit edebilmektir. Bu çerçevede, kalite yönetiminin yükseköğretimde uygulanmaya başlaması "yenilik" olarak değerlendirilmiş ve bu konuda yeniliğin yayılma zamanını ve benimseme biçimini elde etmek için geliştirilen Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, kalite yönetiminin nasıl uygulandığını ve ne derece içselleştirildiğini belirleyebilmek için kalite yönetiminin uyumlayarak uygulama / uyarak uygulama biçimine göre ussal olarak ya da normatif olarak benimsendiğini göstermektedir. Bu kapsamda Türk yükseköğretim kurumlarında kalite yönetiminin yayılımı ve uygulanma biçimi araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Araştırma, özellikle Yükseköğretim Kalite Kurulu'nun kurulmasıyla yükseköğretim sisteminde popülaritesi artan kalite yönetimi ile ilgili geline durumu resmetmesi açısından oldukça önemlidir.

Analiz Düzeyi, Evren ve Örneklem

Araştırmanın analiz düzeyi, yeni kurumsal kuram çalışmalarında genellikle kullanılan örgütsel düzey (Boxenbaum ve Jonsson, 2017, s. 29; Greenwood, Oliver, Suddaby ve Sahlin, 2008, s. 29; Suddaby, 2010) olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 eğitim-öğretim döneminde Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nde (YÖK, 2020) kayıtlı

lisans düzeyinde eğitim veren 198 Yükseköğretim Kurumu oluşturmaktadır.

Örneklem büyüklüğü olarak Doyma (Tam Sayım) Örneklem Seçim Tekniğine uygun olarak evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış olsa da araştırma çerçevesinde 158 üniversiteden (evrenin %80'i) analizde kullanılabilir düzeyde veri elde edilebilmiştir.

ANALİZ İŞLEMLERİ VE BULGULAR

Analiz işlemlerinde ilk olarak ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır.

Ölçeğin Güvenirlik – Geçerlik Analizleri

Ölçüm güvenilirliğini sağlamak amacıyla ölçme aracından elde edilmiş ölçümlere (Bademci, 2011, s. 175,176) iç tutarlılığı tespit edebilmek amacıyla iki değerli ölçümlerde özel bir Cronbach's Alpha durumu olarak SPSS tarafından değerlendirilen (IBM, 2020) Kuder – Richardson 20 (KR 20) testi uygulanmıştır.

Ölçme aracı sorulan ve bu bölümde kullanılan sorulara verilen cevaplar ağırlıklı ya da çok değerli (1,2,3,4,5) olmayıp tüm maddeler iki değerlidir (0,1). Cevaplar arasında bulunan "Fikrim Yok" ve "Uygulama Yoktur" seçenekleri boş cevap olarak sayılmış, "Hayır" seçeneği "0" katsayısı ile "Evet" seçeneği ise "1" katsayısı ile kaydedilmiştir. Bademci (2011, s. 180), tüm maddelerin iki değerli olduğu ölçümlerde Kuder – Richardson 20 (KR 20), Cronbach's Alpha ve Hoyt Varyans analizinin aynı sonuçları verdiğini belirtmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizinde KR 20 metodu ile hesaplanmış olan Cronbach's Alpha değeri 0,839 olarak belirlenmiştir. Literatüre göre en az 0,7 olması gereken (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015, s. 126; Tonta, 2009) Cronbach's Alpha değeri, ölçümün yüksek derecede (Ceyhan, 2020) güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi Değeri (KR 20)

| Cronbach's Alpha | Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha | Madde Sayısı |
|------------------|---|--------------|
| 0,839 | 0,830 | 62 |

Herhangi bir soru çıkarıldığında diğer sorular arasındaki korelasyonu gösteren Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha (Cronbach's Alpha if Item Deleted) (Tonta, 2009) değerleri incelendiğinde 0,839 değerinden çok önemli derecede farklılıklar ortaya çıkmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Uyma ölçütünde kullanılan Kalite yönetimi yapı, teknik, süreç ve araçlarından "Kalite politikası vardır" ve "Kütüphaneler ve bilgi/belge merkezlerinin varlığı" değişkenleri sıfır varyansa sahip oldukları için ölçümden çıkartılmıştır. Ölçme aracından elde edilen ölçümler normal dağılmadığı için faktör analizi yapılamamıştır.

3 Her bir kriterden alınan puanlara dayalı detaylı hesaplamaları ve analizde kullanılan veriler hakkındaki detaylı bilgilere yazarın "Yükseköğretimde Kalite Uygulamalarının Yayılımının Yeni Kurumsal Kuram Çerçevesinde Değerlendirilmesi" isimli doktora tezinden ulaşılmaktadır (Taştan, 2021).

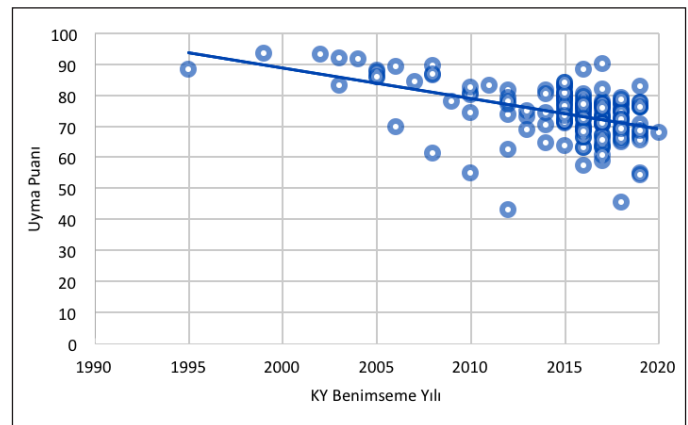
Bulgular

Araştırmanın bulguları, Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği'nden elde edilen verilerin incelenmesine dayanmaktadır. Uyma ölçeğinden elde edilmesi beklenen uyarak uygulama puanını hesaplamak için, ilk olarak 158 üniversite kalite yönetimi benimseme yılına göre 2020 yılından başlayarak 1995 yılına kadar sıralanmıştır. Daha sonra, en son benimseyen üniversiteden başlayarak her üniversite için kendisi ile aynı yılda ya da daha önceki yıllarda kalite yönetimini benimseyen üniversitelerin aynı tekniği uygulama ve uygulamama oranı (yüzde olarak) her bir teknik için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Üniversite, bir tekniği uygulamakta ise bulunan uygulanma oranı, uygulamamakta ise uygulanmama oranı, o teknikten uyarak uygulama puanı olarak kaydedilmiştir.³

En son aşamada, üniversitelerin yararlanan bu tekniklerden aldığı puanlar toplanmış ve her üniversite için cevap verilen kriter sayısı farklı olduğu için ortalama puan hesaplanmıştır. Bulunan puan o üniversitenin uyarak uygulama puanı olarak kaydedilmiştir.

Üniversitelerin uyarak uygulama puanları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Kurumsal Kuramın kurucularından DiMaggio ve Powell'a (1983, s. 155) göre, kurumsal eşbiçimliliğin etkisi homojenizasyon olduğu için, eşbiçimliliğe yol açan değişimin en iyi göstergesi, bir dizi organizasyonda seçilen göstergelerin değerlerinin daha düşük standart sapmalarıyla ölçülebilen varyasyon ve çeşitlilikte azalmadır. Temel göstergeler, alanın niteliğine ve araştırmacının çıkarlarına göre değişmekle birlikte alan düzeyindeki önlemler her durumda bütün kuruluşları (önlemlere ilişkin puanlarına bakılmaksızın) etkilemektedir. Tablo 2'deki sonuçlar incelendiğinde, üniversitelerin kurumsal bağlamda meşurlaştırılmış Kalite Yönetim modeline uyarak uygulama eğiliminin, ölçeğin orta noktasının üzerinde olduğu görülmektedir.



Şekil 1: Uyma dağılımı.

Tablo 2: Uyarak Uygulama (Uyma) Puanları⁴

| Üniversite | Benimseme Yılı | Uyma Puanı | Üniversite | Benimseme Yılı | Uyma Puanı | Üniversite | Benimseme Yılı | Uyma Puanı |
|------------|----------------|------------|------------|----------------|------------|------------|----------------|------------|
| U158 | 2020 | 0,679312 | U105 | 2017 | 0,590089 | U52 | 2015 | 0,773062 |
| U157 | 2019 | 0,670084 | U104 | 2017 | 0,672769 | U51 | 2015 | 0,840966 |
| U156 | 2019 | 0,550384 | U103 | 2017 | 0,76368 | U50 | 2015 | 0,786476 |
| U155 | 2019 | 0,779511 | U102 | 2017 | 0,710444 | U49 | 2015 | 0,809351 |
| U154 | 2019 | 0,666693 | U101 | 2017 | 0,774591 | U48 | 2015 | 0,749924 |
| U153 | 2019 | 0,82878 | U100 | 2017 | 0,672786 | U47 | 2015 | 0,718924 |
| U152 | 2019 | 0,763477 | U99 | 2017 | 0,709974 | U46 | 2015 | 0,776463 |
| U151 | 2019 | 0,762739 | U98 | 2017 | 0,655335 | U45 | 2015 | 0,788302 |
| U150 | 2019 | 0,709203 | U97 | 2017 | 0,607587 | U44 | 2015 | 0,764802 |
| U149 | 2019 | 0,778286 | U96 | 2017 | 0,76059 | U43 | 2015 | 0,809012 |
| U148 | 2019 | 0,544455 | U95 | 2016 | 0,631326 | U42 | 2015 | 0,713522 |
| U147 | 2019 | 0,683244 | U94 | 2016 | 0,884797 | U41 | 2015 | 0,736443 |
| U146 | 2019 | 0,762684 | U93 | 2016 | 0,80407 | U40 | 2015 | 0,840523 |
| U145 | 2019 | 0,657569 | U92 | 2016 | 0,632967 | U39 | 2014 | 0,648598 |
| U144 | 2019 | 0,687698 | U91 | 2016 | 0,74107 | U38 | 2014 | 0,705297 |
| U143 | 2018 | 0,778794 | U90 | 2016 | 0,764124 | U37 | 2014 | 0,745604 |
| U142 | 2018 | 0,794713 | U89 | 2016 | 0,573143 | U36 | 2014 | 0,818622 |
| U141 | 2018 | 0,76983 | U88 | 2016 | 0,729282 | U35 | 2014 | 0,806737 |
| U140 | 2018 | 0,657173 | U87 | 2016 | 0,786854 | U34 | 2013 | 0,733162 |
| U139 | 2018 | 0,456071 | U86 | 2016 | 0,76534 | U33 | 2013 | 0,690668 |
| U138 | 2018 | 0,776011 | U85 | 2016 | 0,689732 | U32 | 2013 | 0,750385 |
| U137 | 2018 | 0,688466 | U84 | 2016 | 0,766772 | U31 | 2012 | 0,818861 |
| U136 | 2018 | 0,753511 | U83 | 2016 | 0,698914 | U30 | 2012 | 0,793231 |
| U135 | 2018 | 0,751385 | U82 | 2016 | 0,743812 | U29 | 2012 | 0,430407 |
| U134 | 2018 | 0,749981 | U81 | 2016 | 0,702138 | U28 | 2012 | 0,739758 |
| U133 | 2018 | 0,787222 | U80 | 2016 | 0,756668 | U27 | 2012 | 0,771248 |
| U132 | 2018 | 0,728662 | U79 | 2016 | 0,794838 | U26 | 2012 | 0,624445 |
| U131 | 2018 | 0,681088 | U78 | 2016 | 0,686785 | U25 | 2012 | 0,781704 |
| U130 | 2018 | 0,693048 | U77 | 2016 | 0,663929 | U24 | 2011 | 0,833622 |
| U129 | 2018 | 0,74521 | U76 | 2016 | 0,720677 | U23 | 2010 | 0,550948 |
| U128 | 2018 | 0,674992 | U75 | 2016 | 0,665312 | U22 | 2010 | 0,743865 |
| U127 | 2018 | 0,714738 | U74 | 2016 | 0,691645 | U21 | 2010 | 0,80914 |
| U126 | 2018 | 0,722286 | U73 | 2016 | 0,776551 | U20 | 2010 | 0,802217 |
| U125 | 2018 | 0,651067 | U72 | 2016 | 0,765418 | U19 | 2010 | 0,825367 |
| U124 | 2018 | 0,660943 | U71 | 2016 | 0,756056 | U18 | 2009 | 0,780378 |
| U123 | 2018 | 0,723946 | U70 | 2016 | 0,725798 | U17 | 2008 | 0,866805 |
| U122 | 2018 | 0,694036 | U69 | 2016 | 0,684987 | U16 | 2008 | 0,896167 |
| U121 | 2017 | 0,633493 | U68 | 2016 | 0,771906 | U15 | 2008 | 0,612405 |
| U120 | 2017 | 0,633282 | U67 | 2015 | 0,789735 | U14 | 2008 | 0,867863 |
| U119 | 2017 | 0,781645 | U66 | 2015 | 0,800062 | U13 | 2007 | 0,844957 |
| U118 | 2017 | 0,729901 | U65 | 2015 | 0,829046 | U12 | 2006 | 0,699431 |
| U117 | 2017 | 0,732982 | U64 | 2015 | 0,757463 | U11 | 2006 | 0,892259 |
| U116 | 2017 | 0,768557 | U63 | 2015 | 0,799558 | U10 | 2005 | 0,881819 |
| U115 | 2017 | 0,767832 | U62 | 2015 | 0,797116 | U9 | 2005 | 0,860545 |
| U114 | 2017 | 0,769545 | U61 | 2015 | 0,806821 | U8 | 2005 | 0,874738 |
| U113 | 2017 | 0,748342 | U60 | 2015 | 0,711983 | U7 | 2005 | 0,859621 |
| U112 | 2017 | 0,81959 | U59 | 2015 | 0,717648 | U6 | 2004 | 0,917391 |
| U111 | 2017 | 0,708648 | U58 | 2015 | 0,822833 | U5 | 2003 | 0,833871 |
| U110 | 2017 | 0,904275 | U57 | 2015 | 0,6378 | U4 | 2003 | 0,922222 |
| U109 | 2017 | 0,642465 | U56 | 2015 | 0,721602 | U3 | 2002 | 0,932099 |
| U108 | 2017 | 0,731197 | U55 | 2015 | 0,832407 | U2 | 1999 | 0,935484 |
| U107 | 2017 | 0,70466 | U54 | 2015 | 0,734562 | U1 | 1995 | 0,883333 |
| U106 | 2017 | 0,71051 | U53 | 2015 | 0,803814 | | | |

4 Ölçüm sonuçları, üniversite isimleri kodlanarak verilmektedir.

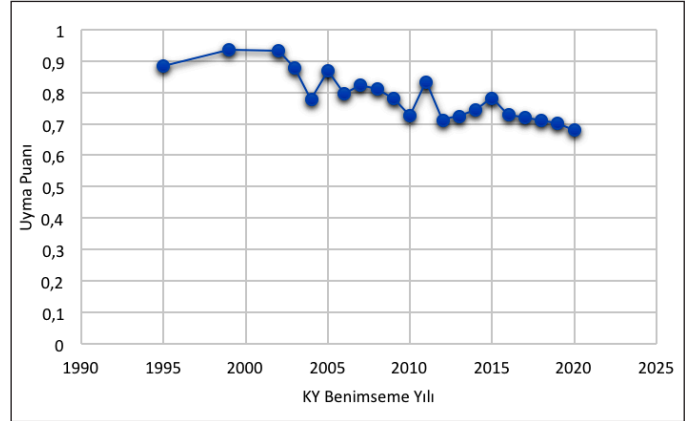
Dağılım sonuçları incelendiğinde, sadece iki üniversitenin orta noktanın altında puan aldıkları, bu puanların ise orta noktaya oldukça yakın olduğu (U29: 43 puan, U139: 45 puan) görülmektedir. Bu iki üniversite hariç, üniversitelerin tamamı için normatif olarak sunulan genel prosedürlere ve standartlara uyarak kalite yönetiminin uygulanmaya çalışıldığı görülmektedir. Orta noktanın altında puan alan iki üniversite ise kuruluş tarihlerinin oldukça yeni (sırasıyla 2012 ve 2018) olması ve kalite yönetiminin Türk yükseköğretim sistemindeki yayılımının asıl olarak 2015 yılından itibaren başlaması nedenleri ile uyarak uygulama seviyelerinin düşük olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Üniversitelerin kalite yönetimini benimseme yıllarına göre ortalama uyma puanları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Kalite Yönetimini Benimseme Yılına Göre Ortalama Uyma Puanları

| KY Benimseme Yılı | Ortalama | n | Standart Sapma |
|-------------------|----------|-----|----------------|
| 1995 | 88,33 | 1 | . |
| 1999 | 93,55 | 1 | . |
| 2002 | 93,21 | 1 | . |
| 2003 | 87,80 | 2 | 0,06247 |
| 2004 | 77,83 | 1 | . |
| 2005 | 86,92 | 4 | 0,01090 |
| 2006 | 79,58 | 2 | 0,13635 |
| 2007 | 82,28 | 1 | . |
| 2008 | 81,08 | 4 | 0,13297 |
| 2009 | 78,04 | 1 | . |
| 2010 | 72,51 | 5 | 0,12350 |
| 2011 | 83,36 | 1 | . |
| 2012 | 71,18 | 7 | 0,13900 |
| 2013 | 72,47 | 3 | 0,03074 |
| 2014 | 74,50 | 5 | 0,07089 |
| 2015 | 78,20 | 28 | 0,05487 |
| 2016 | 72,98 | 28 | 0,06484 |
| 2017 | 71,92 | 26 | 0,06503 |
| 2018 | 71,12 | 22 | 0,07218 |
| 2019 | 70,11 | 14 | 0,08319 |
| 2020 | 67,93 | 1 | . |
| Toplam | 74,50 | 158 | 0,08485 |

Tablo 3 ve Şekil 2'de görüldüğü üzere, kalite yönetimini ilk benimseyenlerin uyma puanları daha sonra benimseyenlere göre daha yüksektir. 2005 ve 2011 yılında istisnalar olsa da 1995'te 90'lı puanlar seviyesinde başlayan uyma puanı benimse dönemi ilerledikçe 70'li puanlar seviyesine inmektedir.



Şekil 2: Kalite Yönetimini Benimseme Yılına Göre Ortalama Uyma Puanları.

Kuruluş yıllarına göre üniversiteler açısından değerlendirme yapıldığında 2006-2017 yılı arasında kurulan 88 üniversitenin uyma puanları ortalamasının Türkiye ortalamasının (74,5) altında olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Köklü üniversitelerden ayrılarak 2018 yılında yeni kurulan üniversiteler de dâhil diğer üniversitelerin (1923-2005 yılları arasında kurulanlar) uyma puanları ortalamaları ise Türkiye ortalamasının üzerindedir.

Tablo 4: Kuruluş Yıllarına Göre Üniversitelerin Ortalama Uyma Puanları

| Kuruluş Yıllarına Göre Üniversiteler | Ortalama | n | Standart Sapma |
|--------------------------------------|----------|-----|----------------|
| 1923-1950 | 76,66 | 3 | 0,04050 |
| 1951-1980 | 78,13 | 15 | 0,05093 |
| 1981-1990 | 77,02 | 9 | 0,10072 |
| 1991-2005 | 75,40 | 39 | 0,11068 |
| 2006-2017 | 72,99 | 88 | 0,07471 |
| 2018-... | 78,01 | 4 | 0,03455 |
| Toplam | 74,50 | 158 | 0,08485 |

YÖKAK tarafından yapılan kurumsal dış değerlendirme⁵ programına katılım açısından bakıldığında ise 2016 yılında değerlendirme geçiren 20 üniversitenin ortalama puanı belirgin bir şekilde diğer üniversitelerden ayrılmaktadır. Ayrıca 2020 yılında değerlendirme geçiren üniversitelerin ortalama uyma puanının düşüklüğü göze çarpmaktadır.

YÖKAK tarafından kalite yönetimi alanında Kurumsal Akreditasyon Programına katılan üniversitelerin ortalama uyma puanı 79,26; Araştırma Üniversitelerinin ortalama uyma puanı 79,66; Aday Araştırma Üniversitelerinin ortalama uyma puanı 80,76 olarak belirlenmiştir. Devlet Üniversiteleri – Vakıf Üniversiteleri ortalama uyma puanları (Devlet:73,98 – Vakıf: 75,57) açısından

5 YÖKAK, Türk Yükseköğretiminde Kalite Güvence Sistemi kurmak için üniversiteleri her 5 yılda bir kurumsal dış değerlendirme programları ile değerlendirmekte, izleme programları ile değerlendirme sonuçlarını izlemekte ve kurumsal akreditasyon programı ile kalite güvencesinin uygulanması anlamında üniversiteleri sertifikalandırmaktadır.

Tablo 5: Dış Değerlendirme Yıllarına Göre Üniversitelerin Ortalama Uyma Puanları

| Değerlendirme Yılı | Ortalama | n | Standart Sapma |
|--------------------|----------|-----|----------------|
| 2016 | 79,71 | 20 | 0,08483 |
| 2017 | 75,11 | 47 | 0,08784 |
| 2018 | 74,30 | 36 | 0,08137 |
| 2019 | 73,35 | 35 | 0,06792 |
| 2020 | 68,89 | 14 | 0,08611 |
| Toplam | 74,55 | 152 | 0,08463 |

vakıf üniversiteleri daha önde olsa da ortalama uyma puanları ile Türkiye ortalaması arasında büyük bir farklılık bulunamamıştır. Misyon Farklılaşması Projesine dâhil edilen üniversitelerin ortalama uyma puanı da (74,93) Türkiye ortalaması ile hemen hemen aynı bulunmuştur.

Diğer taraftan, Times Higher Education Dünya Üniversiteler Sıralaması (THE) ve Quacquarelli Symonds Dünya Üniversite Sıralamaları (QS) listelerinde yer alan Türk üniversitelerinin ortalama uyma puanlarının yüksekliği belirgin bir şekilde göze çarpmaktadır.

Tablo 6: THE Endeksinde Yer Alan Üniversitelerin Ortalama Uyma Puanları

| THE Sıralaması | Ortalama | n | Standart Sapma |
|----------------|----------|----|----------------|
| 401-501 | 83,42 | 2 | 0,14319 |
| 501-600 | 83,73 | 2 | 0,00519 |
| 601-800 | 81,94 | 2 | 0,05817 |
| 801-1000 | 78,58 | 3 | 0,05670 |
| 1001+ | 79,56 | 19 | 0,07454 |

Tablo 7: QS Endeksinde Yer Alan Üniversitelerin Ortalama Uyma Puanları

| QS Sıralaması | Ortalama | n | Standart Sapma |
|---------------|----------|---|----------------|
| 465 | 84,10 | 1 | . |
| 521-530 | 93,55 | 1 | . |
| 601-650 | 86,05 | 1 | . |
| 751-800 | 77,83 | 1 | . |
| 801-1000 | 78,51 | 3 | 0,05749 |

Ayrıca, Türk yükseköğretiminin kalite yönetimi yolculuğundaki kırılma noktası olan 2015 yılına göre üniversitelerin değerlendirilmesinde, 2015 yılından önce kalite yönetimini benimseyen üniversitelerin uyma puanları ortalamasının 78, 2015 sonrası kalite yönetimini benimseyen üniversitelerin uyma puanlarının ise 73 olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlarla, THE ve QS Ranking sıralamalarında yer alan üniversitelerin puanlarının diğer üniversitelere oranla görece olarak yüksek oldukları ve Türkiye ortalaması olan 74,5 puanın belirgin bir şekilde üzerinde oldukları görülmektedir. Yine Türkiye ortalaması üzerinden puanlar değerlendirildiğinde, 2015 ve

Tablo 8: Uyma Puanlarının 2015 Öncesi ve Sonrası Döneme Göre Ortalamaları

| KY Benimseme Dönemi | Ortalama | n | Standart Sapma |
|---------------------|----------|-----|----------------|
| 2015 öncesi | 78,31 | 39 | 0,10947 |
| 2015 sonrası* | 73,25 | 119 | 0,07130 |
| Total | 74,50 | 158 | 0,08485 |

*Hesaplamaya 2015 yılı dahil edilmiştir.

sonrasında kalite yönetimini benimseyen üniversitelerin uyma puanı ortalamasının Türkiye ortalamasının altında kaldığı, 2015 öncesinde kalite yönetimini benimseyen üniversitelerin uyma puanlarının ortalamasının ise Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu belirlenmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Avrupa Yükseköğretim Alanı (AYA), kalite yönetiminin gerektirdiği programlar ile kalite yönetimiyle ilgili performansı artırmak için açık fırsatları algılayan, teknik verimlilik kazanımları arayan, kalite uygulamalarını kuruluşlarının karşılaştığı benzersiz sorunlara ve fırsatlara göre özelleştiren bir meşruiyet alanı oluşturmuştur. AYA'da, kalite yönetimini ilk benimseyen Avrupa üniversitelerinin benimseme modelinin görece başarılı olması, diğer Avrupa üniversiteleri üzerindeki normatif baskıyı artırmıştır (Westphal ve diğerlerinin (1997, s. 371) açıklamaları ile uyumlu olarak). Böylece, daha sonra benimseyen diğer üniversiteler kalite yönetimini kendi yeteneklerine uyarılmanın bir yolunu aramak yerine ilk benimseyenler tarafından geliştirilen ve AYA'da kurumsal hâle gelen modeli bir nevi taklit ederek, yani modele uyarak, kalite yönetimini uygulamayı tercih etme yönünde hareket etmektedirler. Bu durum, zaman içinde normatif kalite yönetiminin benimsenmesine artan uyma şeklinde kurumsal eşbiçimliliğin ampirik olarak ortaya çıkmasını neden olmaktadır. Bu şekilde yükseköğretimde kalite yönetiminin ne olduğu veya neleri içermesi gerektiği küresel bir paradigmaya dönüşmüştür.

Bu kapsamda yükseköğretim kurumlarının AYA'da oluşturulan bu normatif düzlemdeki kalite yönetimini nasıl uyguladıklarını belirlemek ve ne derecede içselleştirdiklerini analiz etmek için geliştirilen Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği, kalite yönetiminin uyumlayarak uygulama / uyarak uygulama biçimine göre ussal olarak ya da normatif olarak benimsendiğini belirleyebilmektedir. Dolayısıyla, araştırma modelinde ortaya çıkan uyumlayarak ve uyarak uygulama düzeyini belirten bu ölçeğin kendisi aslında uyumlayarak uygulayanların ussal, uyarak uygulayanların normatif/törenselleşmiş kurumsal kuram paradigmalarına (DiMaggio ve Powell, 1983, 1991; Meyer ve Rowan, 1977; Oliver, 1991; Özen, 2000, 2002, 2013, 2015; Tolbert ve Zucker, 1983; Westphal vd., 1997; Zbaracki, 1998) göre benimseme biçimini de ortaya çıkarmaktadır.

Yükseköğretimde kalite yönetimini analiz etmek için kullanılan ölçütlerden; kalite politikası, kalite yönetim yapıları, kalite yönetimi için kullanılan süreçler ve araçlar (öğretme ve öğrenme, istihdam odaklılık, araştırma, yönetim, kamuya yönelik

gelir yaratıcı faaliyetler, uluslararası işbirliği alt başlıkları ile), yönetim bilgi sistemi ve karar vermede bilginin kullanımı başlıklarında 64 maddenin uygulanıp uygulanmadığını ölçen Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği ölçüm sonuçlarına göre üniversitelerin tamamı normatif düzlemde belirlenmiş olan kalite yönetimine uyma davranışı göstermektedir. Yani yükseköğretim kurumlarının tamamı normatif olarak⁶ sunulan kalite yönetimi standart ve yönergelerine uyarak kalite yönetimini uygulamaya çalışmaktadır.

Taştan ve Yılmaz'ın (2021, ss. 89–90) çalışmasında belirtilen PLS-SEM analizinde, Türk yükseköğretim kurumlarında normatif baskı mekanizmalarının uyarak uygulama biçimi üzerinde pozitif anlamlı etkiye sahip olduğu ve böylelikle Türk yükseköğretiminde kalite yönetimine uyma davranışı açısından kurumsal kuram literatüründe belirtilen “normatif bağlama uyma davranışının (uyarak uygulama) normatif/törenselleşmiş benimsenmeyi getirdiği” (DiMaggio ve Powell, 1983, 1991; Meyer ve Rowan, 1977; Oliver, 1991; Özen, 2000, 2002, 2013, 2015; Scott, 2014; Tolbert ve Zucker, 1983; Westphal vd., 1997; Zbaracki, 1998) sonuçlarının elde edilmesi de Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeğinden elde edilen sonuçları desteklemektedir.

Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği analiz sonuçlarında önemli bir nokta olarak, 2016 yılında Kurumsal dış değerlendirme programına katılan 20 üniversitenin ortalama puanının belirgin bir şekilde diğer üniversitelerden ayrıldığı görülmektedir. Ayrıca, 2020 yılında değerlendirme geçiren üniversitelerin ortalama uyma puanının ise oldukça düşük olduğu görülmektedir. Dış değerlendirme programına katılan üniversitelerin ortalama puanlarının 2016 yılından başlayarak 2020 yılına kadar 79,71-75,11-74,30-73,35-68,89 şeklinde dönemlere ayrılması YÖKAK tarafından dönemler itibarıyla hazır olan üniversitelerin değerlendirildiğinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal Dış Değerlendirme Programına “hazır olduğunu” beyan eden üniversitelerin başvurduğu düşünüldüğünde, ilk başvuran üniversiteleri erken dönemde benimseyenler daha sonra başvuranları ise geç dönemde benimseyenler olarak değerlendirmek de mümkündür. Bu durumda da kalite yönetimini erken dönemde benimseyenlerin normatiflik derecesinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Üniversitelerin kuruluş yıllarına göre uyma puanının değerlendirilmesinde 2006-2017 yılı arasında kurulan 88 üniversitenin uyma puanları ortalamasının, 2005 ve öncesi dönemde kurulan üniversitelerin uyma puanlarına göre düşük olması dönemsel olarak üniversiteler arasında belirgin bir ayrıma işaret etmektedir.

Diğer taraftan, kurumsal akreditasyon programına katılan üniversitelerin ortalama uyma puanının 79,26; araştırma üniversitelerinin ortalama uyma puanının 79,66; aday araştırma üniversitelerinin uyma puanının 80,76 olarak belirlenmesi de Türk yükseköğretim sisteminde erken dönemde kalite yönetimini benimseyen bir grup üniversitenin diğer üniversitelere

göre bir adım önde olduğunu göstermektedir. Ancak aradaki puan farkının fazla olmaması bu önde olma durumunun ileri bir derecede olmadığını da göstermektedir. Ek olarak, THE endeksinde yer alan üniversitelerin genel uyma puanı ortalamasının 81,45; QS endeksinde olan üniversitelerin genel uyma puanı ortalamasının ise 84,01 olarak belirlenmesi de bu ayrışmayı desteklemektedir.

Bu normatif uyma puanları arasındaki kategorik farklılıklar, Türk Yükseköğretiminin kalite yönetimi yolculuğundaki kırılma noktası olan 2015 yılından önce kalite yönetimini benimseyen üniversiteler ve 2015 yılından sonra kalite yönetimini benimseyen üniversiteler arasında da görülmektedir.

Diğer taraftan analizlerde devlet üniversiteleri – vakıf üniversiteleri açısından ortalama uyma puanlarında (Devlet: 73,98 – Vakıf: 75,57) vakıf üniversitelerinin bir adım daha önde olduğu ancak ortalama uyma puanları arasında ve bu puanlarla Türkiye ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları göstermektedir ki, kalite yönetimini erken benimseyen üniversitelerin normatif benimsenme (uyma puanı) puanlarının yüksek olması ussal olarak geliştirilmiş ve normatif olarak AYA'da sunulan kalite yönetimi standart ve yönergelerine sıkı bir şekilde uyulmasından kaynaklanmaktadır.

Bu kapsamda, Oliver'ın (1991) “bir kurumsal beklenti veya uygulama ne kadar geniş çapta yayılırsa, kuruluşların bu beklentilere uyma olasılığının o kadar yüksek olduğu” ve “kurumsal kurallar veya normlar geniş bir şekilde yayıldığında ve desteklendiğinde, kuruluşların bu baskılara boyun eğmelerinin bekleneceği” açıklamalarının, yayılımı tamamlanan ve sosyal geçerliliği büyük ölçüde sorgusuz sualsiz kabul edilen yükseköğretimde kalite yönetimi için Türkiye bağlamında doğrulandığı değerlendirilmektedir.

Ancak, çalışmada Türk yükseköğretimi için, hatta genel olarak tüm yükseköğretimde kalite çalışmaları için önemli bir başka sonuca ulaşılmıştır: 2015 ve sonrasında kalite yönetimini benimseyen üniversitelerin uyma puanlarının düşük olmasının sebebi geç benimsedikleri için ussal davranmalarından kaynaklanmamaktadır. Aksine, geç benimseyenlerin normatif benimsenme puanlarının düşük olması törenselleşmiş benimsenmenin bir sonucu olarak kalite yönetimini, teknik iş ve süreçlerden ayrı tutmaları nedeniyle normatif olarak sunulanı tam olarak uygulamamaktan kaynaklanmaktadır. Yani, uyma puanı düştükçe, normatif benimsenme düşüş ile paralel bir şekilde daha fazla törenselleşmiş barındırmaktadır. Sonuçlar, Türk yükseköğretim kurumları için, benimsenme biçimlerinden “önce normatif” tezinin geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

Dolayısıyla, kurumsal kuramın örgütlerin bir yeniliği benimsenme biçimlerini önce normatif sonra ussal yada önce ussal sonra normatif olarak benimsedikleri argümanları yükseköğretimde

6 Kalite Yönetiminin normatif olarak sunulması, yükseköğretim kurumlarını düzenleyici üst kuruluşlar, uluslararası kuruluşlar, uluslararası kalite kuruluşları ve devletler üstü yapıda ussal olarak üretilen uluslar üstü akıcı argümanların, kalite ajansları, meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve kalite gönüllüleri aracılığıyla kurumlar düzeyinde uygulanmasıdır.

kalite yönetiminin Türkiye bağlamı açısından farklılaşmaktadır. Buna göre Türkiye’de yükseköğretimde kalite yönetimi açısından kurumsallaşma, yükseköğretim kurumlarını düzenleyici üst kuruluşlar, uluslararası kuruluşlar, uluslararası kalite kuruluşları ve devletler üstü yapıda ussal olarak üretilen uluslarüstü akılcı argümanların, kurumlar düzeyinde normatif olarak uygulanması ile gerçekleşmektedir. Bu uyarak uygulama davranışını gösteren üniversitelerin (normatif benimseyen üniversiteler) daha sonraki dönemlerde kalite yönetimini kendi ihtiyaçlarına ve yapılarına göre ussal olarak kurgulaması da mümkündür.

Diğer taraftan uyarak uygulama davranışında, uyarak uygulamanın tam olarak gerçekleştirilmemesi nedeniyle törenselleşen kurumların olduğu da bir gerçektir. Yani, yükseköğretimde kalite yönetimi için öne sürülen önce normatif-sonra ussal benimseme tezinde ussallık, yayılmanın dönemine göre ilk benimseyenlerin normatif sonra benimseyenlerin ussal benimsediği şeklinde değil, normatif benimseyerek uygulayanlar tarafından sonradan normatif benimsemenin geliştirilmesi şeklindedir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre yükseköğretimde kalite yönetimini ilk benimseyenler normatif daha sonra benimseyenler ise normatif bağlamı tam uygulamayarak törenselleşen kurumlar, törenselleşen benimsenen yeniliği uyguladıkça daha fazla normatif kurallara uymaya, normatif kurallara uydukça da daha fazla ussallığa ulaşabileceklerdir.

“Ölçülebilir akademik başarının” üniversitelerin hayatta kalmaları için en önemli unsur hâline geldiği (Oplatka ve Hemsley-Brown, 2010, s. 9) günümüzde, normatif kalite yönetimi uygulamalarına uyma davranışının (Oliver, 1991, s. 150) yükseköğretim kurumlarına başarı getireceği unutulmamalıdır.

Yükseköğretim kalitesini ölçmek için kullanılabilecek önemli ölçüm yöntemlerinden birisi olduğu düşünülen Yükseköğretimde Kalite Yönetimi Uyma Ölçeği’nin sistematik bir şekilde düzenli olarak ölçülmesi, uyma puanlarındaki değişimin değerlendirilmesi ve bölge/ülke üniversitelerinin karşılaştırılması araştırmacılara tavsiye edilmektedir.

KAYNAKLAR

- Arain, Amjad Ali, Iftikhar Hussain Jafri, Irfan Ashraf ve Hyder Ali (2013). Expansion of quality assurance mechanism in south Asian higher education system: an empirical analysis. *Journal of Education and Practice*, 5(4):55-70.
- Bademci, V. (2011). Kuder-Richardson 20, Cronbach’ın Alfasi, Hoyt’un Varyans Analizi, Genellenirlik Kuramı Ve Ölçüm Güvenirliği Üzerine Bir Çalışma. *Dicle University Journal of Ziya Gökalp Education*, 17, 173-193. http://zgefdergi.com/Makaleler/1405737560_17_12_Bademci.pdf adresinden erişildi.
- Berger, P. L. ve Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. United States: Penguin Books. doi:10.1163/157006812X634872
- Boxenbaum, E. & Jonsson, S. (2017). Isomorphism, Diffusion and Decoupling: Concept Evolution and Theoretical Challenges. R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence ve R. Meyer (Ed.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* içinde (2. bs., ss. 77-101). London: SAGE Publications Inc. doi:10.4135/9781446280669.n4
- Cai, Y., & Mehari, Y. (2015). The Use of Institutional Theory in Higher Education Research. *Theory and Method in Higher Education Research*, 1:1-25.
- Ceyhan, V. (2020). *Güvenilirlik Analizleri*. https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/vceyhan/125687/güvenilirlik_PDF.pdf adresinden erişildi.
- Corengia, Á., Del Bello, J. C., Carranza, M. P., & Adrogué, C. (2014). Quality assurance systems of higher education - The case of european institutions: Origin, evolution and trends. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 7(3):61.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı* (8. bs.). Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- David, R. J. ve Strang, D. (2006). When fashion is fleeting: Transitory collective beliefs and the dynamics of Tqm consulting. *Academy of Management Journal*, 49(2), 215-233.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. doi:10.1016/S0742-3322(00)17011-1
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1991). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields. Walter W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* içinde (ss. 63-82). Chicago: University of Chicago.
- Fiss, P. C. & Zajac, E. J. (2004). The diffusion of ideas over contested terrain: The (non)adoption of a shareholder value orientation among German firms. *Administrative Science Quarterly*, 49(4), 501-534. doi:10.2307/4131489
- Fligstein, N. (1985). The spread of the multidivisional form among large firms, 1919-1979. *American Sociological Review*, 50(3), 377-391. doi:10.2307/2095547
- Greenwood, R., Oliver, C., Suddaby, R. & Sahlin, K. (2008). Introduction. R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby ve K. Sahlin (Ed.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* içinde (ss. 1-46). SAGE Publications Ltd.
- Hackman, J. R. & Wageman, R. (1995). Total quality management: empirical, conceptual, and practical issues. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 309-342.
- IBM. (2020). Kuder-Richardson Reliability Coefficients KR20 and KR21. 24 Eylül 2020 tarihinde <https://www.ibm.com/support/pages/kuder-richardson-reliability-coefficients-kr20-and-kr21> adresinden erişildi.
- Kennedy, M. & Fiss, P. (2009). Institutionalization, framing, and diffusion: The logic of TQM adoption and implementation decisions among U.S. Hospitals. *Academy of Management Journal*, 52(5), 897-918. doi:10.5465/AMJ.2009.44633062
- Knoke, D. (1982). The spread of municipal reform: Temporal, spatial, and social dynamics. *American Journal of Sociology*, 87(6), 1314-1339. <https://about.jstor.org/terms> adresinden erişildi.

- Martin, M. & Parikh, S. (2017). *Quality management in higher education: Developments and drivers Results from an international survey*. Paris, France: UNESCO IIEP.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. doi:10.1086/226550
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, 16(1), 145–179. doi:10.3233/978-1-60750-925-7-305
- Oplatka, I. & Hemsley-Brown, J. (2010). The globalization and marketization of higher education: Some insights from the standpoint of institutional theory. *Globalization and internationalization in higher education: Theoretical, strategic and management perspectives*, (March 2019), 65–80. doi:10.5040/9781350091122.ch-0005
- Özen, Ş. (2000). *Kurumsal Kuram Işığında TKY'nin Türkiye'deki Yayılım Sürecinin Dinamikleri*. Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi içinde (ss. 303–322). Nevşehir: Erciyes Üniversitesi.
- Özen, Ş. (2002). Bağlam, aktör, söylem ve kurumsal değişim: Türkiye'de toplam kalite yönetiminin yayılım süreci. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 47–90.
- Özen, Ş. (2013). *Yeni Kurumsal Kuram*. D. Taşçı ve E. Erdemir (Ed.), *Örgüt Kuramı* içinde (ss. 120–139). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özen, Ş. (2015). *Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar*. A. S. Sargut ve Ş. Özen (Ed.), *Örgüt Kuramları* içinde (ss. 237–330). Ankara: İmge Kitabevi.
- Paauwe, J., & Boselie, P. (2003). Challenging 'strategic HRM' and the relevance of the institutional setting. *Human Resource Management Journal*, 13(3):56-70.
- Perrow, C. (1986). *Complex Organizations: A Critical Essay* (3. bs.). New York: Random House. doi:10.2307/2062232
- Scott, W. R. (1995). Introduction: Institutional Theory and Organization. R. W. Scott ve S. M. Christensen (Ed.), *The Institutional Construction of Organizations: International and Longitudinal Studies* içinde. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organizations Ideas, Interests, and Identities* (4.). SAGE.
- Scott, W. R. & Meyer, J. W. (1991). The organization of societal sectors: Propositions and early evidence. W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* içinde (ss. 108–140). Chicago: University of Chicago Press.
- Suddaby, R. (2010). Challenges for institutional theory. *Journal of Management Inquiry*, 19(1), 14–20. doi:10.1177/1056492609347564
- Taştan, K. (2021). *Yükseköğretimde kalite uygulamalarının yayılımının yeni kurumsal kuram çerçevesinde değerlendirilmesi*. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Taştan, K. & Yılmaz, S. (2021). Yeni kurumsal kuram argümanlarıyla türk yükseköğretim sisteminde kalite yönetiminin benimsenmesi üzerine teorik model çalışması. *Black Sea Journal of Public and Social Science*, 4(2), 79–91. doi:10.52704/bssocialscience.912717
- Tolbert, P. S. & 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(1), 22. doi:10.2307/2392383
- Tonta, Y. (2009). *Faktör Analizi*. Ankara. doi:10.17099/jffiu.69485
- Westphal, J. D., Gulati, R. & Shortell, S. M. (1997). Customization or conformity? An institutional and network perspective on the content and consequences of TQM adoption. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 366. doi:10.2307/2393924
- YÖK. (2020). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. 27 Haziran 2020 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden erişildi.
- YÖKAK. (2019). *Self-Assessment Report of Higher Education Quality Council of Turkey (THEQC) YÖKAK*. Ankara.
- Zbaracki, M. J. (1998). The rhetoric and reality of total quality management. *Administrative Science Quarterly*, 43(3), 602–636. doi:10.2307/2393677
- Zeitz, G., Mittal, V. & McAulay, B. (1999). Distinguishing adoption and entrenchment of management practices: A framework for analysis. *Organization Studies*, 20(5), 741–776. doi:10.1177/0170840699205003
- Zucker, L. G. (1987). Institutional theories of organization. *Annual Review of Sociology*, 13, 443–464. <http://www.jstor.org/stable/2083256> adresinden erişildi.
- Zucker, L. G. (1991). Postscript: Microfoundations of institutional thought. *The New Institutionalism in Organizational Analysis* içinde (ss. 103–107).

EKLER

Ek 1: Uyma Ölçütünde Kullanılan Kalite Yönetimi Yapı, Teknik, Süreç ve Araçları

Kalite politikası, kalite yönetim yapıları

Kurumsal düzeyde Kalite Politikası vardır.

Kalite politikası, kurumsal stratejik planda açıkça tanımlanmaktadır.

Fakülte/Bölüm bazında Kalite Politikası vardır.

Kurumsal düzeyde Kalite Yönetimi El Kitabı vardır.

Kalite Yönetiminin pratik faaliyetleri diğer kurumsal belgelerde açıkça tanımlanmaktadır.

Fakülte/Bölüm bazında Kalite Yönetimi El Kitabı vardır.

Rektör Kalite Yönetimine katılmaktadır.

Rektör Yardımcısı Kalite Yönetimine katılmaktadır.

Senato Kalite Yönetimine katılmaktadır.

Kurumsal düzeyde çalışan bir kalite komisyonu kurulmuştur.

Kurumsal düzeyde sorumlu özel bir kişi vardır (yani Kalite Güvencesi sorumlusu, Koordinatör vb.).

Kurumsal düzeyde Kalite Yönetimi için uzman kadroya sahip özel bir birim vardır.

Kalite Yönetimi için fakülte / bölüm düzeyinde uzman kadroya sahip özel bir birim vardır.

Fakülte / bölüm düzeyinde faaliyet gösteren kalite komisyonları vardır.

Kalite yönetimi için kullanılan süreçler ve araçlar

Öğretme ve öğrenmeye ilişkin kalite yönetimi

Öğrenciler tarafından ders değerlendirmesi (kantitatif veya kalitatif) yapılmaktadır.

Öğrenciler tarafından program değerlendirmesi yapılmaktadır.

Akademik personel tarafından program değerlendirmesi yapılmaktadır.

İstatistiksel göstergelere dayalı program izleme (örneğin öğrenci başarı oranları) yapılmaktadır.

Öğrenci ilerleme çalışmaları (öğrencilerden oluşan panele/panellere dayalı) yapılmaktadır.

Öğrenci iş yükü değerlendirmesi (AKTS) yapılmaktadır.

Öğrenci memnuniyeti anketi yapılmaktadır.

Öğrenci değerlendirme prosedürleri için üniversite çapında standartlar bulunmaktadır.

Öğrenci değerlendirme uygulamaları düzenli olarak izlenmektedir (dış değerlendiriciler tarafından).

Göstergeler aracılığıyla öğrenci başarısı düzenli olarak izlenmektedir.

Düzenli (örneğin yıllık) personel değerlendirmesi (örneğin, program koordinatörlerinin, bölüm/anabilim dalı başkanlarının akademik personeli değerlendirmesi) yapılmaktadır.

Personel performansı, terfi kararları için (bir iç komisyon tarafından) iç değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Öğrenciler, öğretim elemanlarını değerlendirmektedir.

Öğretim elemanları, çalışma arkadaşları tarafından değerlendirilmektedir (diğer bir deyişle öğretim elemanları tarafından yapılan değerlendirme).

Üniversite yetkilileri tarafından öğretim elemanı (sınıf) denetimi yapılmaktadır.

Mentörlük uygulamaları vardır.

Akademik / kariyer danışmanlığı yapılmaktadır.

Kabul / kayıt işlemleri yapılmaktadır.

Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) olanakları (örneğin; öğrencilerin kullanımı için e-posta ve internet, elektronik öğrenme yönetim sistemleri) yeterlidir.

Kütüphaneler ve bilgi/belge merkezleri vardır.

Öğrenci kullanımı amaçlı laboratuvarlar (örneğin, fen / bilgisayar / dil laboratuvarları) yeterlidir.

Kalite Yönetimi lisansüstü eğitim süreçlerini kapsamaktadır.

Kalite Yönetimi süreçleri uzaktan eğitim / karma öğrenmeyi kapsamaktadır.

Ek 1: Devam

Kalite yönetimi için kullanılan süreçler ve araçlar**Kalite yönetimi ve istihdam odaklılık**

Mezun izleme çalışmaları yapılmaktadır.

İşveren anketleri yapılmaktadır.

Uzmanların/işverenlerin dahil olduğu müfredat geliştirme çalışmaları yapılmaktadır.

Müfredatın ilgili mesleklere uygunluğunun gözden geçirilmesi yapılmaktadır.

Mezunların dahil edildiği müfredat gözden geçirme çalışmaları yapılmaktadır.

Staj kalitesi izlenmektedir.

Kalite yönetimi ve araştırma

Araştırma önerileri kurum içinde gözden geçirilmektedir.

Devam etmekte olan araştırma projeleri, kurum içi öğretim elemanları tarafından değerlendirilmektedir.

Hali hazırda yürütülmekte olan araştırmalar, Üniversite tarafından davet edilen kurum dışı akademik değerlendiriciler tarafından değerlendirilmektedir.

Araştırma verimliliği ve etkisi göstergeler yoluyla izlenmektedir.

Kalite yönetimi ve yönetim

Stratejik planlama hedefleriyle ilgili performans göstergeleri izlenmektedir.

Hedef düzeyi ile ilgili anlaşmalar (Stratejik Plandaki hedeflerle ilgili yönetim ile sorumlular arasında yapılan anlaşmalar) yapılmaktadır.

Hizmet düzeyi ile ilgili anlaşmalar (Yönetim ile sorumlular arasında yapılan anlaşmalar) yapılmaktadır.

İdari birimler değerlendirilmektedir.

Yönetim süreçlerinin sertifikasyonu (örneğin, ISO, EFQM) vardır.

Kalite yönetimi ve Kamuya (Dış Paydaşlar) yönelik gelir yaratıcı faaliyetler

Sürekli eğitim programlarının kalitesi izlenmektedir.

Danışmanlık hizmetlerinin kalitesi izlenmektedir (Kurum dışına verilen danışmanlık hizmetleri).

Laboratuvar test hizmetlerinin kalitesi izlenmektedir.

Kurum dışına verilen sözleşmeli araştırma hizmetlerinin kalitesi izlenmektedir.

Toplumsal gelişim programlarının kalitesi izlenmektedir.

Kalite yönetimi ve uluslararası işbirliği

Uluslararası Ofis, Kurum tarafından değerlendirilmektedir.

Uluslararasılaşma politikası / stratejisi ile ilgili performans göstergeleri izlenmektedir.

İşbirliği yapılan partner kurumlar Üniversiteyi değerlendirmektedir.

Yönetim bilgi sistemi ve karar vermede bilginin Kalite Yönetimi amaçlı kullanımı

Öğrenci özellikleri (örneğin sosyo-ekonomik durumu, cinsiyet, kültürel farklılıkları) kalite yönetimi amaçlı kullanılmaktadır.

Bölüm düzeyinde öğretim elemanı-öğrenci oranları kalite yönetimi amaçlı kullanılmaktadır.

Öğrencilerin gelişim, başarı ve / veya mezuniyet oranları kalite yönetimi amaçlı kullanılmaktadır.

Öğrenme kaynaklarının envanteri (örneğin laboratuvarlar, bilgisayarlar) kalite yönetimi amaçlı kullanılmaktadır.