



JOURNAL OF RESEARCH
IN EDUCATION AND SOCIETY
EĞİTİM VE TOPLUM
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
e-ISSN: 2458-9624



Cilt: 11 Sayı: 1 Sayfa Aralık: 64-74 e-ISSN: 2458-9624 DOI: 10.51725/etad.1330826

REVIEW

Open Access

DERLEME

Açık Erişim

Örgütsel Eskime Kavramı Üzerine Kavramsal Bir Çözümleme ve Türk Yükseköğretim Sistemi Açısından Bazı Çıkarımlar*

A Conceptual Analysis on the Concept of Organizational Obsolescence and Some Implications for the Turkish Higher Education System

Hilal Çalmaşur, Serkan Koşar

ÖZ

Eğitim örgütlerinde felsefi, yasal, politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, çevresel vb. eğilimlerde olumlu bir değişimin gerekliliği tartışılmaz bir gerçek olmasına rağmen, örgütlerin değişim e açık olması, değişimi benimsemesi ve uyum sağlaması istenildiği kadar kolay olmayabilir. Özellikle değişimin ve dönüşümün önemli bir belirleyicisi olan yükseköğretim sisteminin kendinden beklenen taleplere yeterince karşılık verememesinin nedenlerinden birinin örgütsel eskime problemi olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütsel eskime olgusunun kavramsal çözümlenmesinin yapılma ihtiyacı bu araştırmayı gerekli kılmaktadır. Bu araştırmada örgütsel eskime olgusunun kavramsal çözümlenmesi ve Türk yükseköğretim sistemi açısından bazı çıkarımlara ulaşılmaya amaçlanmaktadır. Bu bağlamda Türkiye yükseköğretim sisteminde üniversite özerkliği, rektörlük seçimleri, örgüt içi eleştirel kültürün gelişmesi, yükseköğretim reformu, yükseköğretim sistemindeki merkeziyetçi yapı, örgün eğitim ve açık öğretim, okullaşma oranı, PCT başvuru sayısı, uluslararası sıralamalar, lisans düzeyinde kayıt oranları, idari ve mali yapılanma uygulamaları, eğitim, araştırma ve topluma hizmet fonksiyonlarının icrası, devlet üniversitelerinin imaj ve tanınırlığı ve birçok konuda örgütsel eskimeyle ilgili olduğu düşünülen sorunların yaşandığı belirtilebilir.

ABSTRACT

The necessity of a positive change in philosophical, legal, political, economic, social, technological and environmental trends in educational organizations is an indisputable fact. However, it may not be as easy as desired for organizations to be open to change, to embrace change and to adapt. It is thought that one of the reasons why the higher education system, which is an important determinant of change and transformation, cannot adequately respond to the demands expected from itself, is the problem of organizational obsolescence. In this context, the need for conceptual analysis of the phenomenon of organizational obsolescence necessitates this research. In this research, it is aimed to conceptually analyze the phenomenon of organizational obsolescence and to reach some implications for the Turkish higher education system. In this context, it can be stated that there are the following problems which are thought to be related to organizational obsolescence - university autonomy, rector elections, the development of a critical culture within the organization, higher education reform, centralized structure in the higher education system, formal education and open education, enrollment rate, PCT application count, international rankings, undergraduate enrollment rates, administrative and financial restructuring practices, performing education, research and community service functions, image and reputation of state universities and on many issues - in the Turkish higher education system.

Yazar Bilgileri

Hilal Çalmaşur

Doktora öğrencisi, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye
hilal.calmasur@gazi.edu.tr

Serkan Koşar

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye
skosar@gazi.edu.tr

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Örgütsel değişim
Eskime
Örgütsel eskime
Türk yükseköğretim sistemi

Keywords

Organizational change
Obsolescence
Organizational obsolescence
Turkish higher education system

Makale Geçmişi

Geliş: 21/07/2023

Düzeltilme: 10/08/2023

Kabul: 18/08/2023

Atf için: Çalmaşur, H. ve Koşar, A. (2024). Örgütsel eskime kavramı üzerine kavramsal bir çözümleme ve Türk yükseköğretim sistemi açısından bazı çıkarımlar. *JRES*, 11(1), 64-74. <https://doi.org/10.51725/etad.1330826>

Etik Bildirim: Bu makale, derleme türünde olduğundan etik kurul kararı gerekmemektedir.

* Bu makale, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı doktora tezinden üretilmiştir.

Giriş

Yaşadığımız çağda değişimin kaçınılmaz olduğu, düşünceler ve davranışlarla birlikte insanların, grupların, örgütlerin ve toplumların da değiştiği gözlemlenmektedir. Bu açıdan değişim olgusu yaşamı oluşturan tüm bileşenler açısından vazgeçilmez bir gerçek olarak kabul edilmektedir (Çağlar, 2015). Bu bileşenlerden biri olan örgütlerin de amaç, yapı, strateji ve süreç boyutlarında değişime ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir (Özdemir, 2019).

Örgütsel değişim kavramını Şimşek ve Akın (2003) çevredeki çeşitli dinamiklerin değişmesi sonucunda örgütsel yapının işlevlerinde, örgüt üyelerinin birbirileri ile ilişkilerinde, rol ve davranışlarında meydana gelen farklılaşmalar olarak ve Tunçer (2013) ise örgütün alt sistemlerinde ve unsurlarında oluşabilecek her türlü farklılaşma olarak tanımlamaktadır. Yapılan tanımlar incelendiğinde örgütsel değişimin öncelikli olarak örgütsel anlamda yeni bir yapının oluşturulmasıyla ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla eski yapının değiştirilerek değişen koşullara uygun yeni bir yapı oluşturma süreci olarak değerlendirilmektedir (Can, 1999). Dolayısıyla ilk olarak örgütsel yapıdaki eski paradigma ve anlayışların değiştirilmesi önemli görülmektedir (Kantarıcı, 2001). Çünkü yaşanan değişimlerin, eskiye veya mevcuda ait birikimi tükettiği hatta etkisiz hâle getirerek yetersiz kıldığı ifade edilmektedir. Bu durum örgütsel aşınma veya yeteneklerde, bilgide ve birikimde erozyona uğrama olarak da tanımlanabilir (Çağlar, 2013). Bu açıdan olumlu bir değişim sağlayamayan örgütlerin olayların ve gelişmelerin arkasında kaldığı, bunun sonucunda örgütün, kendisine ve içinde yaşadığı topluma yabancılaşmaya başladığı, bu durumun da örgütsel tükenmenin tetikleyicisi hâline geldiği görülmektedir (Çağlar, 2015). Bu bağlamda örgütsel değişimin olumlu veya olumsuz yönde olabileceği söylenebilir (Özdemir, 2019). Olumlu veya olumsuz yönde bir değişimi ifade edebilen eskime olgusunun ise örgütsel boyutta sorgulanması önemli bulunabilir.

Eskime Olgusu

Farklı şekillerde tanımlanan ve değerlendirilen eskime olgusunun anlamı üzerinde doğru yönelimi engelleyen bir kavramsal içerik bulunmaktadır (Thijssen ve Walter, 2006). Eskime olgusundan, etiyolojileri (nedenleri), birey üzerindeki etkileri ve etkilerin yansızlaştırılması açısından farklılık gösterdiği için çok yönlü bir kavram olarak bahsedilmektedir (Ferdinand, 1966). Genel olarak eskime olgusu, diğer mesleklere göre eskime, bilgi birikimi açısından eskime, iş performansı açısından eskime ve örgütsel eskime olmak üzere dört kategoride sınıflandırılmaktadır (Mohan, Chauhan ve Chauhan, 2001). Bu bağlamda *eskime olgusunu* Adetunji, Bischoff ve Willy (2018) sistem öğelerinin modası geçtiğinde oluşan lojistik, operasyonel, maliyet ve güvenilirlik etkilerine yol açan bir süreç olarak; Rosen (1975) kronolojik zamanın bir fonksiyonu olan sermaye değerindeki olumsuz farklılaşmalar olarak ve Sandborn (2013) ise bir örgütün ürettiği ya da desteklediği sistemde istem dışı bir değişiklik yapmaya zorlandığında, örgüt için sorun hâline gelen bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla eskime olgusunun mekanik parçaların ötesine -yazılım, spesifikasyonlar, standartlar, süreçler ve insan becerileri gibi yumuşak kaynaklara- uzandığı belirtilmektedir (Bartels, Ermel, Pecht ve Sandborn, 2012).

Eskimenin Yönetimi

Eskime yönetimi, eskimeyi azaltmak ve kontrol etmek için koordine edilmiş faaliyetleri açıklamaktadır (Seuren, 2018). Eskimenin stratejik, proaktif ve reaktif olmak üzere üç yönetim düzeyinde incelenmesi gerekmektedir (Sandborn, 2013; Zheng, Terpenney ve Sandborn, 2015). Stratejik yönetim düzeyi, tasarım yenileme planları aracılığıyla sistem desteği için eskime verilerinin kullanılmasını (Sandborn, 2013); proaktif yönetim düzeyi, eskimenin etkisini önlemek ya da azaltmak

için aktif önlemlere odaklanarak eskime sorunlarının ortaya çıkmadan önce incelenmesini (Wilkinson, 2015) ve reaktif yönetim seviyesi ise eskime sorununa acil bir çözüm belirlemeyi, çözüm sürecini yürütmeyi ve alınan aksiyonları izlemeyi ifade etmektedir (Sandborn, 2008). Eskime yönetim faaliyetlerinin izlenmesi için bir eskime yönetim planının geliştirilmesi tavsiye edilmektedir. PDCA - plan, do, check, act- döngüsü bu hedefi gerçekleştirmenin uygun bir yolu olarak tercih edilmektedir. PDCA döngüsüne göre eskimeyi yönetmek için süreç dört adımdan oluşmaktadır (Bartels vd., 2012): *i.* Planlama, *ii.* Tasarlama/yapma, *iii.* Kontrol etme, *iv.* Harekete geçme. Eskimenin yönetilen bir süreç olmasına rağmen eskimenin kalıcı olduğu (Wilkinson, 2015); bununla birlikte eskimenin etkisinin azaltılması için daha fazlasının yapılabileceği (Adetunji vd., 2018); dikkatli öngörü ve planlama ile, eskimenin etkisinin ve maliyetlerinin en aza indirilebileceği (Gariti ve Rothkopf, 2017) düşünülmektedir. Bu bağlamda eskimeyi öngörmek, değerlendirmek, yönetmek ve azaltmak için yapılacak birçok eylemin olduğu belirtilebilir (Josias, Terpenney ve McLean, 2004).

Eskimenin Türleri

Literatürde eskime olgusunun çeşitli türleri bulunmaktadır (Butt, Camilleri, Paul ve Jones, 2015; Zheng vd., 2015). Eskime olgusunu Bartels vd. (2012), Feldman ve Sandborn, (2007) ve Seuren (2018) lojistik eskime, fonksiyonel eskime ve teknolojik eskime olarak; Butt vd. (2015) iç-dış eskime, finansal-fonksiyonel eskime, kalıcı-geçici eskime, iklim değişikliği kaynaklı eskime ve planlı-plansız eskime olarak; Ferdinand (1966) alansal eskime, mesleki eskime ve görevsel eskime olarak; Grover ve Grover (2015) fonksiyonel eskime, fiziksel eskime, ekonomik/finansal eskime, yasal eskime, teknolojik eskime, çevresel/sürdürülebilir eskime, estetik eskime, konum eskimesi, moda eskimesi, sosyal eskime ve kültürel eskime olarak; Pazy (1993) durumsal eskime ve bireysel eskime olarak ve Thijssen ve Walter (2006) ise bireysel eskime, örgütsel eskime, örgüt dışı eskime, işsel eskime, ekonomik eskime, teknik eskime ve perspektif eskime olarak sınıflandırmaktadırlar. Her ne kadar farklı sınıflandırmalar olsa da eskime olgusunun genel olarak *bireyin eskimesi*, *işin eskimesi*, *örgütün eskimesi* ve *örgüt dışının eskimesi* tipolojileriyle inceleneceği belirtilebilir.

Örgütsel Eskime

Örgütsel eskime olgusu, örgütle ilgili unsurlar açısından kurumların değişen taleplere cevap verememesi olarak tanımlanmaktadır (Fossum, Arvey, Paradise ve Robbins, 1986). Bu bağlamda örgütün eskimesi, örgütteki sistemle, işle veya sistemin ve işin gerektirdiği ilişkilerle ilgili olan eskimler olarak değerlendirilebilir (Gürses-Bilgesoy, 2021).

Eskimeye ilişkin örgütsel evrim iki yaklaşımla açıklanmaktadır. İlk yaklaşım büyük ve eski örgütlerin çevreleri üzerinde zamanla daha baskın hâle geldiğini savunurken; ikinci yaklaşım örgütlerin yaşlandıkça yeni zorluklara daha az cevap verdiklerini savunmaktadır. Bu bağlamda bu iki yaklaşım, birbirinden farklı iki dinamiği açıklamaktadır. İlk yaklaşım güçlü ve aynı örgütlerin yıllarca sahneye hâkim olmasıyla istikrarı sağladığını; ikinci yaklaşım eski örgütlerin zamanla modasının geçtiğini, bunun sonucunda ise yenilikçi rakipleriyle olan rekabetlerini kaybettiğini anlatmaktadır (Barron, West ve Hannan, 1994). Ranger-Moore (1997), Hannan, Pólos ve Carroll (2007), Jain (2016), Sørensen ve Stuart (2000) ilk yaklaşımı eleştirerek yaşlı örgütlerin çevrelerinin ihtiyaçlarına daha az duyarlı hâle gelerek çeşitli alanlarda eskime eğilimine sahip olduklarını dile getirmektedirler. Le Mens, Hannan ve Pólos (2015) ise, ikinci yaklaşımı eleştirerek örgütlerin eskimesinin erken yaşta başlayabileceğini; yaşlı örgütlerin aleyhine örgütlerin eskimenin değerlendirilmesinin kritik sınırlılıkları olduğunu; değişime direncin, örgütsel ataletin ve çevresel sürüklenmenin örgütsel

eskimenin bazı nedenleri olabileceğini; bu açıdan seleksiyon süreçlerinden ziyade örgüt içi süreçlere odaklanılması gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Örgütsel Eskime ve Yükseköğretim Sistemi

1980'li ve 1990'lı yıllarda planlı eskime ile tüketim mallarını tasarlayan ve dağıtan endüstriler olarak yükseköğretim sistemlerinin, piyasalar ve kâr tarafından yönlendirilen bir ticari hizmet sağlama kültürüne dâhil edildiği belirtilmektedir (Brien, 2009). Bu açıdan yeni gelişmelerin çok hızlı olduğu bu süreçte standart bir lisans ya da yüksek lisans programından mezun olan öğrencilerin ilk işlerini aldıklarından itibaren eskime sorunlarıyla karşı karşıya kalabilecekleri öne sürülmektedir (Kaufman, 1974). Hesapçoğlu (2004) yeni bilgilerle donanımlı üniversite mezunlarının bilgilerinin mezun olduktan sonraki 10 yıl içinde, Esen (2011) dört ile beş yıl içinde, Vohra (2017) ise bireylerin becerilerinin 18 ay içinde eskidiğini açıklamaktadırlar. Dolayısıyla akademisyen eskimişliğine dikkat çekilerek, akademisyen eskimişliğinin yükseköğretim sistemi için mühim bir problem hâline geldiği vurgulanmaktadır (Odabaşı, 2000). Bu bağlamda meslekî eskimişlik gibi sorunların, tecrübeli eğitimcilerin meslekî gelişime olan bakış açılarını olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilmektedir (Yurdakul-Kabakçı, 2008).

21. yüzyılda yükseköğretimde bireysel, örgütsel ve küresel kapsamda yaşanan değişimlerin akademik nüvedeki değişimleri tetiklediği fark edilmektedir. Bu açıdan eskimeyi önlemeye ya da örgütü ilerletmeye ilişkin arayışların, araştırma ve öğretim önceliklerinin evrimini gerekli kıldığı düşünülmektedir. Dolayısıyla üniversitelerin bilginin hudutlarıyla aynı düzeyde kalabilmesi için, sürekli bir şekilde yenilenmeye programlandığı anlaşılmaktadır (Frank ve Gabler, 2016). Bu süreklilikte eski bilgilerin mahzeni olan üniversitelerin, geçmişe bakarak yeni bilgilerin fabrikası olabilecekleri ve eskimeyi önleyebilecekleri ifade edilmektedir (Pelikan, 2019). Örgütsel eskime, eleştirel bir yaklaşımla da analiz edilmektedir. Bu bağlamda üniversitenin tarihsel varlık sebebini yitirmiş -eski/harap- bir örgüt olarak kabul edilmesinin elzem olduğu söylenmektedir. Feodal loncadan veya organikçi gelenekten ayrılarak, düşünme faaliyetinin nasıl gerçekleştirileceğinin ve bu örgütün nasıl işleyeceğinin sorgulanmasının temel odak nokta olduğuna dikkat çekilmektedir. Başka bir anlatımla üniversite sorusunun, fildişi kule ile sokaklar arasındaki istikrarlı bir ilişkinin nasıl sağlanabileceğiyle ilgili olmadığı belirtilmektedir (Readings, 2020).

Örgütsel Eskime ve Türk Yükseköğretim Sistemi

Uluslararası yükseköğretim sistemiyle bağlantılı olarak gelişen Türk yükseköğretim sisteminin birçok çalışmada (Aka, 2011; Aypay, 2003; Günay, 2011; İlhan ve Yelkenci, 2021; Sallan-Gül ve Gül, 2014; Şahin ve Alkan, 2016) ve raporda (Çetinsaya, 2014; Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019; Yükseköğretim Kurulu, 2017; Yükseköğretim Kurulu, 2018a; Yükseköğretim Kurulu, 2019; Yükseköğretim Kurulu, 2020a; Yükseköğretim Kurulu, 2020b; Yükseköğretim Kurulu, 2021; Yükseköğretim Kurulu, 2022) belirtildiği gibi yeni bir yapılanma sürecinde olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, birçok konuda önemli ilerlemeler gösteren Türk yükseköğretim sisteminin örgütle ilgili konularda eskimeye yönelik çeşitli sorunlarının olduğu ifade edilebilir.

Türk yükseköğretim sisteminde örgütsel eskimeyle ilgili olabilecek problem durumlarına bakıldığında, üniversite özerkliğinin istenilen düzeyde olmadığı ve öğretim üyelerinin üniversitelerin rektörünü bizzat seçemedikleri (Gür, 2021); akademi içinde eleştirel tutumun gördüğü destek ve canlı bir tartışma ortamının mevcudiyetinin sınırlı olduğu; üniversitelerin kapsamlı bir yükseköğretim reformu talep etmekle birlikte bunun için gerekli düşünsel hazırlığı yapamadıkları (Günay, 2011); yükseköğretim sisteminin aşırı merkezîyetçi yapıda olduğu (Çetinsaya, 2014); devlet yükseköğretim

kurumlarının yüz yüze öğrenci sayılarında bir düşüş ve durağanlaşma olduğu, devlet açıköğretim programlarının ise toplam öğrenci sayısının hızla artmaya devam ettiği; net okullaşma oranının gelişmiş birçok ülkenin gerisinde olduğu; üniversitelerin PCT başvuru sayısının azaldığı; Türkiye adresli bilimsel dergilerin dünya sıralamalarında ilk 5 bin içerisinde yer almadığı, nitelikli yayın üretme noktasında yeterli olmadığı, üniversitelere ilişkin dünya sıralamaları yapan kuruluşların sıralamaları incelendiğinde, ilk 500 arasında Türkiye’den bazen bir veya iki üniversite yer aldığı bazen de hiçbir üniversitenin yer almadığı (Yurdakul, Yıldırım ve Şahin, 2021); Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri arasında yükseköğretime yeni kayıt olanlar arasında ön lisans kayıt olanların oranının en fazla, lisans düzeyinde kayıt olanların oranının ise en düşük olduğu ülkenin Türkiye olduğu (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021); gerek idari, gerekse mali yapılanma bakımından ortaya konan yanlış uygulamaların üniversitelerin verimliliğine engel teşkil ettiği ve üniversitelerin birbirini tamamlayan eğitim, araştırma ve topluma hizmet fonksiyonunu bir bütün halinde icra edemediği (Oğuz, 2004); devlet üniversitelerinin imaj ve tanınmışlığı devam ettirme veya artırma konusunda çok çaba harcamadıkları (Arslan, 2019) saptanmıştır.

Tartışma ve Sonuç

Yükseköğretimin geleceğinde ihtiyaç duyulacak şeylerin, postmodern dönem olarak adlandırılan 21. yüzyılda belirsiz olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda yükseköğretim sistemlerinin birbirinden farklı eski ve yeni kurumlar içermesinin, postmodern zorluklar karşısında bir şans olduğu düşünülebilir. Hangi örgütte veya disiplinde yararlı bilgi ve becerilerin geliştireceğinin ön görülemeyeceği bu ortamda, hükümetlerin standart bir merkezi bir yönetim organı ya da müfredat empoze etmeleri sakıncalı bulunmaktadır (Bauman, 1997). Dolayısıyla “Nasıl bir üniversite olmalı?” tartışmasına bütün toplumların katkı sağlaması büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü ülkelerin sosyo-kültürel ve iktisadi yapılarından bağımsız evrensel çözümlerin olduğunu savunmak pek gerçekçi olmayacaktır. Bu çerçevede çağımızdaki üniversitelerin örgütsel, yönetsel ve epistemolojik problemlerinin, 21. yüzyıl üniversitesinin nasıl bir geleceği olacağını belirleyeceği ifade edilmektedir (Çetinsaya, 2014).

Uluslararası yükseköğretim sistemiyle ilişkili bir şekilde ilerleyen Türk yükseköğretim sisteminde yaşanan problem durumlarının eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, proje ve yayın, uluslararasılaşma, bütçe ve finansman, topluma hizmet ve sosyal sorumluluk gibi alanlarda sınıflandırıldığı ve üniversitelerin bu doğrultuda izleme ve değerlendirme süreçlerine dâhil edilerek başarı sıralamalarının incelendiği anlaşılmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2018b). Bu çerçevede kalite odaklı büyümeyi önemseyen devlet üniversitelerinin Türk yükseköğretiminin mevcut durumu içinde yaşadığı problemlere ilişkin eylemlerinin örgütsel eskime problemini işaret ettiği düşünülebilir.

Geleceği şekillendirecek önemli sorunlardan biri olan örgütsel eskimeye ilişkin yapılan (Chen ve Yu, 2022; Cumenal, 2015; Jain, 2016; Le Mens vd., 2015; Negru ve Dolfsma, 2022; Sørensen ve Stuart, 2000; Warmington, 1974) ve yapılacak olan araştırmaların örgütsel eskime olgusunun yapısı ve özüne dair bir açıklama getirebileceği, örgütsel eskime belirtilerini keşfedebileceği, örgütsel eskime nedenlerinin ve sonuçlarını açığa çıkarabileceği, örgütsel eskime sürecinin etkili bir şekilde yönetilmesini ve örgütsel eskimenin önlenmesini sağlayabileceği belirtilebilir.

Öneriler

Araştırmacılara, örgütsel eskime kavramına ilişkin nicel, nitel ve karma yöntemde tasarlanan çalışmalar yapmaları, örgütsel eskime kavramını farklı eğitim kademelerinde çalışmalarını, örgütsel

eskimeye ilişkin bir ölçek geliştirme çalışması yapmaları, eğitimde örgütsel eskimeyle mücadeleyle ilişkin çalıştaylar düzenlemeleri önerilebilir.

Kaynaklar

- Adetunji, O., Bischoff, J. ve Willy, C. J. (2018). Managing system obsolescence via multicriteria decision making. *Systems Engineering*, 21(4), 307-321. <http://doi.org/10.1002/sys.21436>.
- Aka, A. (2011). *Türkiye'deki neo-liberal devlet anlayışının yükseköğretimdeki yapısal ve işlevsel dönüşümündeki rolü: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi örneği* (Tez No. 310773)[Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Arslan, H. (2019). Yükseköğretimin dünü, bugünü ve yarını. H. Arslan (Ed.), *Yükseköğretimin yönetimi içinde* (1. bs., s. 9-20). Ankara: Anı.
- Aypay, A. (2003). Yükseköğretimin yeniden yapılandırılması: Sosyo ekonomik ve politik çevrelerin üniversitelerde kurumsal adaptasyona etkileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 34(34), 194-213. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10363/126856>.
- Barron, D. N., West, E. ve Hannan, M. T. (1994). A time to grow and a time to die: Growth and mortality of credit unions in New York City, 1914–1990. *American Journal of Sociology*, 100(2), 381–421. <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:b7944a87-b425-46ff-8b4b-abaa9481753a>.
- Bartels, B., Ermel, U., Pecht, M. ve Sandborn, P. (2012). *Strategies to the prediction, mitigation and management of product obsolescence*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Bauman, Z. (1997). Universities: Old, new and different. In A. Smith ve F. Webster (Ed.), *The postmodern university?: Contested visions of higher education in society* (1st., pp. 17-26). Berkshire: Open University.
- Brien, D. L. (2009). Unplanned educational obsolescence: Is the 'traditional' PhD becoming obsolete?. *M/C Journal*, 12(3), 1-11. <https://doi.org/10.5204/mcj.160>.
- Butt, T. E., Camilleri, M., Paul, P. ve Jones, K. G. (2015). Obsolescence types and the built environment—definitions and implications. *International Journal of Environment and Sustainable Development*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.1504/IJESD.2015.066896>.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal.
- Chen, S. ve Yu, D. (2022). The impacts of ambidextrous innovation on organizational obsolescence in turbulent environments. *Kybemetes*, 51(3), 1009-1037. <https://doi.org/10.1108/K-08-2020-0514>.
- Cumenal, D. (2015). Obsolescence of organizations: A modeling approach in System Dynamics. *Advances in Systems Science and Applications*, 15(2), 119-133. <https://ijassa.ipu.ru/index.php/ijassa/article/view/377/316>.
- Çağlar, İ. (2013). *Küresel normlu çağdaş değişim yönetimi aracı olarak örgüt geliştirme*. Ankara: Nobel.
- Çağlar, İ. (2015). *Bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde değişim ve değişim yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası*. Yükseköğretim Kurulu. <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/buyume-kalite-uluslararasılaşma-turkiye-yuksekogretim-icin-bir-yol-haritasi.pdf>.

- Esen, Ş. (2011). Yönetici eskimesi ve eğitimi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4), 1-24. <https://silo.tips/download/ynetici-eskimesi-ve-e-itimi>.
- Feldman, K. ve Sandborn, P. (2007, September, 4-7). *Integrating technology obsolescence considerations into product design planning* [Conference session]. Proceedings of the ASME 2007 International Design Engineering Technical Conferences & Computers and Information in Engineering Conference, Las Vegas, Nevada, United States. https://www.researchgate.net/publication/267487362_Integrating_Technology_Obsolescence_Considerations_Into_Product_Design_Planning/link/5e0decdb299bf10bc38aed19/download.
- Ferdinand, T. N. (1966). On the obsolescence of scientists and engineers. *American Scientist*, 54(1), 46-56. <https://www.jstor.org/stable/27836291>.
- Fossum, J. A., Arvey, R. D., Paradise, C. A. ve Robbins, N. E. (1986). Modeling the skills obsolescence process: A psychological/economic integration. *The Academy of Management Review*, 11(2), 362-374. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283130>.
- Frank, D. J. ve Gabler, J. (2016). *Üniversiteyi yeniden kurmak: 20. yüzyılda akademide dünya çapında değişimler* (E. Saraçoğlu, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Küre (Orijinal çalışma 2006 yılında yayımlanmıştır).
- Gariti, J. ve Rothkopf, J. (2017, July 3-6). *The intersection of obsolescence management and asset management reliability* [Conference session]. The 2017 Internet Measurement Conference (IMC), London, United Kingdom. <https://reliabilityweb.com/videos/article/the-intersection-of-obsolescence-management-and-asset-management-reliabilit>.
- Grover, R. ve Grover, C. (2015). Obsolescence -a cause for concern?. *Journal of Property Investment & Finance*, 33(3), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1108/JPIF-02-2015-0016>.
- Günay, D. (2011). Türk yükseköğretiminin yeniden yapılandırılması bağlamında sorunlar, eğilimler, ilkeler ve öneriler-I. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 113-121. <https://dergipark.org.tr/en/pub/higheredusci/issue/61476/917971>.
- Gür, B. S. (2021). *Egemen üniversite: Amerika'da yükseköğretim sistemi ve Türkiye için reform önerileri* (2. bs.). İstanbul: Edam Yayın. <https://doi.org/10.12738/estp.2016.10054>.
- Gürses-Bilgesoy, S. (2021). *Okul yöneticilerinin eskimişliği ve okul yenileşmesiyle ilişkisi* (Tez No. 497982) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Hannan, M. T, Pólos, L. ve Carroll G. R. (2007). *Logics of organization theory: Audiences, codes, and ecologies*. New Jersey: Princeton University Press.
- Hesapçıoğlu, M. (2004). Postmodern/kuresel toplumda eğitim, okul ve insan hakları. O. Oğuz, A. Oktay ve H. Ayhan (Ed.), *21. yüzyılda eğitim ve Türk eğitim sistemi içinde* (2. bs., s. 39-80), İstanbul: Dem.
- İlhan, E. ve Yelkenci, Ö. F. (2021). Yükseköğretimde yeni model arayışında bütünleşik bir tasarım önerisi: Disiplinlerarası dijital model (DDM). *EKEV Akademi Dergisi*, 25(85), 151-172. <https://doi.org/10.17753/Ekev1849>.
- Jain, A. (2016). Learning by hiring and change to organizational knowledge: Countering obsolescence as organizations age. *Strategic Management Journal*, 37, 1667-1687. <https://doi.org/10.1002/smj.2411>.

- Josias, C., Terpenney, J. P. ve McLean, K. J. (2004, May, 15-19). *Component obsolescence risk assessment* [Conference session]. IIE Annual Conference and Exhibition 2004, Houston, TX, United States. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.947.6689&rep=rep1&type=pdf>.
- Kantarıcı, H. (2001). Bütünsel şirket yaklaşımı. M. Arat ve A. Özel (Ed.), *Değişimin liderleri* içinde (ss. 95-96). Ankara: Mavi.
- Kaufman, H. G. (1974). *Obsolescence and professional career development*. New York City: American Management Association.
- Le Mens, G., Hannan, M. T. ve Pólos, L. (2015). Organizational obsolescence, drifting tastes, and age dependence in organizational life chances. *Organization Science*, 26(2), 550-570. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0910>.
- Mohan, V., Chauhan, S. P. ve Chauhan, D. (2001). Are manager becoming obsolescent?: An empirical study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 36(4), 444-462. <https://www.jstor.org/stable/27767743>.
- Negru, I. ve Dolfsma, W. (2022). Institutional obsolescence: Why do institutions persist though evolutionary selection pressure changes radically? *Journal of Economic Issues*, 56(3), 699-706. <https://doi.org/10.1080/00213624.2022.2079930>.
- Odabaşı, H. F. (2000). Akademik eskimişlik ve sürekli mesleki gelişim. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 161-166.
- Oğuz, O. (2004). Yüksek öğretim üzerine bazı tespitler ve yeniden yapılanma önerileri. O. Oğuz, A. Oktay ve H. Ayhan (Ed.), *21. yüzyılda eğitim ve Türk eğitim sistemi* içinde (2. bs., s. 91-121), İstanbul: Dem.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Education at a glance 2021: OECD indicators*. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.
- Özdemir, S. (2019). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Pazy, A. (1993). Cognitive schemata of professional obsolescence. *Human Relations*, 47, 1167-1199. <https://doi.org/10.1177/001872679404701002>.
- Pelikan, J. (2019). *Üniversite fikri: Bir yeniden değerlendirme* (C. Orhan, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Küre (Orijinal çalışma 1992 yılında yayımlanmıştır).
- Ranger-Moore, J. (1997). Bigger may be better, but is older wiser? Organizational age and size in the New York life insurance industry. *American Sociological Review*, 62, 903-921. <https://doi.org/10.2307/2657346>.
- Readings, B. (2020). *Üniversite harabeleri* (E. Saraçoğlu, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Küre (Orijinal çalışma 1996 yılında yayımlanmıştır).
- Rosen, S. (1975). Measuring the obsolescence of knowledge. In F. T. Juster (Ed.), *Education, income and human behavior* (1st ed., pp. 199-232). New York City: McGraw-Hill.
- Sallan-Gül, S. ve Gül, H. (2015). Türkiye’de yükseköğretimin gelişimi, güncel durumu ve eleştirisi. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 8(17), 51-66. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/toplumdd/issue/22714/242429>.

- Sandborn, P. (2008, April-June). Strategic management of DMSMS in systems. *DSP Journal*, 24–30. https://www.researchgate.net/publication/255658788_Strategic_management_of_DMSMS_in_systems.
- Sandborn, P. (2013). Design for obsolescence risk management. *Procedia CIRP*, 11, 15-22. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2013.07.073>.
- Seuren, T. (2018). *From reactive to proactive obsolescence management: A guide for implementing proactive obsolescence management within the Dutch maritime industry* [Master's thesis, Eindhoven University of Technology]. Eindhoven University of Technology Digital Archive. https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/101390794/Master_Thesis_Tim_Seuren.pdf.
- Sørensen, J. B. ve Stuart, T. E. (2000). Aging, obsolescence, and organizational innovation. *Admin. Sci. Quart.*, 45(1), 81–112. <https://doi.org/10.2307/2666980>.
- Şahin, M ve Alkan, R. M. (2016). Yükseköğretimde değişim dönüşüm süreci ve üniversitelerin genişleyen rolleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 297-307. https://www.researchgate.net/publication/304014882_YUKSEKOGRETIMDE_DEGISIM_DONUSUM_SURECI_VE_UNIVERSITELERIN_GENISLEYEN_ROLLERI_CHANGE_AND_TRANSFORMATION_COURSE_IN_HIGHER_EDUCATION_AND_EXPANDING_ROLE_OF_UNIVERSITIES.
- Şimşek, Ş. M. ve Akın, B. (2003). *Teknoloji yönetimi ve örgütsel değişim*. İstanbul: Çizgi.
- Thijssen, J. ve Walter, E. (2006, May 23-25). *Identifying obsolescence and related factors among elderly employees* [Conference session]. The University Forum for Human Resource Development (UFHRD), Tilburg, Netherlands. https://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2008/06/50-2_thijssen_walter.pdf.
- Tunçer, P. (2013). Değişim yönetimi sürecinde değişime direnme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 373, 406. <https://doi.org/10.7822/egt157>.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). *On birinci kalkınma planı (2019-2023)*. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>.
- Vohra, G. (2017, September 15). Your skills will become obsolete in 18 months. *Linkedin*. <https://www.linkedin.com/pulse/your-skills-become-obsolete-18-months-gaurav-vohra>.
- Warmington, A. (1974). Obsolescence as an organizational phenomenon. *Journal of Management Studies*, 11(2), 96-114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1974.tb00877.x>.
- Wilkinson, C. (2015). *Obsolescence and life cycle management for avionics*. U.S. Department of Transportation Federal Aviation Administration. <https://www.tc.faa.gov/its/worldpac/techrpt/tc15-33.pdf>.
- Yurdakul-Kabakçı, I. (2008). Öğretmenlikte meslekî gelişimi etkileyen faktörler ve karşılaşılan sorunlar. I. Yurdakul-Kabakçı (Ed.), *Öğretmenlikte meslekî gelişim*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2592.
- Yurdakul, S., Yıldırım, B. ve Şahin, S. A. (2021). *Yükseköğretime bakış 2021: İzleme ve değerlendirme raporu*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi. https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz2021/YuksekogetimeBakis2021.pdf.

- Yükseköğretim Kurulu. (2017). *Yükseköğretimde uluslararasılaşma strateji belgesi 2018-2022*. https://www.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/Yuksekogretimde_Uluslararasılaşma_Strateji_Belgesi_2018_2022.pdf.
- Yükseköğretim Kurulu. (2018a). *Yükseköğretim politikalarında yeni YÖK*. https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Yuksekogretim_politikalarinda_yeni_yok.pdf.
- Yükseköğretim Kurulu. (2018b). *Üniversite izleme ve değerlendirme kriterleri ve açıklamaları*. https://www.yok.gov.tr/Documents/Universiteler/izleme-ve-degerlendirme-kriteri/universite_izleme_ve_degerlendirme_kriterleri_ve_aciklamalari.pdf.
- Yükseköğretim Kurulu. (2019). *Yükseköğretim Kurulu 2019-2023 stratejik planı*. https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/strateji_dairesi/stratejik-plan/2019_2023_Stratejik_Plan.pdf.
- Yükseköğretim Kurulu. (2020a). *Yükseköğretimde yeni YÖK projeleri. Yükseköğretimde ihtisaslaşma ve misyon farklılaşması: Araştırma Üniversiteleri*. <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2020/misyon-faklilasmasi-ve-ih-tisaslasma-arastirma-universiteleri.pdf>.
- Yükseköğretim Kurulu. (2020b). *Yükseköğretimde yeni YÖK projeleri. Yükseköğretimde ihtisaslaşma ve misyon farklılaşması: Bölgesel Kalkınma Odaklı Üniversiteler*. https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2020/bolgesel_kalkinma_odakli_universiteler.pdf.
- Yükseköğretim Kurulu. (2021). *Üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi eylem planı*. <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2021/universite-sanayi-isbirliginin-gelistirilmesi-eylem-plani.pdf>.
- Yükseköğretim Kurulu. (2022). *Yükseköğretim Kurulu büyük veri projesi*. <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2022/yuksekogretim-kurulu-buyuk-veri-projesi.pdf>.
- Zheng, L., Terpenney, J. ve Sandborn, P. (2015). Design refresh planning models for managing obsolescence. *IIE Transactions*, 47(12), 1407-1423. <https://doi.org/10.1115/DETC2012-70743>.

Yazarların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hale getirilmesinde iki araştırmacı eşit oranda yer almıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı

Araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarda herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Bildirim

Bu makale, derleme türünde olduğu için etik kurul kararı gerektirmemektedir.