

BİR İDEOLOJİ OLARAK YÖNETİMCİLİĞİN ÜNİVERSİTELERE YANSIMASI: ÖZGÜNLÜK VE PERFORMANSIN KESİŞİMİNDE BİR ELEŞTİRİ*

REFLECTION OF MANAGERIALISM AS AN IDEOLOGY ON UNIVERSITIES: A CRITIQUE AT THE INTERSECTION OF ORIGINALITY AND PERFORMANCE

Doç. Dr. Emine ŞENER¹

ÖZ

Yirminci yüzyılın başında F. W. Taylor'ın öncülük ettiği yeni bir anlayış ile ele alınmaya başlanan yönetim yaklaşımı, zamanla Yeni Taylorist bir perspektife dönüşerek günümüzde yönetim ideolojisi haline gelmiştir. Bu çalışma, yöneticilik ideolojisinin arka planını ve etkilerini ele alarak üniversitelere yansımaları incelemektedir. Süreç içerisinde verimlilik ve sonuç optimizasyonunu yönetsel uzmanlık ve tekniklerle sağlanabileceği inancına dayanarak bireyleri kontrol edilmesi gereken varlıklar olarak gören bir ideoloji haline gelen yöneticilik olgusu, üniversite örneğinde eleştirel bir bakış açısıyla incelenmiştir. Çalışmada, yüksek nitelikli insan kaynakları ve karmaşık yapılarıyla yöneticilik uygulamalarının incelenmesi açısından önemli bir bağlam sunan üniversiteler örnek olarak alınmış ve yöneticilik ideolojisinin aktör, yapı ve süreçlere etkileri literatüre dayalı olarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda yöneticilik ideolojisinin, üniversiteleri geleneksel eğitim ve araştırma merkezleri olmaktan çıkarıp piyasa mantığına dayalı kurumlara dönüştürdüğü tespit edilmiştir. Bu durum, yükseköğretimin geleceği için önemli bir sorgulama ve yeniden değerlendirme gerekliliği doğurmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yönetimcilik, Yönetim Felsefesi, Yönetim Tarihi, Eleştirel Yönetim Çalışmaları, Üniversite.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, M16.

ABSTRACT

The management approach, which was first approached with a new understanding pioneered by F. W. Taylor at the beginning of the twentieth century, has turned into a New Taylorist perspective over time and has become a management ideology. The study analyses the background and effects of managerialism ideology and its reflection on universities. It is aimed to critically examine the phenomenon of managerialism, which has become an ideology that sees individuals as beings to be controlled, based on the belief that efficiency and result optimization can be achieved through managerial expertise and techniques. In the study, universities, which provide an important context for the study of managerialism practices with their highly qualified human resources and complex structures, are taken as an example and the effects of managerialism ideology on actors, structures and processes are analyzed based on literature. As a result of the research, it is found that managerialism ideology has transformed universities from traditional centers of education and research into institutions based on market logic. This situation necessitates an important questioning and re-evaluation for the future of higher education.

Keywords: Management, Philosophy of Management, History of Management, Critical Management Studies, University.

JEL Classification Codes: M10, M12, M16.

* Bu çalışma 20-22 Kasım 2024 tarihinde YÖNEP-8 Çalıştayında sunulan ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmayan "Uygulama Örneği ve Eleştirilerle Bir İdeoloji Olarak Yönetimcilik (Managerialism)" başlıklı bildiriden hazırlanmıştır.

¹  Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, esener@ahievran.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The ideology of managerialism, enacted through principles focused on preserving the power of managers, views management and administration as functionally and technically essential for progress, technological development, and the maintenance of social order in any modern political economy. Managerialism has become the dominant ideology in both the public and private sectors. While some scholars adopt a practical definition of managerialism, viewing it as a tool of neoliberal ideology, others consider it a distinct ideology. The study aims to analyse the fundamental principles of managerialism, its historical development, and its effects, particularly in the field of higher education. Managerialism is defined as an ideology grounded in the application of managerial expertise and techniques aimed at enhancing the efficiency of all organizations. It is increasingly influential both in the public and private sectors. The study examines how this ideology has transformed universities under the influence of neoliberal policies. In terms of scope, it addresses the origins of managerialism, its relationship with authority theory, and its implications for higher education institutions. Additionally, it examines how governance structures in universities have evolved in response to neoliberal reforms and how practices such as performance-based systems and commercialization processes have infiltrated the academic framework. This process, analysed through examples from Türkiye and internationally, aims to illuminate the social, economic, and educational dimensions of the transformation in higher education.

Design/methodology/approach:

The study employs a traditional literature review to align with its research objectives. It discusses and analyzes the historical development, main features, and effects of managerialism to justify why managerialism is considered and examined as an ideology. Subsequently, studies on university practices, monitoring and evaluation reports, and news articles concerning universities, where managerialism has predominantly manifested itself in recent years, are evaluated through the lens of critical management studies concerning actors, structures, and process dimensions, leading to developed suggestions. Universities are chosen for the study due to their complex and multidimensional structure, as well as the various opportunities they present for management practices. The evaluation of highly qualified human resources in universities, offering a rich context in terms of management theories, practical applications, and social impacts, within the framework of managerialist ideology, constitutes an important research topic in critical management studies. To systematically examine how the managerialist ideology affects universities, the study aims to answer the following questions, considering previous studies that have examined managerialism as an ideology within the university context: (i) How does managerialism influence both active and passive actors in universities? (ii) How is managerialism institutionally structured in universities? (iii) Which processes does managerialism involve in universities, and how?

Findings:

Managerialism is reshaping traditional academic values, resulting in structural, processual, and actor-based transformations within universities. In the actor dimension, academic originality and freedom have diminished. Concurrently, research areas have shifted toward market-oriented strategies, pushing critical thinking and alternative approaches to the background. Managerial academics have transformed academic identities; a hybrid identity has replaced traditional academic roles with administrative responsibilities. The shift in leadership to a centralized and hierarchical structure has weakened the democratic and participatory framework of universities. In the process dimension, performance measurements and a competitiveness-centered understanding have reduced academic activities to metrics, resulting in issues such as burnout and job dissatisfaction. With the commercialization of education and the treatment of students as customers, universities have transformed into market participants; this shift has caused academic activities to prioritize economic interests over social benefits. Utrecht University's decision not to participate in performance rankings is a notable critique of this situation. Structurally, the New Public Management approach has facilitated the transformation of universities into market-oriented entities, and private sector practices, including performance and quality assurance, have become widespread. Institutional uniformity has led to the loss of unique structures, prompting universities to adopt similar strategies. This transformation has restricted academic creativity and critical thinking while threatening the fundamental values of universities, such as social responsibility. In summary, the ideology of managerialism has changed universities from mere centers of education and research into institutions that conform to market logic, resulting in the erosion of values such as social benefit, academic freedom, and critical thinking.

Conclusion and Discussion:

Although managerialism offers advantages such as efficiency and accountability in organizations, it risks ignoring qualitative elements, including human values and social responsibility. In the case of universities, this ideology restricts academic freedom, structures them with market-oriented strategies, and creates new forms of identity such as "managerial academics." Performance measurements and a competition-oriented understanding have reduced academic activities to metrics, leading to issues like burnout, alienation, and job dissatisfaction. The commercialization of education transforms universities into market actors driven by economic interests rather than social good. With the New Public Management approach, universities are adopting private sector practices and losing their original structures due to institutional uniformity. This transformation narrows the space for creativity and critical thinking, threatening the fundamental values of universities: social responsibility and academic freedom. In accordance with the genetics of the neoliberal capitalist system, the ideology of managerialism has secured a place in the public sector and continues to persist. However, the phenomenon of managerialism requires further examination at both academic and practical levels as an issue that needs to be addressed.

1. GİRİŞ

Yirminci yüzyılın başından itibaren varlığını kavramsal olarak sürdürmeye başlayan çağdaş yönetim anlayışı, süreç içerisinde güç ve otoriteyi elinde tutmayı amaçlayan yeni kavramlar üretmeye devam etmekte ve ürettiği kavramlar ile her zaman takipçi bulmayı da başarmaktadır. Güç, otorite, verimlilik, performans, kalite, mükemmellik, ölçme, strateji vb. kavramlar bugün tüm yönetim uygulamalarının merkezinde yer almaktadır.

Başlangıç noktası olan F. W. Taylor'ın bilimsel yönetim yaklaşımı, tarihsel süreçte başkalaşarak Yeni Taylorist bir perspektif kazanmış ve yirmi birinci yüzyılda yönetimcilğe (managerialism) dönüşmüştür. Kazandığı bu yeni kisve ile varlığını sadece özel sektörde değil; kamu sektöründe de bir ideoloji gibi slogan ve söylemler ile koşulsuz benimsetmeye devam etmektedir. Ancak değişen paradigmaya rağmen insana (iş görene) bakışı çok değişmemiştir. Bunun sebebi ise temelde bir sosyal grup olarak yöneticilerin, dünyayı yönetilmesi gereken bir yer ve insanları ise kontrol edilmesi ve güdülenmesi gereken sınırlı rasyonel varlıklar olarak görmesidir. Bu argüman ile, yönetimin bir baskı biçimi olduğunu savunan Grey (1996), bu baskıdan kurtulmanın yolunun yönetimin kutsal kasesini aramaktan vazgeçmek olduğunu öne sürmektedir. Bu hiç kolay olmasa da bu çalışmada, eleştirel bir perspektiften Yeni Kamu Yönetimi ve Girişimci Yönetişim gibi adlarla anılan Yeni Taylorist yaklaşımı; başka bir ifade ile neoliberal yönetim ideolojisi olan yönetimcilik incelenmektedir. Neoliberalizm, ekonomideki ideolojik coşkusunu nispeten yitirse de toplum üzerinde geniş bir yelpazede kültürel ve politik etkileri olan bir dizi varsayıma dayanmaktadır (Delanty, 2019; Guest, 2023, s. 31). Şan (2024, s. 27), “*Dünyanın Yeni Akli: Neoliberal Toplum Üzerine Deneme*” adlı yapıtlarında Pierre Dardot ve Christian Laval neoliberalizmin iktisadi bir teoriye indirgenemeyeceğini aksine dünyanın yeni aklına dönüştürdüğünü söylemektedir. Öyle ki merkezine yerleştirdiği rekabet ile bireylerin tüm varlığını kuşatarak toplumsal yaşamın tüm alanlarına müdahale etmeyi amaçlayan bu yeni rasyonalitenin altın kuralı ise kişiyi, toplumu ve devleti bir şirket gibi görmektir. Tam bu noktada Taylorizm, Scott'un (2022) deyiimiyle her ideoloji ile kol kola ve “siyasi açıdan çökeşli” olması nedeniyle neoliberalizm ile kendine geniş bir uygulama alanı yaratabilmiştir. Özellikle son yıllarda geniş ve derinlemesine yayılmış bir yönetim rasyonalitesine dönüşen normatif bir akıl düzeni (Brown, 2015; Aktaran: Guest, 2023, 32) olarak nitelendirilen bu üretkenlik ve rekabet ideolojisinin bir uzantısı olan yönetimcilik yaklaşımı, yönetim olgusunun tarihsel süreçte geçirdiği evrelerin hemen hemen her döneminde baskın bir şekilde varlığını gösteren bir ideoloji olarak nitelendirilmektedir. Bu çalışmada ilgili nitelendirme, gerekçelendirilerek üniversite bağlamında eleştirel yönetim çalışmaları perspektifinden değerlendirilmektedir.

İdeoloji kavramı sosyal bilimlerin merkezindeki kavramlardan biridir. Ancak, kavramın tartışmalı doğası, anlaşılabilirliği yanında ne zaman kullanılsa ilgili düşünceye itiraz ve onu çürütme meylinde dolayı kullanımında dikkatli olunmalıdır. Tablo 1’de de görüldüğü üzere oldukça tartışmalı doğasına rağmen literatürün ideolojiye ilişkin hemfikir olduğu neredeyse tek önerme, ideolojinin fikirlerin konfigürasyonlarıyla ilgili olduğudur (Deem ve Brehony, 2005).

Tablo 1. İdeoloji Nedir?

(1) Bir "izm", doğru olduğu kabul edilen bilişsel içeriğe sahip bir inanç sistemidir.	(9) Sapmalar ve tutarsızlıklardan oluşan bir kakofonidir.
(2) Paylaşılan bir dizi ortak ideolojik inanç ve uygulamadan oluşan bir doktrindir.	(10) Kamusal meselelere uygulanan soyut düşünce sistemleridir.
(3) Hedefleri, beklentileri ve eylemleri oluşturan bir dizi fikirdir.	(11) Üniversitelerin yönetim okulları tarafından üretilen fikirdir.
(4) Kapsamlı bir vizyon, olaylara bakma biçimidir.	(12) Aşağılayıcıdır.
(5) Yanlış bilincin yaratılmasıdır.	(13) Sağduyuludur.
(6) Kendi sanrıların, kendi yanlış bilinclerinin kurbanlarını yaratan sosyalleşme ve uyum mühendisliğidir.	(14) Düşüncenin hakikatten uzaklaştırılarak hegemonik ve güçlü bir grup tarafından icat edilen belirli bir yöne yönlendirilmesidir.
(7) Normatif düşünce süreçleridir.	(15) İktidarın hizmetindeki bilgidir.
(8) Çelişkilerini gizleyen bir gerçeklik pelerinidir.	(16) Tek boyutlu ve diyalektik değildir.

Kaynak: (Cleg, 2014, s. 567, Klikauer, 2013, s. 2-8).

İdeoloji bazen olumsuz bir kavram olarak algılanmaktadır ve böylesi çağrışımlardan kurtulmak zordur. Örneğin eğer yönetimin ideolojik olduğu söyleniyorsa, bu durumda onun bir şekilde kusurlu olduğu ifade edilmek istenmektedir. Çünkü ideolojinin çıkarları desteklemeye ve güç ve tahakküm ilişkilerini sürdürmeye olan tavrına

vurgu yapılmaktadır (Al Mahameed vd., 2022, s. 38). Bu anlayışın merkezinde ise Lukács, Gramsci ve Mannheim gibi tarihselciler tarafından dile getirilen bir ideoloji görüşü yatmaktadır. Bu görüşe göre bilişlerin, inançların ve teorilerin belirli bir sınıfın çıkarlarını ifade ettiği düşüncesi yer almaktadır. Yöneticilerin çıkarlarını ifade eden bir yaklaşım olarak yönetimcilik, üzerine geliştirilen herhangi bir teorinin ideoloji meselesinden kaçınmayacağı bir gerçektir (Klikauer, 2019).

Yöneticilerin gücünü korumaya odaklanan ilkeler kullanılarak yürürlüğe konan bu ideoloji, yönetim ve idareyi, herhangi bir modern politik ekonomide ilerleme, teknolojik gelişme ve sosyal düzenin sağlanması için işlevsel ve teknik olarak vazgeçilmez olarak görmektedir (Vong, 2021). Bu ideoloji aslında otorite teorisi üzerine temellendirilmiştir. Bu temellendirme ilgili literatürde ihmal edilmiştir. Çünkü akademisyenler genellikle otoriteyi bir güç biçimi olarak ele almış ve otoritenin aynı zamanda bir güç kaynağı olduğu görüşünü göz ardı etmişlerdir. Bazı akademisyenler yöneticiliğin pratik bir tanımını benimseyerek onu neoliberal ideolojinin bir aracı olarak; diğerleri ise kendi içinde ayrı bir ideoloji olarak ele almaktadır (Deem, 1998; Uysal ve Peşteli, 2022). Bazıları ise biraz daha ileri giderek yöneticiliği, yöneticiler tarafından yaratılan bir ideoloji olarak kabul etmektedirler. Yöneticiliğin kesinlikle demokratik olmadığını; yönetici bir anlayışın vatandaşların çoğunluğunun ihtiyaçlarına, arzularına ve isteklerine cevap veremeyeceğini ileri sürmektedirler (Enteman, 1993; Doran 2016; Keskin, 2016).

Yöneticiliğin ortak bir tanımı, tüm kuruluşların verimliliğinin ve sonuçlarının optimizasyonunun yönetsel uzmanlık, teori ve tekniklerin uygulanması yoluyla elde edilebileceği inancına dayanan bir ideoloji olduğudur. Ayrıca hem özel hem de kamu kuruluşları için geçerli olduğu savunulmaktadır. Bu düşünce onu oldukça uç noktalarda uygulama potansiyeli olan bir ideoloji olarak algılatmaktadır. Örneğin bir üniversite ve bir motorlu araç şirketi gibi kuruluşlar arasındaki farklılıkların benzerliklerden daha az önemli olduğu ve tüm kuruluşların performansının genel yönetim becerileri ve teorisinin uygulanmasıyla optimize edilebileceği (Quiggin, 2003) bugün birçok yönetici ve yönetim bilimci tarafından tekrarlanıp durmaktadır. Bu noktada bir yöneticilik dili ortaya çıkmış ve bu dili icat edenler ise işletme okulları ile sözde yönetim gurularıdır. Peter Drucker'a göre bu gurular, "kavrayamadıkları şeyleri derin olarak değerlendirebilecek şarlatanlardır" (Klikauer, 2023).

Bu noktada, Yöneticiliğin analiz edilmesi son derece önemlidir. Çünkü bu ideoloji son yirmi yılda hem özel sektörde hem de kamu sektöründe karar alma süreçlerini etkilemektedir. Yöneticilik ideolojisi hem makroekonomik düzeyde hem de firma veya kamu kuruluşu düzeyinde uygulanmış ve önemli etkilere sahip olmuştur (Doran, 2016, s. 16). Bu nedenle, yöneticiliğin analizi her iki düzeyde de çalışanlar için önem taşımaktadır. İş veya yönetim alanlarında ya da daha genel olarak ekonomik ve siyasi hayatta faaliyet gösterenlerin, yöneticilik ideolojisi ve türevleri konusunda daha bilinçli, daha eleştirel olmaları gerekmektedir.

Çalışmada araştırma amacına uygun yöntem olarak geleneksel literatür taraması kullanılmıştır. Yöneticilik yaklaşımının neden ideoloji olarak ele alınıp incelendiğinin gerekçelendirileceği çalışmada, yöneticilik ideolojisinin tarihsel gelişimi, başlıca özellikleri, etkileri ele alınıp incelenmiştir. Ardından yöneticiliğin bir uygulama alanı olarak kendini son yıllarda baskın bir şekilde gösterdiği üniversite pratiklerine ilişkin yapılmış çalışmalar, üniversite izleme ve değerlendirme raporları ve üniversitelere ilişkin haber metinleri vb. dokümanlar eleştirel yönetim çalışmaları perspektifinden aktör, yapı ve süreç boyutları ile değerlendirilerek öneriler geliştirilmiştir.

Çalışmada üniversiteler karmaşık ve çok boyutlu yapıları ile yöneticilik uygulaması için birçok fırsat sunmasından dolayı seçilmiştir. Yönetim teorileri, pratik uygulamalar ve toplumsal etkiler açısından zengin bir bağlam sunan üniversitelerin sahip olduğu yüksek nitelikli insan kaynağının yöneticilik ideolojisi ile nasıl değerlendirildiği eleştirel yönetim çalışmalarının önemli bir araştırma konusu olma özelliği taşımaktadır (Al Mahameed vd., 2022; Deem, 1998; Deem, Hillyard ve Reed 2007; Uysal ve Peşteli, 2022). Bu amaçla yöneticiliği bir ideoloji olarak ele alan ve üniversiteler bağlamında yapılmış çalışmalar dikkate alınarak yönetici ideolojinin üniversiteleri nasıl etkilediğini sistematik olarak ortaya koymak amacıyla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Yöneticilik ideolojisi üniversitelerde aktif ve pasif aktörleri nasıl etkilemektedir?
- Yöneticilik ideolojisi üniversitelerde kurumsal olarak nasıl yapılanmaktadır?
- Yöneticilik ideolojisi üniversitelere hangi süreçleri nasıl dâhil etmektedir?

İlgili sorular çerçevesinde literatüre dayalı olarak etkiler aktör, yapı süreç olarak kategorize edilmiştir. Bu tür bir analiz, üniversitelerin kurumsal eşbiçimlilik sergileme potansiyellerin keşfi ile özgün ve özgür bir örgüt olma gerekliliğinin önünde engel olup olmadığının tespiti için kritik öneme sahiptir. Ayrıca ortaya çıkan yeni üniversite örgüt yapısının toplum üzerindeki rolünün ve etkisinin sorgulanması adına çarpıcıdır.

2. YÖNETİMCİLİK ANLAYIŞININ TEORİK ÇERÇEVESİ VE ARKA PLANI

İkinci Dünya Savaşı sonrası yeniden örgütlenme sürecinde kendine gelişme fırsatı bulan yönetim, meşru bir sosyal uygulama ve yöneticilere etkinlik, verimlilik, kâr veya kamu yararına bir hizmet sağlamak amacıyla başkalarını işe alma, işten çıkarma, emir verme, kontrol etme ve performanslarını değerlendirme hakkı veren kurumsal ve sosyal normlar tarafından desteklenen bir statü haline gelmiştir. Bu statü ile başarılı olduğu kadar başarısızlıklar da yaşanmıştır. Ancak her defasında kendini yenileme potansiyelini etkin kullanan bir yapı haline dönüşmüş ve kavramsal olarak da üretken olmayı başarmıştır. Bu yönüyle ele alındığında yöneticilik, genellikle yönetici sınıfının ve yönetimi ideolojinin yükselişiyle ilişkilendirilmektedir (Cunliffe, 2009). Yöneticilik terimi uzun zamandır kullanılıyor olsa da teori geliştirme ve örgüt içinde nasıl yayıldığı ve gerçekte nasıl işlediğini açıklayan faydalı modellerden yoksundur (Klikauer ve Tannö, 2022). Tarihsel olarak yöneticiliğin kökleri Bilimsel Yönetim ve İnsan İlişkileri yaklaşımlarına kadar uzanmaktadır. O dönemde kavram, sistematikleştirme ve meşrulaştırma ile ilişkilendirilmiştir (Cunliffe 2009, s. 16). Ancak burada Keskin'in (2016: 3) yaklaşık 1500-1914 yıllarını kapsayan ve literatürde ticaret ve sömürgecilik dönemi olarak adlandırılan dönemi yöneticiliğin temellenmeye başladığı dönem olarak belirttiğini hatırlatmakta fayda vardır. Zira birden ortaya çıkan bir paradigma olmadığı ve hazırlayıcı koşulların neler olduğunu daha net anlamak adına önemli bir savdır. 1914 sonrası ise uluslararası dönem olarak adlandırılmakta olup yöneticiliğin, yönetim bilimleri perspektifinde önem kazanmaya başladığı sürecin başlangıcıdır.

Hoopes (2003) yöneticiliğin köklerinin 1920'ler ve 1930'larda Harvard İşletme Okulu'na dayandığını belirtmektedir. Okulun dekanı Wallace Brett Donham'ın, sadece iş dünyası için değil, toplumun geneli için merkezi olacak bir yönetsel dünya görüşü yaratmayı amaçladığını ve vizyonunun şimdi gerçekleşiyor olduğunu ifade etmektedir. Bu noktada Hoopes haksız sayılmaz gibi görünmektedir. Çünkü ilk olarak Ekim 1922'de Harvard Business School'un dekanı Wallace Brett Donham öncülüğünde yayınlanan Harvard Business Review bir asırlık geçmişi ile kanıtlar niteliktedir. Bu derginin "her sayıda çığır açan araştırmalar ile iş gündemini şekillendiren güçlerin analizleri ve bireylerin daha etkili bir şekilde liderlik etmelerine, yönetmelerine ve rekabet etmelerine yardımcı olacak kanıtlanmış en iyi uygulamalar sunulduğu" belirtilmektedir (Harvard Business Review, 2024). Harvard Business Review bir asırlık geçmişinde "Managerialism"den bir makalede yalnızca bir kez bahsetmektedir (Klikauer, 2019; Harvard Business Review, 2024). Ancak Harvard Business Publishing'in eski Yayın Direktörü Walter Kiechel Kasım 2012 sayısında yayınlanan "The Management Century" adlı magazine makalesinin yöneticilik vurgusu yaptığı son paragrafta sözlerini şu şekilde bitirmektedir:

"Yöneticiliğin işi henüz bitmedi. Yönetim, nihayetinde, insanları ve örgütleri nasıl daha etkili hale getireceğimizle ilgili olduğu için- ve insanlar inatla insan olma eğilimlerine bağlı kaldıkları için- hiçbir zaman "en iyi yol" olmayacaktır. Ancak neredeyse her zaman daha iyi bir yol vardır. Yönetim bunu aramaya devam edecektir."

Harvard Business Review'da yöneticiliğe ilişkin eleştirel bakış Kiechel (2012) ile sınırlı iken bugün birçok yazarın üzerine çok fazla kafa yormaya başladığı görülmektedir. Zira Web of Science Core Collection dikkate alındığında; 1980 yılında yayınlanan ilk "Managerialism" olgusuna odaklanan çalışmayı takiben yayınlanan toplam 2468 çalışmanın 1268'i son on yılda yayınlanmıştır. Ek olarak son on beş yılda dikkate alındığında yıllık ortalama 120 çalışma yayınlanmaktadır (Bkz.: Web of Science, 2024). Verilen bu istatistikler özde, yöneticilik olgusunun eleştirel perspektiften ele alıp incelenmeye başlandığı tarihi ve süreç içerisinde olgunun etkisinin incelenmeye değer olduğu algısındaki artışa dair çıkarım yapmamıza yardımcı olmaktadır.

Bunun yanı sıra göz ardı edilmemesi gereken önemli bir noktada -kesin bir tarih vermek mümkün olmasa da- yönetim ve yönetici olgusuna ilişkin merak ve felsefe yapma yüzyıllar öncesine dayanmaktadır. Hatta bariz bir şekilde yöneticilik denilirse de bu çalışmada ifade edeceğimiz içeriği ile bile benzeşen açıklamalara rastlamak mümkündür. Elbette bilginin birikimli ve sosyal olmasının etkisi burada temel unsurdur. Örneğin, on dokuzuncu yüzyılın ortalarında John Stuart Mill, başkalarını yönetenlerin daha yüksek bir idrak kabiliyetine; yani resmi ve gayri resmi ya da iş başında eğitim yoluyla edinilen meşruyetle sahip olması gerektiği belirtip bu kişilerin karmaşık sorunlarla boğuşup alışlagelmiş işlerin dışında birçok yükümlülüğü yerine getirmesini yüksek maaşları için meşru bir gerekçe olarak sunmaktadır (Wren ve Bedeian, 2021, s. 92). Bu ve benzeri örnekler literatürde klasik yönetim olarak adlandırılan dönem öncesinde sıklıkla rastlamak mümkündür.

Bu çalışmada bir ideoloji olarak ele aldığımız yöneticilik, uygulamada büyük şirketlerin Amerika'da ilk ortaya çıktığı andan itibaren başlamıştır. Diktatörlüğüyle nam salmış Frederick W. Taylor (1856-1915) bile kendisini ilerici bir sosyal reformcu, çalışan insanların dostu ve yardımcısı olarak sunmaya çalışmıştır (Wren ve Bedeian,

2021). Hoopes (2003) ise yöneticiliğin asıl kökeninin, 1920'lerde ve 1930'larda Harvard İşletme Okulu'nda Profesör Elton Mayo'nun rehberliğinde kök salan insan ilişkileri hareketine dayandığını belirtmektedir. Yazara göre Hawthorne deneyinin ana yorumcusu olan Mayo "Hawthorne etkisi" olarak bilinen, çalışanların üretimlerini deneycilerin gözlemi altında çalışmaktan başka bir sebep olmaksızın artırdıkları fikriyle hatırlanmaktadır. Modern yönetimin sempatik anlayışa ve çalışanların çabalarının cömertçe takdir edilmesine yaptığı vurgunun çoğu, Hawthorne etkisini bir insan idare tekniğine genelleştirme girişimidir. Hoopes (2003) daha da ileri giderek Mayo'nun Hawthorne deneyine getirdiği sahte yorum ile masrafsız duygusal ve manevi ödüllerin çalışanları motive etmek için paranın yerini alabileceği fikrini başlatmıştır demektedir. 1950'lerde Harvard Business School'da oluşturulan ilk örgütsel davranış dersi, Mayo'nun insan ilişkileri grubundaki en önde gelen öğrencisi ve Hawthorne Deneyi, Yönetim ve İşçi (1939) üzerine büyük bir kitabın ortak yazarı olan Fritz Roethlisberger'in fikriydi. Örgütsel davranış artık Amerika Birleşik Devletleri'ndeki ve giderek artan bir şekilde tüm dünyadaki işletme okullarında zorunlu bir derstir.

Bir ideoloji olarak yöneticiliğin fikirleri ile herhangi bir siyasi partinin fikirleri arasında yakın bir bağlantı bulunmaktadır. Neoliberalizmin kökleri nasıl kamu tercihi teorisine dayanıyorsa, yöneticilik de Taylor'ın bilimsel yönetim okulundan (1911) kaynaklanmaktadır. Bu nedenle yöneticiliğin ilk örnekleri genellikle neo-Taylorist olarak tanımlanır. Klikauer (2015) yöneticiliği, yönetimin genel araçlarını ve bilgisini ideolojiyle birleştirerek, işletme sahiplerini (mülkiyet), çalışanları (örgütsel-ekonomik) ve sivil toplumu (sosyal-politik) tüm karar alma yetkilerinden mahrum bırakırken kendisini kuruluşlarda, kamu kurumlarında ve toplumda sistematik olarak yerleştiren bir ideoloji olarak tanımlamaktadır. Deem, Hillyard ve Reed (2007, s. 6) ise "yönetmeyi ve yönetimi, herhangi bir modern politik ekonomide ekonomik ilerleme, teknolojik gelişme ve sosyal düzenin sağlanması için işlevsel ve teknik olarak vazgeçilmez olarak gören" bir ideoloji olarak tanımlamaktadır. Davis (1997) ise sermayenin çıkarları doğrultusunda bireylerin, toplumların ve onların örgütlerinin kontrolünü meşrulaştırmak için mal sahibinden profesyonel yöneticiye geçiş olarak ifade etmektedir (Currie vd., 2012).

Yöneticiliğin Taylor tarafından ortaya atılan yönetim çalışmalarının daha sonraki süreçte bir yozlaşması olarak kamu ve özel tüm kuruluşların verimliliğinin ve sonuçlarının optimizasyonunun yönetsel uzmanlık, teori ve tekniklerin uygulanması yoluyla elde edilebileceği inancına dayanan bir ideoloji olduğu söylenebilir (Doran, 2016).

2.1. Bir İdeoloji Olarak Yöneticilik

İdeoloji konusu olgusal olarak yönetim için yeni değildir. Atmış yılı aşkın bir süredir yönetim ve örgüt bilimciler özellikle ideolojilerle ideoloji ve yönetsel faaliyetler arasında uzun süredir devam eden yakın bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Klikauer, 2015). Yönetimin çıkarları adına ileri sürdükleri iddiaları açık entelektüel sorgulamaya ve demokratik tartışmaya açmak önemlidir.

Yöneticiliğin siyaseti ve siyaset felsefesindeki öncülleri açısından soyağacı son derece karışıktır. Örneğin, tarihsel bir perspektiften bakıldığında, yöneticiliği siyasi yelpazenin solunda ya da sağında konumlandırmak, bir tanım yapmaktan daha da zor görünmektedir. Öncelikle belirtilmesi gereken husus, yöneticiliğin herhangi bir siyasi ideoloji yelpazesi içinde konumlandırılması konusunda herhangi bir fikir birliği olmadığıdır (Doran, 2016, s. 86). Klikauer (2015) başlangıçta kuruluşların farklılıklardan çok benzerliklere sahip olduğuna ve bu nedenle tüm kuruluşların performansının genel yönetim becerileri ve teorisinin uygulanmasıyla optimize edilebileceğine dair bir inanç olarak tanımladığı yöneticiliğin uzun vadede ideolojiye dönüştüğü belirtmektedir. Ona göre yöneticilik, çelişkileri gizlemek, tahakkümü sürdürmek ve özgürleşmeyi önlemek için yönetsel kapitalizmin patolojilerini gizlemek üzere tasarlanmış bir ideoloji olarak var olmaktadır.

Yönetim + İdeoloji + Genişleme = Yöneticilik (Klikauer, 2013, s. 2, 3).

Yöneticilik, daha iyi yönetimi dönüştürücü olarak konumlandırılan bir ideolojidir (Pollitt, 2016, s. 431). Modern işletme okullarının en verimli üreme alanı olduğu bir ideolojidir (Klikauer, 2015). Bu tür yönetim okulları yöneticilere teknik beceriler kazandırır, ancak daha da önemlisi yöneticilik ideolojisini de beslerler.

Locke ve Spender (2011) yöneticiliği ideolojik olarak nitelendirmekte ve bunun nedenini ise yöneticilerin kendilerini profesyonel bir kast olarak görmelerinden kaynaklandığını düşünmektedir. Böylece toplum zenginlik, rütbe ya da ayrıcalık, meslek ve uğraş farklılıklarına dayalı bölünmektedir. Geleneksel kast anlayışlarının aksine, bu farklılıklar geleneksel olarak atfedilmekten ziyade elde edilmektedir. Bu haliyle yöneticilik, tek boyutlu yönetim tekniklerinin işin, toplumun ve kapitalizmin tüm alanlarına uygulanmasını, üstün ideoloji, uzman eğitimi ve kamu kurumlarını ve toplumu şirketler olarak yönetmek için gerekli yönetim bilgisinin ayrıcalığı gerekçeleriyle haklı çıkarmaktadır (Klikauer, 2015, s. 1105).

Yönetimci uygulayıcılara göre bir reklam ajansını, bir petrol platformunu ya da bir üniversiteyi yönetmek için gereken beceriler arasında çok az fark vardır. Bir kuruluşun ana işiyle ilgili deneyim ve beceriler ikincil olarak kabul edilir. Harvard Business Review'ın eski editörüne göre yöneticiliğin savunucuları, "Adımız bu olmasa bile hepimiz yöneticiler gibi düşünmeyi öğreniriz" demektedir. Buna karşı Grey (1999, s. 561), yöneticiliği baskıcı olarak vurgulamaktadır. Ona göre yöneticiliğin sahte evrenselleştirmesi yalnızca baskıcı olmakla kalmaz, aynı zamanda yönetsel kapitalizmin sınıfsal karakterini de ortadan kaldırmayı amaçlamakta ve toplumu bütünüyle dönüştüren yönetici bir sınıfı tanımlamak için pejoratif olarak kullanılmaktadır. Bu haliyle modern yöneticilik belki de en çok Marksizm'e benzemektedir. Tıpkı onun gibi pek çok örgütlenme türünün işleyişine sızma ve çarpıtma yeteneğine sahiptir; gündelik dili sömürgeleştirerek ve renklendirerek çalışır, tüm yaratım, hayal gücü ve yetiştirmenin ölçülebilir maddi süreçlerden kaynaklandığını iddia eder (Doran, 2016, s. 87).

2.2. Uygulamada Yöneticilik İdeolojisi ve Etkileri

Yöneticiliğin uygulanması, üst düzey yöneticiler ile çalışanlar, özellikle de profesyoneller arasındaki ekonomik ve güç ilişkilerinde belirgin bir değişimle fark edilebilir. Yönetimci politikanın temel özellikleri, sürekli örgütsel yeniden yapılanma, teşviklerin keskinleştirilmesi ve üst düzey yöneticilerin sayısında, gücünde ve ücretlerinde artış, buna karşılık vasıflı işçilerin ve özellikle de profesyonellerin rolünün azaltılmasıdır (Quiggin, 2003). Kurumsal bağlamda yöneticiliğin nasıl hayata geçirildiğini açıklayan çalışmada Shepherd (2018), yöneticiliğin ideolojik ilkelerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Daha ticari bir yaklaşımla özel sektör uygulamalarının benimsenmesi,
- Bir yönetim kültürünün oluşturulması,
- Yönetime rasyonel bir yaklaşım (örn. stratejik planlama ve hedef belirleme) önermesi,
- Hat yönetimi işlevinin güçlendirilmesi (örn. performans yönetimi),
- Çalışanların bağlılığını sağlamak için insan kaynakları yönetimi tekniklerinin benimsenmesi,
- Girdiler ve süreçlerden çıktılar ve sonuçlara geçiş sağlanması,
- Çıktıların daha fazla ölçülmesi ve sayısallaştırılması (örn. performans göstergeleri).

Shepherd'a (2018) göre ideal tipte bir yöneticilik aşağıda sıralanan beş temel ideolojik ilke ya da iddiadan oluşmaktadır. Buna ek olarak, özellikle kamu sektörü bağlamında yöneticilik için geçerli olan altıncı bir iddia, özel sektör yöntemlerinin üstünlüğüne dair bir inanç vardır.

- Yönetim önemlidir ve iyi bir şeydir.
- Yönetim ayrı bir işlevdir.
- Yönetim rasyonel ve değerden bağımsızdır.
- Yönetim geneldir ve evrensel olarak uygulanabilir.
- Yöneticiler aşağıdakileri yönetme hakkına sahip olmalıdır.
- Özel sektör yöntemleri daha üstündür.

Yukarıda sıralanan iddiaların uzun vadede örgütlerin yapısı ve yönetim süreçleri üzerinde oluşturacağı olumlu ve olumsuz etki de üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir noktadır. Yöneticilik, örgütsel ve yönetsel süreçlerin belirli standartlara uygun hale getirilmesini teşvik etmesinden dolayı standartlaşmayı sağlamaktadır. Standartlaştırma sayesinde, kalite ve süreç iyileştirmeleri daha tutarlı bir şekilde uygulanabilir ve böylece örgütler arası karşılaştırmalar kolaylaşmaktadır. Örneğin üniversitelerde eğitim süreçlerinde belirli kalite göstergeleri oluşturulmasını sağlamaktadır (Deem ve Brehony, 2005).

Diğer taraftan yöneticiliği, şeffaflık ve hesap verebilirlik odaklı bir ideoloji olarak değerlendirebiliriz. Böylece yöneticilerin ve çalışanların performansını ölçmek ve faaliyetlerini değerlendirmek için kilit performans göstergeleri gibi metriklerin kullanılmasını teşvik etmektedir. Bu da örgütlerin güvenilirlik ve sorumluluk bilinciyle yönetilmesini sağlayabilmektedir.

Ancak bunun yanında yöneticilik ideolojisi uzun vadede insani ve sosyal değerlerin ikinci plana atılmasına neden olabilmektedir. Özellikle benimsediği nicel perspektiften dolayı örgütlerde ölçülemez alanların göz ardı edilmesi gibi olumsuz bir etkinin ortaya çıkması muhtemeldir. Özellikle eğitim, kültürel gelişim ve etik değerler, nicel

metriklerle ölçülemeyebilir. Bu durum, örgütlerdeki derinlemesine öğrenme ve yaratıcı süreçlerin öneminin küçümsenmesine neden olabilmektedir.

Son olarak yöneticilik, örgütlerde piyasa odaklı bir kültür yaratmaktadır. Bu, eğitim ve sağlık gibi kamu yararına çalışan sektörlerde bile, faaliyetlerin kâr odaklı hale gelmesine yol açabilmektedir. Örgütlerin mekanik ve bürokratik yapıları güçlendirme eğiliminden dolayı çalışanlar arasında yaratıcı ve esnek düşüncenin azalmasına neden olabilmektedir.

3. YÖNETİMCİLİK İDEOLOJİSİNİN UYGULAMA ALANI OLARAK ÜNİVERSİTELER

Rasyonellik peşinde koşmanın bir tahakküm biçimi olabileceğini söyleyen Max Weber'in içgörüsündeki bilgeliği kavramak ve rasyonellikten söz ederken her zaman, "Kimin için rasyonel?" sorusunu sormak gerekmektedir (Morgan, 1998, s. 341).

Yönetimcilik ideolojisi, özellikle neoliberalizmin yükselişiyle birlikte 1980'lerden itibaren birçok sektörde olduğu gibi üniversitelerde de etkisini göstermeye başlamıştır. Bu ideoloji, iş dünyasından gelen stratejilerin ve uygulamaların kamu kurumlarına, özellikle de üniversitelere taşınması anlamına gelmektedir. Yönetimcilik ideolojisinin üniversitelerde kendine alan yaratmasının temel hazırlayıcı unsuru, özellikle 1980'li yıllarda yükselişe geçen neoliberal politikalar olmuştur. Bu ideolojinin yükseköğretimdeki etkisi, kamu kaynaklarının azalmasıyla birlikte üniversitelerin kendilerini piyasa dinamiklerine uyarlamak zorunda kalmalarıyla ortaya çıkmıştır. Neoliberal reformların sonucu olarak, üniversiteler öz kaynak yaratmaya yönlendirilmiş, performans değerlendirme sistemleri ve hesap verebilirlik mekanizmaları gibi piyasa temelli yönetim uygulamaları ile şekillenmiştir (Deem ve Brehony, 2005; Olssen ve Peters, 2005).

Tarihsel olarak bu süreç, İngiltere'de Thatcher döneminde (1979-1990) ve Amerika'da Reagan döneminde (1981-1989) kamu hizmetlerinin küçültülmesi ve özelleştirme süreçleriyle başlamıştır. Thatcher yönetimi döneminde devlet üniversitelerine yapılan mali desteklerde ciddi kesintiler yapılmış ve üniversitelerin kendi finansal kaynaklarını yaratmaları teşvik edilmiştir. Bu süreçte üniversiteler, daha piyasa odaklı stratejiler benimseyerek özelleştirme politikalarına entegre olmuştur (Deem ve Brehony, 2005). Benzer şekilde, Reagan dönemi Amerika'sında da üniversiteler ticari iş birliklerine ve ticarileşmeye yöneltilmiş, bu da üniversitelerin girişimcilik ve patentli araştırmalar gibi alanlarda daha aktif hale gelmesine yol açmıştır (Olssen ve Peters, 2005). Kısaca yönetimcilik ideolojisi üniversitelerde neoliberal politikaların etkisiyle yükselişe geçmiştir. Özellikle finansal özerklik, performans yönetimi, rekabetçilik ve ticarileşme süreçleri, üniversitelerin yönetsel yapılarının yeniden şekillenmesinde başlıca unsurlar olmuştur. Benzer ekonomik politikalar Türkiye'de de etkisini göstermiş olmasına rağmen üniversitelerin yeniden yapılanması sürecinde farklı dinamikler işlevsel rol oynamıştır. Bu nedenle üniversiteler için söz konusu olan bu yapısal değişimi Türkiye'de gözlemlemek biraz zaman almıştır.

Akademik Kapitalizm Teorisi de bu sürecin bir parçası olarak öne çıkmaktadır. Slaughter ve Leslie (1997) tarafından geliştirilen bu teori, üniversitelerin giderek daha fazla piyasa odaklı hale geldiğini ve akademik bilginin ticarileştirildiğini öne sürmektedir. Özellikle patentler, ticari iş birlikleri ve sanayiyle ortak projeler gibi gelir getirici faaliyetler, akademik üretimin piyasa taleplerine göre şekillendiğini göstermektedir. Benzer şekilde üniversite dersleri potansiyel başvuru sahiplerine bir yükseköğretim piyasasında seçenek olarak satılırlar. Öyle ki lisans programları özel sektörden alınıp benimsenmiş pazarlanma stratejileri ile meta olarak değerlendirilip satılmaktadır (Guest, 2023, s. 34). Böylece piyasa mantığının üniversiteler tarafından verimli görülme ve arzu edilir olmak gayesi ile çabucak içselleştirilmiştir.

Yükseköğretimde, daha açık bir yukarıdan aşağıya kurumsal yönetim yaklaşımının ortaya çıkmasıyla birlikte, yönetimciliğin üniversite yaşamının her köşe ve bucağına sızdığı kabul edilmektedir. Deem ve Brehony (2005) yeni yönetimciliği Birleşik Krallık'ta kamu tarafından finanse edilen yükseköğretime nüfuz etmiş bir ideoloji olarak görme durumunu araştırdıkları çalışmada üniversiteleri ideoloji kavramı bağlamında ele almanın çekinilen bir şey olduğunu ve nadir bir durum olduğunu belirtmektedir. Buna karşın Türkiye Yükseköğretimine ilişkin çalışmalarında Uysal ve Peşmeli (2022) neoliberal politikalar aracılığıyla iş kültürünün akademiye nüfuz etmesinin, üniversitelerde yönetsel düşünce ve uygulamaların yaygınlaşmasıyla sonuçlandığını; kamu ortamında özel sektör yöntemlerine inanılması ve uygulanması olarak anlaşılan yükseköğretimde yönetimciliğin üniversitelerin ticari işletmeler olarak yönetilmesiyle sonuçlandığını ileri sürmektedir.

3.1. Yönetimcilik İdeolojisinin Üniversitelere Üç Boyutlu Etkisi

Bu çalışmada yönetimcilik ideolojisinin üniversitelerdeki etkileri, aktör (özne/eyleyen), yapı (kurumsal düzen) ve süreç (düzenin işleyiş mekanizması) boyutları üzerinden ele alınmıştır. Bu sınıflandırma, yönetim olgusunun yalnızca yönetsel tekniklerden ibaret olmadığını; birey, örgüt ve sistem düzeylerinde etki yaratan bir ideolojik düzen olduğunu ortaya koymak amacıyla tercih edilmiştir. Söz konusu üçlü ayırım, toplumsal ve örgütsel çözümlemelerde uzun süredir kullanılan bir epistemolojik çerçeveye dayanmaktadır. Giddens'in (1999, s. 58-73) yapılaşma kuramında ifade ettiği üzere, toplumsal pratikler aktör ve yapı arasındaki karşılıklı etkileşimle şekillenmektedir. Örgüt teorisinde ise (Parsons, 2005, s. 46-58; Scott, 1995) bu etkileşim süreçsel bir boyut kazanarak karar alma, performans ölçümü ve denetim mekanizmalarında görünür hale gelmektedir. Bu yönüyle çalışma, yönetimciliğin üniversite alanında aktör-yapı-süreç düzeylerinde iç içe işleyen etkilerini çözümlemeye olanak tanıyan bütünsel bir analitik çerçeveye dayanmaktadır.

Bu çerçevenin üç boyutu, yönetim ideolojisinin farklı düzlemlerdeki tezahürlerini açıklamak için seçilmiştir. Aktör boyutu, yönetimciliğin birey ve kimlik düzeyindeki etkilerine odaklanmakta; akademisyen, yönetici ve öğrenci gibi üniversite aktörlerinin davranışlarını, rollerini ve mesleki özerkliklerini nasıl dönüştürdüğünü inceleyen mikro-düzeyle analiz alanıdır (Deem, Hillyard ve Reed, 2007). Bu boyut altında yer alan *"Akademik özgünlük ve özgürlüğün azalması"* ve *"Yönetici akademisyenliğin yükselişi"* alt başlıkları, yönetimciliğin özneleşme biçimlerini ve profesyonel kimlik dönüşümlerini görünür kılmak üzere literatüre dayalı olarak geliştirilmiştir (McCarthy ve Dragouni, 2021; Al Mahameed vd., 2024). Süreç boyutu, yönetimciliğin teknik-rasyonel mantığının, performans göstergeleri, rekabetçilik ve verimlilik ölçütleri aracılığıyla üniversitelerin karar, değerlendirme ve denetim mekanizmalarına nasıl yerleştiğini açıklamaktadır (Taylor, 2017; Deem, 1998; Slaughter ve Rhoades, 2004). Bu doğrultuda *"Performans ve rekabet odaklı yönetim"* ile *"Ticarileşme ve piyasa odaklılık"* başlıkları, üniversitelerin neoliberal dönüşümünde süreçsel kontrolün niteliğini betimlemektedir. Yapı boyutu ise yönetimciliğin kurumsal düzeydeki etkilerine odaklanmaktadır. Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımıyla birlikte üniversitelerin hiyerarşik, performans temelli ve birbirine benzer örgütsel yapılara dönüşümünü analiz etmektedir (Deem ve Brehony, 2005). Bu kapsamda *"Yeni Kamu Yönetimi"* ve *"Eşbiçimlilik"* alt başlıkları, yönetimciliğin kurumsal yeniden yapılanma ve standartlaşma süreçlerindeki etkisini yansıtmaktadır.

Dolayısıyla bu üçlü çerçeve, yönetimciliğin üniversite bağlamında hem mikro (aktör) hem mezo (süreç) hem de makro (yapı) düzeylerde birbiriyle örülü biçimde işleyen ideolojik etkilerini görünür kılmaktadır. Böylece çalışmada yönetimcilik, yalnızca bir yönetim tarzı olarak değil, üniversitelerdeki bilgi üretim biçimlerini, kimlikleri ve örgütsel düzeni eşzamanlı olarak biçimlendiren bütünsel bir olgu olarak kavramsallaştırılmaktadır. Şekil 1'de yönetimcilik ideolojisinin üniversitelerde nasıl ortaya çıktığı ve hangi alanları etkilediğine ilişkin anlayış oluşturma gayesiyle, aktör, yapı ve süreç değişkenleri dikkate alınarak oluşturulan bu üç boyutlu sınıflandırma sunulmuş ardından bu boyutlar detaylı biçimde açıklanmıştır. Böylece sistemin ve dönüşüm süreçlerinin daha net anlaşılabilir hale getirilmesi amaçlanmıştır.

Şekil 1. Yönetimcilik İdeolojisinin Üniversitelere Üç Boyutlu Etkisi



Kaynak: Literatür ışığında yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.1.1. Aktör Boyutu

Yükseköğretim sisteminde aktör boyutu, üniversitelerin başta akademisyenler olmak üzere yöneticiler, öğrenciler ve idari personeli gibi temel insan unsurlarını ve bu bireylerin rollerini, davranışlarını ve etkileşim biçimlerini ifade etmektedir (Musselin, 2005). Aktörler, üniversitenin hem kurumsal kültürünü hem de bilgi üretim pratiklerini şekillendiren temel öğelerdir. Ancak yöneticilik ideolojisinin yükselişiyle birlikte bu aktörlerin konumları, işlevleri ve mesleki özerklikleri önemli ölçüde dönüşüme uğramaktadır. Özellikle akademisyenler, piyasa odaklı performans kriterleri, dış kaynaklı fon baskısı ve üniversitelerin rekabetçi sıralama kaygıları doğrultusunda metriklerle ölçülen üretim baskısı altına girmiştir (Slaughter ve Rhoades, 2004). Bu durum, akademik özgürlük ve özgünlüğü zedeleyen bir yapı doğurmakta, araştırma gündemlerinin piyasa taleplerine göre şekillenmesine ve eleştirel düşüncenin marjinalleşmesine yol açmaktadır (McCarthy ve Dragouni, 2021). Böylece, yöneticilik ideolojisi sadece yapısal ve yönetsel düzenlemeleri değil, üniversitenin aktörlerini de dönüştürücü ve disipline edici bir mekanizma haline gelmiştir.

3.1.1.1. Akademik Özgürlük ve Özgürlüğün Azalması

Yöneticilik ideolojisinin üniversitelerdeki bir diğer önemli etkisi, akademik özgürlük ve özgürlük alanının daralmasıdır. Akademisyenlerin araştırma alanları, üniversitelerin piyasa odaklı stratejilerine uyum sağlamak zorunda kalabilmektedir. Bu da bazı araştırmaların ya da disiplinlerin yeterince fon bulamaması ya da dışlanmasına neden olabilir. Sonuç olarak, piyasa taleplerine göre yönlendirilen bir üniversite yapısı, eleştirel düşüncenin ve alternatif yaklaşımların önüne geçebilmektedir (Slaughter ve Rhoades, 2004). İngiltere'deki üniversitelerin işletme okullarında yöneticiliğin bir bileşeni olan performatif kültürünün yükselişi ile giderek artan niceliksel ölçüm sistemlerinin akademik kimliği istikrarsızlaştırdığına inanılmaktadır. Ayrıca akademik özgürlük ve özgünlük gibi mesleğin doğasında bulunan nitelikler giderek azalmaktadır (McCarthy ve Dragouni, 2021, s. 2342). Gaulejac'ın (2013, s. 266) "*İşletme Hastalığına Tutulmuş Toplum*" kitabında da ifade ettiği gibi yüksek performans kültürü, bir yandan üretkenlik, kârlılık ve etkililikte kayda değer bir artış gösterirken diğer yandan çalışanlar üzerinde yoğun bir baskı anlamına gelmektedir. Oluşan bu baskının akademiden beklenen özgün eser üretmenin önünde bir duvar gibi yükseldiği bugün artık açıkça görülmektedir.

3.1.1.2. Yönetici Akademisyenliğin Yükselişi

Yöneticilik, akademisyenlerin profesyonel kimliklerini bu sosyal ve kültürel bağlamda etkileme potansiyeline sahiptir. Yöneticilik, akademik kimliklerin şekillenmesinde önemli rol oynayan bir dizi beklenti ve norm yaratmaktadır (Al Mahameed vd., 2022, s. 39). Deem ve diğerleri (2007) akademide yöneticilik bağlamında tanımlanan "yönetici akademisyenler" in ortaya çıkışının akademisyenlerin mesleki kimliklerini çeşitli şekillerde değiştirme potansiyeline sahip olduğunu iddia etmektedir. Bu melez akademisyen modelinin profesyonel kimlikleri değiştirebileceği yollardan biri, geleneksel akademik rollerin parçalanmasıdır. Personel yönetimi ve bütçeyle ilgilenme gibi idari sorumluluklar, bu pozisyonları işgal edenlerin iş yaşamlarında daha yaygın hale gelmektedir. Geleneksel akademik roller ile idari sorumluluklar arasındaki sınır daha az belirgin hale gelmektedir. Bu durum, farklı roller arasındaki çizgilerin bulanıklaşmasına ve akademisyenlerin kendi profesyonel kimliklerini görme ve anlama biçimlerinin değişmesine yol açabilmektedir. Önceki araştırma ve öğretim taahhütleri azaldığı veya ortadan kalktığı için fakülte dekanları ve diğer üst düzey rolleri bulunan akademisyenler bu değişiklikleri daha yoğun bir şekilde deneyimlenmektedir (Al Mahameed vd., 2022, s. 39). Akademik olarak alanında uzun yıllar eğitim almış ve uzmanlaşmış öğretim üyelerinin yönetsel konulara mesai harcaması bir kaynak israfı olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca yöneticilik görevinden sonra tekrar akademik pozisyona dönmek zorlayıcı olabilmektedir (Erdem vd., 2019, s. 89).

3.1.1.3. Liderlik Anlayışının Değişimi

Yöneticilik ideolojisi, üniversitelerdeki liderlik ve yönetim anlayışını da değiştirmiştir. Eskiden daha katılımcı ve demokratik olan üniversite yönetimleri, yerini merkeziyetçi ve hiyerarşik bir yapıya bırakmıştır. Rektörler ve dekanlar artık yönetici pozisyonunda olup kararları daha merkezi bir biçimde almakta ve üniversitenin finansal sürdürülebilirliğiyle ilgili daha fazla sorumluluk taşımaktadır (Deem ve Brehony, 2005).

Liderlikle ilgili yapılan sayısız çalışmada vurgu yapılan otantiklik, ruhanilik, hizmetkârlık ve benzeri pozitif psikoloji ile ilgili yaklaşımların bu ideolojide pek işlevsel olmadığı görülmektedir. Kurumsal yönetim ilkelerinin benimsenmesini zorunlu kılan neoliberal ortam kendi lider tipini yaratmış ve -her ne kadar özgün olduğu varsayılrsa da- üniversite ekosisteminde de bunu talep eder olmuştur.

3.1.2. Süreç Boyutu

Süreç boyutu, üniversitelerdeki eğitim, araştırma, değerlendirme ve kaynak tahsisi gibi temel işleyiş mekanizmalarının nasıl yapıldığını ifade etmektedir. Yönetimcilik ideolojisinin bu boyuttaki etkisi, süreçlerin teknokratik, standardize edilmiş ve maliyet-etkinlik temelli hale gelmesiyle görünür olmaktadır. Özellikle performansa dayalı bütçeleme, akademik faaliyetlerin çıktı bazlı değerlendirilmesi ve öğrenci memnuniyet anketlerinin karar süreçlerine doğrudan etki etmesi, üniversite süreçlerini piyasa mantığına uygun biçimde dönüştürmektedir. Bu süreçlerde öğretim üyeleri, birer “bilgi işçisi” olarak performans hedeflerine bağlanmakta; araştırma süreçleri kısa vadeli fonlara, öğretim süreçleri ise müşteri memnuniyeti ölçütlerine göre yeniden tanımlanmaktadır (Deem, 2001; McCarthy ve Dragouni, 2021; Uysal ve Peşteli, 2022).

3.1.2.1. Performans ve Rekabet Odaklı Yönetim

Yönetimcilik ideolojisi, üniversitelere performans ölçümleri, rekabetçi başarı kriterleri ve verimlilik odaklı yönetim anlayışını getirmiştir. Üniversiteler artık, eğitimin bir kamu hizmeti olmaktan ziyade, piyasa koşullarında rekabet eden kuruluşlar gibi değerlendirilmektedir. Bu durum, üniversitelerin finansal olarak kendine yetmesi gerektiği, dış kaynaklardan fon arayışlarına girmesi ve daha fazla öğrenci çekme baskısı hissetmesi anlamına gelmektedir (Deem, 1998).

Akademik faaliyetlerin değer ölçeklerine indirgenmesi iş yerinde rekabeti ve oyun kurallarına boyun eğmeyi teşvik ederken kritik konulara ayrılan alanı daraltmaktadır. Metrik kültürünün akademik iş talepleri ve kaynakları üzerindeki etkisinin yanı sıra akademik tükenmişlik üzerinde de etkisinin olduğu bilinmektedir. Artan iş yükü, azalan özerklik, meslektaş desteği eksikliği, daha fazla yorgunluk ve nihayetinde yabancılaşma sürecin en temel çıktıları olarak karşımıza çıkmaktadır (McCarthy ve Dragouni, 2021). Bu yaklaşımı eleştiren oldukça iddialı bir tutumla Utrecht Üniversitesi, rekabete çok fazla vurgu yapıldığı iddiası ile Times Higher Education (THE) Dünya Üniversite Sıralaması 2023 ve 2024'te yer almamıştır. Üniversite web sayfasında veri göndermemeyi bilinçli olarak tercih ettikleri vurgulanırken gerekçelerini;

- İş birliği ve açık erişim önemliken sıralamalar puanlamaya ve rekabete çok fazla vurgu yapmaktadır.
- Kalite karmaşık bir süreçtir. Farklı ders ve disiplinleri bünyesinde barındıran bir üniversitenin kalitesini tek bir rakamla ifade etmek neredeyse imkânsızdır.
- Araştırmada şüpheli veriler ve yöntemler kullanılmaktadır. Üniversitelerin doğru bilgileri sağlamak için çok zaman harcaması gerekiyor şeklinde sıralamışlardır (Utrecht University, 2024).

Pierre Bourdieu'nün (2021, s. 49) "akademik alan" kavramsallaştırmasına göre, üniversiteler özgün bir bilgi üretim alanıdır ve akademik sermayeye dayalı bir dinamikte işlerler. Ancak, yönetimcilik bu alanı piyasa sermayesine dayalı bir rekabet sahasına dönüştürmektedir. Sonuç olarak, üniversiteler arası rekabet artarken, özgünlük ve farklılık yerini, aynı performans göstergelerine ulaşma yarışına bırakmaktadır. Bunun uzantısı olarak yönetimi ideolojinin uygulamalarının artan önemi nedeniyle geleneksel akademik meslektaşlık ahlâkının zayıflaması nedeniyle yönetimciliğin akademisyenler tarafından hoş karşılanmadığına dair yaygın bir algı vardır (Lee, 2017).

3.1.2.2. Ticarileşme ve Piyasa Odaklılık

Yönetimcilik ideolojisiyle birlikte üniversiteler, eğitimi bir tür hizmet olarak pazarlamaya başlamışlardır. Bu, özellikle akademik programların öğrenciler tarafından satın alınan birer ürün olarak değerlendirilmesiyle görünür hale gelmektedir. Üniversiteler daha fazla öğrenci çekmek için pazarlama stratejileri geliştirmekte, öğrenci memnuniyetine büyük önem vermekte ve öğretim programlarını piyasanın taleplerine göre şekillendirmektedir (Bok, 2003).

Uysal ve Peşteli (2022) tarafından ODTÜ öz değerlendirme raporlarının incelenmesi ile ortaya konulmaya çalışılan yönetimcilik ideolojisi üniversitede kendini girdiler ve süreçlerden çıktılar ve sonuçlara geçiş, mantıklı ve rasyonel karar alma ile çıktılardan ölçülmesi ve sayısallaştırılması gibi uygulamalarda rasyonel bir yaklaşımla göstermektedir. Ayrıca üniversitelerdeki görevlere iş insanlarının atanması, yöneticilerin üniversite içindeki yetkilerinin artırılması ve girişimcilik ve liderlik gibi yönetsel değerlere dayalı bir yönetim kültürünün geliştirilmesi de yönetimciliğin bir diğer boyutu olarak konulmuştur. Kamu hizmeti ortamında bile özel sektör yöntemlerinin daha üstün olduğu inancının üniversite bağlamında, işletme benzeri bir yaklaşımın benimsenmesi, bölümler arası rekabet, üniversitenin markalaşması ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetler gibi uygulamalarda dikkat çekmektedir.

Tüm bunlara ek olarak yukarıda vurgulanan rekabet odaklı yaklaşımın ürünü olarak ortaya çıkan ticarileşme ve piyasalaşma, nicel olarak daha iyi olmak adına çaba harcayan üniversitelerin varlığı ile yeni bir pazar daha yaratmıştır. Bu pazar sektörde nasıl daha yükselişe geçilebileceğine ilişkin yol gösteren yeni danışmanlık firmalarının doğmasına yol açmıştır (Kaya, vd., 2019). Sistem kendi içinde yapısal olarak yeniden tasarlanmıştır. Akademik anlamda ortaya çıkan bu neoliberal süreç tamamen piyasa odaklı “girişimci üniversite” gibi bir yapının da ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

3.1.3. Yapı Boyutu

Yapı boyutu, üniversitelerin örgütsel yapılanması, yönetim biçimleri ve otorite ilişkilerini kapsamaktadır. Yönetimcilik ideolojisiyle birlikte üniversiteler, kamu yararına dayalı kolektif yapılardan uzaklaşarak, performans odaklı, hiyerarşik, merkezileşmiş ve birbirine benzer yapılar haline gelmiştir (Deem, 2001).

3.1.3.1. Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı

Yönetimcilik, üniversitelerde Yeni Kamu Yönetimi olarak bilinen yönetim modelinin uygulanmasına da yol açmıştır. Bu modelde, üniversiteler piyasadaki aktörler gibi düşünülmekte bu da onların performans ölçümlerine, kalite güvencesine ve dış denetimlere tabi tutulmasına neden olmaktadır. Birçoğu mühendislikten ödünç alınan 'en iyi uygulama' ve 'iş süreçlerinin yeniden yapılandırılması' gibi teknik metaforlarla yüklüdür (Deem ve Brehony, 2005). Akademik kadroların performansı, araştırma çıktılarına ve uluslararası endekslere dayalı olarak ölçülmekte bu da birçok akademisyen için üretim baskısı yaratmaktadır. Bununla birlikte Hindy Schachter'ın (1989) da vurguladığı gibi ABD'de bu anlayış kamu sektörü odaklı ilerici reformculara, iş dünyası liderlerinden bile daha çekici geldiğini göstermektedir (Yalçınkaya, 2024).

3.1.3.2. Eşbiçimlilik

Yönetimcilik ideolojisi üniversitelerdeki karar alma süreçlerini, piyasa ve performans odaklı bir mantığa dayandırmaktadır. Bu yönüyle üniversitelerin kendine has yapılarından ödün vermesine ve birbirine benzeyen kurumsal yapılara dönüşmesine yol açmaktadır. Böylece üniversitelerin birbirine benzer stratejiler benimsemelerine ve belirli yönetim modellerini takip etmelerine neden olmaktadır.

Gülbüz ve diğerleri (2019) Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi'ne giren ilk 10 üniversitenin stratejik planlarına yaptıkları içerik analizi sonucunda Türkiye'deki üniversite stratejik planlarının yüksek düzeyde “kurumsal eşbiçimlilik” gösterdiğini tespit etmiştir. İlgili çalışmada söz konusu bu eşbiçimliliğin mevzuat, kamu bütçesi kısıtları ile YÖK'ün kurumsal konumu ve tutumundan kaynaklanıyor olabileceği belirtilmektedir. Türkiye'deki üniversitelerin zorlayıcı ve öykünmeci eşbiçimlilik üreten düzeneğinin etkisiyle geliştirdikleri stratejilerin farkındalık oluşturmadaki etkisi tartışılması gereken bir sorun iken yükseköğretimde “kurumsal eşbiçimlilik” üreten unsur olarak YÖK'ün etkisi önemli bir diğer sorundur (Gülbüz vd., 2019, s. 654-655).

Eleştirel yönetim çalışmaları perspektifinden bakıldığında, özellikle denetim ve performans göstergeleri üzerinden kurumsal kontrol mekanizmaları güçlenmektedir. Kontrolün artması, akademisyenlerin ve öğrencilerin yaratıcı ve eleştirel düşünme alanını daraltarak, eğitim ve araştırma süreçlerini mekanik ve sayısal hedeflere odaklanmaya zorlamaktadır. Bunun sonucunda üniversiteler, toplumsal fayda üretmekten çok piyasa koşullarına ve ekonomik çıkarlara hizmet eder hale gelecektir.

Özetle yönetimcilik ideolojisi, üniversiteleri sadece eğitim ve araştırma odaklı kuruluşlar olmaktan çıkarıp piyasa koşullarına entegre olmuş kurumlar haline getirme potansiyeline sahiptir. Bu dönüşüm, üniversitelerin işleyişinde ve liderlik yapısında önemli değişikliklere neden olmaktadır, ancak aynı zamanda akademik özgünlük, özgürlük ve toplumsal sorumluluk gibi geleneksel üniversite değerlerinin sorgulanmasına da yol açacağı benzetilmektedir.

4. SONUÇ

Yönetim literatürünün büyük bir kısmının, eleştirel olmayan bir şekilde, yönetsel ayrıcalıklara dayanan bir yönetsel dünya görüşünü teşvik ettiği açıktır. Yönetim bilimcilerin bu yöndeki çabası elindeki kutsal kâseyi duvara fırlatan bir romantik tablosu oluştursa da eleştirel yönetim çalışmalarının araladığı kapının kapanmaması adına ilgili çabaların desteklenmesi yönetim alanının geliştirilmesi adına önem arz etmektedir. Bu niyetle gerçekleştirilen bu çalışmada yönetimcilik ideolojisinin, örgütler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratabileceği belirtilmiş ve üniversite örneği özelinde açıklanmaya çalışılmıştır. Verimlilik ve hesap verebilirlik gibi önemli avantajlar sunma potansiyeli taşıyan yönetimcilik insani değerler ve sosyal sorumluluk gibi nitel

unsurların göz ardı edilmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle yöneticilik ideolojisinin örgütlere uygulanması, dengeli bir şekilde ele alınmalı ve yalnızca performans ölçümleri üzerine kurulmamış bir yapı oluşturulmalıdır.

Yöneticilik ideolojisinin üniversitelerdeki etkileri, aktör, süreç ve yapı boyutlarında geniş bir dönüşüme yol açmıştır. Bu ideoloji, akademik özgünlük ve özgürlüğü daraltarak, üniversiteleri piyasa mantığıyla uyumlu bir şekilde yapılandırmıştır. Akademik kimlikler, geleneksel rollerden uzaklaşmış, "yönetici akademisyenlik" gibi yeni kimlik formlarıyla dönüşüm geçirmiştir. Akademisyenlerin araştırma alanları, üniversitelerin piyasa odaklı stratejilerine göre yönlendirilirken eleştirel düşünce ve alternatif yaklaşımlar arka plana itilmiştir. Liderlik anlayışının merkeziyetçi ve hiyerarşik bir yapıya kayması, üniversitelerin demokratik ve katılımcı değerlerini zayıflatmıştır.

Süreç boyutunda, performans ölçümleri, rekabetçilik ve verimlilik odaklı anlayış, üniversitelerin hem işleyişine hem de çalışanlarına ağır bir yük bindirmiştir. Akademik faaliyetlerin metrik sistemlere indirgenmesi, tükenmişlik, yabancılaşma ve iş memnuniyetsizliği gibi sorunları beraberinde getirmiştir. Eğitimin ticarileşmesi ve öğrencilerin müşteri gibi değerlendirilmesi, üniversiteleri piyasa aktörleri haline getirmiştir. Bu süreç, akademik faaliyetlerin toplumsal fayda yerine ekonomik çıkarlar için şekillendirilmesine neden olmuştur. Utrecht Üniversitesi'nin sıralamalara katılmayı reddetmesi, bu performans odaklı yaklaşımın eleştirilmesi açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Yapı boyutunda ise Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımı, üniversitelerin özel sektör uygulamalarını benimseyerek piyasa odaklı bir yapı kazanmalarına yol açmıştır. Üniversiteler arası kurumsal eşbiçimlilik, özgün yapıların kaybolmasına ve benzer stratejilerin benimsenmesine neden olmuştur. Akademik süreçler, mekanik ve sayısal hedeflere odaklanmış; bu durum, yaratıcılık ve eleştirel düşünce alanlarını daraltmıştır.

Genel olarak, yöneticilik ideolojisi, üniversiteleri geleneksel eğitim ve araştırma merkezleri olmaktan çıkarıp piyasa mantığına dayalı kurumlara dönüştürmüştür. Ancak bu dönüşüm, üniversitelerin toplumsal sorumluluk, eleştirel düşünce ve akademik özgürlük gibi temel değerlerini ciddi şekilde tehdit etmektedir. Bu durum, yükseköğretimin geleceği için önemli bir sorgulama ve yeniden değerlendirme gerekliliği doğurmaktadır. Buna karşın üniversitelerin içine düştüğü durağanlık ve akademik paralizinden kurtulmanın bir yolu olarak da görülebilir. Bu noktada bir tür "farmakon" yani hem çare hem dert hem ilaç hem zehir diyebileceğimiz özelliği ile üzerinde daha fazla kafa yorulmasını hak etmektedir. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda bu çalışmada yöneticilik olgusunun etkilediği unsurlar (akademik özgünlük/özgürlük, yönetici akademisyenlik, akademik rekabet ve piyasalaşma, eşbiçimlilik) nitel ve nicel araştırma modelleri ile farklı araştırma soruları ele alınıp incelenmelidir.

Kısaca, ortaya çıktığı ilk andan itibaren eleştirileri maruz kalsa da günümüze kadar varlığını korumuş olan yöneticilik ideolojisi, neoliberal kapitalist sistemin genetiğine uygun olarak kendini dönüştürmeye ve sistemin sürekliliğini korumaya devam etmektedir. Öyle ki özel sektörü aşarak kamu sektöründe daha fazla talepkâr tutumla karşılaşmanın rahatlığıyla varlığını daha uzun yıllar koruyacak gibi görünmektedir. Yönetim ve yöneticilik olgusu kendisi çözülmeyi bekleyen bir sorun iken nasıl olup da sorun çözecektir? sorusunu sorunsallaştırmak da bundan sonraki çalışmaların problemi olabilir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Al Mahameed, M. Yates, D. ve Gebreiter, F. (2024). Management as ideology: "New" managerialism and the corporate university in the period of Covid-19. *Financial Accountability & Management*, 40, 34–57. <https://doi.org/10.1111/faam.12359>

Bok, D. (2009). *Universities in the marketplace: the commercialization of higher education*. Princeton University Press.

Bourdieu, P. (2021). *Homo academicus*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Clegg, S. (2014). Managerialism: Born in the USA [review of confronting managerialism: How the business elite and their schools threw our lives out of balance; managerialism: a critique of an ideology. *Academy of Management Review*, 39(4), 566–576.
- Cunliffe, A. L. (2009). *Management, managerialism and managers. in a very short, fairly interesting and reasonably cheap book about management.* SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781446280317>
- Currie, D., Gerard, M. ve Somerville, P. (2012). Managerialism and nihilism. *Tamara Journal for Critical Organization Inquiry*, 10(4).
- Deem, R. (1998). “New managerialism” and higher education: The management of performances and cultures in universities in the United Kingdom. *International Studies in Sociology of Education*, 8(1), 47. <https://doi.org/10.1080/0962021980020014>
- Deem, R. (2001). Globalisation, new managerialism, academic capitalism and entrepreneurialism in universities: Is the local dimension still important? *Comparative Education*, 37(1), 7–20. <https://doi.org/10.1080/03050060020020408>
- Deem, R. ve Brehony, K. J. (2005). Management as ideology: The case of “new managerialism” in higher education. *Oxford Review of Education*, 31(2), 217. <https://doi.org/10.1080/03054980500117827>
- Deem, R., Hillyard, S. ve Reed, M. (2007). *Knowledge, higher education, and the new managerialism: The changing management of UK universities.* Oxford University Press.
- Delanty, G. (2019). The future of capitalism: Trends, scenarios and prospects for the future. *Journal of Classical Sociology*, 19(1), 10-26. <https://doi.org/10.1177/1468795X18810569>
- Doran, C. (2016). Managerialism: An ideology and its evolution, international journal of management, knowledge and learning. *International School for Social and Business Studies, Celje, Slovenia*, 5(1), 81-97.
- Enteman, W. F. (1993). *Managerialism: The emergence of a new ideology.* University of Wisconsin Press.
- Erdem, R., Eroymak, S., ve Kaya, R. (2019). Akademisyenlik ikliminden yöneticilik mücadelesine. R. Erdem (Ed.), *Akademide arka sokaklar-Türkiye'deki üniversitelerin informal yüzü* içinde (s. 57-94). Nobel Yayınları.
- Fawcett, P. ve Munday, J. (1998), *Ideology*, Routledge encyclopedia of translation studies. M. Baker ve G. Saldanha (Ed.). Routledge.
- Gaulejac De, V. (2013). *İşletme hastalığına tutulmuş toplum.* Ayrıntı Yayınları.
- Giddens, A. (1999). *Toplumun kuruluşu: Yapılaşma kuramının ana hatları* (Çev. H. Özel). Bilim ve Sanat Yayınları.
- Grey, C. (1996). Towards a critique of managerialism: The contribution of Simone Weil. *Journal of Management Studies*, 33(5), 591–611. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1996.tb00810.x>
- Guest, M. (2023). *Neoliberal Din –21. Yüzyılda İnanç ve Güç.* Fol Yayınları.
- Gürbüz, F. G., Ergun, H. S., Dülger-Taşkın, M. ve Samur-Teraman, S. B. (2019). Stratejik planların söylemleri: Üniversiteler arasındaki kurumsal eşbiçimselliğin keşfi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 639-665. <http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.444739>

- Hoopes, J. (2003). Managerialism: Its history and dangers. *Historically Speaking*, 5(1), 6-8.
- Kaya, E., Doğanalp, S. ve İspirli, A. (2019). Akademik kapitalizm. R. Erdem (Ed.), *Akademide arka sokaklar-Türkiye'deki üniversitelerin informal yüzü* içinde (s. 317-346). Nobel Yayınları.
- Keskin, U. (2016). Çalışma yaşamına bakış açılarının tarihsel süreçteki değişimi ve yöneticilik (managerializm) anlayışının yükselişi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 1-18. <https://doi.org/10.20491/isarder.2016.187>
- Kiechel, W. (2012). *The management century*. <https://hbr.org/2012/11/the-management-century> adresinden 1 Ekim 2024 tarihinde alınmıştır.
- Klikauer, T. (2015). What is managerialism? *Critical Sociology*, 41(7-8) 1103-1119. <https://doi.org/10.1177/0896920513501351>
- Klikauer, T. (2019). A preliminary theory of managerialism as an ideology. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 49(4), 421-442. <https://doi.org/10.1111/jtsb.12220>
- Klikauer, T. ve Tannò, A. (2022). Managerialism. *Elgar Encyclopaedia of Public Management*, 340-345. <https://doi.org/10.4337/9781800375499.managerialism>
- Klikauer, T. (2023). Business schools and the language of managerialism. *The language of managerialism* içinde. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-16379-1_5
- Lee, M. H. (2017). Managerialism and the academic profession in Hong Kong. G., Jung, J. (Ed.) *The Changing Academic Profession in Hong Kong. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective* içinde. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-56791-4_11
- Locke, R. R. ve Spender, J. C. (2011). *Confronting managerialism: How the business elite and their business schools threw our lives out of balance*. London & New York: Zed Books.
- McCarthy, D. ve Dragouni, M. (2021). Managerialism in UK business schools: capturing the interactions between academic job characteristics, behaviour and the 'metrics' culture, *Studies in Higher Education*, 46(11), 2338-2354, <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1723524>
- Musselin, C. (2005). Change or continuity in higher education governance?. I. Bleiklie ve M. Henkel (Ed.) *Governing knowledge higher education Dynamics* içinde. Springer. https://doi.org/10.1007/1-4020-3504-7_5
- Morgan, G. (1998). *Örgüt ve yönetim teorilerinde metafor*. (G. Bulut, Çev.), MESS Yayınları.
- Olssen, M. ve Peters, M. A. (2005). Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: From the free market to knowledge capitalism. *Journal of Education Policy*, 20(3), 313-345. <https://doi.org/10.1080/02680930500108718>
- Parsons, T. (2005). *The social system*. Taylor & Francis.
- Pollitt, C. (2016), Managerialism redux? *Financial Accountability & Management*, 32, 429-447. <https://doi.org/10.1111/faam.12094>
- Scott, J. C. (2022). *Devlet gibi görmek bazı toplumsal kalkınma planlarının başarısızlık hikayeleri*. Koç Üniversitesi Yayınları.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and organizations ideas, interests and identities*. Sage Publications.

- Slaughter, S. ve Leslie, L. L. (1997). *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university*. Johns Hopkins University Press.
- Slaughter, S. ve Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy*. Johns Hopkins University Press.
- Shepherd, S. (2018). Managerialism: An ideal type, *Studies in Higher Education*, 43(9), 1668-1678, <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1281239>
- Şan, E. (2024). *Teknoloji felsefesi problemleri yazı bellek dikkat*. Akademim Yayınları.
- Taylor, F. W. (2017). *Bilimsel yönetimin ilkeleri*. (Çev. H. Bahadır Akın). Çizgi Kitabevi.
- Uysal, K. ve Peşteli, M. (2022). The course of managerialism in Turkish higher education: An analysis of quality assurance policies and practices. *Higher Education Governance & Policy*, 3(2), 102-119. <https://doi.org/10.55993/hegp.1176742>
- Utrecht University. (2024). *Why does Utrecht University still appear in the QS Rankings?*. <https://www.uu.nl/en/news/why-does-utrecht-university-still-appear-in-the-qs-rankings> adresinden 20 Eylül 2024 tarihinde alınmıştır.
- Quiggin, J. (2003). *Word for wednesday: Managerialism (definition)*. <http://johnquiggin.com/2003/07/02/word-for-wednesday-managerialism-definition/> adresinden 20 Eylül 2024 tarihinde alınmıştır.
- Web of Science (2024). *Managerialism*. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/7fcedde4-5928-4a1a-ad7d-c5c480cb6224-010620340e/date-descending/1> adresinden 14 Temmuz 2024 tarihinde alınmıştır.
- Wren, D. A. ve Bedeian, A.G. (2021). *Yönetim düşüncesinin evrimi*. Albaraka Yayınları.
- Vong, S. (2021). More Critical, Less managerial: Addressing the managerialist ideology in academic libraries. *Partnership*, 16(2), 1–20. <https://doi.org/10.21083/partnership.v16i2.6354>
- Yalçınkaya, A. (2024). Adapting western management practices: the rationalization and Taylorization of Turkish state monopolies in early republican Turkey (1933–1950), *Journal of Management History*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JMH-04-2024-0043>