

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/321161942>

Türkiye Yükseköğretim Alanında Rakip Kurumsal Mantıklar: Akademik Performans Kriterlerinde Çeşitlilik ve Yayın Üretkenliği Üzerine Etkisi

Competing institutional logics in the high...

Article in *Amme İdaresi Dergisi* - January 2017

CITATIONS

3

READS

495

1 author:



Ali Fehmi Ünal

University of Southern Maine

15 PUBLICATIONS 141 CITATIONS

SEE PROFILE

Türkiye Yükseköğretim Alanında Rakip Kurumsal Mantıklar: Akademik Performans Kriterlerinde Çeşitlilik ve Yayın Üretkenliği Üzerine Etkisi

Ali Fehmi ÜNAL*

Öz: Örgütler rakip kurumsal mantıklar ile karşılaştıklarında sadece baskın olan mantığı kabullenebilecekleri gibi çatışan talepleri melez örgüt yapıları ile de yönetebilmektedirler. Çalışma Türkiye yükseköğretim alanında 'bilimci/evrenselci' ve 'kalkınmacı/yerelci' olarak adlandırılan iki rakip temel kurumsal mantığın varlığına vurgu yapmaktadır. İlk çalışmanın sonuçları üniversitelerin kurumsal taleplere verdikleri karşılıkların çeşitliliğini akademik performans değerlendirme kriterleri üzerinden resmetmektedir. İkinci çalışma ise performans kriterlerinde SSCI tipi yayınlara verilen önemin ve atama için gerekli yayın sayısının akademik üretkenlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bulgular, akademik performans kriterlerindeki melez yapıya dikkat çekmekle birlikte bilimci/evrenselci mantığa törenselleşme eğilimine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Üniversitelerde atama ve yükseltme kriterleri, uluslararası yayın, SSCI, kurumsal mantıklar, örgütsel çeşitlilik

Competing institutional logics in the higher education of Turkey: Diversity in academic performance criteria and its effect on academic productivity

Abstract: When organizations face competing institutional logics they may choose to adopt the dominant logic or form hybrid structures to manage the competing demands. This study emphasizes 'science/universalism' and 'development/localism' as the two main competing logics in the higher education of Turkey. Results of the first study demonstrate the diversity of organizational responses to the competing logics through the academic performance criteria of the universities. The findings of the second study show that the importance of SSCI publications and the quantity of publications required for academic promotions do not have a significant effect on academic productivity. Results do not only demonstrate the hybrid nature of academic performance criteria but also provide evidence for the ceremonial adoption of science/universalist logic.

Keywords: Promotion and tenure criteria in universities, international publications, SSCI, institutional logics, organizational diversity

* Arş. Gör. Dr., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Görükle Kampüsü 16059 Nilüfer/Bursa/Türkiye.

Makale gönderim tarihi: 21.10.2016

Makale kabul tarihi: 16.11.2017

Giriş

Örgütler, modern toplumlarda ortaklaşa faaliyetlerin koordinasyon ve kontrolünü sağlayan en önemli araçlardır (Aldrich & Ruef, 2006; Ranson vd., 1980). Kuramcılar örgütlerin modern toplumlarda oldukça kurumsallaşmış çevrelerde ve belirli kurumsal mantıkların etkisi altında faaliyetlerine devam ettiklerini ifade etmektedir. Kurumsal mantıklar bireylerin ve örgütlerin yakın ilişki içerisinde olduğu, aktörlerin algı ve davranışlarını şekillendiren ortak değer ve kuralların üretildiği, devlet, din, piyasa, işkolları ve aile gibi toplum yapılarını yansıtır (Friedland & Alford, 1991; Oliver, 1991). Yakın tarihe kadar örgütlerin yapı ve işleyişlerinin alandaki baskın kurumsal mantık etkisi altında şekilleneceğini vurgulanmıştır. Ancak kurumsal kuramdaki gelişmeler ışığında yapılan yeni çalışmalar örgütsel alanlarda birden çok ve birbiri ile rakip kurumsal mantığın var olabileceğini, örgütlerin melez yapı ve süreçler geliştirerek bu rakip kurumsal mantıklara karşılık vermeye çalıştıklarını göstermektedir (Greenwood vd., 2010; Pache & Santos, 2010; Purdy & Gray, 2009; Reay & Hinings, 2009; Thornton & Ocasio, 2008).

Üniversitelerin modern toplumlardaki yeri açısından neredeyse varlıkları sorgulanmaz, doğal, mutlak olması gereken örgütler olarak kabul edildiklerini ve adeta kurumsal çevreleri tarafından ‘yutulduklarını’ söylemek yanlış olmayacaktır. Üniversitelerin karmaşık yapıları, teknik belirsizlikler, verimlilik ve performans ölçümlerindeki zorluklar, kurumsal çevrenin etkisinin üniversitelere nüfuz etmesi ve kök salmasında önemli rol oynamaktadır (Meyer & Rowan, 1977; Suchman, 1995; Weick, 1976). Örneğin üniversitelere kurumsal çevreleri tarafından öğretim faaliyetleri, bilimsel araştırma ve toplumsal kalkınma amaçlarının her üçünü de gerçekleştirmek gibi zorlu bir görev yüklenmiştir. Türkiye yükseköğretim alanı değerlendirildiğinde ise üniversitelerin bu amaçlardan hangilerini öncelemeleri gerektiği ve hangi yol, yöntem ve örgütsel yapı unsurları ile bu amaçlara ulaşmalarının doğru olduğuna dair iki baskın rakip kurumsal mantığın hâkim olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmada ‘bilimci/evrenselci mantık’ olarak adlandırılan ilk kurumsal mantık, temel olarak bilimsel araştırma ile evrensel seviyede bilgi üretme amacına vurgu yaparken ‘kalkınmacı/yerelci mantık’ olarak adlandırılan rakip kurumsal mantık ise var olan bilginin Türkiye’ye transfer edilerek kalkınma amacına hizmet edecek şekilde dağıtımı ve uygulanması üzerine kurgulanmıştır (Önder & Erdil, 2015; Üsdiken, 2004; Üsdiken & Wasti, 2009; Üsdiken vd., 2013; Townley, 1997).

Kurumsal mantıklar ile birçok örgütsel yapı unsuru ve pratiği arasında bağ kuran çalışmalar yapılmıştır. Örneğin, kurumsal mantıklar örgütlerde küçülme (Greenwood vd., 2010), yönetici ücretleri ve değişimi (Thornton & Ocasio, 1999), örgüt içi üyelerin ortaklaşa hareket etmesi ve yardımlaşması (Reay &

Hinings, 2009), hukuksal yapı, mülkiyet yapısı, karların kullanımı, prosedürlerin yapılandırılması, profesyonel kurumlara üyelik ve gönüllü çalışanların istihdamı (Pache & Santos, 2013), mesleki eğitim müfredatı (Dunn & Jones, 2010), yeni çalışan alımı, sosyalizasyon ve eğitimi ve yükseltilmesi (Battilana & Dorado, 2010; Özen & Öztürk, 2016) ile ilişkilendirilmiştir. Bu çalışmada ise üniversitelerin biçimsel atama ve yükseltme kriterleri (AYK) yukarıda değinilen “bilimci/evrenselci mantık” ve “kalkınmacı/yerelci mantık” etkisinde olarak ortaya çıkabilecek önemli bir örgütsel yapı unsuru olarak kavramsallaştırmıştır (Battilana & Dorado, 2010; Pache & Santos, 2013; Schneider, 1987; Schneider & Reichers, 1983; Townley, 1997). Bu çerçeve içerisinde alanda baskın olan iki rakip kurumsal mantığın taleplerine üniversitelerin akademik atama ve yükseltme kriterlerinde yaptıkları düzenlemeler ile nasıl karşılık verdikleri araştırılmıştır.

Şaşırtıcı bir şekilde araştırmacının bilgisi dâhilinde bugüne kadar Türkiye yükseköğretim alanındaki üniversitelerin biçimsel atama ve yükseltme kriterlerini karşılaştırmalı olarak analiz eden ve bu kriterlerin akademik üretkenliğe etkisini araştıran bir çalışma yapılmamıştır. Bu açığı kapatmak üzere birinci çalışma Türkiye’de 2000 yılına kadar kurulan üniversitelerin sosyal bilim alanında kullandıkları akademik atama ve yükseltme kriterlerinde uluslararası yayınlara verilen önem ve atamalar için gerekli yayın sayıları üzerinden kurumsal mantıkların izini sürmeyi amaçlamıştır. Örgüt içi dinamiklerin atama ve yükseltme kriterlerine etkisi kabul edilmekle birlikte bu çalışmada sadece örgütlerin performans kriterleri üzerinden rakip kurumsal mantıklara nasıl karşılık verdiği, yani farklı kurumsal talepleri melez bir yapı içerisinde ne ölçüde bütünleştirdikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Buna ek olarak ikinci çalışmada üniversitelerin atama ve yükseltme kriterlerinde uluslararası yayınlara verdikleri önem ve atama için gereken yayın sayılarının akademik yayın üretkenliği üzerine etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu sayede akademik performans kriterlerinde yer alan bilimci/evrenselci ve kalkınmacı/yerelci mantık unsurlarının melez birleşimlerinin bilimsel yayın üretkenliğini ve niteliğini nasıl etkilendiği ortaya konmuştur. Bulgular akademik performans kriterlerindeki melez yapıya dikkat çekmekte birlikte performans kriterlerinde bilimci/evrenselci mantığa törenselleşen uyum sağlama eğilimine dair kanıtlar sunmaktadır.

Rakip Kurumsal Mantıkların ve Örgütlerin Karşılıkları

Kurumsal mantıklar “insanların günlük hayatlarını yeniden üretmek, zaman ve mekânlarını organize etmek, sosyal gerçekliklerine ve deneyimlerine bir anlam kazandırmak için kullandıkları, karşılıklı etkileşimle inşa ettikleri, tarihsel süreçlerden süzülüp gelen pratikler, varsayımlar, değerler, inanışlar ve kurallar bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Thornton & Ocasio, 1999: 804). Bu anlamda

kurumsal mantıklar örgütsel davranışı kısıtlayarak aynı zamanda mümkün kılarak davranışa anlam kazandırmakta ve bu sayede örgütsel alanların belirli prensipler, kurallar, normlar altında organize olmasını sağlamaktadır (Friedland & Alford, 1991; Reay & Hinings, 2009). Örneğin devletler, yasal düzenleyici ve kaynak dağıtıcı rolleri; yatırımcılar, piyasadaki kaynak sağlayıcı rolleri; profesyonel örgütler ve eğitim kurumları ise normatif kural koyucu rollerinin sağladığı güç-bağımlılık ilişkileri üzerinden çeşitli talepler üreterek örgütlerin yapı ve işleyişlerine etki edebilmektedirler (DiMaggio & Powell, 1983; Pfeffer & Salancik, 1978). Örgütler, biçimsel yapılarını ve işleyişlerini kurumsal çevrenin taleplerine karşılık vererek şekilde değiştirerek meşruiyetlerini ve toplumsal desteklerini arttırmaya çalışmaktadırlar (Abrahamson, 1991; Cooper & Burrell, 1988; Meyer & Rowan, 1977; Reed, 1992).

Bu bakış açısıyla üniversitelerin örgütsel alandaki güçlü aktörlerin desteklediği ve uygulamaya çalıştığı baskın bir mantık etkisi altında süreç, yapı ve işleyişlerinin birbirine benzeşeceği varsayılabilir. Yazında bu benzeşme etkisinin üç temel üzerinden gerçekleştiği ifade edilmektedir. Bunlardan ilki özellikle belirsizliğin fazla olduğu örgütsel alanlarda başarılı diğer örgütlerin ‘yeniliklerinin’ taklit edilmesi ile ortaya çıkmaktadır. İkinci şekli bir meslek dalının kendi bağımsızlığını sağlamak için profesyonelleşme çabaları çerçevesinde o örgütsel alana dâhil olan veya olmak isteyen örgütleri belirli kural ve kaidelere tabi tutarak meslek alanını meşrulaştırmaya çalışması ile gerçekleşmektedir. Üçüncü olarak da devlet kurumları gibi alandaki güçlü aktörlerin özellikle yasal düzenlemeler ile örgüt politikaları, yapıları, işleyişleri üzerine yaptıkları müdahale ve dayatmalarla benzeştirme etkisi gerçekleşmektedir (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977). Bu çerçevede kurumsal değişim bir baskın mantığın yerini diğer baskın mantığın alması olarak tanımlanmaktadır (Greenwood vd., 2002; Reay & Hinings, 2009).

Yakın zamanda yapılan çalışmalar ise kurumsal çevrenin bu benzeştirici etkisinin fazlasıyla vurgulandığını ifade etmektedirler (Friedland & Alford, 1991; Oliver, 1992; Pache & Santos, 2010). Kurumsal kuramdaki yeni gelişmeler kurumsal çevrenin örgütler üzerindeki benzeştirme/aynılaştırma etkisine vurgu yapan bu egemen mantığı iki temel nokta üzerinden eleştiriye tabi tutmuşlardır. Bunlardan ilki örgütsel alanın yekpare bir yapı olarak kavramsallaştırılmasının doğru olmayacağı noktasıdır. Kuramcılara göre örgütsel alanlar aktörlerin güç mücadeleleri ile şekillendirdiği, varsayımları, değerleri, ve prensipleri birbiriyle çatışan birden çok kurumsal mantığın aynı anda varlığını sürdürdüğü heterojen yapılar olarak düşünülmelidir (Friedland & Alford, 1991; Greenwood vd., 2010; Oliver, 1991; Pache & Santos, 2010; Purdy & Gray, 2009; Reay & Hinings, 2009; Thornton & Ocasio, 2008). Kurumsal çevredeki bu çeşitlilik örgütler için aşılması zor bir sorun ortaya

çıkarmaktadır; örgütler farklı kurumsal aktörlerden gelen ve birbiri ile çatışan talepleri nasıl yerine getireceklerdir ve örgütsel yapı ve işleyişlerini nasıl düzenleyeceklerdir? Bu soru da ikinci önemli noktaya işaret etmektedir. Yazında yakın zamana kadar örgütler rakip kurumsal talepler ile karşılaştıklarında alanda baskın olan taleplerin gereklerini yerine getirecekleri, diğer taleplerden ise taviz verecekleri varsayımı hâkim olmuştur. Diğer bir ifadeyle, kurumsal mantıklar karşısında örgütsel olarak bir bütün halinde hareket ettikleri varsayılmıştır. Ancak kurumsal kuramdaki yeni gelişmeler çevredeki bu farklılıkların örgütlere aktif birer aktör olarak stratejik karar alma imkânı sağladığını vurgulamaktadırlar (Child, 1972; Friedland & Alford, 1991; Hambrick & Mason, 1984; Pache & Santos, 2010). Farklı sembol ve değer sistemleri içeren kurumsal mantıklar getirdikleri kural ve prensipler ile birlikte farklı aktör grupları tarafından benimsenebilmekte, örgütsel yapıların ve örgütsel alanların yeniden inşası ve üretilmesinde bu farklılıklar önemli rol oynayabilmektedir. Örneğin, politik baskılar (örn., güç mücadeleleri), işlevsel baskılar (örn., amaç netliği ve teknik belirsizlik), ve sosyal baskılar (örn., sosyal kutuplaşmalar) nedeniyle kurumsallaşan bazı pratiklerin, kuralların ve prosedürlerin örgüt üyeleri tarafından tekrar değerlendirmeye tabi tutulduğu, değişikliklere direnç gösterildiği ve bazı kural ve işleyiş biçimlerinin ise görmezden gelindiği veya tamamen terk edildiği görülebilmektedir (Oliver, 1992). Örgütlerin kurumsal mantıklara farklı şekillerde birleştirerek melez örgüt yapıları oluşturabildikleri, bu mantıkları dengeledikleri sürece de başarı sağlayabildiklerine dair kanıtlar gittikçe artmaktadır (Battilana & Dorado, 2010; Pache & Santos, 2013; Reay & Hinings, 2009).

Melez örgütlerin temel özelliklerinden biri çelişen yapısal unsurları aynı anda bünyelerinde barındırmalarıdır. Bunun temel nedeni de farklı ve çoğu zaman birbirine rakip kurumsal mantığın taleplerine aynı anda karşılık vermeye çalışmalarıdır. Bu nedenle de rakip kurumsal talepleri dengelemeye ve yönetmeye çalışan melez örgütlerin örgüt içi operasyonlarının oldukça karmaşık ve anlaşılması zor olduğu görülmektedir (Pache & Santos, 2013). Yazın rakip kurumsal taleplerin varlığının yanı sıra örgüt içi aktörlerin birbirleri ile olan güç mücadelelerinin de melez örgüt yapısının nasıl oluşacağını temel belirleyicisi olduğunu vurgulamaktadır (Battilana & Dorado, 2010; Greenwood et al., 2010; Pache & Santos, 2010). Farklı kurumsal mantıklara dayalı talepler ile örgüt içi dinamikler etkileşime girerek örgüt içerisinde farklı şekillerde tekrar var edilmekte, üretilmekte veya terk edilmektedir (Dunn & Jones, 2010; Oliver, 1992; Reay & Hinings, 2009). Rakip kurumsal mantıklar örgüt yapı ve işleyiş içerisinde dengelendiğinde ve ortak bir örgütsel kimlik oluşturulduğunda örgütlerin adeta serpilip gelişebildikleri ve büyük başarılar yakalayabildikleri görülmektedir (Battilana & Dorado, 2010; Dunn & Jones, 2010; Greenwood vd., 2010).

Üniversiteler incelendiğinde ise zayıf bağlarla bağlı parçalardan oluşan, kuralların sıklıkla esnetildiği, yöntem ve tekniklerin sonuçlarının yoğun belirsizlikler içerdiği ve birçok muğlak amacın bir arada gerçekleştirilmeye çalışıldığı karmaşık sistemler oldukları görülmektedir (Weick, 1976). Üniversitelerin çıktılarının verimlilik ve etkinlik açısından ölçümünün, performans değerlendirmelerinin de çoğu zaman büyük zorluklar içerdiği bilinmektedir (Suchman, 1995). Kurumsal kurallar örgütsel amaçlarının belirsiz ve üzerinde hemfikir olunmadığı ve de teknik belirsizliklerin yüksek olduğu durumlarda gelişmeye ve kök salmaya elverişlidir (Meyer & Rowan, 1977; Oliver, 1992). Bu bağlamda modern toplumlarda üniversitelerin kurumsal çevreleri tarafından adeta yutulularak bu çevrenin bir parçası haline geldiklerini ve bunun da örgütlerin varlıklarını sürdürmelerini olanaklı kıldığı söylemek mümkündür (Meyer & Rowan, 1977; Suchman, 1995). Dolayısıyla üniversitelerin kurumsal mantıkların taleplerine hitap ettiklerine dair emareler taşıyan yapısal unsurları barındırmaları ve toplumdaki iyi, doğru ve güzele dair inanış ve kabuller çerçevesinde meşru görülen teknik ve yöntemler ile ‘iyi niyetle’ çabaladıklarını göstermeleri büyük önem taşımaktadır (Berger & Luckmann, 1967; Fombrun, 1986; Oliver, 1992; Önder & Erdil, 2015; Suchman, 1995; Üsdiken, 2004; Üsdiken & Wasti, 2009; Weick, 1976).

Kurumsal mantıklar bakış açısıyla değerlendirildiğinde üniversiteler açısından hangi süreç, pratik ve çıktılarının meşru olduğuna, üniversitelerin neye hizmet etmeleri ve hangi yapısal unsurları barındırmaları gerektiğine dair rakip kurumsal mantıklar, yani varsayımlar, görüşler, inanışlar ve değer yargıların olduğu görülebilmektedir. Örgütsel alan içerisindeki farklı kurumsal mantıkları temsil eden ve savunan aktörler örgütlere bu taleplere uymaları yönünde sürekli baskı yapmaktadırlar (Pache & Snatos, 2010). Peki örgütler bu farklı kurumsal talepler ile karşılaştıklarında nasıl karşılık verebilirler? Oliver (1991)’in çalışmasını temel alan sınıflandırmada Pache ve Santos (2010) örgütlerin kurumsal mantıklara verebilecekleri cevaplar arasında *kabullenme*, *törenselleşme*, *taviz verme*, *karşı koyma* ve *manipüle etme* davranışları incelenmiştir.

Kabullenme örgütlerin kurumsal taleplere direnmek yerine kurumsal mantıkların getirdiği pratik, uygulama ve süreçleri yapılarına katarak kendilerini çevrelerine tam ‘uyumlu’ hale getirdikleri için örgütsel karşılık stratejileri arasında en pasif olanı olarak nitelendirilmektedir (Pache & Santos, 2010). *Kabullenme* temel olarak üç şekilde ortaya çıkabilmektedir. Birincisi kurumsal taleplerin doğru, doğal ve olması gerektiğine dair toplumdaki yargıları bir değerlendirmeye tabi tutmadan bir alışkanlık olarak (‘habit’) benimsemektir. İkinci olarak örgütsel alandaki önemli aktörlerin yapı ve süreçlerinin bilinçli veya bilinçsiz taklit edilmesi ile *kabullenme* oluşabilir. Son olarak da, kurumsal

talepleri gönüllü olarak kabullenme şeklinde gerçekleşebilmektedir (DiMaggio & Powell, 1983; Oliver 1991, Pache & Santos, 2010). Örneğin bilimci/evrenselci mantığı kabul eden bir üniversite, uluslararası yayın yapmayı bir zorunluluk olarak akademik performans kriterlerinde yer vererek veya periyodik performans değerlendirmelerinde sadece prestijli uluslararası dergilerde yapılan yayınları baz alarak gönüllü bir kabullenme sergileyebilir.

Törenselleşme ve *taviz verme* ise kurumsal mantıkların gereklerinin sırasıyla görüntüde ve uygulamada kısmen yerine getirildiği örgütsel karşılık tipleridir. Törenselleşme ile örgütlerin yapı ve işleyişlerini kurumsal kurallar çerçevesinde değiştirmeleri daha çok meşruiyet kazanarak varlıklarını sürdürme temellidir (Thornton & Ocasio, 2008). Örgütlerin kurumsal taleplere uymama davranışlarını görünürde uyuyor havası verecek pratikleri sergileyerek veya bazı kural ve prosedürleri seremonik olarak yapı ve işleyişlerinde katarak gizlemeye çalışabilmektedir (Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983; Oliver, 1991; 1992). Örgütler stratejik olarak bu pratik ve uygulamaları örgütün meşruiyetini sağlamak için ‘tampon’ yapılar olarak kullanırken teknik özü ve alt yapıyı değiştirmeden faaliyetlerini sürdürmeyi başarabilmektedirler (Abrahamson, 1991; Abrahamson & Rosenkopf, 1993; Oliver, 1991; Suchman, 1995). Örneğin üniversiteler, uluslararası yayınlara biçimsel atama ve yükseltme kriterinde yer vererek bilimci/evrenselci mantığın taleplerine görünürde cevap verirken akademik personelin bu yönde faaliyet göstermesini sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmaktan kaçınabilirler. Taviz verme ise farklı kurumsal mantıklara yönelik kriterlerin örgütler tarafından minimum seviyede karşılanması ile gerçekleşebilir. Örneğin üniversiteler, bilimci/evrenselci mantığın kriterlerini karşılamak üzere çok düşük sayıda uluslararası yayın zorunluluğu getirebilir veya teknik olduğu ve toplum tarafından ayrıştırılması zor olduğu için bilimsel araştırma talepleri yüksek prestijli dergiler yerine ulusal diğer dergilerdeki yayınlar ile karşılamaya çalışabilirler (Pache & Santos, 2010).

Karşı koyma ve *manipülasyon* örgütlerin kurumsal mantıklara verdiği karşılıklar açısından daha ‘sert’ stratejiler olarak düşünülebilir. Karşı koyma alandaki kurumsal mantıkları yansıtan kuralları, uygulamaları ve normları açıktan ret etme, meydan okuma veya görmezden gelme şeklindeki örgütsel stratejileri ifade etmektedir (Oliver 1991, Pache & Santos, 2010). Örneğin üniversiteler, uluslararası dergilerin diğer dergilere göre daha üstün olmadığını, yayınların kalitelerinin basıldıkları dergilere göre değerlendirilemeyeceğini iddia ederek bilimci/evrenselci mantığa karşı çıkabilirler. Benzer şekilde örgütsel aktörler ulusal dergilerde yapılan yayınların bilimsel yöntem yönünden zayıf olduklarını, zorlu hakem süreçlerinden geçemediklerini ve bulgularının bilimselliğinin tartışmalı olduğunu iddia ederek kalkınmacı/yerelci mantığın

yayın pratiklerinin meşruiyetini sorgulanır hale getirmeye çalışabilirler. Diğer yandan üniversiteler, ulusal dergilerde yayın yapma yönündeki talepleri görmezden gelerek de kalkınmacı/yerelci mantığa karşı çıkabilirler. Manipülasyon ise karşı koymadan farklı olarak daha fazla kaynak, zaman, ve para harcayarak bilinçli bir şekilde kurumsal mantığın içeriğinin değiştirilmeye çalışılmasıdır (Pache & Santos, 2010). Örneğin üniversiteler lobicilik faaliyetleri ile yükseköğretim alanındaki güçlü aktörleri etkileyerek bir kurumsal mantığa dair içeriğin değiştirmeye veya hakkında yanlış bir izlenim yaratmaya çalışabilirler veya üniversite içindeki bazı aktörler alandaki bu baskın kurumlara ‘nüfuz ederek’ buralarda yetki ve makam sahibi olarak bir kurumsal mantığı doğrudan hedef alabilir.

Birbirine çoğu zaman rakip olan kurumsal mantıklara karşılık verebilmek ve dengeleri korumak üniversitelerin omuzlarına oldukça zorlu bir sorumluluk yüklemektedir. Bu heterojen yapının taleplerine verilen karşılıklar üniversitenin çevrenin gerçeklerinden kopmasına, yönetime dair meşruiyet algısının azalmasına veya çevredeki aktörlerin desteğini kaybetmesine neden olabilmektedir. (Hambrick & Mason, 1984; Salancik & Pfeffer, 1977). Diğer yandan, rakip kurumsal mantıklar örgüt yapısı içerisinde başarılı şekilde birleştirildiğinde ve farklı mantıkları benimseyen çalışanlar ortak örgütsel kimlik çatısı altında buluştuğunda örgütler melez yapılarıyla başarıyı yakalayabilmektedirler (Dunn & Jones, 2010; Pache & Santos, 2013; Reay & Hinings, 2009).

Türkiye Yükseköğretim Alanında Rakip Kurumsal Mantıklar ve Üniversitelerin Bilimsel Yayın Politikaları

Yükseköğretim alanındaki kurumların üniversite yapı ve işleyişlerine etkisine dair Türkiye’de yapılan çalışmalar üniversitelerin güçlü bir kurumsal çevre etkisi altında faaliyet gösterdiklerini ancak bu kurumsal çevreye farklı karşılıklar verebildiklerini göstermektedir. Yükseköğretim alanının önemli aktörleri olan üniversiteler, devlet kurumları (örn. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), Üniversiteler Arası Kurul (ÜAK), TÜBİTAK), profesyonel kuruluşlar (örn. *University Ranking by Academic Performance* (URAP)), diğer üniversiteler, endüstriyel kuruluşlar, toplumun ilgili kesimleri (örn. eğitimciler, veliler), kendi yönetici kadroları, içsel dinamikleri ve diğer aktörlerin değiştirici dönüştürücü etkisini altında bilimsel araştırma politikaları belirlemektedir. Örneğin Üsdiken ve Wasti (2009), 1970-1999 arasında YÖK’ün üniversiteleri Amerikan modeline yaklaştırma ve uluslararası yayınları teşvik girişimlerinin akademik araştırma faaliyetleri üzerinde sınırlı bir etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Diğer yandan Üsdiken, Topaler ve Koçak (2013) YÖK’ün üniversite yapılarını büyük ölçüde dönüştürdüğünü ancak bazı üniversite tiplerinin 1980-2010 arasında yapılarını büyük ölçüde koruduğunu

belirlemişlerdir. Bulgular genel olarak yükseköğretim alanında farklı kurumsal mantıkları temsil eden aktörlerin varlığına işaret etmekte, üniversitelerin kurumsal taleplere verdikleri stratejik karşılıklarda çeşitlilik olduğunu göstermektedir (Üsdiken & Wasti, 2009; Üsdiken vd., 2013).

Bu bulgulara paralel olarak Önder ve Erdil (2015) de çalışmalarında üniversitelerin araştırma faaliyetlerinin niteliği ve niceliği ile alakalı alanda farklı kurumsal mantıkların olduğuna değinmiştir. Araştırmacıların da çalışmalarında özetlediği gibi kurumsal aktörlerin üniversitelerin araştırma faaliyetleri konusunda birbirinden farklı beklenti ve talepleri olduğu görülmektedir. Daha önce de değinilen ‘bilimci/evrenselci’ mantık temel olarak üniversitelerin var olan bilginin ötesinde gerçeğe ulaşma ve açıklama sorumluluklarının altını çizmektedir. Bu kurumsal mantık çerçevesinde uluslararası dergilerde yapılan yayınlar akademik performans değerlendirmelerinde, atama ve yükseltme kararlarında temel kriter olarak kullanılmadığıdır. Alanın gerçekliğine baktığımızda önemli aktörlerin bu mantığın üretilmesini ve yaygınlaşmasını sağlayacak talepleri ve hatta baskısı olduğu görülmektedir. Örneğin bu alanın en baskın aktörü sayılabilecek YÖK 2005 yılından bu yana aralıklarla Web of Science (WOS) üzerinden alınan veriler çerçevesinde üniversitelerin yayın üretkenliğine dair istatistikler yayımlayarak uluslararası yayınları teşvik etmektedir. Benzer olarak Ortadoğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) bünyesindeki URAP üniversiteleri akademik başarıları açısından sıralamaya tabi tutarken WOS veri tabanında yayınlanan makale sayısı ve bu makalelere yapılan atıflar en fazla önem atfedilen faktörlerdir (makale ve atıfların genel değerlendirmeye etkisi her biri için %21’dir) (tr.urapcenter.org, 2016). Yine TÜBİTAK’a bağlı Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) uluslararası yayınları teşvik amaçlı parasal ödüller vermektedir (ulakbim.tubitak.gov.tr, 2016). 1981 yılından itibaren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 11. Maddesi ile düzenlenen ve doçentlik sınavlarını yürüten Üniversitelerarası Kurul’un doçentlik kriterlerinde de uluslararası yayınevlerince yayımlanmış kitaplardan sonra sosyal bilimler alanında en fazla puan verilen akademik yayın türü Sosyal Bilimler Atf İndeksi (SSCI) içerisinde yer alan dergilerde yayınlanan makalelerdir (uak.gov.tr, 2016). Benzer şekilde üniversitelerin atama ve yükseltme kriterlerine hızlıca bakıldığında hemen hemen tüm üniversitelerin uluslararası makalelere ulusal yayınlara oranla daha yüksek puanlar atadığı kolayca görülebilmektedir.

Tüm bu düzenlemeler ve raporlardan hareketle görece olarak alanda yeni olan bilimsel/evrenselci mantığın baskın konuma geldiğini ve üniversitelerin akademik performans değerlendirme pratiklerini belirlediğini söylemek çok doğru olmayacaktır (Önder & Erdil, 2015). *Kalkınmacı/yerelci* mantık da farklı aktörler aracılığıyla alandaki hâkimiyetini devam ettirmektedir. Özellikle,

alanın atama ve yükseltme kriterlerinin belirlenmesinde en baskın aktörü sayılabilecek Üniversitelerarası Kurul'un (ÜAK) Ekim 2016 itibariyle yürürlüğe giren doçentlik kriterleri incelendiğinde uluslararası yayınlara verilen önemin daha da azaldığı, atama ve yükseltme için gerekli yayın sayısında ise bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu anlamda yeni ÜAK doçentlik kriterlerinin akademik yayın taleplerinde 'kalkınmacı/yerelci' mantığı daha fazla teşvik eden bir çizgiye kaydığı görülmektedir. Diğer yandan üniversitelerin atama ve yükseltme kriterlerine hızlıca göz gezdirildiğinde, üniversitelerin ezici çoğunluğunda akademisyenlerin uluslararası yayın yerine ulusal dergilerde yayın yaparak da akademik kadrolara atanabildikleri gerçeği gün yüzüne çıkmaktadır. SSCI listesinde taranan dergilerde makale yayınlamanın zorlukları dikkate alındığında, (örneğin gerekli bilgi, beceri deneyim, yabancı dil bilgisi, hakem sürecinin zorlukları, sınırlı sayıda dergi) uluslararası yayınlara verilen önemin görece olarak düşük olduğu üniversitelerde akademisyenlerin bu tür yayınlara eğiliminin daha da az olacağını söylemek mümkündür. Örneğin, Uzun (1998) yaptığı çalışmada sosyal bilimler alanında 1987 - 1996 yılları arasında Türkiye kaynaklı tüm SSCI yayınların yarısına yakınının aslında üç üniversitedeki araştırmacılar tarafından yapıldığını belirlemiştir. Yine Üsdiken ve Wasti (2009), Gülgöz, Yedekçioğlu ve Yurtsever (2002) tarafından oluşturulan veri seti üzerinde yaptıkları incelemede 1970 – 1999 yılları arasında örgüt ve yönetim alanında SSCI kapsamındaki dergilerde sadece 17 makale tespit etmişlerdir. Önder ve Erdil (2015), 2007-2011 yılları arasında öğretim üyelerinin yaklaşık %80'inin SSCI altında listelenen dergilerde hiç yayın yapmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, Gülgöz ve çalışma arkadaşları (2002) SSCI yayınların çoğunlukla yabancı yazarlar ile ortak yayınlar olduğunu gözlemlemiştir.

Bu çalışmada ampirik olarak incelenmemekle birlikte, üniversiteler içinde bu iki rakip mantığı farklı düzeylerde benimsemiş ve çatışan görüşleri olan akademik grupların varlığından söz etmek mümkündür. Bu çerçevede üniversitelerin amaçlarının ve bu amaçlara hizmet edecek yapısal düzenlemelerin farklı mantıkları benimsemiş grupların arasındaki çatışmalar, güç ve çıkar mücadeleleri, mevcut ilişki yapılarını koruma, bunları sürdürme, değişimine direnme çabaları ile sürekli olarak üretilmeye ve yeniden tanımlanmaya çalışıldığını söylenebilir (Keeley, 1984; Lukes, 1974; Marsden, 2005; Ranson vd., 1980; Reed, 1992; Schneider, 1987). Bu çatışmanın altında bilim alanları arasındaki farklılıklar, geleneksel olarak asli görevinin öğretim faaliyeti olduğu fikrini benimsemiş akademisyenlerin uluslararası yayın konusuna kayıtsız kalması veya karşı çıkması, gerekli beceri ve yeteneklere sahip olunmaması, örgütsel destek yapılarının eksikliği gibi unsurlar yatabilmektedir (Önder & Erdil, 2015). Üst yönetimler de akademik performans kriterlerini stratejik olarak birtakım grupların desteğini almak veya artırmak için

önemli bir idare aracı olarak kullanabilmektedirler (Oliver, 1992; Schneider & Reichers, 1983; Townley, 1993; 1997). Bu politikaları benimsemeyen aktörlerin dahi kriterlerin meşruiyetini törenselsel olarak savunabildiği ve davranış kalıplarını bu politikalara, kurallara göre düzenleyebildiği görülmektedir (Hewlin, 2003).

Yukarıdaki tartışmalar ışığında iki çalışma tasarlanmıştır. Birinci çalışma üniversitelerin iki çatışan kurumsal mantığa yönelik taleplere verdikleri karşılıkların çeşitliliğini akademik performans değerlendirme kriterleri üzerinden resmetmeyi amaçlamaktadır. İkinci çalışma ise bir adım daha öteye giderek performans kriterlerinde SSCI tipi makalelere verilen önem ve atamalar için gerekli yayın sayıları ile akademik yayın üretkenliği arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Çalışma 1: Akademik Atamalarda Nitelik ve Niceliğe Vurgu Açısından Üniversiteler

Yöntem

Örnekleme

Önder ve Erdil (2015) YÖK'ün web sitesindeki incelemelerinde 2006 yılına kadar kurulmuş 82 üniversitenin 55'inin (%67.07) biçimsel atama ve yükseltme kriteri olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ise 2000 yılına kadar kurulmuş İktisadi İdari bilimler Fakültesi veya benzeri olan ve faaliyetteki 73 üniversitenin atama ve yükseltme kriterleri incelenmiştir. Üniversitelerin web siteleri de incelenerek yapılan çalışmada 73 üniversite arasından 60'ının (%82.19) atama ve yükseltmelerde için belirlenmiş biçimsel bir puan şablonu olduğu tespit edilmiş ve bu üniversiteler çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmaya 2000 yılına kadar kurulmuş üniversitelerin dahil edilmesinin nedeni 2000 yılından sonra kurulan üniversitelerin çok büyük çoğunluğunun biçimsel bir atama ve yükseltme kriterine sahip olmamasıdır. Örneğin, Önder ve Erdil (2015) 2006'dan itibaren kurulmuş 97 üniversitenin sadece 15'inin (%15.46) biçimsel atama ve yükseltme kriteri olduğunu raporlamıştır. Kıyaslama yapmak açısından Üniversitelerarası Kurul'un (ÜAK) eski doçentlik kriterleri ile Ekim 2016'da yürürlüğe giren yeni doçentlik kriterleri de eklenmiş ve toplam örneklem 62 olarak belirlenmiştir.

Değişkenler

Üniversitelerin atama ve yükseltme kriterlerine YÖK ve üniversite web sayfaları üzerinden ulaşılmıştır. Bu kriterler içerisinde 'Sosyal Bilimler', 'İktisadi ve İdari Bilimler' veya benzeri bilim alanları için belirlenmiş yayın puanları esas alınmıştır.

Uluslararası Yayınlar Verilen Önem

Uluslararası yayınlara atfedilen puanların akademik yayınlardaki niteliğe verilen önemi gösterdiği kabul edilerek uluslararası akademik kitap, kitap

bölümü ve bildirilere verilen puanlar ulusal yayınlara verilen puanlara oranlanarak üç endeks hesaplanmıştır. Endeks hesaplamalarının tümünde yayınlara tek yazarlı kabul edilmiştir.

Akademik makale endeksi hesaplanırken SSCI yayınları için dergi etki faktörü ‘*SCImago Journal Rank*’ (SJR) (SCImago, 2007) verileri dikkate alınarak bir (1.00) olarak kabul edilmiştir. Örneklem içerisinde sadece iki üniversitenin dergi etki faktörlerini dikkate aldığı görülmüştür. Yine SJR verilerine göre 2000 yılı itibarıyla Türkiye menşeli ‘İşletme, Yönetim ve Muhasebe’ genel bilim alanı kategorisinde (bu kategorinin altında ‘Stratejik Yönetim’, ‘Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi’, ‘Uluslararası İşletme Yönetimi’, ‘Pazarlama’, ‘Teknoloji Yönetimi’, Turizm Yönetimi’ alanlarının da dahil olduğu toplam on akademik çalışma alanı bulunmaktadır) toplam 4178 çalışmanın 2000-2014 arasında aldığı 30228 atıf yıllara göre dağıtılarak her bir makale için yıllık ortalama atıf sayısı 1.13 olarak hesaplanmıştır (örneğin, 2000 yılında yayınlanan bir makalenin aldığı toplam atıf 15 yıla bölünerek, 2010 da yayınlanan makalenin aldığı toplam atıf ise 5 yıla bölünerek makale başına yıllık atıf sayısı belirlenmiştir). Akademisyenlerin ilk yayınları ile kadro başvuruları arasında beş yıllık bir dönem olduğu varsayılarak atıf sayısı ortalama beş (5.00) olarak kabul edilmiştir. Bazı üniversitelerin her bir atıf için puan atamak yerine *uluslararası atıflarla ilgili etki faktörü* (e.f.), yani yazarın almış olduğu uluslararası atıf sayısının SSCI listesinde taranan dergilerdeki toplam yayın sayısına bölünmesiyle elde edilen bir gösterge kullanılmaktadır. Bu etki göstergesinin katkısı hesaplanırken, yazarın tek SSCI yayını olduğu ve bu yayına beş atıf yapıldığı kabul edilerek etki faktörüne verilen puan beş ile çarpılarak makale puanına eklenmiştir. Aynı şekilde akademik çalışmaların tek yazarlı olduğu kabul edilerek tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Atıf ve etki faktörleri eklenmiş toplam SSCI makale puanının diğer alan endeksindeki toplam makale puanlarına oranının ortalaması alınarak *makale endeksi* hesaplanmıştır. Örneğin SSCI makale puanı sekiz (atıf ve etki faktörü eklenmiş), diğer uluslararası endekslerde taranan dergilerdeki makale puanının dört, ulusal makale puanının ise iki olduğu bir üniversite için makale endeksi üç (3.00) olarak hesaplanmıştır $[(8/4)+(8/2))/2]$.

Bu hesaplamalar yapılırken iki üniversitenin (İTÜ ve Maltepe Üniversitesi) biçimsel atama ve yükseltme kriterlerindeki puan şablonunda SSCI tipi makalelere yapılan atıflara çok yüksek puan verilmesi nedeniyle makale endekslerinin çok yüksek değerlere ulaştığı görülmüştür. SSCI yayının mecburi olduğu aynı zamanda bir puanlama sisteminin de bulunduğu dört üniversitenin (Başkent Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kadir Has Üniversitesi ve ODTÜ) en az atıflara çok yüksek puan verilen diğer iki üniversite kadar SSCI yayınlara önem verdiği değerlendirilmiş, bu dört üniversitenin makale endeks

değerleri benzer seviyelere çekmek için beş katsayısı ile çarpılmıştır. Bu dört üniversite SSCI tipi makalenin zorunlu olmadığı üniversitelerden de bu anlamda makale endeks değeri olarak farklılaşmıştır.

Atama İçin Gerekli SSCI Tipi Makale Sayısı

Uluslararası yayınlara verilen puanlar akademik yayınlarda niteliğe verilen önemi yansıtırken akademik atama ve yükseltmelerdeki taban puana ulaşmak için gerekli yayın sayısı ise üniversitelerin *niceliğe* yaptığı vurguyu göstermesi açısından önem arz etmektedir. Bu anlamda SSCI tipi dergilerde yayınlanan tam metin makale puanı referans olarak kabul edilmiş, akademik atama taban puanı SSCI tipi makale puanına bölünerek yardımcı doçent atamaları için gerekli SSCI tipi yayın sayıları hesaplanmıştır. Ancak bir üniversitenin atama ve yükseltme kriterlerinde yardımcı doçentliğe başvuru koşullarında ‘üç yıl alanıyla ilgili çalışma yapmak’ kriterinin olduğu ve bu üç yıllık sürenin atama taban puanının iki katına ulaşacak akademik yayın yapılarak iki yıla, üç katına ulaşacak akademik yayınla ise bir yıla kadar indirilebileceği ifade edilmektedir (bu üniversite dışında iki üniversitede daha ‘alanında bir yıl çalışma yapmak’ kriterinin olduğu tespit edilmiş ancak bu sürelerin taban puanın üzerinde puanlara ulaşarak azaltılabileceğine dair bir ibareye rastlanmamıştır). İlgili üniversitenin kriterlerinde taban puana ulaşmak atama için yeterli olmadığı (üç yıl kuralı), diğer üniversitelerden oldukça yüksek olan taban puanın üç katına ulaşmanın ise güç olduğu değerlendirilerek atama için iki yıl ‘alanıyla ilgili çalışma yapmak’ kriterini ve taban puanın iki katı değerinde akademik yayın kriterlerinin yerine getirileceği varsayılmıştır. Dolayısıyla taban puan iki ile çarpılarak SSCI tipi makale puanına bölünmüş ve atama için gerekli makale sayısı hesaplanmıştır.

Analizler

Çalışmanın amacı uluslararası yayınlara verilen önem (nitelik) ve atama taban puanları için gerekli SSCI makale sayısı (nicelik) bağlamında anlamlı üniversite grupları oluşturmak olduğu için kümeleme analizi kullanılmıştır. Kümeleme analizi hipotez testine imkân vermemekle birlikte örneklem içerisinde verileri birbirinden anlamlı şekilde farklılaşan kategoriler halinde gruplama imkânı sağlamaktadır. Yöntem olarak *k*-means kümeleme analizi kullanılmıştır. Bu analiz hiyerarşik olmayan bir algoritma ile kümeler arası benzerliklerin en düşük kümeler içi benzerliklerin ise en yüksek olacağı şekilde adayları önceden belirlenen (*k*) sayıda kümeye ayırmaktadır. Yukarıda tarif edilen dört uluslararasılaşma endeksi ve atama kriterleri taban puanını karşılayacak SSCI tipi makale sayısı değişkenler olarak analize dahil edilmiştir.

Sonuçlar

Üniversitelerin Uluslararası Yayın Endeks Değerleri ve Atama İçin Gerekli SSCI Makale Sayısı

Tablo 1 örneklem içerisindeki 60 üniversitenin ve ÜAK'ın mevcut ve Ekim 2016'da yürürlüğe giren yeni akademik atama ve yükseltme kriterlerinde uluslararası yayınlara ne kadar önem verildiğini ifade eden dört uluslararası endeksi (makale, kitap, kitap bölümü, ve bildiri) ve her bir üniversite için yardımcı doçent atamaları taban puanına (ÜAK için doçentlik taban puanları esas alınmıştır) ulaşmak için gerekli SSCI makale sayısına dair betimleyici istatistikler sunmaktadır.

Tablo 1. Uluslararası Yayın Önem Endeksleri ve Atama İçin Gerekli SSCI Makale Sayısı Betimleyici İstatistikleri

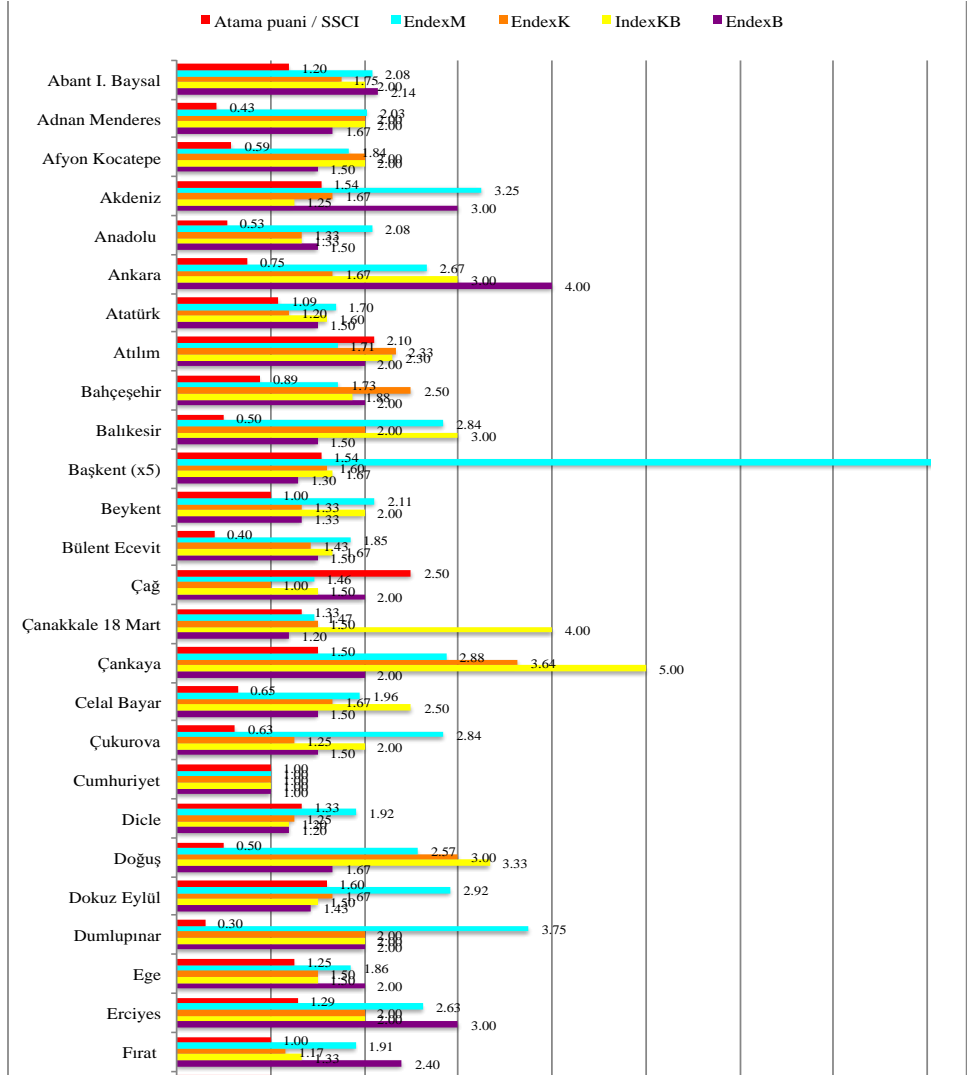
	Atama puanı / SSCI makale	EndeksM	EndeksK	EndeksKB	EndeksB
Ortalama	1.15	3.40	2.00	2.47	2.03
Standard sapma	0.90	3.07	1.58	1.50	0.80
En yüksek	6.96	16.92	13.33	10.71	4.00
En düşük	0.30	1.00	1.00	0.83	1.00

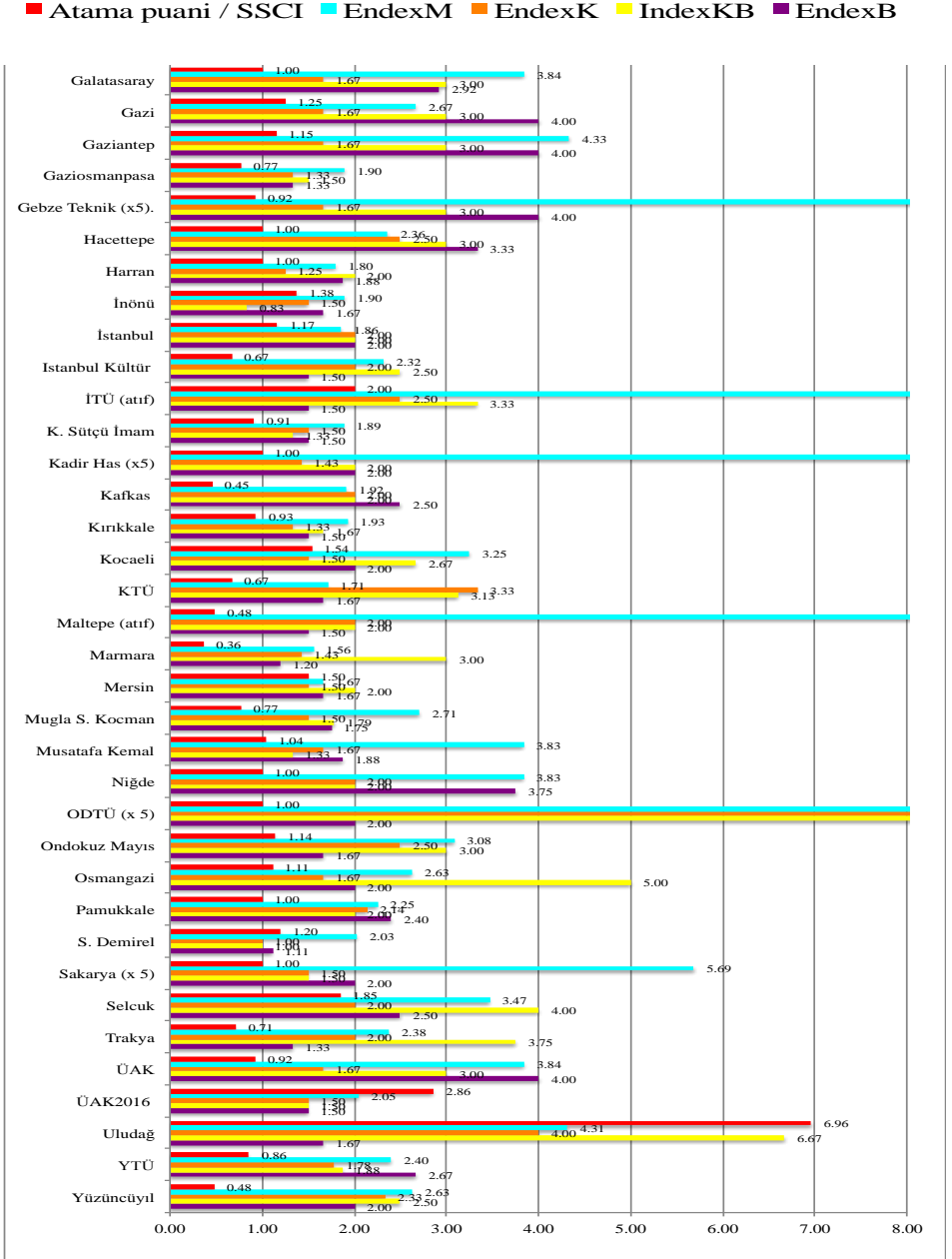
Kaynak: EndeksM = Makale endeksi; EndeksK = Kitap endeksi; EndeksKB = Kitap bölümü endeksi; EndeksB = Bildiri endeksi

Tablo 2 uluslararası yayın önem endeks ve atama taban puanına için gerekli SSCI makale sayısı değerlerini her bir üniversite ve ÜAK için ayrı ayrı göstermektedir. Değerlerin daha görünür kılınması için 8'den büyük değerler tablo dışında bırakılmıştır (örn. Başkent üniversitesi için makale endeks değeri 9.26 olarak, ODTÜ için ise 11.42 olarak hesaplanmış ancak tablodaki en yüksek değer olan sekiz (8) olarak gösterilmiştir). SSCI tipi makalelere verilen önem açısından (EndeksM) en yüksek değer 16.92 ile İTÜ'ye, en düşük değer ise 1.00 ile Cumhuriyet Üniversitesi'ne aittir. Kitap (EndeksK) ve kitap bölümü endeksleri (EndeksKB) açısından en yüksek değerler sırasıyla 13.33 ve 10.71 olarak ODTÜ için hesaplanmıştır. Kitap endeksinde 1.00 ile en düşük değere sahip üniversiteler Cumhuriyet Üniversitesi, Çağ Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi'dir. Uluslararası kitap bölümü önem endeksinde en düşük değer ise 0.83 ile İnönü Üniversitesi'ne aittir. Uluslararası konferans bildirileri önem endeks değerleri (EndeksB) incelendiğinde Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi ve Gebze Teknik Üniversitesi'nin dört ile en yüksek değeri paylaştığı görülmektedir. ÜAK'ın 2016 öncesi doçentlik kriterlerini gösteren profil de dört değeri ile bildiri endeksi kategorisinde en yüksek değere sahiptir. Bu kategoride en düşük değer bir ile yine Cumhuriyet

Üniversitesi'ne aittir. Son olarak, atama puanı için gerekli SSCI makale sayılarına bakıldığında ise en yüksek değer 6.96 SSCI tipi makale sayısı ile Uludağ Üniversitesi'nin olmuştur. Dumlupınar Üniversitesi'nde ise atama için gerekli puana ulaşmak için gerekli SSCI tipi makale sayısı 30 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Üniversitelerin Uluslararası Yayınlar Verdiği Önem ve Atama İçin Gerekli SSCI Makale Sayısı (N=62)



Tablo 2. Üniversitelerin Uluslararası Yayınlar Verdiği Önem ve Atama İçin Gerekli SSCI Makale Sayısı (devam)

Tablo 2’de görüldüğü üzere üniversiteler bazı akademik yayın tiplerine, örneğin uluslararası kitaplara oranla uluslararası makalelere, daha fazla önem vermektedirler ve bu oranlar üniversiteden üniversiteye değişmektedir. Üniversitelerin akademik yayın tiplerine, örneğin ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makalelere oranla SSCI tipi makalelere, verdikleri önem açısından da birbirinden farklılaştığı gözlemlenebilmektedir. Diğer yandan atamalar için gerekli yayın sayılarına bakıldığında genel olarak bir benzerlik görülmekle birlikte birkaç üniversitenin atama ve yükseltmeler için daha yüksek sayıda yayın talep ettiği görülmektedir. Ancak atama için daha fazla sayıda yayına ihtiyaç olan bu üniversitelerde nitelikten taviz verilerek niceliğe vurgu yapıldığını söylemek her üniversite için çok doğru olmayacaktır. Örneğin Uludağ Üniversitesi’nde uluslararası yayınlara görece olarak yüksek önem atfedilirken atama taban puan için gerekli yayın sayısının da yüksek olduğu, İTÜ (SSCI makalelerde yapılan atıflara yüksek puan verilmesi nedeniyle) ve ODTÜ’de (SSCI tipi makalenin zorunlu olması nedeniyle) ise makale endeks değerleri yüksek olmasına rağmen atama için gerekli yayın sayılarının diğer üniversitelere çok benzer olduğu görülmektedir.

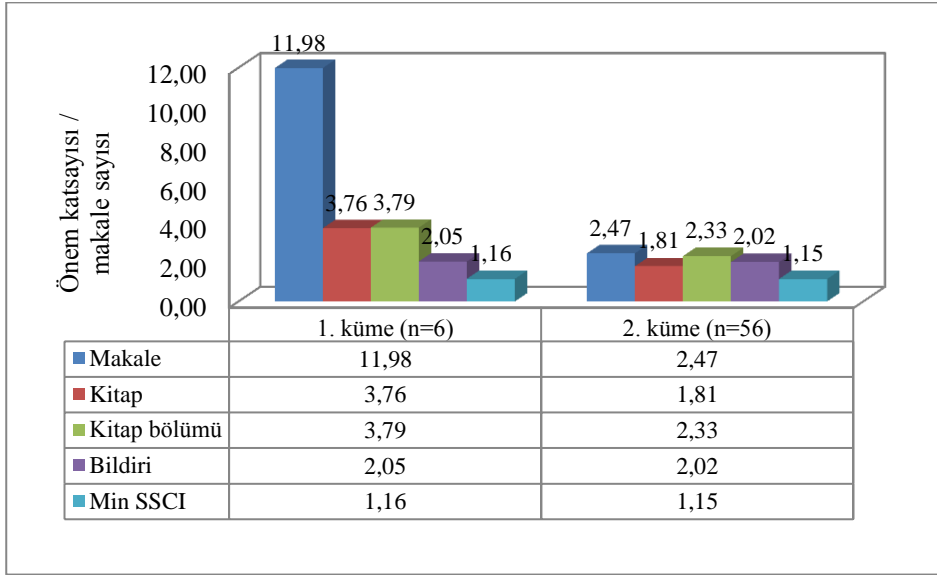
Akademik Yayınlarda Nitelik ve Niceliğe Vurgu Açısından Yükseköğretim Alanında Çeşitlilik

Uluslararası yayınlara verilen değeri gösteren dört endeks değişkeni ve atamalar için gerekli SSCI makale sayılarına ait değişken *k*-means kümeleme analizine dâhil edilmiş ve farklı küme sayıları ile *k*-means kümeleme analizi tekrar edilmiştir. Küme sayısını kesin olarak belirlemek için bir yöntem bulunmamakla birlikte ortaya çıkan kümeler farklılıkları açısından yorumlanmaya çalışılmış, iki kümeli ve yedi kümeli sonuçların anlamlı olduğuna kanaat getirilmiş ve sonuçlar raporlanmıştır.

İki kümeli sonuç Tablo 3’te sunulmuştur. Görüldüğü gibi 2. küme (n=56) tüm boyutlarda uluslararası yayınlara verilen önemin görece olarak düşük olduğu üniversiteleri, bir ölçüde genel profili temsil etmektedir. ÜAK’ın 2016 öncesi ve 2016’da yürürlüğe giren yeni kriterleri baz alınarak oluşturulan profiller de bu grupta yer almıştır. 1. kümede (n=6) bulunan üniversiteler 2. kümedeki üniversitelere göre uluslararası yayın tiplerinden bir veya birkaçına daha fazla önem verdiği görülmektedir. Bu gruptaki altı üniversiteden dördünde (Başkent Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kadir Has Üniversitesi ve ODTÜ) SSCI tipi makaleler atamalar için zorunlu bir koşul olarak yer alırken iki üniversitede (İTÜ ve Maltepe Üniversitesi) ise SSCI endekslerindeki makalelere yapılan atıflara çok yüksek puan verildiği görülmektedir. Sakarya Üniversitesi ise SSCI tipi makalelerin atamalar için zorunlu olması nedeniyle makale endeks değeri beş katsayısı ile çarpılarak düzeltme yapılmasına rağmen endeks değeri diğer altı üniversite seviyesine gelmediği için 2. kümede yer almıştır.

Uluslararası makalelere oranla uluslararası kitap ve kitap bölümü kategorilerinde iki küme arasındaki farkın daha az olduğu gözlemlenmektedir. Kongre bildirileri kategorisinde ise 1. ve 2. kümelerin uluslararası kongrelerde sunulan bildirilere verilen önem açısından çok ayrılmadığı görülmektedir.

Tablo 3. Uluslararası Yayınlar Verilen Önem ve Atamalarda Gerekli SSCI Makale Sayısı 2 Kümeli Sonuç (n=62)

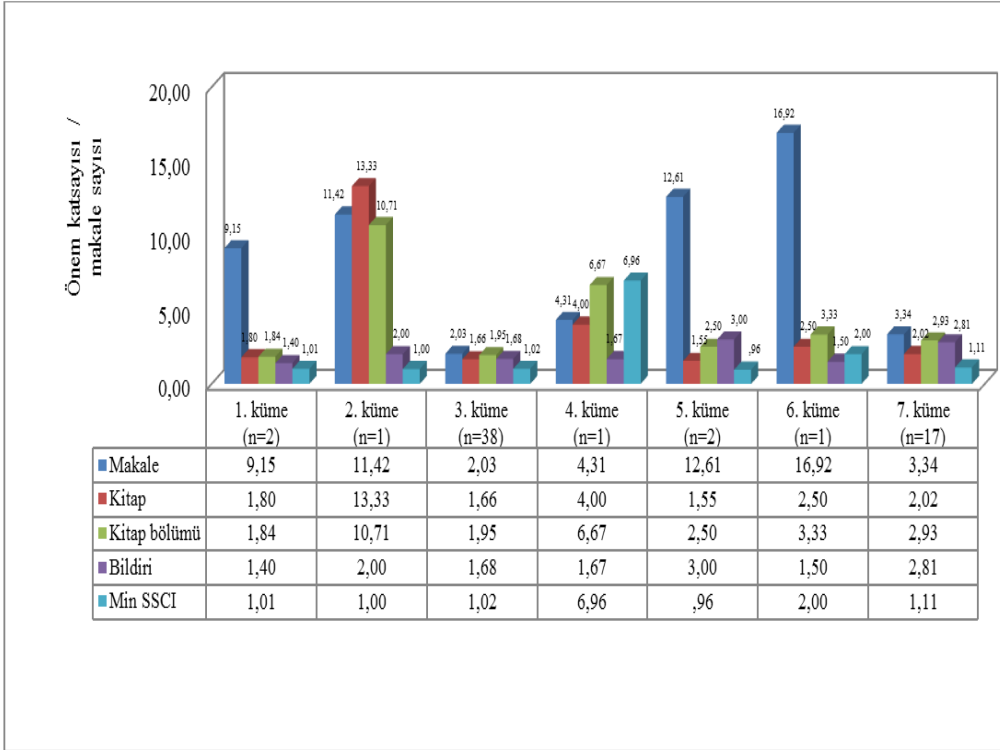


Yedi kümeli sonuçlara ulaşılan kadar iki kümeli sonuçlarda (Tablo 3) elde edilen büyük kümenin (2. Küme) aynı kaldığını altı üniversitenin olduğu küçük kümenin ise (1. Küme) kendi içerisinde birli ikili küçük kümelere bölündüğü gözlemlenmiştir (Tablo 4). Yedi küme tercihi ile *k*-means kümeleme analizi tekrar edildiğinde ulaşılan sonuçlar ise uluslararası yayın önem endekslerinin görece olarak düşük olduğu üniversiteler arasında iki grubun varlığı konusunda bilgi vermesi açısından anlamlı bulunmuştur. Bu 55 üniversitenin kendi içerisinde iki kümeye ayrıldığı görülmektedir (3. Küme ve 7. Küme). Dikkat çekici noktalardan biri ÜAK'ın Ekim 2016 öncesi yürürlükte olan doçentlik kriterlerini temsil eden profilin uluslararası yayın önem endeks değerleri kısmen daha yüksek olan 7. kümede yer alması, Ekim 2016'da yürürlüğe giren yeni kriterlerin ise endeks değerlerinin daha düşük olduğu 3. kümede kendine yer bulmasıdır.

Uluslararası yayın önem endekslerinden bir veya birkaçının oldukça yüksek olduğu altı üniversitenin kendi içerisinde farklı kümelere ayrıldığı görülmektedir (1. Küme, 2. Küme, 4. Küme, 5. Küme ve 6. Küme). 2. kümede

ODTÜ SSCI tipi makaleler, uluslararası kitap veya kitap bölümünü akademik atama ve yükseltmelerde zorunlu tuttuğu, ancak uluslararası kongrelerde sunulan bildirilerle ilgili herhangi bir zorunluluk belirtilmediği için diğer üniversitelerden farklılaşarak kendi başına bir kümeye atanmaktadır. Benzer olarak İTÜ’de biçimsel atama kriterlerinde sadece SSCI tipi akademik makalelere çok yüksek önem verilmesi nedeniyle 6. kümede tek olarak yer almıştır. 56 üniversitenin olduğu büyük kümeden koparak yalnız başına 4. kümede yer alan Uludağ Üniversitesi’nde ise akademik atama için gerekli SSCI yayın sayısı (6.96) diğer tüm üniversiteler arasında (ortalama=1.15, ss=.90) aykırı bir değer olarak göze çarpmaktadır.

Tablo 4. Uluslararası Yayınlar Verilen Önem ve Atamalarda Gerekli SSCI Makale Sayısı İçin 7 Kümeli Sonuç (N=62)



Değerlendirme

Sonuçlar üniversitelerin akademik atama ve yükseltme kriterlerini hem bilimci/evrenselci mantığa hem de kalkınmacı/yerelci mantığa cevap veren unsurlar barındıracak şekilde melez bir yapılandırmaya gittiğini göstermektedir.

Ancak ülke genelinde bu iki mantığa yönelik taleplerin atama ve yükseltme kriterlerine yansıma derecelerinde farklılıklar gözlemlenmiştir (Townley, 1997). ÜAK'ın belirlemiş olduğu doçentlik kriterlerin alanda adeta bir standart oluşturmuştur. Bu kriterlerin üniversitelerin yaklaşık %61'inin (38 üniversite) uluslararası yayınlara verdiği önemi büyük ölçüde etkilediği görülmektedir. Akademik performans kriterlerinde sosyal bilimler alanında uluslararası yayınlara ulusal yayınlara oranla iki kat fazla değer atfeden bu üniversitelerde baskın olarak kalkınmacı/yerelci mantığın izlerine rastlanmıştır. Sonuçlardan da görüldüğü üzere, ÜAK'ın Ekim 2016'da yürürlüğe soktuğu yeni doçentlik kriterlerinde uluslararası yayınlara verilen görece puanlar azalırken atama için gerekli yayın sayısında bir artış olduğu görülmektedir. Bu değişimin akademik yayınlarda niteliğe vurguyu yapan bilimci/evrenselci mantığa zayıflatıcı bir etkisi olacağı, 'kalkınmacı/yerelci' mantığın köklerini ise daha da güçlendirecek bir rol oynayacağı söylenebilir (Abrahamson, 1991; Abrahamson & Rosenkopf, 1993; Friedland & Alford, 1991).

Diğer yandan 17 üniversiteden oluşan ikinci büyük grupta genel olarak taviz verme stratejisinin hâkim olduğu görülmektedir (Oliver, 1991; Pache & Santos, 2010). Bu üniversiteler temel olarak ÜAK'ın belirlemiş olduğu kalkınmacı/yerelci mantık çerçevesinden çok uzaklaşmayan ancak bilimci/evrenselci mantığın koyduğu standartlara da yaklaşmayan performans kriterleri belirlemişlerdir. Bu kriterler her iki mantığın taleplerine de kısmen cevap veren bir 'orta yolcu' stratejiye işaret etmektedir.

Uluslararası yayınlara en fazla önem verilen altı üniversitenin dördünde SSCI tipi makale atama kriterlerinde mecburi bir koşul olarak yer alırken, iki üniversitede ise SSCI tipi makalelere yapılan atıflar çok büyük önem kazanmaktadır. Bu üniversitelerin akademik performans kriterlerinin bilimci/evrenselci mantığın gereklerine göre şekillendiği, kalkınmacı/yerelci mantığa dair taleplere ise açıktan ret etme, meydan okuma yerine büyük ölçüde görmezden gelme şeklinde karşılık verdiklerini söylemek mümkündür (Oliver, 1991; Pache & Santos, 2010).

Sonuçlar aynı kurumsal çevre içerisinde yer alan üniversitelerin alandaki iki baskın mantığa farklı stratejiler ile cevap verdiklerini göstermektedir. Akademik performans kriterleri bazen tek bir mantığın egemenliğinde şekillenirken bazen her iki rakip mantığın da minimum standartlarını sağlayacak şekilde tavizler verilmesiyle melez bir yapıya büründüğü görülmektedir. Akademik performans kriterlerindeki bu çeşitlilik örgütlerin aktif aktörler olarak rakip kurumsal mantıklara farklı karşılıklar verebileceğine dair savın haklılığına dair kanıtlar sunmaktadır.

Çalışma 2: SSCI Yayınlarına Verilen Önem ile SSCI Yayın Sayıları Arasındaki İlişki

İlk çalışmada elde edilen bulgular yükseköğretim alanında performans kriterlerinde uluslararası yayınlara atfedilen önem ve atama için gerekli yayın sayıları açısından üniversitelerin geneli ile ÜAK'ın doçentlik kriterleri arasında bir paralellik tespit etmiştir ancak bulgular üniversitelerin atama ve yükseltme politikaları açısından kendi içerisinde bir çeşitliliğe sahip olduğunu da göstermiştir. Bir grup üniversite uluslararası yayınlara yüksek önem atfederek, SSCI yayınları mecbur tutarak veya atamalar için gerekli yayın sayılarını yüksek tutarak diğer üniversitelerden büyük ölçüde farklılaşmaktadır. Birinci çalışmanın bulguları aydınlatıcı olmakla birlikte üniversitelerin bu iki rakip kurumsal mantığa biçimsel atama ve yükseltme kriteri aracılığıyla nasıl karşılık verdiklerine odaklanmıştır. Diğer bir ifadeyle ilk çalışma kurumsal mantıkların akademisyenlerin yayın üretme davranışları üzerindeki etkisi hakkında bilgi vermemektedir. Dolayısıyla, ikinci çalışmada akademik performans kriterlerinin farklılaşmasının ne önemi var üzerine daha derinlemesine bir inceleme yapılmıştır. Özellikle ilk çalışmada nicelik olarak hesaplanmaya çalışılan atama ve yükseltme kriterlerinde uluslararası yayınlara verilen puanlar ve yardımcı doçentlik atamaları için gerekli yayın sayıları ile öğretim elemanlarının uluslararası yayın üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

Yöntem

Örnekleme

İlk çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da 2000 yılına kadar kurulan ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (veya benzeri) olan 60 üniversite örnekleme dâhil edilmiştir.

Değişkenler

Öğretim Elemanı Başına Uluslararası Yayın Sayıları

Çalışmanın temel bağımlı değişkeni belirlemek için Üniversitelerin uluslararası yayın sayıları *Web of Science* (WOS)'ta 2005-2016 yılları arasında sosyal bilimler atıf endeksi (SSCI) içerisinde yer alan üniversite adresli yayınlar taranmıştır (webofknowledge.com, 2016). Son 11 yıldaki yayınların esas alınmasında 2000 yılında kurulan bir üniversitedeki öğretim elemanı için bir uluslararası yayın yapma ve akademik atama sürecinde kullanmak için ortalama olarak beş yıllık bir süreye ihtiyaç olduğu varsayımından hareket edilmiştir. Aynı zamanda yayın sayılarına 2005 yılı itibarıyla sayılması kurulma aşamasında olan üniversitelerdeki öğretim elemanlarının idari görevlerinin akademik üretkenliğe etkisini kısmen de olsa kontrol altına almak içindir. Üniversite adresli yayınların listesi elde edildikten sonra arama sonuçları

İşletme ve İktisat (*Business and Economics*) alt alanı seçilerek daraltılmıştır. Sadece üniversite adresli SSCI makalelere ulaşmak için ise doküman tipi tüm tipler (*All types*) yerine makale (*Article*) olarak seçilmiştir. Üniversitelere ait elde edilen yayın listeleri taranarak farklı bilim alanlarındaki (örn. *Operations Research, Agricultural Economics*) dergiler veya farklı fakülte öğretim üyeleri (örn. Mühendislik Fakültesi, Ziraat Fakültesi) tarafından yapılan yayınlar listeden çıkarılarak en son yayın sayılarına ulaşılmıştır.

Öğretim Elemanı Sayısı

Öğretim elemanı sayıları YÖK Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (YBYS) (<https://istatistik.yok.gov.tr>, 2016) sistemi üzerinden elde edilmiştir. Sayıma İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), İşletme Fakültesi, İktisat Fakültesi, Ticari Bilimler Fakültesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi ve Siyasal Bilimler Fakültesi dâhil edilmiştir. *Web of Science*'ta yapılan taramada elde edilen makale sayısı daha sonra fakülte öğretim elemanı sayısına bölünerek *öğretim elemanı başına uluslararası yayın sayıları* hesaplanmıştır. Bu şekilde üniversitelerin ilgili fakültelerindeki öğretim elemanı sayıları arasındaki farklılıklar standardize edilmiş ve kontrol altına alınmıştır.

Uluslararası Makalelere Verilen Önem

Birinci çalışmada hesaplanan uluslararası makale önem endeksi temel yordayıcı değişkenlerden biri olarak bu çalışmada analize dâhil edilmiştir.

Atama İçin Gerekli Uluslararası Makale Sayısı

Öncelikle yardımcı doçentlik atamaları için gerekli taban puanları üniversitelerin akademik atama ve yükseltme kriterlerinden elde edilmiştir. Daha sonra bu taban puanlar SSCI tarafından taranan dergilerde yayınlanan tam metin makalelere verilen puana (atıf puanları eklenmiş toplam puan) bölünerek atama için gerekli olan en az SSCI yayın sayısına ulaşılmıştır. Bu inceleme aşamasında akademik atama ve yükseltme kriterlerinde yardımcı doçentlik atamaları için bir taban puanı olmayan ancak atama şartlarını makale sayısı üzerinden belirleyen üniversiteler tespit edilmiştir. Örneğin yardımcı doçentliğe atanma şartlarında 'biri uluslararası endekste taranan dergilerde olmak üzere en az iki yayın zorunluluğu' gibi kriterleri olan üniversitelere rastlanmıştır. Bu üniversiteler için uluslararası endeksler tarafından taranan dergilerde yayınlanan makalelere verilen puan üzerine ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makalelere verilen puan eklenmiş ve yardımcı doçentlik atamaları için gerekli taban puan hesaplanmıştır. Bu taban puan daha sonra yukarıda olduğu gibi SSCI tarafından taranan dergilerdeki makalelere verilen puana bölünerek atama için gerekli olan en az SSCI yayın sayısına ulaşılmıştır.

Kontrol Değişkenleri

Üniversite yaşı ve üniversite tipi yayın sayılarını etkileyebilecek örgüt seviyesindeki değişkenler olarak analize dâhil edilmiştir. Üniversitelerin

kurulduğu yıla dair bilgiler YÖK'ün Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (YBYS) ve üniversitelerin web siteleri üzerinden elde edilmiştir. Üniversite tipi devlet için sıfır ('0.00') vakıf üniversitesi için bir ('1.00') olacak şekilde nominal bir değişken olarak kodlanmıştır.

Sonuçlar

Betimleyici İstatistikler

Çalışmadaki değişkenlere dair betimleyici istatistikler Tablo 5'te sunulmuştur. Çalışmaya dâhil edilen 60 üniversitenin 50'si (%83.3) devlet üniversitelerinden oluşmaktadır. Çalışmaya dâhil edilen üniversitelerin kuruluş yılları incelendiğinde 1992 yılı 23 üniversite ile en çok üniversitenin kurulduğu yıl olmuştur. Bunu 1997 yılında kurulan sekiz üniversite takip etmektedir. Yine üniversitelerin kuruluşları itibarıyla 1933 yılında kurulan İstanbul Üniversitesi'ni 1944 yılında kurulan İTÜ ve 1946 yılında kurulan Ankara Üniversitesi takip etmektedir. İlgili fakültelerdeki (örn. İktisadi ve İdari Bilimler, İşletme, İktisat) öğretim elemanları sayısı yani bir anlamda üniversitelerdeki fakültelerin büyüklüğü açısından 471 öğretim elemanı ile birinci sırada İstanbul Üniversitesi, 351 öğretim elemanı ile ikinci sırada Marmara Üniversitesi ve 271 öğretim elemanı ile üçüncü sırada Dokuz Eylül Üniversitesi yer almaktadır. Doğuş ve Maltepe Üniversiteleri sırasıyla 24 ve 25 öğretim elemanı ile ilgili fakülteler açısından en 'küçük' ölçekli üniversitelerdir. İşletme ve İktisat alt alanında 60 üniversiteye ait toplam 1744 SSCI tipi makale tespit edilmiştir. Örnekleme dâhil olan üniversiteler arasında İİBF öğretim üyesi başına en fazla SSCI makale düşen üniversite 1.45 ile ODTÜ iken, bu üniversiteyi 1.21 SSCI makale sayısı ile Doğuş Üniversitesi, 1.14 ile de Çankaya Üniversitesi takip etmektedir. İİBF öğretim üyesi başına en düşük SSCI makale sayısı 03 ile Kafkas Üniversitesi'ne ait iken bu üniversiteyi 04 SSCI tipi makale ile Gebze Teknik Üniversitesi takip etmektedir.

Tablo 5. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyonlar (n=60)

Değişkenler	Ortalama	s.s.	1	2	3	4
1. Devlet üniversitesi	50/60 (%83.3)					
2. Üniversite yaşı	32.34	14.81		(0.86)		
3. SSCI tipi makale önem endeksi	3.40	3.07		0.67***	(0.93)	
4. Atama için SSCI makale sayısı	1.15	0.90		0.46***	0.57***	(0.96)
5. Öğretim elemanı başına SSCI makale sayısı	0.31	0.30		-0.06	-0.07	0.00

Korelasyon sonuçları incelendiğinde üniversitelerin yaşı ile atama ve yükseltme kriterlerinde SSCI tipi makalelere verilen önem ($r = .67, p < .01$) ve atama için gerekli SSCI tipi makale sayısı ($r = .46, p < .01$) arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Daha ‘eski’ üniversitelerin atama ve yükseltmelerde SSCI tipi makalelere daha fazla önem vermelerine ve daha fazla sayıda yayın talep etmelerine rağmen kriterlerdeki bu farklılıklar öğretim elemanı başına düşen SSCI makale sayısına yansımamaktadır ($r = -.06, p > .10$). Atama ve yükseltme kriterlerinde SSCI tipi makalelere verilen önem ile atama için gerekli SSCI tipi yayın sayısı arasında da pozitif bir korelasyon görülmektedir. Bu bulgu da yardımcı doçentlik atama kriterleri daha yüksek olan üniversitelerin aynı zamanda SSCI tipi yayınlara daha fazla önem verdiğini göstermektedir. Tablo 5’deki en önemli bilgilerden biri çalışmadaki bağımlı değişken olan öğretim elemanı başına düşen SSCI makale sayısı ile diğer değişkenler arasında anlamlı bir korelasyonun bulunmamasıdır. Üniversite yaşı, tipi, biçimsel atama ve yükseltme kriterlerinde SSCI makalelere verilen önem ve atama için gerekli yayın sayısı öğretim elemanlarının SSCI makale üretmesi ile bir paralellik göstermemektedir ve araştırma sorusuna cevaben bir ön bilgi vermektedir.

Araştırma Sorusunun Sınanması

Atama ve yükseltme kriterlerinde SSCI tipi makalelere verilen önem ve atamalar için gerekli yayın sayısının akademik üretkenliğe (SSCI tipi yayın sayısı) etkisi olup olmadığını sınamak için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. Üniversite Bazında İİBF Öğretim Üyesi Başına SSCI Makale Sayısının Yordayıcılarına Dair Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=59)

Değişkenler	β		
	Model 1	Model 2	Model 3
1. Üniversite yaşı	.15	.14	.13
2. Üniversite tipi (vakıf)	.68***	.67***	.65***
3. Atama için gerekli SSCI makale		.07	.06
4. SSCI makale önem endeksi			.10
ΔR^2		.00	.01
R^2	.40	.41	.42
$\Delta R^2 F$ değeri	18.72***	.38	.94

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

İlk adımda üniversite yaşı ve üniversite tipi (devlet/vakıf) kontrol değişkenleri olarak modele dâhil edilmiştir. Üniversite yaşı anlamlı bir yordayıcı değişken olarak ortaya çıkmazken üniversitenin vakıf üniversitesi olması ile öğretim elemanı başına düşen SSCI tipi makale sayısı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki diğer değişkenler modele dâhil

edildiğinde de aynı şekilde korunmuştur ($b = .65, p < .01$). İkinci adımda modele dâhil edilen atama için gerekli SSCI tipi yayın sayısı değişkeni ile öğretim üyesi başına SSCI tipi makale sayısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ve bir sonraki adımda da sonuç aynı kalmıştır ($b = .06, p > .10$). En son adımda atama ve yükseltme kriterlerinde SSCI tipi makale önem endeksi değeri modele eklenmiştir. SSCI tipi makale önem endeksi ile bağımlı değişken olan öğretim görevlisi başına SSCI tipi makale sayısı arasında da anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($b = .10, p > .10$).

Alternatif Açıklamaların Sınanması

Çalışmada SSCI tipi makalelerin atama ve yükseltmelerde mecbur tutulduğu ve atıflara çok yüksek puanların verildiği üniversitelerin olması SSCI tipi makale önem endeksinin hesaplanmasında zorluklar ortaya çıkarmıştır. Daha önce belirtildiği üzere SSCI tipi makalelerin atamalar için zorunlu bir koşul olarak yer aldığı dört üniversitenin (Başkent Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kadir Has Üniversitesi ve ODTÜ) makale önem endeksi değerleri hesaplanırken beş katsayısı ile çarpılarak SSCI tipi makalelere yapılan atıflara çok yüksek puan veren iki üniversitenin (İTÜ ve Maltepe Üniversitesi) makale endeksi değerleri ile kıyaslanabilecek seviyelere getirilmiştir. Değerlerde yapılan bu düzeltmenin sonuçlara yapabileceği muhtemel etki düşünülerek analiz bu altı üniversite örneklemeden çıkartılarak tekrar edilmiş ancak sonuçların değişmediği görülmüştür.

İkinci olarak, çalışmanın bağımlı değişkeni olan öğretim üyesi başına SSCI tipi makale sayısı İşletme ve İktisat bilim alanındaki makale sayılarını dikkate almaktadır. Bu iki bilim alanında daha çok işletme ve iktisat bölümü öğretim elemanlarının yayın yapmasının muhtemel olduğu düşünülerek bu iki bölümdeki toplam öğretim elemanı sayısı İİBF toplam öğretim elemanı sayısının yerine dâhil edilerek analiz tekrarlanmış ve sonuçların yine değişmediği görülmüştür.

Son olarak, üniversitelerde tıp fakültesi olmasının araştırma kaynaklarına ve faaliyetlerine etkisi (örn. tıp fakültelerinin üniversite kaynaklarının büyük bölümünü kullanması veya tersine diğer fakülteler için araştırma kaynağı yaratması) göz önüne alınarak tıp fakültesi olan üniversiteler nominal bir değişken ile kodlanmış ve kontrol değişkenlerine eklenerek analiz tekrarlanmış ancak bu değişken de sonuçları değiştirmemiştir.

Değerlendirme

İkinci çalışmada elde edilen sonuçlar üniversitenin yaşı ile öğretim üyesi başına SSCI makale sayısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bu anlamda üniversitelerin yıllar geçtikçe SSCI tipi yayın yapmak için gerekli olan kaynaklara, bilgiye veya kapasiteye daha fazla sahip olacaklarına dair varsayımın bu çalışmadaki örneklem ve yayın grubu ele alındığında doğru

olmadığı görülmektedir (Cohen & Levinthal, 1990). Önder ve Erdil (2015)'in çalışması ile paralellik göstermektedir. Üniversitenin vakıf üniversitesi olması ile öğretim üyesi başına SSCI tipi makale sayısı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ancak bu etkinin 2000 yılına kadar kurulan vakıf üniversiteleri ile devlet üniversiteleri karşılaştırması açısından anlamlı olduğu diğer vakıf üniversitelerini de kapsayacak şekilde genelleyerek yorumlanması konusunda dikkatli olunması gerekmektedir. Yine daha 'köklü' vakıf üniversiteleri ile yeni kurulan vakıf üniversiteleri arasında farklar olması da muhtemeldir. Bu üniversitelerin de örnekleme dahil edilmesi ile devlet - vakıf üniversitesi ayrımının akademik üretkenlik üzerine pozitif etkisini koruyup koruyamayacağı bilinmemektedir. Üniversitelerin biçimsel atama ve yükletme kriterlerinde atama için gerekli makale sayısı ve SSCI makalelere verilen görece önemin öğretim elamanlarının SSCI makale üretimini etkilemediği görülmüştür. Bu sonuç endeks hesaplamalarında zorluk yaşanan üniversiteler analiz dışında tutulduğunda, analiz sadece İşletme ve İktisat bölümü öğretim elemanları ile tekrarlandığında ve üniversitelerde tip fakültesi olması kontrol değişkenlere eklenerek analiz tekrar edildiğinde de değişmemiştir. Bu anlamda öğretim elemanları SSCI tipi makalelere verilen önemden bağımsız olarak atama kriterlerini farklı tipteki yayınlar (örn. SSCI dışı endekslerde yer alan dergilerde makaleler) ile sağlama yoluna gittikleri söylenebilir. Tabii ki bireysel faktörler (örn. doktora yapılan üniversite) yayın faaliyetlerinin aynı kurum içinde farklılaşmasına neden olabilmektedir (Önder & Erdil, 2015). İkinci çalışmanın sonuçları biçimsel performans kriterlerinde bilimci/evrenselci mantığın talepleri doğrultusunda yapılan değişimlerin öğretim elemanlarının yayın pratiklerine anlamlı ölçüde yansımadığını, uyumun daha çok sembolik kaldığını göstermektedir.

Genel Tartışma

Kurumsal mantıklar yaklaşımının kurumsal çevrede birbiri ile çatışan rakip mantıkların aynı anda var olabileceği fikridir. Kuramsalcı kuramın örgütlerin meşruiyetlerini artırmak için kurumsal çevredeki baskın mantığa uyum sağlayacaklarını yapı, süreç ve çıktılar açısından birbirine benzeyecekleri savını iki noktada geliştirmektedir. Bunlardan ilki aynı kurumsal çevrede birbiri ile rakip farklı mantıkların aynı anda var olabileceği fikridir. İkinci nokta ise örgütlerin yekpare olarak sadece baskın mantığa uymak yerine birbirine rakip kurumsal mantıklara dair pratik ve unsurları aynı anda yapılarında barındırarak melez örgütlere dönüşebilecekleridir. Bu anlamda örgütler kurumsal çevredeki bu heterojen yapıya farklı stratejik karşılıklar verme şansı bulabilmektedirler. Örneğin örgütler farklı kurumsal mantıklardan baskın olanı seçerek kabullenebilir, mantıklara dair gereklilikleri en düşük standartlarda sağlayarak birden fazla mantığı bünyelerinde barındırabilir, bazılarını törenselleştirilerek uyup

temelde pratiklerini aynı tutma yoluna gidebilir veya kurumsal mantıklardan bazılarını karşı çıkma veya bunları manipüle etmeye çalışabilirler (Friedland & Alford, 1991; Oliver, 1991; Pache & Santos, 2010; Thornton & Ocasio, 2008).

Bu çerçevede öncelikle Türkiye yükseköğretim alanında egemen olan bilimci/evrenselci ve kalkınmacı/yerelci mantıkların akademik yayın politikalarına dair ürettikleri talepler tartışılmıştır. Bu kurumsal mantıkların etkisi altında akademik atama ve yükseltme kriterlerini nasıl şekillendiği ve bu kriterlerin bilimsel araştırma üretkenliğine etkisini anlamak üzere iki çalışma gerçekleştirilmiştir. Birinci çalışma, üniversitelerin büyük bölümünün ÜAK'ın doçentlik kriterlerine benzerlik gösteren biçimsel atama ve yükseltme kriterleri belirlediğini saptamıştır. Bu bulgular kuramsalci kuramın benzeştirici etkisine işaret etmektedir. Bu etki aynı zamanda yükseköğretim alanında kalkınmacı/yerelci mantığın daha yaygın bir şekilde nüfuz etmiş olduğunu göstermektedir. Ancak yükseköğretime dair resmin içerisinde benzeştirici etkinin kısıtlı olduğuna dair emareler de görülmüştür. Bilimci/evrenselci mantığa dair unsurlar en azından biçimsel atama ve yükseltme kriterlerinde kendine yer bulmuşlardır. Bu üniversitelerin nitelikli uluslararası yayınlara yüksek önem atfederek veya atamalarda bu tip yayınları zorunlu tutarak bilimci/evrenselci mantığın taleplerine karşılık verdikleri gözlemlenmiştir. Kalkınmacı/yerelci mantığın araştırma taleplerine dair beklentilerin ise genel olarak görmezden gelindiği söylenebilir. Görmezden gelme stratejisinin tercih edilmesinde nedenin nitelikli uluslararası yayınların meşruiyetinin daha az sorgulanır olması ve ulusal dergilerde yayın yapma gerekliliğini ortadan kaldırması olduğu söylenebilir.

İkinci çalışmanın bulguları ise üniversitelerin bilimci/evrenselci mantığın taleplerine törensel olarak uydukları önermesini destekler niteliktedir. Üniversiteler biçimsel atama ve yükseltme kriterlerinde bilimci/evrenselci mantığı yansıtacak şekilde uluslararası yayınlara daha fazla puan atfetmişlerdir. Bu stratejinin üniversitelerin performans değerlendirme ve akademik unvan süreçlerinin toplum, diğer üniversiteler ve aktörler nezdinde meşruiyetlerini arttırıcı bir etkisinin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak uluslararası yayınlara verdikleri önem ve atamalar için gerekli yayın sayısının 2000 yılına kadar kurulan üniversitelerdeki İIBF öğretim elemanlarının SSCI tipi makale yayınlama performanslarını etkilemediği görülmüştür. Bu bulgular üniversiteler törensel benimseme stratejisi ile süreçlerini meşrulaştırmakta ve biçimsel atama, yükseltme kriterlerini birer halkla ilişkiler unsuru gibi 'tampon' yapısal unsurlar olarak kullandıklarına işaret etmektedir. Townley (1997)'in Birleşik Krallık'ta üniversitelerin performans değerlendirme kriterleri üzerine yaptığı çalışma da benzer bulgular olduğu görülmektedir. Townley'in çalışması üniversitelerin devletin akademik performans değerlendirme sistemlerini özel sektör mantığına

göre düzenleme baskısına direndiklerini ortaya koymuştur. Üniversitelerin bazıları baskılara boyun eğerken diğerleri biçimsel akademik performans değerlendirme kriterlerinin içeriğini yargılayıcı mantık yerine gelişimci/destekleyici mantık çerçevesinde değiştirerek uygulamaya koymuştur.

Bulgular uygulayamaya yönelik çıkarımlar açısından değerlendirildiğinde ÜAK'ın doçentlik kriterlerinde yaptığı değişikliklerin alanda kalkınmacı/yerelci mantığın daha da yerleşmesine neden olacağını söylemek mümkündür. Öncelikle yeni doçentlik kriterlerinde daha fazla sayıda akademik yayın üretme zorunluluğu getirilerek niceliğe yapılan vurgu artırılmıştır. Niceliğe yapılan bu vurgunun yanında uluslararası yayınlara verilen göreceli puanın da eski kriterlere oranla düşürüldüğü, çok yazarlı çalışmalardan alınan puanlara yönelik de büyük bir 'cezalandırma' uygulandığı görülmektedir. Bu bağlamda çoğu bilimci/evrenselci mantık üzerinden araştırma üniversitesi olarak tasarlanmamış ve bu doğrultuda işlemeyen üniversitelerdeki öğretim elemanlarının tek yazarlı ve nitelikten taviz veren çalışmalara yönelmesi pek te şaşırtıcı olmayacaktır. Ortaya konulan hedeflerin ve kuralların bir takım etik problemlere neden olması (örn. para karşılığında yayın yapan ve SSCI listesinden çıkarılan '*African Journal of Business Management*' ve benzeri dergilere yönelimin artması) da muhtemeldir (Schweitzer vd., 2004). Diğer yandan, üniversitelerin yardımcı doçentlik atama ve yükseltmelerinde kullandığı kriterler arasındaki farklar öğretim elemanlarının adalet algısını zedeleyebilecek niteliktedir. Yapılan çalışmalar bireylerin adalet algılarını oluştururken örgüte katkı örgütten alınan ödül oranını sadece iş arkadaşları ile değil aynı zamanda diğer örgütlerdeki meslektaşları ile de kıyaslayarak oluşturduklarını göstermektedir (Leung vd., 1996). Bu anlamda üniversitelerin gerçeklerini yansıtacak şekilde yükseköğretime alanının tümünde uygulanabilecek ortak bir atama ve yükseltme kriterine doğru geçiş adalet algısını güçlendirmek adına faydalı olacaktır.

Çalışmanın Kısıtlar ve Gelecekteki Çalışmalar

Bu çalışma 2000 yılı öncesi kurulan ve İİBF ve benzeri fakülteleri olan 73 üniversite içerisinde biçimsel atama ve yükseltme kriteri olan 60 üniversite üzerine bir inceleme gerçekleştirmiştir. 2000 yılı sonrasında kurulan üniversitelerin çok büyük çoğunluğunda biçimsel atama ve yükseltme kriteri olmaması çalışmanın örnekleminin sınırlı sayıda kalmasına neden olmuş ve istatistiksel olarak değişkenler arasında anlamlı sonuç bulma gücünü düşürmüştür (Type-2 tür hata). Biçimsel atama ve yükseltme kriterlerine sahip üniversite sayısının artması ile birlikte daha çok sayıda üniversite çalışmalara dahil ederek benzer analizlerin tekrar edilmesinde yarar olduğu değerlendirilmektedir. Aynı şekilde bu çalışmada sadece İİBF öğretim elemanlarına dair yayın sayıları ve temel olarak sosyal bilimler alanındaki atama ve yükseltme puanları dikkate

alınmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda benzer analizler diğer fakülteler ve diğer bilim alanları (örn., sağlık bilimleri, mühendislik) için belirlenen biçimsel atama kriterleri ile tekrar edilerek bulguların diğer bilim alanlarına genellenebilirliği sınanabilir.

Daha önce belirtildiği üzere SSCI tipi makale önem endeksinin hesaplanmasında zorluklar nedeniyle değerleri üzerinde değişiklikler yapılmasının muhtemel etkisini anlamak için bu üniversitelere ait değerler veri setinden çıkarılmış ve analizler tekrar edilmiş ancak sonuçların değişmediği görülmüştür. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan öğretim elemanı başına SSCI tipi makale sayısı ise hem İİBF öğretim elemanı sayısı hem de işletme ve iktisat bölümü öğretim elemanları sayısı kullanılarak hesaplanmış ve analiz tekrarlanmış ancak aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Tıp fakültesi olan üniversitelerin araştırma faaliyetlerinde farklılaşabileceği düşünülerek bu üniversiteler nominal bir değişken oluşturularak kontrol edilmiş ve analiz tekrarlanmıştır ancak bu değişken de sonuçları değiştirmemiştir. Sonuçların bu değişikliklere direnç göstererek aynı kalması bulgular konusunda güven verse de ileride yapılacak çalışmaların bu zorlukları giderici bir takım çözümler geliştirmesi yapılan kıyaslamaların ve bulunabilecek ilişkilerin güvenilirliği açısından önemli katkı sağlayacaktır.

Çalışma araştırma sorusu ve analiz seviyesi itibarıyla üniversitelerin kurumsal mantıklara verdiği örgütsel karşılıkları akademik performans kriterlerini üzerinden incelemiştir. Ancak bu kriterlerin oluşumunda örgüt içi dinamiklerin etkileri çalışma kapsamında araştırılmamıştır. Uygun araştırma tasarımı ile örgütlerin içsel dinamiklerini anlamaya yoğunlaşan çalışmaların alana katkı yapabilecekleri değerlendirilmektedir (örn. Battilana & Dorado, 2010; Pache & Santos, 2013). Son olarak, üniversitelerin akademik performans kriterlerinin her üniversitede hangi tarihte yürürlüğe girdiği ile ilgili kısıttır. Çalışmada 2000 yılına kadar kurulan tüm üniversitelerde biçimsel atama ve yükseltme kriteri olduğu ve beş yıl sonrasında başlayarak üretkenliğe etkisi olduğu varsayılmıştır. Ancak bu kriterlerin üniversitelerde yürürlüğe girme tarihlerindeki farklılıklar olması muhtemeldir. Dolayısıyla daha uzun süre yürürlükte olan kriterlerin üretkenliğe etkisi daha fazla olabilir veya bu kriterler zaman içerisinde değişime uğramış olabilir. Üniversitelerin geçmişe yönelik ‘örgütsel hafıza’ eksikliği bu verinin elde edilmesini engellemiştir. Biçimsel atama ve yükseltme kriteri belirleyen üniversitelerin sayısı arttıkça ileride yapılacak çalışmalar performans kriterlerinin akademik üretkenliğe etkisini belirlemek kriterlerin yürürlüğe giriş tarihlerini dikkate almalarının daha mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abrahamson, E. (1991), "Managerial fads and fashions: The diffusion and rejection of innovations", *Academy of Management Review*, Vol.16, No:3, s. 586-612.
- Abrahamson, E. & Rosenkopf, L. (1993), "Institutional and competitive bandwagons: Using mathematical modeling as a tool to explore innovation diffusion", *Academy of Management Review*, Vol.18, No:3, s. 487-517.
- Aldrich, H. E. & Ruef, M.(2006), *Organizations evolving. Thousand Oaks, Sage.*
- Battilana, J. & Dorado, S. (2010). "Building sustainable hybrid organizations: The case of commercial microfinance organizations", *Academy of management Journal*, Vol. 53, No:6, s.1419-1440.
- Child, J. (1972), "Organizational structure, environment and performance: The role of strategic choice", *Sociology*, Vol.6, No:1, s. 1-22.
- Cohen, W. M. & Levinthal, D. A. (1990), "Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No:1, s. 128-152.
- Cooper, R. & Burrell, G. (1988), "Modernism, postmodernism and organizational analysis. An introduction", *Organization Studies*, Vol 9, No:1, s.91-112.
- DiMaggio, P. & Powell, W. W. (1983), "The iron cage revisited: Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields", *American Sociological Review*, Vol.48, No:2, s. 147-60.
- Dunn, M. B. & Jones, C. (2010), "Institutional logics and institutional pluralism: The contestation of care and science logics in medical education, 1967-2005", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 55, No: 1, s. 114-149.
- Fombrun, C. J. (1986). Structural dynamics within and between organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 31, No:3, s. 403-421.
- Friedland, R. & Alford, R. R. (1991), "Bringing Society back in: Symbols, Practices and Institutional Contradictions", Powell, W. W. & Dimaggio, P. J. (Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press, Chicago, s. 232-263.
- Greenwood, R., Suddaby, R. & Hinings, C. R. (2002). "Theorizing change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields", *Academy of management Journal*, Vol.45, No: 1, s. 58-80.
- Greenwood, R., Diaz, A. M., Li, S. X. & Lorente, J. C. (2010), "The multiplicity of institutional logics and the heterogeneity of organizational responses", *Organization Science*, Vol.21, No:2, s. 521-539.
- Gülgöz, S., Yedekçioglu Ö., A. & Yurtsever, E. (2002). "Turkey's output in social science publications, 1970-1999". *Scientometrics*, Vol 55, s. 103-121.
- Hambrick, D. C. & Mason, P. A. (1984), "Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers, *Academy of Management Review*, Vol. 9, No:2, s. 193-206.
- Hewlin, P. F. (2003), "And the award for best actor goes to...: Facades of conformity in organizational settings", *Academy of Management Review*, Vol.28, No:4, s. 633-642.
- <http://tr.urapcenter.org/2016/>, Erişim tarihi: 2016
- <http://ulakbim.tubitak.gov.tr/>, Erişim tarihi: 2016
- <http://www.uak.gov.tr/?q=node/56>, Erişim tarihi: 2016

- https://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=S12dhllYhXe3aPdhUY&preferencesSaved=, Erişim tarihi: 2016
- <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim tarihi: 2016
- Keeley, M. (1984), "Impartiality and participant-interest theories of organizational effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 29, No:1, s. 1-25.
- Lawrence, P. R. & Lorsch, J. W. (1967), "Differentiation and integration in complex organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 12, No:1, s. 1-47.
- Leung, K., Smith, P. B., Wang, Z. & Sun, H. (1996), "Job satisfaction in joint venture hotels in China: An organizational justice analysis", *Journal of International Business Studies*, Vol. 27, No:5, s. 947-962.
- Leong, F. T. & Leung, K. (2004), "Academic careers in Asia: A cross-cultural analysis", *Journal of Vocational behavior*, Vol.64, No:2, s.346-357.
- Lukes, S. (1974), *Power. A radical view*, London, U.K., MacMillian Press Ltd.
- Marsden, R. (2005). 'The politics of organizational analysis', C. Grey and H. Willmott (Eds), *Critical Management Studies*, New York, Oxford University Press, s. 132-164.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977), "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony", *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No:2, s. 340-363.
- Oliver, C. (1991), "Strategic responses to institutional processes", *Academy of Management Review*, Vol. 16, No:1, s. 145-179.
- Oliver, C. (1992), "The antecedents of deinstitutionalization", *Organization Studies*, Vol. 13, No:4, s. 563-588.
- Önder, Ç. & Erdil, S. E. (2015), "Aynı kurumsal beklentilere tabi aktörlerin farklılaşan davranışları: Öğretim üyelerinin bilimsel yayın üretkenliklerinin üniversite, bölüm ve birey düzeyindeki yordayıcıları", *METU Studies in Development*, Vol. 42, No:3, s. 481-519.
- Özen, Ş. & Öztürk, D. (2016), "Institutional logics and political networks: A theoretical framework for academic staffing in newly-founded management departments in Turkey", *Journal of Management and Organizations Studies*, Vol.1, No:1, s. 5-46.
- Pache, A. C. & Santos, F. (2010). "When worlds collide: The internal dynamics of organizational responses to conflicting institutional demands", *Academy of Management Review*, Vol. 35, No:3, s.455-476.
- Pache, A. C. & Santos, F. (2013). "Inside the hybrid organization: Selective coupling as a response to competing institutional logics", *Academy of Management Journal*, Vol.56, No:4, s. 972-1001.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1978), *The external control of organizations*, New York, Harper & Row.
- Purdy, J. M. & Gray, B. (2009), "Conflicting logics, mechanisms of diffusion, and multilevel dynamics in emerging institutional fields. *Academy of Management Journal*, Vol.52, No:2, s. 355-380.
- Ranson, S., Hinings, B. & Greenwood, R. (1980). "The structuring of organizational structures", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, No:1, s. 1-17.
- Reay, T. & Hinings, C. R. (2009), "Managing the rivalry of competing institutional logics", *Organization Studies*, Vol.30, No:6, s. 629-652.
- Reed, M. I. (1992). *The Sociology of Organizations. Themes, perspectives and prospects*, London, Harvester Wheat sheaf.

- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1977), "Who gets power - and how they hold on to it: A strategic-contingency model of power", *Organizational Dynamics*, Vol. 5, No:3, s. 3-21.
- Schneider, B. (1987), "The people make the place", *Personnel Psychology*, Vol. 40, No:3, s. 437-453.
- Schneider, B. & Reichers, A. E. (1983), "On the etiology of climates", *Personnel Psychology*, Vol. 36, No:1, s. 19-39.
- Schweitzer, M., Ordenez, L. & Douma, B. (2004), "Goal setting as a motivator of unethical behavior", *Academy of Management Journal*, Vol. 47, No:3, s. 422-432.
- Suchman, M. C. (1995), "Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches", *Academy of Management Review*, Vol. 20, No:3, s. 571-610.
- Thornton, P. H. & Ocasio, W. (1999), "Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: Executive succession in the higher education publishing industry, 1958-1990", *American journal of Sociology*, Vol. 105, No:3, s. 801-843.
- Thornton, P. H. & Ocasio, W. (2008), "Institutional logics", R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, & R. Suddaby (Eds.), *The Sage handbook of organizational institutionalism*, Thousand Oaks, CA, Sage, s. 99-129.
- Townley, B. (1993), "Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resource management", *Academy of Management Review*, Vol. 18, No:3, s. 518-545.
- Townley, B. (1997), "The institutional logic of performance appraisal", *Organization Studies*, Vol. 18, No:2, s. 261-285.
- Uzun, A. (1998), "A scientometric profile of social sciences research in Turkey", *International Information Library Review*, 30, s. 169-184.
- Üsdiken, B. (2004), "The French, the German and the American: Higher education for business in Turkey, 1883-2003", *New Perspectives on Turkey*, Vol. 31, October, s. 5-38.
- Üsdiken, B., Topaler, B. & Koçak, Ö. (2013), "Yasa, piyasa ve örgüt tiplerinde çeşitlilik: 1981 sonrasında Türkiye'de üniversiteler", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Vol. 68, No:3, s.191-227.
- Üsdiken, B. & Wasti, S. A. (2009), "Preaching, teaching and researching at the periphery: Academic management literature in Turkey, 1970-1999", *Organization Studies*, Vol. 30, No:10, s. 1063-1082.
- Weick, K. E. (1976) "Educational organizations as loosely coupled systems", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, No:1, s. 1-19.