YONORG 2026 Sivas

34. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Berrin FİLİZÖZ

Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ



ekin

20 - 23 MAYIS 2026

SİVAS

34. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Berrin FİLİZÖZ

Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

20 – 23 MAYIS 2026

SİVAS

EKİN
Basım Yayın Dağıtım

2026

© 2026 Ekin Yayınevi

Tüm hakları mahfuzdur. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 Sayılı Yasa'nın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan yayınevinin izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, özetlenemez, yayınlanamaz, depolanamaz.

Sertifika No: 48743

e_ISBN: 978-625-8757-89-7

Ekim 2026

EKİN Basım Yayın Dağıtım

Şehreküstü Mah. Cumhuriyet Cad.

Durak Sk. No: 2 Osmangazi / BURSA

Tel .: (0.224) 220 16 72 - 223 04 37

Fax.: (0.224) 223 41 12

e-mail: info@ekinyayinevi.com

www.ekinkitap.com

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ayşegül Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. M. Kadir VAROĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nazlı WASTİ PAMUKSUZ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Prof. Dr. Vala Lale TÜZÜNER	İstanbul Üniversitesi

ALANLAR VE ALAN KOORDİNATÖRLERİ

Örgütsel Davranış

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru ÖZER	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Ergün KARA	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

İnsan Kaynakları Yönetimi

Prof. Dr. Lale KAZIMBEK TÜZÜNER	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Berrin FİLİZÖZ	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
Prof. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Zümral GÜLTEKİN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Stratejik Yönetim

Prof. Dr. Mehmet Abdülkadir VAROĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Esin CAN	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said DÖVEN	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Örgüt Kuramı

Prof. Dr. Nazlı WASTİ PAMUKSUZ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Cihat ERBİL	Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah KOPARAN	Amasya Üniversitesi

İşletme Tarihi

Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Metin GÜNAY	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr.Berrin Filizöz **Kongre Dönem ve Düzenleme Kurulu Başkanı**	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said Döven *Kongre Düzenleme Kurulu Başkan Yardımcısı*	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Metin Günay *Kongre Düzenleme Kurulu Başkan Yardımcısı*	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr.Öğretim Üyesi Murat Durgun *Kongre Düzenleme Kurulu Başkan Yardımcısı*	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Öğr Gör. Dr. Ülkü Tutar *Kongre Düzenleme Kurulu Başkan Yardımcısı*	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. A. Asuman Akdoğan	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Esin Can	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Barca	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Şebnem Arıkboğa	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Alptekin Develi	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Cihat Erbil	Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah Koparan	Amasya Üniversitesi
Doç. Dr. Zümral Gültekin	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Alici	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Abdullah Karaçınar	Türk Telekom
Suna Arslan	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Yavuz Selim Özyer	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Ersin Irkılata	Bağımsız Araştırmacı

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ iv

DANIŞMA KURULU vii

ALANLAR VE ALAN KOORDİNATÖRLERİ viii

DÜZENLEME KURULU ix

YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ x

İÇİNDEKİLER xii

ÜRETKEN YAPAY ZEKA SONRASI SINIFTA ÖĞRENMEYİ YÖNETMEK: BİR GİRİŞİMCİLİK DERSİ VAKASI 1

KURUMSAL EĞİTİMLERDE OYUNLAŞTIRMA TEKNİKLERİ KULLANIMININ ADANMIŞLIK, BİLGİ TUTMA VE ALGILANAN PERFORMANS ÜZERİNDE ETKİSİ 7

BİREYİ TANIMA TEKNİKLERİNDE YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ BİR YENİLİK: PAPBİL'İN KARİYER PLANLAMASI VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE STRATEJİK ETKİSİ 15

ETİK İKLİM ÇALIŞANI NASIL GELİŞTİRİR? ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ, İŞİN ANLAMLILIĞI VE İŞ YERİNDE GELİŞME (THRIVING AT WORK) ARASINDAKİ İLİŞKİLER 23

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI ENDEKSİNİN RADİKAL İNOVASYONA ETKİSİNDE DİNAMİK YETENEKLERİN ARACI ROLÜ 29

İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARINDAN DİJİTAL EĞİTİM İLE YÜZ YÜZE EĞİTİMİN ETKİNLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI 34

PSİKOLOJİK GEREKLİLİKLERİNE GÖRE MESLEK PROFİLLERİ: ÜÇ EKSENLİ MODEL ÖNERİSİ 42

GÜVENLİ BAĞLANMA VE YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVENİN PERFORMANSA ETKİSİ: ADAPTASYONUN ARACI ROLÜ ÜZERİNE BOYLAMSAL BİR ARAŞTIRMA 51

ETİK LİDERLİK LİTERATÜRÜNÜN DÖNÜŞÜMÜ: BİBLİYOMETRİK VE METİN MADENCİLİĞİ TEMELLİ BİR İNCELEME (1997–2026) 57

ÇALIŞANLARDA İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN OLUŞMASINDA DUYGUSAL EMEĞİN VE KENDİNİ AYARLAMANIN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 63

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN KARİYERİZME ETKİSİNDE KARİYER TATMİNİNİN ARACI ROLÜ 71

MÜLAKAT MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ANALİZİ 77

HERKESE EŞİT Mİ, BAZILARINA ÖZEL Mİ? İNSAN KAYNAKLARI FARKLILAŞTIRMASI LİTERATÜRÜNE BİBLİYOMETRİK BİR BAKIŞ 87

DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE ÖRGÜT TASARIMININ YENİDEN YAPILANDIRILMASI: YAŞLANAN İŞGÜCÜ ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR ANALİZ 94

DÖNGÜSEL EKONOMİNİN "GÖRÜNMEYEN BAŞROL OYUNCULARI": YALOVA'DA ATIK TOPLAYICILAR VE ENFORMEL İŞGÜCÜ ORGANİZASYONU 101

HRİSTO STAMBOLSKİ'NİN HEKİMLİK KARİYERİ İNŞAASINA BOURDIEUSYAN BİR BAKIŞ 109

KOKU, BELLEK VE KİMLİK: TÜRK KOLONYA MARKALARINDA GEÇMİŞİN İNŞASI VE ÖRGÜTSEL KİMLİK 116

BİR ASRI AŞMAK: YÜZYILLIK İŞLETMELERİN KURUMSAL HAFIZALARINDA ÖRGÜTSEL

UZUN ÖMÜRLÜLÜK DİNAMİKLERİ 123

BİR AİLE İŞLETMESİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DİNAMİKLERİ 131

OSMANLI DEVLET BİRİMLERİNDE KARİYER SİCİLL-İ AHVÂL KAYITLARINDA TEMATİK BİR ANALİZ 135

AKADEMİDE TERSİNE MOBBİNG: ÜSTLERİN ASTLARDAN ALGILADIĞI MOBBİNG 141

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE YEŞİL İŞ ETİĞİNİN ARACI ROLÜ: ENERJİ SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 149

MÜŞTERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİNDE UYKUSUZLUĞUN ARACILIK ROLÜ VE CİNSİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 167

KADIN ÇALIŞANLARDA DUYGUSAL EMEK ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE TÜKENMİŞLİK PSİKOLOJİK MEKANİZMANIN TEST EDİLMESİ 177

KADIN GİRİŞİMCİLERDE GİRİŞİMCİ SÜREKLİLİĞİN KONFİGÜRASYONEL ANALİZİ 183

HİBRİT ÇALIŞMA VE YALNIZLIK: ESNEKLİK, İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI, ALGILANAN PERFORMANS VE ÖRGÜTSEL GÜVEN PERSPEKTİFİNDEN BİR DEĞERLENDİRME 191

SORUMLU LİDERLİK LİTERATÜRÜNÜN YÜKSELİŞİ: NORMATİF EĞİLİM VE İKİLİ SÖYLEM YAPISININ ANALİZİ 198

LİDERLİK TARZLARININ LİDERE DUYULAN GÜVEN ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: META-ANALİTİK BİR KARŞILAŞTIRMA 209

ÇALIŞANLAR DİJİTAL DÖNÜŞÜME HAZIR MI? DİJİTAL ÇAĞDA ÇALIŞANDAN BEKLENEN YETKİNLİKLER 223

ÇALIŞIYOR GİBİ GÖRÜNMEK Mİ, DEĞER ÜRETMEK Mİ? ALGILANAN ÜRETKENLİK–GERÇEK VERİMLİLİK PARADOKSUNUN SİSTEMATİK BİR İNCELEMESİ 232

İŞYERİNDE ALGORİTMİK YÖNETİM VE TEKNOSTRES: ALGORİTMİK KONTROLÜN DÜZENLEYİCİ ROLÜNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA 240

DİJİTAL BASKININ BEDELİ: TEKNOSTRES VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNİN META-ANALİTİK İNCELEMESİ 251

YAPAY ZEKA ARAÇLARINA YÖNELİK TUTUMLARIN AKADEMİK BAŞARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRENME MOTİVASYONUNUN ARACI ROLÜ 261

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE ADANMIŞLIĞIN ARACI ETKİSİ: BİR META-ANALİTİK SEM ANALİZİ 270

GENÇ İŞGÜCÜNDE CAN SIKINTISI: İŞ ÖZELLİKLERİ, İSTİHDAM TÜRÜ VE İŞTEN AYRILMA Niyeti 280

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞYERİ MUTLULUĞU: PSİKOLOJİK RAHATLIK VE DUYGUSAL DENGESİZLİĞİN DURUMSAL ARACILIK MODELİ 289

İLETİŞİM BECERİLERİ YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINI GÜÇLENDİRİR Mİ? 300

ÖRGÜTLERDE ÇÜRÜK ELMA ETKİSİ: ÇOK DÜZEYLİ VE DİNAMİK BİR KAVRAMSAL MODEL ÖNERİSİ 310

ÇALIŞAN ÖĞRENME BAĞLILIĞININ ÖLÇÜLMESİ: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI 318

ÇEVİK LİDERLİĞİN DİJİTAL DÖNÜŞÜME ETKİSİNDE DİJİTAL YETKİNLİĞİN ARACI ROLÜ 325

ANLAM KÂŞİFLERİ VE ANLAM MİMARLARI: KARİYER TATMİNİ VE YAŞAMDA ANLAM

İLİŞKİSİNE DAİR BİR ARAŞTIRMA 339

ÖRGÜTLERDE YAŞ AYRIMCILIĞI, PERFORMANS VE GÖZ ARDI EDİLEN SESSİZLİK: BİR BİBLİYOMETRİK ANALİZ 354

AKADEMİSYENLERDE NEGATİF DUYGULARIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE YAPAY ZEKÂYA YÖNELİK OLUMLU TUTUMUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 363

SOSYAL HİZMET UZMANLARININ PERSPEKTİFİNDEN, 2828 SAYILI KANUN KAPSAMINDA KURUM BAKIMI DENEYİMİ OLAN BİREYLERİN KARİYER YÖNELİMLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 369

TURİZM ÇALIŞANLARINDA İŞE ADANMIŞLIĞI ARTIRAN UNSURLAR: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK GÜVENLİK İLİŞKİSİ 375

DİJİTAL YETKİNLİĞİN YAPAY ZEKAYA YÖNELİK GENEL TUTUM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KİŞİ-İŞ UYUMU VE DİJİTAL LİDERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 384

MESLEKİ BAĞLAM TEMELİNDE YAŞAM BECERİLERİNİN İNCELENMESİ 392

İŞ STRESİ, KABULLENİCİ VE PASİF SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN ARACI ROLÜ 401

KAYGIDAN DAVRANIŞA: İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ ANKSİYETESİNİN ÇEVRESEL ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÇEVRESEL BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ 408

İŞ YERİNDE SIKILMANIN SESSİZ İSTİFA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE SEKTÖRDEKİ DENEYİMİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 417

GÜVEN TEK BAŞINA YETERLİ Mİ? ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BİLGİ PAYLAŞMA DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE İŞ YERİ ARKADAŞLIĞININ ARACILIK ROLÜ 428

EĞLENCELİ ÇALIŞMA ORTAMININ KUŞAKLAR VE CİNSİYET BAĞLAMINDA YENİDEN TANIMLANMASI 434

DUYGUSAL SERMAYE VE YAPICI ROL DIŞI DAVRANIŞLAR: MESLEKİ DENEYİMİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNE DAİR BİR ARAŞTIRMA 445

DOST GÖRÜNÜMLÜ DÜŞMANLAR: AKADEMİDE FRENEMY (DOSTMAN) DİNAMİKLERİ VE DUYGUSAL MALİYETLERİ 453

YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ LİDERLİK VE İNSAN-YAPAY ZEKÂ İŞ BİRLİĞİ: ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİN NİCEL ANALİZİ 462

ÇEŞİTLİLİK ALGISININ SORUN BİLDİRME DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ ETİĞİ DEĞERLERİ VE İŞYERİNDE SOSYAL CESARETİN ROLÜ 468

KOLEKTİF ÇALIŞMA DÜZEYİNİN TAKIM PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜVENİN ARACI ROLÜ: TÜRKİYE'DEKİ KADIN KOOPERATİFLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 481

"DİJİTAL TÜKENMİŞLİK" BAŞLIKLI ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 487

MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AŞIRI BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ 495

ÖRGÜTSEL ESNEKLİĞİN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİNDE ÇEVRESEL BELİRSİZLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 504

KAHRAMANLIKTAN MORAL YARALANMAYA: OLAĞANÜSTÜ DÖNEMLERDE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖZGECİLİK SINIRLARI 511

LİMAN ÇALIŞANLARINDA ETİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: PSİKOLOJİK GÜVENLİĞİN ROLÜ 519

YÖNETSEL SORUMLULUK AYRIŞMASI: ALGORİTMİK KARAR SİSTEMLERİNDE

KONTROL VE YAPTIRIMIN YAPISAL ASİMETRİSİ ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR MODEL 524

YEŞİL LİDERLİĞİN ÇALIŞAN PERFORMANSINA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME 529

"KALİTE DEME BANA!": YÜKSEKÖĞRETİMDE AKREDİTASYON SÜREÇLERİNE ELEŞTİREL BİR BAKIŞ 537

KARAR VERME STRATEJİLERİ ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ 544

İŞYERİ YALNIZLIĞI İŞ TATMİNİNİ NASIL ETKİLER? PERAKENDE SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA 551

TERS MOBBİNGİN STRATEJİK KARAR VERME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜRK AKADEMİSİ ÖRNEĞİ 559

YAPAY ZEKA YARDIMCI MI DENETLEYİCİ Mİ? SUNULUŞ BİÇİMİNİN ÇALIŞAN DENEYİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 566

KARİYER YÖNETİMİ UYGULAMALARININ KARİYER YETKİNLİKLERİ ÜZERİNE ETKİSİNDE İŞ BECERİKLİLİĞİNİN VE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ROLÜ 572

DİJİTAL İŞ YAŞAMINDA DUYGUSAL DONUKLUK: ÇALIŞAN DENEYİMLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 581

CESARET KIRICI KÜLTÜR: SÖYLEMLER ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK NİYETLERİ ÜZERİNDE NASIL GÖRÜNMEZ ENGELLER OLUŞTURUR 588

DEĞİŞİM YÖNETİMİNDE BAŞARI İÇİN DİJİTAL LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN FERMATEAN BULANIK SWARA YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ 594

ÖLÇEK UYARLAMA AMA NASIL? LİDERLİK ÖLÇEKLERİ ÜZERİNE BİR ANALİZ 602

KLASİK ÖRGÜT KURAMINA ASİMETRİK BAKIŞ: GÜNCEL FREDERICK TAYLOR OKUMASI 610

SAĞLIK KURUMU ÇALIŞANLARINDA YABANCILAŞMANIN SESSİZ İSTİFAYA ETKİSİ. 616

BAYRAK TAŞIYICI HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE ESG SÖYLEMLERİ: ULUSAL KÜLTÜR VE KURUMSAL BASKILARIN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ 624

ŞEFKAT SÖZLEŞMESİ: BAŞIBOŞ KÖPEKLERİN GÜVENLİKLEŞTİRİLMESİ VE MÜŞTEREKLERİN AHLAKİ EKONOMİSİ 633

DEMİR KAFESİ YENİDEN DÜŞÜNMEK: ÖRGÜT TÜRLERİNİN DOĞUMUNA YÖNELİK SOSYAL DALGALAR MODELİ 641

ÖRGÜTSEL ZEKA İLE FİRMA ÜRÜN YENİLİKÇİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİĞİN ARACILIK ROLÜ 650

ÖZGÜRLÜK VAADİNDEN ÖZ-DENETİM KISKACINA: SOSYAL MEDYA ANLATILARINDA GİRİŞİMCİ BENLİK İNŞASI 659

KURUMSAL BASKILAR ALTINDA ZANAATKAR İŞLETMELER: TÜRK BIÇAKÇILIK SEKTÖRÜNDE MİRASIN YÖNETİMİ 668

TÜRK SAĞLIK ALANININ MEKANDAKİ KARŞILIĞI; TEMSİL EDİLEMEZİN ŞİİRSEL ANLATISI MI YOKSA HARİTALANDIRILABİLECEK BİR GERÇEKLİK Mİ? 674

"ORMAN ORASI, EV BURASI" MANAVGAT YANGININDA YETKİ ALANI İDDİALARININ AFET ANINDA TESCİLİ 681

DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE YEŞİL İNOVASYON ENTEGRASYONU SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PERFORMANSINI NASIL ŞEKİLLENDİRİR? AMBALAJ SEKTÖRÜNDE NİTEL BİR İNCELEME 692

EKONOMİK POLİTİKA BELİRSİZLİĞİ VE GİRİŞİMCİLİK REFLEKSLERİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİNDE İŞLETME GİRİŞ-ÇIKIŞ DUYARLILIĞINA DAYALI YENİ BİR ANALİZ YAKLAŞIMI 704

TÜRKİYE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLAMA STANDARTLARININ (TSRS) ÖRGÜTSEL TASARIM BOYUTU: YÖNETİM VE ENTEGRASYON PERSPEKTİFİNDEN ANALİTİK BİR DEĞERLENDİRME 712

İHRACATÇI FİRMALARIN YEŞİL İNOVASYON YETENEKLERİNİN ÇEVRESEL PERFORMANSA ETKİSİ, YEŞİL ÖZÜMSEME KAPASİTESİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 721

KÜRESEL ÜNİVERSİTE SIRALAMALARINDA SOSYAL BİLİMLER: REKABETTE ÖNE ÇIKAN ÜLKELER VE TÜRKİYE'NİN DURUMU 732

TOMOTİV SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR ARGE MERKEZİNDE KANO MODELİ İLE İÇ MÜŞTERİ ODAKLI PATENT VE FİKRİ HAKLAR YÖNETİM SÜRECİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ 742

ARTIRILMIŞ ZEKA PERSPEKTİFİNDEN İŞLETMELERDE STRATEJİK KARAR VERME: İŞ ZEKÂSI VE YAPAY ZEKÂNIN ROLÜNE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA 751

DİJİTAL TASARIM ARAŞTIRMALARINDA REKABET STRATEJİSİNİN EVRİMİ: KONU MODELLEMESİ VE ANAHTAR KELİME KÜMELEME İLE DENETİMSİZ MAKİNE ÖĞRENMESİ YAKLAŞIMI 761

AFET YÖNETİŞİMİNDE DİJİTAL BRİKOLAJIN ROLÜ 769

BULANIK BİR ORTAMDA KOBİ'LERİN DİJİTAL DÖNÜŞÜM YÖNETİMİ: KRİTİK KISITLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 776

KURUMSAL GİRİŞİMCİLİK PERSPEKTİFİNDEN AÇIK İNOVASYON VE STRATEJİK BÜYÜME: KULUÇKA MERKEZLERİNİN ROLÜ 789

YALIN YÖNETİM LİTERATÜRÜNDE SPAGETTİ DİYAGRAMININ KULLANIM BİÇİMLERİ: SİSTEMATİK BİR İNCELEME 796

İŞLETME KÜMELERİ VE YENİ GİRİŞİM OLUŞUMU 808

DİNAMİK YETENEKLER KURAMI BAĞLAMINDA ÖRGÜTLERDE İNOVASYON BAŞARISIZLIĞINA AİT KAVRAMSAL BİR MODELE YÖNELİK ÖNERMELER TÜRKİYE SAVUNMA SANAYİ SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ 816

YAPAY ZEKÂ VE ÖRGÜTSEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK: FIRSATLAR, RİSKLER VE YÖNETSEL ÇIKARIMLAR 823

DİJİTALLEŞMEDEN YAPAY ZEKAYA STRATEJİK YETENEK YÖNETİMİ: LİTERATÜRÜN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ VE ENGELLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ 833

ALGILANAN REKABET BASKISI VE ÇEVRESEL PERFORMANS İLİŞKİSİNDE ÇEVRESEL KURUMSAL SORUMLULUĞUN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ 842

YENİ KAMU YÖNETİMİ EKSENİNDE ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI'NDA STRATEJİK DÖNÜŞÜM: MÜKEMMELİYET MERKEZİ VE YENİ NESİL İSTİHDAM MODEL ÖNERİSİ 850

YAPAY ZEKÂ ÇAĞINDA ÖRGÜTÜ YÖNETMEK: YAPAY ZEKÂ DESTEKLİ YÖNETSEL SİSTEM MODELİ 862

STRATEJİK ÇEVİKLİKTEN ÖRGÜTSEL PERFORMANSA: DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK İLE DOĞRUDAN VE DOLAYLI İLİŞKİLER 869

AİLE İŞLETMELERİNDE DİJİTAL YÖNETİŞİM UYGULAMALARININ ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN ROLÜ 878

YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİ TRANSFERLERİNİN YENİLİK ÇIKTILARI

ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİST İMALAT FİRMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....890

YEREL BASINDA GAZETE BİRLEŞMELERİ: İŞLETME STRATEJİLERİ BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME 897

STRATEJİK REKABET BAĞLAMINDA OPERASYONEL DAYANIKLILIK: İÇ VE DIŞ ÇEVRE FAKTÖRLERİ, ÖRGÜTSEL ÖĞRENME VE ÖRGÜTSEL PERFORMANS AÇISINDAN İNCELENMESİ 906

TEKNOLOJİ DIŞI MARKALARDA YAPAY ZEKÂ VE ORGANİZASYONEL YETKİNLİK SİNYALİ: TÜKETİCİ ÇIKARIMLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME.....916

STRATEJİK YÖNETİM ALANINDA REKABET EDEN OKULLARIN VARSAYIMLARININ UYGULAYICI VE AKADEMİSYENLERİN GÖRÜŞLERİ IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ 924

DİNAMİK YETENEKLER KAVRAMININ GELİŞİMİ: BİBLİYOMETRİK BİR ARAŞTIRMA . 933

"KALİTE DEME BANA!": YÜKSEKÖĞRETİMDE AKREDİTASYON SÜREÇLERİNE ELEŞTİREL BİR BAKIŞ

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Doruk MUTLU
Yozgat Bozok Üniversitesi,
doruk.mutlu@yobu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Aynur Çiğdem ATA
Yozgat Bozok Üniversitesi,
cigdem.ata@yobu.edu.tr

Öğr. Gör. Dr.Abdulsamet DURAN
Yozgat Bozok Üniversitesi,
abdulsamet.duran@yobu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ERTEM
Yozgat Bozok Üniversitesi,
mehmet.ertem@yobu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma yükseköğretimdeki kalite geliştirme çalışmaları kapsamındaki akreditasyon süreçlerini akademisyenlerin deneyimleri üzerinden eleştirel bir perspektifle ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma nitel yaklaşım ve fenomenolojik bir desenle kurgulanmış ve veriler akreditasyon sürecini bizzat deneyimleyen bir fakültenin iki farklı bölümündeki 22 akademisyenle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucu elde edilmiştir. Ana akım "kalite söylemi" bu süreçlerin eğitim kalitesi ve pozitif kurumsal dönüşümün sağlanmasında kritik bir rol üstlendiğini vurgulamaktadır. Fakat araştırma bulguları süreçlere yönelik olarak kalite söyleminden meşruiyet üretimine doğru kayış, akademik emeğin silikleşmesi ve işin akademisyenler nezdinde gerçek anlamını yitirdiğine yönelik gizli dinamikleri gün yüzüne çıkarmaktadır. Araştırma kapsamında akreditasyon sürecinin operasyonel standartlaşma, müfredat güncellemesi ve bazı tanımlamaların netleşmesi açısından kısmi faydalar sağladığı ortaya çıksa da, bu etkiler "kalite söyleminin" akademisyenlerin nezdinde gücünü ve anlamını kaybetmesine engel olamamıştır. Sonuç olarak çalışma, yükseköğretimdeki kalite odaklı akreditasyon süreçlerinin emek, anlam, güç ve meşruiyet ilişkileri açısından yarattığı çatışmalı örgütsel etkilere dikkat çekmesi açısından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kalite geliştirme, akreditasyon, akademik örgüt, nitel araştırma

GİRİŞ

Son yıllarda küresel ölçekte, yükseköğretim kurumları üstünde kalite baskısı artarak devam etmektedir. Ulusal düzeyde bağlı olunan ya da ilgili kuruluşların beklentileri, uluslararası derecelendirme kuruluşlarının parametreleri, iş dünyasının daima değişen talepleri, finansal sorunlar ve bütçeye dayalı zorluklar gibi birçok unsur kurumlar üzerinde kalite odaklı görünmeye ve bunu belgelemeye yönelik baskı yaratmaktadır. Bu bağlamda kalite ve akreditasyon faaliyetlerinin, eğitim ve yönetim kalitesini artırma aracı olmasının yanı sıra geri planda önemli başka rolleri de bulunabilmektedir. Özellikle bu faaliyetler sonucu elde edilen sertifikalar, güç sahibi iç ve dış paydaşlar nezdinde meşruiyet üretme ve yöneticilerin konumlarını ve kimliklerini sağlamlaştırmasını sağlayan "meşruiyet zırhı" olabilmektedir. İşte tam da bu noktada kritik bir çatışma ortaya çıkmakta ve kurumlarda kalite iyileştirme amacıyla başlatıldığı düşünülen akreditasyon vb. süreçler, üzerinde yeniden düşünmeyi gerekli kılmaktadır. Gerçekte bu süreçler, kalite kültürünün kuruma yayılmasını sağlamaktan çok; belge üretimi odaklı sayısallaştırılmış hedeflere ulaşma ve nihayetinde elde edilen simgeleşmiş sertifikaları duvarlarda, web sitelerinde gösterme ve algı yaratıp yönetme çabasına evrilebilmektedir.

Literatür incelendiğinde, yükseköğretimde kalite süreçleri, kalite güvencesi ve hesap verilebilirlik ilkeleri çerçevesinde nitelikli eğitimi ön plana çıkaran, hizmet kalitesini önceleyen, memnuniyet odaklı ve öğrencilerin kararlara katılımını destekleyecek faaliyetler şeklinde ele alınmaktadır (Prakash, 2018). Gerçekten de kalite geliştirme ve akreditasyon süreçleri çerçevesinde program ve ders müfredatının güncellenip, öğrenim çıktılarının netleştirilmesi, ölçme-değerlendirme çalışmalarının sistematikleştirilmesi, iç ve dış paydaşların kararlar üzerindeki etkisinin artırılması gibi faaliyetlerin kurumlara faydası olabilir (Tam, 2001; Fidan vd., 2022). Fakat kalite yönetimi çalışmalarına eleştirel perspektiften bakıldığında, perde arkasında başka dinamiklerin de varlığı fark edilebilecektir. Özellikle belgeleme, sayısallaştırma ve meşruiyet için sertifika baskısının yoğun olduğu bağlamlarda kalite odaklı süreçler, akademik emeği silikleştiren, akademisyenleri belge ve kanıt üreticisine dönüştüren ve

nihayetinde rol çatışması yaratıp bilgi üretme odaklı olması gereken işin anlamını sorgulatan faaliyetler olarak algılanabilmektedir. Dolayısıyla kalite geliştirmeye yönelik süreçler, eğitsel kalitenin artırılmasından çok sayısallaştırma odaklı standardizasyona; performans ise sürekli iyileştirme (kaizen) temelli olmaktan çok evrak ve kanıt odaklı bir sürece dönüşebilmektedir.

Kalite odaklı faaliyetlerde öz anlamın aşınması ya da belirsizleşmesi sonucu yükseköğretim kurumlarında yukarıda da değinildiği gibi kaliteli olan ile kanıtlanabilir olan karışabilmektedir. Mevcut çalışma bu bağlamda kalite geliştirme çalışmaları kapsamındaki çatışmalı hususlara odaklanmaktadır. Çalışma kapsamında, "akademisyenlerin akreditasyon süreçlerini nasıl deneyimledikleri" sorusunu objektif ve çatışmaların üzerine giden eleştirel bir lens ile derinlemesine incelenmiştir. Böylelikle araştırma kapsamında pozitif çağrışımlarla dolu kalite söyleminin, kalite geliştirme odaklı akreditasyon sürecinde yaşadığı algısal dönüşüm; emek, anlam ve meşruiyet ilişkileri açısından ele alınmıştır. Araştırma bu yönüyle, literatüre özellikle yükseköğretim bağlamında kalite süreçlerine yönelik eleştirel ve alternatif bir bakış açısı kazandırmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ekonomi ve pazarlamada kalite, genel olarak müşteri beklentilerinin karşılanma düzeyi olarak ifade edilmektedir. Yönetim bilimleri açısından ise post-modern dönemin en popüler yönetim yaklaşımlarından biri olan Toplam Kalite Yönetimi (TKY) yaklaşımı çerçevesinde daha çok; adım adım ve sürekli iyileşme, mükemmelliğe yolculuk ve süreçlerin oldukça önemli olduğu bir felsefe olarak görülmektedir Yükseköğretim kalite süreçlerinde ise, çoğu zaman TKY'yi de içerecek biçimde kalite güvencesi ve hesap verilebilirlik ilkeleri çerçevesinde nitelikli eğitimi ön plana çıkaran, hizmet kalitesini önceleyen, memnuniyet odaklı ve öğrencilerin kararlara katılımını destekleyecek şekilde tasarlanması hedeflenmektedir (Prakash, 2018). Dolayısıyla toplam kalite yönetimi felsefesine de uygun olarak yükseköğretim kurumlarında kalite çalışmalarının hizmet alan (müşteri) memnuniyeti odağında ilerlediği söylenebilir. Nitekim yükseköğretimde kalite, sadece akademik mükemmellik yolculuğunda eğitim ve Ar-Ge çalışmalarında iyileşme anlamına gelmeyip; mezunların iş dünyasına adaptasyonu, üniversite-sektör iş birliği, toplumsal katkı ve öğrenci memnuniyeti gibi alanlardaki başarıyla da yakından ilgilidir (Tam, 2001).

Her ne kadar ilgi çekici tanımlar ve süreçlerle tasvir edilse de yükseköğretimde kalite güvencesi ve akreditasyon, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde hesap verebilirlik, şeffaflık ve sürekli iyileştirme söylemleriyle meşrulaştırılan; ancak uygulamada öğretim elemanlarının emeğini çoğu zaman görünmez kılabilen kurumsal süreçler olarak deneyimlenebilmektedir (Harvey ve Green, 1993). Avrupa Yükseköğretim Alanı bağlamında kalite güvencesi, kurumsal iç değerlendirme ile dış değerlendirme/akreditasyonun birbirini tamamladığı bir mimari olarak kurgulansa da (European Association for Quality Assurance in Higher Education [ENQA], European Students' Union [ESU], European University Association [EUA], & European Association of Institutions in Higher Education [EURASHE], 2015), bu mimarinin üniversite içindeki gündelik akademik emek süreçlerine nasıl aktarıldığı kritik bir tartışma alanıdır.

Kalite yolculuğu içinde denetim süreçlerinin Kaizen (sürekli iyileştirme) anlayışına evrilerek kurumsal hayatı dönüştürmesi, hesap verilebilirlik ilkesi ile ilgili süreçleri artırmakla kalmaz; aynı zamanda hesap verilebilir olanın ne olduğuna dair tanımların daraltılmasına sebep olabilir. Power'ın (1997) denetim toplumu eleştirisi, denetimin güven üretmek adına genişletilmesinin, güvenin özünü zayıflatma riskine işaret eder. Üniversiteler bağlamında bu risk; öğretim, araştırma ve toplumsal katkının karmaşık çıktılarının, ölçülebilir göstergelere indirgenmesine ve bu göstergelere uyum sürecinin bürokratik işleri artırmasına neden olabilmektedir (Dill ve Beerkens, 2010; Shore ve Wright, 2015).

Bu dönüşümün en önemli sonuçlarından biri, akademik emeğin yeniden yapılandırılmasıdır. Kalite ve akreditasyon süreçleri çoğunlukla ek görev mantığıyla işlemekte; program çıktıları-ders öğrenim çıktıları matrisi, sürekli iyileştirme planları, paydaş anketleri, anket analiz raporları, kanıt dosyaları, özdeğerlendirme raporları ve eylem planları gibi belgelerin oluşturulması, mevcut iş yükünün üzerine eklenmektedir. Burada kritik olan nokta yalnızca iş yükünün artması değil, işin niteliğinin değişmesidir. Akademisyenlik, geleneksel olarak yüksek düzeyde özerklik, uzmanlık ve anlam üretimiyle ilişkilendirilirken, kalite süreçleri bazı bağlamlarda akademisyeni, kanıt üreticisi ve form doldurucu rolüne mahkûm edebilmektedir. Bu dönüşüm akademik kimliği, öğretme ve araştırma ekseninden

koparıp; raporlama ve uyum eksenine kaydırarak, işin anlamlılığını zayıflatabilir (Deem, vd., 2007; Shore ve Wright, 2015). Böylece akademik emeğin görünmeyen ve eşit dağılmayan boyutları daha da belirginleşmekte; rol çatışması, iş yükü dengesizliği ve emeğin değersizleştiği algısı güçlenebilmektedir.

Kalite süreçlerinin yan etkileri aslında sadece iş yükü ile sınırlandırılamaz. Bu süreçler aynı zamanda çalışanların anlamlandırma şekillerini de etkileyebilmektedir. Kalite politikaları ile ilgili kararların "tepeden inme" algılanması, iş dağılımı ve sorumluluklarının belirli kişilerin üzerine yığılması, iletişim dilinin ve etkileşim yöntemlerinin beklentilerin uzağında kalması, bu süreçlere yönelik deneyimleri olumsuz kılmaktadır. Ayrıca çalışanların kalite söylemine yönelik algılarını negatif bir eksene çekebilmektedir (Zavale ve Schneijderberg, 2021). Benzer şekilde, akademide anlam üretiminin güçlü kaynakları arasında öğrenci öğrenmesine katkı, araştırma yoluyla bilgi üretimi ve topluma hizmet bulunduğu göz önüne alındığında; kalite ve akreditasyon süreçlerinin bu anlam kaynaklarına bağlanması teoride mümkün olduğu halde, uygulamada çoğu zaman gösterge üretimine indirgendiği için işin anlamlılığını sınırlandırabilmektedir (Shore ve Wright, 2015).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Mevcut çalışmada araştırma amaçları doğrultusunda, nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji yaklaşımına uygun olarak yapılandırılmıştır (Denzin & Lincoln, 2017). Zira, daha önce de ifade edildiği gibi araştırma, kalite geliştirme faaliyetleri kapsamında bir fakültenin iki farklı bölümünde yürütülen akreditasyon süreçlerini, katılımcıların nasıl deneyimlediklerini ve bu deneyimleri nasıl anlamlandırdıklarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, akreditasyon süreçlerinde aktif görev alan akademisyenler arasından amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen 22 katılımcı (A Bölümü: 12, B Bölümü: 10) oluşturmaktadır. Veriler, literatür taraması ve uzman görüşleri doğrultusunda oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır (Patton, 2015).

Etik kurul onayının alınmasını takiben yürütülen süreçte, katılımcıların aydınlatılmış onamları alınarak görüşmeler ses kaydına aktarılmıştır. Veri kaybını önlemek amacıyla yapılan bu kayıtlar, görüşmelerin hemen ardından yazıya aktarılarak analiz sürecine hazır hale getirilmiştir. Katılımcı mahremiyetini sağlamak amacıyla veriler anonimleştirilmiş ve her bir katılımcıya belirli kodlar atanmıştır (Miles, Huberman & Saldaña, 2014). Metne aktarılan veriler, açık ve eksensel kodlama teknikleri (Strauss, 1987) kullanılarak analiz edilmiş ve bulgular kısmında sunulan kod ve temalara ulaşılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgular

Araştırmada, kalite geliştirme çalışmaları kapsamında bir fakültenin iki farklı bölümünde deneyimlenen akreditasyon süreçlerine odaklanılmış ve katılımcıların bakış açıları doğrultusunda deneyimlenen sürecin ortaya konması amaçlanmıştır. Elde edilen veriler, katılımcıların akreditasyon çalışmalarına yönelik çoğunlukla eleştirel yaklaştıklarını; sürecin, faydalarına yönelik çeşitli söylemlerin yanında meşruiyet kazanımı, işin anlamlılığı ve rol çatışması açılarından ciddi sorgulamalara yöneldiklerini göstermektedir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan 22 akademisyenin yaşları 29 ila 56 aralığında olup yaş ortalaması yaklaşık 44'tür. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı 10 kadın, 12 erkek şeklindedir. Akademik kadroda çalışma tecrübeleri 1 ila 30 yıl arasında değişirken, veri toplama sürecinde yapılan görüşmeler 36–87 dakika arasında gerçekleşmiş olup, ortalama görüşme süresi yaklaşık 45 dakikadır. Fenomenolojik desenle kurgulanan araştırmanın bulgularının tematik olarak analiz edilmesi sonucunda oluşturulan 3 ana tema ve bunlara yönelik katılımcı görüşleri, ilgili bölümlerde yer almaktadır.

Meşruiyet Kazanma Amacının Kalite Geliştirme Çalışmalarına Baskın Gelmesi ve Sürecin Anlamsızlaşması:

Katılımcıların önemli bir kısmı fakülte ve bölümlerindeki kaliteyi artırmaya yönelik olarak uygulanan akreditasyon çalışmalarını "kalite geliştirme" faaliyetleri olarak görmekten çok; zorunlu olarak yapılması gereken ve çoğunlukla kâğıt üzerinde kalan sembolik bir çalışma olarak görmüşlerdir.

> *Yani bir şeyler yaptık mı yaptık mantığı var diğer kalite faaliyetlerinde olduğu gibi...Şimdi yönetici diyecek ki akredite olduk işte şu kadar bölümümüz akredite oldu. Reklamdan başka nedir ya da kendini övmek için diyeyim artık. (K5)*

Birileri bu fikri ortaya attı. Yabancı ülkelerden bir kopyasını bilmem neyini çıkardı? Kendisine yeni bir alan buldu. Kendi adımı duyurmak için, bir şeyler yapıyorum (demek için). Ondan sonra bunu bir yerlere güzel pazarladı. Bunu yukarısı da kabul edip bize dayatma olarak yaptırılıyor. (K14)

Nitekim bazı katılımcılar akreditasyon faaliyetlerinin zamanla kalite bazlı kurumsal bir dönüşüm sağlamaktan çok; belge alabilmek adına kanıt hazırlanmasına odaklanan bir "evrak performansı"na dönüştüğü belirtilmiştir.

Şimdi ilk zamana döndüğümüzde hani biz bunu yaptığımızda bizimle ilgili bir iyileştirme olacak mı mesela işte öğretim elemanlarının eksikleri, öğrencilerin düşündüğü eksiklikleri giderecekler mi? Akredite olduğumuzda diye konuştuk. Öyle olacaksa yapalım dedik…Ben öyle düşünüyordum hani bakacaklar eksikleri görecekler ve işte yönetimden ya da rektörlükten bize o konuda destek gelecek gibi hissettim ama yani çoğunlukla belge işleriyle uğraştık. (K17)

Katılımcı akademisyenlerin bu söylemleri aslında sürecin önemli sayıda katılımcının gözünde kalite geliştirme pratiğinden çok yüzeysel kanıt ve evrak üretme faaliyetlerine büründüğüne işaret etmektedir. Bu durumsa kalite söyleminin anlamını yitirmesine yol açmaktadır. Nitekim katılımcılar, akreditasyon çalışmaları kapsamındaki kalite bazlı faaliyetlerin genellikle yapmış olmak için yapıldığını belirtmektedirler. Dahası, katılımcıların söylemlerinden kalite kapsamındaki akreditasyon çalışmalarının zorunlu olarak yapılması gerektiği ve dolayısıyla yapılmadığında zor duruma düşüldüğüne yönelik tehdit algısı geliştiği anlaşılmaktadır.

Yani bu bir zorunluluktan yapıldı zaten...Ama bir yerden bu kadar kısıtlı (finansal destek sağlarken) bir yerden de bu şekilde yeni alanlar (akreditasyon alma) açıp bir de aba altından sopa göstererek hadi bunu yapmazsan size şunu yapmam bunu yapmam demek. Yani sürekli böyle bir çalışma sistemiyle çalıştık zaten (K7).

Ayrıca bu zorunlu katılım rejiminin, akademisyenlerin süreci sahiplenmeye yönelik duygu ve düşüncelerini olumsuz etkilediği anlaşılmıştır. İdeal kaliteli iş yapmayı geliştirip yönlendirecek akreditasyon süreci "bitirilip kurtulunması gereken bir görev" olarak algılanmıştır.

Bunu niye yazıyorum? Yani böyle o kadar karışıktı ki (süreç) sadece yapmış olmak için o hafta o görevini yapayım da vereyim ya şu bölümü...Ben bunu yazdım, bitti gitti demek için. Hep bu mantıkla gittik toplantılara (K11).

Dahası kalite geliştirme faaliyetlerinin ve akredite olunca elde edilen sonucun hiçbir şeyi değiştirmeyeceği gibi algılar, sürecin bazı katılımcıların gözünde anlamsızlaştığını göstermektedir.

Bir devlet kurumundan alınması gerektiğine inandığım bir şeyi onlardan almamız gerektiğini düşündürdüğü için ben bu süreci çok anlamlı bulmadım. Böyle bulmadığım için de bunun normal sorumluluklarımın yanında oyalayıcı yorucu bir iş yükü olması konusunda bir de değerlendirmem oldu. (K1).

Ben bir katkısı olacağını düşünmüyorum. Başından beri arkadaşlarla vesaire konuşurken de savunduğum nokta şudur, bunun katkısı sıfır olacak. Sadece biz bütün üniversiteler bu yöne yöneldi. Devletten bir kaynak çıkacak. Bu kaynağı kullanarak birileri birilerine yeni işler bularak para kazandıracak ve bütün üniversiteler yöneldiği için hepsi bu akredite olacakları için bizden ilave bir katkısı olmayacak sadece biz katılmazsak eksi bire düşmeyeceğiz yani biz X üniversitesi olarak almamış olmayacağız (K14).

İş Yükü ve Buna Bağlı Akademik Rol Çatışması:

Katılımcılar bölümlerinde yürütülen kalite geliştirme faaliyetlerinin ciddi iş yoğunluğu gerektirdiğini ve bunun da zaten var olan idari sorumluluklara ek bir iş yükü olduğunu belirtmişlerdir.

Mesleki motivasyon sıfır. Kesinlikle sıfır! Tamam, ben kurum için bir şeyler yapıyorum ama benim asli görevim bu değil ve yapmadığım zaman bir de azar işitebiliyorsunuz. Ne bileyim tehdit edilebiliyorsunuz. Soruşturmalarla ilgili. Anlamadığım bir alan hani bunun için mücadele ediyorsun? Elinden geleni yapmaya çalış bir bıkkınlık oluşuyor. Yani lanet olsun

diyorsun. Ben akademisyen miyim, memur muyum veya ne bileyim yani diyorsun ki hani bunu yapayım. Tamam yani kurtulayım ama arkasından bir şey çıkıyor tekrardan (K5).

Burada en büyük sorunumuz bu!. Memurun ya da hizmetlinin işi bile akademisyenden bekleniyor (K4).

Hayati bir problemimiz (yeniden atama) varken (bu işin) bize verilmiş olması...Hem derse gir, hem (sınav) soruları hazırla. Yani günlük saat hesaplaması yaptığımızda zaten makaleye ve akademik çalışmaya hiç vakit kalmıyor (K8).

Kalite geliştirme faaliyetleri kapsamındaki akreditasyon çalışmalarının getirdiği iş yükü, nihayetinde akademisyenlerin kurum içindeki temel rollerini sorgulamalarına yol açmıştır. Nitekim süreç içinde verilen derslerin ve tamamlanması gereken araştırma faaliyetlerine yönelik aksaklık ve sekteye uğrama durumlarının yaşandığını vurgulamışlardır. Ayrıca zihinleri meşgul eden, bitmeyen ve sürekli yenilenen idari iş algısı ve akreditasyon sürecine yönelik başarı beklentisinin yarattığı baskı, bazı akademisyenlerde motivasyon düşüşü ve tükenmişlik belirtilerinin oluşmasına yol açmıştır. Sonuç olarak akademisyenlerin söylemleri gösteriyor ki; süreç aslında bir nevi "kurumu geliştiriyoruz" algısından "bitsin de kurtulalım" motivasyonuna doğru evrilmiştir. Ayrıca gönüllü olarak yapmadıkları bu işler, kuruma meşruiyet kazandırmaktan çok da öteye gidemeyen yorucu ve yıpratıcı faaliyetler olarak görülmektedir.

Kurumsal Düzenin Sağlanmasına Yönelik Kısmi Fayda:

Diğer taraftan bazı katılımcılar kalite geliştirme kapsamındaki akreditasyon çalışmalarının getirdiği iş yüküne rağmen bazı faaliyetlere (veri yönetimi, operasyonel prosedürlerin hazırlanması) yönelik standardizasyon ve dolayısıyla düzenli işleyişin sağlanmasında pozitif etki yaratabileceğinin altını çizmişlerdir. Bu noktada beklenen kurumsal düzenin tam bir dönüşüm olmaktan çok kısmi bir değişim olduğunu vurgulamakta fayda vardır.

Yani bazı yönlerinin faydalı olabileceğini düşündüm. Ama bazı yönlerden de aşırı şekilde iş yoğunluğu doğal olarak ve tabi yeni duruma adapte olma sorunları olabileceğini. Aklıma geldi, bazen de tabii tam ikna olmadığımız konular da oldu. İkna olamadığımız konularda da yapılan işn Niye yapıldığını anlayamadığımız kısımlar da oldu (K2).

Akreditasyon deyince evet kurum olarak, bölüm olarak, birim olarak iyi bir standartlaşma olacak ama ders anlatımı bazında biraz sıkıntı olacak gibi geldi bana özgürlük anlamında ve bir de iş yükü anlamında (diğer işlerin yanında) biraz fazla gibi geldi (K6).

Tartışma

Bu araştırma akreditasyon deneyiminin, bir fakültenin iki bölümünde sürece katılan akademisyenler tarafından nasıl tecrübe edildiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, süreçte ana akım literatürün akreditasyon süreçleri için işaret ettiği sürekli iyileştirme ve kalite geliştirme odaklı pozitif dönüşüm gerçekleştirme amacından sapıldığını göstermektedir (Prakash, 2018; Tam, 2001; Fidan vd., 2022). Katılımcı anlatıları akreditasyon sürecinin eğitim-öğretim süreçlerindeki olumlu gelişmelerden ziyade kurumsal ve yöneticiler anlamında bireysel meşruiyet üretme aracına dönüştüğüne işaret etmektedir. Bu tespit ise Power'ın (1997) "denetim toplumu" kavramıyla uyumlu olarak süreci üst yönetim için bir tür "meşruiyet zırhı", kurumlar için ise varlığını sürdürmeye yönelik sembolik bir araç haline getirmektedir.

Diğer taraftan, pek çok katılımcının akreditasyon sürecini; kanıt ve evrak performansı odaklı, zorunlu faaliyetlerden oluşan ve kalite geliştirme bağlamında anlamını yitirmiş (Rosso vd., 2010), yük oluşturan (Dill & Beerkens, 2010) bir süreç olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Özellikle "kaçışımız yoktu", "bitsin de kurtulalım", "yapmış olmak için yaptık" gibi ifadeler bu tespiti destekler niteliktedir. Dahası, deneyimlenen sürece yönelik bu algı, katılımcılarda ciddi bir motivasyon düşüşü ve eleştirel sorgulamaya da neden olmuştur. Sonuç olarak, araştırma bağlamında bilindik kalite söylemi ile süreçte yaşanan örgütsel gerçeklik arasında ciddi bir kopuşun söz konusu olduğu anlaşılmaktadır.

Bulgularda göze çarpan bir başka önemli husus da şudur; akreditasyon süreci akademik emeği geri plana atmaktadır. Süreç bunu, akademisyenlerin "asıl faaliyet" konusu olarak gördükleri eğitim, araştırma ve

yayın gibi faaliyetlerden, zaman zaman "Benim buradaki asıl işim nedir?" sorgulamasını yapacak kadar uzak kalmalarına yol açarak yapmaktadır. Bu durumun ise akademisyenlerin, Deem vd., (2007) vurguladığı üzere ciddi bir rol karmaşası yaşamalarına neden olduğu anlaşılmaktadır. Böylelikle, rol karmaşası; katılımcıların sürece yönelik dile getirdiği iş yükü artışı serzenişinden daha ileri bir olgu olarak kendini gösterir. Bir başka deyişle, anlatılar, süreç içinde katılımcıların öğreten-araştıran olma rolünden kanıt ve belge üreticisi rolüne itildiklerini hissettiklerine işaret eder. Bu bulgu, akademisyenlerin kurumdaki varlık amaçlarını sorgulamaları anlamına gelmesi bakımından büyük önem arz etmektedir.

Bununla birlikte, araştırma, ulaştığı bulgular ve bulgulara ilişkin ürettiği (olabildiğince) objektif çıkarımların oluşturduğu büyük resim itibarıyla deneyimlenen akreditasyon sürecini tamamıyla olumsuz olarak görme çizgisinden uzak bir noktadadır. Ayrıca, yine ulaşılan önemli bulgular bu sürecin; bazı iş süreçlerinde belirli bir standardın yakalanması, müfredatın güncellenmesi ve öğrenim çıktılarının netleşmesi gibi konularda iyileşme sağlandığına yönelik algıların olduğunu da göstermektedir (Tam, 2001; Prakash, 2018; Fidan vd., 2022). Ancak bu pozitif anlatılar, ana akım kalite söyleminden kişisel ve kurumsal meşruiyete kayışa, sürecin akademik emeğin önemini yitirerek kanıt ve evrak üretme odaklı bir işe dönüştüğüne ve yapılan bu işin faydasız ve anlamsız olduğuna ilişkin düşünceleri baskılayamamıştır. Bu noktada araştırma, kalite geliştirme amacıyla başlatılan akreditasyon süreçlerinin uygulama süresince, özellikle sürece doğrudan katkı sağlayan akademisyenlerin zihninde "kalite", "akreditasyon" gibi değerli kavramların içinin boşalmasına neden olma potansiyeli konusunu akademik tartışmaya açarak ilgili literatüre önemli bir katkı sunmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, mevcut araştırma, yükseköğretim kurumunda kalite geliştirme amacıyla yürütülen akreditasyon çalışmalarının her zaman ana akım "kalite söylemi" çerçevesinde sürekli iyileştirme, pozitif kurumsal dönüşüm olarak algılanıp deneyimlenmeyebileceğini vurgulamaktadır. Dahası, araştırma, eleştirel bakış açısıyla bu süreçlerin alan yazında emek, anlam, güç ve meşruiyet ilişkileri bağlamında da ele alınarak çatışmalı örgütsel etkileri ile birlikte değerlendirilmesi yönünde literatüre katkı yapmaktadır. Pratik açıdan ise bulgular, süreçlerin meşruiyet, kanıt ve belge üretimi odağına sapmasının bilinçli bir şekilde engellenerek kalite söyleminden ayrılmadan eğitim ve araştırma kalitesinin artırılması gerektiğini göstermektedir. Bu noktada gelecek araştırmalarda iş yükünün daha dengeli dağıtılması, süreçlerin anlamının doğru bir şekilde anlatılıp yürütülmesi noktasında liderlik faktörünün rolü incelenebilir. Ayrıca araştırmanın tek bir fakültenin iki bölümünde çalışan 22 akademisyenle sınırlı olması sebebiyle gelecek çalışmalarda farklı paydaş grupları da dahil edilerek sürece yönelik deneyimler çeşitli bakış açılarıyla zenginleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Deem, R., Hillyard, S., & Reed, M. (2007). *Knowledge, higher education, and the new managerialism*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199265909.001.0001

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2017). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.

Dill, D. D., & Beerkens, M. (Eds.). (2010). *Public policy for academic quality: Analyses of innovative policy instruments*. Springer.

European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), European Students' Union (ESU), European University Association (EUA), \& European Association of Institutions in Higher Education (EURASHE). (2015). Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area (ESG). https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf

Fidan, M., Bıyıklı, F., & Özkara, B. (2022). Akademisyenler için akreditasyon ne anlama geliyor? Yükseköğretimde kalite üzerine nitel bir araştırma. *Sosyal Mucit Academic Review*, *3*(2), 213-236.

Harvey, L., & Green, D. (1993). Defining quality. Assessment & Evaluation in Higher Education, 18(1), 9–34. https://doi.org/10.1080/0260293930180102

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.

Power, M. (1997). *The audit society: Rituals of verification*. Oxford University Press.

Prakash, G. (2018). Quality in higher education institutions: Insights from the literature. The TQM Journal, 30(6), 732–748. https://doi.org/10.1108/TQM-04-2017-0043

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91-127. https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001

Shore, C., & Wright, S. (2015). Governing by numbers: Audit culture, rankings and the new world order. *Social Anthropology, 23*(1), 22-28. https://doi.org/10.1111/1469-8676.12098

Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge University Press.

Tam, M. (2001). Measuring quality and performance in higher education. *Quality in Higher Education*, *7*(1): 47-54. https://doi.org/10.1080/13538320120045076

Zavale, N. C., & Schneijderberg, C. (2021). Academics' societal engagement in ecologies of knowledge: A case study from Mozambique. *Science and Public Policy, 48*(1), 37–52.