

ÖRGÜT ÖLÇEĞİ VE YAŞININ YENİ YÖNETİM TEKNİKLERİNİN İLGİLİ ÖRGÜTLERDE BENİMSEMESİ KARARI ÜZERİNE ETKİLERİ: TÜRK YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA *

Yazar / Author: Doç.Dr. Mehmet Eymen Eryılmazⁱ
Araş.Gör. Esen Karaⁱⁱ
Araş.Gör.Dr. Duygu Acar Erdurⁱⁱⁱ
Araş.Gör. Ebru Aydoğan^{iv}
Araş.Gör. Olcay Bektaş^v
Araş.Gör. Gülcan Petriçli^{vi}

Abstract

This study examines the relationships among variables such as organizational size, age and the decision on adoption/not adoption of a new management technique in the context of the Turkish higher education institutions. Therefore, the data was collected from the Turkish higher education institutions (n=123). According to the findings, logistic regression analysis indicated that organizational size (in terms of number of administrative staff) is a predictor of the decision on adoption/not adoption of a new management technique.

Key words: Adoption of new management techniques, organizational size, organizational age, quality management, higher education institutions, Turkey.

Özet

Bu çalışma örgüt ölçeği, yaşı ve ilgili örgütün bir yönetim tekniğini benimseme/benimsememe kararı değişkenleri arasındaki ilişkiyi, Türkiye'deki yükseköğretim kurumları bağlamında incelemektedir. Dolayısıyla, çalışmanın verisi Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarından toplanmıştır (n=123). Lojistik regresyon analizinin bulguları örgüt ölçeğinin (idari çalışan sayısı olarak) yeni bir yönetim tekniği benimseme/benimsememe kararının belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeni yönetim tekniklerinin benimsenmesi, örgüt ölçeği, örgüt yaşı, kalite yönetimi, yükseköğretim kurumları, Türkiye.

1. Giriş

Örgütlerin yeni yönetim tekniklerini benimseme ve tatbik etme gerekçelerine ilişkin yazın oldukça geniştir (Rye & Kimberly, 2007). Bu nedenler çevresel (teknik ve kurumsal)- bağlamsal, örgütsel ve bireysel (yönetici düzeyinde) faktörler olmak üzere muhtelif başlıklar altında ve analiz düzeylerinde ele alınabilir (örneğin Kimberly & Evanisco, 1981). Ancak bu çalışmaların mühim bir kısmı endüstriyel örgütlerde yürütülmüştür (örneğin Raffaelli & Glynn, 2014). Yeni yönetim tekniklerinin benimsenmesi alanında sınırlı sayıda çalışma hizmet sektörüne odaklanmıştır. Bu sınırlı sayıdaki çalışma da ekseriyetle sağlık sektörünü esas almıştır (örneğin Batra & Pall, 2015; Kimberly & Evanisco, 1981; Knudsen vd., 2005; Rye & Kimberly, 2007;

* Bu çalışma 26-27 Kasım 2016 tarihlerinde, İstanbul'da düzenlenen International Congress of Management Economy And Policy isimli uluslararası bilimsel kongrede bildiri olarak sunulmuştur.

ⁱ Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, mehmetery@uludag.edu.tr

ⁱⁱ Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, esen77@gmail.com

ⁱⁱⁱ Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, duyguacar@uludag.edu.tr

^{iv} Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, ebruydogan@uludag.edu.tr

^v Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, olcaybektas@uludag.edu.tr

^{vi} Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, gulcanp@uludag.edu.tr

Walston vd., 2001). İlaveten, bilindiği kadarıyla bu çalışmaların pek azı gelişmekte olan ülkeler bağlamında gerçekleştirilmiştir.

Türkiye bağlamında gerçekleştirilen bir nitel araştırmanın ilk bulguları, Türk yükseköğretim kurumlarının kalite yönetimini benimsemelerinin önündeki en mühim engellerin bu örgütlerin ölçeklerinin küçüklüğü ve yaşlarının gençliği olduğunu göstermektedir (Eryılmaz vd., 2016). Bu nedenle, bu çalışmanın ana *araştırma sorusu*, “Örgütsel ölçek ve yaş Türk yükseköğretim örgütleri bağlamında bir yönetim tekniğinin benimsenmesi kararının belirleyicisi midir?” şeklindedir. Bu nedenle, *araştırmanın amacı* yukarıda dile getirilen kuramsal boşluğu doldurmaktır. İlaveten, Türk yükseköğretim kurumlarının idarecilerinin de bu çalışmada üretilen bilimsel bilgiden yararlanabilecekleri umulmaktadır. Örneğin idari personel sayısı ile yönetim tekniğinin benimsenmesi kararı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmişse, ilgili yönetim tekniğini benimseme niyetinde olan idarecilerin kurumlarındaki idari personel eksiklerini giderme uğraşısına girmeleri söz konusu olabilecektir. Bu nedenle çalışmanın bir diğer amacı da, yükseköğretim kurumlarının idarecilerine faydalı olabilecek bazı bulgular sunabilmektir.

2. Yönetim Tekniklerinin Örgütlerce Benimsenmesi

Önceki kimi araştırmalar örgütsel ölçek, yaş ve yeni bir yönetim tekniğini benimseme kararı arasındaki ilişkilere odaklanmıştır (örneğin Batra & Pall, 2015; Kimberly & Evanisco, 1981; Knudsen vd., 2005). Örneğin Batra ve Pall (2015), Hindistan’daki Jalandhar şehrindeki hastanelerin enformasyon sistemlerini benimseme kararlarının çalışan sayısına göre belirlenmiş hastane ölçeği değişkenince etkilendiğini tespit etmişlerdir. Benzer biçimde, başka bir çalışmanın bulguları örgüt ölçeğinin hem teknik hem de idari yeniliklerin benimsenmesinin tetikleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır (Kimberly & Evanisco, 1981). Son olarak, yakın zamanda yürütülen bir nitel araştırmanın bulguları, Türk yükseköğretim kurumlarında kalite yönetiminin benimsenmesinin önündeki en büyük ikinci engelin akademik ve idari personeli eksikliği olduğunu göstermektedir (Eryılmaz vd., 2016). Bu nedenle;

H1a: Yükseköğretim kurumlarında idari personel sayısı arttıkça, yeni bir yönetim tekniğini benimseme ihtimali de artacaktır.

H1b: Yükseköğretim kurumlarında akademik personel sayısı arttıkça, yeni bir yönetim tekniğini benimseme ihtimali de artacaktır.

İlaveten, yazında örgütün yaşı ve yeni yönetim tekniklerinin benimsenmesi ihtimali arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Kimberly ve Evanisco (1981), bir bağlamsal faktör olarak ele aldıkları örgütsel yaşın teknolojik yeniliğin belirleyicisi olduğunu bulgulamışlardır. Benzer şekilde, nitel bir araştırmanın katılımcıları yükseköğretim kurumlarında kalite yönetimini benimsemenin önündeki en mühim engelin örgütün gençliği olduğuna dikkat çekmişlerdir (Eryılmaz vd., 2016). Bu nedenle,

H2: Yükseköğretim kurumlarında örgütün yaşı arttıkça, yeni bir yönetim tekniğini benimseme ihtimali de artacaktır.

3. Yöntem

3.1. Değişkenler

Bu çalışmada eğitim örgütlerinin ölçeği ve yaşı bağımsız, kalite yönetimini benimseme ya da benimsememe kararı ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Her ne kadar bir örgütün yeni bir yönetim tekniğini benimseme kararını çok sayıda faktör etkilese de, son zamanlarda Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında yapılan bir çalışma (Eryılmaz vd., 2016) örgütün ölçeği ve yaşının bu kararı etkileyen birincil faktörler olduğunu bulgulamaktadır.

Öte yandan örgütün yaşı değişkeni hesaplanırken, yükseköğretim kurumunun kuruluşundan bu yana geçen zaman dikkate alınmıştır. Örgütün ölçeği için ise iki ayrı ölçü kullanılmıştır: İdari ve akademik personel sayısı. Genelde yükseköğretim kurumlarında kalite yönetimi gibi tekniklerin benimsenme ve uygulanmasında idari personel sayısı mühim bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Ancak gerek bahsi geçen çalışma (Eryılmaz vd., 2016), gerek çalışmanın yazarlarının katılımlı gözlemlerle elde ettikleri tecrübeler, idari personel kadar akademik personel sayısının da bu kararın alınmasında önem arz ettiğine işaret etmektedir. Bu nedenle hem idari hem de akademik personel sayısı örgüt ölçeğinin iki ayrı ölçüsü olarak çalışmaya dâhil edilmiştir.

Çalışmanın bağımlı değişkenini ise “kalite yönetimini benimseme-uygulama ya da benimsememe/uygulamama kararı” oluşturmaktadır. Bu değişken bir dikotom değişkendir ve “1= Kalite yönetimi belgemiz vardır veya kalite belgemiz yoktur ancak kalite çalışmalarımızı sürdürüyoruz”a, “0= Kalite yönetimi belgemiz yoktur ve herhangi bir kalite çalışması yapılmamaktadır”a tekabül etmektedir. Bağımlı değişkene kalite yönetimi tekniği konu edilmiştir çünkü kalite yönetimi Türkiye bağlamında bir sosyal harekete dönüşmüş bir yönetim tekniğidir (Eryılmaz & Eryılmaz, 2011; Özen, 2002; Özen & Berkman, 2007). Buradan yola çıkılarak çalışmanın modelini aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür:

$$P_i = E(Y = 1 | X_i) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 \text{admstaff} + \beta_3 \text{acastaff} + \beta_4 \text{orgage})}}$$

3.2. Veri

Bu çalışmanın analiz düzeyi, üniversiteler altında faaliyet gösteren fakülte, enstitü, meslek yüksekokulu ve yüksekokul gibi kurumlardır. Bu analiz düzeyi bilinçli olarak tercih edilmiştir çünkü aynı üniversite çatısı altında kalite yönetimine ilişkin farklı tercihleri olan birimler bulunabilmektedir. Dolayısıyla bu noktada analiz düzeyinin üniversite yerine, üniversitenin altında konumlanan alt birimler, kurumlar olmasının daha münasip olacağına kanaat getirilmiştir.

Bu bağlamda Türkiye’de eğitim faaliyetini sürdüren 173 üniversitede, 2120 alt birimin varlığı tespit edilmiştir (Eryılmaz vd., 2016). Araştırmacılar tarafından bu birimlerin tüm idarecilerine (dekan, dekan yardımcısı, fakülte sekreteri, enstitü müdürü, enstitü müdür yardımcısı, enstitü sekreteri, meslek yüksekokulu müdürü, meslek yüksekokulu müdür yardımcısı, meslek yüksekokulu sekreteri, yüksekokul müdürü, yüksekokul müdür yardımcısı, yüksekokul sekreteri vb.) e-posta atılarak örgütsel ölçek, yaş ve kalite yönetimi uygulamalarına ilişkin mevcut durumlarına dair veri kendilerinden talep edilmiştir. Nihayetinde, 2120 birimin 123 tanesi (yaklaşık % 6) geri dönüş yapmıştır.

Bu doğrultuda gelen cevapların birimlere göre frekans dağılımı; fakülte 46 (%41), meslek yüksekokulu 40 (%36), yüksekokulu 18 (%16) ve enstitü 8 (%7) şeklindedir. Kurumların ortalama öğrenci sayısı 1325 ve öğrenci sayısı değişkeninin standart sapması 1309'dur. Çalışmaya katılan kurumların 76'sının (%62) ya bir kalite yönetimi belgesi vardır ya da kalite yönetimi belgesi yoktur ancak kalite çalışmalarını sürdürür vaziyettedirler. Kurumların 47'sinin (%38) ise ne kalite yönetimi belgesi vardır ne de herhangi bir kalite yönetimi çabası sergilemektedirler.

3.3. Veri toplama yöntemi

Kurumların ölçek, yaş ve kalite yönetimi uygulamalarına dair veri toplamaya yönelik öncelikle bir mektup metni oluşturulmuştur. Bu mektupta çalışmanın amacı, ihtiyaç duyulan veri, destek ricası, araştırmacıların iletişim bilgileri vb. unsurlar bulunmaktadır. Ardından hazırlanan mektup, her idarecinin ismine yönelik olarak e-posta aracılığıyla kurumların idarecilerine gönderilmiştir.

3.4. Veri analiz yöntemi

Bu çalışmanın bağımsız değişkenleri olan örgüt ölçeği ve yaşı eşit aralıklı ölçek formundaydı. Öte yandan bağımlı değişken, kalite yönetimini benimseme ya da benimsememe, iki kategorili bir nominal değişken biçimindeydi. Bu nedenle, bu çalışmada verilerin analizi için lojistik regresyon (Aydın vd., 2008) analizinin en uygun analiz tekniği olacağına hükmedildi.

4. Bulgular

Tablo 1, veri setine ilişkin betimsel istatistikleri ve Pearson korelasyon katsayılarını vermektedir.

Tablo 1: Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

	N	Min	Mak.	Ortalama	Std. Sp.	Kurum Yaşı	Kurum Ak. Pers. Say.	Kurum İd. Per. Say.
Kurum Yaşı	120	2,00	174,00	18,4583	19,43180	1	0,430**	0,229*
Kurum Ak. Pers. Say.	120	2,00	790,00	53,7500	86,00589		1	0,837**
Kurum İd. Per. Say.	121	1,00	2000,00	33,5702	181,89680			1
Geçerli	121							

** Korelasyon katsayısı 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 uçlu).

* Korelasyon katsayısı 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2 uçlu)

Tablo 2 ise modelin genel olarak anlamlı olduğunu bulgulamaktadır. ($X^2(1) = 13,488; p = 0.009$).

Tablo 2: Model Katsayılarının Omnibus Testi

		Ki-Kare	df	Sig.
Adım 1	Adım	13,488	4	,009
	Blok	13,488	4	,009
	Model	13,488	4	,009

Tablo 3 ise modelin özetini vermektedir. Nagelkerke R²'ye göre, bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyansın yaklaşık %16'sını açıklamaktadır.

Tablo 3: Model Özeti

Adım	-2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²
1	133,726 ^a	,115	,156

a. Estimation terminated at iteration number 8 because parameter estimates changed by less than ,001.

Son olarak, Tablo 4 denklemdeki değişkenleri göstermektedir. Tablo 4'deki sonuçlara göre, idari personelin sayısı, kalite yönetimi tekniğini benimseme/benimsememe kararının istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısıdır ($p < .10$). Bulgular ayrıca idari personel sayısındaki bir birimlik artışın, kalite yönetim sistemi tekniğinin Türk yükseköğretim kurumlarında uygulanma ihtimalini 1,056 kez arttırdığını göstermektedir.

Tablo 4: Denklemdeki Değişkenler

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Adım 1 ^a	Kurum Yaşı	-,009	,022	,169	1	,681	,991
	Kurumdaki Aka. Per. Sayısı	-,001	,007	,018	1	,892	,999
	Kurumdaki İda. Per. Sayısı	,054	,030	3,228	1	,072	1,056
	Constant	-,363	,370	,963	1	,327	,696

a. Variable(s) entered on step 1: Age, Number of Academic Staff, Number of Administrative Staff.

5. Tartışma

Bu çalışmanın iki temel hipotezi örgütsel ölçek ve yaşın yeni bir yönetim tekniğinin benimseme/benimsememe kararının belirleyicisi olduğu idi. Bu doğrultuda, çalışmanın bulguları **birinci alt hipotezi (H1a) desteklemiştir**. Ayrıca çalışmada akademisyenlerin de kalite yönetimi çalışmalarına katılacağı, dolayısıyla akademik personel sayısının da bu kararı etkileyeceği düşünülmüştü. Ancak bu **alt hipotez yani (H1b) desteklenmedi**. Bu bulgu, kurumların kalite yönetimi benimseme ve uygulama kararlarında birincil olarak idari personelden faydalandıkları, akademik personellerin sürece dâhil edilmelerinin ya da edilmemelerinin bu kararı etkilemediğini göstermektedir. Bu nedenle, hipotez 1'in kısmen desteklendiğini söylemek mümkündür. Bu bulgu Kimberly ve Evanisco (1981)'nin bulguları ile tutarlılık arz etmektedir.

Öte yandan **hipotez 2 (H2) ise desteklenmedi**. Bu bulgu araştırmacıların beklentileri ile koşutluk arz etmemektedir. Bu bulgunun arkasında muhtelif faktörlerin olması mümkündür. Örneğin örgütün yaşının örgütte atalet yaratması (Hannan & Freeman, 1977, 1984) ve bu nedenle de, ataletin yükseköğretim kurumlarını kalite yönetimini benimsemekten alıkoymuş olması imkân dâhilindedir.

Sonuç

Bu çalışmada örgütlerin yeni yönetim tekniklerini benimseme/benimsememe kararının örgütlerin yaş ve ölçeklerinden etkilenip etkilenmediği araştırılmıştır. Bulgulara göre, eğitim kurumlarının ölçeği (idari personel sayısına göre) yeni yönetim tekniği benimseme/benimsememe kararının belirleyicisidir.

Bu çalışmanın bazı **orijinal** noktalarının var olduğu düşünülmektedir. Yeni yönetim tekniklerinin örgütlerce benimsenmesi üzerine var olan yazın büyük ölçüde imalat örgütlerine odaklanmış gibi görünmektedir. Hizmet sektörüne yönelik çalışmaların sayısı sınırlıdır. Üstelik, bu araştırmalar da büyük ölçüde sağlık örgütlerine odaklanmıştır (örneğin Batra & Pall, 2015; Kimberly & Evanisco, 1981; Knudsen vd., 2005; Rye & Kimberly, 2007; Walston vd., 2001). Dolayısıyla, yükseköğretim kurumlarında yeni yönetim tekniklerinin benimsenme/benimsenmeme kararını etkileyen faktörleri araştıran çalışma sayısı pek azdır. İlâveten, alandaki çalışmaların mühim bir kısmı, istisnalar dışında (örneğin Batra & Pall, 2015'in Hindistan bağlamındaki çalışması) gelişmiş ülkeler bağlamında hazırlanmıştır.

Bu çalışmanın da tıpkı her çalışma gibi bazı **kısıtları** mevcuttur. Birincisi çalışma sadece sınırlı sayıda yükseköğretim kurumlarıyla gerçekleştirilebilmiştir (n=123). İkincisi, önceki bir nitel çalışmanın (Eryılmaz vd., 2016) bulguları, örgütlerde yeni yönetim tekniklerinin benimsenme ve benimsenmeme kararlarının örgütlerin bütçelerinden de etkilendiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan bazı kurumlardan sağlıklı enformasyon alınamaması, bazı kurumların ise bu enformasyonu paylaşmakta çekingen davranmaları nedeniyle bu değişken denkleme bir bağımsız değişken olarak dâhil edilememiştir. İlâveten, bu çalışma beyan esasına dayanmaktadır. Örgütler kalite yönetim belgelerinin olduğunu ya da belgeleri olmadığı halde kalite yönetimi çalışmalarını yürüttüklerini beyan etmişlerdir. Ancak araştırmacıların bir "çeşitlendirme (triangulation)" yapmak suretiyle, bu veriyi doğrulatma şansları maalesef olamamıştır.

Son olarak, araştırmacılar **gelecek çalışmalarda** bu denkleme yeni değişkenler ekleyebilirler. Örneğin gelecek çalışmaların yeni tekniklerin benimsenmesi kararı üzerinde çevresel ve yönetsel düzeyde faktörlerin etkisini sinayabilirler. Ayrıca gelecek

çalışmaların daha geniş veri setleriyle gerçekleştirilmesi de alana mutlaka mühim katkılar yapacaktır.

Kaynakça

Aydın, Z.B., Tüzüntürk, S. ve Eryılmaz, M.E. (2008). The effect of multiple performance criteria usage on the just in time production and total quality management implementation levels: findings from Turkey. *METU Studies in Development*, 35(2), 225-247.

Batra, R. ve Pall, A.S. (2015). Adoption and assessment of hospital information systems: a study of hospitals in Jalandhar. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(3), 205-208.

Eryılmaz, M. ve Eryılmaz, F. (2011). Ekonomik krizlerin retoriksel stratejilere etkisi: tky örneği. *Başkent Üniversitesi Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 11(1-2), 35-78.

Eryılmaz, M.E., Kara, E., Aydoğan, E., Bektaş, O. ve Acar Erdur, D. (2016). Quality management in the Turkish higher education institutions: preliminary findings. *Elsevier Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 229, 60-69.

Hannan, M.T. ve Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *The American Journal of Sociology*, 82(5), 929-964.

Hannan, M.T. ve Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 49, 149-164.

Kimberly, J.R. ve Evanisko, M.J. (1981). Organizational innovation: the influence of individual organizational and contextual factors on hospital adoption of technological and administrative innovation. *Academy of Management Journal*, 24(4), 689-713.

Knudsen, H.K., Roman, P.M., Ducharme, L.J. ve Johnson, J.A. (2005). Organizational predictors of pharmacological innovation adoption: the case of disulfiram. *The Journal of Drug Issues*, 559-574.

Özen, Ş., (2002). Toplam kalite yönetiminin Türkiye’de yeniden kurgulanması: koşul bağımlı türdeşleşme tezinin bir testi. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1), 105-142.

Özen, Ş. ve Berkman, Ü. (2007). Cross-national reconstruction of managerial practices: tqm in Turkey. *Organization Studies*, (28), 825-851.

Raffaelli, R. ve Glynn, M.A. (2014). Turnkey or tailored? relational pluralism, institutional complexity, and the organizational adoption of more or less customized practices. *Academy of Management Journal*, 57(2), 541-562.