T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BİLGİ TOPLUMU AÇISINDAN TÜRKİYE'DEKİ MESLEK YÜKSEKOKULLARININ ÖRGÜTLENME PROBLEMLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

DOKTORA TEZİ

LEVENT VURGUN

ANABİLİM DALI : İŞLETME

PROGRAMI : YÖNETİM VE ORGANİZASYON

KOCAELİ-2008

T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BİLGİ TOPLUMU AÇISINDAN TÜRKİYE'DEKİ MESLEK YÜKSEKOKULLARININ ÖRGÜTLENME PROBLEMLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

DOKTORA TEZİ

LEVENT VURGUN

ANABİLİM DALI : İŞLETME

PROGRAMI : YÖNETİM VE ORGANİZASYON

DANIŞMAN : PROF. DR. NURULLAH GENÇ

KOCAELİ-2008

T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BİLGİ TOPLUMU AÇISINDAN TÜRKİYE'DEKİ MESLEK YÜKSEKOKULLARININ ÖRGÜTLENME PROBLEMLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

DOKTORA TEZİ

Tezi Hazırlayan: LEVENT VURGUN

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Tarihi ve No:25.06.2008-2008/18

Prof. Dr. Ali AKDEMİR **Prof. Dr. Nurullah GENÇ** **Prof. Dr. Gültekin RODOPLU**

Prof. Dr. Mustafa KÖKSAL **Prof. Dr. Gültekin YILDIZ**

KOCAELİ-2008

TEŞEKKÜR

Türk Yüksek Öğretim sisteminde hemen her yıl daha fazla oranda öğrenci alan Meslek Yüksekokulları ve bu okulların mezunları ile işletmelerini büyütmeye çalışan sayısız işletme vardır. İşletmelerin beklentileri, gelişen teknolojileri etkisi ile hemen her gün artmaktadır. Tezimde bilgi toplumu olma açısından Meslek Yüksekokullarının önemi, Türkiye'deki Meslek Yüksekokullarının iç ve dış etkilerden kaynaklanan örgütsel problemleri ve iş dünyasının bu okullardan beklentileri konu olarak alınmıştır. Çözüm önerisi sunma aşamasında bilgi toplumu olma yolunda ileri gitmiş ülkelerin mesleki eğitimdeki uygulamaları da irdelenmiştir.

Meslek Yüksekokullarının yeniden yapılanmasında, Yüksek Öğretim Kurumu, İstanbul Ticaret Odası, Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu ve Meslek Yüksekokulları Müdürlerinin geleneksek hale getirdikleri ve üçüncüsünü gerçekleştirdikleri toplantılarda dile getirilen problemler ve çözüm önerileri irdelenmiştir. Bu çalışmanın en önemli hedeflerinden birisi ise, bilgi toplumu organizasyonlarına ara eleman yetiştirmesi gereken Meslek Yüksekokullarının, mevcut durumunu, gelişmiş toplumların uygulamaları ile kıyaslayarak, ülkemizdeki Meslek Yüksekokullarının yeniden gözden geçirilmesi aşamasında, organizasyonel yapılanmalarına katkıda bulunmaktır.

Öncelikle tezimin konusunun seçiminden başlamak üzere sonuçlandırıncaya kadar bilgilerini ve desteklerini mütevazice sunan sayın hocam Prof.Dr. Nurullah GENÇ'e ve Prof. Dr. Gültekin RODOPLU'ya teşekkürlerimi sunuyorum. Akademik dünyada kendilerinden çok şey öğrendiğim ve öğrenmeye de devam edeceğime inandığım Çanakkale Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ali AKADEMİR ve Prof. Dr. Mustafa Köksal'a da şükranlarımı sunuyorum.

Bir başka teşekkürü bana her zaman destek olan arkadaşlarımdan Doç Dr. Alper ERTÜRK, Dr.Oktay KOÇ, Altan Şener ELBİR, Bülent ORAL ve Hüseyin MUMAY'a sunmayı borç kabul ediyorum.

Son olarak, kalbimin en derinlerinden gelen çok özel bir teşekkürü de sevgili eşim Lale VURGUN'a sunmak istiyorum. Uzun ve yorucu çalışmalar sonucunda oluşturmuş olduğum bu tezde, kendisi de doktora talebesi olan sevgili eşimin bana güveni, desteği ve fedakârlığı her zaman güç kaynağım olmuştur.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ 1

1. BÖLÜM : BİLGİ TOPLUMU, BİLGİ TOPLUMLARINDA MESLEK YÜKSEKOKULLARI; AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ VE İNGİLTERE ÖRNEĞİ 3

1.1. Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş 3
1.2. Bilgi Toplumu 11
1.2.1. Bilgi Toplumunun Temel Özellikleri 19
1.3. Bilgi Toplumunda Organizasyon 22
1.3.1. Bilgi Toplumu Organizasyonlarının Genel Özellikleri 33
1.3.2. Bilgi Toplumu Organizasyonlarında İnsan Kaynakları 36
1.3.3. Bilgi Toplumu Eğitim Kurumlarının Organizasyonu ve Organizasyonel Anlamda Genel Nitelikleri 47
1.4. Bilgi Toplumu Paralelinde Geliştirilen Post-Modern Organizasyon Modelleri 53
1.4.1. Matriks Organizasyonlar 53
1.4.2. Sanal Organizasyonlar 55
1.4.3. Yığışım (Cluster)Organizasyonlar 59
1.4.4. Kendi Kendini Yöneten Takımlar 61
1.4.5. Öğrenen Organizasyonlar 64
1.4.6. Şebeke Organizasyonlar 68
1.5. Bilgi Toplumunda Eğitim 71
1.5.1. Bilgi Toplumunda Biçimsel Eğitim 75
1.5.2. Bilgi Toplumunda Mesleki Eğitim ve Meslek Yüksekokulları 82
1.5.2.1. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Yapısal (Kurumsal) Analizi 85
1.5.2.2. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Eğitiminin İçeriksel Analizi 87
1.5.2.3. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Yönetsel Analizi 90
1.5.2.4. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları

Eğitiminin Eğiticiler Açısından Analizi 93
1.5.2.5. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Finansal Analizi 97
1.5.2.6. Bilgi Toplumunda Mesleki Yüksekokullarının Öğrenci Kaynağı 101
1.6. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Mezunlarının İstihdam Olanakları Açısından Değerlendirilmesi 104
1.7. Bilgi Toplumlarında Meslek Yüksekokulları; Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere Örneği 108
1.7.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)Örneği 103
1.7.1.1. ABD Eğitim Sistemine Genel Bakış 109
1.7.1.2. Amerikan Eğitim Sistemi ve Meslek Yüksekokulları 112
1.7.1.3. Eğitimin Bütçesi 124
1.7.1.4. Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Sisteminin Genel Değerlendirilmesi 128
1.7.2. İngiltere Örneği 134
1.7.2.1. İngiltere Eğitim Sistemine Genel Bakış 134
1.7.2.2. İngiltere Eğitim Sistemi ve Meslek Yüksekokulları 137
1.7.2.3. Eğitimin Bütçesi 148
1.7.2.4. İngiltere Eğitim Sisteminin Genel Değerlendirilmesi 149

2. BÖLÜM: TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE ÖRGÜTLENME PROBLEMLERİ 152

2.1. Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Meslek Yüksekokulları 153
2.1.1. Türkiye'de Üniversitelerin ve Meslek Yüksekokullarının Kronolojik Gelişimi 155
2.1.2. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitimin Yapısal Analizi 161
2.1.3. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin

İçeriksel Analizi 167
2.1.4. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Yönetsel Analizi 169
2.1.5. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Eğiticiler Açısından Analizi 171
2.1.6. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Finansal Analizi 175
2.1.7. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Öğrenci Kaynağı 179
2.2. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin İstihdam Olanakları Açısından Değerlendirilmesi 185
2.2.1. Türkiye'deki Meslek Yüksekokullarının Yapılandırılması İle İstihdam Olanakları Arasındaki İlişki 188
2.2.1.1. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Kurumlarının Yapılandırılmasında Kamu Sektörünün Etkisi 189
2.2.1.2. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Kurumlarının Yapılandırılmasında Özel Sektörün Etkisi 193
2.2.2. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Kurumlarının İstihdam Açıklarını Karşılayabilme Kapasiteleri Açısından Değerlendirilmesi 197
2.3. Türk Eğitim Sisteminde Meslek Yüksekokullarının Organizasyonel Problemleri 201
2.3.1. Organizasyon Kavramına Genel Bakış 201
2.3.1.1. Organizasyonun Önemi ve Gereği 203
2.3.1.2. Organizasyonun Amaçları 204
2.3. 1.3. Organizasyon İlkeleri 205
2.3.1.4. Organizasyon Yapısının Türleri 207
2.3.2. Organizasyon Problemleri 208
2.3.2.1. Organizasyon İçi Problemler 208
2.3.2.1.1. İletişim Problemleri 208
2.3.2.1.2. Yetersiz ve Hatalı Eğitim 211
2.3.2.1.3. Yetkin Olmayan Yönetici ve Çalışanlar 214
2.3.2.1.4. İş İle İlgili Şikayet ve Tatminsizlikler 216

2.3.2.1.5. Devamsızlık Sorunu ve Personel Devri 219
2.3.2.1.6. İş Ortamının Fiziksel Sorunları 221
2.3.2.1.7. Yenilik ve Değişikliklere Karşı Direnç 224
2.3.2.2. Organizasyon Dışı Problemler 227
2.3.2.2.1. Genel Ekonomik Belirsizlikler 227
2.3.2.2.2. Teknolojik Gelişmeler ve Yenilikler 228
2.3.2.2.3. Hukuksal ve Politik Düzenlemeler 230
2.3.2.2.4. Uluslararası İlişkiler 231
2.3.2.2.5. Stratejik açıklık 232
2.3.3. Türk Eğitim Sisteminde Meslek Yüksekokullarının Organizasyonel Sorunları 234
2.3.3.1. Meslek Yüksekokullarının Kuruluş Yerlerinden Kaynaklanan Sorunlar 236
2.3.3.2. Meslek Yüksekokullarının Öğretim Elemanları ve Öğrenci Kaynağından Kaynaklanan Sorunlar 238
2.3.3.2.1. Öğretim Elemanları İle İlgili Sorunlar 239
2.3.3.2.2. Öğrenci Kaynağı İle İlgili Sorunlar 243
2.3.3.3. Meslek Yüksekokullarının Finansal Kaynaklarına İlişkin Sorunlar 247
2.3.3.4. Meslek Yüksekokullarının Fiziksel ve Teknik Alt Yapısından Kaynaklanan Sorunlar 252
2.3.3.5. Meslek Yüksekokullarının Yetki ve Sorumluluklarına İlişkin Sorunlar 256
2.3.3.6. Meslek Yüksekokullarının Yönetici Değerleme Sorunu 258
2.3.3.7. Meslek Yüksekokullarının İletişim Problemleri 260
2.3.3.8. İş İle İlgili Şikâyet ve Tatminsizlikler 261
2.3.3.9 Yetersiz ve Hatalı Eğitimden Kaynaklanan Problemler 263
2.3.3.10. Meslek Yüksekokullarının Hukuksal Yapısından Kaynaklanan Sorunlar 266
2.3.3.11. Uluslararası İlişkiler 270
2.3.3.12. Stratejik Açıklık 274

3. BÖLÜM: MESLEK YÜKSEKOKULLARININ ORGANİZASYONEL PROBLEMLERİNİ İRDELEMEK MAKSADI İLE HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ VE KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA YAPILAN ANKET ÇALIŞMASI 281

3.1. Araştırmanın Problemi 281
3.2. Araştırmanın Ön Çalışması 281
3.3. Araştırmanın Modeli 282
3.4. Araştırmanın Hipotezi 284
3.5.Kocaeli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesinde Yapılan Anketlerin Analizi 287
3.6. Meslek Yüksekokullarının Organizasyonel Olarak Yeniden Yapılanması İle İlgili Serbest Metin Görüşlerini İçeren Bölümünün Değerlendirilmesi 314
3.7. Kocaeli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesinin Karşılaştırılma Tablolarının Genel Olarak Değerlendirilmesi 319
3.8. Anketler İle İlgili Tüm Verilerin Değerlendirilmesi 322

SONUÇ VE ÖNERİLER 325

EKLER 340

YARALANILAN YAYINLAR 346

ÖZGEÇMİŞ 365

ÖZET

Bu tez çalışmasının amacı; Meslek Yüksekokullarında yapılan alan araştırması ile, Meslek Yüksekokullarının örgütsel problemlerini çözüm önerileri ile birlikte ortaya koymaktır.

Araştırma maksadı ile Kocaeli Üniversitesinde 13 Meslek Yüksekokulu, Hacettepe Üniversitesinde 5 Meslek Yüksekokulunda toplam 258 kişiden oluşan öğretim elemanı, idari ve destek personele anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada; Meslek yüksekokulunda görevli yönetim kademesinin yönetsel becerileri, personele verilen destek ve önem, teknolojik altyapının yeterliliği, öğretim elemanı ve idari personelin eğitim ihtiyacı, finansman yeterliliği ve kaynak oluşturma çabası, Meslek Yüksekokullarının sektör beklentilerini karşılamak için yeterli olup olmadığı, öğretim elemanı ve öğrencilerin etkin bir şekilde yönetime katılıp katılmadığı gibi konularda mevcut durum analizi yapılmıştır.

Tez kapsamında Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları organizasyonel anlamdaki iç ve dış problemler incelenirken, bilgi toplumu olma yolunda önemli mesafe kat etmiş olan İngiltere'deki ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Meslek Yüksekokulları ve üniversite eğitim sistemi karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Bu kıyaslamalar ışığında, bilgi toplumu açısından Türkiye'deki Meslek Yüksekokullarının mevcut durumu irdelendikten sonra, organizasyonel anlamdaki problemleri ortaya konmuştur. Problemlerin çözümünde ise Yüksek Öğretim Kurulu, ilgili üniversite, Meslek Yüksekokulu yöneticileri, öğretim elemanı ve idari personel, yerel yönetimler, sanayi odaları ve sanayi kuruluşlarının birlikte hareket etmelerinin sonuç almadaki önemi üzerinde durulmuştur.

Bu değerlendirmelerin ışığında bilgi toplumu organizasyonlarına ara eleman ihtiyacını yetiştirmesi gereken Meslek Yüksekokullarının, organizasyonel problemlerinin giderilmesi hakkında değerlendirmelere, elde edilen sonuçlara ve gelecek çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is, by conducting area research, to put forward the organizational problems of vocational education system and together with its solutions.

For this research an opinion pool conducted with 258 persons, consisted of lecturers and administrational personnel, at 13 vocational education schools at the Kocaeli University and at 5 vocational education schools at the Hacettepe University.

In this research; vocational education school's administrational personnel's qualifications, value and support given to personnel, capability of technological infrastructure, training needs of lecturers and personnel, financial capability and effort of creating resources, vocational education school's capability of responding needs of industry, teachers' and students' active participation to administrative issues are analyzed.

With this extent; while researching inner and outer problems of vocational education schools' problems in Turkey, they are also compared with vocational education schools, universities and education systems in countries like UK and US, which taken important distance on the way of being an information society. Under the light shed by these comparisons, recent situation of vocational education schools in Turkey thoroughly scrutinized with the aspect of information society then organizational problems put forward. To solve current problems, it is emphasized that Higher Education Council, lecturers and administrational personnel of universities and higher schools, local administration, industry chambers and industry should act accordingly.

In the thesis; evaluations of correcting of vocational education schools' organizational problems, which needed for training employees to information societies, conclusions and suggestions are mentioned.

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BT	: Bilgi Toplumu
BİT	: Bilgi İletişim Teknolojileri
EUA	:Avrupa Üniversiteler Birliği
GE	: General Electric
GSMH	: Gayri Safi Milli Hâsıla
İKY	: İnsan Kaynakları yönetimi
KG	: Kalite Güvence
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
METEB	: Mesleki Teknik Eğitim Bölgesi
MEGEP	:Mesleki Eğitim Geliştirme Projesi
MYO	: Meslek Yüksekokulu
ÖSYM	: Üniversite Seçme ve Yerleştirme Merkezi
KKYT	: Kendi Kendini Yöneten Takımlar
SETEM	: Sürekli Eğitim ve Teknoloji Geliştirme Merkezleri
TÜRKONFED	: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UE	: Uzaktan Eğitim
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
YAYKUR	: Yaygın Yüksek Öğretim Kurumu

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Klasik Emir Komuta Sistemi ve Bilgi Tabanlı Organizasyonel Yapı 27
Şekil 1.2. Organizasyon Biçimlerinin Gelişim Süreci 28
Şekil.1.3. E-Lance Tarzı Şebeke Organizasyon 29
Şekil 1.4. Beyin Benzeri Connectionist Sinir Ağları Organizasyon Modeli 32
Şekil 1.5. Bilgi İşçilerinin Çalıştığı Organizasyon Modeli 45
Şekil 1.6. Intranet ve İşletme İçi Bölümler Arası Etkileşim 46
Şekil.1.7. Sanal Organizasyon Yapısına Bir Örnek 58
Şekil 1.8. Yığışım Organizasyon Yapısı 59
Şekil 1.9. Tipik Şebeke Organizasyon 69
Şekil 1.10. Bilgi İşçisi-Eğitim-Bilgi Döngüsü 75
Şekil 1.11. Merkez/Yakın Çevre-Okul Lideri İlişkisi 91
Şekil 1.12. Amerika Birleşik Devletleri Haritası 108
Şekil 1.13. ABD'deki Üniversite Öğrencilerinin Yaş Profili 123
Şekil 1.14. Gelir Grubuna Göre Öğrenci Profili 127
Şekil 1.15. Üniversiteler Dışında Alternatif Sektörün Eğitime Katılım Oranları 128
Şekil 1.16. Karşılaştırmalı Bilgi-Ekonomi Endeksi Grafiği 129
Şekil 1.17. Amerikan Eğitim Sisteminin Yapısı 133
Şekil 1.18. Birleşik Krallık Haritası 134
Şekil 1.19. İngiliz Eğitim Sistemi 151
Şekil 2.1. MYO'larda Yıllara Göre Öğrenci Kaynağı 183
Şekil 2.2. MYO'nın İl, İlçe ve Beldelere Göre Dağılımı 237
Şekil 2.3. İş Dünyası Hangi Niteliklere Öncelik Veriyor? 277
Şekil 2.4. İş Dünyasında Tercih Edilen Mesleki Öğrenim Yetkinlikleri 278
Şekil 3.1. Statüye Göre Dağılımın Grafiksel Görünümü 287
Şekil 3.2.Üniversiteye Göre Dağılımın Grafiksel Görünümü 287
Şekil 3.3. Çalışma Yılına Göre Dağılımın Grafiksel Görünümü 288
Şekil 3.4. İlk 18 soruya ilişkin Boyutların Analizinin Grafiksel Görünümü 289
Şekil 3.5. 19-34. Sorularına ilişkin Boyutların Analizinin Grafiksel Görünümü 302
Şekil 3.6 MYO'nın Organizasyonel Olarak Yeniden Yapılanması ile İlgili Görüşler 314
Şekil 3.7. MYO'nın Organizasyonel Olarak Yeniden Yapılanmasının Gösterilmesi 315

TABLOLAR

Tablo1.1. Sanayi toplumu İle Bilgi toplumu Arasındaki Temel Farklar 9

Tablo 1.2. Sosyal, Ekonomik, Siyasal ve Teknolojik Sistem Açısından Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumu Karşılaştırılması 10

Tablo 1.3. Teknolojik Değişimin Uzun Dönemli Dalgaları 14

Tablo 1.4. Eski ve Yeni Organizasyon Modeli 26

Tablo 1.5. Bilgi İşçilerinin Sahip Olması Beklenen Beceriler 43

Tablo1.6. Geleneksel Çalışma Grubu İle Yeni Bilgi Çalışma Gruplarının Karşılaştırılması 44

Tablo1.7. Değişik Yapılanmalar Arasındaki Farklılıklar 61

Tablo. 1.8. Değişen Eğitim Modeli 78

Tablo. 1.9. Olgunlaşmış ve Olgunlaşmamış Bireylerin Özellikleri 82

Tablo 1.10. İngiltere'de 16-18 Yaş Grubunun Eğitim ve Öğretime Katılımı 137

Tablo 2.1. Yönetsel Alt Yapı İle İlgili Değerlendirmeler 170

Tablo 2.2. T.C.Mili Eğitim Bakanlığı 2005/'06 Türkiye Eğitim İstatistikleri 174

Tablo.2.3. Mesleki ve Teknik Lise Çıkışlı Adaylardan MYO'na Yerleşenler 182

Tablo 2.4. Mesleki ve Teknik Lise Çıkışlı Yeni Mezunlardan Örgün Öğretim Programlarına Yerleşenlerin Sayıları 183

Tablo 2.5. Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğrenci Sayıları ve Artış Oranları 185

Tablo 2.6. Eğitim Durumuna Göre İş Müracaatları ve Sonuçları 187

Tablo 2.7.Yıllar İtibarıyla İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılım 199

Tablo 2.8 Eleman İhtiyacınızı Karşılamada Mesleki Eğitim Kurumlarının Etkisi 200

Tablo 2.9. Meslek Yüksekokullarının Son On yılda Kalitesinde Geriye Gidişe İnanç 246

Tablo 2.10. İşe Eleman Alırken, Aşağıdaki Konulara Ne Derece Önem Verirsiniz? 279

Tablo 3.1. Statüye Göre Dağılım 287

Tablo 3.2. Üniversiteye Göre Dağılım 287

Tablo 3.3. Çalışma Yılına Göre Dağılım 288
Tablo 3.4. İlk 18 soruya ilişkin Boyutların Analizi 288
Tablo 3.5.Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar 289
Tablo 3.6. Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 290
Tablo 3.7. Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 290
Tablo 3.8.Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma Boyutunu İnceleyen Duncan testi 291
Tablo 3.9. Personele Verilen Destek ve Önem boyutu açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar 292
Tablo 3.10.Personele Verilen Destek ve Önem Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 292
Tablo 3.11.Personele Verilen Destek ve Önem Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 293
Tablo 3.12. Personele Verilen Destek ve Önem Boyutunun Çalışma Yılına Göre Faklılıklarını İnceleyen Duncan Testi 293
Tablo 3.13.Teknolojik Altyapının Yeterliliği Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar 294
Tablo 3.14.Teknolojik Altyapının Yeterliliği Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 294
Tablo 3.15. Teknolojik Altyapının Yeterliliği Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 295
Tablo 3.16. İdari Personelin Eğitim İhtiyacı Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar 296
Tablo 3.17. İdari Personelin Eğitim İhtiyacı Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 296
Tablo 3.18. İdari Personelin Eğitim İhtiyacı Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 297
Tablo 3.19.Üniversiteye Bağlılık Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar 298

Tablo 3.20. Üniversiteye Bağlılık Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 298
Tablo 3.21. Üniversiteye Bağlılık Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 299
Tablo 3.22. Üniversitede MYO'ya Verilen Önem Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar 300
Tablo 3.23. Üniversitede MYO'ya Verilen Önem Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 300
Tablo 3.24. Üniversitede MYO'ya Verilen Önem Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 301
Tablo 3.25. 19-34. Sorulara ilişkin Boyutların Analizi 302
Tablo 3.26. Finansman Yeterliliği Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 303
Tablo 3.27. Finansman Yeterliliği Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 303
Tablo 3.28. Finansal Yeterlilik Boyutu Açısının Çalışma Yılına Göre Faklılıklarını İnceleyen Duncan Testi 304
Tablo 3.29. Kaynak Oluşturma Çabaları Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 305
Tablo 3.30. Kaynak Oluşturma Çabaları Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 305
Tablo 3.31. Öğretim Elemanlarının Yetkinliklerini Arttırma Çabası Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 306
Tablo 3.32. Öğretim Elemanlarının Yetkinliklerini Arttırma Çabası Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 306
Tablo 3.33. Öğretim Elemanlarının Yetkinliklerini Artırma Çabası Boyutunun Çalışma Yılına Göre Faklılıklarını İnceleyen Duncan Testi 307
Tablo 3.34. MYO'ların Sektörün Beklentilerini Karşılama Düzeyi boyutu açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 308
Tablo 3.35. MYO'ların Sektörün Beklentilerini Karşılama Düzeyi boyutu açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 308
Tablo 3.36. Öğretim Üyelerinin Yönetime Katılımı Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 309

Tablo 3.37. Öğretim Üyelerinin Yönetime Katılımı Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 309
Tablo 3.38. Öğretim Üyelerinin Yönetime Katılımı Boyutunun Çalışma Yılına Göre Faklılıklarını İnceleyen Duncan Testi 310
Tablo 3.39. Öğrencilerin Yönetime Katılımı Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 311
Tablo 3.40. Öğrencilerin Yönetime Katılımı Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 311
Tablo 3.41. Yapılandırmanın Olumlu Etkisi Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 312
Tablo 3.42. Yapılandırmanın Olumlu Etkisi Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 312
Tablo 3.43. MYO Görevli Olan İdari Ve Destek Personel İçin Yapılan Kariyer Planlamasının Motivasyon Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar 313
Tablo 3.44. . MYO Görevli Olan İdari Ve Destek Personel İçin Yapılan Kariyer Planlamasının Motivasyon Etkisi Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar 313
Tablo 3.45. Kocaeli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi Kadrolu Öğretim Elemanı Sayıları 319

GİRİŞ

Çevremize baktığımızda çağımıza damgasını vuran hız olgusunun, tüm insanları gittikçe daha yoğun bir sarmal hareket gibi içine çektiğini görüyoruz. Özellikle dünya üzerinde iyi bir yer edinebilme savaşı, tüm kurumları daha hızlı, üretken ve esnek davranmaya zorlamaktadır. Hıza yön verecek kişileri yetiştirmesi gereken en önemli kurumlardan birisi de üniversitelerdir.

Meslek yüksekokulları, nitelikli ara eleman ihtiyacı nedeni ile, önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır. Ara eleman ihtiyacını bir dönem meslek liselerinden sağlayan işletmeler, artan bilgi ihtiyacı ve uygulama becerisi nedeni ile bu gereksinimi, şimdilerde meslek yüksekokullarından karşılamayı umut etmektedirler. Üniversiteler öğrencilerini sosyal hayata hazırlarken, işletmelerin bu isteklerini de göz ardı etmemek durumundadırlar.

Bu tezin amacı; bilgi toplumu organizasyonlarına ara eleman ihtiyacını yetiştirmesi gereken meslek yüksekokullarının, örgütlenme problemlerini çözüm önerileri ile birlikte ortaya koyarak işletmelerin ve sosyal hayatın ihtiyacı olan bilgi insanını yetiştirmesine katkı sağlamaktır.

Özellikle bilgi teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim sonrasında gerçekleştirilen atılımlar vasıtasıyla adı konan bilgi toplumu düzeyinde hemen her alanda, önemli dönüşümler yaşanmaktadır. Eğitim alanında da benzer etkisini gösteren bu dönüşümler sonucunda; eğitim kurumlarının öğrenci portföyleri ile birlikte öğrencilerin istek ve beklentilerinde de önemli farklılıklar meydana gelmiştir. Nihai amacı topluma bilgi düzeyi yetkin insanlar yetiştirmek olan üniversitelerin, bu yeni duruma uyum sağlamaları ve rakipleri karşısında rekabet avantajı elde edebilmeleri için; stratejilerini bütünüyle bu dönüşümler ekseninde belirlemeleri gerekmektedir. Bilgi toplumunda meydana gelen bu temel dönüşümler, üniversitelerin yeniden yapılandırılmasını gerektirmekte ve bilgi toplumuna has örgüt biçimleri geliştirmelerini gerektirmektedir.

İşletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamasında yegâne unsurun bilgi olarak isimlendirilmesi, üretim faktörleri içerisinde bilgiyi üretebilen yegâne unsur olarak

insan kaynaklarının öne çıkması sonucunda, üniversitelerin mezun ettiği öğrencilerin bilgi düzeyi ve bunları kullanma becerileri önem arz etmektedir. İşletmeler için yaşamsal önem taşır hale gelen insan kaynaklarının -özellikle bilgi işçilerinin- işletmelerde uzun soluklu olarak istihdam edilmesi için yeterli bilgi donanımına ve değişen bilgi teknolojilerine kolay adapte olabilme özellikleri ile donanmış insan kaynağına ihtiyaç vardır.

İşletmelerde kullanılan otomasyon sürecinde insan emeğine dayalı kişi sayısı günden güne azalırken, artık birçok çalışan, beyaz yakalı konumunda olan bilgi işçileridir. Beyaz yakalı olarak adlandırılan bilgi işçilerinin yetiştirildiği yerler ise üniversitelerdir. Üniversite eğitim sistemi içinde yaklaşık %34 gibi önemli bir paya sahip olan meslek yüksekokullarının işletmelerin beklentilerini ne ölçüde karşıladığı tezimin en önemli konusudur.

Bu açıklamalar çerçevesinde tezimde; 1. Bölümde bilgi toplumu, tarihsel gelişim ile birlikte ele alınmış, bilgi toplumu organizasyon modellerine değinildikten sonra bilgi toplumunda Meslek Yüksekokullarının nasıl olması gerektiği hususuna Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere örneği ele alınarak açıklık getirilmiştir. 2. Bölüm ise Türk eğitim sistemindeki Meslek Yüksekokullarının yapısal, içeriksel, yönetsel, finansal, öğrenci ve öğretim elemanları kaynağı açısından ve istihdam olanakları açısından analiz edilmesi ve Meslek Yüksekokulları eğitiminin örgütlenme problemlerini irdeleyen bölümdür.

Çalışmanın ampirik yönünü ise; Hacettepe Üniversitesi ve Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında anket yöntemi ile irdelediğimiz 3. bölüm oluşturmaktadır. Uygulanan anketler SPSS 13 programı yoluyla değerlendirilmiş ve sonucunda analiz yapılmıştır. Sonuç ve öneriler bölümünde ise, organizasyonel yapılanma açısından dünyadaki Meslek Yüksekokulu uygulamaları göz önünde bulundurularak, ülkemizde yeniden yapılanma ihtiyacını içeren Meslek Yüksekokullarının, yapmış olduğumuz ampirik çalışma sonuçları da değerlendirilerek bir model oluşturulması açısından tavsiyelerde bulunulmuştur.

1. BÖLÜM

BİLGİ TOPLUMU VE BİLGİ TOPLUMLARINDA MESLEK YÜKSEKOKULLARI; AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ VE İNGİLTERE ÖRNEĞİ

Teknolojik gelişmelerin sonucunda yeni üretim süreç modellerini geliştirmesi, teknolojinin emek ve sermayenin yerini alması, toplumun her kesimini etkilemesi sonucunda bir toplum ki "Bilgi Toplumu" olarak niteleniyor. Bilginin globalleşmesi ve global olarak inşa edilmiş entegre bilgi ve iletişim ağlarının etkisi ile globalleşen ve entegre olan dünya ekonomisi ve bunun sonucunda küresel toplum ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkeler ulusal bilgi yollarının birbirine bağlanması ile oluşturulan bir otobanın meydana getirildiği küresel bilgi ağını inşa etmişlerdir. Bu durum yeni pazarlar ve yeni toplum yapısının ortaya çıkmasına neden olmuştur[1]. Bu toplum yapısında da bilgi gücü gerçek bir yönlendirici olarak baskın konumdadır.

Bazı bilim adamlarına göre, bilgi toplumu olarak adlandırılan oluşum, aslında sanayi toplumlarının bir ileri aşamasını temsil etmektedir. Bu yaklaşıma göre sanayi toplumu ile bilgi toplumu arasındaki fark, bir nitelik farkı değil bir derece ya da aşama farkıdır[2] Bilgi toplumu olma seviyesine ulaşmadan önce sanayi toplumu aşamasından geçilmiştir. Bugün ise sanayi toplumu olmadan bilgi toplumu olma yolunda olan birçok ülke vardır. Hatta birçok gelişmiş toplum artık sanayi üretimlerini de üçüncü dünya ülkesi diyebileceğimiz, ucuz işçilik ile üretim yapan ülkelere kaydırmışlardır. Bir dönem itibarı ile sanayi toplumu olmadan bilgi toplumuna geçilemez iken, artık sanayi toplumu olmak yerine direk olarak bilgi toplumu olabilmek için yatırım yapılabilmektedir.

1.1. Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş

Geleneksel anlayış bugün dünya üzerinden bütünüyle silinmiştir. Avcı ve toplayıcı toplumlar ile kır ve tarım toplumları bazı bölgelerde hala varlıklarını

[1] Sebahattin Balcı, **Meslek Teknik Eğitimin Önemi ve Gelecek İçin Öneriler**, Muğla: II.Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu14-15 Nisan 2006, Muğla Üniversitesi Basımevi,s.88

[2] Mahut tekin, Hasan Kürşat Güleş, Adem Öğüt, **Teknoloji Yönetimi**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, II.b,2003,s.21

sürdürseler de, bunlar görece yalıtılmış topraklarda bulunmaktadırlar. Varlıklarını sürdüren son örnekler de çözülmektedir. İki yüzyıl öncesine kadar tarihin bütününde egemen olan toplum türlerini ortadan kaldıracak en önemli bir gelişme sanayileşmenin tüm dünyaya yayılmasıdır.

Sanayileşme, on sekizinci yüzyıl İngiltere'sindeki, insanların yaşamlarını sürdürdükleri araçları etkileyen karmaşık bir teknolojik değişimler kümesinin kısa adı olan Sanayi Devrimi'yle başlamıştır. Bu değişimler arasında, (iplik eğirmekte kullanılan ip eğirme makinesi gibi) yeni makinelerin bulunması, güç (özellikle su ve buhar gücü) kaynaklarını üretime koşma ve üretim yöntemlerinin geliştirilmesi için bilimden yararlanma sayılabilir. Bir alandaki yeni buluş ve yenilikler başka alanlardaki yenilikleri de harekete geçirdiğinden, sanayi toplumlarında teknolojik yeniliklerin hızı, geleneksel toplumsal düzenlere kıyasla son derece yüksektir.[3]

Sanayi devrimini ortaya çıkaran teknolojik gelişmeler ve ona dayalı olarak gelişen yeni üretim tarzının oluşturduğu farklı ve kendine has özellikleri olan toplum yapısını "sanayi toplumu" olarak adlandırmak, söz konusu toplum yapısı ve üretim ilişkileri bakımından uygun düşmektedir.[4]

1765 yılında James Watt'ın buhar makinesini bularak başlattığı sanayi devrimi ve sonrasında oluşan sanayi toplumunda büyük ölçekli değişimler olmuştur. Üretim alışkanlıkları, tüketim alanları ve işletmelerdeki yönetim anlayışlarındaki değişiklikler toplumların genel yapısında da köklü değişikliklere neden olmuştur.

Sanayi toplumunun temeli standart mal ve hizmetlerin kitlesel üretim ve dağıtımına dayanmakta idi. Şirketlerin temel amacı çeşitli mal ve hizmetleri rakiplerinden ucuza üretmek ve çok sayıda müşteriye satmaktır. Kitlesel üretim ve kitlesel dağıtımın temel dayanağı ise standartlaşmadır. Henry Ford "rengi siyah olmak şartıyla her müşterinin istediği renkte istediği arabaya sahip olabileceğini" söylemiştir.[5] Bu söylemden de anlaşılacağı gibi sanayi toplumunda birinci öncelikli

[3] Anthony Giddens, **Sosyoloji**, Çev. Hüseyin Özel, Ankara: Ayraç Yayınevi, 2000, s.58.
4 Nurullah Genç; **Yönetim ve Organizasyon**, 2.b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004, s.44.
[5] Yaşar Tonta, M. Emin Küçük**, Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler**,s.4

ihtiyaç, müşteri beklentilerinden ziyade üretme standardını muhafaza etmek olmuştur.

Sanayi toplumlarında standart mal ve hizmetlerin kitlesel üretimi çok uzun bir süre el üstünde tutulmuştur. Çünkü henüz yeterince gelişmemiş otomasyon teknolojileriyle "her boya uyan" standart mal ve hizmetleri kitlesel olarak üretmek nispeten daha kolaydır. Hatta öyle ki, ABD'de kitlesel olarak üretilen ilk ayakkabılarda sağ ayak - sol ayak farkı gözetilmediği için bu ayakkabılara "straights" (düz) adı verilmiştir. [6] Rekabetin hemen hemen hiç olmadığı bir ortamda üretme becerisini elinde tutanlar için, müşteri önemli değildir. Önemli olan patronu memnun etmektir.

Sanayi toplumunun başlangıcında üretimin önündeki problemler ile uğraşılırdı. Satılacak pazar konusunda ciddi bir daralma mevcut değildi. Sanayi toplumunda üretme yetisine sahip yeni yeni bireyler eklenince bu sefer pazarlama ön plana çıkmaya başladı ve herkes ürettiği üründe kalitenin standartlarını yükseltmek zorunda kaldı. Gelişen bilgi teknolojisinin alt yapısı ile, çeşitlilik artarken üretim maliyetleri hızla düştü. Bilgi toplumu aşamasına gelindiğinde ise diğer standartların yanında tasarımın önemi de ortaya çıkmıştır. En iyi fiyata, en yüksek kalitede ve en uygun tasarımda olanı talep etmek tüketicinin taleplerinde aranan şartlar haline gelmiştir.

Sanayi toplumunda "üret, depola, sat" mantığıyla hareket eden kitlesel üretim ve kitlesel dağıtım yapan şirketlerin örgütsel yapıları, bilgi toplumunda değişmek zorunda kalmıştır.

Standart mal ve hizmetlerin kitlesel üretimi ve dağıtımına dayalı olan Sanayi Toplumunda, şirketlerin amacı aynı malı çok miktarda ve rakiplerinden ucuza üreterek ve dağıtarak birim maliyeti düşürmektir. Kitlesel üretim ve kitlesel dağıtım merkezileşmeye dayalı bir ekonomik model; mekanistik, katı/hiyerarşik örgüt

---

http://eprints.rclis.org/archive/00009628/01/tonta-kucuk-bilgi-toplumu-tk-i%C3%A7in.pdf (06.05.2007).

[6] , Robert .B. Reich (2002), **The future of success: Working and living in the new economy**. New York: Vintage Books.,s.16'dan aktaran Yaşar Tonta, M. Emin Küçük,a.g..e.s.4

yapıları ve geleneksel eğitim gerektirir. Şirketler "üret, depola, sat" mantığıyla hareket etmektedirler. Bilgi Toplumu ise daha karmaşık ve zengin bir toplumsal yapının göstergesidir. Şirketlerin amacı müşteriler için kitlesel olarak kişiselleştirilmiş mal ve hizmetler üretmeleridir. Müşteri, istediği kişiselleştirilmiş malı ya da hizmeti, istediği fiyata dünyanın neresinden olursa olsun sağlayabilmektedir. Robert B. Reich'ın "Müthiş Düzen Çağı" olarak adlandırdığı Bilgi Toplumu, kişiselleştirmeye dayalı bir ekonomik model, dinamik ve düz bir örgütsel yapı, müşteri odaklı bir eğitim gerektirir. Şirketler "sat, üret, teslim et" mantığıyla hareket etmek zorundadırlar.[7] Sanayi toplumunda ise işletmeler ancak siparişleri yetiştirmekte tüm enerjilerini harcadıkları için yeni görüşlere kapalı olunan bir dönemdi.

Drucker'da 1990'ların başında mevcut durumu alın teri ve kas gücü ile çalışma aşamasından, sanayide çalışma aşamasına, son olarak da bilgiye dayalı çalışmaya geçtiğimizi vurgulamıştır. Drucker yakın zamana kadar bilgi gerektiren pek az iş olduğunu ve bilginin zorunluluk olmaktan çok lüks olarak algılandığını belirtmiştir. On dokuzuncu yüzyılda Amerika'daki iş dünyasını kuranlar arasına yalnızca birkaç kişinin ileri düzeyde eğitim gördüğünü ve aralarına üniversite mezunu kimsenin bulunmadığını belirtmiştir. [8] Bugün ise iyi işler bulmak ve meslekte yükselmenin anahtarı olarak bilgi derinliği ve uygulama becerisi öne çıkmaktadır.

Tarıma dayalı geleneksel toplum yapısından sanayi toplumuna dönüşüm uzun yıllar almıştı. 100 yılı aşkın bir dönem içinde sanayi toplumunun yapısı kurumsallaşıp oluşmuştu. Oysa ki, bilgi toplumu daha, ilk 10 yılında önemli ve çok köklü değişiklikler getirmiştir. Her ne kadar bilgi toplumunun yapı ve kurumları henüz oluşum ve şekillenme aşamasında ise de, gelecekte alabileceği yapılaşma biçimleri bugünden kısmen belirginleşmiştir.

Sanayi Toplumu'ndan Bilgi Toplumu'na geçişle birlikte, özellikle iş yapma usulleri, çalışanlar ve pazarlarda meydana gelen köklü değişimler, mevcut stratejilerin bir işletmenin başarısı için yeterli olamayacağını ortaya koymuştur. Bilgi

[7] Yaşar Tonta, M. Emin Küçük, a.g.e.s.4

[8] Peter F. Drucker,**Yeni Gerçekler**, Çev. Birtane Karnakçı, Ankara: Türkiye İş bankası Kültür Yayınları, 1.b., 1993, s.177.

Toplumu organizasyonlarında faaliyet yürüten yöneticiler, herşeyden önce işletmelerini başarıya götürecek işgörenleri tedarik etmek ve işletmeye bağlılıklarını arttıracak önlemleri almakla yükümlü olmuşlardır. Global, değişken pazarları ve bunlara bağlı bir strateji savaşı olarak ortaya çıkan yoğun rekabeti görmezden gelmek, Bilgi Toplumu yöneticileri için olanaksızdır. Temel amacı işletmeyi başarıya ulaştırmak yani kar ettirmek olan yöneticilerin, Bilgi Toplumu paradigmalarına uygun stratejiler geliştirmeleri ve herşeyden daha önemli olarak Bilgi Toplumu organizasyonlarının temel taşı olan bilgi işçilerini işletmeye kazandırarak onlardan maksimum verimi alabilmeleri gerekmektedir.

Bilgi çağının doğuşunu yakın geçmişteki transistörün bulunuşuna (1947) bağlayanlar olduğu gibi, bunu XV. ilâ XIX. yüzyıllar arasındaki çeşitli buluş ve yeniliklerle (matbaa, buharlı makineler, telgraf, demir yollarının çoğalması vb. gibi) ilişkilendirenler de olmuştur. Bilgi çağının "şu ya da bu olay" ile başlamadığını, insanların her zaman bilgiye gereksinim duyduklarını ve bilgi kullandıklarını, şimdi yaşamakta olduğumuz devrimin "üç yüzyıl kadar önce başlayan bir kültürel değişimin sonucu olduğunu" söyleyenler de çıkmıştır[9]. Belki de bizden önce yaşamış olan atalarımız da kendi dönemlerine göre bir bilgi çağında yaşayarak bugünleri hazırladılar. Her dönemi kendi kıstasları içinde değerlendirdiğimizde bu yaklaşım daha da mantıklı hale gelebilmektedir.

Otomobil ve pulluk insan yeteneklerini onar kat artırmıştır. Pulluk, tarımsal üretimde 10 kat artış sağlayan kimyasal gübreyle birlikte kullanıldığında tarım devrimine yol açmıştır. İnsan yeteneklerini 1000 kat artıran buharlı makine sanayi devrimine yol açmıştır. Bilgi teknolojileri, bilginin toplanmasında, işlenmesinde, depolanmasında insan yeteneklerini milyonlarca kat artırmıştır. Aynı şekilde iletişim teknolojileri de bilginin, ağlar aracılığıyla bir yerden bir yere iletimini milyonlarca kat hızlandırmıştır. Başka bir deyişle bilgi ve iletişim teknolojileri insan yeteneklerini trilyonlarca kat artırmıştır.[10]

---

[9] D. R. Headrick; Enformasyon Çağı: Akıl ve Devrim Çağında Bilgi Teknolojileri 1700-1850, Çev. Zülal Kılıç, İstanbul, Kitap Yayın Evi, 2002, s.17.'den aktaran Yaşar TONTA, M. Emin KÜÇÜK, **Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler,** Üçüncü Uluslararası Sempozyum Bildirileri İstanbul: 12-13 Mayıs 2005 Genelkurmay ATASE ve Genelkurmay Denetleme Başkanlığı Yayınları, Genelkurmay Basım Evi 2005,s.4.

[10] A.g.e.,s.4

Bell'e göre sanayi ötesi toplumunun problemleri ve çatışmaları sanayi toplumundan oldukça farklıdır. Sanayi ötesi toplumda sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin temeli mülkiyet değil bilgidir. Bu nedenle sanayi toplumlarını karakterize eden sınıf çatışması artık sanayi ötesi toplumlarda görülmeyecektir. Sanayi toplumlarında birbirlerini tamamlayan sosyal, politik ve kültürel merkezi prensipler uyum halindedir. Ancak sanayi ötesi toplumda bu boyutları yönlendiren merkezi prensiplerin değişmesi nedeniyle özellikle sosyal yapı, politika ve kültür arasında gerilim baş göstermektedir. Bell'e göre sanayi-ötesi toplumun üç önemli gerilim kaynağı mevcuttur ve bunlar yeni sosyal çatışma alanlarını oluşturmaktadır. [11]

1. Sanayi ötesi toplum yeni bir elit grubun, "bilgi elit", doğmasına yol açacaktır.
2. Bilgi elitinin egemen sınıf olarak kabul edildiği sanayi ötesi toplumda bir yönetim karmaşası yaşanmakta ve kim yönetiyor (bilim adamları mı yoksa politikacılar mı) sorusunu gündeme getirmektedir.
3. Bireylerin, kahramanlığın olmadığı bürokratik bir toplumda aradıkları ilhamı bulamayan çalışanlar.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşümün çok daha hızlı gerçekleşmesinin temel nedeni, yeni teknolojilerin gelişme hızı, insanların bu teknolojilere uyum esnekliğinin yüksekliği ve bilgiye sahip olmanın tüm dünyada ayrıcalık olarak görülmesidir. İnsanlık, sanayileşme sürecine göre teknolojik yenilikler konusunda daha bilinçli ve geniş olanaklara sahiptir.

Bilgi toplumunda kalkınma ve gelişme sorunlarına sağlıklı bir açıklama getirebilmek için, sanayi toplumunda gerçekleşen ekonomik gelişmenin yapısal analizini yakından tanıyıp, bilgi toplumunun gelişimini açıklarken bu yapısal unsurlardan yararlanmak gereklidir.[12]

---

[11] Bell, d. (1973), "The Corning Ofpostindustrial Societies, New York: Basic Boks"den aktaran Engin Yıldırım, Zeki Parlak, **Bell, Touraıne ve Castells'ın Düşünceleri Işığında Sanayi Ötesi Toplumdan Bilgi Toplumuna,** II.Ulusal ilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bildiriler Kitabı, Mayıs 2003,s.58

[12] Hüsnü Erkan, **Bilgi toplumu ve Ekonomik Gelişme,** Türkiye iş bankası Kültür Yayınları,4.b, Doğuş Matbaacılık,1998,s. 10-11.

Teknolojik Yenilikler, üretim sürecinin kendinde; Maddi Yenilikler, üretilen mallarda; Kurumsal Yenilikler, hukuksal ve örgütsel düzenlemelerle değer yargısı ve davranış kalıplarının değişimi şeklinde; Düşünsel Yenilikler, bilimsel uğraş ve pratik yaşamın yöntem ve tercihlerine ilişkin alanlarda ortaya çıkmaktadır. Bunların gerçekleşebilmesi için maddi altyapı yanında özellikle nitelikli personel ve kurumsal altyapı donanımı gereklidir. Yeniliklerin yayılmasında ulaşım ve iletişim altyapısı ile kurumsal altyapının önemi büyüktür. Yenilikler, ortaya çıktığı ve yayıldığı mekanlarda, ekonomik verim, üretim, istihdam, gelir ve fayda etkilerini arttırırken, örgütlerin fonksiyonel işlerlik ve rasyonelliğinin artmasına hizmet etmektedir. [13]

Sanayi toplumunun sonucunda oluşmuş bulunan bilgi toplumunun bir önceki dönemden temel farklılıkları Tablo 1.1'de belirtilmiştir.

Tablo1.1. Sanayi Toplumu İle Bilgi Toplumu Arasındaki Temel Farklar

S.NO	SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
1	Buhar Makinesi	Bilgisayar
2	Maddi Üretim	Bilgi üretimi
3	Fiziksel emek	Zihinsel emek
4	Fiziksel Sermaye	Beşeri Sermaye
5	Fabrikalarda üretim	Veri bankaları ve bilgi ağlarına bağlı üretim
6	İmalat Sanayinin Ön Planda olduğu tarım, sanayi ve hizmetler şeklinde üçlü endüstriyel yapı	Bilgi endüstrisi
7	İşbölümü üretim tüketimin ayrılması (Metaekonomi)	Müşterek üretim ve kullanımda paylaşım (sinerjik ekonomi)
8	İşletmeler önemli	Gönüllü topluluklar önemli
9	Merkeziyetçilik	Çok merkezlilik

Kaynak: Faruk Kocacık, **Bilgi Toplumu ve Türkiye**
www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/78.pdf (06.05.2007)

Tablodan da anlaşıldığı gibi sanayi toplumu ile bilgi toplumu arasında sadece birkaç alanda değil temelde birçok farklılıklar görülmektedir. Unutulmaması gereken diğer bir nokta da bilgi toplumunun sanayi toplumunun bir sonucu olduğudur. Birçok

[13] Hüsnü Erkan, A.g..e.,s. 62-63.

alanda yapılan yenilik ve gelişmeler neticesinde bilgi toplumu artık bir sonuç olarak karşımızda durmaktadır.

Bilgi toplumları, yayılma hızı ve etki gücü ile diğer tüm toplumları kendine uymaya zorunlu hale getirmektedir. Diğer toplulukların mevcudiyetini korumada ve ilerletmekte hiçbir dönem olmadığı kadar baskı görmektedir. Bilgi toplumu elindeki gücü, tüm toplumları dönüştürmeye zorlayan stratejileri sanayi toplumundan oldukça farklıdır. Sanayi toplumunun makine gücü ile yaptıklarını bilgi toplumu bilgiyi bir çok iletişim aracını kullanıp yayarak yapmaktadır.

Öğüt, Sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşümün temel dinamik ve etmenlerinin sosyal, siyasal, ekonomik ve teknik etkilerini Tablo 1.2'de ana hatlarıyla özetlemektedir.

Tablo 1.2: Sosyal, Ekonomik, Siyasal ve Teknolojik Sistem Açısından Sanayi Toplumu ve Bilgi Toplumu Karşılaştırması.

	SANAYİ TOPLUMU	**BİLGİ TOPLUMU**
EKONOMİK SİSTEM	Ulusal Ekonomi	Küresel Ekonomi
	Fiziksel Sermayeye Dayalı Ekonomi	İnsan Kaynaklarına ve Bilgi Sermayesine Dayalı Ekonomi
	Endüstriyel Organizasyonlar	Bilgi Tabanlı Organizasyonlar
	Sembolik Kağıt Para Hakimiyeti	Dijital Para Hakimiyeti
SOSYAL SİSTEM	Çekirdek Aile	Birey Merkezli Farklı Aile Biçimleri
	Güvenlik Sağlayıcı Kurumlaşmalar	Bireysel Yetenekleri Geliştiren Kurumlaşmalar
	Uyumluluk, Seçkinlik, Sosyal Sınıf vb. Değerler	Bireysellik, Çeşitlilik, Katılımcılık vb. Değerler
	Kitleselleştirilmiş Dönemsel Eğitim	Bireyselleştirilmiş Yaşam Boyu Eğitim
SİYASAL SİSTEM	Uluslararası Çatışma ve Polarizasyon	Uluslararası Uyum ve Küresel Bağlamada Siyasal Entegrasyonlar
	Merkeziyetçilik	Adem-i Merkeziyetçilik
	Ulus-Devlet	Küresel ve Bölgesel Organizasyonlar
	Güvenlik Amaçlı Yönetim	Yurttaş Odaklı Yönetim
TEKNOLOJİK SİSTEM	Mekanik Teknoloji Devrimi	Bilgi Teknolojileri Devrimi
	İşgücünü ikame Eden Makineler	Beyin Gücünü Geliştiren Bilgisayarlar
	Montaj Hattına Dayalı Üretim Teknikleri	Bilgi ve Yönetim Teknolojilerine Dayalı Üretim Teknikleri
	Görsel ve Yazılı Basın-Yayın Araçlarına Dayalı İletişim Sistemleri	Internet ve Dijital Teknolojilere Dayalı İletişim Sistemleri

Kaynak: Adem Öğüt, **Bilgi Çağında Yönetim**, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2003,s.23

Sanayi devrimi ve sanayi toplumunun insanlığa getirdiği köklü değişim ve dönüşümlere benzer bir süreç de, bilgi toplumu olma sürecinde yaşanmaktadır. 20. yüzyılın son çeyreği, bu dönüşümün başladığı dönem olmuştur. Ancak yeni teknolojilerin, sanayi devrimine göre, çok hızlı üretiminin yapılması ve yaşam biçimimizi etkilemesi, bilgi toplumuna dönüşümün çok daha kısa sürede gerçekleşmesi yönünde bir sonuç doğurmaktadır.

1.2. Bilgi Toplumu

Son yıllarda üzerinde çok sık durulan ve ekonomik faaliyetlerin hizmet merkezli olduğu bilgi toplumu, aslında yeni bir kavram değildir. Bilgi toplumu, bilgi ekonomisinin bir sonucu olup, bilgiyi toplayan, işleyen ve dağıtan bilgi işçilerinin; oransal olarak sanayide, tarımda ve hizmetlerde çalışanları geçtiği zaman ortaya çıkmaktadır. Bilgi toplumunda temel kaynak bilgi olup, bilgi toplumunun gelişmesine olanak sağlayan bilişim teknolojileridir[14].

Ülke olarak bilgi toplumu olma yolunda çok yol almış toplumlar olmak ile birlikte, bu gelişim tüm dünyaya yeterince yayılamamıştır. Hatta bazen bir ülke içinde bile farklı toplumlar aynı anda yaşayabilmektedirler. Örneğin ülkemizde ve Hindistan'da aynı anda tarım toplumu özelliklerine göre yaşayan kesimler olduğu gibi, sanayi toplumu özelliklerine göre yaşayanlar ile bilgi toplumu özelliklerine göre yaşayanlar da vardır. Gelişmişliğin tabana yayılmaması bunun bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tarihçiler insanın gelişim sürecini dört safhaya bölmektedirler: Avcı-Toplayıcılara ait olan ilk safha en uzun olanıdır; yaklaşık 90,000 yıl sürmüştür. Daha sonra, yaklaşık l0.000 yıl önce, Tarımsal Toplumun ortaya çıkışı gerçekleşmiştir. Tarım ürünlerinin yetiştirilmesi ve hayvanların evcilleştirilmesi olanaklarıyla birlikte ileriye dönük büyük bir adım atılmıştır. Avlanma ve vahşi bitkilerin toplanması bitmiş, insanlar yerleşik hayata geçmiş ve göçebe varoluş biçimi ortadan kalkmıştır. Sonra, 200 yıl önce, Avrupa'da sanayi devrimi baş göstermiştir. Bu, şehirlerin genişlemesi anlamına - çiftçiler işçilere dönüşmüştür - gelmekte olup, asıl önemlisi

[14] Mahut Tekin ve diğerleri, **Teknoloji Yönetimi**,Ankara:Nobel Yayın Dağıtım, II.b,2003, s.8

bunun maddi varlıklılık açısından örneği daha önce hiç görülmemiş bir büyümeyi ifade etmesidir. Seri üretilen sanayi ürünleri, insanoğlunun uzun tarihi boyunca eşi o ana kadar hiç duyulmamış bir refah artışı yaratmıştır. Gelişime ve açlık ile yoksulluğa karşı sürdürülen savaşın zaman içerisinde kazanılacağına duyulan güçlü inanç gerçekçi olmuştur. Bu süreç yeni teknolojinin karşısındaki heves ile de gösterilmiştir.[15] Sanayi toplumu sonrasında Bilgi Toplumu ağırlığını hissettirmiştir. Gelişim tam burada bitti diye düşünürken Jensen yeni bir kavram ortaya atmıştır "Hayal Toplumu". Bu topluma ulaşma yolunda olan topluluklar ise öncelikle bilgi toplumu olma aşamasını tamamlamış olanlar olacaklardır. Jensen 20. yüzyılda ürünlerin fiyat ve kaliteye, maddi yönlere dayalı olarak pazarlandığını, günümüzde ise kalitenin sabit bir değer olarak kaldığını, tüketicilerin daha fazlasını, duygusal çekiciliği olan daha değişik şeyler isteyeceğini belirtmiş ve başarının, hayal edebilme kapasitesini muhafaza eden toplumlar tarafından yakalanacağını belirtmiştir.[16]

1980'lerden itibaren bilgisayarların, toplumun daha geniş kesimlerine yayılmasıyla birlikte, bilgiye dayalı ve iletişim bağlantılı mal ve hizmetlerin satışlarında büyük artışlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bütün dünyada bilgi işlem ve iletişim teknolojilerine ve bilgi altyapısına yapılan yatırımlar hızla artarken, bilgi sektörü de ekonomi içinde bütün sektörleri geride bırakmaya başlamıştır. Bir buçuk trilyon dolar tahmini global değeri olan bilgi sektörü, bilginin sunulması, organizasyonu ve değiştirilmesi işlevleri ile, dünyanın en büyük endüstrisi olma yolundadır. Unutulmamalıdır ki, profesyoneller, zamanlarının % 80'ini ihtiyaç duydukları bilgiyi arayıp bulmak, geriye kalan %20'lik kısmı da bu bilgiyi biçimlendirmek ve karar vermek amacıyla kullanmaktadır. ABD, GSMH'nın %55'ini bilgi üretimi, işlemi ve dağıtımı faaliyetlerinden elde etmektedir. Gelişmiş ülkelerde toplam işgücünün %60'dan fazlasının artık bilgi sektörüyle ilgili iş alanlarında çalıştığı bilinmektedir.[17]

---

[15] Rolf Jensen, **Kalp Fırtınası,** Çev.Yurdakul Gündoğdu, İstanbul: Kalder yay.No:37, 1.b., 2006, s.12
[16] A.g.e.,s 14-15
[17] Serkan Bayraktaroğlu, **Bilgi Toplumunda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Yüzü**, www.sosyalsiyaset.com/documents/bilgi_toplumunda.htm (06.05.2007).

Bazı yazar ve düşünürler ile, gelecek bilimciler şu anda girmekte olduğumuz dönemi farklı şekillerde tanımlamışlardır.[18] Bu yeni toplumsal yapıyı; Daniel Bell "Endüstri Toplumu", Peter F.Drucker "Bilgi Toplumu", Zbigniev Brzezinski "Teknokratik Çağ"', Naisbitt ve Patrico Aburdane, "Büyük Yönelimler Çağı", Y.Masuda ise "Enformasyon Toplumu", Jensen "Hayal Toplumu" olarak nitelendirmişlerdir.

Bilgi toplumunun şekillenmesiyle sanayi toplumları yeniden değişmeye başlamış ve sanayi ötesi bir dönüşüm yaşamışlardır. Bu dönüşümü doğuran faktörleri şöyle özetleyebiliriz[19];

- Dünya Ekonomisindeki Yapısal Değişimler; Güç dengesinin Atlantik'ten Pasifiğe kayması, piyasaların globalleşmesi ve artan küresel rekabet, Doğu Avrupa'da ki sosyalist bloğun çözülmesi, liberal pazar ekonomilerinin hakimiyeti.
- Teknolojik Değişim; Mega teknolojilerin gelişmesi.
- İstihdamın Sektörel Dağılımında Değişim.
- İşgücünün Nitelik Bakımından Değişimi; Nitelikli İşgücüne talebin artması, eğitimin artan önemi, işgücünün yaş ortalamasının yükselmesi, mesleklerin yapı ve niteliklerinde değişim.
- Yönetim ve Organizasyondaki Değişimler; Yönetim kavramında değişim ve endüstriyel demokrasi, Japon yönetim sisteminin etkisi, yönetimde esneklik ve esnek uzmanlaşma

Rosell, içinde bulunduğumuz bilgi iletişim devriminin üretim aracı olan "Bilgi İletişim Teknolojileri" (BİT), her bir endüstrinin tasarım, üretim ve pazarlama ilişkilerini değiştirmiş, bu ekonomik alanda belirginleşen dönüşüm global bilgi toplumunu yaratmış ve hepsinin birden yeni bir "tekno-ekonomik paradigma"yı ortaya çıkarttığını belirtmiştir.[20]Bu bağlamda Tablo 1.3, sanayi toplumunda

[18] Mahmut Tekin, Ercan Çiçek, **Bilgi Çağında Bilgi Toplumu ve Bilgi Ekonomisi,**Kocaeli: I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı,Mayıs 2002,s.236.

[19] Numan Kurtulmuş, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul: İz Yayıncılık, 1996.s.107.

[20] Rosell, Steven A. (1999). Renewing Governance: Governing by Learning in the Information Age, Oxford: University Press.'den Aktaran Ahmet Nohutçu, **Tekno-Ekonomik Paradigma Dönüşümünden Yeni Demokratik Yönetim Mekanizmalarına: Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Devlet ve Kamu Yönetimine Etkileri,** I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Mayıs 2002,Bildiriler Kitabı, s.3

teknolojik değişimin uzun dönemli dalgalarını ve beşinci aşamada biçimlenen yeni "tekno-ekonomik paradigmanın" niteliksel farklılığını ortaya koymaktadır.

Tablo 1.3. Teknolojik Değişimin Uzun Dönemli Dalgaları

1. Dalga (1780'ler-1840'lar) *Demir **Pamuk dokumaları Kanallar	**3. Dalga** (1890'lar- *Çelik **Elektrik Mühendislik Kimyasallar Demiryolları (Çelik)	**5. Dalga** (1990'lar-) *Mikro-elektronikler ** Bilgisayarlar İletişim Bilgi ağları
2. Dalga (1840'lar-1890'lar) * Kömür ** Buhar Makineleri Makine araç-gereçleri Demiryolları (Demir)	**4. Dalga** (1940'lar- *Petrol **Otomobiller Petro-kimyasallar Havayolları Otobanlar	Not: (*Temel faktör ** Büyüme motoru)

Kaynak:Rosell, Steven A. (1999). Renewing Governance: Governing by Learning in the Information *Age,* Oxford: University Press.'den Aktaran Ahmet Nohutçu "Tekno-Ekonomik Paradigma Dönüşümünden Yeni Demokratik Yönetim Mekanizmalarına: Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Devlet ve Kamu Yönetimine Etkileri**,** Kocaeli**:** I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Mayıs 2003

Endüstriyel toplumdan, bilgi toplumuna geçiş sürecinde işin yapısı büyük ölçüde değişmektedir. Bir kez öğrendikten sonra, yaşam boyu sürdürülen endüstri toplumunun işlerinin yerini, bilgi toplumunda, yarım gün ya da geçici/sözleşmeli işler almaya başlamıştır. İşin sürekliliğini yitirmesine paralel olarak, çalışanlar, yaşamları boyunca yeni işlere uygun yeni hünerler kazanma ihtiyacı duymaktadırlar. Bilgi toplumlarında, küresel rekabet, hızlı değişim, farklılaşma ve esnek/çevik örgütlenme ön plâna çıkmaktadır. Bazı yazarların sıkça dile getirdiği şekilde, endüstri toplumunun gelişi tarımı endüstrileştirmiştir. Bilgi toplumunun gelişi ise endüstri toplumunun işlerini bilgi işleri hâline dönüştürmüştür[21].

Hedley, bilgi toplumunun etkisi sonucunda oluşan bilgi çağının en dramatik etkilerinden birinin zaman ve mekân kısıtlamalarını neredeyse tamamen yok ettiğini belirtmiş ve birbiriyle bağlantılı karmaşık elektronik şebekelerle tüm dünyaya artık "gerçek zaman" içinde ulaşılabildiğini ifade etmiştir.[22]

---

[21] Veysel Bozkurt,"**Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Türkiye, Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler,** Üçüncü Uluslararası Sempozyum Bildirileri İstanbul: 12-13 Mayıs 2005, Genelkurmay ATASE ve Genelkurmay Denetleme Başkanlığı Yayınları, Genelkurmay Basım Evi 2005,s.73

[22] Alan Hedley, **Bilgi Çağının Sosyal Hayata Etkileri,**Üçüncü Uluslararası Sempozyum Bildirileri İstanbul: 12-13 Mayıs 2005,Genelkurmay ATASE ve Genelkurmay Denetleme Başkanlığı Yayınları, Genelkurmay Basım Evi 2005,s.17

Horx Bilgi Toplumu'nu açıklarken[23] genellikle herkesin, yeteneklerinde ve bilgi düzeylerinde meydana gelen sürekli ve dinamik gelişmelerden, ekonomik hayatın tüm alanlarında durmaksızın artan verimlilikten, maddi ürünlerden soyut ürünlere; basit hizmetlerden çok daha kompleks hizmet üretimine doğru değişimden ve bireysel davranışların tamamını devletin yönlendirmediği bir ortamdan bahseder.

Tanımlamalardan yola çıktığımızda; Bilgi Toplumu'nun, toplumsal ve ekonomik alanda bilgi-iletişim teknolojilerinin baskın olduğu bir toplumsal yapıyı ifade ettiği ve daha çok teknik bir anlam içerdiği söylenebilir. Bilgi-iletişim teknolojileri, sosyal ve teknik ilerlemelerin motoru olarak toplumsal oluşuma katkıda bulunmuştur. Bilgi Toplumu'nun oluşumunda yeniliklerin daha çok Ar-Ge faaliyetlerine dayandırıldığı ve teorik bilginin, toplumda ağırlıklı bir konuma internet'in de etkisi ile çok hızlı yayıldığını ifade edebiliriz.

Bilgi Çağı olarak adlandırılan dönem, maddi birikim oluşturmada, bilginin öne geçtiği geniş bir alanı tanımlamaktadır. Böylece Tarım ve özellikle Endüstri Toplumlarından farklı olarak maddi sermayenin yerini zihinsel sermaye almıştır. Zihinsel sermayenin, belli bir alanla sınırlandırılamaz yapısı, bütün yönetim ve toplum ilişkilerini de kökten farklılaştırmıştır.[24] Farklılaşma, bilginin toplumların tüm katmanlarına ilerlediği müddetçe hızını ve etkisini artırarak devam etmektedir.

Bilgi Toplumu'na geçişin oldukça hızlı olmasının temel nedenlerini toparladığımızda; yeni bilgi işlem ve iletişim teknolojilerinin gelişme hızı, maliyetinin rekabet etkisi ile her gün düşmesi ve insanların bu teknolojilere uyum esnekliği göstermedeki çabasının yüksek olmasıdır diyebiliriz.

Bilim ve tekniğin gelişip çeşitlenmesi ile teknolojinin kaynağı olan bilginin her alanda kullanılması, sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşümü sağlayan yönlendirici unsur olmuştur. Bilgi Toplumu aşaması ile birlikte bilgi üretimi ve

[23] Matihias Horx,**Die Welt im Wandel**, www.horx.com/zukunftstexte/Die_Welt_im_Wandel.pdf, (15.02.2007)
[24] Wrıston .B.Wriston., **Ulusal Egemenliğin Sonu**, Çev.Mehmet.Harmancı, İstanbul: Cep Kitapları, 1994, s.,34

kullanımı yaygınlaşmıştır. İnternetin de, bilginin yaygınlaşma ve kullanım hızında çok önemli bir katkısı olmuştur.

Amerikalı Sosyolog Daniell BELL, bilgi toplumu eksenli bir yapı oluşumunun üç önemli aşaması olduğunu bildirmektedir. Bunları; ekonomik açıdan, bilişsel açıdan ve hizmet üretme açısından olarak sıralar.[25]. Bunun sonucunda da bireyler değişime açık ve öğrenmeyi öğrenebilme yeteneğine sahip kişiler olacaklardır.

Bilgi Toplumu; daha çok endüstriyel alanlarda deneyimsel bilgiye dayanan ve kas gücüne dayalı çalışma yanında emek ve sermayenin çekişmesiyle bilinen Sanayi Toplumu'nun egemenliğine son vermiş ve sahip olduğu bilgi hammaddesini ucuzlatmış ve erişimini de kolaylaştırmıştır.

Bilgi Toplumu'nun bir diğer önemli özelliği ise; eğitimin temel bir öğe halini alarak merkeze yerleşmesidir. Bilgi Toplumu'nda eğitim; mutlaka biçimsel veya kurumsal olmak durumunda değildir. Birey, yaşamak için öğrenmek stratejisinden, ömür boyu öğrenme anlayışına ulaşmıştır. Böylece birey, belki de ilk defa bilgi kazanımı için, herhangi bir yaşa veya düzenli bir eğitime bağlı olmaktan kurtulmuştur.[26] Farklı eğitim alternatiflerinin çeşitlenmesi de bu farklılaşmayı hızlandırmıştır.

Gelişen bu değişimler sonucunda; Bilgi Toplumu'nda ekonomik faaliyet, bilgi ve iletişim sistemlerinin ülke sınırlarını zorlaması ve esnetmesi ile küreselleşme eğilimi hızlanmıştır. Bilgi iletişim ve işleme teknolojilerine dayalı olarak, bilgi işçileri ve paylaşanlarının üretebildiği bilgi sayısı ve çeşitliliği artmakta ve yeni bilgi üretimi sağlanmaktadır. Üretilen bilgilerin, bir başka bilgi üretimi sürecinde kullanılması ile hız ve çeşitlilik artmaktadır. Böylece ekonomik yapı dönüşürken, sayısız alanda farklı değerler ortaya çıkmıştır.

---

[25] Wolfgang Bonb, Riskantes Wissen,**Zur Rolle der Wissenschaft in der Risikogesellschaft** www.wissensgesellschaft.org/themen/risiko/riskanteswissen.html, (06.07.2007)
[26] Peter F. Drucker,**Knowledge Work and Knowledge Society,** www.ksg.harvard.edu/ifactory/ksgpress/www/ ksg_news/ transcripts/drucklec.htm (02.05.2007)

Bilgi Toplumu aşaması ile birlikte ekonomik alanda görülen en önemli durum ise; rekabetin daha önce hiç olmadığı gibi yoğunlaşmasıdır. Bireylerin sahip olduğu bilgi düzeyleri, organizasyonun, sektörün veya ülkenin performansına etki edebilmektedir. Bilgi yoğun bireylerin oluşturduğu bilgi toplumları da, herhangi bir toplumsal modelden daha değişime açık ve rekabetçi olacaklardır. Bilgi Toplumu'nda rekabet, esasen hemen her alanda kişilerin veya kurumların en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Bilginin oldukça geniş kitlelere internet yolu ile açık hale gelmesi nedeniyle, eşitsizlikler büyük oranda azalmıştır. Toplumların ve bireylerin bilgiye sahip olup kullanma süresinde ise oldukça hızlı gelişmeler neticesinde; kişiler geleneksel baskıların dışına çıkma olanağı da bulmuştur. Bu sayede özgün çalışmalar için çok daha müsait ortamlar oluşmaya başlamıştır.

Sahip olduğu yeni tarz ve yöntemlerle düşünme, üretme, yönetme ve yaşamanın kaçınılmaz hale geldiği bilgi toplumu; hayat boyu öğrenmenin devam ettiği ve öğrenen bireylerden oluşan organizasyonlar ile entelektüel kapasitesini sürekli yenileyen bireylerden oluşan toplum olmaktadır.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçerken karşılaşılan problemler ve sahip olunan değerler de değişmektedir. Bazı sorun ve değer değişimlerini şöyle sıralayabiliriz:[27]

- İnsan ömrünün uzaması,
- Bilgi, sermaye, mal ve insanların dolaşımının artması,
- Ekonomiler üzerinde hükümetlerin etkisinin azalması,
- Pazarların küreselleşmesi,
- Rekabetin artması ve zorlaşması,
- Takım çalışması ve ortaklık gereksiniminin artması,
- Donanımın değeri ve öneminin azalması,
- Yazılımın (bilginin) değer ve öneminin artması,
- Çevresel sorunların artması,
- Doğal kaynakların azalması,
- Yetişmiş insana (entelektüel sermayeye) olan ihtiyacın artması,

[27] Selehattin Atik., "Bilgi Toplumu ve Bilgi Toplumunda Yönetici Nitelikleri", www.kho.edu.tr/yayinlar/btym/yayinlistesi/yayinlar/Yayin1999/217-bilgitoplumu.htm (15.06.2007)

- Öğrenimin ömür boyu devam eden bir süreç olması,
- Hiyerarşi yerine eşitliğin geçmesi,
- Uyum ve uygunluğun yerini kişisel nitelik ve yaratıcılığın alması,
- Standardizasyon yerine farklılık,
- Merkezileşme yerine merkeziyetçilikten uzaklaşma,
- Uzmanlaşma yerine bütünsellik ve birçok alanda yetenek sahibi olma,
- Maddi refahın maksimizasyonu yerine yaşam kalitesinin artışı ve maddi kaynakların korunması
- Ürün miktarı yerine kalitenin ön plana çıkması,
- Kişisel güvenlik yerine kişinin kendisini kanıtlamasıdır.

Bilgi Toplumu olabilmek için, özellikle üzerinde durulan, yeteneklerin geliştirilmesi ve öğrenen bir toplum olma vurgusudur. Yetmiş yıllık bir ömürde on altı yıl biçimsel okul eğitimi alınması halinde insan, ömrünün %26'sını öğrenimle geçirmiş olmaktadır. Bu sürenin çok az olduğu dikkate değerdir. Gelişmiş toplumlarda bilginin %80'i okul dışında edinilmektedir. Üniversitede edinilen bilginin yarı ömrü iki yıl olarak öngörülmüştür. Başka bir deyişle dört yıllık bir üniversiteden mezun olanın bilgisinin yarısı mezuniyetten iki yıl sonra geçersiz olacaktır.[28] Sürekli gelişim ve değişimin yoğun olduğu bir dönemde kalıplaşmış bilgiler öğretmek yerine araştırma, sorgulama ve uygulama becerisi yüksek bireyler yetiştirmek ön plana çıkmaktadır.

Bilgi Toplumu'nda yeni ekonomik kaynak; üretim araçları, sermaye veya doğal kaynaklar değil, bilgidir. Servet yaratan esas faaliyetler, ne sermayenin üretime ayrılması ne de fiziksel emektir. Bilgi Toplumu düzeyinde artık değerler, verim ve yenilikle yaratılmaktadır. Bunların ikisinde de temel dayanak noktası bilginin işe uygulanmasıdır. [29]

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, sonucunda bilgi ekonomisini getirmiştir. Bilginin ekonomik kaynak olarak kullanılmasını işaret eden bilgi ekonomisi; bilginin üretilmesi kadar toplanmasına, düzenlenmesine ve yayılmasına da önem yüklemiştir.

[28] A.g.e.
[29] Peter F.Drucker, **Kapitalist Ötesi Toplum**,Çev.B.Çorakçı, İstanbul: İnkılapYayınevi,1993, s.18.

Bu faaliyetlerin başarılmasında bilgisayar kullanımı zorunlu olmuş; bilgisayarların yaygın olarak kullanılmaya başlanmasıyla birlikte de organizasyonlarda daha çok çalışma yerini, daha bilgili ve akıllıca çalışmaya bırakmıştır. Böylece bilgi toplumlarında, toplumların ve organizasyonların, kaynakları en etkin şekilde kullanma olanağı ve gerekliliği artmıştır. Takip edilen stratejiler açısından da artık, günümüzde ekonomik gücün kaynağı az sayıda kişinin elinde bulunan sermaye değil, çoğunluğun elinde bulunan bilgidir. Herkese bilgi, beceri ve yetenekleri oranında yaşayacağı bir yaşam alanı vaad etmesi Bilgi Toplumu'nun en orijinal boyutu olmaktadır. [30] Eskiden olduğu gibi sermaye maddi varlıklardan ziyade bilgiye dönüşmüştür. Birçok şirketin defter değeri ile piyasadaki değeri arasındaki fark da buradan kaynaklanmaktadır. Entelektüel kapital olarak ta geçen bu durum bilgi yoğun işletmelerde yoğun olarak yaşanmaktadır.

Bilgi Toplumu'nda, bilginin ekonomik bir güç olarak üstünlüğünün açıkça kabul edilmesi sayesinde; bilgi ile donanmış herhangi bir birey, toplum veya kurum diğerlerine göre üstünlüklü olarak isimlendirilecektir. Bilginin bir güç unsuru olarak sermayenin önüne geçmesi, organizasyonlardaki geleneksel güç dengelerini de sarsmış ve organizasyonlardaki yeni yapılanma, bilgi temeli üzerine olmuştur.

1.2.1. Bilgi Toplumunun Temel Özellikleri

Kuramları, işleyiş biçimleri ve normları ile ikinci dalga olarak adlandırılan sanayi toplumundan oldukça farklı niteliğe sahip olan bilgi toplumu, yapısını belirleyen bir dizi özellikleri de bünyesinde taşımaktadır. Bilgi sistemleri ve teknolojilerine dayalı olarak biçimlenmekte olan bilgi toplumu, sanayi toplumundan ciddi biçimde ayrışmakta, dönüşmekte ve yeni toplum biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır.[31] Bilgi toplumu, sanayi toplumundan sonraki aşama olarak gözükse de gelinen nokta olarak kendine has yapısı ve özellikleri olan bir yapıyı içermektedir.

Sanayi toplumunda fabrika üretimi, öncelikle ulusal sınırlar içindeki pazarlara yönelik ve onlara hitap ederken; bilgi toplumunda dünya standartları belirleyici konuma yükselmiştir. Sanayi toplumunda; tarım, sanayi ve hizmetler; birincil, ikincil

[30] İsmail DOĞAN, **Sosyoloji; Kavramlar ve Sorunlar**, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000, s., 295.
[31] A.g.e.s..12

ve üçüncül sektörler olarak gündeme gelirken; Masuda'ya göre "bilgi bağlantılı sanayiler"; sanayinin dikey yapılaşmasında dördüncü sektör olarak; yatay boyutta ise, eğitim, sağlık, konut ve benzer sanayilerde yerini almaktadır.[32]

Masuda; bilgi toplumuna geçiş için sosyal teknoloji boyutunda bir teknolojik değişimi zorunlu görür. Sosyal teknoloji, toplumun tüm katmanlarına nüfuz ederek onu başka bir sisteme dönüştürecek teknoloji türüdür. Yazara göre bilgi toplumlarının sosyal teknolojisi bilgisayar teknolojisidir.[33]

Bozkurt ise Bilgi Toplumu'nu diğer toplumlardan ayıran bir takım temel özellikleri şu şekilde sıralamıştır[34]:

- Enformasyon/bilgi temelli ekonomiye ve topluma yöneliş,
- Endüstri toplumunun simgesi olan makine teknolojisinin yerini, enformasyon toplumunda, iletişim/enformasyon teknolojilerinin ve networklerin alması,
- Küresel rekabet ve hızlı değişim,
- Ölçek ekonomisinden zaman ekonomisine yöneliş,
- Esneklik ve çeviklik,
- Bürokratik yapıların ayak bağı olarak görülmesi,
- Her alanda merkeziyetçilikten uzaklaşma,
- Farklılaşma,
- Cyberspaceler ve networkler,
- Bilgi işleri ve bilgi işçileri,
- Yaşam boyu eğitim,
- Bireyin konumunda güçlenme,

[32] Hüsnü Erkan, **Bilgi Toplumu ve** ...a.g.e., s.98,99.
[33] Masuda, Y. (1981). The Information Society as Post-lndustrial Society, Betnesda, ML: World Future Society'den aktaran Orhan Savaş, Himmet Karadal, **Bilgi Toplumu Süreçlerinin Geleneksel Maliyet Yönetimi Anlayışında Oluşturduğu Dönüşümler,** I.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bildiriler Kitabı, Mayıs 2002,s.239
[34] Veysel Bozkurt, **Bilgi Toplumu"nun Getirdikleri Ve Türkiye,** www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=141&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year=2001 (06.05.2007)

• Katılımcı demokrasinin gelişimi. Vatandaşlar kamu idaresinden daha kolay haberdar olma ve katılma imkanına kavuşuyorlar.

Tüm dünyayı kısa zamanda etkisi altına alan bilgi toplumunun temel özelliklerini ise sanayi toplumunun özellikleri ile karşılaştırmalı olarak sunan Aktan, bilgi toplumunun özelliklerine şu eklemeleri yapmıştır.[35]

1. Bilgi toplumu işgücünden tasarruf sağlamakta, bu ise kısa dönemde işsizlik, uzun dönemde ise yeni teknolojilerin global etkilerini ortaya çıkarmaktadır.

2 . Sanayi toplumundaki özel ve kamu iktisadi kuruluşlardan farklı olarak bilgi toplumunda gönüllü kuruluşların önem kazandığı görülmektedir.

3. Sanayi toplumunda üretilen mal ve hizmetlerin kıtlığı söz konusu iken, bilgi toplumunda bilgi kıt değildir.

4. Sanayi toplumunda üretilen mal ve hizmetlerin bir yerden bir yere taşınmasında uzaklık ve maliyet önemli iken, bilgi toplumunda bilgi otoyolları ile tüketici ile bilgi arasındaki uzaklık önemini kaybetmekte ve maliyetler minimuma inmektedir.

5. Sanayi toplumunda temel bilgiyi, fizik, kimya bilimleri, bilgi toplumunda ise; kuantum elektroniği, moleküler biyoloji ve çevresel bilimler gibi yeni araştırma alanları oluşturmaktadır.

Bilgi toplumu oluşması sanayi toplumunun oluşması kadar uzun bir zaman almasa da önemli miktarda yatırım ve kararlılık gerektirmektedir. Fakat sonucunda, ortak paydalara sahip olan bireyler; bireysel katılımları, bilgi paylaşımı, üretim miktarı ve verimliliği, örgütsel bağlılık ve rekabet edilebilirlik açısından fark yaratabilecek özelliklere sahip bir toplum olacaktır.

Sosyo-ekonomik gelişme sürecinde başta insan faktörü ve bilgi olmak üzere tüm alanlarda yapısal değişimi gerekli kılan, sanayi toplumunun uzantısı olarak ortaya çıkan bilgi toplumu; "bilgi ekonomisi", "sanayi sonrası toplum", "bilişim toplumu", "enformasyon toplumu" "bilgi çağı" ve benzeri şekillerde ifade edilmektedir. Bilgi

[35] C.Can Aktan, **Bilgi Toplumu ve Özellikleri**, www.canaktan.org/yeni-trendler/yeni-ekonomi/bilgi_toplumu-ozellik.htm (06.05.2007)

toplumuna özgü yeni gelişmeler, yeni davranış biçimlerinin oluşmasına yol açmakta, toplumu standartlaşmanın ötesine taşımaktadır.

1.3. Bilgi Toplumunda Organizasyon

Her toplumun organizasyon şekli kendi içinde özellik arz eden yapılanma gerektirir. Tarım toplumunun organizasyon şekli sanayi toplumundan, sanayi toplumunun organizasyon şekli de bilgi toplumunda oldukça farklı bir yapılanma şeklinde karşımıza çıkar.

Özellikle son otuz yıl içinde ivme kazanan teknolojik gelişim, geleneksel örgüt yapıları üzerinde önemli etkiler oluşturmuştur. Teknolojik etkilerin örgüt yapılarında meydana getirdiği değişimler karşı konulamaz bir biçimde zorlayıcı bir etkiye sahiptir. Değişim, salt örgüt yapıları ile sınırlı kalmamakta, çalışanların rol ve görevlerinde de kökten farklılaşmalar yaratmaktadır. [36]

Sanayileşme sonucunda oluşan kentlerde, toplum yaşamı önceye kıyasla daha kişisellik dışıdır ve kent yaşamının ortaklaşa niteliği ağır basar; pek çok gündelik karşılaşma, tanıdığımız insanlar yerine yabancılarla gerçekleşir. Büyük şirketler ya da hükümet kurumları gibi büyük ölçekli örgütler, hemen herkesin yaşamlarını etkiler hale gelmiştir.[37] Sanayinin toplum yaşamındaki etkisi, bilgi toplumunda iletişim teknolojilerinin sürati ile, öncesine oranla çok daha hızlı bir dönüşüm geçekleşmektedir.

Bir zamanlar servet basit bir şeydi. Ya ona sahiptiniz ya da değildiniz. Somut olarak ortada idi. Maddeydi. Servetin insana güç verdiğini, gücün de servet getirdiğini anlamak kolaydı. Servet ve güç toprağa bağlı idi. Fabrika bacaları gökyüzüne yükselmeye başlayınca sermaye türü sınai üretiminde kullanılacak olan makine ve malzemeye dönüştü. Sermaye hala madde idi. Ama günümüzde herşey çok değişti. Apple bilgisayarların ya da IBM'in hisselerini hiç kimse o şirketlerin maddesel mevcutlarından ötürü almaz. Asıl önemli olan yönetim organizasyon kapasitesi, pazarlama ve satış gücü çalışanların kafalarının içinde çakıp duran

[36] Mahmut Tekin ve diğerleri, A.g.e., s.222
[37] Giddens, A,g,e., s.58

kıvılcımlardır.[38]İnsan unsurunun öne çıktığı bilgi toplumlarında ve organizasyonlarında davranış şekilleri ve yönetim alışkanlıkları bu değişime paralel olarak değişmeye başlamıştır.

Tarıma dayalı geleneksel toplumda, üretim evlerde el tezgahlarında veya küçük ölçekli atölye tipindeki işletmelerde yapılmaktayken, buharlı makinelerin devreye girmesiyle önce makineli üretim yapan büyük atölyelerde, sonra giderek artan ölçüde kitle üretimi yapan fabrikalarda yapılmaya başlanmıştır. Sanayi devrimi olarak adlandırılan bu değişim-dönüşüm dalgasıyla "büyüklük" bir tutku haline gelmiştir.[39] Sanayi devrimi ile ortaya çıkan üretim tarzı, makine ağırlıklı sermaye yoğun teknik alt yapıya dayanmaktadır. Bu dönemin ortalarında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler sonucunda, üretim; otomatik makinelerle yapılmaya başlanmış ve böylece daha verimli olan büyük ölçekli üretim mümkün hale gelmiştir. Yani, seri ve kitlesel bir üretim tarzına geçilmiştir. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan üretim tarzı; makinelere ve teknolojiye bağımlı, esnek olmayan, kitlesel ve standartlaşmış bir üretim tarzı, katı bir iş yeri atmosferi ve katı endüstriyel ilişkilerden oluşmuştur.[40] Organizasyon yapıları da her dönemin ihtiyacına göre yeniden şekillenmektedir.

Kitle üretimi, büyük çaplı işletme kurmayı ve kitlesel çalışmayı gerektirmiştir. Diğer taraftan, büyüklüğün sağladığı maliyet tasarrufları da düşünüldüğünde işletmelerin çapını genişletme ve büyük ölçekli işletmeler kurma zorunlu bir hal almıştır.[41] Dönemin genel organizasyon yapısı ise dikey organizasyon yapısı olan bürokratik şekilde yapılanmadır. Bürokrasi, endüstriyel çağdaki üretim sisteminin gerekleriyle teknik üstünlük ve hakimiyete dayanan yapıyı içermekte idi. Bürokratik yapılanma, bugünün esnek örgüt biçimleriyle büyük ölçüde farklıdır.

Bürokratik yapılanmada geçerli olan, standart çalışma ve ürünlerdeki homojenlik, dikey organizasyon tarzda yapılanma; günümüzün rekabetin yoğun yaşandığı ortamına ve piyasanın her gün yeniden belirlenen taleplerine cevap verebilme

---

[38] Alvin Toffler,**Yeni Güçler Yeni Şoklar**,Çev:B.Çorakçı, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, s.74-75.
[39] Alvin Toffler, **Üçüncü Dalga**, Çev:A.Seden, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 1996,s.319.
[40] Ergin Sait Varol, **Örgütlerin Gelişimi: Standart Üretimden Yenilik, Buluş Dönemine**, http://dergi.iibf.gazi.edu.tr /pdf/3107.pdf (08.05.2007)
[41] Ahmet Güven, **Yeni İş Dünyası ve BT Organizasyonlarının Dönüşümü**, http://dergi.tbd.org.tr/yazarlar/05052003 /ahmet_guven.htm , (08.05.2007)

kabiliyetinden oldukça uzaktır. Taleplere cevap verme hızı, birçok firmanın yaşam seyri açısından da hayati bir öneme sahiptir. Bilgi toplumunda müşteriler firmaların ürünlerin kalitesini tüm dünya ölçeğinde kıyaslayabilmektedirler.

Teknolojik gelişmeler ve kültürel baskılar, ekonomik yapı, küresel beklentiler, sonucunda bilgi toplumunda yönetim biçimleri ve organizasyon şekilleri de hızla dönüşüme uğramaktadır. Örgütlerin iç ve dış sınırları saydamlaşmakta ve yeni yeni tanımlama ve uygulamalar kendini göstermektedir.

Geleneksel toplumlarda örgütlerin gücü üretim ve pazarlayabilme ile doğrudan bağlantılı iken, günümüzde ise bu güç bilginin eline geçmiştir. Tabi üretim hızı, üretim maliyeti ve yaratıcılık diyebileceğimiz farklı ve özel olabilme ayrıcalıklarını da taşıyabilme şartı gerekmektedir.

Teknolojik gelişmeler sonucunda; sanayi ötesi ekonomilerde işin işyerinin yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek şekilde yeniden yapılanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu alandaki gelişmeler literatürde "işin ve işyerinin yeniden örgütlenmesi" süreci olarak adlandırılmaktadır.[42] İşletme düzeyindeki mikro değişimler; bir taraftan dünya ekonomisindeki yapısal değişimlerle diğer taraftan gelişen teknoloji ve uluslararası pazar şartlarına uygun olarak işin yeniden organizasyonu şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kitle üretimi ve katı hiyerarşik üretim/yönetim sisteminden, esnek üretim/yönetim sistemine geçilmesiyle birlikte, büyük örgütlenmelerin giderek fonksiyonel olarak birbirleriyle bağlantılı küçük alt birimlere ayrıldığı yeni bir örgütsel model gelişmektedir.[43] Bu yaklaşımlardan yola çıktığımızda ise günümüz organizasyonları olan Bilgi Toplumu Organizasyonlarının, klasik tarzdaki örgütlenmelerden çok daha farklı olacağını anlamak mümkündür.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile "ölçek ekonomisinden, fırsat ekonomisine"[44] geçilmiştir. Uluslararası ekonomide rekabet ve nihai başarı işletmenin büyüklüğü ile doğru orantılı olarak gelişmemekte, ürünleri kullanan tüketicilerin hayallerine, beklenti ve taleplerine hızlı ve tatminkar olarak cevap

[42] Numan Kurtulmuş, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul: İz Yayınevi,1996, s., 127
[43] a.g.e., s. 23
[44] Ahmet Güven,**Yeni İş Dünyası ve BT Organizasyonlarının Dönüşümü**, http://dergi.tbd.org.tr/yazarlar/05052003 /ahmet_guven.htm (08.05.2007)

verebilecek biçimde organize olmayı gerektirmektedir. İşletmeler varlıklarını devam ettirebilmeleri için, küçük ve orta ölçekli veya dönemin gereklerine uygun olacak ve ağ yapılar üzerinde birbiriyle hızlı iletişim kurabilip etkileşen yapıya dönüşmeleri gerekmektedir.

Küreselleşme, Uluslararasılaşma, Yönetimde Mükemmellik, İnsan Hakları, Enformasyon Çağı, Bilgiye Dayalı Organizasyon, Uluslararası Rekabet, Sistemler arası Yaklaşma, Ülkelerarası Sınırların Ortadan Kalkması, Bilgi Toplumu, Telekomünikasyon, Yalın Yönetim ve Organizasyon, Esnek ve Hızlı Karar Verme Zorunluluğu, Toplam Kalite Anlayışı, Hızlı Teknolojik Gelişim vb. kavramlar ve gelişmeler, organizasyonların yapılandırılmaları ve işleyişleri üzerindeki köklü sayılabilecek değişiklikleri meydana getiren gelişmelerin en önemlileridir. [45]

Tüm bu gelişmeler sonucunda, örgütlerin yapılandırılmalarını önemli ölçüde etkilenmiştir. Organizasyon yapılarında; gevşek bağlı sistemler, bilgi teknolojilerine bağlı şebekeler, sanal organizasyonlar, bukalemun veya melez organizasyonlar gibi yapılanmalara gidilmiştir.[46] Örgütlenmedeki bu yeni yapılanmaların birleştiği nokta ise; hemen hepsinin değişime hemen reaksiyon verebilecek şekilde esnek olmaları ve bilgi iletişim teknolojilerini yakından takip etmeleridir. [47] Bir diğer ortak noktalarının ise bilgiye yatırım yapan örgüt kültürüne sahip olmalarıdır.

Babüroğlu tablo 1.4'de bilgi işçilerinin yoğun olduğu organizasyon modeli ile sanayi döneminin ağır bastığı eski tip organizasyon modelini birçok açıdan kıyaslamıştır.

[45] Tamer Koçel., **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul: Beta yayıncılık, 2001, s.302
[46] Gurpreet Dhillon., James Daugles Orton,**Schizoid Incoherence, Microstrategic Options and the Strategic Management of New Organizational Forms**, http://www.dmsp.dauphine.fr/management/PapersMgmt/44Dhillon.html (10.06.2007)
[47] A.g.e.

Tablo 1.4 Eski ve Yeni Organizasyon Modeli

|Eski Organizasyon	**Yeni Organizasyon**
Makine izdüşümü	Beyin izdüşümü
Parçaların bolluğu	İşlevlerin bolluğu
Parçayı görme	Bütünü görme
İş bölme	İş çarpma
İş tanımı ve görev alanı netleştirme	İş tasarımı ve az özellik belirtme
Hiyerarşi üreten: Sonsuz hiyerarşi	Hiyerarşi yok eden: Sıfır hiyerarşi
Tüm yetkiyi hatta tutma	Kesirli yetki ve yetki göçertme
Tek lider	Herkes lider
İş verme	İş alma
Bireysel girişim	Kollektif girişim
Takım ruhu	Takım oyunu
Ünvan ve makam	Yüzer gezerlik ve ödül
Sabit kutular	Sanal alanlar
Yukardan aşağıya	Yukardan dışarı
Hızlı formülasyon-yavaş uygulama	Yavaş formülasyon-hızlı uygulama
Hedeflerle yönetim	İdeal arayan-keşif ile yönetim

Kaynak: Oğuz N. Babüroğlu, TKY için Radikal Uygulama: Keşif Yönetiminden aktaran Öznur Gökkaya, **Bilgi Çağında Organizasyon ve Dönüştürücü Liderlik**, I.Ulusal ilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bildiriler Kitabı, Mayıs 2003, s.794

Genel olarak Bilgi Toplumu Organizasyonları olarak ifade edilebilecek bu örgütlenme biçimlerinde hedef; pazarda var olabilmek ve çalışanlara yatırım yaparak onların örgütsel bağlılıklarını sağlayarak ortak bir kurum kültürü oluşturmaktır. İşletmeler hızlı olarak değişen piyasa koşullarına uyabilmek için organizasyon yapılarını da bu değişimler paralelinde dönüştürmek zorunda kalmışlardır.

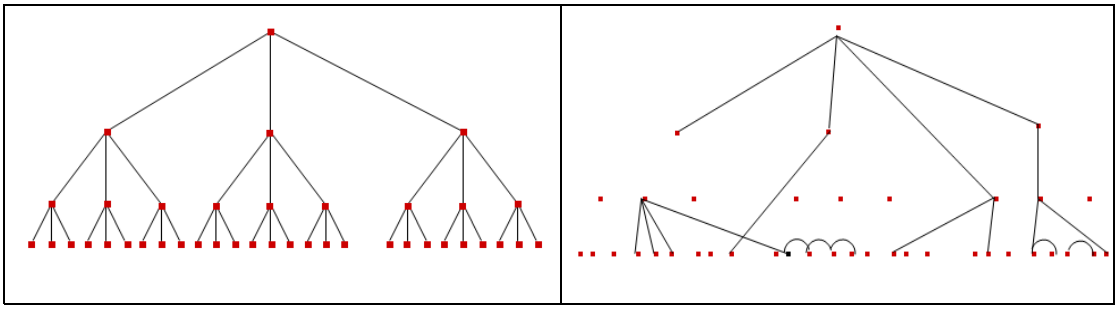
Klasik Örgütlenme, iş çevrelerinde hızlı olarak gerçekleşen oldukça radikal ve beklenmedik değişikliklere neden olan E-iş akımına uygun düşmemektedir. Yeni, dönemin işletmeleri, organizasyonel karar alma sürecini etkinleştirmek için, örgütsel yapılanmalarını sürekli gözden geçirilmeleri gerektirmektedir.

Bilgi toplumunun, merkeziyetçilikten çok merkezli olmaya doğru gidişi ile iki sonuç ortaya çıkmıştır. Bunlar bilgi teknolojilerinin sınır tanımazlığı, geleneksel

yapının ve değerlerin çözülmesiyle ulus-devlet'in kuşatılmasıdır.[48] Ulusların özgürlük alanlarının hemen her gün aşındığı bir dönemden geçiyoruz. Artık ulusların mahrem alanları tüm dünyanın gözleri önündedir.

Tüm bu anlatılanlardan sonra Klasik Emir Komuta Sistemi ile Bilgi Tabanlı Organizasyonel Yapılanmayı karşılaştıran yapıyı Şekil 1.1'de bunu görmekteyiz.

Şekil 1.1 Klasik Emir Komuta Sistemi ve Bilgi Tabanlı Organizasyonel Yapı



Kaynak: Fatoş Yarman Vural, **Bilgi Teknolojisindeki Gelişmenin Yarattığı Uluslararası Yeni Güvenlik Ortamı**, http://www.harpak.tsk.mil.tr/duyurular/SEMPOZYUM /04%20Prof % 20Dr%20Fatos%20Yarman%20VURAL.doc (01.07.2007)

Bütün bu değerlendirmeler sonucunda, Bilgi Toplumu organizasyon modellerini; kurum misyonunun, vizyonunun, amaçlarının, hedeflerinin, yönetimin, ve müşterilerin beklentilerinin yeniden bütünleşmesiyle oluşturulan esnek yapılar olarak tanımlayabiliriz.

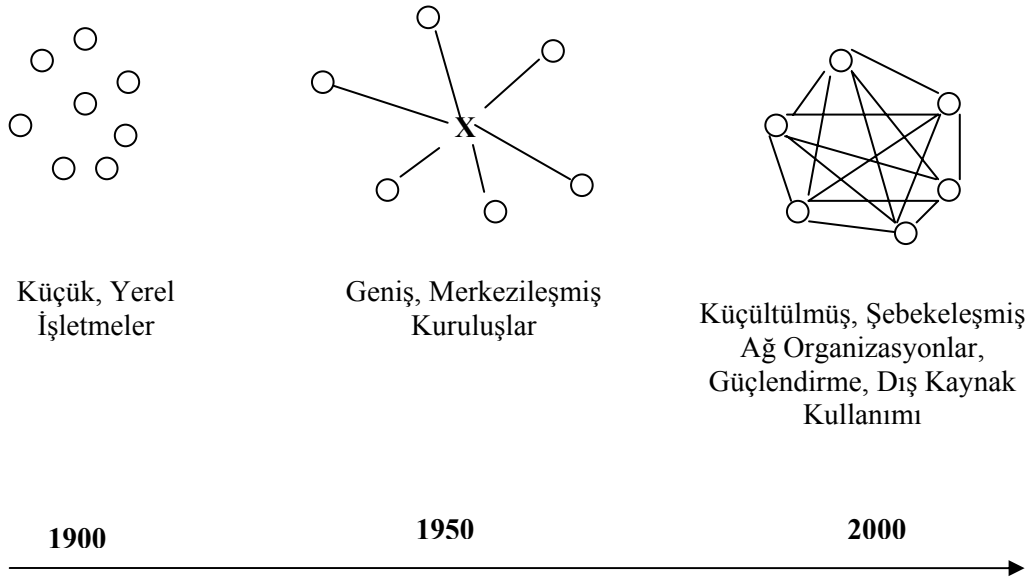
Klasik emir komuta sisteminde yönetim kademesinin ve yönetenlerin ilişki kuracağı kişiler belirlenmiş ve bölümler arası sızdırmazlık sağlanmıştır. Bölümler arasındaki diyaloglarda üst kademenin onayı ve izni gerekmekte iken bilgi tabanlı organizasyonlarda ise böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bilgi tabanlı organizasyonlarda önemli olan sonuç almaktır. Hiyerarşi, sonuç almakta faydalı olduğunda kullanılırken çoğu zaman uyulmamaktadır. Bölümler arası geçiş için bir izin söz konusu değildir. İhtiyaç hasıl olduğunda sorumluluk sahibi kişi, mevcut iş sürecini yerine getirebilmek ve sonuç almak için organizasyonun tüm kademeleri ile iletişime geçme özgürlüğüne sahiptir. Sahip olunan bu özgürlük kurumun gelişimi ve

[48] Faruk Kocacık,**Bilgi Toplumu ve Türkiye,** http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/78.pdf (09.05.2007)

büyümesi için kullanılabilirken, ancak örgüt menfaatlerinin zedelenmesi durumunda engellenebilmektedir.

Bilgi Toplumu Organizasyonlarının tarihsel gelişimine baktığımızda ise Malone Şekil 1. 2'de göstermiştir:

Şekil 1.2. Organizasyon Biçimlerinin Gelişim Süreci



Kaynak: Tohomas W. MALONE., **Inventing the Organizations of the 21st Century. The Dawn of the E-lance Economy**, http://wi99.iwi.uni-sb.de/Folien/HV_Malone. (10.06.2007)

Bilgi toplumu organizasyonlarından birisi de şebeke organizasyon tiplerinden olan E-Lance tarzı yapılanmadır. Elektronik olarak birbirine bağlı, serbest çalışan insanların bir araya getirdikleri topluluklar "E-Lance'lar" olarak ifade edilir. Teknolojiyi yakından tanıyan bu insanlar, günlük, haftalık, aylık ve daha uzun projeler için birbirleri ile çalışıyor. Proje bitiminin ardından, bu topluluklar dağılıyor ve yeni projeler için yeni takımlar kuruluyor.[49] E-Lance'ların genel özellikleri ise:

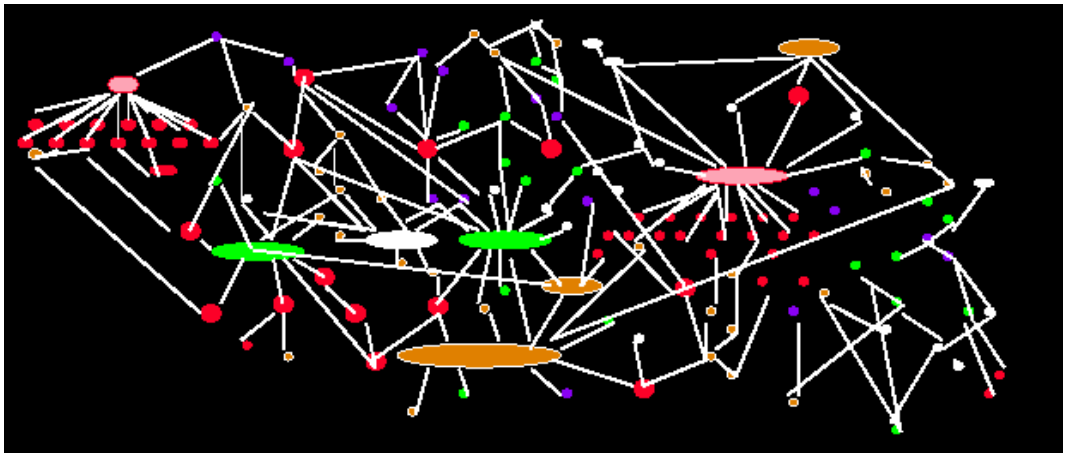
•Firma başına 1-10 Kişi
•Farklı projele için geçici birliktelik.[50]

Amerika'da "E-Lancer"larla iş bulmak, onları bir araya getirmek amacıyla kurulmuş birçok site var ve bu sitelerin sayısı her geçen gün daha da artıyor. Bu

[49] Uğur Büyükbalkan, **E-Lance Kavramı**
http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/12-09(3).htm (10.06.2007)
[50]) Tohomas W. Malone,a.g.e.

kurulan sitelerde kendini "-lancer" olarak gören insanlara işletme bilimi profesörleri tarafından danışmanlık hizmeti veriliyor.[51] E-Lance tarzı bir şebeke organizasyon yapısı Şekil 1.3'de gösterilmektedir.

Şekil.1.3. E-Lance tarzı Şebeke organizasyon



Kaynak: Tohomas W. MALONE., **Inventing the Organizations of the 21st Century. The Dawn of the E-lance Economy**, http://wi99.iwi.uni-sb.de/Folien/HV_Malone. (10.06.2007)

Yukarıdaki yapılanmadan da görüldüğü gibi bu yapılanma alışık olduğumuz klasik türde yapılanmadan oldukça farklıdır. Bu tarz yapılanmanın bir nedenini de beyaz yakalıların artık mekandan bağımsız olmalarıdır. Argüden, bir zamanlar sadece muhasebenin tutulması, tercümelerin yapılması, call-center işlemleri, kredi kartları işlemleri başka ülkelerde ucuz işçilere yaptırılırken, bugün, software geliştirilmesi, finans modelleri geliştirilmesi gibi teknik uzmanlık gerektiren konulardaki hizmetler de dışarıdan alınmaya başlandı. Artık, şirketlerin en temel fonksiyonları arasında yer alan ar-ge çalışmaları, tasarım gibi konulardaki hizmetler de başka ülkelere kaymaya başladı[52].

Bilgi teknolojileri ve bilgi işçiliğine uyum sağlamak yoluyla elde edilen esneklik; global pazarlarda yaşam şansı bulmak için gereklidir. Bu anlamda, Bilgi Toplumu Organizasyonlarının esnekliğe ve bundan daha önce olarak, bilgi teknolojileri ve bilgi işçiliğine yönelmeleri, bu yolla değişken iş şart ve çevresine uyum sağlamaya odaklanmaları zorunludur.

---

[51] Uğur Büyükbalkan, a.g.e.

[52] Yılmaz Argüden, **Beyaz Yakalıların Mekan Bağımsızlığı**
http://www.dunyagazetesi.com.tr/news_display.asp?upsale_id=343318&referrer=rss (01.02.08)

Dünya genelinde rekabet edecekleri çok rakipleri olan, pazar şartlarının herşeye rağmen zorlayıcı nitelikleri ile yüz yüze olan işletmeler, son kullanıcıların çeşitliliği, artan istek ve beklentilerini karşılamak zorundadırlar. Bu zorunluluk ise esnek yapılı, hareket kabiliyeti yüksek, bilgi ve iletişim teknolojilerini süreçlere dahil edebilen organizasyonları gündeme getirmiştir. E-Lance bunlardan sadece biridir.

Genel olarak Bilgi Toplumu organizasyonları incelendiğinde bir takım ortak noktaları olduğunu, benzer veya ortak özellikler taşıdıkları söylenebilir. Yeni örgüt yapılarında görülen yaygın niteliklerden birisi olarak, ara yönetim kademelerinin ortadan kaldırılmış olduğu söylenebilir. Çalışanların direkt olarak tepe yönetimle etkileşime geçebilmektedirler. Böylece işletmenin her yanında bilgi akışı hızlanmıştır. İkinci gelişme ise; organizasyonların alt kademelerine, bürokratik yapılarda görülenden daha fazla olarak otorite ve sorumluluk vermekle elde edilecek olan yerinde karar verme özgürlüğü ile işletmelerde sorumluluk alan çalışanların yetkinlikleri ve kendilerine olan inancı artmıştır. Üçüncü gelişme ise, organizasyon sınırlarının esnek bir yapılanma[53] içinde olması olarak özetlenebilir.

Bilgi toplumunun ağırlığını hissettirmesi ile geleneksel örgütlerin temelini teşkil eden hiyerarşik yapı zedelenmiş, ast üst arasındaki mesafe daralmış ve böylece örgütler daha katılımcı ve şeffaf hale gelmiştir.[54]

Bilgi Toplumu Organizasyonlarının en önemli özelliği ise; bu dönemde genel olarak organizasyonların varlıklarını devam ettirebilme şanslarının, üretim ve yönetim sürecine ana faktör olarak bilgiyi dahil etmeleri ve bilgi teknolojilerine uyum sağlamaları vasıtasıyla organizasyona azami esneklik kazandırmalarıdır. Bilgi üretim şeklini ve organizasyon yapısını etkileyen en önemli etken olmuştur.

Yeni dönemse iş dünyasına yön veren yöneticiler ve akademisyenler arasında ise artık aşağıdaki konularda fikirler üretiliyor [55]

---

[53] Michael Goldsby, **New Organization Forms: An Examination of Alienation and Ideology in the Postindustrial Workplace**, http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-012999-034835/unrestricted VTETD5 (16.06.2007)

[54] Aykut Bedük, **Blgi Çağı,Örgütlerde Bilginin Önemi ve Bilgi teknolojilerinin Örgütlere Sundukları Değişim Olanakları**, Kocaeli: I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Mayıs 2002, s.701

-Ürün Çevrim Zamanı Yönetimi

- Butik Üretim
- Küreselleşme
- Elektronik Ticaret
- Tedarik Zinciri Yönetimi
- Bilgi Yönetimi
- Süreç Yönetimi
- Yetenek Bazlı Rekabet

Bilgi Toplumu organizasyonlarının bu yeni ortamdaki yeri, geleneksel iş ortamındakinden daha farklı, çünkü bu yeni ortam tamamen Bilgi Teknolojileri üzerine inşa ediliyor. Dolayısı ile bu yeni rol için Bilgi Toplumu organizasyonlarının yeniden konumlanması gerekiyor.

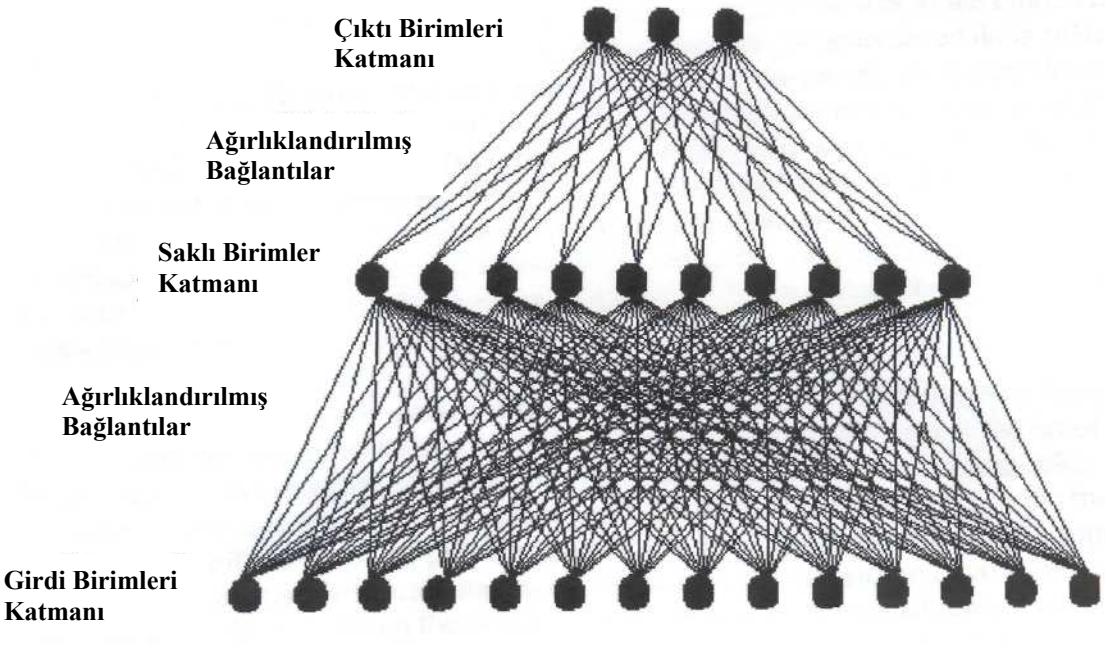
Uzmanlar günümüzün iş dünyasını hiper-rekabet ortamı olarak değerlendiriyor. Küreselleşme ile birlikte rakiplerin sayısı artarken, müşterilerin de sahip oldukları alternatifler nispetinde sadakati azalıyor. Pazar ihtiyaçlarına cevap vermekte geciken (hızlı hareket edemeyen, beklenen ürün ve hizmet kalitesini sunamayan, yenilik yapamayan, iş süreçlerini bilgi teknolojileri ile destekleyemeyen) firmalar cezalandırılıyor.[56]

Sanayi çağının ve modern dönemin toplumsal sistemlerinde köklü değişmeyi, özellikle mikro elektronik ve dijital teknoloji alanında ortaya konan gelişme ve yenilikler etkilemiştir. Bilgi iletişim teknolojileri olarak ifade edilen yeni teknolojilerle bilgi, ses ve görüntülerin herhangi bir sınırlandırma olmaksızın bir yerden başka yerlere, ulusal sınırlara takılmadan iletilebilme imkanı ortaya çıkmıştır.[57] Bu sayede bilginin gizemli örtüsü de açılmıştır. Artık bilgiye ulaşmak için harcanan zaman ve para da azalmıştır. İşte bu yüzden klasik yapılanma dışında bir yapılanmaya ihtiyaç vardır. Organizasyon yapılanmalarında gelinen en son aşamalardan birisi de beyin benzeri Connectionist Sinir Ağları Modeli yapılanmadır.

---

[55] Ahmet Güven,**Yeni İş Dünyası ve BT Organizasyonlarının Dönüşümü**, http://dergi.tbd.org.tr/yazarlar/05052003 /ahmet_guven.htm (08.05.2007)
[56] A.g.e.
[57] Dursun, .A.g.e., s.236

Şekil 1.4. Beyin benzeri Connectionist Sinir Ağları Organizasyon Modeli



Kaynak: Istvan S. N. Berkeley, "What is Connectionism"
http://www.ucs.louisiana.edu/~isb9112/dept/phil341/wisconn.html (30.08.2007)

Bu tür ağ etkileşim sistemleri, beyin ve sinir hücresi benzeri bir yapılanma içinde temel birim veya noktalar içerir. Her birim, bir diğeri ile çok sayıda bağlantıya sahiptir. Her birimde ortaya çıkan bir uyarı veya sinyal diğer birimleri de etkiler. Bütününün karakteri, onu oluşturan birimlerin birlikte belirlediği ağırlığa göre şekillenir. Birimler arasındaki bağlantının gücündeki değişim, bütünde geçerli kurallarca şekillendirilir.

Beyin benzeri Connectionist Sinir Ağları modelinin temel üç özelliği vardır[58].

1. Bir gurup kuralı vardır.
2. Bölümler arasındaki ilişkiler, kurallar ve uygulamalar değiştirilebilir.
3. İsteğe bağlı olarak öğrenme prosedürleri mevcuttur.

Klasik tarzda yapılanma, sürekli değişen ve yenilenen işletmelere hizmet veremeyeceğine göre yukarıdaki örnekteki Connectionist Sinir Ağları gibi bir

[58] Istvan S. N. Berkeley, "What is Connectionism"
http://www.ucs.louisiana.edu/~isb9112/dept/phil341/wisconn.html (30.08.2007)

yapılanma bugünün ihtiyaçlarına cevap verebilir. Tabi bu tarz yapılanma da gelinen son noktadır diyemeyiz. Değişmek için bazen değişme metodumuzun da değiştirilmesi hesaba katıldığında bu çevirimin kolay olmadığı anlaşılacaktır.

Bilgi toplumunun en önemli elemanlarından olan bilgi işçilerinin çalışma ortamları ve iş alışkanlıkları da günden güne değişiklik göstermektedir. Eskiden olduğu gibi çalışanların belli saatlerde iş merkezlerinde aynı anda mesai yapmaları etkin bir çözüm olarak görülmemektedir. Örneğin[59] Hewlett-Packard satış personelini sanal çalışma yerlerine transfer ettiğinde, gelirler iki katına çıktı. USWest'in telekomünikasyon işçilerinin verimliliği %40 kadar gelişmiştir. Ofis mekânı ihtiyacının yanı sıra evden işe haberleşme ihtiyacı da azalmıştır. İşçiler evden haberleşme sağladıklarında kişisel ve çevresel maliyetler ortadan kalkmıştır. Müşterileri yüz yüze ziyaret eden, eve dayalı satış personeliyle daha fazla zaman harcanabilir. Daha iyi bir iş aile yaşamı dengesi kurulabilir. Ford Motor ve Delta Airlines gibi firmalar personellerine evde kullanmaları için bilgisayar vermişlerdir. Bu tarzdaki uygulamalar, klasik tarzdaki organizasyon yapılanmasına oldukça uzaktır.

1.3.1.Bilgi Toplumu Organizasyonlarının Genel Özellikleri

Ekonomik çevre, küresel piyasa, teknolojik şartlar, kültürel yapı vb. şartlarda meydana gelen değişimlerin gereği olarak yönetim anlayışındaki gelişmelerle birlikte, çağdaş örgütler hem yapı hem de özellikleri açısından önemli değişmelere uğramıştır. Bir başka ifadeyle, örgütlerin iç ve dış sınırlarının kaynakları yeni anlamlar kazanmıştır.[60]

Bilgi Toplumu Organizasyonları esnek yapılanan ve yüksek teknolojik standartları kullanan organizasyonlar olarak ifade edilebilir. Özellikle müşteri istek

---

[59] K. Matthes; Telecommuting: Balancing business and employee needs, HR Focus, 69(3), 1992, Aralık, s.3.'den aktaran Bernard Bass,**Bilgi Çağı Ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Yönetici Ve Lidere Karşılaştırmalı Bir Bakış,** Üçüncü Uluslararası Sempozyum Bildirileri (İstanbul, 12-13 Mayıs 2005) "Bilgi Çağı ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Toplum, Yönetim, Yönetici ve Lider Yaklaşımları" Genelkurmay ATASE ve Genelkurmay Denetleme Başkanlığı Yayınları, Genelkurmay Basım Evi 2005,s.159

[60] Aykut Bedük, **Bilgi Çağında İnsan,** Ankara**:**Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi, Mert Matbaası, 1998/3, s.32

ve beklentilerinin sürekli değişmesi, aşırı rekabete dayalı pazarın ortaya çıkması, bilgiye dayalı faaliyetlerin hem nitelik ve hem de niceliksel olarak artması nedeniyle yeniden yapılanma yolunu seçen dünyanın her yerinden işletmeler; bu yeniden yapılanma sürecinde ve daha sonraki istikrar ortamında bir takım hedefler beklemek zorunda kalmışladır.

Değişen iş koşullarına karşı konumlanmak için şirketler dönüşüm geçirirler. Günümüz koşullarına cevap verecek dönüşümler üç farklı amaç için ya da bu amaçlardan birkaçını veya tamamını kazanmak için gerçekleştirilmektedir[61]:

1- Süreç Entegrasyonu

2- Bilginin Stratejik Kullanımı

3- Rekabet Koşullarına Karşı Çeviklik

İşletmelerin giderek daha karmaşık bir yapıya bürünmesi, daha fazla veriyi ve daha iyi bir işleyişi gerektirmektedir. Teknolojik, ekonomik, hukuki, sosyal ve kültürel dış çevreye ilişkin unsurların hızla değişmesi sonucu organizasyonlar, bu değişmelere uyumu kolaylaştıracak ve değişimi önceden görmeyi mümkün kılacak bilgilerin elde edilmesi yönünde yardımcı olacak yeni düşüncelere ihtiyaç duymaktadırlar. Bununla birlikte bilgi, ekonomik gücü belirleyen en önemli faktörler arasında ilk sıralarda yer almaktadır, İşletmelerde, dünya pazarlarında yoğun rekabet ortamında bilgiden en optimal seviyede yararlanmak için, yapılarını bilgi akışının en iyi olacağı bir biçimde yeniden şekillendirmek zorunda kalmaktadırlar.[62]

Özgen Bilgiye Dayalı Organizasyonları:[63]

- Düz bir yapıdadır ve geleneksel organizasyon anlayışının gerektirdiğinden daha az yönetim kademesine sahip,
- Kendi performansını, meslektaşlarından ve müşterilerinden aldıkları tepkilere göre yönlendiren ve düzene sokan uzmanların çalıştığı kuruluşlar,

[61] Ahmet Güven,**Yeni İş Dünyası ve BT Organizasyonlarının Dönüşümü,** http://dergi.tbd.org.tr/yazarlar/21042003/ahmet_guven.htm (16.06.2007)

[62] Hüseyin Özgen, Murat Türk, **Bilgi toplumunda Yeni bir Yönetim Felsefesi: Bilgiye Dayalı Organizasyonlar,** Ankara: Verimlilik Dergisi,Sayı:1998/2, s.145

[63] A.g.e.147

- Bilginin serbest ve daha açık olduğu ve yönetim kademesinin oldukça az olduğu organizasyonlar,
- Geleneksel organizasyonlara oranla daha yalın ve alanında uzmanlaşmış insanların çalıştığı bir organizasyon şekli,
- Yönetim kademelerinde uzmanlar istihdam edildiği,
- Yönetim kademelerinin yetki ya da karar verme yerine, sadece bilginin aktarılması için olduğu,
- Gelişmiş bilgi teknolojisine gerçek anlamda ihtiyaç duyulduğu,
- Geleneksel organizasyonlardaki üstten alta doğru yetki akışı yerine sorumluluk ön planda olduğu,
- Farklı işler yapan ve kendi kendilerini yöneten uzmanların olduğu, kurumlar olarak özetlemiştir.

Günümüz bilgi toplumunun organizasyonları, büyük ölçüde kendi kendini örgütleyen parçaların bir araya geldiği oluşumlara dayanan oluşumdur. Gelişimine yardımcı oldukları pazarlar yeni mal ve hizmetler üretebilmek için genel işbirliği ve ortaklaşa yatırım yapan firmalardan müteşekkil bir organizasyonel yapılanma görülmektedir.

Bilgi toplumu olma yönünde bilgi teknolojilerini kullananların, birey ve organizasyon bazında rekabet üstünlüğü olduğu kadar, karşılaşabilecekleri problemleri beş bölümde incelenebilir.[64]

a. Stratejik İş Zorlukları
b. Globalleşme Zorluğu
c. Bilginin Yapılandırma Zorluğu.
d. Bilgi Sistemleri Yatırım Zorluğu
e. Sorumluluk ve Kontrol Zorluğu

Esnek organizasyonlar, şebeke organizasyon, sanal şirket, yeniden yapılandırılmış şirket, bilgi üreten şirket, yüksek becerili organizasyonlar, yüksek

[64] Laudon, Kenneth, Laudon Jane, Management Information Systems: Organization and Technology in the Networked Enterprise, Prentice Hall, 2000, s.37.'den Aktaran İbrahim Sani Mert, **Stratejik Yönetimde Bilgi Teknolojisinin Önemi Ve Kullanımı,** http://www.kho.kkk.tsk/kutuphane/kho_ yayin/ yayinlar/yayinlistesi/yayinlar/Yayin2001/250_strateji_imert.htm (13.06.2007)

performanslı veya yüksek sorumluluklu çalışma sistemleri, sınırları olmayan işletme, melez organizasyonlar, çok uluslu işletmeler ve öğrenen organizasyonlar başlığı altında sayılabilecek daha birçok yeni model Bilgi Toplumu Organizasyonu olarak nitelenebilir. Örgütsel yapılanma açısından bakıldığında, anılan bu yeni organizasyon biçimleri; klasik yapılanmalardan oldukça farklıdır. Klasik organizasyonlarda saptanan; hiyerarşik kontrol veya yetki ilişkileri, sabit sınırlar ve yukarıdan aşağıya doğru azalan yetkilendirme gibi bir takım ortak özellikler, bilgi toplumunda oldukça farklılaşmıştır. Bilgi toplumu organizasyonları için genel standartlar haline gelen "ortak noktalar"[65] ise aşağıda sıralanmıştır:

1. Global Yapı ve Sistem
2. Esneklik ve Uyum Yeteneği
3. Sürekli Gelişme
4. Yerindenlik (Merkezin karar alma yetkisinin ilgili yelere dağıtılması)
5. Enformasyon Sistemlerinin Kullanımı
6. Planlama ve Süreçlerin Analizi
7. Çalışanlara Yetki Devretme ve Salahiyet Verme
8. Sürekli İşi Öğrenme ve Eğitim
9. Lider ve Yöneticilerin Çalışanlarla İlişkileri

Yukarıda sayılan nitelikleri genel olarak Bilgi Toplumu organizasyonu olarak adlandırılan organizasyonlarda görmek mümkündür. Bunların yanında sayılabilecek bir takım nitelikler ise herkes tarafından kabul görüp yaygınlık kazanmadığı için geneli temsil etmemektedir.

1.3.2. Bilgi Toplumu Organizasyonlarında İnsan Kaynakları

Bilgi çağı ile birlikte yaygınlaşan küreselleşme ve uluslararası rekabete açılma, yönetim ve insan faktörünü, çalışma normlarını, yeni kurumsal hedef ve stratejilere doğru yönlendirmektedir. Organizasyon içinde en tepe yöneticiden en alt düzeyde çalışana kadar, bireyi, çalışmayı, çalışma yaşamı ve ortamını ve statüleri etkilemekte

[65] Coşkun Can Aktan, **Değişim ve Yeni Global Yönetim**,MESS Yay., İstanbul, 1997, s.103

ve organizasyonlarda çalışan insan kaynaklarından yeni çalışma profilleri ve uygulamaları beklenmektedir.[66]

Değeri oluşturan unsur, kaynaklardan kıt olanlardır. Günümüzde kıt olan finansal sermaye değil, proje üretebilen ve disiplinle uygulayabilen yaratıcı insan sermayesidir. Bu nedenle, eskiden bilançolarında taşıdıkları fiziki varlıklarla bağlantılı olarak belirlenen şirket değerleri, günümüzde şirketlerin entelektüel sermayelerini ne kadar iyi yönettikleriyle belirleniyor.[67]

Argüden, entelektüel sermayeyi oluşturan insan kaynaklarının öneminden bahsederken; Entelektüel sermayenin tüm ilişki ağlarının yönetimiyle elde edilen bilgi birikimi manasına geldiğini belirtmektedir. Entelektüel sermaye; insan sermayesi, ilişkiler sermayesi ve yapısal sermaye olarak üç ana kısımdan oluşuyor. Bunlardan insan sermayesi ve ilişkiler sermayesinin temel bir özelliği, şirket tarafından sahiplenilememesi, sadece kiralanabilmesidir. Bu nedenle şirketin insan kaynaklarını ve ilişkiler ağını bir arada tutan kurum kültürü ve yapısal sermaye, kritik öneme sahiptir.[68]

Yönetici kademesi, bilgi çağına geçiş sürecinde, insan kaynaklarının katılımı ve katkısı olmaksızın kurumsal gelişme sağlamayacaklarını anlamışlardır. Bugüne kadar organizasyonların bilgi çağına uyumlarını sağlamak ve etkinlik düzeylerini artırma için genelde başvurulan yöntemler, yeniden yapılandırma veya değişim mühendisliği uygulamalarıdır. Oysa, organizasyon düzeyinde değişimi başarabilmek için organizasyonda çalışan "insan kaynaklarının davranışlarının değişmesi ve kurumsal sürdürülebilir gelişimin sağlanması" gerekmektedir. Kişiler ile birlikte kurumsal değişim için örgüt yapılanmasının değişim esnekliğine sahip olması gerekmektedir.

Kurumların insan kaynakları yönetimi ile ilgili birimlerinin değişimi algılayabilmelerinde ihtiyaç duyacakları bilgiyi, düzenli bir şekilde, istenilen

---

[66] Serkan Bayraktaroğlu, **Bilgi Toplumunda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Yüzü** http://www.sosyalsiyaset.com/documents/bilgi_toplumunda.htm (10.05.2007)
[67] Yılmaz Argüden, **İnsan Sermayesi İle Zenginleşmek** http://www.dunyagazetesi.com.tr/news_display.asp?upsale_id=314872&dept_id (17.06.2007)
[68] Argüden, A.g.e.

zamanda, ihtiyaçlarını tamamen karşılayacak şekilde temin edebilmeleri için uygun insan kaynaklarının yanında yönetim bilgi sistemlerine de ihtiyaç vardır.[69]

İşletmeler için yaşamanın gerek şartı olan bilgi kullanımı problemi bugün, yönetim bilgi sistemleri adı verilen oluşumun gerçekleşmesini sağlamıştır. Yönetim bilgi sistemleri, işletmelerin her tür kararda gereksinim duyacakları her tür bilginin elde edilip kullanılmasına ve saklanmasına olanak sağlayan sistemlerdir. Yönetim bilgi sistemleri kapsamında, karar destek, fonksiyonel, ofis otomasyon ve üst yönetim bilgi sistemlerinden söz etmek mümkündür[70]. Tüm bu gelişmeler ışığında görüldüğü gibi gerek sistem olarak gerekse sistemleri oluşturan bireyler olarak sahip olunması gereken özellikler günden güne hem artmakta hem de değişmektedir.

Fındıkçı, bilgi çağında insan kaynakları yönetiminin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:[71]

a. Bilgi çağında insan kaynakları yönetimi, yaşanan hızlı teknolojik gelişme ve bilgi artışının bireylerde yol açtığı bilgi eskimesini önlemeyi ve çalışanların bireysel gelişmelerini sağlamayı amaçlamaktadır,
b. İnsan merkezli işlevleri kapsamakta ve çalışanların ilişkilerinin yönetilmesini amaçlanmaktadır,
c. Kurumsal sistem içinde insan ilişkilerini parçasal değil, bütünsel açıdan incelemektedir,
d. İnsan odaklı yönetim yaklaşımı aracılığıyla örgütsel gelişmeyi sağlamaktadır,
e. Etkin kurumsal sürekliliğin sağlanması amacı ile ilgili olarak kurumsal kültürün paylaşılmasını gerçekleştirmektedir,
f. İnsan kaynakları, iç müşteri mantığı çerçevesinde değerlendirilmektedir,
g. Tüm çalışanları optimal performans düzeyine ulaştırılmalarını hedeflemektedir,
h. Bilgi çağı, teknokratik çağ, iletişim toplumu, küreselleşme ve benzeri biçimlerde tanımlanan toplumsal dönüşümün, birey ve organizasyon düzeyinde gerçekleştirilmesine yönelik çalışmaları kapsamaktadır,

[69] Serkan Bayraktaroğlu, **Bilgi Toplumunda** ..,A.g.e
[70] Nurullah Genç, Fatih Karcıoğlu, **Aile İşletmelerinde Bilginin Sistemleştirilme Düzeyi -Etso'ya Bağlı Aile İşletmelerinde Bir Uygulama,** Kocaeli: II.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Mayıs 2003 Bildiriler Kitabı, s.287
[71] İlhami Fındıkçı; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım,1999,s.15-21

1. Bilgi çağı organizasyonlarını oluşturacak insan kaynağının yetiştirilmesine uygun ortamlar hazırlamaktadır.

Dünya pazarları, büyük bir hızla küreselleşmektedir. Gittikçe artan sayıda firma, ulusal sınırların dışında faaliyette bulunmaktadır. Örneğin, Ford Motor şirketinin işçilerinin yarısı A.B.D. dışında bulunmaktadır. Özellikle son 20 yılda, uluslararası ticaret ve işletmecilik alanında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Bir zamanlar korunan güvenli piyasalar artık, firmaların pazar payı için adeta savaştıkları bir alana dönüşmüştür. Bunun sonucu olarak, firmaların işgücünün önemli bir bölümünün ulusal sınırlar dışında bulunması şaşırtıcı bir durum olmaktan çıkmıştır.[72]

Küreselleşme sonucunda uluslararası insan kaynaklarına ilişkin sorunlar ve fırsatlar büyük ölçüde artmış ve bu artış bugün de devam etmektedir. Bugün artık yöneticiler, ulusal ya da içe dönük bir bakış açısı ile sorunları değerlendirme lüksüne sahip değildir. Artık yöneticiler, küresel düşünmek ve yaşamak zorundadır.

Bilgi işçilerini verimli hale getirmek için temel yaklaşımda değişiklikler yapmak gerekir. Oysa el işçisini daha verimli kılmak için sadece işin nasıl yapılacağını söylemek yetiyordu. Bilgi işçilerinin verimliliği için, sadece işçinin değil; tüm kurumun yaklaşımında değişiklikler gerekir.[73]

Bilgi işçisi verimliliği, 21. yüzyılın yönetim mücadelelerinin en büyüğüdür. Gelişmiş ülkelerde bu, hayatta kalmanın ön koşuludur. Aksi halde, gelişmiş ülkeler, liderliklerini ve hayat standartlarını korumak bir yana, varlıklarını sürdürmeyi bile bekleyemezler.[74] Çünkü rekabet artık yöresel değil uluslararasıdır.

Son yüzyılda, dünyada önder olarak ortaya çıkan ülkeler ve endüstriler el işçiliği verimliliğinde önde gelen ülke ve endüstrilerdir. Öncelikle ABD, daha sonra Japonya ve Almanya. Bundan sonra en fazla elli yıl içinde, dünya ekonomisinde liderlik, bilgi işçisinin verimliliğini en sistematik ve en başarılı biçimde yükselten ülkelere ve

[72] Bingöl,a.g.e s.20
[73] Peter F. Drucker, **21.Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları**, Çev.İrfan Bahçivangil, 2.b., İstanbul: Epsilon Yayınları, 2000, s.170-173
[74] A.g.e., s.172-173

endüstrilere kayacaktır. Hindistan ve Çin bu kaymaların başladığı en önemli iki ülke olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bundan böyle anahtar, bilgidir. Dünya artık emek yoğun, malzeme yoğun, enerji yoğun değildir; bilgi yoğun olmaktadır. Japonya, 25 yıl önce ürettiği mamul mal için harcadığı enerjinin aynı miktarını ve ham maddenin daha azını kullanarak bugün iki buçuk katı daha fazla mamul üretmektedir. Bunun sebebi, büyük ölçüde, bilgi yoğun çalışma sistemine dönmüş olmasıdır.[75]

Bilgi toplumunun işçilerinin farklı tipte özellik ve beklentileri mevcuttur. Bilgi işçileri oldukları içindir ki, tek bir işverene ya da işveren durumundaki herhangi bir kuruluşa bağlı değillerdir. Bilgisayar uzmanları için büyük bir mağazada, bir üniversitede, hastanede, devlet dairesinde ya da bir borsa acentesi adına çalışmışları onlar için, fark etmez. Onlar için önem taşıyan şeyler -aldıkları para dışında- donanımın "en son teknolojiye uygun" olması ve verilen görevin becerilerini ortaya dökmelerini gerektirecek biçimde onları zorlamasıdır.[76]

Bilgiyi, işlerinde temel kaynak olarak kullanan ve bilgi işçisi olarak adlandırılan insanların sahip olması gereken özellikler; [77]

- Öğrenmeyi öğrenmek,
- Takım halinde çalışabilmek,
- İletişim yeteneğine sahip olmak,
- İşleriyle ilgili bilgi gereksinimlerini değerlendirebilmek,
- Bilgi kaynaklarını kullanabilmek, olarak tanımlanmaktadır.

Frederick W. Taylor bir asır önce el emeğini verimli kılmaya giriştiğinde, belirli el işlerini yapmanın "tek doğru yolu" olduğunu ve bu yolun da bu işte çalışan insanların büyük çoğunluğuna uygun olacağını düşündü. Çalışanların çoğunun

---

[75] A.g.e., s.79

[76] Peter F. Drucker, **Yeni Gerçekler**,Çev. Birtane Karanakçı Ankara:Türkiye İş bankası Kültür Yayınları,1.b., 1993, s.188

77 Ömür Saatçioğlu, Ömür Özmen ve diğerleri, **Bilgi Okuryazarlığı:Üniversite Eğitiminde Yeni Bir Boyut**, Kocaeli: I.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,10-11 Mayıs 2006 Bildiriler Kitabı, s.287

"ortalama" olduğunu kabul etti. Ancak bu düşüncesinin yanlış olduğu zamanla ortaya çıktı. Bilgi işçilerinin verimliliği çalışanların potansiyellerini sonuca çevirebilecekleri işlerle görevlendirilmesini ve ne kadar iyi çalışırlarsa çalışsınlar yeteneklerinin ve bilgilerinin sonuç üretemeyeceği işlerle görevlendirilmemesini gerektirir. Görev dağılımının kontrolü, kalifiye işçinin verimliliği için kilit rol oynar.[78] Bilgi işçilerini, kas işçilerini kullanılan metotlarla kullanma ayrıcalığı artık ortadan kalkmıştır.

El emeği işçisinin aksine bilgi işçisi sermaye yatırımıyla değiştirilemez. Tam tersine, sermaye yatırımı bilgi işçisi ihtiyacını yaratır. Bu konunun ilk farkına varanlar, hastaneler ve üniversiteler oldu. Hastanede daha çok sermaye yatırımı emek tasarrufuyla sonuçlanmıyor; hatta yeni ve daha yüksek ücretin ödendiği emeği gerektiriyor. Mikro ameliyat odaları, böbrek diyalizi ya da şoku önlemek için yapılan güçlü terapiler için ihtiyaç duyulan pahalı sermaye donanımı insanın öneminin önüne geçmiyor.[79]

Başarılı bir işletmeyi hedefleyen yöneticiler beş kilit kaynağı; İnsan kaynağını, sermayeyi, hayati önem arz eden fiziksel kaynakları, zamanı ve bilgiyi ayrı ayrı yönetmek zorundadır. Önemli olan, kurumların kaynaklarını kullanmada ulaştığı toplam verimliliktir. İhtiyaç duyulan şey yönetimin, şirketin canlılığa, verimli işgücüne ve personelin yerleştirilmesine açık bir şekilde kendisini adamasının sağlanmasıdır. Yani insan kaynağına odaklanılmasıdır.

Küresel düzeyde rekabet gücüne sahip olabilmenin temel unsuru, bilgi toplumunda fikrî emektir. Ancak bu, "bilgi" ile birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlıdır. "Bilgi işçisi" ya da "beyaz yakalı" olarak da adlandırılan fikrî emek sahibi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri ortaya koyan faktördür. Öte yandan, fikrî ve fizikî emeğin aynı kişide bütünleşmesi de, bilgi toplumunun evriminde yeni bir eğilimdir. Hem mavi yakalı, hem de beyaz yakalı olma fonksiyonlarının birleştiği "çift

[78] Peter F. Drucker, **Fırtınalı Dönemlerde Yönetim**, Çev. Bülent TOKSÖZ, İnkılap Yayınları, 1.b., İstanbul,1998, s.32
[79] A.g.e., s.33

yakalılık" söz konusu olmaktadır.[80] Çünkü artık çalışanlar her gün biraz daha fazla yaptıkları işe bilgilerini katmaktadırlar.

Bilgi işçisi ile ilgili tanımlar; veri, enformasyon ve bilginin hiyerarşisine dayalıdır. Bilgi işçisinin tanımı, metodolojik ve teorik temeli olmadığı biçimindeki eleştirilere uğramaktadır. Bilgi işçileri mesleki bir grup değildir, AR-GE, ürün geliştirme, gibi faaliyetler, reklam ve eğitim gibi, hukuk gibi profesyonel hizmetlerde çalışanlar bilgi işçisi olarak tanımlanmaktadır.[81] Bir kısım yazarlar bilgi işçilerini, analiz-sentez yeteneği olan, bilgiyi işin gereklerine göre dönüştürebilen, çeşitli değişkenlerle problemleri çözebilen çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir grup tanımlama şekli, bilgi işçilerini yetenek ve kabiliyetlerini göz önünde bulundurarak yapılmaktadır. Yüksek eğitimli, yaratıcı, bilgisayar bilen, zekası ile her ortama kolayca uyum sağlayabilen, bilgisini kullanabilen çalışanlar bilgi işçisidir, tanımlaması yapılmaktadır.[82]

Bilgi işçileri, akıllarını ve fikirlerini üretmiş oldukları ürüne; mal ve hizmete dönüştüren, sahip oldukları bilgiyi satarak veya ticaretini yaparak herhangi bir şekilde verebilen, sürekli öğrenen/öğrenme isteği olan/öğrenmeye zorunlu olan, kendini geliştirmek zorunda olan işçilerdir[83]. Bilgi işi bireysel bir faaliyettir ve el işçiliğinden temel farkı ise üretim unsurlarını kafalarında taşıyabildikleri için hareketlidirler. Organizasyonun bilgi işçilerine, bilgi işçilerinin ona duyduğu ihtiyaçtan daha fazla ihtiyaç duyduğu her zaman doğru olmayabilir; ama bu çoğunlukla her iki tarafın birbirine eşit derecede ihtiyaç duyduğu bir ilişkidir.[84]

Pazar ve sanayinin globalleşmesi, teknolojik yenilikler, değişen örgütlenme tarzları ve elektronik ticaretin hızlanması dünya genelinde bilginin ve dolayısıyla bu özelliklere sahip olan bilgi işçisinin özelliklerini de sürekli değiştirmektedir. İşte bu

---

80 Esin Özsoy, Timuçin Yalçınkaya, **Risk Toplumu: Bilgi Toplumunun Evriminde Yeni Boyut,** Kocaeli:I.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,10-11 Mayıs 2002, Bildiriler Kitabı, s.77

81 Verda Canbey Özgüler,**Yeni Ekonomide Bilişim İletişim Teknolojileri ve Bilgi İşçileri,** http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=224&inc=arc&cilt=(17.06.2007)

82 A.g.e.

83 Brown, Bettina L.,**Knowledge Workers, Trends and Issues**, 1999, Alert No.4, http://ericacve.org/docs/tia00072.pdf'den aktaran Esin Özsoy,Timuçin Yalçınkaya, A.g.e

84 Feter F. Drucker, **21.Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları**, İstanbul: Epsilon Yay., 2000, s. 164

yüzden sabit bir tanımlama içine sığmayan özellikleri ile bilgi işçilerinin tanımına hemen her gün bir yenisi eklenmektedir. Bilgi işçilerinin sahip olması beklenen temel becerileri ise Tablo 1.5 'de özetlenmektedir.

Tablo 1.5'de Bilgi İşçilerinin Sahip Olması Beklenen Beceriler.

Sayısal okur-yazarlık: Temel, bilimsel, ekonomik, teknolojik okur-yazarlık. Çok kültürlü ve küresel düşünce. Görsel ve bilişimsel beceriler	**Yaratıcı düşünce;**Uyum, yönetim, karmaşa ile baş etme, yaratıcılık, risk alma
Etkin İletişim;Zamanlama, kişisel ve sosyal sorumluluk, karşılıklı iletişim	**Yüksek Verimlilik;**Planlama, araçların etkin kullanımı

Kaynak: Verda Canbey Özgüler"Yeni Ekonomide Bilişim İletişim Teknolojileri ve Bilgi İşçileri" http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex= 224& inc=arc&cilt= (17.06.2007)

Bilgi toplumunun üyeleri olan bilgi işçilerinden beklenen de fiziksel güçler ya da el becerilerinden ziyade okulda öğrendiklerini işyerlerinde kullanabilme becerisidir. Bu gurubu diğer geriye kalan gruplardan ayıran, kurumsal ve analitik bilgileri edinme ve kullanma yetenekleridir. Bilgi işçileri ve onların düşünce tarzı modern çağın karakterini, liderliğini ve sosyal profilini biçimlendirmiştir.[85]

Bu anlamda klasik olarak elle çalışan gruplar ile Bilgi Toplumu düzeyinde bütünüyle zihinsel çalışma yürüten ve yoğun olarak bilgi ile çalışan gruplar arasındaki farklılıklar mevcuttur.Endüstriyel toplumdan, bilgi toplumuna geçiş sürecinde işin yapısı büyük ölçüde değişmektedir. Bir kez öğrendikten sonra, yaşam boyu sürdürülen endüstri toplumunun işlerinin yerini, bilgi toplumunda, yarım gün ya da geçici/sözleşmeli işler almaya başlamıştır. İşin sürekliliğini yitirmesine paralel olarak, çalışanlar, yaşamları boyunca yeni işlere uygun yeni hünerler kazanma ihtiyacı duymaktadırlar. Bilgi toplumlarında, küresel rekabet, hızlı değişim, farklılaşma ve esnek/çevik örgütlenme ön plâna geçmektedir. Bazı yazarların sıkça dile getirdiği şekilde, endüstri toplumunun gelişi tarımı endüstrileştirmiştir. Bilgi

[85] Daniel H.Pınk, **Aklın Yeni Sınırları**,Çev.Aytül Özer,İstanbul:MediaCat Kitapları, 2007, s.41

toplumunun gelişi ise endüstri toplumunun işlerini bilgi işleri hâline dönüştürmüştür[86].

Geleneksel olarak şirketler, işçileri organizasyon yapısında projeye, profile ve özelliğine göre gruplandırırlar. Bu organizasyonlar çalışma grubu olarak bilinir ve bilgi silolarına benzeyen bir yapı içerisinde düzenlenirler. Fakat yeni bilgi işçilerinden oluşmuş çalışma grupları kolay ve basitçe bu yapıya kendilerini bırakmazlar. Geleneksel Çalışma Grubu ile Bilgi Çalışma Gruplarının Karşılaştırılması Tablo1.6.'da gösterilmiştir. [87]

Tablo1.6. Geleneksel Çalışma Grubu İle Yeni Bilgi Çalışma Gruplarının Karşılaştırılması

GELENEKSEL ÇALIŞMA GRUBU	YENİ BİLGİ GRUBU
BÜTÜN ELEMANLARI AYNI YAPIDA OLAN -Benzer düşünceye sahip bireyler -Benzer organizasyon yapısı (Finans,Mühendislik)	**FARKLI OLAN** -Farklı birey, organizasyon ve uzmanlıklar. -Organizasyonel farklılık (çapraz –Bölüm)
SABİT -Yapı ve parçaları sıkıca kurulmuş -Üyelerin gruba katılım veya çıkartma yavaştır.	**DİNAMİK** -Değişim sürecin tamamlayıcısıdır. -Üyelik akıcı ve gerekliliğe dayalıdır.
ORGANİZASYON ODAKLI	**VERİMLİLİK ODAKLI**
MERKEZİ YÖNETİM -Bağlantılar hiyerarşiye dayalıdır.	**PAYLAŞILAN YÖNETİM** -Hiyerarşi bağı olabilir de,olmayabilir de
ÖNCEDEN TANIMLANMIŞ SINIR -Grup önceden belirlenmiştir. -Esnek olmayan yaklaşım	**KENDİ KENDİNE TANIMLI / YAŞAYAN** -Bilgi niteliği grupları belirler -Görevlere uyum
TEKNİK GELİŞMEYE BAĞLI -Düzende karışıklık -Yönetimin devamlılığı ve üstünlüğü esastır.	**TEKNOLOJİYE UYUMLU** -Hızlı uyum -Olabildiğince çok öğrenme
COĞRAFİ SABİTLİK -Birkaç yöre ile sınırlı	**HAREKETLİ** -Herhangi bir yer ve zaman

Kaynak: Dominique Goupil, **Knowledge Workers, New Workgroups,and New Demands for Information Management.How the innovative enterprise raises workgroup productivity**, http://www.filemaker.com/downloads/pdf/KnowledgeWGWP.pdf (17.06.2007)

[86] Veysel Bozkurt "**Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Türkiye, Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler**" Üçüncü Uluslararası Sempozyum Bildirileri (İstanbul, 12-13 Mayıs 2005),Genelkurmay ATASE ve Genelkurmay Denetleme Başkanlığı Yayınları, Genelkurmay Basım Evi 2005,s.73

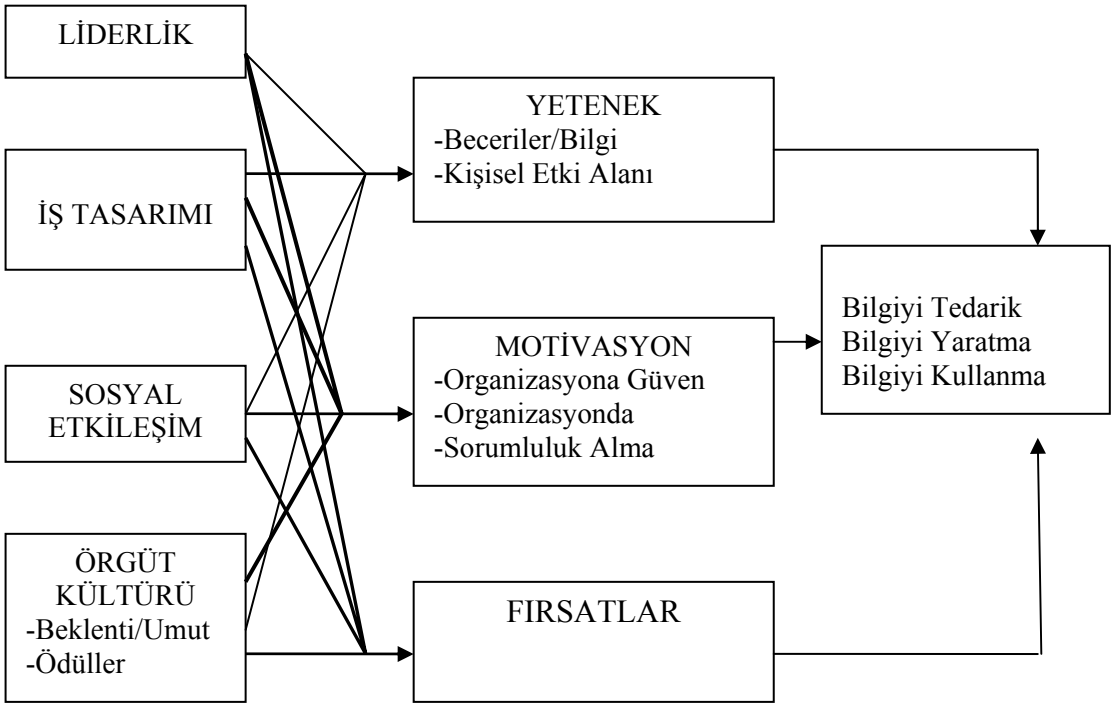
[87]Dominique Goupil, **Knowledge Workers, New Workgroups,and New Demands for Information Management. How the innovative enterprise raises workgroup productivity,** http://www.filemaker.com/downloads/pdf/KnowledgeWGWP.pdf (17.06.2007)

Tablo 1.6.'da ifade edildiği gibi; yeni tip organizasyonlarda dikey oluşumlu organizasyon biçimleri önlemez bir şekilde yerlerini yatay yapılı, süreçlere ve bilgiye odaklanan esnek yapıdaki organizasyonlara bırakmaktadırlar.

İşletmelerin artık müşteri istek ve beklentilerini tam zamanında sunmaları da yetersizdir. Müşterilerin bile henüz hayal edemedikleri ihtiyaçlarını bulup ortaya çıkarmak ve en kolay bir şekilde temin etmesini sağlamak gerekmektedir.. Başka bir deyişle, işletmeler Bilgi Toplumu'ndaki yoğun rekabet ortamı ve hızlı değişim atmosferinde sadece gelişmeleri takip etmesi yetmemektedir. Gelişmeleri başlatmak ve yönetmek zorundadırlar. Bunun içinde esnek örgütlenme her zamankinden daha çok gereklidir.

Kelloway Bilgi İşçilerinin çalıştığı kurumlarda kullanılabilecek bir organizasyon modelini Şekil 1.5'de göstermektedir.

Şekil 1.5. Bilgi İşçilerinin Çalıştığı Organizasyon Modeli

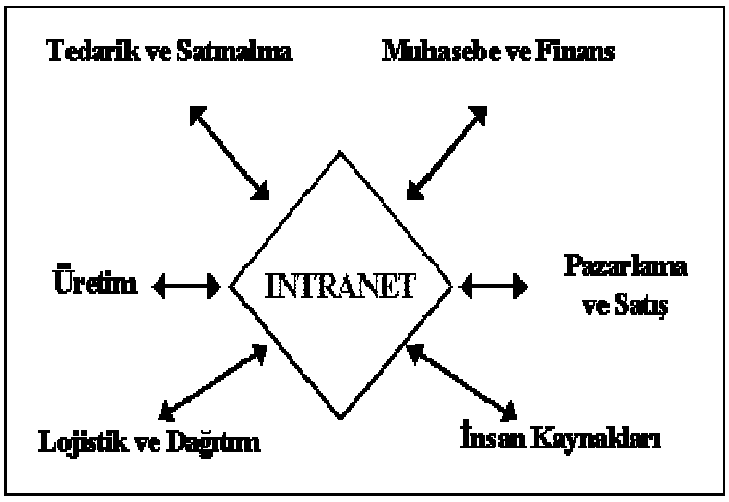


Kaynak: E.Kevin Kelloway., Julian Barling., "Knowledge Work as Organizational Behavior", Queen's Management Research Centre for Knowledge-Based Enterprises, http://business.queensu.ca/centres/monieson/docs/fp_00-03.pdf (17.06.2007)

Şekil 1.5'den de anlaşılacağı üzere bilgi işçilerinin çalıştığı organizasyonlarda, liderlik, örgüt kültürü, sosyal etkileşim ve iş tasarımı merkezli olmaktadır. Ürünün ortaya çıkması için de yetenek, motivasyon ve fırsatların ortaya çıkabilmesi için ise elverişli ortam gereklidir. Bu durum sağlanmadığı takdirde bilgi ortaya çıkamamakta ve müşterinin kullanabileceği ürüne dönüşememektedir. Bilginin tedariği, oluşturulması ve ortaya çıkarılması için tüm bu süreçlerin eksiksiz yerine getirilmesi gerekmektedir. Klasik sistemde olduğu gibi kişilere sadece yapacakları işi tarif etme ve ortamı hazırlama yeterli olmamaktadır. Örgüt kültürünün, sosyal etkileşim ortamının ve liderlik mekanizmasının işletilmesi ihtiyacı vardır.

Bilgi toplumu organizasyonlarında, insan kaynaklarının yönetilmesinde internet kullanımı da günden güne yaygılaşmaktadır. İnternet günümüzde iş süreçlerinin bir çoğunda aktif olarak kullanılmaktadır. Şekil 1.6.'da internet kullanımının ne kadar günlük hayatımızı etkiler tarza dönüştüğünü göstermektedir.

Şekil 1.6. İntranet ve İşletme İçi Bölümler Arası Etkileşim



Kaynak: http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/ mkl_gos.php?nt=158

Şekil 1.6'dan da görüldüğü gibi internet sadece insan kaynaklarının yapılandırılmasında değil hayatın her alanında aktif olmaya başlamıştır.

İşletmeler, insan kaynakları alanında sıkıntı çektikleri için, yüksek kalitede işgücünün bulunması, yönetilmesi ve elde tutulması konularında internet sayesinde somut yeni çözümler üretebilmektedirler. Bunlardan başlıcaları[88]

i. Evrensel Erişim
ii. Düşük Giriş Bariyerleri:
iii. Bireysel insan kaynakları hizmetlerine doğrudan erişim.

Bilgi çalışanları; üretken, yenilikçi, eğitimli ve bireyci insan kaynaklarıdır. Bilgi çağında aktif iş gücünün büyük bölümünü, mesleği doğrudan ya da dolaylı bilgi üretimi, kullanımı, yönetimi ya da dağıtımını yapan bilgi çalışanları oluşturmaktadır. Bilgi çalışanları ham verileri işlemekte ve bu veriler üzerine katma değer oluşturarak bilgi üretmektedirler.[89] Dolayısıyla, bilgi çalışanları örgüt bilgilerini değerlendirmekte, bilgi derinliklerine ve deneyimlerine göre yeni veri kaynakları aramakta ve strateji geliştirebilmektedirler.

1.3.3.Bilgi Toplumunda Eğitim Kurumlarının Organizasyonu ve Organizasyonel Anlamda Genel Nitelikleri

Eğitim kavramına uzun yıllar birçok kişi tüketim olarak bakmıştır. Gerçekte eğitim, tüketim değil bir yatırımdır. Nitekim, 1960'larda Amerikan bilim adamları Minjer, Becker ve Schultz eğitilmiş işgücünü bir "insan kapitali" (human kapital) olarak değerlendirmişlerdir. Gerçekten, eğitim yoluyla günümüzde yapılan masraflar geleceğin potansiyel kazançları olacaktır. Eğitimle gelirler arasında hemen bütün ülkelerde olumlu bir korelasyon belirlenmiştir.[90] Yatırım olarak değerlendirilen eğitim çalışmalarının çeşitliliği ve türevleri de günden güne artmaktadır.

---

[88] Sinem Saç, Emel Çetinkaya, Ekrem Erdoğan, "Bilgi Toplumunda Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulama Alanları*"*Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi,Bildiriler Kitabı II.cilt, Kasım 2006, s.20

[89] Mahut Tekin, Hasan Kürşat Güleş, Adem Öğüt, **Tekonoloji Yönetimi**, Ankara:Nobel Yayın Dağıtım, II.b,2003,s.218

[90] Nusret EKİN, "Küresel bilgi çağında Eğitim- Verimlilik İstihdam",İstanbul Ticaret Odası yayınları, İstanbul 1997,s122

Günümüzde eğitim örgütlerini derinden etkileyen beş temel değişim alanından bahsetmek mümkündür[91].

(1) Bilgi patlaması,

(2) Hızlı ürün eskimesi,

(3) İş gücü yapısının değişmesi,

(4) Kişisel ve toplumsal sorunlara ilginin artması ve

(5) İşin giderek uluslararası nitelik kazanması.

Bu değişme alanları, örgütlerin, hızla diğer kültürlere, çevreye uyum gösterebilecek öğrenen örgütler ve açık sistemler halini almalarını zorunlu hale getirmiştir.

Bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, sadece siyaset ve ekonominin yeniden örgütlenmesinde değil aynı zamanda eğitimin de yeniden düzenlenmesinde baş aktör olmaktadır.[92]

Bilgi teknolojilerindeki hızlı değişim ile eğitim teknolojileri de yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Günümüzde eğitim teknolojisine ilişkin gelişmeler;[93]

* Yeni teknolojik sistemler,
* Eğitim ortamları,
* Eğitimde insan gücü ile ilgili gelişmeler,
* Program düzenleme yöntemleri ve
* Öğrenme-öğretme süreçleri olmak üzere beş kategoride incelenmektedir.

Eğitim teknolojilerindeki bu hızlı değişim, sadece bu eğitimi alanları değil hemen hemen tüm toplumu etkilemektedir. Hatta sonuçları itibarı ile diyebiliriz ki, eğitim en önemli sektörlerden biri olmuştur.

---

[91] Ali Balcı, "**Yeni paradigmalar Işığında Türkiye Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi ve Yönetimi**", Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, Ankara 2006,s251

[92] Davut Dursun, **Küresel Çağda Eğitim Üzerine Bazı Notlar,** Ankara: Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, 2006, s239.

[93] Salih Uşun, **Uzaktan Eğitim**, Nobel Yayın Dağıtım,1.b, Ankara 2006, S.1

Bilgisayar, etkileşimli video, televizyon sistemleri, eğitim amaçlı uydular, tele iletişim, veri bankaları, veri tabanı sistemleri ve bilgi işlem sistemleri gibi uygulamalar; yeni teknolojik sistemlere örnek olarak gösterilebilir. Çoklu ortamlar video, teleteks, tele faks, eğitim teknolojisi merkezleri, öğretim programı ve materyali geliştirme laboratuarları, elektronik laboratuarlar, robotlar, benzeşim ortamları gibi örnekler, eğitim teknolojisinin ortam boyutu ile ilgili yeni teknolojilere örnek verilebilirler. Öğrenci gruplarının sayı, nitelik, ilgi ve beklentinin hemen her yaştan kişinin katılması, eğitimde hiyerarşik personel yapısı ve yeni uzmanlık alanları ile disiplinler arası takım çalışması gibi gelişmeler, eğitimde insan gücü ile ilgili yeni uygulamalardır. Tam öğrenme, yeterliliğe dayalı öğrenme, bireysel ve bağımsız öğrenme ve uzaktan öğretim gibi gelişmeler, öğrenme-öğretme süreçleriyle yakından ilgili yeni teknolojilerdir[94]. Bu teknolojilerin yayılma süresi ise eğitim sektöründe, teknolojik yayılmada en hızlı sektörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Değişen eğitim sistemi toplum ve ulus temelli olmaktan çok bireyi temel alan bir eğitim olacaktır. Eğitimin bireysel farklılıkların gelişmesine ve kendilerini ifade etmelerine imkan veren bir yapıda olması gerekmektedir. Ulusal piyasa ve kamu tercihlerinin yanında küresel piyasanın tercihlerinin de belirleyici olduğu görülmektedir. Ulusal ve yerel kültüre dayalı eğitimin yanında küresel kültürlere dayalı eğitimin gelişmesi gerekmektedir.[95] Çünkü günümüzde sanal eğitim ortamları ile eğitimin temel yapısı ve öğrenci profili de hemen her gün değişebilmektedir.

Mevcut gelişmeler ışığında, eğitim kurumları alışılmış eski alışkanlıklarını terk etmek zorunda kalacaktır. Otoriter eğitimden demokratik eğitim anlayışına geçmek, müfredat programlarını şeffaflaştırmak ve adem-i merkeziyetçi programlar yapma ihtiyacı söz konusudur. Eğitim planlamasında toplumun etkinliği ve sivil toplumun katılımı gündeme gelmelidir. Değişen okul yöneticilerinin mevcut rolleri değişmekte olduğundan rolleri yeniden tanımlanmalıdır. Belli sürelerle yetinen bir eğitim değil hayat boyu öğrenme gündeme gelmelidir. Yeni eğitim dünyasında artık okulla yetinmek mümkün değildir. Okul dışı alanlarda da eğitim söz konusudur. Eğitimin

[94] A.g.e.,s.1-2
[95] Dursun.a.g.e.,s.240

temel hedefi öğrencilere problem çözme yeteneği kazandırmaktadır. Yeni süreçte okulun tekeli sona ermekte ve internet tabanlı öğrenmeler ön plana çıkmaktadır.

Eğitim, yeni model bir öğrenmeye gereksinim duymaktadır. Bu öğrenme modeli gerçek hayatın bilgi kaynaklarına dayalı olup, pasif, ve parçalanmış değil aktif ve bütünleşik bir öğrenme olmalıdır. Birçok eğitmen ve okul yöneticisi, öğrenciye hazır olarak sunduğu; dersler, ders kitapları, ders araçları ve testlerin aktif ve kaliteli bir öğrenme deneyimi yaratmamaktadır. Bunun ötesinde yükseköğretim düzeyinde yapılan çalışmalar öğrencilerin kendilerine verilen birçok bilgiyi unutma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ders kitapları, öğretim üyeleri ve ödevler, çalışanların hayatları boyunca öğrenme ve problem çözmelerini sağlayacak bilgi kaynaklarına dayalı olarak geliştirilmeli ve hayat boyu kütüphane kullanım alışkanlığı kazandırmada öğretici bir deneyim olmalıdır.[96] Değişime ve gelişme çok açık olan bilgiye sahip olmaktan çok ona nasıl ulaşılacağını bilmek daha önemli hale gelmiştir.

Bilişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişme, 21.yüzyıl toplumunu bilgi toplumuna dönüştürürken, bireylerin eğitim-öğretim çağlarını da tüm yaşama yaymıştır. Yaşam boyu öğrenme felsefesiyle birlikte eğitim yönlü talep artışının karşılanmasında geleneksel eğitim olanaklarının yetersiz kalması, yeni yeni açılımlara sebep olmuştur. Uzaktan Eğitimin; eğitim kurumu ve öğrenen açısından daha düşük maliyet potansiyeline sahip olması açısından dünya çapında yaygınlaşması[97] kaçınılmaz olarak karşımızda durmaktadır.

Bilişim teknolojilerinin hızla gelişimi sonucunda sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş aşamasında, tüm bireylerin yaşamlarını kolaylaştıracak ve zenginleştirecek bilgiye erişim hakkı bulunmaktadır. Bireylerin bireysel işleriyle ilgili gereksinim duyduğu bilgiyi elde etmelerinin kolaylaşmasının yanında elde edilebilecek bilginin artması bilgi yükü problemini de beraberinde getirmiştir. Bilgi gereksinimlerinin karşılanması, bireysel gelişimin sağlanmasında ve toplumun sosyal, politik ve ekonomik olarak hızlı gelişimine uyum sağlamakta önemli faydalar sağlamaktadır. Bugün geçerli olan bilgilerin bir gün sonra eskimesi, bilgi denizi

[96] Ömür Saatçioğlu a.g.e., s.292-293
[97] Nuray Girginer, **Uzaktan Eğitim Ekonomisi,**I.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,10-11 Mayıs 2002 Bildiriler Kitabı, s.275

arasından amaca uygun bilgiyi bulabilmeyi ve ömür boyu öğrenmeyi gerekli kılmaktadır.[98] Sahip olunan diplomaların geçerlilik süresi de günden güne azalmaktadır. Öğrenmeyi öğrenme yöntemini öğrenerek, sürekli öğrenmeyi hedef almak öne çıkmaktadır.

Ayrıca bilgi iletişim teknolojileri, eğitimi sadece okulda yapılan bir etkinlik olmaktan çıkarmıştır. Okulun yanı sıra ev, ofis, internet cafe vb. mekanlar da birer eğitim ortamı olarak öne çıkmışlardır.[99] Eğitim alanlarının artması ve bilgiye ulaşmanın kolaylaşması ile bilgi sahibi olanlar da gizemli olmaktan uzaklaşmışlardır.

Balcı, bilgi toplumundaki eğitim kurumlarının organizasyonel anlamda genel niteliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır.[100]

- Büyük ölçüde adem-i merkeziyetçi,
- Esnek,
- Fazla hiyerarşik olmayan,
- Yatay eşgüdümleme ve kollektif dayanışmayı öngören, dinamik ve sürekli öğrenen bir örgüt yapısı gereklidir.

Öğrenen örgütler olarak yapılanmaları gerektiği gibi bu anlayışla da yönetilmeleri gereklidir. Öğrenen örgütler, tecrübelerinden, hatalarından öğrenmesini bilen örgütlerdir. Öğrenen örgütler, araştırma ve öğrenmeyi, değişme ve gelişmelerinin dinamosu olarak gören örgütlerdir.

Yönetim anlayışı olarak "Toplam Kalite Yönetimi" yaklaşımıyla yönetilmeleri beklenir. Bu anlayışta hatalar oluşmadan gerekli önlemlerin alınması, hatasız çıktı hedeflenir. Başarıya ulaşmak için, özellikle süreçlerin hatasız işlemesi sağlanır. Toplam kalite anlayışında okulların bir işletmecilik anlayışıyla sürekli gelişme felsefesine göre yönetilmesi beklenir.

[98] Ömür Saatçioğlu a.g.e., s.288
[99] Dursun.a.g.e.,s.240
[100] Ali Balcı,A.g.e.,254-266

Yukarıda anlatılanların yanı sıra üniversiteler altyapı hizmetlerine çok önem vererek, öğrencilerin bilgiye kesintisiz erişimini sağlamalıdır. Müfredatların geliştirilmesinde kütüphanecilerin fakülteyle işbirliğinin gerekliliği, kütüphanecilerin ve kütüphanecilik eğitiminin de yeniden yapılanmasını gerektirmektedir. Bilgi kaynakları kullanımının disiplinlere göre farklılık göstermesi, kütüphanecilik eğitiminde dikkate alınması gereken önemli bir konudur. Eğitimde belirlenen amaçlara ulaşıp ulaşılmadığı verilen ödevlerle ve projelerle sürekli olarak kontrol edilmelidir. Öğrencilerin takım halinde çalışması teşvik edilmelidir. Eğitim, bilgi kullanma becerisinin öğretildiği ve sürekli kullandırıldığı bir yöntemle yürütülmelidir. Probleme dayalı, kaynak tabanlı, interaktif bir eğitim modelinin bilgi okuryazarı bireyler yetiştirilmesinde etkili olacağı açıktır. [101]

Dursun; organizasyon yapısında görev alacak olan yöneticilerin özelliklerinde, Yöneticilerin Yönetim Formasyonuna sahip olması gerektiğini ve devletin politik amaçlara yönelik olarak örgütlenmiş bir eğitim yerine giderek sivilleşen, ulusal politik hedeflerden pazar, sivil toplum ve piyasa ihtiyaçlarına karşı duyarlı olan bir eğitim anlayışına doğru bir yapılaşma ihtiyacı olduğunu belirtmiştir.[102] Örgütsel yapılanmanın da bu ihtiyacı karşılayacak şekilde yeniden yapılandırılmasına ihtiyaç vardır.

Ayrıca devlet/üniversite merkezli eğitim sisteminden, birey merkezli eğitim sistemine geçilmeli, ve bireye hizmet esas alınmalıdır.[103] Ulusal düzeyde tek tipleştirici standart programların yerine geniş seçme özgürlüğü sağlayan parçalı programlar gündemde olmalıdır.

Öğrencilerin iletişim teknolojilerine kısa sürede adapte olması sonucunda bilgiye ulaşma süratleri çok hızlanmıştır. Öğretim görevlilerince ulaşılmaz varsayılan bilgilere internet sayesinde öğrenciler de hemen ulaşabilmektedir. İşte bu yüzden artık sadece bilgiye sahip olmak ve anlatmak öğretim görevlilerine ayrıcalık

[101] Ömür Saatçi OĞLU a.g.e., s.297
[102] Davut Dursun.a.g.e.,s.241
[103] Yunus A.Çengel, "**AB Sürecinde Eğitimin Modern Dünya Standartlarına Çıkarılması,** Ankara: Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, 2006, s195.

katmıyor[104]. Gelişen teknolojiyi kullanmak ve kullanılması yönünde öğrencilere öncülük etmek gerekmektedir. Teknolojideki hızlı değişim sürekli eğitimi gündemde tutmaktadır. Üniversitelerin, bu durum karşısında hayat boyu eğitim anlayışını sürekli desteklemeleri vazgeçilmez görevleri olmuştur.

Çok kültürlü toplum yapılarına göre eğitimin çeşitlendirilmesi, farklı kültürleri içermesi gerekmektedir. Yazılı kitaba bağlı eğitim sisteminin yerine, bilişim teknolojilerinin etkin olduğu yeni bir eğitim anlayışı geliştirilmelidir.

Eğitimde bilgi birikiminden çok problem çözme yeteneğinin kazanılması önemli bir hale gelmektedir. Organizasyonel yapılanmanın da bu sonucu elde edebilecek hale getirilmesi gerekmektedir.

Avrupa Topluluğunda "Eğitim ve Meslek Danışmanlığı" raporu da eğitim ve kariyer danışmanlığının unsurları olarak dokuz ayrı faaliyeti belirtmektedir [105] Bunlar; Bilgi sağlama, Değerleme, Öneri sunma, Rehberlik etme, Kariyer eğitimi Yerleştirme, Savunma, Geri besleme ve Takip etmedir.

Tüm bu özelliklerin kazanılmasının, klasik tarzda öğreten merkezli yapılanma ile olmayacağı açıktır. Öğrenci merkezli ve bu öğrencilerin ileride görev alacağı piyasa merkezli bir yapılanmaya gidilmesi ihtiyacı mevcuttur.

1.4. Bilgi Toplumu Paralelinde Geliştirilen Post-modern Organizasyon Modelleri

Yönetim ve organizasyon alanındaki yeni gelişmeler örgütsel yapıları ve buna bağlı olarak da kariyer olgusunu önemli ölçüde etkilemektedir. Yeni yaklaşımlar sonucu bugün örgütsel kademeler azalmakta; hiyerarşik kontrole dayalı yönetim anlayışı terk edilmekte; pozisyon yerine bilgi ve beceri, güç kaynağı olarak daha etkili olmakta; işe dayalı örgütlenme yerine takım çalışması öne çıkmaktadır.[106] Bilgi toplumuna geçme aşamasında olan toplumlar ve kurumlar da geleneksel örgütlenme tipinden farklı organizasyon modellerine geçmek zorunda kalmışlardır. Matriks

[104] Yüksel Özden, **Yeni Eğitim Yeni Okul**, Ankara: Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, 2006,s246
[105] Mehmet Cemil Özden, **Geleceği Yaratmak : Gençler Ve Kariyer Danışmanlığı**, http://www.mcozden.com/FORUM/forum10_gy.htm (19.05.2007)
[106] Nihat Erdoğmuş, **Yönetim ve Organizasyonda Yeni Yaklaşımlar**, Ankara:Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını,199/1,s.26

organizasyonlar, sanal organizasyonlar, yığışım organizasyonlar, kendi kendini yöneten takımlar ve öğrenen organizasyonlar bunlardan birkaç tanesidir.

1.4.1.Matriks Organizasyonlar

1950'li yıllar ile 1960'lı yıllar arası fonksiyonel organizasyondan ürün temeline dayanan organizasyona yönelme biçiminde bir akım oldu. 1970'li yıllardan itibaren fonksiyonel ve ürün temeline dayanan organizasyonu aynı anda uygulayan bir sistem geliştirildi. Bu sisteme matriks sistem denir.[107]

Matriks örgütlenme, proje türü örgütlenmelerden biridir. Genel olarak Matriks örgüt, çok boyutlu örgütlenmenin özel bir türüdür. Burada dikey hiyerarşi basamakları da işlev (fonksiyon) esası, yatay basamaklarda da proje esasına göre bir bölümlendirme yapılmaktadır. Bu ikili hiyerarşik yapı; matriks örgütleri, klasik örgüt yapılarından ayırır.[108]

Bir örgüt yapısının matriks örgüt olarak nitelenebilmesi için ya tüm yönetim basamaklarında, ya da yönetim basamaklarından birinde iki boyutlu bir örgütlenmenin bulunması gereklidir.[109] Matriks yapı, iki ayrı tür ilişki üzerine kurulmuştur.[110] Dikey ve yatay ilişkiler. Birçok organizasyon yapılarında dikey ilişkiler esastır, yatay ilişkiler istisnadır ve uygulaması özel şekilde tarif edilmiştir. Buna karşılık, matriks bir yapıda, hem dikey hem de yatay ilişkiler aynı derecede öneme sahiptir ve ikisi bir arada uygulanmaktadır.

Matriks yapılar daha çok proje türü işlere uygun bir yapılanma biçimidir. Kapsamlı bir projenin çok çeşitli dallara mensup kişilerin bilgi ve birlikte çalışmasına ihtiyaç göstermesi nedeni ile bu tür yapılanma ön plana çıkmaktadır. Ancak bu birlikte çalışma bir düzen içinde ve geçici niteliktedir. Bir proje organizasyonu olarak matriks yapı; bir yandan projenin gerçekleştirilmesi için çeşitli

---

[107] İnan Özalp, Celil Koparal ve Güneş Berberoğlu,**Yönetim ve Organizasyon**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:91, 2.b. 1997,s173
[108] Erol Eren, **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul: Beta yayınları,4.b. 1998,s.209
[109] A.g.e.210
[110] Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul: 8.Bası, Beta Yay. 2001, s.257

uzmanlık dallarından yararlanma, bir yandan da proje ile ilgili tüm işlerin tek sorumlusunun olması temeline dayanmaktadır.[111]

Matriks tipi bir örgütlenme yapısında, proje yöneticisi klasik anlamda emir-komuta yetkisine değil, proje yetkisine sahiptir. Ayrıca, proje yöneticisi ile uzmanlık bölüm yöneticileri arasında astlık-üstlük ilişkisi yoktur. Fakat bu yöneticiler de projenin gerçekleşmesi için birlikte çalışma yapmak zorundadırlar.

Bir diğer faydası da ileride derecede karmaşıklaşmış üretim sistemlerinde yararlı olurken, kurmay elemanların da her türlü projeye katkıları sağlanabilir.[112]

Matriks tipi örgütlenme, faydaları olmakla birlikte yukarıda ifade edildiği gibi çeşitli çekinceleri de içinde barındırmaktadır. Yönetim yapılanmasının geldiği bu noktada birçok proje bazlı işlerde çok sık tercih edilen bir yapılanma olması elde edilen sonuçların daha efektif olmasıdır.

1.4.2.Sanal Organizasyonlar

Günümüzde enformasyon otoyolu, bilgi toplumu ve multi-medya gibi genel kavramlar yanında sanal işletme, sanal ofis, sanal üniversite, sanal kahvehane, sanal cafe, sanal gerçeklik, sanal ticaret (e-ticaret), ve sanal takımlar gibi "sanal organizasyonlar" yapılarına işaret eden yeni terimler karşımıza çıkmaktadır.[113]

İçinde yaşamakta olduğumuz "bilgi çağı"; gelişmeleri, haberleşme ve iletişim teknolojileri ile ulusal ekonomik sınırları ortadan kaldırmış ve herhangi bir yeniliğin dünyanın herhangi bir yerinde üretilip, sonra da dünyanın herhangi bir yerinde satılabilir hale getirmiştir. Fiziksel duvarlar ve ekonomik sınırlandırmalar da günden güne etkisini kaybetmektedir.

Dünyanın tek bir pazara dönüşmesiyle birlikte artık ulusal sınırları aşan küresel bir rekabet söz konusudur. Küresel arenada varolmak isteyen şirketler, riskleri en aza indirip getiriyi artıracak küresel stratejiler izlemeleri gerektiğini görmektedirler.

---

[111]Tamer Koçel, **İşletme yöneticiliği,** s., 259
[112] İnan Özalp ve Diğerleri "Yönetim ve…s.175
[113] Remzi Altunışık, **Daha Esnek ve Daha Atılımcı Organizasyonlar Yapılarına Doğru: Sanal Organizasyonlar**,İstanbul: Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları,Beta Yay.,2002, s.315

Birçok işletme, üretim dizaynını dünyanın bir ülkesinde, hammaddeleri başka ülkede, imalat veya montajı bir diğer ülkede yaparak sanal işletme örneklerini sergilemektedirler.

Sanal organizasyonları tanım olarak incelediğimizde ise; farklı coğrafi bölgelerdeki işletmelerin belirli ürünlerin üretilmesi amacıyla bilgi iletişim teknolojileri yardımıyla birbirlerine bağlanan, uyumlu hale gelen ve sanki tek bir işletme varmış gibi çalışan bir örgüt olarak tanımlamak mümkündür. Sanal örgüt, çalışanların belli bir yerde toplanmadığı, değişik mekanlardaki işletmelerin bir ürün veya hizmetin üretiminin belirli safhalarında yer aldığı, bilgisayar olanaklarıyla sürekli haberleşme içinde bulunan ve sanki tek bir örgüt gibi müşterilerine mal ve hizmet sunan bir örgüttür.[114] Sanal organizasyonlar, coğrafi olarak dağınık görünüşlü, uluslararası farklı birçok yasal varlığın bir araya gelmesiyle oluşmuş kurumlardır.[115]

Sanal organizasyonlarda çalışanlar, belirli bir hiyerarşik yapıya bağlı olmadıkları gibi uzaktan çalışma modeline uygun olarak da faaliyet yürütebilirler. Sanal organizasyonlar için faaliyet yürüten çalışanlar birbirlerini görmedikleri gibi organizasyona da bir ağyolu haricinde herhangi bir bağlılıkları yoktur. Bağlılıklarının temelinde fayda elde etme hedefi ile kurulmuş ve genellikle de geçici süreli organizasyonlardır.

Sanal organizasyonların ana özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:[116]

- Sanal organizasyonların temeli bilgi ve uzmanlık olmakta, ünvanlar da önemini kaybetmektedir.
- Sanal organizasyonlar cevap yeteneği yüksek olan, yani müşteri taleplerine cevap verme süresi kısa olan organizasyonlardır. Esnek üretim bunun en güzel örneğidir.
- Değişik organizasyonların, sahip oldukları bilgi ve uzmanlıkları ortak amaç doğrultusunda kullanmak için iletişim teknolojileri ile birbirlerine bağlıdırlar.
- Sanal organizasyon, uyum yeteneği uyum yeteneği yüksek bir yapıdır.
- Sanal organizasyonların başarısı, birimler arasında güven olmasına bağlıdır.

---

[114] Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, 8. Bası, Beta Yay., İstanbul 2001, s., 363
[115] Melek Tuz., "**Yeni Örgüt Modelleri**", http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/10/05zmelek/melek.htm (16.05.2007)
[116] A.g.e., s., 365

- Sanal organizasyonları en önemli avantajı hızlılık ve esnekliktir.

Sanal ağ platformunda yer alan sanal şirketler, kısa sürede dikkat çeken biçimde birinci sınıf ürün ve hizmetleri teslim ederek, pazar fırsatlarını arttırmada hızlı tepki göstermektedirler[117]. Günümüzde sadece şirketler değil kamuda birçok hizmet de sanal olarak verilmeye başlamıştır. Eğitim kurumlarının da benzer uygulamaları hızla ilerlemektedir.

Dünyanın neresinde olursa olsun müşterisi ile üreticiyi ya da servis sağlayıcıyı elektronik ortamda birbiriyle buluşturan ve iş yapmalarını sağlayan elektronik kuruluşların elektronik alt yapısına yönelik kuramların, pilot uygulamaların ve ürünlerin geliştirilmesi ABD'de "Elektronik Kuruluş Mühendisliği" olarak adlandırılan bir dalın dogmasına neden olmuştur. Bu konuda akademik araştırmalar New Jersey Institute of Technology önderliğinde sürdürülmektedir[118]. Ülkemizin de bilgi toplumu olma yönündeki hedefi göz önüne alındığında benzer bir yapılanmaya gitme ihtiyacı vardır.

Sanal işletmelerin organizasyon yapısı ile klasik işletme organizasyon yapısı arasındaki en büyük fark, hiyerarşinin tamamen veya büyük ölçüde ortadan kalkmasıdır. Sanal işletme dediğimiz kompleks yapı, kamusal bir nitelik taşımadığı için böyle bir yapıya işlerlik kazandıran bir emir- komuta zincirinden, ast-üst ilişkisinden veya hiyerarşiden bahsetmek güçtür[119].

Fortune 500 şirketinin yarısından fazlasının yazılım işini Hindistan'a yaptırıyor. Hindistan'daki yüksekokul ve üniversitelerden her yıl yaklaşık 350.000 mühendis mezun olmasında da bunun büyük etkisi var. GE'nin yazılımlarının yaklaşık yüzde 48'i Hindistan'da geliştiriliyor. Hewlett-Packard Hindistan'da birkaç bin yazılım mühendisi çalıştırıyor. Oracle'ın beş bin kişilik Hintli kadrosu var. Hollanda şirketi

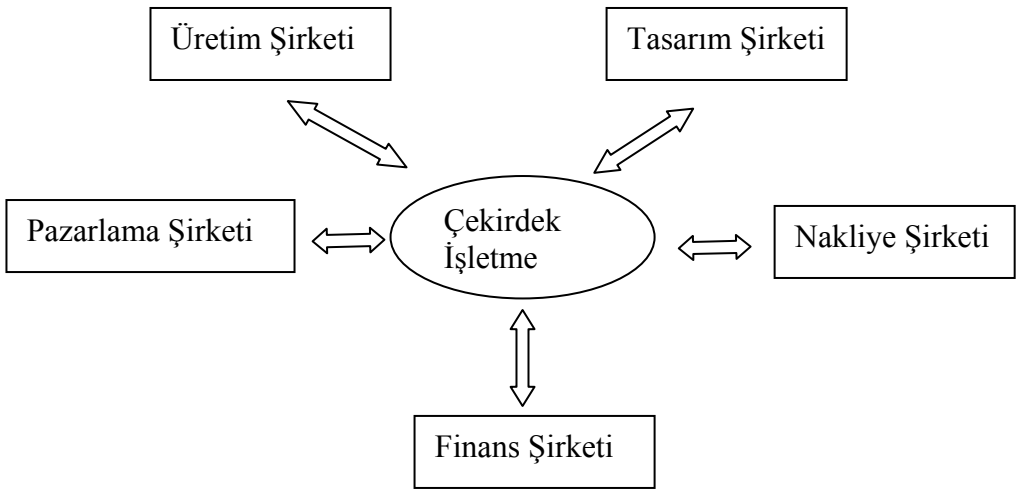
[117] Hüseyin Yılmaz, **Sanal Organizasyonlar ve Stratejik Iş Birliği Modeli Olarak Sanal Ağ Organizasyonu** , http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr2/h_yilmaz9.doc(19.05.2007)
[118] Aysın Zaim, "Sayısal _s Eko-sistemlerinde Çevik Yapılanmalar: Türkiye'nin Önündeki Fırsat" http://inet-tr.org.tr/inetconf10/bildiri/21.pdf
[119] Adem Öğüt, İsmail Sevinç, **Küreselleşme ve Bilgi Toplumu Bağlamında Şebeke ve Sanal Organizasyon Yapıları ve Elektronik Ticaret,** I.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,Mayı2 2002,Bildiriler Kitabı, s.837

olan Philips, her yıl neredeyse ABD kadar mühendis mezun veren ülke olan Çin'de aşağı yukarı yedi yüz mühendis çalıştırıyor.[120]

Farklı yerlerde tasarım ve üretimin yapılmasının temel nedeni ise ekonomik uygunluktur. ABD'de tipik bir çip tasarımcısı ayda yaklaşık 7000 dolar kazanır; Hindistan'da ise yaklaşık 1000 dolar. ABD'de tipik bir uzay mühendisi ayda yaklaşık 6000 dolar kazanır; Rusya'da ise 650 dolar kadar. ABD'de bir muhasebeci ayda 5000 dolar kazanabiliyorken, Filipinler'deki bir muhasebeci yaklaşık 300 dolar alır.[121] Bu tür örnekler sanal organizasyon tarzında yapılanmanın artık uygulamada olduğunun net örnekleridir.

Sanal organizasyonların en önemli özelliklerinden biri de temel beceri, yetenek ve kaynakların birleştirilmesi ve ortaklaşa kullanılmasıdır. Günümüz pazar şartlarına uzmanlık ve rekabet üstünlüğü sağlayıcı özellikler başarının anahtarı durumundadır. Sanal organizasyonda yer alan ortaklar, ortaklığa getirdikleri rekabet üstünlüğü sağlayıcı temel yetenekler ve beceriler ile birbirlerini tamamlamaktadırlar. Bu da ortaya çıkacak sinerji sebebi ile verimlilikte artış sağlamaktadır.[122]

Şekil.1.7 Sanal Organizasyon Yapısına Bir Örnek



Kaynak: Remzi Altunışık, **Daha Esnek ve Daha Atılımcı Organizasyonlar Yapılarına Doğru: Sanal Organizasyonlar**,İstanbul: Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları,Beta Yay.,2002, s.325-326

[120] Pink, **Aklın Yeni Sınırları, a.g.e,** s.49
[121] A.g.e.,s.50
[122] Altunışık, A.g.e.s.325-326

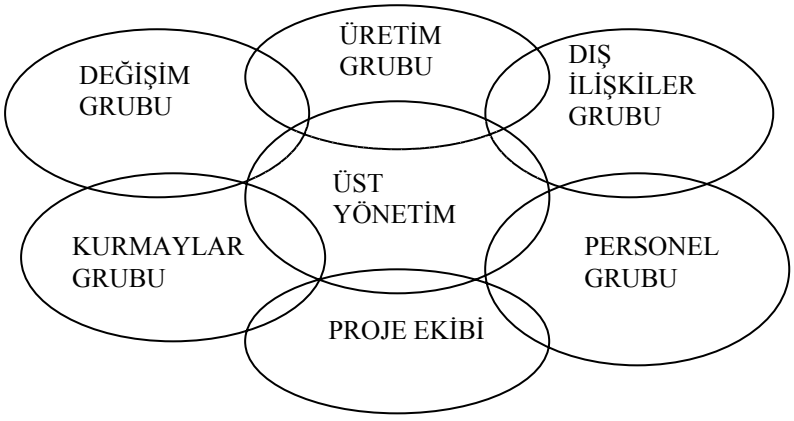
1.4.3. Yığışım (Cluster)Organizasyonlar

Yığışım organizasyon, değişik disiplinlerden gelen kişilerin bir gurup oluşturarak, sürekli veya geçici bazda belli işleri gerçekleştirirken, mevki otoritesi yerine sonuç üretme, bilgi ve haberleşme ağırlıklı çalıştıkları, faaliyetlerin hiyerarşik kontrolle değil de grup üyelerinin kendi aralarında geliştirdikleri uzmanlık, karar verme düzeni ve müşterilerle ilişkiler çerçevesinde yerine getirildiği bir çalışma grupları organizasyonudur[123]

Yığışım Organizasyonlar, daha esnek olan, daha hızlı karar alabilen, sabit giderleri azalmış ve küçülmüş bir örgüt yapısı için, temel ve yardımcı işlevlerle ilgili örgüt bünyesinde yürütülen iş ve faaliyetleri olabildiğince örgüt dışındaki diğer örgütlerden sağlayarak, hem dış kaynaklardan yararlanmak, hem örgütteki hiyerarşi kademelerinin sayısını azaltmak hem de yalınlaştırmayı gerçekleştirmektir. Yığışım örgütü değişik disiplinlerden gelen bireylerin bir grup oluşturarak sürekli ya da geçici olarak belli işleri gerçekleştirmeleridir.[124]

Yığışım organizasyonları, belirli konularda uzmanlıkları bulunan bireylerin, bir proje temelinde bir araya getirilerek çalıştırılması esasına dayanmaktadır. Temel olarak herhangi bir hiyerarşik yapının olmaması ve çalışanların esnek çalışma imkânları nedeniyle bu tip örgütlenmeler yığışım organizasyonları olarak isimlendirilmektedirler. Yığışım organizasyonların örgütsel yapıları ise aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür:

Şekil 1.8. Yığışım Organizasyon Yapısı



Kaynak: Tamer KOÇEL "**İşletme Yöneticiliği**", Beta Yayımcılık,6.b.İstanbul 1995 s.288

123 Tamer KOÇE ,İşletme Yöneticiliği, Beta Yayımcılık,6.b.İstanbul 1995 s.288
124 A.g.e.s.287-288

Şekil 1.8'de görüldüğü gibi bu organizasyonlarda orta yönetim kademesi ortadan kaldırılmış, karar verme yetkisi hareket noktalarına kaydırılmıştır. Hiyerarşideki yöneticiler rol değiştirip, bilgi kanalları gibi hareket ederek, takım antrenörü vazifesini üstlenmişler, böylece ayrıntılı denetimden çok, firma için geniş hedeflerin oluşturulması ön plana çıkmıştır.[125]

Yığışım organizasyonlar, klasik organizasyonlardan farklı bir biçim taşımaktadır. Çünkü üç noktada klasik organizasyon modellerinden farklılaşmaktadırlar. Bunların birincisi; karar verme yetkisi tepeden, işin gerçekleştirildiği hareket noktalarına kaydırılmıştır. İkincisi, iş tanımları dar olarak tarif edilen geleneksel yapıların aksine geniş olarak yapılmıştır. Üçüncüsü ise rapor verme ilişkisi tamamen ortadan kaldırılmıştır. Bunlardan dolayı yığışım yapılarını, en yeni ve en son insan örgüt yapıları olarak tarif etmek mümkün olmaktadır.[126]

Yığışımlar sadece herşeyin ortak bazda yapıldığı grup çalışması anlamında değildirler. Onlar hem ekip çalışması yapan hem de tek başına çalışan bireylerden oluşur. Bunun için şirketin, bireysel performansın değerlendirilmesi, her guruba olduğu gibi her bireye ayrı ayrı çalışma alanları oluşturulması, bireye yönelik geliştirme planlarının hazırlanması gibi çalışmalarıyla bireyin grup içinde kaybolması önlenir. Bunlar gerçekleştirilirken vazgeçilmez kural ise yetkilendirmedir . [127]

Hiyerarşik, Matriks ve Yığışım tarzında bir yapılanmanın Tablo 1.7'de kıyaslaması mevcuttur.

---

[125] Engin Sait Varol, Tarcan E, **Örgütsel Yapılanmada Gelinen Son Nokta: Yığışım (Cluster) Organizasyonlar**, Yönetim, Cilt 11, sayı:35, 2000, s., 17-22.

[126] Engin Sait Varol,**Örgütlerin Gelişimi: Standart Üretimden Yenilik Buluş Dönemine**, http://dergi.iibf.gazi.edu.tr/pdf/3107.pdf (25.11.2003)

[127] Clinton Longenecker, O.Timothy, C. Stansfield ve Deborah J. Dwyer. (Summer-I999) "The Hwnan Sjde of Manufacnı.ring lmprovement." Engineering Managernent Review, Cilt 27, Sayı 2. s-93.'den Aktaran Engin Sait Varol,**Örgütlerin Gelişimi: Standart Üretimden , Yenilik,Buluş Dönemine,** http://dergi.iibf.gazi.edu.tr/pubs.aspx?x=3 (03.07.2007)

Tablo1.7. Değişik yapılanmalar arasındaki farklılıklar.

Hiyerarşi	Her çalışanın bir üstü vardır.	Yetki ve sorumluluğun denkliği ilkesi vardır.
Matriks	Her çalışanın en az iki üstü vardır.	Proje yöneticileri yetkilerinden daha fazla sorumluluğa sahiptirler.
Yığışım	Çalışanlar kimseye bağlı değildir.	Sorumluluk (responsibility) yoktur. Bunun yerine yükümlülük vardır.

Kaynak: Engin Sait Varol,**Örgütlerin Gelişimi: Standart Üretimden, Yenilik,Buluş Dönemine,** http://dergi.iibf.gazi.edu.tr/pubs.aspx?x=3 (03.07.2007)

Yığışım organizasyonlar, faaliyetlerin sadece belirli bir grup veya takım çalışması çerçevesinde yapıldığı yapılar değildir. Onlar hem ekip çalışması yapan ve hem de tek başına çalışabilen bireylerden oluşur. Bu yüzden işletmenin, bireysel performansın değerlendirilmesi, her gruba olduğu gibi her bireye ayrı ayrı çalışma alanları oluşturması, bireye yönelik geliştirme planlarının hazırlanması gibi çalışmalarıyla bireyin grup içerisinde kaybolması önlenir.

1.4.4.Kendi Kendini Yöneten Takımlar

Takım üyeleri örgütte formal ya da informal olarak oluşumuna izin verilen küçük sosyal gruplardır. Takım çalışmasından kasıt üstün düşünmesi ve astların bunu uygulaması değildir. Asıl amaç, her kademedeki bireyin düşünmesi ve aktif biçimde katılımın sağlanması yoluyla birlikte uygulama yapılmasıdır[128]. Takım çalışmasının esasını ortak bir misyonun ve vizyonun varlığı oluşturmaktadır. Burada önemli olan diğer bir husus da kişisel uzmanlıktır. Uzman yetenekli takımlar; yetenekli insanlardan oluşurlar[129].

Örgütler, içinde bulundukları belirsiz ve dinamik çevreye uyum sağlayabilmek amacıyla yeni uygulamaların arayışı içindedirler. Dünyada pazarların küreselleşmesi, politik çıkarlar, bilgi sistem ve üretim süreçlerinde ve bunların yönetimlerinde yaşanan teknik ilerlemeler, şirket birleşmeleri ve örgütlerin küçültülmesi ve yaygınlaştırılması gibi nedenler örgütsel yönetim stratejilerinin ve yapılarının

[128] Muhittin Şimşek, **Toplam Kalite Yönetimi**, İstanbul:Alfa Yayıncılık,2004, s.137.
[129] Peter Senge, **Beşinci Disiplin**,çev.Ayşegül İldeniz,Ahmet Doğukan,Yapıkredi Yayınları,7.b.s. 257.

farklılaşmasına neden olmaktadır[130]. Kendi kendini yöneten takımlar da tüm bu gelişmeler sonucunda sürecin ortaya çıkartmış olduğu yaklaşımlardan birisidir.

Organizasyonda yapı, sistem ve süreçlerin geliştirilebilmesi için çalışanların kendi aralarında gruplar oluşturarak, problemleri kendilerinin teşhis ve tedavi etmeleri "kendi kendini yöneten takımlar" olarak adlandırılmaktadır.[131]

Bu takımlar genellikle toplam kalite yönetiminin motivasyon ve insan ayağını teşkil eden kalite kontrol halkaları modelinin daha olgunlaşmış ve kurumsallaşmış bir boyutunu oluşturmaktadır[132]

Kendi kendini yöneten grupların kurulması köklü örgütsel ve kültürel değişiklikleri gerektirir. Bu değişikliklerin ve dönüşümlerin yapılmaması uygulamanın başarısızlığına neden olur. Kendi kendini yöneten takımların kurulması yoğun biçimde insan kaynaklarının katılımı, ilgisi ve güvenine gereksinim gösterdiğinden, başarısız uygulamalar işletme yönetiminin insan kaynaklarının katılımını arttırma çabalarını sekteye uğratacaktır.[133] Kendi kendini yöneten takımlar oluşması için uzun dönemli bir çaba ve kaynak ayırmak gerektiği de unutulmamalıdır.

Kendilerini Bilgi Toplumunun bir üyesi olmaya inandırmış ve başarıya odaklanan organizasyonlar, bu anlamda çalışanlarını daha çok yetki ile donatmalı ve onlara daha fazla güven duymalıdırlar. Organizasyonların daha fazla katılım, esneklik, serbestlik ve benzeri olanakları talep etmekte olan çalışanlarını önemsemek zorunlulukları vardır.

Başarılı bir takım oluşturma, önemli oranda zaman, çaba ve istek gerektirir. Takım üyeleri kendi gereksinimlerini bilmeli, diğer grup üyelerinin gereksinimlerine

---

[130] Mehmet ince , Aykut Bedük ve diğeleri, **Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri,**http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler.pdf

[131] Coşkun Can Aktan,**Yönetimde Yeni Konseptler ve Yeni teknikler,** http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-kalite/aktan-yonetimde-yeni-konseptler.pdf (27.05.2007)

[132] Rana Özen Kutanis, **Esnek Örgütlenme Yöntemi Olarak Takımlar Modern Yönetim Yaklaşımları,** İstanbul 2002, Beta Yayınları**,** s.248.

[133] İnan Özalp, Cemil Ulukan. ve Özlem Oktal,**Takım Çalışmasında Yeni Boyut: Kendi Kendini Yöneten Takımlar**, Ankara: M.P.M. Verimlilik Dergisi 1998/4,. s. 120

duyarlı olmalı ve kendi ve diğer grup üyelerinin gereksinimleri arasında bir denge kurmalıdır. Takımın etkinliğinin sağlanmasında, grup üyesinin hem kendi hem de diğer üyelerin gereksinimleriyle ilgili olması gereklidir.

Çalışanlara davranışları üzerinde yüksek derecede özerklik ve kontrol verme eğiliminde olan kendi kendini yöneten takımlarda çalışanlar, bir bütün oluşturan görevler temeline göre takımlar halinde örgütlenirler. Kendi kendini yöneten takımlardan yararlanılan işletmelerde, üst yönetimin stratejik rolü, "Altı P" (productivity, performance, products, processes, people, profit) ile ifade edilen üretkenlik, performans, ürünler, süreçler, insan kaynakları ve kar unsurlarında iyileştirme sağlamaktır. Sözü edilen unsurlar, sonuçta örgütsel etkinliği doğrudan etkilemektedir.[134]

Kendi kendini yöneten takımları diğer katılımcı yönetim kavramlarından ayırmaya iten unsurlardan bir tanesi kontrol, yetki ve sorumluluğun bir yığın olarak örgütün daha alt kademelerine doğru paylaştırılmasıdır.

Kendi kendini yöneten takımlarda çalışanlar, profesyonel güvenilirlikleri ve mesleki ilerlemelerinin geniş anlamda grubun elde ettiği sonuçlarca belirlendiği, karşılıklı bir bağımlılık ilişkisine girerler. Hiçbir biçimsel lider ya da geleneksel komuta-kontrol zinciri iş görenlere işlerini yapmalarını söylemez. En büyük kontrol kaynağı grubun kendisidir. Açık bir biçimde ortaya konulan gruba bağlılık teminatı sonucu, herhangi bir gurup üyesi işleri gerçekleştirme sürecinde kendisini diğer üyelerin baskısı altında hisseder.[135]

Kendi kendini yöneten takımlardan yararlanırken çeşitli hatalar da yapılabilmektedir. Pek çok yönetici, bir grup bireyi takım olarak görmekte, ancak onları birey olarak yönetmektedirler. Bu durumda bir takım performansı üyelerin bilgisinin, becerisinin ve yeteneklerinin bir birleşimi olmayıp, bireysel katkıların ortalanmasıyla sınırlı kalmaktadır. Benzer şekilde bu takımların izlenmesinden sorumlu olanlar, takımda otoriteyi sağlamak yerine çok fazla sayıda yön göstermekte

[134] John Baıleyı **Management, People and Technological Change**, Pitman Publishing, (Londra, 1993), 5.15'den aktaran İnan ÖZALP a.g.e.s.119
[135] İnan Özalp ve diğerleri a.g.e.119-120

veya kaynak ve destek sağlamak yerine varolan yapıyı ortadan kaldırma yönünde çabaları gözlemlenmektedir.[136]Verilen örnekten de anlaşıldığı gibi takımların kendi kendini yönetebilecek seviyeye gelmelerinde yönetici davranışları anahtar rol oynamaktadır.

Kendi kendini yöneten takımların tasarımına, mevcut organizasyonun durum analizi yapılarak ve kendi kendini yöneten takımlara geçiş sonrasında elde edilecek kazançlar ortaya konarak başlanmalıdır. Tüketici ve çevre perspektifinden organizasyonun değerlendirilmesi yapılıp, dönüşüm için avantaj ve dezavantajları, elde edilecek fayda ve maliyetler tespit edildikten sonra, çalışanları dönüşüme hazırlama planı yapılır. KKYT'nin tasarımı ve planlanması için vizyon, misyon ve ilkelerin tanımlarının tam, açık ve anlaşılır olması gereklidir[137]. Takım olabilmek için tüm bu kurallara uyulduğunda da küçük çapta bireysel başarılar yerine kurumsal hedeflere ulaşılacak ve büyük başarılar elde edilecektir.

1.4.5.Öğrenen Organizasyonlar

Öğrenen organizasyon kavramı, is dünyasında 1970'lerde ortaya çıkmış ve ilk olarak "hataların yakalanması ve düzeltilmesi" olarak tanımlanmıştır. Bu yıllarda, şirketlerin öğrenme aktivitelerinin kendileri için çalışan kişiler aracılığıyla gerçekleştiği kabul ediliyordu. Daha sonraları, şirketlerin bu öğrenme aktivitesindeki rolü, şirketin içinde barındırdığı "örgütsel öğrenme sistemi" adı verilen bir çevresel etken sistemiyle, şahısların öğrenme aktivitelerinin kolaylaştırılması ya da zorlaştırılmasıydı.[138] Şahısların öğrenmelerinin önündeki engellemelerin kaldırılması da kurumsal öğrenmelerin önünü açmıştır.

1980'lerde Shell'in, stratejik planlama ile ilgili olan örgütsel öğrenmeyi düşünmeye başlaması öğrenen organizasyona ilgiyi arttırmıştır. Shell'in yaptığı bu çalışmada takım çalışması ve yoğun haberleşme, kişilere daha çok hareket yeteneği veren, daha sorumlu ve daha başarılı bir şirket oluşturmada temel faktör olarak

---

[136] Charlene D'Andrea O'Brien. ve Anthony F. Buono, **Sam Advanced Management Journal, Summer**/1996, s. 4.
[137] Can Aktan, **Değişim ve Yeni Global Yönetim**, Mess Yay., İstanbul, 1997 s. 47, 58.
[138] Seçil Tastan,**Öğrenen Organizasyonlar**, http://www.humanresourcesfocus.com/ogrenenorg02.asp, (15.10.2006.)

görülmüştür. 1990'ların başında Peter M. Senge' nin kamu ve özel teşebbüslerdeki öğrenen organizasyondaki "Beşinci Disiplin" (The Fifth Discipline) adlı kitabı ve makalelerinin yayınlanmasından sonra, öğrenen organizasyon olmayı taahhüt eden örgütlerin sayısı da her geçen gün artmaktadır.[139]

Ulusal ve uluslararası arenada gerçeklesen baş döndürücü gelişmeler doğal olarak örgütsel yaşamını da etkilemektedir. Çağdaş organizasyonların yaşamlarını devam ettirerek ayakta kalabilmeleri, bu gelişmelere ayak uydurmaları ile mümkündür. Örgütlerin bu hızlı gelişme sürecini yakalayabilmeleri ve yoğun rekabet ortamında başarıyı yakalayıp sürekli koruyabilmeleri "öğrenen organizasyon" konusundaki çalışmalara yeterince eğilmeleri ile gerçekleşebilir.[140]

Bilgi Toplumuna ulaşmayı hedefleyen kurumlar, çalışanların performanslarını arttırarak onların, organizasyon için en yüksek faydayı sağlamalarını sağlayacak bir örgütlenme modeli olarak öğrenen organizasyon kavramını geliştirmişlerdir. Globalleşme eğilimleri, teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucunda işletmeler arasında özellikle pazarların paylaşımı konusunda şiddetli bir yarış başlamıştır. Klasik organizasyonlarda, makinelerin önemli ağırlığı olduğundan bu tip organizasyonlar için makineler, en önemli unsur iken teknolojiyi yönlendiren post modern organizasyonlarda en önemli unsur ise insan olmuştur.

Öğrenen bir organizasyon için sadece ayakta kalmak yeterli değildir. "Ayakta kalmayı öğrenme" veya daha sık söylenen bir deyişle "adapte olmayı öğrenme"nin yanında "üretici öğrenme"," yaratma kapasitemizi öğrenme" gelmelidir.[141] Klasik tarzda ihtiyaçlar hasıl olduğunda öğrenme biçiminden oldukça farklı bir öğrenme modelini içermektedir.

1950'li yıllarda "Sistem Teorisi"nin ortaya konması ve ortaya atılan sistem düşüncesinin gelişmesi ile organizasyonların yaşayan organizmalar olarak düşünülmesi sağlanmıştır. Senge, "Sistem Teorisi"ni öğrenme sürecine uyarlayarak,

---

[139] Salim Çam, **Öğrenen Organizasyon ve Rekabet Üstünlügü**, İstanbul: Papatya Yayıncılık, 2002,s.55-56

[140] Said Kıngır,**Öğrenen Organizasyonlar,** http://www.e-sosder.com/dergi/1963-81.pdf (20.05.2007)

[141] Peter M.Senge,**Beşinci Disiplin**,İstanbul:Çev. Ayşegül İldeniz,Yapı Kredi Yayınları,7.b, 2000,s.23

buradan elde ettiği bilgileri iş dünyasına aktarmış ve karşılaşılan olumlu sonuçlarla öğrenen organizasyon disiplini iş dünyasında popüler olmuştur.[142]

Öğrenen organizasyonların kültürel karakteristiklerinden biri olan sistemsel düşünce anlayışı, bu olumsuz sonuçlara ulaşılmasını engelleme bakımından yararlı bir bakış açısı oluşturur ve organizasyonun sürekli gelişimini sağlayacak uygulamalar için yol gösterir.

Başarısız iyileştirme programlarının sayısı, başarılıları fazlasıyla geçmiş; iyileştirme oranları oldukça düşük kalmıştır. Bu durumun nedenleri irdelendiğinde, kurumların sürekli iyileştirmenin, sürekli öğrenme olmadan gerçekleşemeyeceği gerçeğini gözden kaçırdıkları yani öğrenen bir organizasyon olamadıkları tespit edilmektedir.[143]

Bir tanım yapmak gerekirse öğrenen organizasyon, sürekli olarak yeni bilgiler elde eden ve bu bilgileri geliştirerek faaliyetlerini bu yeni bilgilere göre biçimlendirme yeteneğine sahip olan ve böylelikle sürekli gelişmeyi gerçekleştirerek rekabet avantajı yakalamayı amaç edinen organizasyon demektir. Bu amaca ulaşılması organizasyonda köklü davranış değişimlerini getirecek bir anlayışı gerekli kılmaktadır. Öğrenen organizasyonlarda yer alan kendine özgü kültürel koşullar, bu anlayışın belirleyicisi ve yaratıcısı olarak etkilerini öğrenen organizasyonun tüm unsur ve işleyişine yansıtırlar.[144]

Öğrenen organizasyon kültürünün sahip olunması gereken özellikler ise aşağıdaki gibi özetleyebiliriz[145]:

1. Yenilikçi stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması,

2. Takım çalışmasına dayalı bir çalışma düzeni,

---

[142] Rana Özen Kutanis, **Öğrenen Organizasyonlar**, İstanbul: Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları, Beta yayıncılık, 2002, s258

[143] Arslan Ş., **Öğrenen Organizasyonlar**, http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=52 (17.04.2007)

[144] İbrahim Pınar, **Öğrenen Organizasyonların Kültürel Çerçevesi,** www.isletme.istanbul.edu.tr/surekli_yayinlar/dergiler/kasim99/kasim2 (01.06.2007)

[145] Pınar a.g.e

3. Yenilikçi ve yaratıcı fikirler ve uygulamalar geliştiren çalışanların tanınması ve ödüllendirilmesi,

4. Çalışanların risk almalarına ve iyi niyetli çabalarıyla hata yapabilmelerine izin veren bir iç iklimin yaratılması,

5. Çalışanların yaratıcılığına yönelik eğitim ve yetiştirme uygulamalarına önem verilmesi,

6. Dikkatli ve bilinçli yönetim anlayışı,

7. Organizasyon için yeni fırsatların aktif olarak değerlendirilmesine olanak sağlayacak ortamın sağlanması.

Örgütsel kültürün, organizasyonlarda yer alan tüm çalışanları birbirine, amaçlara ve dolayısıyla organizasyonun bütününe bağlayarak yerine getirdiği işlevin önemi; öğrenen organizasyonlarda, rekabet avantajı sağlama bakımından doğrudan güç kaynağı olması ve organizasyon yapısı ile işleyişini etkilemesiyle daha da ön plana çıkmaktadır.

Öğrenen bir organizasyonun oluşturulmasında hayati öneme sahip beş unsurun bulunması ve bunlar arasında bir dengenin kurulması gereklidir. Bu unsurlar şunlardan oluşmaktadır[146].

- Sistem düşüncesi.
- Kişisel hakimiyet (uzmanlık).
- Zihni modeller.
- Paylaşılan görme gücü (vizyon düşüncesi).
- Takım (ekip) halinde öğrenme.

Öğrenen organizasyon ile bireysel öğrenmelerin ötesinde örgütsel öğrenme hedeflenmektedir. Örgütsel öğrenmenin gerçekleşmesi ile, geleneksel yetiştirme uygulamalarından farklı olarak, tüm çalışanların bilgi düzeylerinin uygulamalar ile iç içe ve gerçekçi biçimde sürekli yükseltilmesi yoluyla, bir bütün olarak organizasyonda sürekli gelişmenin ve yeniliklerin sağlanması amaçlanır. [147]

[146] Peter Senge, A.g.e.14–20.
[147] Pınar a.g.e

Öğrenen organizasyonlar, tüm çabalarını stratejik açıdan temel amaç olan rekabet yarışında öne geçebilmek ve başarı kazanabilmek için gerçekleştirirler. Bu amaca yönelik olarak içsel işleyişlerindeki herşeyi geliştirir ve değişim gereksinimi karşısında yaptıklarını hızlı şekilde gerçekleştirmeyi öğrenirler.

Geleneksel organizasyonlarda faaliyet yürütenler genellikle fiziksel kapasiteleri ile üretime katılırken, Öğrenen Organizasyonlarda çalışanlar, sürekli olarak kendilerini yeniledikleri için, organizasyonel süreçlerin hemen hepsine fikirsel ve bedeni olarak katılan ve çoğunlukla bilgi birikimleri ile katkı sağlayan entelektüel kişi olarak varlıklarını sürdürürler.

1.4.6.Şebeke Organizasyonlar

Bilişim teknolojilerinin yaygınlaşması, firmalarının sınırlarının büyümesini sağlayarak şebeke örgütleri ortaya çıkarmıştır. Bilgisayarlarla birbirlerine bağlı şebeke örgüt yapıları, geleneksel yapıların yerine ikame edilmektedir. Bu çağdaş yapılar, post-bürokratik yapıları ifade etmektedir. Burada birbirine bağlı olmayan, fakat ortak amaçlar etrafında birleşmiş şirketler bir yapı oluşturmaktadır. [148]

Şebeke Organizasyonların temel özelliği; bir mal veya hizmeti üretebilmek için yapılması gereken iş ve faaliyetlerin ve bunun için gerekli olan kaynakların işletmenin bünyesinde toplanması yerine, farklı işletmelere dağıtılmış olmasıdır. Yani aynı amaca hizmet eden işler ve bunun için gerekli olan kaynaklar ayrı ayrı işletmelerin bünyesinde yürütülmekte ve toplanmaktadır. [149]

Şebeke organizasyonunun diğer önemli bir özelliği de daha önceki organizasyon yapılarının ana karakteri olan "komuta ve kontrol" bakış açısı yerine, hiyerarşik kademeleşmeden mümkün olduğu kadar uzak ve yatay ilişkiler içinde çalışan birimlerden oluşmasıdır.

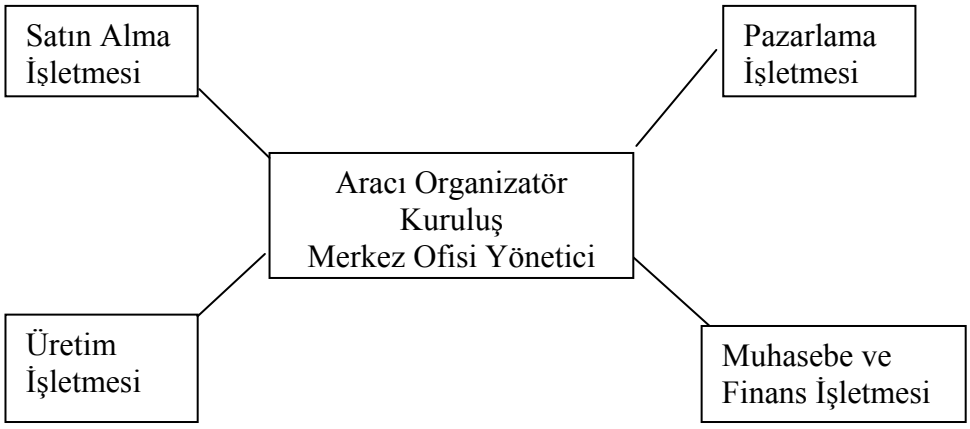
Merih, ise şebeke organizasyonları; bağımsız kişi ve kuruluşların, bir enformatik omurga etrafında, bağımsız olarak davranabildikleri, fakat ortaklaşa bir amaç ve

[148] Nurullah Genç,**Yönetim ve Organizasyon,** Ankara: Seçkin yayıncılık,2.b., 2005,s168
[149] Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul: Beta yay.6.b., 1998,s.283

misyon için takımlar ve bağlantılar kurup etkileşebildikleri, hiyerarşileri olmayan, çoklu liderleri olabilen ve bağlantılarını gönüllü olarak yeniden kurabilen organizasyonlar olarak ifade etmektedir. Bu anlamda şebeke organizasyonlar, organizasyonların organizasyonu veya gevşek federasyonlar olarak da nitelenebilir. Ancak şebeke organizasyonların, gerçek federasyonlardan farkları federasyon yapısının, rol ve sorumlulukların biçimsel olarak tanımlanmamış olmasıdır.[150]

Şebeke organizasyonları, birbirinden bağımsız karşılıklı ilişkilerde bulunan, aralarında herhangi bir hiyerarşik üstünlük bulunmayan, ancak belirli anlaşmalarla iş bölümüne giderek mal ve hizmet üretimi ve satışı konularında işbirliği yapan işletmeler topluluğu olarak nitelemek mümkündür. Buradan da anlaşılacağı üzere, şebeke organizasyonlar tek bir organizasyon olarak tasarlanmamaktadır. Birden fazla işletme birbirleriyle çıkar birliği yapmak suretiyle yapılacak faaliyetten kendi paylarına düşen karı almaktadırlar. Bu işletmelerin çoğu, üretime konu olan mal veya hizmete ilişkin işletme faaliyetlerinin birinde uzmanlaşmışlardır. Şebeke organizasyonların yapılanmasına ait şekil aşağıda gösterilmiştir.[151]

Şekil 1.9. Tipik Şebeke Organizasyonu



Kaynak: Erol Eren., Yönetim ve Organizasyon,Beta Yay.,4.Bası,İstanbul,1998,s.218

[150] Kutlu Merih.,**Yatay Yapılaşma ve Network Organizasyon**, http://www.eylem.com/networg/wnworg.htm (27.05.2007)
[151] Erol Eren, **Yönetim ve Organizasyon** , İstanbul: Beta Yay., 4. Bası, 1998, s.218

Şekil 1.9.'da görüldüğü gibi, merkezde bulunan koordinasyon merkezi tarafından ilişkiler yürütülmekte, diğer birimler kendi üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmektedirler.

Geleneksel olarak hiyerarşik basamaklardan oluşan örgüt kalıplarının yerine, şebeke organizasyonlar, yalın yönetim uygulamalarının bir sonucu olarak görülen, yayvan bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır; ayrıca, şebeke organizasyonlar, tarafların birlikte kontrol ettikleri ve büyük çoğunluğu soyut nitelikteki varlıklar ile şebeke üyelerinin sahip oldukları yeteneklerin bir araya geldiği bir yapı olarak gözlemlenebilir[152].

Diğer taraftan şebeke organizasyonlar içerisinde işletmeler, hem yardımlaşma ve hem de rekabet içerisinde faaliyetlerini yürütürler. Yani işletmeler, hem son kullanıcıya zamanında, ucuz ve kaliteli hizmeti sunmak için yardımlaşmak zorundadırlar, hem de kendi çıkarlarını korumak durumundadırlar.[153]

Şebeke yapılar, işletmelerin oluşturduğu diğer koordinasyon biçimlerine göre daha önemlidir; zira bu yapılarda ne yasal birleşme süreci sorun olmakta, ne de firmaların birbirine yasal bir bağımlılığı olmakta, böylece yapıda yer alan aktörlerin değişimi kolayca sağlanmaktadır. Esnekliğin başarılı firmalarda ön plana çıkan bir kavram olduğu düşünülürse, şebeke yapıların önemi anlaşılmaktadır.

Yapısal olarak şebeke örgüt, paylaşılmış kontrol altında yardımcı uzmanlığa dayanan, özellikle soyut varlıkları birleştiren örgüt modelidir. Ortak yatırımlar önemlidir, çünkü varlık, iletişim ve etkin yönetim yaratır. Prosedür olarak bir şebeke örgüt, katılımcıların eylemlerini örgüt içindeki kendi rolleri ve pozisyonları ile sınırlandırır. Bir şebeke örgüt hem işletme birimleri içerisinde, hem de dışsal birimler arasında saydam sınırlar meydana getirir. Yönetim daha az hiyerarşik olur. Bu durum daha yüksek derecede soyut, yerel ve uzmanlaşmış teknik bilgiyi ifade eder. İletişim doğrudan kurulur ve kanallar yoluyla değil, karşılıklı oluşturulur.[154]

[152] Genç,Yönetim …,s169
[153] Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul: Beta Yay., 8.Bası, , 2001, s., 321
[154] Genç,Yönetim …,s169

Şebeke organizasyonlar genelde üç tür olarak sınıflandırılmıştır. Bunlar; içsel (dahili), kararlı-ölçülü (stabil) ve hareketli (dynamic) olarak sıralanabilir. [155]

Şebeke organizasyonlar, özellikle Bilgi Toplumu paralelinde bilgi ve bilgiye bağlı teknolojilerin kullanılması ile elde edilen rekabet üstünlüklerinden düşük maliyetlerle yararlanabilmenin yöntemlerinden biridir. Şebeke organizasyonların bugünün şartlarında özellikle gelişmiş bir bilgi alt yapıları, iletişim teknolojileri ve uygulama becerilerine sahip insan kaynakları olması da başarılı olabilmeleri için gereken şartlardan en önemlilerindendir.

1.5. Bilgi Toplumunda Eğitim

Bilgi toplumu; geleneksel anlayış, uygulama ve düşünüşte meydana gelen köklü dönüşümlerle ifade edilen bir yapıyı işaret eder. Özellikle geçen yüzyılın ikinci yarısından sonra, hemen her alanda meydana gelen yoğun ve keskin bütünsel farklılaşmalar, genel olarak toplumsal yapının da dönüşümüne yol açmıştır. Bu dönüşümün ekseninde elbette en önemli unsur olarak bilgi yer almaktadır.

Küreselleşme olgusuyla ortaya çıkan bilgi ekonomisinde ve toplumunun en önemli sermayesi olan "bilgi"nin üretilmesi ve yaygınlaşmasında, öncelikli sorumluluğu olan üniversitelerdir. Üniversitelerin bu işlevi ve rolü gereği kurumsal olarak yeniden yapılanması, dünyadaki tüm ülkelerin birincil gündem maddesi haline gelmiştir. Bilgi toplumunun gereksinim, beklenti ve talepleri doğrultusunda, üniversitelerin daha fazla öğrenciye ve daha geniş bir yaş grubuna eğitim veren, bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunan, kalite yönetim sistemini içselleştirmiş, yönetsel ve mali özerklikleri olan, saydam, esnek, paydaşlarına hesap verebilen, demokratik yönetişim temelinde yapılanmış, performans denetimi ve stratejik planlamayı temel alan etkin ve etkili bilimsel kurumlara dönüşümleri için, farklı düzey ve içerikte stratejiler geliştirilmekte ve uygulanmaktadır.[156]Bu arayışlar ve uygulamalar üniversitelerin birbirleri ile olan rekabetinde de önemli iken, bir diğer yandan üniversite çıktılarını kullanan tüm toplum kesimlerini

[155] Erol Eren, **Yönetim ve Organizasyon**, A.g.e., s., 218
[156] Ahmet Nohutçu, **Bilgi Toplumunda Yükseköğretim Kurumlarının Yeniden Yapılandırılması ve Yönetimi:Başlıca Eğilimler, Gelişmeler ve Bologna Süreci**, Kocaeli:Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi 3-5 Kasım 2006,Horasan Basım Yayım,s 345

ilgilendirmektedir. Günümüzde tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin hemen hepsi bilgi tabanlı üretim yapmaktadır. Toplumun tüm katmanlarına girdi sunan üniversiteler ve eğitim modelleri bu yüzden ilgi merkezi olmaya devam etmektedirler.

Düşünsel ürün veya öğrenilen şey olarak bilgi; belirli bir süreçten geçerek işlenmiş, sahibi için anlamlı olan, yönetsel karar almada stratejik öneme haiz olduğu varsayılan veya gerçek değeri olan veri olarak isimlendirilebilir.[157] Bu haliyle bilgi yaratmanın, belirli bir süreç dahilinde meydana geldiği ve bu sürecin ana unsurunun da insan olduğu söylenebilir. Özellikle bilgi toplumunda, bilgi yaratılması sürecinde aktif olarak rol alan ve süreci başından sonuna kadar yönlendiren yeni bir çalışan tipi olarak bilgi işçilerinden söz etmek gereklidir.

Bilgi İşçisi; temel olarak veri, enformasyon ve işin bir unsuru olarak bilgiyi kullanan, genellikle bunlarla hem fiziksel ve hem de sanal dünyada (dijital enformasyon alanında) bazen de bunların arasındaki sınırda faaliyet gösteren teknik bilgi ve becerileri yüksek çalışanlardır. Bilgi işçisinin çalışma ortamı, aktif bir eylemi içerir ve bilişsel çaba gerektirir. Bu anlamda bilgi işçisi, iş ve işin unsurlarından bilişsel olarak etkilenir. Bu etkilenim, diğer unsurular arasında tutumların ve değişen iş içeriği gibi algıların farklılaşmasında da kendini gösterir. Dinamik bir alanı işaret eden iş çevresi, enformasyon teknolojilerindeki gelişmelerden önemli ölçüde etkilendiğinden beri kesintisiz bir şekilde evrilmektedir. Bu yeni durum, bilgi işçilerinin, yeniliklere açık olmaya ve yeni durumlara uyum sağlamaya gönüllülük göstermelerini de gerektirir. Bu nedenle öğrenme; bilgi işçisi için iş yaşamında doğal bir süreç halini almıştır. [158] Şu halde Bilgi Toplumu düzeyinde hemen her alanda ilişkileri belirleyen yegane güç olarak kabul edilebilecek bilginin ortaya çıkarılmasında, bilgi işçilerinin yaşamsal bir rolü olduğu; öte yandan bilgi işçilerinin bu ödevlerini yerine getirmeleri açısından da eğitimin göz ardı edilemez bir önem taşıdığı söylenmelidir. Buradan hareketle bilgi işçilerinin biçimsel eğitim yanında deneyimsel anlamda da yetkin bireyler olmaları gerektiği ayrıca ifade edilmelidir. Zira biçimsel eğitim, bugünün yoğun ve acımasız rekabet ortamında ayakta

[157] Adem Öğüt, **Bilgi Çağında Yönetim**, Ankara: Nobel Yayıncılık, II. Baskı, 2003, s. 9
[158] Anders Broberg ve diğerleri,**Challenges for Design: Seeing Learners as Knowledge Workers Acting in Physical - Virtual Environments,** www.cs.umu.se/~bopspe/puplications/JCE (12.08.2007)

kalabilmek açısından tek başına yeterli olamayacaktır. Bununla birlikte rekabet üstünlüğü elde edebilmenin önemli koşullarından bir başkası olarak, faaliyet yürütülen alana özgü olacak şekilde, deneyimsel anlamda da çalışanların yetkinleşmesi görülmelidir.

Sayıları giderek artan ve her geçen gün diğer çalışan gruplarının yerini alan bilgi işçileri, yerini aldıkları çalışan grupları ile karşılaştırıldıklarında; daha bağımsız ve daha üretken oldukları görülmektedir. Buna göre bilgi işçileri; eğitim düzeyleri yüksek, vasıflı ve uzman kişilerdir.[159] Bilgi işçileri taşıdığı nitelikler bakımından hem bireysel gelişimlerine, bunun yanında faaliyet gösterdikleri kurum veya kuruluşlara ve hem de bütünsel olarak toplumun gelişmesine üst düzey katkı yapan çalışanlardır. Buradan hareketle ve Bilgi Toplumunda eğitimin önemine bağlı olmak üzere, kurumsal anlamda meydana gelen dikkate değer bir dönüşüm de öğrenen organizasyonlar kavramıyla ifade edilmektedir. Bilgi Toplumu ile birlikte gelişen bir yapı olarak öğrenen organizasyonlar; "öğrenmeyi bütün üyelerine kolaylaştıran, dönüşümü sürekli bir davranışa dönüştüren yapılar[160]" olarak ifade edilebilir.

Günümüzde gerek bireysel ve bundan hareketle de kurumsal ve gerekse toplumsal dönüşüme olanak sağlayan bilginin, eğitim olmaksızın elde edilmesi olası değildir. Zira eğitim; "toplumun, varoluşunu ve ilerleyişini güvence altına almak üzere üyelerine gerekli bilgi, beceri, düşünce ve davranış kalıplarını aktarması süreci[161]" olarak ifade edilmektedir. Bu tanımdan da açıkça anlaşılacağı üzere, bilgiye ulaşmanın başat yol ve yöntemi sistematize edilmiş bir eğitsel süreçtir.

Bilgi Toplumu'nda eğitim, hemen her alanda ilişkileri belirleyen temel unsur olarak farklılaşan bilginin elde edilmesine sağladığı olmazsa olmaz katkı nedeniyle vazgeçilmez hale gelmiştir. Bu nedenle Bilgi Toplumu'nda eğitimin, artık bireysel beceri ve talepler ekseninde giderek özelleştiği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle geleneksel toplumlarda devletin temel yükümlülüklerinden görülen eğitimin sağlanması ödevi, her geçen gün giderek daha fazla olacak şekilde özel girişimcilere

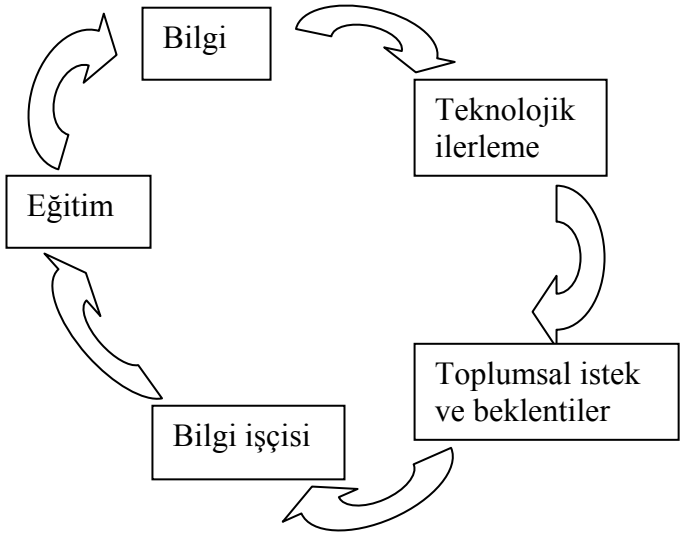
[159] Veysel Bozkurt, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000, s. 135
[160] HO S.K.M., Total Learning Organization. The Learning Organization, 1999, s. 117'den aktaran Kamile Demir, Cevat. Elma,**Öğrenen Örgütler**, Ankara: Sandal Yayınları, , 2004, s., 15
[161] TAN M., Toplumbilimine Giriş, Temel Kavramlar, AÜ Eğt. Fak., Yayınları, 1981, s., 157'den İsmail Doğan, **Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar**, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000, s.219.

devredilmektedir. Bu durum özel girişimin desteklenmesi veya devletin küçülmesi olarak görülebileceği gibi, aynı zamanda da bilgi toplumunun gereklerinden hızlılığın, eğitim alanında da tesis edilmesi gibi bir beklentiyi de karşılayıcı olarak görülebilir.

Bilgi toplumu düzeyinde bireysel becerilerin daha çoğunlukla teknik alanlara münhasır olacak şekilde geliştiği de bilinmektedir. Özellikle bilgi işlem ve iletişim alanında meydana gelen köklü dönüşümler bu durumun en temel göstergelerindendir. Şu halde bilgi işçilerinin eğitimi sorunu, gerek özel ve gerekse kamu sektörleri bağlamında üzerinde yoğunlukla tartışmaların sürdürüldüğü bir konudur. Zira -ister ara isterse ana eleman olsun -bilgi işçilerinin eğitimleri, yaşam boyu devam edebilmektedir. Özellikle yeni bilginin üretildiği ve bu yeni bilgi vasıtasıyla teknolojide yenilik ve atılımların yaratıldığı bir ortamda, elbette bilgi işçilerinin eğitim süreçlerinden yoksun bırakılması düşünülemez.

Eğitim, bilgi, bilgi işçisi, teknik imkan ve kabiliyetler ile toplum arasında doğal olarak ifade edilebilecek gizli bir döngünün de doğmasına yol açmıştır. Buna göre bilgi işçilerinin sürekli eğitim temelinde kendilerini geliştirmeleri yeni bilgilerin üretilmesine, yeni bilgilerin üretilmesi teknolojik imkan ve kabiliyetlerin artmasına, teknolojik imkan ve kabiliyetlerdeki artış da toplumun refah düzeyinde ciddi sıçramaların ortaya çıkmasına olanak sağlamıştır. Toplumun refah düzeyinin artması; istek ve beklentilerinin yeniden düzenlenmesi sonucunu doğurmakla birlikte, bir noktada mal veya hizmet üreten işletmelere baskı yapılması sonucunu doğurur. Zira toplumsal istek veya beklentileri karşılayacak olan, elbet de mal veya hizmet üreten işletmelerdir. Böylece mal veya hizmet üreten işletmeler, her geçen gün içerik ve şiddet yönünden farklılaşan bu istek ve beklentileri karşılamak üzere, eğitim ve Ar-Ge yatırımlarına daha çok pay ayırmak durumunda kalmışlardır.

Şekil 1.10.: Bilgi İşçisi-Eğitim-Bilgi Döngüsü



Diğer taraftan hemen ifade etmek gereklidir ki; bilgi işçilerinin rol ve statü beklentilerinin de bu döngü içerisinde belirleyici bir işlevi vardır. Bilgi işçilerinin, toplumsal istek ve beklentileri karşılama noktasında gösterdikleri çabalara bağlı olmak üzere, bilgi işçilerine ait bir takım bireysel istek ve beklentiler de ortaya çıkar. Bunların en başında eğitim ve teknolojik imkan ve kabiliyetlerin tedarik edilmesi gelmektedir.

Şekil 1.10'da görüldüğü üzere bilgi toplumunda eğitim; sonu olmayan bir kimliğe bürünmüştür. Zira bilgi toplumunda eğitim, sınırsız ve anlık farklılaşma nitelikleri taşıyan toplumsal istek ve beklentilere göre şekillenmek durumundadır. Şu halde bilgi toplumunda eğitim sürecinin, ne okulla ve ne de yaşla sınırlandırılamayacak kadar geniş bir zaman ve mekan alanına yayıldığını söylemek olasıdır.

1.5.1. Bilgi Toplumunda Biçimsel Eğitim

Bilgi Toplumu düzeyinde hemen her alanda olduğu gibi eğitim alanında da oldukça yaşamsal ve köklü dönüşümlerin ortaya çıkmıştır. Bu dönüşümlerin temeli, eğitim sistemindeki geleneksel aksaklık ve tıkanıklıkların ortadan kaldırılmasına dayalıdır. Buradan hareketle ve özellikle eğitimin kurumsal, insan kaynağına dayalı ve eğitsel araçlara ilişkin alanlarına daha fazla önem atfedilmiştir. Böylece diğer

toplumsal aşamalara oranla bilgi toplumunda; eğitim yapı ve sistemlerinin geliştirilmesi, öğretmen açığının kapatılması ve niteliklerinin arttırılması ile eğitimde kullanılacak araç-gereç ve donanımın geliştirilerek sunulması faaliyetlerine çok daha fazla yatırım yapılmıştır. Bunlarla birlikte özellikle mikroelektronik devrim vasıtasıyla ortaya çıkan atılımlar paralelinde, teknolojik imkan ve kabiliyetlerin eğitsel süreçlere entegre edilmesi olanağı da ortaya çıkmıştır. Böylece gerek uzaktan eğitim, gerekse eğitsel materyallerin çoğaltılması konularında, göz ardı edilemeyecek kolaylıklar sağlanmıştır.

Eğitime olan talebin artışıyla birlikte özellikle bilgi toplumlarında yaygın olarak kullanılan, yeni bir seçenek olarak kabul gören eğitim biçimi de Uzaktan Eğitim(UE)'dir. UE'in dünya çapında yaygınlaşmasının bir nedeni; eğitim kurumu ve öğrenen açısından daha düşük maliyet potansiyeline sahip olmasıdır. UE sistemleri kitlesel eğitime uygun tasarlandığında, örgün eğitime göre maliyette etkinliği yüksek uygulamalar ortaya koyabilmektedir. UE'in ekonomik anlamda kazandığı bu üstünlük; kullanılan teknoloji, erişilen öğrenci sayısı, öğretim materyallerinin tasarımı, etkileşim, maliyet unsurlarının ölçümü ve yapısı gibi pek çok faktöre bağlı olarak değişmektedir[162].UE, özellikle geleneksel eğitimde olduğu gibi eğitimin koşulu olarak geniş fiziksel tesisler gerektirmemekle birlikte başlangıç maliyeti yönüyle ve sürekli yenilenmesi gereken teknolojisi ile, hizmeti finansman gücüyle yakından ilgilidir.

Bilgi Toplumu düzeyinde eğitim süreçlerindeki değişimlerde aşağıdaki hususların mutlaka göz önünde bulundurulacağı söylenebilir:[163]

-Bilgiyi temel alan eğitim programları izlenecektir.
-Eğitim alanlara daha fazla düşünme, tartışma ve araştırma ortamı hazırlanacak; böylece serbest düşünen, tartışan, araştıran, bulduklarını değerlendirebilen bir toplum yapısı geliştirilmiş olacaktır.
-Yetişkinler eğitim süreci dışında bırakılmayacak; eğitim ve teknolojiye uyumları konusunda sürekli eğitilmeleri gerekecektir.

[162] Nuray Girginer, **Uzaktan Eğitim Ekonomisi**, I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi ,10-11 Mayıs 2002,s.275
[163] Yüksel Özden, **Eğitimde Yeni Değerler Eğitimde Dönüşüm**, Ankara:Pegem A Yayıncılık,6.b Ekim 2005, s.14

-Dersler ansiklopedik bilgileri yüklemek yerine, konuları ve olayları derinliğine anlamayı ve eleştirel düşünmeyi esas alacaktır.
-Okullar, öğrencileri gelecek için gerekli bilgiyle yüklemek yerine, okulda verilen bilgilerin yaşam boyu yetmeyeceği görüşünden hareketle öğrenmeyi öğrenme ekseninde faaliyete yönelecektir.
-Eğitimde sadece sözel ve sayısal zekayı geliştirmek yerine; görsel, kinestetik, ritmik ve benlik gelişimini de içine alan çok yönlü zihin gelişimi hedeflenecektir.

Bilginin geçici ve bireye göre anlam kazandığını, ansiklopedik bilgi yerine konuları derinliğine kavramanın önemli olduğunu, öğrencilere öğrenmeyi öğretmek gerektiğini, öğrenmenin bir etkileşim olduğunu ve zeka gelişiminin çok yönlü olması gerektiğini benimsersek, eğitim sistemi yeniden yapılanabilir. [164] Böyle bir yaklaşımın benimsendiği eğitim-öğretim anlayışında, öğrencinin bilgiyi ezberlemesi değil, kullanması ve yeni bilgi üretmesi yani sorgulaması amaçlanır.

Akbulut, Üniversiteler yirmi birinci yüzyılın liderlerini yetiştirmelidir derken üniversitelerde ve mezunlarda bulunması gereken özellikleri şöyle sırlamıştır[165]

1. Her mezun işinde bilgi teknolojilerini kullanabilmelidir.
2. Bilgi çağında girişimcilik çok önem kazanmıştır. Tüm üniversitelerde girişimcilik ve liderlik dersleri, kursları, sertifika programları yaygınlaştırılmalıdır.
3. Dersler öğrenci merkezli olmalıdır ki öğrenci derse katkı yaparak güven kazansın ve liderlik vasıfları gelişsin.
4.Üniversitelerde kültür ve sanat etkinlikleri yoğunlaştırılmalıdır.
5. Üniversitelerin tüm dallardaki spor olanakları sağlanmalıdır.
6.Üniversiteler öğrenci kültür ve spor kulüpleri ve topluluklarını desteklemeli ve sayılarını artırmalıdır.
7.Üniversite mezunlarını dünyanın her yerinde izlemeli, iletişimi sürdürmeli, uzaktan eğitim ve yaşam boyu eğitim ile mezunlarını sürekli eğitebilmelidir.

Yeni dönemde, eğitimde beceri düzeyinin yükselmesi, bireyin kendini yetiştirmesi, geliştirmesi ve bireysel yeteneklerini sonuna kadar kullanması ön plana

[164] A.g.e.,s.15
[165] Ural Akbulut, **Bilgi çağında Liderlik ve Üniversiteleri Rolü** Uluslararası Liderlik Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, Kara Harp Okulu Basım Evi Nisan 2004 s.352-353

çıkacaktır. Bireyin bilgiye odaklı bir yaşamı öğrenme, analitik düşünme, sentez yapabilme, sorunları çözme ve etkili iletişim kurma gibi becerilere sahip olması beklenmektedir. Hızla çoğalan bilgi karşısında, herşeyi bilmek yerine, hangi bilgiyi nereden ve nasıl sağlayacağını bilen, seçici davranan, yani öğrenmeyi öğrenen insana gereksinim duyulacaktır.[166] Bütün bunlardan anlaşılan odur ki; bilgi toplumunda eğitimin ana yönü, bireyleri ömür boyu öğrenme faaliyetinin içinde tutabilmektir. Sürekli gelişen ve yenilenen bilgi karşısında, öğrenme faaliyetinin eksikliği ile zayıf düşebilecek birey veya bütünsel olarak toplumu, yeniden güçlü ve üstün kılabilmenin en önemli yolu da aslında eğitimden başkası değildir.

Bilgi toplumunda bilgiye ulaşmanın önündeki engellerin de kalkması ve bu anlamda son derece hızlı ve etkin teknolojik araçların geliştirilmiş olması, eğitim faaliyetlerinin işlev ve niteliğinin de artmasına olanak tanımıştır. Ancak hemen eklemek gerekir ki; teknolojik imkan ve kabiliyetler açısından yoksul ülkeler, eğitsel faaliyetlerde de diğerlerine göre daha geri kalmış durumdadırlar. Öte yandan bilgi toplumunda eğitimin yapısı tümüyle değişmiştir. Bu değişime ilişkin unsurlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo. 1.8. Değişen Eğitim Modeli

Ölçütler	**Sanayi Toplumu Eğitim Modeli**	**Bilgi Toplumu Eğitim Modeli**
Öğretim Elemanının Rolü	Herşeyi bilen, bilgi aktarıcı, alanında uzman	Yönlendirici, Yol gösterici
Öğrencinin Rolü	Dinleyici, edilgen, bireysel çalışma	Aktif, işbirliğine dayalı takım çalışması
Öğrenme Yöntemi	Sınıfta öğrenme	Kişisel araştırma
Öğrenme Şekli	Bireysel çaba ile öğrenme	Takım çalışması ile öğrenme
Eğitim Programları	Standart eğitim programları	Değişken eğitim programları
İşgören Geliştirme	Hizmet içi eğitim	Örgütsel öğrenme
Başarı Ölçütü	Ezberlenmiş bilgi aktarımının esas alınması	Kavramları çok boyutlu olarak tanımlayabilme

Kaynak: Refik Balay, "Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim", AÜ Eğitim Bilimleri Dergisi, Ankara, 2004, s., 68

Buna göre bilgi toplumunda eğitim; bilgi toplumu paradigmalarına uygun olarak katılıma açık, bireysel gelişim ve araştırmayı temel alan, sürekli öğrenme esasına dayalı ve yaratıcılığı geliştirici bir nitelik taşır.

[166] Gülcan Numanoğlu, **Bilgi Toplumu-Eğitim-Yeni Kimlikler-II:Bilgi Toplumu ve Eğitimde Yeni Kimlikler**", Ankara :AÜ Eğitim Bilimleri Dergisi, , 1999, s.333

Taylor ve Miroiu tüm dünyada kabul görmüş ve geçerli olan, tüm yükseköğretim kurumları için felsefi bir çerçeve oluşturan, bilgi toplumunda yükseköğretimin dört temel hedefini şöyle sıralarlar[167]:

a) Bireylerin yaşamları boyunca kendilerini gerçekleştirebilecekleri ve zihinsel potansiyellerini en üst düzeyde kullanabilecekleri donanımla yetişmelerini, böylelikle yaşadıkları topluma katkıda bulunmalarını ve kişiliklerinin tam ve özgürce geliştirmelerini sağlamak,
b) Bilginin artmasını ve anlaşılıp paylaşılmasını sağlayarak ekonomi ve topluma yararlı olarak kullanılabilmesine olanak vermek,
c) Yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde uyumlu ve sürdürülebilir bilgi temelli ekonominin koşullarını oluşturmak,
d) Demokratik bir toplum ve bireylerin kendilerini özgürce geliştirebilecekleri bir yurttaşlık anlayışının oluşmasına katkıda bulunmak.

Yukarıdaki hedeflere ulaşabilmek içinde eğitim alan her üniversitelinin bilgi okuryazarı olacak şekilde yetiştirilmesi gereklidir. Çağdaş eğitim hedeflerinden biri bireylere bilgiye ulaşma, üretme ve değerlendirme becerisi vermektir. Üniversite eğitimi almış bir bireyin toplumda kendisinden beklenen işlevleri yerine getirebilmesi ve eğitimde yaşadığımız ikilemler bilgi okuryazarı bireyler yetiştirmekle çözümlenebilir. Çığ gibi ve erişilemeyen bir hızla büyüyen ve yenilenen bilgiyi tümüyle edinmek olanaksızdır. Bireyin karşısına çıkan problemleri tanımlaması ve gerek duyulan çözüm bilgisini kullanabilmesi, sentezleyerek yeni çözümler yaratabilmesi toplumdaki başarısını artıracaktır. Bilgi okuryazarı bireyler yetiştirilmesinde en önemli iki bileşen bilişim teknolojisi ve kütüphanedir. Bu nedenle, üniversiteler altyapı hizmetlerine çok önem vererek, öğrencilerin bilgiye kesintisiz erişimini sağlamalıdır.

Eğitimde belirlenen amaçlara ulaşıp ulaşılmadığı verilen ödevlerle ve projelerle sürekli olarak kontrol edilmelidir. Öğrencilerin takım halinde çalışması teşvik edilmelidir. Eğitim, bilgi kullanma becerisinin öğretildiği ve sürekli kullandırıldığı bir yöntemle yürütülmelidir. Probleme dayalı, kaynak tabanlı, interaktif bir eğitim

[167] Taylor,J.,A.Miroiu(2002), **Policy-Making,Strategic Planning,and Management of Higer Education in Europe**:1998-2003, Unesco-cepes,Paris'den aktaran Nohutçu,A.g.e.s.347

modelinin bilgi okuryazarı bireyler yetiştirilmesinde etkili olacaktır. [168] Öğretim görevlilerinin hedefinin de bilgiye ulaşabilen, bilgiyi analiz ve sentez edebilme kabiliyeti olan öğrenci yetiştirme olduğu unutulmamalıdır.

Üniversitelerin akademik kültürünü koruması ve canlılığını sürdürebilmesi için de yapması gereken işlevler vardır. Öncelikle, öğretim üyelerinin akademik özgürlükleri için yetenek ve kabiliyetlerini varlık sebeplerini unutmadan birleştirebilmelidirler.[169] Ortak bir hedef ve birleştirilmiş güçler sayesinde akademik ortam istenilen seviyelere çıkacaktır.

Tüm bu gelişmeler sonucunda anlaşılıyor ki, yükseköğretim sisteminin yeniden yapılandırılması ve sürecin rasyonel, stratejik ve yenileşmesi yönetimi, 21. Yüzyılda ülkelerin ve toplumların kalkınmasının önkoşulunu oluşturmaktadır. Günümüzde, uluslararası ya da ulusal her düzeydeki çağdaş yükseköğretim kurumlarının taşımaları gereken özellikler birçok ülkede hemen hemen ortaktır. Bu özellikler Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi raporunda şöyle sıralanmıştır. [170]

1. Akademik özgürlük ve yönetsel özgürlük
2. Üretkenlik ve kaliteye verilen önem
3. Etkin kaynak kullanımı
4. Mali özerklik
5. Saydamlık
6. Hesap verebilirlik
7. Farklılaşma
8. Esneklik
9. Katılıma açık olma
10. Toplumla ilişki
11. Uluslararası ilişkilere verilen önem

---

[168] Ömür Saatçıoğlu-Ömür Özmen - Pınar Süral Özer, **Bîlgi Okuryazarlığı: Üniversite Eğitiminde Yeni Bir Boyut**,Kocaeli I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi ,10- 11 Mayıs 2002,s.297

[169] Risa L. Lieberwitz, **Unıversıty and Markets:The Ownership of Knowledge,** Kocaeli:Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi 3-5 Kasım 2006,Horasan Basım Yayım,s 394

[170] **Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi** 2006(Taslak Rapor) Ankara Haziran 2006, s.18 http://eua.cu.edu.tr/files/turkiyeninyuksekogretimstratejisi.pdf (15.08.2007)

Yükseköğretim kurumlarının biçimsel yapısı, işlevleri ve işleyiş tarzlarıyla ilgili bu sıralanan temel ilkeler üzerinde ulusal ve uluslararası genel bir yaklaşım açısı vardır. Önemli olan, bu yeniden yapılanma süreci içinde olması gereken üniversitelerin, sağlıklı, rasyonel ve tüm paydaşların yoğun ve yaygın katılımıyla yürütülmesi ve yönetilmesidir. Bu da, geleneksel merkeziyetçi, katı, yukarıdan aşağıya ve diyalogdan uzak karar verme ve uygulama biçim ve yöntemleriyle başarılabilecek bir konu değildir.[171]

Eğitim yatırımları, hem birey için hem de toplum için olumlu getiriler sağlamaktadır. Eğitim, bireylerin kişisel kazançlarını yükseltmekle birlikte, aynı zamanda da toplum açısından pozitif dışsallıklar yaratmaktadır. Eğitimin sağladığı kişisel ve sosyal getiriler, cinsiyet, program türleri, öğretim düzeyi ve ülkelerin gelişmişlik seviyesine göre hesaplandığında, uygulanacak eğitim politikalarının önceliklerinin belirlenmesi ve uygulamadaki başarıların artması sağlanabilecektir[172]. Eğitim yatırımları içinde de en fazla finansal götürüsü ve getirisi olan eğitimin üniversite eğitimin olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Yeniden yapılanma süreci içine giren ülkemiz üniversite eğitim sisteminin, bu özetlenen ihtiyaç ve beklentileri hesaba katarak dönüşmesi gerekmektedir.

Eğitimden hedef olgunlaşmış öğrenciler yetiştirmek olmalıdır. Bilgi ve becerilerini kullanma isteği ve heyecanının yanı sıra toplumsal sorumluluk alma yönünde yetiştirilmiş bireyler olması gereken öğrencilerin olgunlaşmaları yolunda sorumluluk yüklenmeleri önemlidir. Sorumluluk sahibi bireyler, olgunlaşma yolunda en önemli adımı atmış olacaklardır. Eğitim kişileri hayata hazırladığına göre olgunlaşma yönündeki eksiklik hayat ile mücadelede zorlanmaya sebep olacaktır. Hayat ile daha rahat mücadele edebilmek için önce olgunlaşmanın önündeki engeller temizlenmelidir. Chris Argyris'e göre olgunlaşmış ve olgunlaşmamış bireylerin özellikleri Tablo. 1.9. belirtmiştir.

[171] Nohutçu, A.g.e.,s.360
[172] İbrahim Güran, Yumuşak**, Kadın Eğitiminin Ekonomik Analizi,** Kocaeli: II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi,17-18 Mayıs 2003,s.147

Tablo. 1.9. Olgunlaşmış ve Olgunlaşmamış Bireylerin Özellikleri

Olgunlaşmamışlık Özellikleri:	**Olgunluk Özellikleri:**
Pasiflik	Etkinlik
Bağımlılık	Bağımsızlık
Sınırlı işlem ve davranış biçimleri	Çeşitli işlem ve davranış biçimleri
Sığ ilgiler	Daha derin ilgiler
Kısa dönemli bakış açısı	Uzun dönemli bakış açısı
Ast konumunda	Üst konumunda
Bilinçlilikten yoksun	Bilinçli ve sellf-kontrolü gelişmiş

Kaynak: Emin Karip, Eğitim ve Okul Yöneticiliği, Ankara:Editör:Yüksel Özden Pagem A Yayıncılık, 2.b., Aralık 2005,s.21

1.5.2. Bilgi Toplumunda Mesleki Eğitim ve Meslek Yüksekokulları

Bilgi Toplumunun daha çoğunlukla teknik bilgi ve becerileri yüksek çalışan sınıfına gereksinim yarattığı bilinmektedir. Özellikle bilginin yaratılması süreçlerinde yaşamsal rol üstlenen ara elamanların eğitilmeleri anlamında, eğitim kurumlarının işlevi; istihdama ilişkin olarak daha çok sektörel istek ve beklentilerin karşılanmasına dönük olmalıdır. Sektörel istek ve beklentileri açık ve net olarak analiz edebilen ve bu anlamda yatırımlarla eğitsel faaliyetlerini destekleyen eğitim kurumlarının, diğerlerine oranla farklılaşacaklarını söylemek olasıdır. Kaldı ki; temel amacı, toplumsal yaşantıya katma değer sağlayabilecek bireyleri yetiştirmek olan eğitim kurumlarının, bu türden analizleri yapmaksızın, statükoyu koruma anlamına gelecek faaliyetlerini devam ettirerek başarılı olmaları olanaklı değildir.

Mesleki eğitim sistemi, teknik bilgi ve becerilerin arttırılması temelinde geliştirilmiş olmalıdır. Zira yetenek eksenli bir müfredat, mesleki eğitim ve öğretimin bir tümleyeni olarak görülmektedir. Böyle bir sistemin haliyle çok yönlü olması gerektiği de hemen eklenmelidir. Bunlarla birlikte bilgi toplumunda mesleki eğitimin; salt geleneksel teknik bilgi ve beceri geliştirmeye odaklı olmadığı, aynı zamanda bireylere yönetsel becerileri kazandırmayı hedefleyici olduğu da ifade

edilmelidir.[173] Bu durum bilgi toplumunda hemen her alanda işin yapılmasında önemli roller üstlenen bilgi işçilerinin, işi yapmakla birlikte o işin aynı zamanda yöneticisi olmalarından kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle bilgi işçisi, bir işin başından sonuna değin planlanmasından, nihayet sonuçlarının elde edilmesi ve gerekli düzeltmelerin yapılmasında bir yönetici rolü de üstlenir. Şu halde bilgi toplumu mesleki eğitim kuruluşları, kabul ettikleri öğrencilerin teknik bilgi ve becerilerini geliştirmeye odaklanmanın yanında, işin yürütülmesinde izlenecek süreçlerin bütününü kapsayacak düzeyde yöneticilik becerilerinin geliştirilmesine de odaklanacak bir eğitsel içeriğin hazırlanmasından da sorumludurlar.

Öte yandan mesleki eğitim açısından en önemli hususlardan birisinin de mesleki eğitimin çıktıları olduğu yönünde genel kanaat oluşmuştur. Mesleki eğitimin çıktıları, temelde bireysel olmakla birlikte, bütünsel bir yaklaşımla gerek toplumsal ve gerekse organizasyonlar boyutuyla da ele alınmalıdır. Bunun temel nedeni; bireysel gelişimlerin nihai olarak toplumsal çıktılara dönüşecek olmasıdır.[174] Daha iyi eğitimi almış, bilgi ve becerileri gelişmiş bireylerden oluşan toplumların, diğerlerine oranla çok daha müreffeh bir yaşama erişeceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Hal böyle olunca, mesleki eğitim kurumlarının mesleki eğitim konusundaki harcamalarının, bireye dönük olarak değerlendirilmesinden daha çok sosyal katma değeri olan bir yatırıma dönüştürülmesi sorumluluklarının da var olduğu söylenmelidir. Şu halde her yönüyle alt yapısı tamamlanmış, teknik donanımı eksiksiz ve eğiticileri iyi yetişmiş bir mesleki eğitim sisteminin; küresel anlamda tercih edilir teknik elemanlar yetiştirecek olması doğal görülmelidir.

Mesleki eğitim öğretim sisteminin kilit çıktıları üç şekilde ifade edilebilir. Bunlardan biri mesleki eğitim ve öğretimin işletmeler için kullanılması. Yani işletmelerin global ekonomi içerisinde çok daha fazla rekabet gücüne sahip olabilmesi. İkincisi, mesleki eğitim ve öğretimin insanların kullanımına sunulması, vatandaşlara bu yönde beceri ve bilgi kazandırılması. Üçüncü kilit çıktı ise mesleki eğitim öğretimin toplumlar için faydalı olması noktasında yoğunlaşmaktadır.

---

[173] Christine Velde, Tom Cooper, "**Student's Perspectives of Workplace Learning and Training**", Education&Training, MCB Uni. Press, Vol:42, No:2, 2000, s., 84-85

[174] Mun C. Tsang, "**The Cost of Vocational Training", Education&Training**, MCB Uni. Press, Vol:41, No:2, 1999, s., 80

Böylece, katsayı süreci sürdürülebilir toplumların yaratılması ve geliştirilmesi sağlanabilir. Bu sayede ekonomik unsurların yalnızca belli grupların, toplumsal kesimlerin kullanımına değil, herkesin kullanımına sunulması mümkün olabilir. Bunların gerçekten çok önemli olduğunu görüyoruz. Çünkü globalleşen ekonomide yerel istihdam olanaklarının yaratılması büyük önem taşımaktadır ve bu da mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesiyle yakından ilişkilidir.[175]İşletmeler, global ekonomi ve toplumlar için büyük öneme sahip olan mesleki eğitim güçlü bir ekonomik performansın yaratılması açısından da büyük bir önem arz etmektedir.

Bilgi toplumunda mesleki eğitimin bir diğer yönü de mesleki eğitim konusundaki sınırlar ötesi işbirliği gerekliliklerdir.[176] Dünyanın her neresinden olursa olsun iyi yetişmiş çalışanların, işletmeler için farklılık ve nihayet rekabet üstünlüğü yarattıkları açıktır. Özellikle bilgi toplumu düzeyinde pazar ve rekabet şartlarının her geçen gün giderek daha da karmaşık ve acımasız hale gelmesi sorununu; mal veya hizmet üreten işletmeler, dünyanın her yanından daha nitelikli çalışanlara yatırım yapmakla ortadan kaldırabilirler. Küreselleşme olgusunun doğal bir sonucu olarak da görülmesi gereken bu durum, bilgi toplumu ile birlikte daha da belirginleşen eğitsel eşitsizlik/dengesizliklerin de ortadan kaldırılması için bir fırsat olarak görülmelidir. Öte yandan böyle bir yaklaşımın, eğitsel maliyetler açısından da işletmelere önemli kolaylıklar yaratacağı açıktır.

Bilgi toplumunda mesleki eğitim açısından üzerinde durulması gereken bir diğer husus; genç öğrencilerin mesleki eğitimlerini tamamlamalarının ardından işe yerleştirilmeleri konusunda, mesleki eğitim kurumları tarafından desteklenmeleri gerekliliğidir.[177] Zira mesleki yaşama yeni adım atacak bireylerin, gerek iş bulmaları ve gerekse buldukları işte tutunmaları konularında ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmaları kaçınılmazdır. Böyle bir durumda mesleki eğitim kurumlarının, mesleki eğitimi tek yanlı olarak düşünmemeleri gereklidir.

---

[175] Victor Reid, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar I.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, s.38

[176] Martinus Santema, "**Regional development and the tasks of vocational education and training professionals**", Journal of European Industrial Training, MCB Uni. Press, 1997, s., 229-230

[177] Peter J. Smith, Jennifer Dalton, Robyn Delhoguy, "Student experiences of work placement in school-based vocational programs", Education&Training, Emerald Group Pub. Ltd.,2004, Vol:46, no:5, s., 268

Mesleki eğitim kurumlarındaki eğitimlerini başarıyla tamamlamış bireylerin, işe yerleştirilmelerinden iş yerindeki durum ve temasları ile tutunmaları konularında, gerek iş bulma anlamında yardımcı kuruluşlar ve işveren kuruluşları ile koordinasyon sağlanmalıdır. Mesleki eğitimini tamamlamış kişilerin işletmelerde de takibi yetersiz ve hatalı eğitimin de önüne geçecek bir adım olacaktır.

Bilgi toplumunda mesleki eğitim biçimsel olarak katı kurallar içermemektedir. Birçok gelişmiş toplum üniversitelerinde, ön lisans programlarında bir yıllık, iki yıllık ya da üç yıllık bir eğitim alınması mümkündür. Bu eğitimin sonunda sertifika, diploma ya da ileri seviye diplomalar alınabilmektedir.

1.5.2.1.Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Yapısal (Kurumsal) Analizi

Bilgi toplumunda eğitim kurum/kuruluşlarının işlevi süreklilik göstermek zorundadır. Zira bilgi, sonu olmayan bir olgudur. Hal böyle olunca bireylerin pratikte yeni bilgiye ulaşma olanaklarını, yol ve yöntemlerini çabucak öğrenebilme mecburiyetlerinin ortaya çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bilgi Toplumu ile birlikte eğitimin üç seçeneği olduğu ileri sürülmektedir. Bu üç seçenek aşağıdaki gibi sıralanabilir:[178]

i- Bireyselleştirilmiş Öğretim
ii- İnsancıllaştırılmış Öğrenme:
iii- Meslek Eğitimi

Bu üç eksene oturtulacak bir eğitim faaliyetinin önceliği birey olmak zorundadır. Zira bireysel beklentiler, nihayet toplumsal beklentileri oluşturur. Eğitim kurum/kuruluşlarının temel ödevinin, toplumsal beklentilere karşılık vermek olduğu düşünüldüğünde; birey odaklı, gereksinim analizleri yapılmış ve karşılıklı gereksinim doyumu sağlamaya yönelmiş eğitimin gerekliliği anlaşılacaktır. Bu durumda bilgi toplumu eğitim kurumları, geleneksel tepeden inmeci yaklaşımları bir yana bırakarak, farklılaşmaya yönelmelidirler.

[178] Hasan Bacanlı, **Duyuşsal Davranış Eğitimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1999, s., 1-2

Bütün bunlardan sonra bilgi toplumunda eğitim –öğretim faaliyetlerini üstlenen kurum/kuruluşların, bu işlevler için gerekli bütün donanım ile insan kaynağını sağlamak gibi bir başka mecburiyetlerinin de var olduğu söylenmelidir. Başlı başına bilgiyi aktarmanın ötesinde, eğitim-öğretim kuruluşu ile bağlantısı kalmayan bireylerin, en azından karşılaşacakları sorunların üstesinden gelmek adına, yeni bilgiye hangi kanaldan ve nasıl ulaşacaklarını bilmeleri bir başka gerekliliktir. İşte bu durumda okulun, bilgiye ulaşma yol ve yöntemlerini öğretme/benimsetme gibi bir rolünün de ortaya çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır. Yoksa geleneksel eğitim/öğretim anlayışı ile bireyin, belirli bir mesleğe dönük olarak soyut bilgi ile donatılması, karşılıklı bütün taraflar açısından -en azından bilgi toplumu düzeyinde- yararlı bir eğitim-öğretim stratejisi olarak görülemez.

Bilgi toplumunun, yoğun ve acımasız bir rekabet sistemi yarattığı açıktır. Bu türden bir rekabetin, okul ile okul olmayan kurumlar arasında oluşacağını söylemek mümkündür. Diğer bir deyişle okul-işyeri yapılarının bu dönemde birbirini bütünleyeceği, birbirleriyle örtüşeceği söylenebilir. Diğer bir deyişle okul, tam zamanlı çalışan yetişkinlerin devam ettiği bir yer olacaktır.[179]

Bilgi toplumu düzeyinde okul ve işyerinin, birbirinin yerine geçebileceği, bu bağlamda okulda biçimsel eğitimini tamamlayan bireylerin, iş yerinde yaşam boyu eğitim alabilecek durumda olacakları söylenebilir. Öte yandan iş yerlerinin, eğitsel anlamda yetersiz kaldıkları durumlarda, okul ile iş birliğine giderek gereksinim duydukları alanlarda çalışanlara eğitim verilmesine olanak yaratacakları da açıktır. Bir başka yönüyle okulların biçimsel eğitimlerini, bireyin öğrenciliği esnasında, iş yerlerindeki uygulamalar ile destekleyecekleri ve böylece mesleki eğitim konusunda her yönüyle donanmış bireyleri yetiştireceklerini söylemek mümkündür.

Şu halde bilgi toplumu düzeyinde mesleki eğitimin iki yönlü –biçimsel ve uygulamalı- olacağı söylenebilir. Bununla birlikte kesintisiz eğitim sağlayan ve iş yeri ile bütünleşen eğitim kurumlarının veya bir okula dönen iş yerlerinin de varlığı kaçınılmaz olacaktır. Bu durum aynı zamanda bilgi toplumu eğitim kurumlarının

[179] Peter F. Drucker, **Yeni Gerçekler** (2.baskı), Çev. Birtane KARANAKÇI, Türkiye İş Bankası Yayınları Ankara, 1992, s., 290-292'den aktaran: Ali R. TERZİ, "Bilgi Toplumunda Eğitim ve Okul", www.manas.kg/pdf/sbd-5-05.pdf

kesintisiz eğitim verebileceklerinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Öte yandan bilgi toplumunun gereklerine uygun eğitimi vermekle yükümlü eğitim kurumlarının, aynı gereklere uygun alt yapı olanaklarını da tedarik etmek ve sunmak gibi bir başka yükümlülüklerinin de olduğu hemen eklenmelidir.

Nihayet bilgi toplumu eğitim kurum/kuruluşlarının, birey bazlı eğitim sistemleri geliştirmekle bir anlamda ticari faaliyet gösteren işletmeler benzeri bir faaliyetler zinciri geliştirmek durumunda oldukları söylenebilir. Böylece müşteriyi merkeze alan ve faaliyetlerini müşteri istek ve beklentileri temelinde planlayıp uygulamaya koyan, postmodern okul olarak isimlendirilebilecek bir yapının ortaya çıkacağını söylemek olasıdır. Diğer bir deyişle bilgi toplumunda okul; fiziki bir yapıya bağımlı olmaktan öte, uzaktan eğitimin esas alındığı ve ağ yapılar üzerinde faaliyet gösteren bir sanal organizasyonlar bütünü olarak farklılaşacaktır.

1.5.2.2. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Eğitimin İçeriksel Analizi

Bilgi toplumunda mesleki eğitimin, gelenekselden farklı olarak sınırları olmayan bir kurumsal yapıya dayanarak dönüştüğü bilinmekle birlikte, içeriksel anlamda da benzeri dönüşümlerin yaşandığı kabul edilmektedir. Zira bilgi toplumunda gerek sektörel, gerek toplumsal ve gerekse bireysel taleplerin, kurum/kuruluşların faaliyetlerini her yönüyle belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Buradan hareketle, bilgi toplumunun gerek ve gerçeklerine uygun olmayan herhangi bir faaliyetin, uzun soluklu olamayacağı söylenebilir. Özellikle hemen her alanda yoğun rekabetin hakim olduğu ve buna paralel olarak -hangi sektöre ait olursa olsun- kurum/kuruluşların, ayakta kalabilmek adına rakiplerine oranla fark yaratmak zorunda oldukları bir dönemde, mesleki eğitim kuruluşlarının geleneksel yöntemleri izleyerek başarılı olmaları olası değildir. Şu halde mesleki eğitim kurumlarının başarısı, yeterince yenilikçi yaklaşımlara[180] sahip olmak ve bunları geliştirmekle olmalıdır.

Bu dönem itibariyle mesleki eğitim açısından ortaya çıkan önemli bir diğer husus olarak öğrenci istek ve beklentileri ile yetkinliklerinin, mesleki eğitimin içeriksel anlamda sınırlarını belirleyici olduğu söylenmelidir. Özellikle mikro elektronik

[180] Cevat Celep, Çetin Buket, **Bilgi Yönetimi**, Ankara :Anı Yayıncılık, 2003, s., 220

devrim vasıtasıyla bireylerin bilgiye ulaşmalarının maliyet, kaynak ve hız açısından farklılaşması; aynı bireylerin yetenek ve bilgi düzeyleri ile kapasitelerinde de farklılaşmaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum gittikçe çeşitlenen istek ve beklentiler olarak genelde eğitim kurum/kuruluşlarını dönüşüme zorladığı gibi, özelde de mesleki eğitim kuruluşları karşısında bir baskı unsuru olarak görülmelidir.

Bireylerin, daha arzu ve kabul edilebilir şartlar altında yaşamalarına olanak sağlamak adına tasarlanan mesleki eğitim programlarının, bilgi toplumu gereklerine aykırı olması düşünülemez. Temel amacı; bireysel etkinliklerden, en yüksek toplumsal katma değeri yaratmak olan mesleki eğitim kurumlarının, bu çerçevede sektörel beklentileri analiz ederek, yaşam karşısında deneyimsiz olmakla zayıf görünen bireyin, sürdürülebilir ve makul bir refah düzeyine erişmesine olanak sağlayacak biçimde yetiştirilmesinin yol ve yöntemlerini araştırmaları gereklidir. Bu bağlamda, özellikle teknik alt yapıyı ifade eden imkan ve kabiliyetlerin geliştirilmesi ile bilgiye ulaşmanın en pratik yöntemleri bireye benimsetilmelidir. Ezberci, yaratıcılığı körelten, bireyi araştırmadan uzaklaştıran, kolaycılığa yönlendiren ve pratikte fayda sağlamayacak bilgi sunan bir eğitim sisteminin hemen her anlamda başarılı bireyler yetiştiremeyeceği açıktır.

Şu halde bilgi toplumunda mesleki eğitimin içeriksel olarak;
i-Birey odaklı,
ii-İlgililerin istek ve beklentilerini analiz ederek gerekli stratejileri belirleyen,
iii-Araştırmaya sevk eden,
iv-Ezbercilikten uzak ve yaratıcılığı geliştiren,
v-Hemen her türlü eğitsel donanımı sağlayabilen,
vi-Sürekli ve belirli sınırlara dayandırılmamış
vii-Esnek ve her türlü tartışmaları teşvik eden,
viii-Bilgi teknolojilerini sistemine uyumlaştırmış,
ix-Ömür boyu eğitimi esas alan,
x-Farklılıkları kolaylıkla kabul edebilen ve öğrenen,
xi-Teorinin yanında uygulamaya dayalı eğitimi de esas alan,bir düzeye eriştirilmesi gereklidir.

Mesleki eğitim açısından bakıldığında yukarıda sıralanan maddelerin, eğitsel içeriğin insancıllaştırılması bakımından olmazsa olmaz oldukları anlaşılacaktır. Örneğin hiçbir eğitim faaliyeti bireyi merkeze almadıktan sonra, tepeden inmeci bir yaklaşım izleyerek başarılı olamaz. Özellikle bilgi toplumu işletmelerinin insan kaynaklarından beklentileri olan; bağımsız düşünme, yaratıcılık, takım çalışmasına yatkınlık gibi temel becerilerin bireye kazandırılması noktasında, mesleki eğitim kuruluşlarına düşen ödev, eğitsel içeriklerini bu yönde dönüştürmeleri olmalıdır.

İçeriksel olarak yukarıda olan özelliklerin sağlanabilmesi için de işyeri uygulama programların işverenlerin etkin katılımıyla olması gerektiğidir. Amerika ve Kanada'da bütün programların bir program danışma komitesi tarafından onaylanması gerekmektedir. Program danışma komitesinde, küçük endüstriler, küçük orta ölçekli işletmeler ve büyük işletmeler, endüstriyel dernekler/ kuruluşlar, işçi ve işveren sendikaları ve profesyonel odalar, örgütlerin temsilcileri bulunur. Program danışma komitesi hem işyerini, hem eğitim kurumunu, uygulama yapan öğrenciyi, onu çalıştıran işvereni, işyerinin devletle ilişkisini, ilgili hükümet programlarını vb. tüm işleyişi gözetler ve denetler. Böylece çok daha kurumsal ve planlı bir işleyiş içerisinde eğitim programı uygulanmış olur[181].

Bunlarla birlikte bilgi toplumunda mesleki eğitimin, içeriksel olarak taşıması gereken niteliklerden bir başkası da etkileşime ve işbirliğine açık bir yapıda olmasıdır.[182] Bilgi toplumu düzeyinde hemen her yapının paydaşları ile iletişim ve etkileşime eskisine oranla daha fazla açık hale geldiği göz önüne alındığında; mesleki eğitim faaliyetlerinin bu tür bir etkileşimden yoksun kalması düşünülemez. Şu halde mesleki eğitime ilişkin içeriğin, onu oluşturan veya ondan yararlanacak olan bütün bireylerin katılımı ile geliştirilmesi gerekliliktir. Böyle bir etkileşime olanak sağlayacak olan bir diğer unsur da bilgi iletişim, işleme ve yazdırma araçlarıdır. Özellikle bilgi toplumu düzeyinde her geçen gün kapasite, nitelik ve biçim açısından farklılık gösteren bu araçların, başarılı bir mesleki eğitimin içeriğini desteklemek üzere, eğitim sistemlerine entegre edilmeleri zorunluluktur.

[181] Sam Mikhael, A.g.e.,s.57
[182] Guttman Cynthia,**Education in and for the Information Society**, Unesco, 2003, s., 33

1.5.2.3. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Eğitimin Yönetsel Analizi

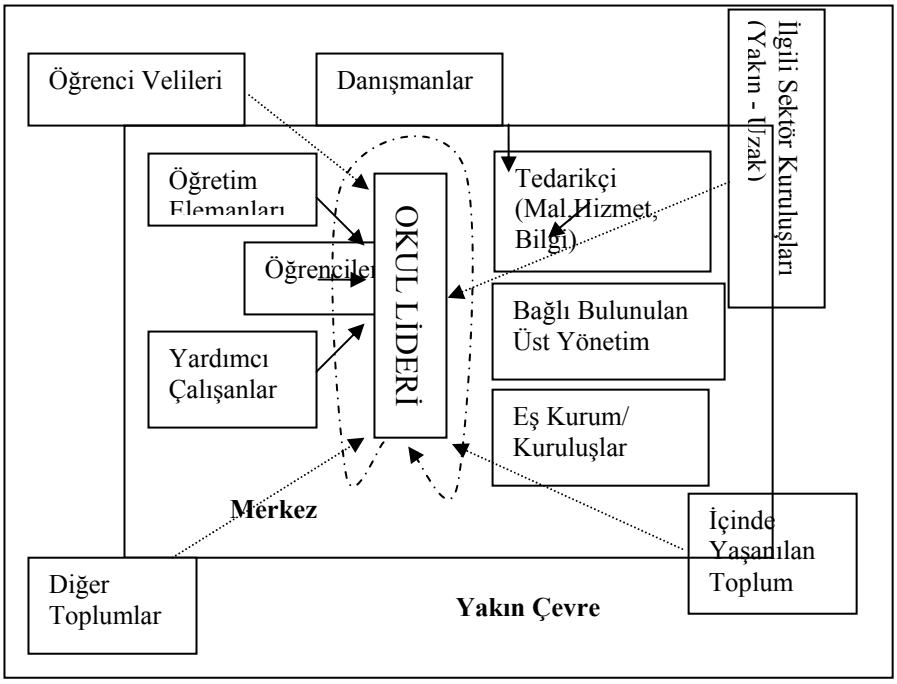
Ne kadar mükemmel geliştirilirse geliştirilsin, hemen bütün sistemlerin başarıya ulaşması için olmazsa olmaz koşullardan birisi de etkili bir yönetimdir. Bilgi toplumu düzeyinde, geleneksel anlamdaki yöneticilik kavramının da ortadan kalkmaya yüz tuttuğunu söylemek olasıdır. Bunun temel nedeni ise; geleneksel iş yapma yol ve yöntemlerinin, bilgi toplumu düzeyinde dönüşüme uğramasıdır. Öte yandan insan kaynakları alanında niteliksel standartlarda ortaya çıkan önemli gelişmeler ile iletişim teknolojilerinin yine bu dönemde oldukça gelişmiş olması ile kullanılması, yönetim kademeleri dışında kalan ve fakat yapılan işten bir şekilde etkilenen bireylerin de iş süreçlerine dahil edilmesini gerektirmiştir. Hemen her alanı etkileyen bu yeni yönetsel dalganın mesleki eğitimi de temelden sarsacak şekilde etkilemesi kaçınılmazdır.

Bilgi toplumu ile birlikte ortaya çıkan bir başka hususun, yoğun ve acımasız rekabet olduğu göz önüne alındığında; mal üreten kurum/kuruluşlar kadar, hizmet üreten kurum/kuruluşların da –her ne kadar rakipsiz olarak kabul edilseler bile- stratejik yönetilmeye gereksinimi vardır. Özellikle bireylere geleneksel olarak çoğunlukla devlet tarafından sunulan eğitim hizmetlerinin, bilgi toplumunun neoliberal politikaları doğrultusunda giderek daha çok olacak şekilde özel sektör tarafından üstlenilmesi ile birlikte; yoğun ve acımasız rekabetin bu alanda da kendini gösterdiğini söylemek doğaldır.

Özellikle mesleki eğitim açısından bakıldığında; bütün paydaşları anlayıp onların istek ve beklentileri doğrultusunda gerekli analizleri yapmakla başarıyı yaratacak stratejileri geliştirebilmenin yanında, yönetsel ünvanı ne olursa olsun liderlik yapabilecek bireylerin, faaliyet yürüttükleri yapıları başarıya taşımaları mümkündür. Böyle bir yapıya dahil olan bütün paydaşların sistemle birebir etkileşimlerine olanak sağlamak ve bu temelde katılımcı bir yönetsel tarz takip etmek, mesleki eğitim alanında faaliyet yürüten liderlerin ortak nitelikleri olarak sayılmalıdır. Şekil1.11.'de gösterildiği üzere, mesleki eğitim açısından sisteme dahil olan paydaşların, mesleki eğitim sistemlerinden beklentilerini karşılamak ve bu anlamda karşılıklı yararlılık yaratmak yine bu liderlerin ödevi olarak görülmelidir. Bunlarla birlikte mesleki

eğitim liderlerinin, özellikle son dönemde giderek daha fazla ön plana çıkan, sosyal sorumluluk ve postmodern etik gibi kavramlar temelinde tutum ve davranış kalıpları geliştirmeleri ve liderliği bu çerçevede paylaşmaları da gerekliliktir. Öte yandan başarının, bilindik ve standart yol ve yöntemlerinin bulunmadığı kaotik bir ortamda mesleki eğitim liderleri; çevrelerinde yeni liderler yaratmaya olanak sağlamakla bütün paydaşların hukukunun garanti altına alındığını hissettirecek bir güven ortamı yaratmakla da görevlidir.

Şekil1.11. Merkez/Yakın Çevre-Okul Lideri İlişkisi



Yukarıdaki şekilde de görüldüğü üzere bilgi toplumunda eğitim, çok yönlü ve paydaşlarla etkileşime daha açık hale gelmiştir. Bu noktada okul liderlerinin veya eğitim programı liderlerinin temel ödevi, ilgili paydaşların daha fazla katılımını sağlamakla bütünsel tatmin sağlamak olmalıdır. Diğer taraftan yine aynı şekilden hareketle program veya okul liderlerinin kendi istek ve beklentilerinin de (360 derece iş tatmini), programın veya okulun başarısı ile doğru orantılı olduğu söylenebilir.

Daha önce de değinildiği üzere bilgi işçilerinin, bilgi toplumu düzeyinde işin yürütülmesi noktasında, işi yapmanın yanı sıra işin yöneticisi haline geldikleri bilinmektedir. Buradan hareketle eğitim programını yürüten veya eğitsel anlamda bir

kurumda faaliyet yürüten öğretmenlerin, birer bilgi işçisi olarak yaptıkları işin yönetilmesinden de sorumlu olacakları söylenebilir. Bu tarz bir yönetimin, özellikle giderek karmaşıklaşan öğrenme çevresi, içeriği ile süreçlerine odaklanmasının gerekliliği açıktır.[183] Özellikle mesleki eğitim programlarının başarısının, alt yapı ve buna bağlı diğer olanakların geliştirilmesinin yanında, bu programların etkili olarak yönetilmesine bağlı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. bu nedenle program veya okul liderleri, salt programım görünen yüzünü yürütmekle değil, ama bununla birlikte görünmeyen yüzünü –duyguları, beklentileri vd.- yönetmekle de ödevlidirler. Bilgi toplumunda mesleki eğitimin, bilgi ve becerilerin yönetilmesine de odaklanması gereklidir. Zira bugünün pazar şartlarında sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmenin en başat yollarından birisi de teknik bilgi ve becerileri gelişmiş çalışanlara sahip olmaktır. Hemen bütün işletmelerin yetkin çalışanlara sahip olmak adına adeta yarıştığı bir dönemde, mesleki eğitim programı veya okulu liderlerinin; pazar ve rekabet şartlarını analiz etmekle stratejik bir yönetim anlayışı geliştirmeleri gerekliliktir. Bu anlamda yeni bilgi ve bağlı bilgi teknolojilerinin, eğitim program veya kurum/kuruluşlarına uyumlaştırılmaları, yine yönetsel bir sorumluluk olarak görülebilir.[184] Bilgi toplumunda mesleki eğitimin uzun soluklu bir süreç olduğu düşünülerek özellikle eğitim programları veya okul yöneticilerinin, buna uygun uzun vadeli stratejiler geliştirmeleri ve bu çerçevede stratejik yönetim gereklerine uygun bir tarz geliştirmeleri gereklidir.

Bir diğer önemli husus da akademik özgürlüktür. Kamu ve özel üniversitelerinin kapitalist toplumlarda geleneksel olarak yerine getirdikleri misyon, kamunun yararına araştırma ve öğretim yapmaktır. Üniversitelerin bu kamu yararına sahip oldukları rol onları kar amacı güden diğer firmalardan ayırır. Bu geleneksel rolü ise bilgiyi keşfetmek, geliştirmek ve halka mal etmektir. Üniversitelerin bu kamusal misyonu yerine getirebilmelerinin birinci basamağı üniversitenin insan gücüne, bölümlerine ve onların akademik özgürlüklerinin temin edilmesine, öğretim esnasında fikirlerin açıkça ifade edilmesinin, üniversite yönetiminin de açıkça

[183] Rischmüller Heinfried, **Die Umsetzung neuer Rahmenrichtlinien in Schule und Unterricht**, Berufsbildung in der Wissengesellschaft-12.Hochschultage Berufliche Bildung, 2002, W:19, s., 3
[184] Lechenne Christian,**Wissensgesellschaft und Berufsbildung**,Berufsbildung Schweiz, 2003,s., 14

eleştirilebilmesinin taahhüt edilmesine bağlıdır[185].Yönetsel uygulamalar açısından bu tarz bir eleştiri hakkı bulunmayan akademisyenlerden oluşan üniversitelerde de akademik bir başarı gelmeyecektir.

Akademik özgürlük uygulamaları ise ülkeden ülkeye değişmektedir. Mesela Almanya'da üniversiteler eyalet eğitim bakanına karşı sorumludurlar. Üniversitenin kendisine verilen görevleri yerine getirip getirmediğini, ya da karar ve işlemlerin kanuna uyup uymadığını hükûmet, eğitim bakanı ve vasıtasıyla denetler, sürekli tedbirleri alır. Görevin yapılmaması halinde idareye el koyar.[186]

1.5.2.4. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Eğiticiler Açısından Analizi

Bilgi Toplumundaki bilgi eksenli dönüşümlerden, eğiticilerin etkilenmemesi olası değildir. Özellikle ara eleman yetiştirilmesi konusunda, küresel düzeyde önemli bir yer tutan mesleki eğitim kuruluşlarındaki eğiticilerin de fark yaratmak adına, bireysel yetkinlik ve bakış açılarını dönüştürmeleri gerekliliktir. Böyle bir dönüşüm gerekliliğinin temelinde, eğitim talebi olan bireylerin yaşamın yeni koşullarına hazır hale getirilmeleri yatmalıdır. Zira bilgi eksenli dönüşümler, hemen her alanda gelenekselden farklı ve yeni strateji ile yol ve yöntemler ortaya çıkarmıştır. Bireyler için en yararlı ve kullanılabilir bilginin tedarik edilip sunulması noktasında eğiticilerin sahip olduğu yaşamsal rol gereğince, bütün bu faaliyetlerin başarıyla gerçekleştirilmesi, eğiticilerin yetkinliklerinin dönüştürülmesi ile mümkündür.

Bilgi toplumu düzeyinde eğiticilerin, özellikle değişik kültürlerden gelen, sosyal yönleri itibariyle zayıf öğrencilerin öğrenme ve uyumlarını sağlayabilen, mevcut çatışmaları başarıyla yönetebilen, kişilerin kimlik ve farklılıklarına saygı gösteren, sosyal sorumluluk taşıyan bireyler olarak yetişmelerine katkı sağlayan ve bütün

---

[185] Risa L. Lieberwitz, **Expanding Global Access to Knowledge:The Role Of Universty,** Kocaeli:Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi 3-5 Kasım 2006,Horasan Basım Yayım

[186] Kemal Bıyıkoğlu, Üniversite Özerkliği Modelleri, Alman Modeli http://www.egitim.aku.edu.tr/boglu1.htm (06.09.2007)

bunlar için gerekli bilgi, beceri ve değerlerle donanmış olmaları beklenmelidir.[187] Demek oluyor ki; bilgi toplumu mesleki eğitim kuruluşlarında faaliyet gösterecek eğiticiler, bilgi toplumu gereklerini içselleştirmiş ve bu çerçevede teknik bilgi ve beceri ile donanmış kişiler olmalıdırlar.

21. Yüzyıl Ülkeleri Yüksek Eğitim Deklerasyonu'nda da değinildiği üzere; 'yeni enformasyon teknolojileri, eğiticilere olan gereksinimi azaltmayacak ama onları, eğitim süreçlerindeki rollerini dönüştürmeleri yönünde zorlayacaktır.'[188]

Plank Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitimler konferansında Almanya'da bulunan Esslingen Üniversitesi profesörlerinin en azından 10 yıllık sanayi deneyimi bulunduğunu belirtmiştir. Plank

> "İçinden gelmediğimiz bir meslek için eğitim vermek çok zordur. Nasıl çalıştığını bilmediğimiz bir konuda eğitim vermek, çok zor. Uygulamalı araştırma enstitülerimiz var. Sanayi deneyimine sahip olarak başlayan öğrencilerimiz var. Tabi ideal olarak bir stajdan geçmiş olarak öğrenciler bize gelmeli. Daha sonra saha aktarımını göz önünde bulunduran bazı grup projeleri var ve öğrencilere sanayide yüz günlük pratik staj olanağı sunuyoruz. Ve altı ay içerisinde de yine sanayide tezlerini yazıyorlar ve öğrencilerimiz için iyi iş olanakları sunuyoruz."[189]

Şeklinde sözlerini ifade ederken uygulama becerisi için öğretim üyeleri ve öğrenciler için işletmeler ile yakın diyalokta olmanın önemine vurgu yapmaktadır.

Meslek Yüksekokulları ile lisans programına dahil üniversiteler arasındaki farklılıklardan biri de fakültelerin yapısına ilişkindir. Üniversitelerde doktora derecesine sahip olan insanların sayısının Amerika birleşik Devletleri ve Kanada'da

---

[187] Ismail Yurdabakan, **Küreselleşme Konusundaki Yaklaşımlar ve Eğitim**, Eğitim Araştırmaları, 2002, no:6'dan aktaran Balay Refik, "Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim", AÜ Eğitim Bilimleri Dergisi, Ankara, 2004, s., 75

[188] Unesco, Fifth International Conference on Adult Education, Final Report, 1997, Hamburg 'tan aktaran Guttman Cynthıa,"**Education in and for the Information Society**", UNESCO, 2003,s.67

[189] Manfred Plank, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar II.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, s.87

yüksek olduğunu görüyoruz. Yayın yapmak zorundalar, bilgi üretmek ve aktarmak zorundalar. Ancak meslek yüksekokullarında öğretim görevlilerinin büyük bir çoğunluğu yüksek lisans derecesine sahip olmakla yetinmektedir. Meslek yüksekokullarında da doktoralı öğretim elemanı oranı yüzde 10 ile yüzde 15 arasında değişmektedir. Meslek yüksekokullarında öğretim elemanını niteliği daha çok ders verdiği iş alanı deneyimi ile ilgili olmalıdır. Dolayısıyla meslek yüksekokullarında ders veren öğretim görevlilerinden genelde işyeri deneyimi de beklenir. Örneğin, yıllar önce mezun olmuş, hiçbir iş yeri deneyimi de olmayan birine bu okullarda ders verdirtmek büyük bir yanlış olur. Çünkü meslek yüksekokullarında öğretim elemanının asıl yapması gereken şey, eğitimin de önemli bir kesitini oluşturan uygulama ve deneyimdir. İlgili alanda iş deneyimi olmayan bir öğretim elemanı uygulamalı ve deneyim aktarmayı gerektiren bu eğitimi vermekte yetersiz kalır.[190]Çünkü meslek yüksekokulları mezunlarından en fazla beklenen özellik uygulama becerisidir. Sadece teorik bilgilerle bu becerinin kazanılamayacağı açıktır.

II. Ulusal Meslek Yüksekokulları toplantısında konuşma yapan Philip Read, bir eğitim sisteminin ancak öğretmenlerin iyiliği oranında iyi olacağını belirtmiştir. Kişisel beceriler olarak öğretmenlerin ve eğitim personelinin sahip olması gereken özellikleri ise şöyle sıralamıştır.[191]

- Analiz,
- Değerlendirme,
- İzleme ve gözden geçirme,
- Planlama ve Öncelikleri gözden geçirme,
- Hedef belirleme,
- Zaman Kullanımı,
- Araştırma ve çalışma,
- Eleştirel öze bakış,
- Alan bilgisinin belirlenmesi, yorumlanması ve hayata geçirilmesi,
- Problem çözme,
- Yaratıcılık,

[190] Sam Mikhael, A.g.e.s.56
[191] Philip Read "**Öğretmen Yeterlilikleri**",II. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu, 14-5 Nisan 2006, Muğla: Muğla Üniversitesi Basımevi,s.99-102

- Karar alma,
- Fikir ayrılığını çözümleme,
- Etkili iş ilişkileri kurma,
- Aşağıdakilere ilişkin olarak grup veya bireylere etkili iletişim kurma
- Etkili yazılı materyal hazırlama; Dinleme ve becerileri sorgulama; Fikirleri açıkça ortaya koyma; Yapıcı geribildirim sağlama;Grup içi tartışmalara katılma
- Başkaları ile eşgüdüm içinde çalışma,
- Ağ oluşturma,
- Görüşme,
- Pazarlıklarda bulunma,
- Özdenetim,
- Değişimle baş edebilme,
- Bilgi sunmak ve bilgi vermek,

Gelişmekte olan toplumlardan, gelişmiş toplumlar seviyesine gelen Güney Kore ile Türkiye'yi karşılaştırdığımızda ise öğretim görevliliği açısından önemli bir fark görürüz. Kore'de öğretim görevliliği ve araştırma görevliliği kadrosu için lisansüstü eğitim derecesi genelde zorunlu iken ülkemizde zorunlu değildir. Türkiye'deki araştırma görevlisine karşılık gelen asistanlık kadrosu için ise doktora derecesi aranmaktadır[192]

Amerika birleşik devletleri örneğine baktığımızda; öğretim üyelerinin atanmasında yetkili kurum mütevelli heyetleridir. Mütevelliler heyeti üyeleri halkın veya eyalet valisinin, ya da Belediye Reisinin seçtiği tanınmış politikacılardan, iş adamlarından, generallerden oluşur. Üniversitenin akademik kadrolarını tespit eder, akademik tayinleri yapar. Çalışması; hal ve tavrı memnuniyet verici olan doçentleri profesörlüğe yükseltir, memnuniyet verici olmayanların işine son verir. Tayinlerde Türkiye'de olduğunun aksine, değil evlâdın baba yanında asistan olması, üçüncü dereceden akraba olanların veya evlilik dolayısıyla yakınlığı olanların bile birbirleri

[192] Cemalettin İpek, **Güney Kore Eğitim Sistemi**, Ankara:Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Editör:Ali Balcı,1.b, Pagem A Yayıncılık,Ağustos 2007 s.232-233

yanında çalıştırılmaları yasaktır.[193] Yukarıdaki örnekleri incelediğimizde, özellikle mesleki eğitimin şekillendiği son halka olan meslek yüksekokullarındaki öğretici özellikleri ve onların seçim şartlarının hassasiyetinin bilgi toplumunda asla şansa bırakılmadığını görürüz.

1.5.2.5. Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Eğitimin Finansal Analizi

Yükseköğretimin bugün gelinen aşamasında üç farklı model ve üç farklı finansal yapılanma mevcuttur. Birinci olarak, pek çok Avrupa ülkesinde uygulanan "***devlet kontrolü***" modelinde, devlet yükseköğretime girişi, dersleri, diploma zorunluluklarını, sınav sistemini, eleman alımını ve benzeri tüm alanları düzenler ve kontrol eder. Bu modelde devletin yoğun etkisi ve yükseköğretim kurumlarını yönlendirmesi vardır. Finansal olarak da devlet desteğinin ağır bastığı bir yapılanma mevcuttur. İkincisi Avrupa ülkelerinin uygulamaya geçirme aşamasında oldukları ikinci model olan "***devlet denetimi***" modelinde ise, her bir yükseköğretim kurumunun kendi önceliklerini ve geleceğinin belirleme hakkı vardır. Kamusal ve özel mali kaynakların birleşimiyle sağlanan bütçeleri olan üniversiteler, eğitim ve araştırmalar için belirlenen kalite güvencesi şemaları, bir takım özendirici ve cezaları içeren hesap verme mekanizmalarıyla devletin uzaktan yönlendirmesine tabidirler. Üçüncü model ise ABD'de ve özel üniversiteler yoluyla tüm dünyada yaygınlaşan ve devletin etki ve yönlendirmesinin minimum düzeyde olduğu "***piyasa-merkezli***" modelde ise, öğretim ve araştırmaların finansmanı öğrencilerden, özel sektörden, kısmen ve nadiren de kamudan sağlanır. İş yönetimi modeli diye de anılan bu modelde, üniversiteler bağımsız ve özgürce karar alma ve uygulama yetkilerine sahiptirler.[194] Bizdeki devlet üniversitelerinin hemen hepsi "***devlet kontrolü***" modele girmektedir. Diğer üniversitelerde(özel olanlar) Avrupa modeli diyebileceğimiz "***devlet denetimi***" modeline yatkındır.

---

[193] Kemal Bıyıkoğlu, **Üniversite Özerkliği Modelleri ,Amerikan Modeli** http://www.egitim.aku.edu.tr/boglu1.htm (06.09.2007)

[194] Taylor,J.,A.Miroiu(2002), **Policy-Making,Strategic Planning,and Management of Higer Education in Europe:**1998-2003, Unesco-cepes,Paris'den aktaran Nohutçu,A.g.e.s. 352

ABD, eğitim için yapılan harcamaların ulusal gelir içindeki payı açısından dünyada ilk sıralardadır. G.S.M.H.'nın % 5.3'ü ve genel bütçenin de % 12.4'ü eğitim harcamalarından oluşmaktadır. Dünya nüfusunun %6'sı A.B.D.'de yaşamasına rağmen dünyadaki eğitim harcamalarının % 25'i ABD.'de yapılmaktadır.[195]

Bilgi toplumu olma yolunda olan ülkelerin öncelikle eğitime kamu dışında müteşebbisleri çekme zorunluluğu vardır. Gayri Safi Milli Hasılası 2004 için 37 bin dolar olan Japonya'da meslek yüksekokulu sayısı 508 ve yükseköğretim kurumlarının yüzde 11'ini oluşturuyor. Öğrenci sayısı ise 234 bin ve % 6'sı. Bunların %92'si de özel. 709 üniversite var. Üniversitelerin %73'ü özel. Özel öğretim alanlarında 3500'e yakın kurum var ve özellikle teknik ve mesleki anlamda bu kurumların mezunları çok ciddi bir eğitim alıyorlar ve istihdam sağlanıyor. Üniversitelerin bu kurumlar arasında sayıca %15 oranında olduğunu görüyoruz.[196] Kamu kaynakları gelişmiş toplumlarda bile yeterince kafi gelmiyorsa farklı arayışlar içinde olmak tüm gelişmekte olan toplumlar içinde zorunluluktur.

Mesleki eğitimin finansman sorununu önemli ölçüde çözen ülkelerden biri de Almanya dır. Bu ülkede ikili eğitim içerisinde mesleki eğitim ve öğretim maliyetinin %73'ü işletmeler tarafından karşılanmaktadır. İşte, bu yüzden Almanya Hükümeti işletmelerle aktif bir şekilde işletme eğitim ve öğretim yerlerinin sayısını artırmak konusunda faaliyet göstererek sistemi çok etkili bir biçimde yürütülebiliyor[197].

Almanya'da Meslek Yüksekokulu (Fachhochschule) öğrencileri ileride çalışacağı şirketlerde staj görmektedir. Öğrencilerimize aslında çalışmayı seçtikleri şirkete, çalışmalarının meyvelerini alırken sanayi de bu öğrenciye bakma şansını elde ediyor. Okulla sanayi bütünleşmesi sonucunda kurulan dernek aracılığı ile üyelik işlemleri gerçekleşmektedir. Şirket olarak, şirketlerinin derneğe fachhochschule için yıllık 250 bin Euro'luk bir bağış anlamına geliyor. Devlet bütçesinin büyük bir

[195] Fatih Mehmet Harmancı, **Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Sistemi,** Ankara:Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri,Aditör:Ali Balcı,1.b, Pagem A Yayıncılık,Ağutos 2007,s.44
[196] Ali Ekrem Özkul, , **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar II.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, s.81
[196] Manfred Plank, A.g.e, s.76
[197] Reinhard Rolla, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar II.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, s.81

çoğunluğunun maaşlara gittiği için bu gelen bağış yatırım için kullanılıyor. Bu paranın tamamını altyapı yatırımları için de kullanılmaktadır.[198]

Amerika ve Kanada Meslek yüksekokullarının finansal yapısı incelendiğinde performansa dayalı bir yapılanmanın olduğu görülecektir.

Kanada'da iki hükümet hibesi var. Doğrudan hükümet hibeleri, hükümetin kendisi tarafından kurumlara veriliyor. Bunun oranı % 32-36 civarında. Bunun yanı sıra hedefli beceriler hibesi var ki, bu, belirli bir sektör içerisinde % 12 ile %16 arasında temin ediliyor. Bunların hepsi birlikte, % 40-50'lik bir primi ortaya çıkarıyor. Performans konusunda sağlıklı bir değerlendirme yapılmadan hiçbir koleje yada meslek yüksekokuluna hibe gitmiyor. Bu hibelerin % 10 ile , %15'i birçok eyalette ve birçok bölgede performansa bağlı olarak, temin ediliyor. Kilit performans göstergeleri, performansın değerlendirmesi ve kurumların ne türlü performans gösterdiğinin ölçülmesi bakımından temin ediliyor. Bunlardan biri öğrencilerin memnuniyeti, mezunların memnuniyeti, işverenlerin memnuniyeti. Sistem içerisindeki geçiş oranlarına, öğrenciler mezuniyet oranlarına, mezunların istihdam oranlarına bakılıyor. İyi performans gösteren meslek yüksekokulları ödüllendiriliyor, ama hedefleri karşılayamayan meslek yüksekokulları ya da iyi performans gösteremeyenler cezalandırılmıyorlar ama, ödüllendirilmiyorlar da.[199] Bu ülkelerde öğrenci harçları da finansman konusunda diğer bir kaynaktır. Yoksul ve ihtiyaç sahibi öğrenciler için de burs ve kredi olanakları ile yüksek miktardaki harç oranlarından kaynaklanan sorunda aşılmaya çalışılmaktadır.

Birçok ülkede staj kapsamında öğrenci yetiştiren işletmelere vergi avantajları sağlanmaktadır. Örneğin Kanada'da işyeri programları, işverenler için vergi teşvikleri olan işyerlerinde ancak uygulanabilir.[200]

Üniversitelerin kendi içlerinde rekabet etmeleri kısa vadede, kaliteyi ve hizmet üretimini artırdığı için olumlu sonuçları olsa bile, uzun vadede üniversitelerin piyasanın kural ve öncelikleriyle hareket etmeye başlamaları sonucu, kamu hizmeti

[198] Manfred Plank, A.g.e, s.87
[199] Sam Mikhael, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar I.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, s.55
[200] A.g.e.,s.57

sunma ve toplumsal sorumluluk taşıma gibi etik ve sosyal içerikli işlevlerini kaybetmelerine yol açacağı için oldukça olumsuz yansımaları olacağı[201] yönünde görüş bildiren akademisyenler mevcuttur. Fakat ülkemizdeki gibi hizmet verilen sektörlerden uzak yapılanma ile de bir sonuca varamayacağımız açıktır.

Japonya'da üniversitelerin yaklaşık % 70'i, yüksekokulların ise % 85'i özel kurumlardır. Devlet yükseköğretim kurumları ulusal ve yerel fonlar tarafından, özel yükseköğretim kurumları ise öğrenci harçları ve özel fonlarla finanse edilmektedir. Devlet, özel üniversitelerin masraflarının üçte birini karşılamaktadır[202]

Buraya kadar verilen örneklerde finansman yapısı açısından mesleki eğitim veren üniversitelerin kuvvetli olmasının çeşitli örneklerinden bahsedildi. Finansal yapıdan güçlü bir durumda olurken akademik özerkliğini de kaybetmemelidir.

Üniversite özerkliğinin, üniversitenin sadece devlet müdahalesine maruz kalmamasıyla da sınırlı tutulması gerekmektedir. Zamanımızda bilimsel araştırmalar ile kapitalist piyasa arasında yakın bir ilişki vardır. Araştırma fonlarının sağlanmasında özel sektör kuruluşlarının önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu da beraberinde yapılan araştırmaların özel yararının mı yoksa toplumsal yararının mı daha fazla olduğu sorusunu gündeme getirmektedir. Üniversitenin toplumsal yarar yanında ve bu faaliyetini daha iyi koşullarda sürdürmek ve/veya öğretim üyelerinin maddi durumlarını iyileştirmek amacıyla piyasa için özel yararı daha yüksek olan bilginin üretilmesi ve pazarlanması da doğal ve gereklidir. Bununla birlikte, üniversite sadece parayı verenlerin sözünün geçerli olduğu bir kurum olarak da düşünülmemelidir. Devlet sansürü kadar piyasa sansürü de sakıncalıdır.

Üniversite devletten aldığı bütçenin dışında döner sermaye vasıtasıyla üniversite dışından proje alarak ve/veya dışarıya hizmet sunarak kendisine ek kaynak yaratırken, bu durumun üniversitenin sadece para kazanma amacına odaklanmış bir nevi şirket olarak görülmesine yol açmaması gerekir. Aksi takdirde üniversite mensupları özel kuruluşların Ar-Ge personeli olarak görülebilir ve üniversite de ticari

[201] Nohutçu,A.g.e.,s.353
[202] Ayten Memodova Telci, **Japon Eğitim Sistemi, Ankara:Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri**, Editör:Ali Balcı,1.b, Pagem A Yayıncılık,Ağustos 2007,s.326

bir kuruluş gibi algılanabilir. Üniversite sadece devlet kurumlarına karşı değil, aynı zamanda özel sektör kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarına karşı da özerkliğini koruyabilmelidir[203]. Üniversitelerin toplumsal sorumlulukları ile kurumsal hedeflerinin çelişmemesi gerekir. Kurumsal olarak başarılı olmak için gerekli olan bursları temin ederken bilimsellikten taviz verilmesi, üniversitelerin kuruluş amacına ters düşecektir.

1.5.2.6.Bilgi Toplumunda Mesleki Yüksek Okullarının Öğrenci Kaynağı

Bizde meslek yüksekokullarına giriş sınırlandırılmıştır. 4702 sayılı yasa ile 2001 yılından itibaren ile sınavsız geçiş hakkı[204] kazanan meslek liseleri, 2006 yılına gelindiğinde meslek yüksekokullarının %83[205]'ünü oluşturmaktadır. Gelişmiş toplumlarda ise böyle sınırlamalar gözükmemektedir. Örneğin A.B.D.'de bazı yüksekokullarda çok sayıda üniversite mezunu eğitim gördüğü dikkati çekmektedir. Bu da iki sektör arasında bir hareketlilik olduğunu, meslek yüksekokullarının bu bağlamda önemli bir reform rolü oynadığını gösteriyor.[206] Yaşam boyu öğrenmenin hedeflendiği gelişmiş toplumlarda eğitim alanlarının sınırlandırılmasından ziyade seçenek sayısının arttırılması yönünde çalışmalar mevcuttur.

A.B.D.'de yükseköğretim kurumları, öğrencilerini kendileri seçer. Öğrenciler kabul edilirken ortaöğretim notları, ülke genelinde verilen G.R.E. ve G.M.A.T. gibi genel yetenek ve başarı testlerinden alınan puanlar ve öğretim üyelerinden alınan tavsiye mektupları göz önünde tutulur. Bu belgelerin dışında ayrı bir seçme sınavı düzenleyen üniversiteler de vardır. Bir okulda yükseköğrenime başlayan bir öğrenci, aldığı derslerin karşılığı olan kredi miktarını kullanarak bir başka yüksek öğretim kurulundan mezun olma özgürlüğü de vardır[207].

Almanya'daki eğitim sistemi incelendiğinde, temel olarak iki tip üniversite bulunmakta, klasik araştırma üniversiteleri ve uygulamalı bilimler üniversiteleriyle işbirliği eğitimi sağlayan üniversiteler. İşbirliği eğitimi sunan üniversiteler,

---

[203] Engin Yıldırım, Mehmet Duman, **Bilgi-İktidar-Toplum Bağlamında Akademik Özgürlük ve Üniversite Özerkliği,** Kocaeli: Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi 17-18 Mayıs 2003,Beta Basım Yayım

[204] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum …,**s.24

[205] A.g.e.,s.16.

[206] Mikhael, A.g.e.,s.51

[207] Harmancı, A.g.e.,s.42

sanayiden ve piyasadan gelen farklı bir talebe cevap veriyor.[208] "Dualist Sistem" oIarak adIandırıIan Alman mesleki eğitim sistemi esas olarak teorik ve uygulamalı eğitim programlarının bütünleştirildiği bir eğitim sistemidir. temel ve genel orta öğretim veren ve eyaletlere göre 5-6 yıl arasında değişen Hauptschule ve Realschule ve bunları izleyen 2 yıllık teknik eğitim (FachoberschuIe) tam gün süreli mesleki eğitim (BerufssfachschuIe) ya da uygulamalı mesleki eğitim (Berufsschule) sağlayan okulları kapsamaktadır. Bu eğitimlerini tamamlayan gençler yüksek teknik okullara ve üniversitelere, 3 yıl süreli Berufsschule'yi tamamlayanlar ise kısa süreli bir yüksek teknik öğretim kurumu olan ve temel mesleki eğitimi bitirenler süreli mesleki eğitim veren "Fachschule"ye devam edebilmektedir. [209]

Kanada gibi Almanya da bağımsız eyaletlere bölünmüş bir ülkedir. Her eyalette kendine özgü uygulamaları olan farklılıklar mevcuttur. Almanya'da dört farklı biçimde yükseköğrenim alabilirsiniz. En üst seviye ahabeytur adı verilen okullardır ki buralara jimnasyumdan sonra girilebiliyor. Bu da üniversite giriş sınavı benzeri bir sınavdır. Bu sınav geçilirse, 339 üniversiteden birine girilebilir. Bu üniversitelerde 11 binden fazla çalışma alanı vardır. Bazı alanlar erişim açısından farklı nedenlerden ötürü sınırlandırılmış durumda. Öğrencilerin yüzde 25'i başlangıçta seçtikleri yönü gidilen kurslar sırasında değiştiriyorlar. Çünkü ilk seçimlerinden memnun olmayabiliyor ve kariyerlerinde izleyecekleri yolu daha sonra değiştiriyorlar. Eğitim süresi içerisinde okulu bırakan kişiler, işletmeler tarafından mesleki eğitim ve öğretim tarafı için tercih edilen kişiler oluyorlar. Okulu bırakanların neredeyse yüzde 70'i bir işletme tarafından ikili sisteme kabul edilmiştir. Bu sistemde sözleşmeden doğan yükümlülükler işletmelere ait. Yani öğrenciler, işletmelere gidiyorlar, bir iş sözleşmesi yapıyorlar ve iş sözleşmesi kapsamında işletmeler bu öğrencileri eğitmek, sertifika vermek ve lisans vermek açısından bir taahhütte bulunuyorlar. Bu, iki günlük pratik uygulamalı çalışma ve üç günlük bir okul eğitimi oluyor. Ve her hafta aynı şekilde yapılmak zorunda değil. Farklı bloklar halinde de yapılabilir. Süresi iki yıldan üç buçuk yıla kadar olabiliyor.[210] Bizdeki meslek yüksekokullarından çok daha fazla bir şekilde ileride görev yapılacak işletmelerde yetişme şansı bulunuyor.

[208] Manfred Plank,A.g.e., s.85
[209] Kantos, A.g.e.,s. 66
[210] Rolla,A.g.e.,s.79-80

Öğrencileri tercih ettikleri bu sistem sayesinde işletmeler de çalıştıracakları kişileri tanıma fırsatı buluyorlar.

2004 yılı itibarı ile Gayri Safi Milli Hasılası 37 bin dolar olan Japonya ile, 14 bin dolar olan ve önümüzdeki on yılda 20 bin dolar civarında hedefi olan Kore'nin üniversite eğitim sistemi ülkemizin ki ile benzer yapıdadır. Japonya ve Kore de yükseköğretimde de büyük bir rekabet var. Her iki ülkenin tipik özelliği: özellikle prestijli üniversitelere girişte rekabetin ön plana çıkmaktadır. Her iki ülkede de özel dershaneler ve dersler ülkemizde olduğu gibi çok yoğun olarak öğrenciler ve veliler tarafından tercih edilmektedir.

Kore'de lise üzerinde yine üniversite, dört yıllık okullar ve iki yıllık okullar var. İki yıllık okulları, bizdeki meslek yüksekokullarının benzeridir. Akademik ilerleme ve mesleki ilerleme olarak baktığımızda esasında genel liselerden üniversiteye doğru geçiş, meslek liselerinden meslek yüksekokullarına geçişlerle ilgili yine Türkiye'de olduğu gibi ciddi teşvikler var. Genel liseden gelenler için de meslek yüksekokulu müfredatı söz konusu. Meslek yüksekokullarından şimdiye kadar genellikle istihdam yönlü çıkışlar olurken ve geri dönüşler de söz konusuyken, son yıllarda teknik okullara doğru eğilim daha fazla.[211]Meslek liselerinden meslek yüksekokullarına geçişte teşvik varken lisans programlarına devam etmek isteyenler için engelleme olmadığını görüyoruz.

Jaoponya'da Meslek Yüksekokulları (Tanki-daigaku) üniversite giriş sınavını kazanan öğrenciler arasından seçmektedir. Bu kurumlar lise mezunlarına iki ya da üç yıllık bir eğitim vermektedir. Meslek Yüksekokulları Japonya'da oldukça yaygındır. Bir diğer türü Teknik Okullardır. Teknik Okullar (Koto-senmangakko) ortaokul ve lise mezunlarını kabul etmektedirler. Teknik okullarda ortaokul mezunları beş yıl, lise mezunları ise iki yıl eğitim görmektedir. [212]Görüldüğü gibi Japonya'da yapılanmada ve öğrenci kabulünde farklılıklar olsa da bizdekine benzer Meslek Yüksekokulları vardır.

---

[211] Ali Ekrem Özkul, A.g.e, s.67-74

[212] Özcan Demirel Karşılaştırmalı Eğitim, Ankara Pagem A Yayımcılık'dan aktaran Ayten Memodova Telci, **Japon Eğitim Sistemi**, Ankara:Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Editör:Ali Balcı,1.b, Pagem A Yayıncılık,Ağutos 2007,s.326

İspanya örneğini incelediğimiz de, öğrenci kaynağı olarak sınav sistemi esas olarak uygulanır. Ülkemizden farklı olarak da her üniversite sınavını kendisi yapmaktadır.[213]İspanya Yüksek öğretim sistemi üç temel ilke üzerinde şekillenir. Bunlar; İspanya yurttaşlarının eğitim hakları, akademik özgürlük ve özerkliktir. İspanya'da 50 kamu ve 20 özel üniversite bulunmaktadır. Özel üniversitelerden altısı Katolik kilisesine aittir.[214] Üniversitelerin öğrenci kaynağını belirlemek için kendilerinin imtihan yapması ülkemize göre daha fazla özerklik hakkı tanımaktadır.

1.6.Bilgi Toplumunda Meslek Yüksekokulları Mezunlarının İstihdam Olanakları Açısından Değerlendirilmesi

1990'lı yıllardan itibaren Yükseköğretim algılaması değişmiş; belirsiz, karmaşık ve dinamik çevreye uyum sağlayabilmeyi içeren "*yükseköğretim endüstrisi*", "*eğitim piyasası*" ve "*müşteri öğrenci*" gibi kavram ve olgular ortaya çıkmıştır. Üniversiteler, 1990'lara kadar var olan sert, katı ve aşırı merkeziyetçi yönetim, eğitimde ve araştırmalarda verimsizlik, düşük mezuniyet ortalamaları, uzayan eğitim süreleri, tanımlanmış kriterlere bağlılık gibi açmaz ve kabuklarından çıkarak, yeni gelişen araştırma ve öğrenme sistemlerini benimsemeye, yerel, bölgesel ve ulusal kalkınmada etkin ve sorumluluk sahibi bir rol almaya ve girişimci etkinliklerde bulunmaya başlamışlardır. Eş zamanlı olarak "hem daha yerel, hem daha küresel" bir yaklaşımla[215] bilgi ekonomisi ve toplumunun koşulları altında, yalnızca bilgi üreten ve dağıtan, öğrenci yetiştiren, kültür etkileşimini kolaylaştıran, araştırma ve geliştirme birimleri olmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal kalkınmanın da temel kurumları olmuşlardır. Üniversitelerin bu durumunun değişmesinde mezunlarının eskisi gibi hemen istihdam olamaması nedeni ile hem mezunlar tarafından hem de mezunların istihdam edildiği yerlerdeki işletme sahiplerinin yoğun baskısının da önemli etkisi olmuştur.

Bilindiği gibi, kullanıldığında artan bir mal özelliği gösteren eğitimin, tüketim ve üretim özelliği vardır. Fertlerin eğitim hizmeti için harcadıkları para, eğitimin tüketim özelliğini oluştururken, eğitilen kişilerin daha verimli olması ve iktisadi

---

[213]Ali ERDEN, **İspanya Eğitim Sistemi,** Ankara:Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Editör:Ali Balcı,1.b, Pagem A Yayıncılık,Ağustos 2007, s.293-294

214 A.g.e.,s.284

[215] Duke (2002), The Morning After Millennium: Building the Long Haul Learning University. İnternational Journal of Lifelong Education,24-36'den aktaran Nohutçu a.g.e.350

büyümeye katkıları üretim özelliğini göstermektedir.[216]Kısa dönemde finansal açıdan masraflı olan mesleki eğitim Orta ve uzun vadede mutlaka karşılığını ödeyecektir.

Mesleki eğitim almış kişilerin istihdamda sorun yaşamaması için bilgi toplumu olanların izlediği yöntemleri izlemek gerekmektedir. Örneğin İngiltere'de mesleki eğitim ve öğretim yaklaşımı artık sanayinin ihtiyaçlarına yanıt verebilecek şekilde geliştirilmektedir. Önlisansla ilgili olarak üç ayak olduğunu söyleyebilir. Bunlar imalat, sanayi ve mühendislikle ilgili. Bu önlisans programlarında geleneksel akademik dersler görülmekte. Bunların yanı sıra bilgi ve beceri edinmeğe de çok önem verilmektedir. Bilgilerin bilinmesi ayrı bir şey, bunların işyerinde uygulanması ayrı bir şey. Yarı zamanlı bir program ve bu programın tamamlanması sonucunda öğrencilere, kişilere sadece bir ön lisans diploması sağlanmakla kalmıyor, bundan başka gelişme yolları da sunuluyor. Daha sonra bir lisans programına devam etme şansı da veriliyor.[217] İngiltere'deki esnek bu yapı birçok ilkeye örnek olabilecek niteliktedir.

İngiltere'de yükseköğretim okulları var. Diğer tarafta ise daha yükseköğrenim sistemi yani üniversiteler var. Hepsinin üstünde Eğitim ve Beceriler Bakanlığı yer almaktadır. Yükseköğretim kuruluşları, yükseköğretim okulları ve üniversiteler doğrudan Yükseköğrenim Finansman Konseyine bağlılar ve bu konsey hem lisans hem de lisansüstü programlarda finansman sağlıyor. Bu yükseköğrenim kuruluşları eğer araştırma yapıyorlarsa bu işleyiş ayrı bir kuruluş tarafından yürütülüyor, bu da Yükseköğrenim Araştırma Konseyi olarak adlandırılıyor.

İngiltere'de Endüstri için, endüstri tarafından yürütülen yeterlilikler dışında kalan bir kuruluş, yeterlilik verme organı tarafından kontrol ediliyor. Bunun yanı sıra sektör becerileri konseyi var. Bu endüstri kolları içerisinde bu konseylerde yeterlilik verme organlarıyla birlikte çalışıyor. Bu ikisi birlikte çalışarak bir dizi yeterlilikler geliştiriyorlar. Bu, endüstrinin ihtiyaçlarını karşılamaya dönük bir işleyiş. Bu şekilde, yeterliliklerin ulusal gündem çerçevesinde temin edilmesine çalışılıyor. Bölgesel kalkınma ajansları, sektör beceriler konseyi ve öğrenme becerileri konseyi

[216] Hilal Y.Bozkurt, **Eğtim-İktisadi Büyüme İlşkis: Türkiye İçin Kointegrasyon Analizi** ” II.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,17-188 Mayıs 2003,Bildiriler Kitabı,s.195
[217] Reid,A.g.e.,s.45

üniversiteler ile ortak çalışmalar icra ederek istihdamın önündeki engellerin giderilmesinde ortak çaba sarf etmektedirler.[218]

Ülkemizde şu anda 220 teknik, 82 iktisadi, 26 sağlık, 46 tarım, 7 denizcilik bölümünden mezun olan öğrencilerimizin sadece yüzde 8'i kendi alanlarında istihdam edilmekteler. Yüzde 92'si kendi alanları dışında çalışmakta. [219] Almanya'da ise kayıtlara göre, bütün meslek yüksekokulları programlarının mezunlarının yüzde 95'inden fazlası mezuniyet tarihinden itibaren 10 ay içerisinde istihdam ediliyorlar. Bunun ana sebeplerden birisi program oluşturma hassasiyetidir. Bir program oluşturmak istiyorsanız bütün danışma komitesini bir araya getirmek zorundasınız. Ve bu komitenin pazar araştırmasının sonuçlarını göstermesi gerekiyor. Pazar araştırmalarına göre bu öğrenciler programdan mezun olduğunda, piyasada istihdam olanaklarını bulacaklar. Bunun kanıtlanması gerekiyor. Aksi taktirde program için Almanya'dan asla finansman sağlanmamaktadır.[220] Ülkemizde işsiziz insanlar yetiştiren onlarca meslek yüksekokulu var iken aynı okullar mezun vermeye devam etmektedirler.

İşletme beklentilerinin esas alınması, birçok gelişmiş toplumda öğretim yerlerinin birinci hedefi olmaya başlamıştır. İskoçya'daki mesleki eğitim sisteminin temel amacı "katma değer yaratan toplum bireyleri oluşturmak"; nihai amacı ise "istihdam ve rekabet gücü artışı"dır. Bu doğrultuda hizmet üretimi için; esnek, özerk, yerelleşmiş, rekabetçi, kalite güvenceli, yenilikçi, katılımcı bir mesleki eğitim sistemi oluşturulmuştur. Mesleki eğitim sistemi kendini sürekli güncel tutup yenilemekte, bunun için işletmelerin beklenti ve taleplerini esas almaktadır.[221]

İstihdam problemlerinin giderilmesi için bilgi toplumları üniversite eğitiminde kalite güvencesi standartları getirmeye başlamışlardır. Daha önce yalnız ABD ve Kanada'da kalite güvencesi ve akreditasyon çalışmaları ve ilgili kurumlar, 1990'larla

---

[218] A.g.e.,s.40-41

[219] H. Mustafa KIRAÇ, Teknik Elemanlar Derneği Genel Başkanı**, Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar I.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, s.60

[220] Prof. Dr. Victor Reid, A.g.e.,s.60

[221] Ferhat İlter, **Türk Mesleki Yeterlilik Sistemi ve İskoçya Modeli**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,İşveren Dergisi,Kasım 2004, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1086&id=61 (20.08.2007)

birlikte, kalite güvencesi sorununu çözmek için, Avrupa ülkelerinde de, çoğunlukla devlet tarafından finanse edilen, ancak devletten bağımsız özerk kurumlar olarak çalışan *Ulusal Kalite Güvence Ajansları* (National Quality Assessment Agency) kurulmaya başlanmıştır[222].Türkiye Yüksek Öğretim stratejisi taslak raporunda da Üniversite, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan Ulusal Kalite Güvence Ajanslarının temel görevlerini aşağıda sıralamıştır[223].

- Yükseköğretimde kalite güvencesi bilincini oluşturmak,
- Yükseköğretim kurumlarının iç veya öz değerlendirmelerini incelemek ve değerlendirmek
- Kurumların güçlü ve zayıf yanlarını belirlemek, sorunların giderilmesi için öneriler sunmak ve gelişmeleri izlemek
- Kamuoyunu ve ilgili yurt dışı kurumları bilgilendirmek, saydamlığı sağlamak

toplanmasına karar verilmiştir.[224]

Kalite güvencesi ve akreditasyon çalışmaları, üniversitelerin devlet tekelinden kurtulması, bilimsel özerkliklerin sosyal sorumluluklar unutulmadan sunulması, stratejik planlamanın yapılması ve mezun guruplarının iş hayatında takip zorunluluğu ile istihdam sorunları aşılacak ve bilgi toplumu olma yönünde önemli sonuçlar ortaya çıkacaktır.

İstihdam sorununu aşabilmenin önemli aşamalarından biri de mezun olan öğrencilerin ezberleme yeteneklerinden ziyade bilgi okuryazarı olabilmeleri ve bilgiyi kullanabilme becerileridir. Çağdaş eğitim hedeflerinden olan bireylere bilgiye ulaşma, üretme ve değerlendirme becerisi vermektir. Üniversite eğitimi almış bir bireyin toplumda kendisinden beklenen işlevleri yerine getirebilmesi ve eğitimde yaşadığımız ikilemler bilgi okuryazarı bireyler yetiştirmekle çözümlenebilir. Bireyin karşısına çıkan problemleri tanımlaması ve gerek duyulan çözüm bilgisini kullanabilmesi, sentezleyerek yeni çözümler yaratabilmesi toplumdaki başarısını artıracaktır[225]. Eskiden olduğu gibi mesleki eğitim sonucunda sadece uygulama becerisi yeterli olmamakta aynı zamanda gelişen teknolojiyi takip edebilmek için bilgi okuryazarı da olmak gerekmektedir.

---

[222] Nohutçu,A.g.e.,s.354
[223] Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi 2006(Taslak Rapor)
http://eua.cu.edu.tr/files/turkiyeninyuksekogretimstratejisi.pdf
[224] Nohutçu,A.g.e.s.354
[225] Ömür Saatçi Oğlu, Ömür Özmen Pınar Süral Özer, **Bilgi Okuryazarlığı: Üniversite Eğitiminde Yeni Bir Boyut**, Kocaeli:I.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,10-11 Mayıs 2006 Bildiriler Kitabı,s.297

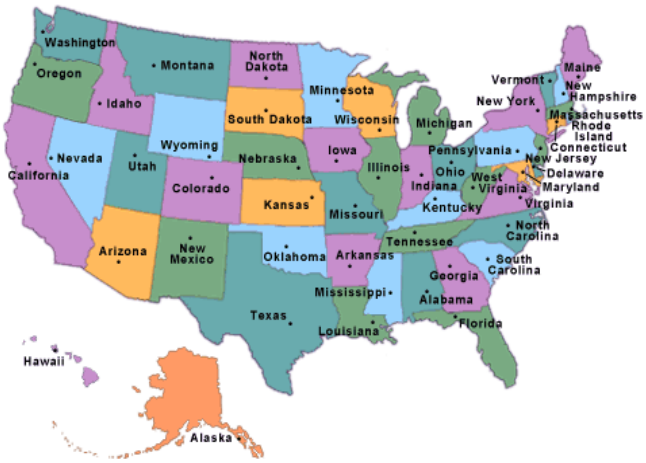
1.7. Bilgi Toplumlarında Meslek Yüksekokulları; Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere Örneği

Bilgi toplumu olma yolunda uzun dönemdir bilgi birikimi yapmış olan ülkelerin eğitim uygulamaları diğer ülkelerden oldukça farklıdır. Hemen her ülkenin dinamikleri farklı olsa da eğitimin önündeki engeller ve fırsatlar oldukça benzerdir. Eğitimin önündeki engeller aşıldığında fırsatların görülmesi kolaylaşacaktır.

Üniversite eğitiminde ve mesleki eğitimde dünyanın birçok ülkesi için cazibe merkezi olmaya devam eden Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'yi ele alma sebebimiz, yükseköğretimde çağımızın gerektirdiği esnek model uygulamalarına yer vermesi, katı ve hiyerarşik yapılanmadan ziyade özgürlükçü ve yatay örgütlenme yapısı içinde olmaları ve öğrenci merkezli bir yapılanma içinde bulunmalarıdır. Öğrenci merkezli yapılanmaya giderken, bu öğrencilerin istihdamında rol alacak olan işletmelerin beklentilerini önemseyen bir yaklaşım içinde olmaları, bu ülkeleri seçmemizin bir diğer sebebidir.

1.7.1. Amerika Birleşik Devletleri Örneği

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 9,631,420 kilometre karelik geniş bir alana ve 298,444,215 (Temmuz 2006) kişilik bir nüfusa sahip, 50 eyaletten meydana gelen bir ülkedir. İlk yazılı anayasasına 17 Eylül 1787 tarihinde sahip olan Amerika Birleşik Devletleri, çoğulcu demokrasiye dayalı, başkanlık sistemiyle yönetilen Federal bir Cumhuriyettir.[226]



Şekil 1.12.Amerika Birleşik Devletleri Haritası
Kaynak: http://test.successforall.net/images/MapUSA.gif

Büyük güç olmak ya da dünya devleti olarak anılmak, yalnız başına bir politik ve askerî söylemi barındırmaz. O ülkenin bütün kurumlarının bu büyüklüğü doğuracak ve devam ettirecek mahiyette kültürel, organik, örgütsel, doktrinel,

[226] Amerika Birleşik Devletleri, ALLNET http://www.ulkeler.net/abd.htm#01 (0109 2007)

emperyal vb. pek çok nitelik ile donanımlı olmaları bu büyüklüğe orantılıdır. İnsana yapılan yatırımın gelecek yılları kurtarmaya matuf olduğu düşünülürse, büyük gücün büyüklüğünün mütemadiyen sürdürülmesi açısından, en başta eğitim kurumlarının o büyüklüğe ait nüveleri barındırmaları ve bu tohumları bereketli topraklar misali genç dimağlara nakşetmeleri kaçınılmazdır. Bu bağlamda güçlü bir eğitsel model ile geleceğe yürümenin, başarının sürekliliği açısından mutlak zorunluluk olduğu düşünülebilir.

ABD, ulusal düzeyde eğitimden sorumlu olan bir bakanlığa sahip olmayan ender ülkelerden birisidir. ABD eğitim sisteminin yönetsel yapılanmasını, merkezi kontrolün az olduğu, yetki ve sorumlulukların yerel birimlerde yoğunlaştığı bir sistem olarak özetleyebiliriz. Federal anayasada federal hükümetin eğitim ile ilgili herhangi bir sorumluluğu veya yetkisinden söz edilmez. Eğitim konusunda sorumluluk eyaletlere bırakılmıştır.

Bu durumda ABD'de teorik olarak 50'nin üzerinde farklı okul sisteminin bulunduğu söylenebilir. Ancak, federal hükümetin eğitim konusunda hiçbir şekilde etkisinin ve rolünün olmadığını söylemek zordur. Çünkü eğitim sisteminin işleyişinde federal hükümetin; eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak, yerel çabaları, özel sektörü, toplumsal örgütleri, velileri ve öğrencileri, eğitimin kalitesinin geliştirilmesine yönelik teşvik etmek, araştırma geliştirme faaliyetlerini yürütmek gibi doğrudan ve dolaylı yollarla etkileri vardır. Dolayısıyla eğitim sisteminin işleyişinde çok yönlü bir etkilenme ve yönlenme söz konusudur[227].

1.7.1.1. ABD Eğitim Sistemine Genel Bakış

Amerika Birleşik Devletlerine her yıl dünyanın 200 farklı ülkesinden 450.000'i aşkın[228] öğrencinin yüksek öğrenim amacıyla Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'ne akın etmesi, bu ülkenin eğitim sistemine karşı hissedilen saygının, güvenin, beklentinin, hiç değilse umudun bir işareti olarak algılanabilir ve bu öğrenci

[227] Fatih Mehmet Harmancı, **Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Sistemi**, Ankara: Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Editör: Ali Balcı, 1.b, Pagem A Yayıncılık, Ağutos 2007
[228] Amerika - Eğitim Sistemi
http://www.unitedtowers.com/united.php?c=AMERİKA&k=EĞİTİM%20SİSTEMİ&g= (18.12.2006)

göçünün çok büyük ölçekte kendi ülkelerinin kalifiye kesimini oluşturduğu düşünülürse, kolaylıkla bize dünya genelinde en iyi eğitim atmosferinin ABD'de olduğu sonucunu verebilir.

Eğitim için gelenlerin yaklaşık yarısı ön lisans ve lisans programlarına, diğerleri ise lisansüstü ve mesleki eğitim programlarına devam etmektedir. Yabancıların % 5'i Afrika, % 58'i Asya, % 14'ü Avrupa, % 10'u Latin Amerika, % 7'si Orta Doğu ve % 5'i Kanada'dan gelmektedir. ABD'ye en çok öğrenci gönderen ülkeler: Japonya (% 8), Çin (% 8), Kore (% 7), Tayvan (% 6), Kanada (% 4), Malezya (% 3), Tayland (% 3), Endonezya (% 2), Hong Kong (% 2), Almanya (% 2), Meksika (% 2), Türkiye (% 2), İngiltere (% 1) ve Rusya (% 1)'dır.[229]

3 milyon civarında[230] (2001-2002 eğitim yılı mezunları sayısı 2,9 milyondur. Bu rakamın 2014'te 3,2 milyona ulaşması beklenmektedir.) öğrencinin mezun olduğu bu atmosfere katkı sağlayan Cornell, Harvard, Massachusets Institute of Technology (MIT), Princeton, Stanford, Yale gibi, saygınlığı dünyaca kabul görmüş pek çok okulun adı bizi bu konuda doğrulayabilir.

Bir diğer önemli eğitim yatırımı ise öğrenci değişim programı vesilesi ile gelen öğrencilerdir. ABD'ne her yıl dünyanın birçok ülkesinden öğrenci değişim programı vesilesi ile 30.000 öğrenci gelmektedir. Bu öğrenciler, hem Amerikan Kültürü hakkında bilgi sahibi olmakta hem de yeni dostluklar ve farklı kültürleri tanınma fırsatı ortaya çıkmaktadır.[231]

Bununla birlikte, özellikle ilk ve ortaöğrenim düzeyinde eğitim sistemine ciddi eleştirilerin geldiği de bilinmektedir. Örneğin Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD)'nün 2003 Yılı Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı çerçevesinde 15 yaş

---

[229] A.g.e.
[230] William J. Hussar, **Projections of Education Statistics to 2014**, U.S. Department of Education Institute of Education Sciences NCES 2005-074, September 2005, http://nces.ed.gov/pubs2005/2005074.pdf (17.01.2007)
[231] Louise Fenner, Elizabeth Kelleher, **Young professionals Start Businesses, Aid Communities, İnfluence Campaigns**, http://usinfo.state.gov/xarchives/display.html?p=washfile-english&y=2007&m=July&x=20070726164154berehellek0.7570612 (30.08.2007)

öğrencileri için ABD'nin, değerlendirilen 38 ülke içinde matematikte 24., bilimde 19., okumada 12. ve problem çözmede 26. olarak sıralandığı görülmektedir. [232]

Ancak konuya biraz odaklanıldığında, alıştığımız disipliner eğitim anlayışımız ile kıyaslama kabul etmeyecek ölçüde esnek ve alabildiğine kendi yerel ya da öznel kriterleri ile sınırlandırılmış –ya da serbest bırakılmış- bir Amerikan modeli ile karşılaşmak söz konusudur. Nitekim Yüksek Öğretim Kurulumuz (YÖK) tarafından 14-15 Kasım 2005 tarihlerinde düzenlenen Uluslararası Yüksek Öğretim Konferansına Dünya Bankası'ndan Eğitim Sektörü Yöneticisi ünvanıyla katılmış olan Maureen McLaughlin "Amerikan Yüksek Öğretim Politikası" konulu bir bildiri sunmuştur.[233] Bu geniş coğrafî ve demografik çeşitliliğe % 97 oranında okuryazarlık (15 yaş üzeri nüfusta bu oran %98'dir.) [234] kazandıran mevcut sistemi, "Pazar (Piyasa) Sistemi (Market System)" olarak tanımlarken, bir yandan bunun anladığımız manada gerçekten bir sistem olup olmadığını sorgulama gereğini hissetmiştir.[235]

Tüm bunlara karşın, 2003 yılında OECD ülkelerinde öğrenim görenlerin 2 milyon 120 bini, yabancı öğrenciler yani kendi ülkeleri dışında okuyan gençlerdi. OECD ülkelerindeki yabancı öğrencilerin %70'ini ABD, Britanya, Almanya, Fransa ve Avustralya alıyor. OECD ülkelerinden gelen öğrencilerde en büyük kaynakları mutlak rakamlar bakımından Kore, Japonya, Almanya, Fransa, Yunanistan ve Türkiye'den gelen öğrenciler oluşturuyor. Ortak ülkelerden gelen yabancı öğrenciler arasında en büyük sayıları ise Çin, Hindistan ve Güneydoğu Asya'dan gelen öğrenciler oluşturuyor[236].

---

[232] OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics-Concepts, Standards, Definitions and Classifications, OECD Publications, http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/9604031E.PDF (07.05.2004)
[233] Maureen McLaughlin, **Higher Education Policy in the U.S.A. Market System** November 2005 http://www.yok.gov.tr/duyuru/konferans_powerpoint/sunum2/mcLaughlin.pps#266 (13.02.2007)
[234] **Education in the United States**, http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_the_United_ States (13.02.2007)
[235] Maureen McLaughlin, **Higher Education in the U.S.A Market System** http://www.yok.gov.tr/duyuru/konferans_powerpoint/sunum2/mcLaughlin.pps#266 (12.02.2007)
[236] Learning for Tomorrow's World First Results from PISA 2003, Organisation For Economic Co-Operation And Development, http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/1/60/34002216.pdf

1.7.1.2. Amerikan Eğitim Sistemi ve Meslek Yüksekokulları[237]

Coğrafî genişliğin yanısıra toplumsal karmaşanın yoğunluğu, iyi bir harmanlanma sonucu, kültürel zenginliği beraberinde getirmiştir. Bu zenginlik diğer yandan güçlü bir beyin göçü akımıyla da desteklenmektedir. Sonuçta mezun olup diploma almaktan ziyade, öğrenip araştırmayı ve öğrenileni gerçek hayatta uygulamayı hedefleyen eğitim anlayışı ile ABD, aslında şaşırtıcı bir biçimde, yerellik karmaşası içinde bütünlük sağlamayı başarmış gözükmektedir.

ABD Başkanı George W.Bush tarafından 08 Ocak 2002 tarihinde imzalanan "Hiçbir Çocuk Geride Kalmayacak Yasası (No Child Left Behind Act-NCLB)", bu kapsamda, Amerikan Eğitim Sistemindeki yerellik vurgularına güçlü destekler sağlamaktadır.[238] ABD burada da ilk bakışta çelişki gibi görünen ilginç bir çerçeve sunmaktadır. Yasa, federal hükümetin eğitim üzerindeki etkinliğine başlıbaşına açık bir örnek ortaya koymasıyla birlikte, içerik açısından merkezîlikten ve dolayısıyla tekdüze bir disiplinden olabildiğince kaçınıldığı dikkat çekmektedir. Öne çıkardığı;

- Sonuçlara endeksli güçlü bir sorumluluk ve hesap verebilirlik,
- Yerel topluluk ve eyaletlere daha fazla özgürlük,
- Bilimsel açıdan kanıtlanmış eğitim metodlarının tatbikinde cesaretlendirme ve teşvik etme ve
- Ebeveynlere seçim şansı sunma,

vurguları üzerinde biraz durulduğunda görüleceği üzere, yerel otoritelere, ailelere ve toplumsal birlikteliklere daha geniş bir alanda hareket olanağı sağlayarak çıktı odaklı bir perspektif sunan yasa, ana hatlarıyla, Amerikan ilk ve ortaöğretiminde performansı artırmayı hedeflemektedir.

Amerikan Eğitim Sisteminde son yıllarda özellikle üzerinde durulan bir başka husus, rekabet yeteneğine yapılan vurgudur. Kapitalist formun doğal bir parçası olan

---

[237] Amerikan eğitim sistemine ilişkin özellikle sayısal anlamda veriler bulmak açısından Amerikan Eğitim Bakanlığı'na bağlı Ulusal Eğitim İstatistikleri Merkezi (National Center for Educational Statistics-NCES)'nin yayımları çok sayıda kaynak olanağı sağlamaktadır. Örneğin; Vocational Education In The United States: The Early 1990s; Karen Levesque, Mark D.Premo, David Emanuel, Steven G.Klein, Robin R.Henke, Robert Vergun ve Susan Kagehiro, 1995; Vocational Education In The United States: Toward The Year 2000; Karen Levesque, Doug Lauen, Peter Teitelbaum, Martha Alt, Sally Librera, Dawn Nelson, 2000; Trends in the Use of School Choice 1993 to 2003 (Statistical Analysis Report); Peter Tice, Daniel Princiotta, Stacey Bielick ve Christopher Chapman; gibi.

[238] George W. Bush, **The White House, For Immediate Release Office of the Press Secretary** http://www.whitehouse.gov/news/reports/no-child-left-behind.html (01.07.2007)

rekabetçi anlayışın, bir yandan eğitim kurumlarına yansıtılması diğer yandan bundan daha fazla olarak dış rekabete karşı Amerikan Eğitim Sisteminin güçlendirilmesine yönelik, Başkan Bush tarafından 02 Şubat 2006 tarihinde imzalanan "Amerikan Rekabetçilik İnisiyatifi (American Competitiveness Initiative)"nde, hem akademik eğitim hem de işgücü eğitimine ayrı başlıklar halinde yer verilerek rekabet yeteneğinin gelişiminde eğitime verilen önem, açıkça öne çıkarılmaktadır.[239] Ayrıca 08 Ekim 2003'te başlatılan "Yüksek Öğrenim İnisiyatifi (High School Initiative)" benzer biçimde globalleşen iş dünyasının gereklerine uygun donanıma sahip yüksek öğrenim diplomalı gençler yetiştirmeyi hedeflemektedir.[240]

ABD'de, yaşama hazırlık niteliğindeki bir eğitim örgüsünün kurgulandığı, çocuk gelişiminin şekilsel yönü açısından ülkemizdekine paralel bir yapılanma görülmektedir. 2 yaşından 6 yaşına dek verilen okul öncesi destek eğitimlerini müteakiben, çocuk için ilkokul dönemi başlamaktadır ve bu süreç bir lisans diploması için 22 yaşına değin sürmektedir.

Genel bir bakışla bakıldığında görülmektedir ki;

- Yaklaşık rakamlarla 40.000.000 ilk öğrenimde, 17.000.000 orta öğrenimde ve 18.000.000 yüksek öğrenimde olmak üzere 75.000.000'un üzerinde öğrenciye eğitim sağlayan,[241]
- Yılda ortalama 2.750.000 öğrencinin liseden mezun edildiği,[242]
- 2004-05 akademik yılı itibarıyla 2213 kurumda 696.754 iki yıllık yüksekokul diploması,
- 2654 kurumda 1.439.264 lisans diploması,
- 574.618 yüksek lisans diploması,
- 52.631 doktora diploması,
- 87.289 profesyonel eğitim diploması

[239] The White House**,** American Competitiveness Initiative http://www.whitehouse.gov/stateoftheunion/2006/aci/index.html#section6 (15.02.2007)
[240] **The U.S.Department of Education's Preparing America's Future High School Initiative Building High Schools Around the 21st-Century** Teen,http://www.ed.gov/about/offices/list/ovae/pi/hs/hs2004brochure.doc (15.02.2007)
241 McLaughlin, a.g.e. (13.02.2007); **Education in the United States**, http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_the_ United_States (13.02.2007)
[242] **Amerika'da Eğitim Sistemi,** http://egitim.milliyet.com.tr/Haber.aspx?HaberNo=3306 (18.12.2006)

sağlayan,[243] 1,14 trilyon dolarlık bir bütçeye sahip[244] devasa bir yapı ile karşılaşmaktayız. Bu yapı Amerikan Toplumunun % 25'inden fazlasının yüksek eğitimli olmasını[245] doğuran, aralarında organik bağı pek belirsiz, ancak sonuç ve kalite itibarıyla güçlü bir oluşumdur.

Eğitimin aynı zamanda önemli bir kaynak sağlanan bir sektör olduğu unutulmamalıdır. ABD Üniversitelerinde yaklaşık 450 bin yabancı öğrenci okumakta, ve ekonomiye yılda 13 milyar dolar katkı yapmaktadır. 200 bin nüfuslu Kuzey Kıbrıs, 6 üniversitesiyle başta Türkiye olmak üzere 70 civarında ülkeden gelen onbinlerce yabancı öğrenciye kaliteli eğitim vermekte ve destek hizmetleriyle beraber, eğitim Kuzey Kıbrıs ekonomisinin bel kemiğini oluşturmaktadır[246]. Ülkemizin de eğitim şartlarını iyileştirerek benzer bir kazanca ulaşması söz konusudur.

- **Yüksek Öğrenim**

"Anaokulundan 12.sınıfa" sürecinin sonunda, elbette eğitimdeki bireysel hedef doğrultusunda yükseköğrenime devam edilecektir. Bu aşamada genel olarak tıpkı ülkemizdeki gibi bir tercih olgusu karşımıza çıkmaktadır. Burada bizdekine göre en dikkat çekici farklılık, esnek tercih ve kabul koşullarıdır. Bugün Amerikan Eğitim Bakanlığının bu konuya yaklaşımı gözden geçirildiğinde, ilginç bir analiz yapmak mümkündür. Giriş bölümünde belirtilen sorunlara[247] yönelik yürütülen çalışmalarda

---

[243] Elise Miller, Laura G.Knapp, Janice E.Kelly-Reid, Roy W.Whitmore; **Postsecondary Institutions in the United States:** Fall 2005 and Degrees and Other Awards Conferred: 2004-05, U.S.Department of Education Institute of Education Sciences, NCES 2007-167, December 2006

[244] **Education in the United States,** http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_the_United_States (13.02.2007)

[245] **Amerika'da Eğitim Sistemi,** http://egitim.milliyet.com.tr/Haber.aspx?HaberNo=3306 (18.12.2006); Education in the United States, http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_the_United_States#Preschool (13.02.2007)

[246] Yunus A.Çengel; **AB Sürecinde Eğitimin Modern Dünya Standartlarına Çıkarılması**, Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 04-05.11.2006, Ankara,s.210

[247] William J.Hussar, **Projections of Education Statistics to 2014, U.S. Department of Education Institute of Education Sciences** NCES 2005-074, September 2005, http://nces.ed.gov/pubs2005/2005074.pdf (17.01.2007)

karar altına alınan noktalar[248] masaya yatırıldığında, bir yandan daha esnek olanaklar ile daha geniş yelpazede bir toplum kesimine ulaşma gayesi ile performansın ön plana çıkarıldığı görülürken, diğer yanda, hem ilk ve orta öğretim düzeyinde hem de yüksek öğretim düzeyinde ülke çapında kalite standartlarını yükseltmeye odaklı standardizasyon çabaları dikkat çekmektedir. Yani, yükseköğrenime giriş ve kabul aşamasındaki esneklikler ve öznellikler açısından, daha özgürleştirici bir yaklaşım sergilenirken, müfredatların ve derecelendirmelerin oluşturulmasında ise disipline edici önlemlere dayalı bir takım standartlar oluşturulmaya çabalanmaktadır.

ABD'de kolej veya üniversite; lise ya da ortaöğrenim okulunu takip eder. Amerika'da kolej, lise veya ortaöğretim okulu anlamına gelmez. Kolej ve üniversite programları okulun 13.yılında, öğrenci 17, 18 ya da daha büyük bir yaşta iken başlar. İki-yıllık bir kolej, Ön Lisans Derecesi (Associate's Degree) verir. Dört yıllık bir kolej ya da üniversite, Lisans Derecesi (Bachelor's Degree) verir. Bu dereceleri sunan programlara "lisans" okulları denir. Bunun yanı sıra bazı üniversiteler lisans üstü dereceler de (graduate, postgraduate) verir.

Lisans eğitimini kolej ya da üniversitelerden alabilirsiniz. Bununla birlikte, Amerika'da öğrenciler, dört yıllık lisans programı ve derecesi için "üniversite" kelimesi yerine "kolej" kelimesini tercih ederler.

Kolejlerin birçoğu üniversitelerden bağımsız şekildedir. Bazıları ise üniversitelerin bir parçasıdır ve üniversite kampüsünde bulunur. Birkaç kolej, seçilmiş bazı konularda lisansüstü eğitim verir. Ancak genellikle lisansüstü programlar üniversitelerce sunulur. Bu yüzden, Amerikalılar lisansüstü eğitimden bahsederken "kolej"den ziyade, "üniversite" ifadesini kullanır.

Netice olarak “College”–kolejlerle, üniversiteleri birbirinden ayıran temel özellik, kolejlerin yüksek lisans programları sunmamalarıdır. Bununla beraber, üniversitelerin, birkaç konu hakkında araştırma yapıp, bunları yayımlaması

[248] U.S.Department of Education, **Action Plan for Higher Education:Improving Accessibility, Affordability and Accountability,** September 26, 2006, http://www.ed.gov/about/bdscomm/list/hiedfuture/actionplan-factsheet.pdf (16.02.2007)

gerekmektedir. Birçok üniversite, birçok bölümden oluşur (bu bölümler hatta kolej olarak da adlandırılır). Kolejler sadece bir ya da iki bölüm sunabilirler. College'lar aynı zamanda sadece "Post Secondary"–lise sonrası eğitim- verebilirler, bu eğitim genelde uzmanlaştıkları alanlardadır (hukuk okulları v.b.).

Ancak işlevsel açıdan, bu iki kelime -üniversite ve kolej terimleri-, yükseköğrenim süresince öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayan ve onlara lisans diploması kazandıran okul anlamında kullanıldıkları sürece eşanlamlı kabul edilebilir.

Üniversiteler arasında bazı farklılıklar olmasına rağmen, eyaletler arasında standart bir eğitim sistemi vardır ve bu sistem Türkiye'deki YÖK benzeri, ancak devletten bağımsız bilim kurullarınca onaylanmıştır. Standart düzeyli eğitim sistemi sayesinde öğrenciler bir üniversiteden diğerine kolaylıkla geçiş yapabilirler.

Lisans eğitimi olarak bilinen Bachelor's derecesi dört yılda tamamlanır. Birçok kurumda, lisans eğitiminde bu dört yıl freshman, sophomore, junior ve senior yılları olarak bilinir. Birçok öğrenci ilk iki yılını community[249] kolejlerde tamamlar, ilgili alana dair bir derece kazanır, daha sonra dört yıllık bir kolej ya da üniversiteye bachelor's derecesinin diğer iki yılını tamamlamak üzere transfer olur. Lisans eğitiminin birçok alanında müfredat "beşeri bilimler felsefesi"ne dayanır ve öğrencilerin çok geniş bir eğitim temeli oluşturmalarını sağlar. İlk iki yıl boyunca, öğrenciler sosyal bilimler, insanlık tarihi, doğa ve fen bilimleri gibi alanlarda çalışma imkanına sahiptir.

Junior yani üçüncü sınıfa başlayan bir öğrenci kendine bir 'ana dal' (major) seçmelidir. Öğrencilerin ana dallarının yanı sıra farklı alanlarda seçmeli ders alabilme imkanı vardır.

Her öğrenciye, kendi bölümünde ders veren öğretmenlerden biri danışman olarak tahsis edilir. Bu danışman, öğrencilere ders seçimi konusunda yardımcı olur.

[249] Bu okullara anladığımız anlamıyla birebir örtüşmese de meslek yüksekokulu denebilir. Nitekim literatürde bu yönde çeviriler mevcuttur. Ancak, metin içinde daha çok orijinal biçimi korunarak yazılacaktır.

Her dersin ortalama üç kredisi vardır ve öğrencinin lisans derecesini elde edebilmesi için 120 krediyi, okulun belirlediği bir puan ortalamasıyla tamamlamış olması gerekir. Ana dallar (major) tarih, felsefe, yabancı diller ve sosyoloji vb. olabileceği gibi hemşirelik, hukuk, işletme ve mühendislik gibi profesyonel/mesleki konular da olabilir. İlk iki yılın sonuna kadar ana dal belirleme zorunluluğu yoktur. İlk iki yılın sonunda ana dalınızı değiştirebilir ya da birden fazla konu da seçebilirsiniz (bu durumda çift ana dal (double degree) sahibi olursunuz).

Majorla birlikte lisans diploması almanızı sağlayacak diğer konu başlıkları "core" ya da "distribution requirements" olarak adlandırılır ve ana dalınıza ek olarak çalışacağınız konuları oluştururlar. Örneğin mühendislik öğrencileri sanat, tarih ve matematiği ek dal olarak seçebilirler. Amerikan Üniversitelerinde lisans diploması almak için genellikle tez hazırlamak gerekmez. Tez yazımı daha çok mastır ve doktora programları için gereklidir.

Tüm Amerikan Eğitim Kurumlarında diploma almak için gereken şartlar, başarı ölçme ve değerlendirme yöntemleri, standarttır. Dersler, daha fazla ya da daha az olabilmekle beraber genellikle üç kredidir.

Her dersin öğretmeni, dönem sonu not ortalamasını nasıl vereceğini dönemin başında ilan eder. Mesela; ev ödevleri %10, vize %30, sunu %10, final %50 gibi. Her öğretmenin öğrenciyi değerlendirme kriterleri farklı olduğu için bu oranlar standart değildir. Her dönem sonunda öğrencinin aldığı notlara göre genel not ortalaması (GPA) hesaplanır.

Amerika'da lisans öğrencileri her dönem toplam en az 12 kredilik, yüksek lisans öğrencileri ise en az 9 kredilik ders almak zorundadır.

Temel 4 program vardır:

A: Associate degree = ön lisans,
B: Bachelor's degree = lisans eğitimi,
M: Master's degree = yüksek lisans,
D: Doctorate degree = doktora.

Bu statülerin bir de belirleyici branşları bulunmaktadır:

AA: Associate of Art

BA: Bachelor of Art

AS: Associate of Science

BS: Bachelor of Science

MA: Master of Art

MS: Master of Science

Ph.D: Doctorate Degree

Amerikan Eğitim Sistemi, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında karmaşık bir yapıya sahiptir ancak seçeneklerin zenginliği açısından belki de en avantajlısıdır. Sistemi anlamanın yolu, sadece temel özellikleri bilmek değil, sistemin dinamiklerini anlamak ve bölgedeki okulların eğitim felsefelerini bilmekten geçiyor.[250]

Bugün ABD'de karmaşık bir yapı içinde de olsa 4168 yükseköğretim kurumundan söz edilmektedir.[251] Bunlardan 2466 tanesi 4 yıllık, 1702 tanesi ise 2 yıllık eğitim vermektedir. 4 yıllık eğitim kurumlarının 631 adedi devlete, 1855 adedi özel sektöre ait kurumlardır. 2 yıllık eğitim kurumlarında oran değişmekte olup, 1081 adet devlet kurumuna karşılık, 621 adet özel eğitim kurumu yer almaktadır. 2003 yılı rakamları itibarıyla ABD genelinde kayıtlı 15.927.987 öğrenciden 6.250.579 tanesinin 2 yıllık okullara, 9.677.408 tanesinin ise 4 yıllık okullara kayıtlı olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle yükseköğrenim kurumlarına kayıtlı öğrencilerin %61'i 4 yıllık okullarda yer alırken, %39'u 2 yıllık okullara kayıtlıdır. Söz konusu 4168 eğitim kurumunun detayına bakıldığında bunlardan 1260 tanesinin önlisans diploması, 442 tanesinin 2-4 yıllık diploma, 702 tanesinin lisans diploması, 806 tanesinin yüksek lisans diploması, 672 tanesinin doktora onayı, 35 tanesinin mesleki program sertifikası sağladığı kalan 251 adedin ise diğer alanlardaki programları içerdiği görülmektedir.

---

[250] **ABD'de Lisans Kurumları**, http://www.uluslararasiegitim.com/ulkeler/usa/egitim/2/lis_kurum.asp (15.05.2007)

[251] Anthony S.Digenakis, **ABD Yüksek Öğretiminde Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeri ve Fırsatlar**; II.Uluslararası MYO Müdürler Toplantısı Konuşması 14-16 Nisan 2006, Muğla, http://www.mu.edu.tr/departments/mmyo/myotop/index2.htm (07.05.2007)

Kabaca bakıldığında görülmektedir ki, iki yıllık okullar iki amaç için eğitim vermektedirler: Birincisi üniversiteye geçiş yapacak öğrenciler yetiştirmek, ikincisi ise mesleki öğrenciler yetiştirmektir.

Bu kapsamdaki Community College'ler öğrencilere yüksek eğitimin ilk iki yılını almaları için programlar sunarlar. Bu programların amacı, maliyetli olan yüksekeğitimin maliyetlerini düşürmektir
Community College'lerdeki iki yıllık eğitim dört bölüme ayrılır:

- İyileştirici ve destekleyici programlar,
- Genel eğitim,
- Teknik ve mesleki programlar ve
- Akademik konularda uzmanlaşma, hazırlık programları (yüksek öğrenime transfer yapmak isteyen öğrenciler için)

Transfer programlarına katılan öğrencilerin,

- Associate of Arts (A.A.)
- Associate in Science (A.S)

dereceleri yapmaları gerekmektedir. Bu programlar tamamen dört yıllık üniversite eğitimiyle birleştirici programlar olarak düzenlenmiş olup, öğrencilerin konularıyla ilgili bir ön hazırlık yapmalarını, genel bir vizyon kazanmalarını sağlar.

Amerikan Üniversitelerini diğer birçok eğitim sistemlerinden ayıran en belirgin özelliği, “General Education” -genel eğitim- aşamasıdır. Bununla beraber araştırma üniversiteleri, profesyonel eğitim kurumları farklı bir yapıda eğitim vermektedirler. Sistem bir çok dalları birbirinden ayırıp, farklı eğitim kurumlarında özelleşmeyi tercih etmektedir.

General Education Development programı ile bu birbirinden farklı yapı ve coğrafyadaki eğitimler için bir denklik müessesesi geliştirilmiştir. Eyalet içi

programlarla da bu ana programa uygun müfredatlar oluşturulmaya gayret edilmektedir.[252]

- **Mesleki Eğitim**

Mesleki eğitim, bir toplumun verimliliğinin artmasında ve yetenek düzeyinin yükseltilmesinde temel bir role sahiptir.[253] İşte bu açıdan, mesleki eğitim dediğimizde Amerika'da çok geniş ve farklı girişimlerden söz ediyoruz demektir. Orta öğrenim ve yükseköğrenim boyunca tarımdan muhasebeye, perakendecilikten modaya, solunum terapisinden çocuk bakımına, marangozluktan kaynakçılığa, elektronikten bilgisayar programcılığına değin çok geniş bir alanda yapılan eğitimlerle, öğrencilere mesleki eğitim sonucu bir iş kazandırılmak amaçlanmaktadır.[254]

Yukarıda da belirtildiği gibi, ABD'de mesleki ve teknik eğitime gerek ortaöğretim gerekse daha üst düzeyde rastlanabilmektedir. Bu kapsamda yükseköğretim düzeyindeki çalışma ve pratiklere gereksinim duyan karmaşık teknik programlardan, genel ve temel yeteneklerin kazandırıldığı basit yönlendirmelere kadar geniş bir yelpazede hem ehliyet gerektiren hem de gerektirmeyen pek çok alanı saymak mümkündür. Ayrıca mesleki ve teknik eğitimin, geleneksel eğitim kurumlarının yanısıra özel olarak belirli birtakım birlikler, meslek örgütleri, işverenler ya da özel eğitim kurumlarınca da sağlandığı görülmektedir. Üstelik bu sonuncuların, sağladıkları eğitim teknolojisi olanakları ile en popüler tip olduklarını söylemek mümkündür.

Mesleki ve teknik eğitimin doğası, eğitim düzeyleri arasındaki sınırların sık sık karşılıklı geçilmesi ya da tümüyle gözardı edilmesini gerektirir. Bu yüzden klasik eğitim kurumlarındaki, düzeyin esas alındığı tekdüze modelden ziyade, bu özel mesleki ve teknik eğitim kurumları, birden fazla düzeyde ve daha geniş sahada

[252] Örneğin bkz.: Vocational Education For Youth In Juvenile Justice Commitment Facilities: A Joint Project, Florida Dept. of Education, Bureau of Instructional Support, Tallahassee, 2001
[253] Linda Clarke ve Christopher Winch (Ed.); **Vocational Education: International Approaches, Developments And Systems**, Routledge, New York, 2007
[254] R.Nata (Ed.); **Vocational Education: Current Issues And Prospects**, Nova Science Publishers, New York, 2003

sağladıkları mesleki ve teknik bilgi ve verdikleri eğitim sayesinde ön plana çıkmaktadırlar.

Bakıldığında, konuyla ilgili, America's Job Bank[255], Department of Labor (DOL) Occupational Information Network[256] ya da National Occupational Information Coordinating Committee (NOICC)[257] gibi Amerikan ekonomisine destek sağlamak üzere teşekkül edilmiş özel ya da kamu sektörüne ait mesleki eğitim ve gelişimi destekleme amacına yönelik kurumların yanı sıra; güncel gelişmeler ışığında ABD'deki mesleki ve teknik eğitimin statüsüne ve doğasına ilişkin genel bilgileri sağlayan American Vocational Education Research Association (AVERA) (2003 yılında, bu örgüt, uluslararası bir kimliğe bürünmesiyle, adını, Association for Career and Technical Education Research (ACTER) olarak değiştirmiştir)[258], National Center for Research in Vocational Education (NCRVE) (2000 yılndan bu yana Office of Vocational and Adult Education (OVAE) adı ile işlevseldir)[259] gibi geniş çerçeveli kamusal ya da üniversite destekli kurumların konuya dahil olarak eğitimlerin niteliklerine yönelik çalışmalar ortaya koydukları görülmektedir.

Bu noktada belirli türde bir iş için gerek kazanılacak mesleki yetenek gerekse verilecek eğitim programlarının belirli standartlarda oluşturulmasının sağlanması konusunda her bir eyaletin yetkili kılındığı görülmekle birlikte, mesleki örgütler, iş ve endüstri çevreleri ile ABD Eğitim ve Çalışma Bakanlıklarının ulusal bazda model standartları geliştirmede işbirliği içinde oldukları ve eyaletlerin ve eğitim sağlayıcıların bu standartlarla denetlendiği dikkati çekmektedir.

Görüldüğü üzere, ABD'de, insanlara teknik ve mesleki eğitim sunan birçok kurum mevcuttur. Bunlardan bazıları tek bir meslek veya sanayi alanı için eleman

---

[255] **America's Job Bank,** http://www.ajb.org/ (15.05.2007)
[256] **U.S.Department of Labor Employment&Training Administration**, http://www.doleta.gov/programs/onet/ (15.05.2007)
[257] **National Occupational Information Coordinating Committee**, http://209.235.208.145/cgi-bin/WebSuite/tcsAssnWebSuite.pl?Action=DisplayNewsDetails&RecordID=206&Sections=4&IncludeDropped=0&AssnID=NCDA&DBCode=130285 (15.05.2007)
[258] **American Vocational Education Research Association Annual Business Meeting**, Orlando, Florida Friday, December 12, 2003, http://www.agri.wsu.edu/acter/conferences/2003/BusinessMtg03.rtf (15.05.2007)
ve **The Association for Career and Technical Education Research**, http://www.agri.wsu.edu/acter/ (15.05.2007)
[259] **Office of Vocational and Adult Education**, http://vocserve.berkeley.edu/ (15.05.2007)

yetiştirirken, bazıları birçok değişik meslek dalında insan yetiştiren programlar sunar. Programlar birkaç haftadan birkaç yıla kadar uzayabilir. Verilen eğitim teoriden ziyade pratiğe dayanır.

Genel hatları ile bu okulları mesleki okullar ve teknik okullar olarak iki temel gruba ayırabiliriz. Mesleki eğitim veren kurumlar, insanları hemen meslek sahibi yapmak amacıyla kurulmuştur. Pratik eğitim genellikle programın bir parçasıdır ve bu okullar "ticaret" okulları olarak da adlandırılır. Mesleki eğitim süresi bir haftadan iki seneye kadar değişebilir ve bu eğitimin sonunda herhangi bir diploma değil, sertifika verilir. Eğitim alanları genellikle: inşaat, otomotiv, teknik resim ve sekreterliktir. Teknik eğitim veren okulların programlarında öğrenciler, pratik eğitimin yanısıra meslekleriyle ilgili kavramlar, teorik bilgiler ve tasarım öğrenir. Teknik, community, iki senelik kolejler ve bazı dört senelik kolej ve üniversiteler bu tür programlar sunmaktadır. İki senelik programların sonunda öğrencilere "associate of applied science" diploması ya da "pre-baccalaureate technical degree" diploması verilmektedir. Genel eğitim alanları şunlardır: bilgisayar bilimleri, mühendislik teknolojisi, iletişim teknolojisi, hemşirelik, sağlık, muhasebecilik, iş yönetimi, tarım ve bahçıvanlık. Ayrıca, öğrencilerin diploma alabilmeleri için kendi meslekleriyle ilgili derslerin yanı sıra matematik, İngilizce, fen bilimleri ve tarih gibi genel dersleri de başarıyla tamamlamaları gerekmektedir.[260]

Teknik ve mesleki okullar ile iki yıllık ve community kolejler eğitimin sonunda öğrencilere sertifika veya diploma verirler. Ancak bu belgeler dört yıllık kolej veya üniversite diplomalarıyla bütünüyle eşdeğer değildir; bir önlisans tamamlama belgesidir.

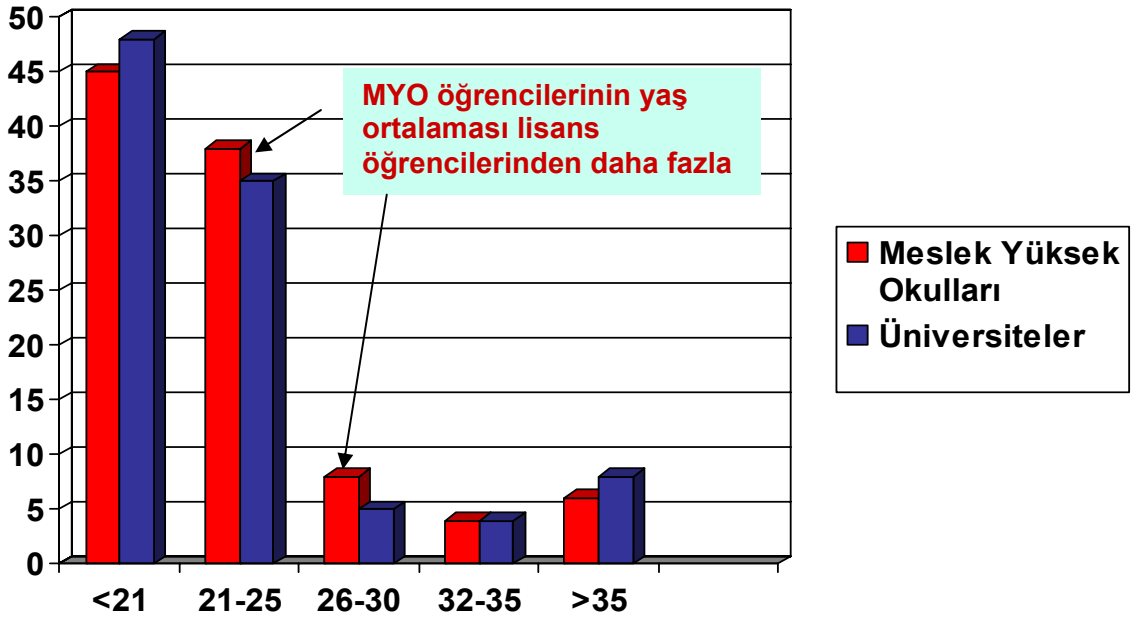
Teknik ve mesleki okulların genelde "ticaret" okulları olarak adlandırılmasının sebebi, teoriden çok mesleki veya ticari eğitim vermeleridir. Ticaret okulları genelde birkaç meslek dalında eğitim verir. Çoğu ticaret okulunda, derslikler işyerlerine benzer ve dersliklerde, meslekte kullanılan makinelerin ve araç gereçlerin eğitimi yapılır.

[260] Lisans Seviyesinde Teknik ve Mesleki Eğitim, http://www.uluslararasiegitim.com/ulkeler/usa/egitim/4/mesleki.asp (06.01.2007)

Okulların çoğunda devam mecburiyeti olan dersler vardır. Eğer iş genelde sabah saat 7:30'da başlıyorsa, ders de o saatte başlar. Dersler günde altı saat sürer. Program önce temel derslerle başlar ve kademeli olarak ağırlaşır. Kurs süresi boyunca öğretmen her bir öğrenciyi test eder. Kursa devam edebilmek için, öğrencinin gerekli konularda başarılı olduğunu göstermesi gerekir. Öğretmenler, öğrencilerin dersler esnasında ve görev başındaki davranışlarını bizzat gözlemlerler.

Teknik ve mesleki okullar ile iki yıllık ve community kolejlerde yaş ortalaması lisans öğrencilerinden oldukça farklıdır.

Şekil 1.13. ABD'deki Üniversite Öğrencilerinin Yaş Profili[261]



Kaynak: Sam Mikhail, **Technical and Vocational Education A North American Perspective**: Canada **and USA**, Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Ocak 2007, http://www.yok.gov.tr/duyuru/mesleki_teknik_konf.pdf (11.07.2007)

Community kolejler'e devam edenlerin yaş ortalamasının yüksek olmasının bir sebebi de eğitim için gelenlerin büyük bir çoğunuğunun lisans eğitimi almış olmalarıdır[262]. Birçok üniversite mezunu genç, beceri kazanabilmek içi bu okullara devam etmektedir.

[261] Sam Mikhail, **Technical and Vocational Education A North American Perspective**: Canada **and USA**, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Ocak 2007, http://www.yok.gov.tr/duyuru/mesleki_teknik_konf.pdf (11.07.2007)

[262] Seahatti Balcı, **Meslek Teknik Eğitimin Önemi ve Gelecek İçin Öneriler**, II.Ulusal Meslek yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu,14-15 Nisan 2006, Muğla:Muğla Üniversitesi Basımevi,s.90

İki yıllık ve community kolejler, belli teknik ve mesleki amaçlar doğrultusunda eğitim programları sunar. Bu okulların farkı, teknik-uygulamalı eğitimi genel eğitimle birleştirmeleridir. Genel eğitime İngilizce ve matematik gibi dersler de dahildir. Bunlara ek olarak öğrenciler ilgi alanlarına göre seçmeli dersler alabilir.

İki yıllık ve community kolejlerdeki teknik derslikler ve donanımlar işyerine benzemekle beraber, burada dersler gün boyu değil, sadece birkaç saat sürmektedir. Derslerin çoğu işyerinin aksine sınıf ortamını yansıtan akademik ortamlarda gerçekleştirilir.

Eğitim Bakanlığı, ABD'de, teknik ve mesleki okulları doğrudan denetleyen bizdeki gibi bir yapıda değildir. Çoğu eyalette, teknik ve mesleki okulların akreditasyon kurumları tarafından tanınmış olması şartı vardır. Bu akreditasyon kurumları yukarıda yer verildiği üzere devlet faktörünü içerse de ağırlıklı olarak mesleki örgütlenme modelindedirler.

Ayrıca, mesleki eğitimin son yıllarda geçirdiği evrime bir cümleyle değinmekte yarar vardır. Tarihsel olarak mesleki eğitime, akademik eğitimin dışında, doğrudan bir mesleğe giriş olanağı sağlayan temel eğitim nazarı ile bakılmışken, son yıllarda özellikle piyasa oyuncularının vurgulaması ile akademik ve mesleki eğitim birlikte değerlendirilerek sektörün gereksinimlerini bütünüyle karşılamaya yönelik bir eğitimin verilmesi, amaç olarak yerleşme eğilimine girmiştir.[263]

1.7.1.3. Eğitimin Bütçesi

Ülkemizde, son yıllarda bütçemizden ayırdığımız eğitim payının savunma giderlerinin üzerine çıkmasını büyük bir övünç kaynağı olarak algılayanların OECD üyesi diğer ülkelerin ve özellikle ABD'nin durumuna yakından göz atmalarına gereksinim vardır. Örneğin 2004 yılı verilerine bakıldığında, federal bütçe fonlarının % 47,6'sına tekabül eden 132 milyar dolarlık ana diliminin Eğitim Bakanlığına ayrıldığı görülmektedir. Burada Ulusal Güvenlik Kurumu için % 3,1'lik, Ulusal

[263] Karen Levesque, Doug Lauen, Peter Teitelbaum, Martha Alt, Sally Librera, Dawn Nelson; **Vocational Education In The United States**: Toward The Year 2000, U.S. Dept. of Education, Office of Educational Research and Improvement, Washington, 2000

Havacılık ve Uzay Dairesi (NASA) için % 2'lik bir pay ve Savunma Bakanlığı için % 4,2'lik bir pay ayrılmış olması dikkate değerdir.[264]

Eğitim Bakanlığı bu bütçesinin en önemli payını (% 45,5) yerel eğitim ajanslarına ayırmaktadır. İkinci sırada yükseköğretim kurumları (% 16,5) gelmektedir. İkinci ile çok yakın oranı (% 15,9), yükseköğretim öğrencilerine ayrılan destek almaktadır. Son büyük dilim (% 11), eyalet eğitim ajanslarına ayrılmaktadır.[265]

2002 yılı itibarıyla, eğitimin işletme bütçesi, bütün dört yıllık devlet okulları için 140,5, bütün dört yıllık özel kurumlar için 85,1 ve bütün devlet iki yıllık kurumları için 29,7 milyar dolar olmak üzere toplam 255,3 milyar dolara tekabül etmektedir. Bu rakam yaklaşık toplam öğrenci sayısı olan 18 milyona bölündüğünde, öğrenci başına eğitim maliyetinin 14.000 dolar civarında olduğu hesaplanmaktadır. Bu rakamın harç bedellerine yansımasına baktığımızda, ortalama rakamlarla, iki yıllık okullarda 1.500-6.400 dolar, dört yıllık devlet okullarında 4.000-11.000 dolar, dört yıllık özel okullarda 17.000-19.000 dolar, öğrencilerden ücret alındığı görülmektedir.[266]

Öğrencilerden alınan bu harçlar, lisans diploması veren devlet okullarının gelir kaynakları içinde % 18,1'lik bir dilimi oluşturmaktadır. Aynı oran, özel okullarda % 39,7, community kolejlerde % 20,5'tir. Bu okulların diğer gelir kaynaklarına baktığımızda; lisans diploması veren devlet kurumlarının ana gelir kaleminin eyalet hükümeti desteği (% 35,6) olduğu görülmektedir. Söz konusu lisans diploması veren devlet okulların diğer başlıca gelir kaynaklarının dağılımı; federal hükümet desteği (% 11,2), döner sermayeli kurum içi işletmeler (% 9,5), gelir amaçlı girişimlerin getirileri (% 9,3), özel kaynaklar (% 5,1), yerel hükümetlerin desteği (% 4), eğitsel faaliyetlerin getirileri (% 2,8) ve bağışlar (% 0,8) biçimindedir. Bu kapsamdaki

[264] Budget of the U.S.Government; **U.S.Office of Management and Budget, Appendix**, 2005, http://www.gpoaccess.gov/usbudget/index.html (01.07.2007)
[265] Catalog of Federal Domestic Assistance; National Science Foundation, Federal Funds for Research and Development, Fiscal Year 2004
[266] Digenakis, a.g.e.

toplam gelir, 176,6 milyar dolar civarındadır.[267] Aynı perspektiften, kâr amacı gütmeyen özel okullara baktığımızda ise harçların % 39,7 gibi bir pay ile en geniş dilimi oluşturduğu gözlenmektedir. Eyalet hükümetlerinin bu okullara katkısı yalnızca % 1,5 düzeyindedir. Buna karşın federal hükümet desteğinin arttığı ve % 17,5 oranına yükseldiği; bundan daha fazla bir artışın ise özel kaynaklarda yaşandığı (% 18,3) görülmektedir. Diğer gelir kalemleri yaklaşık aynı yüzdelik değerlerde öneme sahiptir.[268] Community kolejlerde, yukarıda belirtilen % 20,5'lik harç payının yanı sıra, % 17,3'lük yerel hükümet desteği, % 7,3'lük ödenekler kalemi, % 5'lik diğer federal fonlar söz konusudur; ancak asıl aslan payını % 39,8 ile eyalet hükümetlerinin desteği oluşturmaktadır.[269]

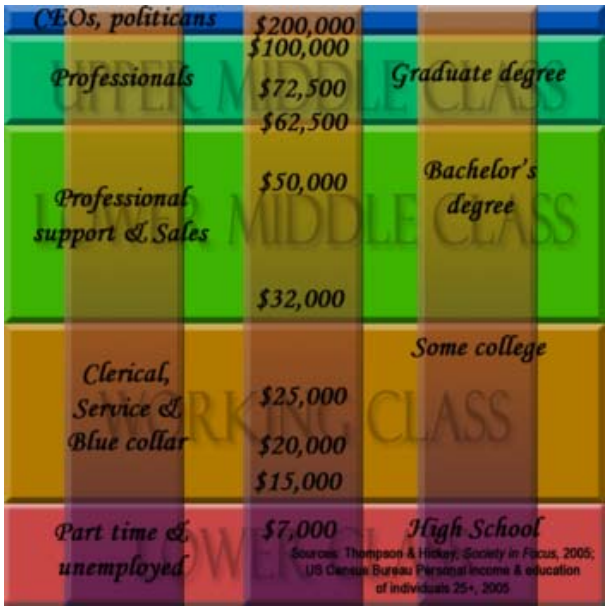
Dikkat çekici bir nokta, bu gelirler içinde önemli bir gider kalemi kaynağı olan öğretim üyesi ücretlerinin tatmin ediciliğidir. Nitekim, dört yıllık okullarda profesör ücreti yıllık 75.000 dolar ile 110.000 dolar, doçent ücreti 59.000 dolar ile 75.500 dolar ve yardımcı doçent ücretleri 52.000 dolar ile 61.000 dolar arasında değişmektedir. İki yıllık meslek yüksekokulu (MYO) ayarında olan community kolejlerde, öğretim üyelerinin ücreti, yıllık 35.000 dolar ile 75.000 dolar arasındadır. Bu okulların bünyesinde çalışan kütüphaneci, muhasebeci, güvenlik elemanı, programlamacı ve web desinatörü gibi alanlarda işgörenlerin maaşlarının ise 34.000 dolar ile 48.000 dolar arasında yer aldığı gözlenmektedir. [270] Bu rakamların gider kalemi içindeki yüksekliğini değerlendirmek adına, tüm kurumlar ortalaması olarak 2003 yılı verilerine göre öğretim elemanı başına 5 öğrenci gibi memnun edici bir rakamdan söz edilirse, rakamların etkileyiciliği bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Okuyan öğrenciler açısından bakıldığında, Amerikan Yüksek Öğreniminde üst, orta üst ve orta sınıf sosyo-ekonomik gruplara ait öğrencilerin yoğunluklu olduğu, çalışan sınıfından da önemli bir yönelimin varlığı dikkati çekmektedir. 2003 yılı rakamları içinde, öğrenci gelir profili incelendiğinde, aile geliri 20.000-60.000 dolar

[267] **U.S.Department of Education, National Center for Education Statistics**, 2000-01 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Spring 2002, http://nces.ed.gov/pubsearch/getpubcats.asp?sid=010#015 (11.07.2007)
[268] U.S.Department of Education, National Center for Education Statistics, 2001-02 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Spring 2003, http://nces.ed.gov/pubsearch/getpubcats.asp?sid=010#015 (11.07.2007)
[269] Digenakis, a.g.e.
[270] Digenakis, a.g.e.

arasındaki kesimin % 31,8, 60.000-150.000 dolar arasındaki grubun % 44,7, 150.000 doların üzerindekilerin % 14,9 oranında olduğu; gelir düzeyi 20.000 doların altında olanların ise yalnızca % 8,6 olarak kaldığı belirtilmektedir.[271] Bu yapı kabaca Şekil 1.14'deki tabloda yer aldığı biçimde özetlenebilmektedir:

Şekil 1.14 Gelir Grubuna Göre Öğrenci Profili

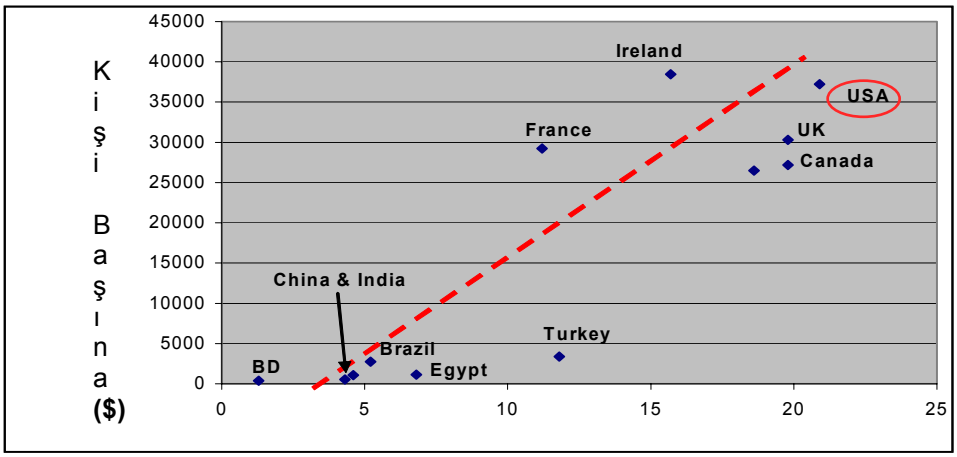


Kaynak: Social Class in the United States, http://en.wikipedia.org/wiki/Social_class_in_the_United_States (17.05.2007)

ABD'de üniversite dışında da mesleki eğitime büyük önem ve kaynak ayrılmaktadır. Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı (Ocak 2007)'nda konuşmacı olan Sam Mikhail, bunun öneminden bahsetmiştir. [272] Şekil 1.15'de, gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkelerin üniversiteler dışında mesleki eğitime ayırdıkları kaynak gösterilmiştir.

[271] Digenakis, a.g.e.
[272] Sam Mikhail a.g.e.

Şekil 1.15. Üniversiteler Dışında Alternatif Sektörün Eğitime Katılım Oranları[273]



Kaynak: Sam Mikhael, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar arası Uygulamalar I.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007,s.159

Ayrılan kaynaklar Şekil 1.15.'de incelendiğinde, bilgi toplumu yolunda hedefi olan bir ülke için üniversiteler dışında mesleki eğitime kaynak ayırmanın ne kadar önemli olduğu görülmektedir.

1.7.1.4. Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Sisteminin Genel Değerlendirmesi

Meslek yüksekokullarında verilmekte olan eğitim, genelde nitelikli bir üniversiteye gidecek kadar nitelikli olmayan kişilere yöneliktir. Ama bu, bu kişilerin eğitim alma hakkına sahip olmadığı anlamına gelmez. Yükseköğrenim hakkı elde edemeyen kişiler bir biçimde eğitimlerine devam etmek ve toplumda bir meslek edinmek hakkına sahiptirler. İşte yüksekokullar bu anlamda önem kazanmaktadır.

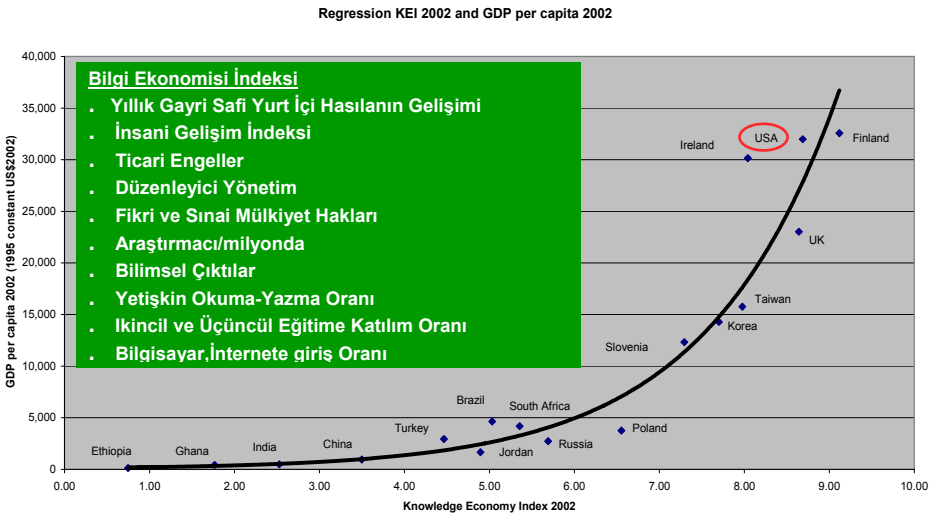
Diğer yandan meslek yüksekokulları transfer görevi görebilmektedirler. Bir biçimde üniversiteye giremeyen biri, bir MYO eğitimine devam ederken üstün başarı gösterdiğinde, ilgili bir alanda üniversiteye transfer olabilmekte. Bu transfer tersinden de işleyebilir. Yani üniversiteye devam eden biri, üniversitedeki eğitimle baş edemediğinde bir yüksekokula transfer olabilir ve eğitimine orada devam edebilir. Ya da bazen üniversiteden mezun olan biri, sektörde daha kolay iş bulabilmek için bir yüksekokula kayıt olarak orada mesleki eğitim alır ve belli bir

[273] Sam Mikhail ,a.g.e

meslekte donanımlı biri olarak sektöre yönelebilir. Bu anlamda nitelikli mesleki eğitim veren bazı yüksekokullarda çok sayıda üniversite mezununun eğitim gördüğü dikkati çekmektedir. Bu da iki sektör arasında bir hareketlilik olduğunu, meslek yüksekokullarının bu bağlamda önemli bir reform rolü oynadığını gösteriyor[274] ki bu uygulama çok önemli bir model olarak ele alınabilir.

Gerek akademik ortamda gerekse mesleki süreçlerde yaratılan bilgi birikimi ve bu bilginin işlenmesi ile elde olunan endüstriyel çıktının bir parçası olan ekonomi arasındaki ilişki karşılaştırmalı olarak gözlendiğinde, açıkça görülmektedir ki, ABD, her iki yönüyle de uç düzeyde tatmin edici noktadadır. Bunu aşağıdaki tabloda açıkça görmekteyiz:

Şekil 1.16.Karşılaştırmalı Bilgi-Ekonomi Endeksi Grafiği



Kaynak: **Bilgi-Ekonomi Endeksi konusunda detaylı bilgi KEI and KI Indexes**, http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM_page5.asp (11.07.2007) sitesinden alınabilir.

ABD'de yüksek öğretim kurumları bir özel şirket mantalitesi ile faaliyet göstermektedir. Nitekim mezunlara "ürün" ve işverenlere de "müşteri" nazarıyla bakıldığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda başarının ölçümü, ürünün müşteriye ulaşması ve müşterinin tatmin edilmesi ile ölçülmektedir. Bu nedenle, "piyasada müsteri bulamayan bir ürünün üretimine nasıl devam edilemezse, mezunları iş

[274] Sam Mikhael, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar arası Uygulamalar I.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, s.51

bulamayan ve işverenler tarafından beğenilmeyen bir üniversitenin de uzun süre açık kalması düşünülemez. O yüzden üniversite yöneticileri ve öğretim üyeleri piyasa ile irtibat halindedir ve piyasanın tenkit ve tavsiyeleri gayet ciddiye alınır. Gerekirse piyasayı tatmin için müfredat bile değiştirilir. O yüzden derslerde gerçek dünya ilişkilerine ağırlık vermek, endüstri ile ortak proje yapmak, ve öğrencilerin firmalarda part-time çalışmasına imkan sağlamak çok mühimdir."[275]

ABD'de üniversitelerin yaygınlaştılması bir buçuk asır öncesine dayanır ve ekonomiyi desteklemek amacıyla yapılmıştır[276]. 2 Temmuz 1862'de başkan Abraham Lincoln, federal hükümetin her eyalete yüzbinlerce dönüm arazi bağışlamasını öngören Arazi Bağış Kanunu'nu (Land Grant Act) imzaladı. Bu kanunun gayesi, 50 eyaletin herbirinde tarım ve makineleşmeyi desteklemek amacıyla Ziraat ve Mekanik Sanatlar Fakültelerinin kurulmasını sağlamak ve buralarda çiftçileri ve makinacıları eğitmekti. Bu üniversitelerin misyonu, topluma, ihtiyaç duyduğu eğitim, bilimsel araştırma ve yerinde hizmeti sunmaktı. ABD'nin tarım ve teknolojide dünya lideri olmasında eğitime yapılan bu yatırımın büyük etkisi olmuştur.[277]

Amerikan Toplumu, 1990'lardan bu yana, genel nüfus açısından lisans ve lisans üstü eğitimlilerin, ortaokul mezunlarının üzerinde olduğu bir panorama çizmektedir. 25-29 yaş arası insan gruplarında bu üstünlük 1970'lerden itibaren görülmeye başlanmıştır.

Eğitsel donanımın zenginliği aynı zamanda mesleki gelir kazançlarındaki artışla doğru orantılıdır. Nitekim Amerikan Nüfus Bürosu'nun 2005 verileri bu önermeyi doğrulamaktadır. Buna göre, 25 yaş üstü nüfusun ilköğrenim mezunlarını oluşturan % 6.1'lik kesiminin ortalama geliri 17.422 dolar, lise mezunu % 31,7'lik grubun ortalama geliri 26.505 dolar, kolejden terk % 16,7'lik kümenin ortalama geliri 31.054

[275] Yunus A.Çengel; a.g.e.,s.215
[276] Land Morrill Land Grant Act of 1862, http://www.pvamu.edu/pages/601.asp (11.07.2007)
[277] Yunus A.Çengel; A.g.e.,s.215

dolar, önlisans sahibi % 8,73'lük dilimin ortalama geliri 35.009 dolar, lisans ya da üzeri derece sahibi % 27,9'luk kitlenin ortalama geliri 49.303 dolardır.[278]

Aynı argümanı bir başka veri ile elde etmek mümkündür. Mezuniyet durumları noktasından hareketle, 25 yaş üstü nüfusun işgücüne katılımı ele alındığında ortaokul mezunlarında bu oran % 45, lise mezunlarında % 63, meslek yüksekokulu mezunlarında % 77 ve lisans ve üzeri mezunlarında % 78'dir.

Buradan doğal olarak çıkan bir başka sonuç, işsizliğin eğitimle ters orantılı olmasıdır. Bunu mevcut işsizlik rakamları ile gösterebiliriz. Ortaokul mezunlarında % 8,5, lise mezunlarında % 5, MYO terklerde % 4,5, MYO mezunlarında % 3,7, lisans ve üzerinde % 2,7 işsizlik oranı söz konusudur.[279]

İşe atılmada öncelikli bir basamak, aslında okulda alan seçiminin yapılmasıdır. Bu noktada kararı etkileyen önemli olguların başlıcaları arasında, doğallıkla, mezuniyet sonrası elde edilecek mesleğe bağlı gelir düzeyi yer almaktadır. Bu esas alındığında, karşımıza community kolejlerdeki en popüler programların sıralaması ile bunların mezuniyet sonrası ortalama gelirlerinin sıralamasının aynı olduğu görülmektedir. Bunlar ortalama işe başlama ücretleri ile birlikte sıralandığında; ilk sırada diş hijyeni (31.750 USD), ardından imalat işlemleri teknolojisi ve enformasyon uzmanlığı (30.675 USD), daha sonra telekomünikasyon/interaktif (29.268 USD), dördüncü sırada fizyoterapi asistanı (28.782 USD) ve hemşirelik (28.777 USD) yer almaktadır. MYO sertifika programlarında da benzer bir görünüm vardır. İlk sırada sağlık hizmetleri (53.986 USD) gelmekte ve onu, iş idaresi ve yönetim hizmetleri (22.957 USD), koruma hizmetleri (13.138 USD), oto tamirciliği (12.544 USD), hassas üretim işleri (8.131 USD) izlemektedir. MYO önlisans programları da aynı yapıya sahiptir. Sosyal bilimler (167.448 USD), sağlık hizmetleri (76.848 USD), iş idaresi ve yönetim hizmetleri (71.766 USD), mühendislikle ilgili teknolojiler (20.208 USD) ve koruma hizmetleri (17.445 USD) en popüler beş önlisans programını oluşturmaktadır.[280]

---

[278] **U.S.Census Bureau, Housing and Household Economic Statistics Informati**on, http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_001.htm (17.05.2007)
[279] Digenakis, a.g.e.
[280] Digenakis, a.g.e.

Nihai olarak Amerikan Eğitim Sisteminin ilk bakışta alabildiğine dağınıklığı içinde, çizgileri belli bir eğitsel disiplin kurumu oluşturduğunu söylemek mümkündür. Meslek yüksekokulları bu yapı içinde yükseköğrenimin temel bir öğesini oluşturmaktadır. Şekil 1.17'de bu yapının şematik görünümü çıkarılmıştır.

Bugün, en başta değinilen global rekabet zorlukları ve eleştirel yaklaşımların sertliği bir yana, Amerikan Toplumunun eğitim kurumlarına yönelik tutumu dikkate değer ölçekte olumludur. Amerikan özel ve kamu kurumları arasındaki güvenilirlik endeksi içinde % 94 ile en başta gelen ordunun hemen arkasında % 91 ile dört yıllık üniversiteler ve % 90 ile meslek yüksekokulları gelmektedir (Sıralamanın devamı, % 84-kiliseler, % 80-devlet okulları, % 75-hastaneler, % 74-yerel hükümetler, % 71-basın, % 69-kongre biçimindedir).[281]

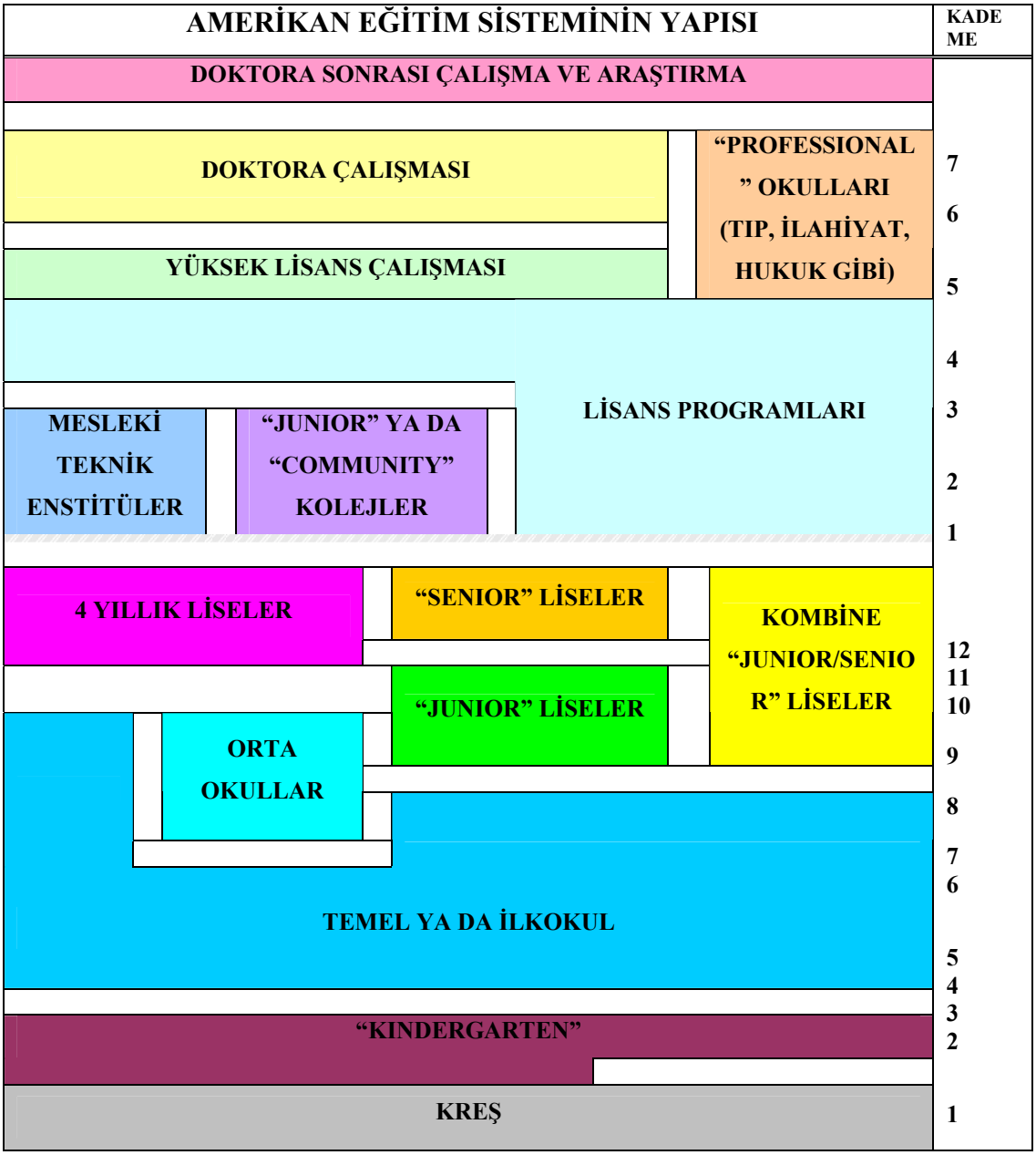
ABD'de meslek yüksekokullarında verilmekte olan eğitim, genelde nitelikli bir üniversiteye gidecek kadar nitelikli olmayan kişilere yöneliktir. Yükseköğrenim hakkı elde edemeyen kişiler, bir biçimde eğitimlerine devam etmek ve toplumda bir meslek edinmek hakkına sahiptirler. Meslek yüksekokullarında üstün başarı gösterildiğinde bu kişiler, üniversiteye transfer olabilmektedir. Bu transfer tersinden de işleyebilir. Üniversitedeki eğitim ile baş edemeğen öğrencilerinde meslek yüksekokuluna transferine imkan tanıyan ABD eğitim sistemi, oldukça esnek bir yapıya sahiptir.

Gerek eğitimi, öğrencilerin seçtikleri alanda tam bir yetkinlikle yetiştirilmelerini sağlama yönünden ele alması, gerekse öğrencilerin bireysel niteliklerini ifade etme noktasında tercih değişikliklerine gidebilmelerini son derece doğal karşılaması ve olanaklı kılması ile, ilk bakışta dağınık gibi görünen Amerikan Modeli, hem küreselleşen dünyanın yükselen eğilimlerini ve rekabetçi koşullarını göğüsleyebilecek nitelikte öğrenci yetiştirme gayretinde hem de bireylerin kişiliklerini törpülemek yerine olabildiğince kendilerini ifade etme özgürlüğünü geliştirmeye çabalamaktadır. Bizde var olan, herhangi bir sebeple bir tercihte bulunan öğrencinin o alanda preslenmesi ve okulu bitirip iş yaşamına atılan öğrencinin sudan çıkmış balığa dönüp ne yapacağını ancak işyerinde öğrenebilmesi

[281] Digenakis, a.g.e.

sorunsallarına yönelik çözümler barındırması ile Amerikan Modeli faydalı öneriler sunmaktadır.

Şekil 1.17. Amerikan Eğitim Sisteminin Yapısı



Kaynak: Anthony S.Digenakis,**ABD Yüksek Öğretiminde Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeri ve Fırsatlar,** Muğla:II.Uluslararası MYO Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu, Muğla Üniversitesi Basım Evi , 2006,s.109

1.7.2. İngiltere Örneği

Ülkemizde çoğunlukla İngiltere diye bilinen devletin asıl adı "Birleşik Krallık'tır."' Bu krallık iki büyük adaya yayılmış dört ayrı ülkeden oluşmaktadır. Birleşik Krallık devletinin altındaki ülkelerin hiçbirinin dünyanın diğer ülkelerinde elçiliği, konsolosluğu vb. yoktur. Çünkü bu ülkeler bağımsız devletler değildir. Fakat bu ülkeler kendi yerel yönetim organlarına ve her biri ayrı oranlarda yetkiye sahip parlamentoları sahiptir. Birleşik Krallığı oluşturan ülkeler**;** İngiltere, İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda'dan oluşmaktadır.[282]



Şekil 1.18. Birleşik Krallık Haritası
Kaynak: http://www.ingiltereve.biz/ingiltere_hakkinda.php

1.7.2.1. İngiltere Eğitim Sistemine Genel Bakış

İngiltere'de eğitim, genel politika uygulamalarında merkezi idarenin ve bütün ayrıntıların çözümünde mahallî özerkliğin rol oynadığı bir bileşim içerisinde yönetilir. Merkezi idare genel olarak ulusal hedefleri belirlemekte, ulusal eğitim politikasını formüle etmekte, araştırma yaptırmakta, okul eğitim programının geliştirilmesi çalışmalarını desteklemekte, eğitim hizmetinde minimum standartları saptamakta, eğitimin kalitesini ve maliyetini izlemektedir. [283]

Üniversite eğitimi öncesindeki okulların günlük yönetimi genellikle "yerel eğitim otoriteleri'nin" denetimindedir. Yerel eğitim otoriteleri, yerel hükümetin eğitim harcamalarındaki payını ödemek için kullanılan yerel vergi oranını saptamak gibi önemli kararlar dışında, eğitim ile ilgili kararların birçoğu ile ilgilenen eğitim komitesini atar. Bu Eğitim Komitesi çoğunlukla şehir ya da bölge konseyi

[282] İngiltere ve Biz http://www.ingiltereve.biz/ingiltere_hakkinda.php (01.09.2007)
[283]Hilmi Süngü, Fransa, **İngiltere ve Almanya Eğitim Denetimi Sistemlerinin yapı ve işleyişi** http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/167/index3-sungu.htm

üyelerinden oluşur [284]. Eğitim komitesi demokratik olarak seçilmiş olan şehir meclisi üyelerinin en az %50'sini kapsar ve diğer üyeler genellikle dışarıdan, eğitim alanında uzman, deneyim ve tecrübelere sahip kişilerden seçilir[285] İngiliz Eğitim Sistemi, merkezi yönetiminin etkisinden çok, yerel idarelerin ağırlığının hissedildiği bir eğitim sistemidir.

Birleşik Krallıkta ilköğretim ve ortaöğretim tek bir zorunlu "okul eğitimi / zorunlu eğitim" adı altında birleştirilmiştir. Bütün eğitim hayatı "okul öncesi eğitimi" de göz önünde bulunduracak olursak okul eğitimi/zorunlu eğitim, zorunlu eğitim sonrası eğitim ve yüksek eğitim olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır.

Birleşik Krallığı oluşturan, İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda'nın eğitim yapıları ve eğitim kurumları temelde büyük benzerlikler taşımaktadır. Ancak İskoçya'daki eğitim sistemi diğer bölgelerden bazı farklılık gösterir. [286]

İngiltere'de millî düzeyde eğitimin idaresi Eğitim ve İstihdam Bakanlığı (DFEE) tarafından, Galler'de ise Eğitim Bakanlığı Ulusal Birliği, Yüksek ve İleri Eğitim, Öğretim ve İstihdam Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. İngiltere'de okulöncesi eğitimde, okullaşma oranı 1995 yılı verilerine göre Birleşik Krallık'ta zorunlu eğitim çağındaki öğrenci sayısı 8.130.000'dir[287]. Bu öğrencilerin 2004/05 yılında Birleşik Krallık'ta (İskoçya'da dahil olmak üzere) ilköğretim gören öğrencilerin yaklaşık %95'i, orta ve ileri düzey eğitim gören öğrencilerin %41'i kamu tarafından finanse edilen okullarda eğitim görmekteydi.[288] Kamunun finansman oranının, eğitim süresinin ileriki yıllarında düştüğü gözlemlenmektedir.

İngiltere'de zorunlu eğitim sonrası eğitime kabul için genel bir gereklilik mevcut değildir ancak okullar ve kolejler normalde bireysel derslere kabul için GCSE sonuçları ile ilgili özel gereklilikler ortaya koymaktadırlar. Öğrenciler istedikleri

[284]Male, G. A. (1988). **World Education Encyclopedia** . New York. : Facts on File Publications'den aktaran Hilmi Süngü, **A.g.e.,**
[285] Millî Eğitim Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü Komisyonu. (1996). **Avrupa Birliği Üye Ülkelerinin Eğitim Sistemleri** . Ankara: Millî Eğitim Basımevi. 'den aktaran Hilmi Süngü, **A.g.e.,**
[286] İngiltere Rehberi http://www.dilokulu.com/ulkeler_ic.asp?id=23 (01.09.2007)
[287] Ömer Cem Karacaoğlu, Burcu Çabuk**, İngiltere ve Türkiye Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması,** http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/karacaoglu.htm (01.09.2007)
[288] National Summary Sheets on Education Systems üin Europe and on going reforms 2007 Edition Unıted Kıngdom (England, Wales And Northern Ireland) June 2007,s.1

dersi veren herhangi bir kuruma başvuruda bulunabilirler.[289] İngiltere'de ortaokullarda ve Altıncı Sınıf Kolejleri'nde genel eğitim verilmektedir. İleri Eğitim Kolejleri meslekî eğitim sunmaktadır. Üçüncü Kademe Kolejleri ise meslekî ve genel eğitimin bir arada olduğu kurumlardır.[290]

İleri eğitimin planlanması ve finanse edilmesi İngiltere'de Öğrenme ve Beceri Konseyi'nin (LSC), Galler'de Ulusal Konsey- ELWa- olarak bilinen Eğitim ve Öğretim Ulusal Konseyi'nin sorumluluğu altındadır. Bunlar bakanlıklara bağlı olmayan kamu kuruluşlarıdır. İngiltere'de LSC, FE'nin mevcut fon sisteminde meydana gelecek olan değişiklikler için danışmaktadır. Buna ek olarak, 2005 yılı içerisinde Galler'de yüksek öğrenim için yeni bir ulusal planlama ve fon sistemi ortaya koyulacaktır. Kuzey İrlanda'da yüksek öğrenimin planlanması ve finanse edilmesi İstihdam ve Öğrenme Bakanlığı'nın sorumluluğu altında bulunmaktadır.[291]

Zorunlu eğitim sonunda, öğrenciler Ortaöğretim Genel Eğitim Sertifikası (General Certificate of Secondary Education) sınavına girerler. Bu sınav temel konularda düzenlenir fakat aynı zamanda meslekî açıdan bulunması gereken yeterlilikleri ölçmektedir.[292]

Öğretim programının kontrolü ve içeriği hususunda hiçbir zorunluluk yoktur. Öğrenciler okul tarafından ya da ileri eğitim kurumu tarafından sunulan herhangi bir dersi aradıkları yeterliliklere bağlı olarak seçebilirler. Öğretim programı ve bunun içeriğini belirleyen birim seçilen derslere göre değişiklik göstermektedir. Öğretmenler uygun öğretme metotlarını ve öğretim araç gereçlerini seçme konusunda serbesttirler.[293]

---

[289] A.g.e.,s.7

290 Eurydice at Nifer, Overview of education systems in England, Wales and Northern Ireland, "http://www.nfer.ac.uk/eurydice/pdfs/OverviewAugust2006.pdf s.6" (16.02.2007)

291 Avrupa'daki eğitim sistemleri üzerine özet belgeler ….A.g.e.,s.1-2

[292] Karacaoğlu,A.g.e

[293] Avrupa'daki eğitim sistemleri üzerine A.g.e.,s.7

Tablo 1.10. 2001 Yılında İngiltere'de 16-18 Yaş Grubunun Eğitim ve Öğretime Katılımı

Tam zamanlı eğitim alanlar	%56
Devlet destekli eğitim alanlar	%8
İşverenin finanse ettiği eğitimi alanlar	%5
Diğer tür eğitim ve öğretimi alanlar	%7
Eğitim ve öğretim alanların toplamı	%76
Eğitim almayanlar	%24
16-18 yaş nüfus	1.856.000

Kaynak: Eğitim ve Beceriler Departmanı, Birleşik Krallık Eğitim ve Öğretim İstatistikleri, 2002'den aktaran Birleşik Krallıkta Zorunlu Eğitim, Genel Ve Mesleki Orta Öğretim, Temel Mesleki Eğitim ve Yetişkin Eğitimi
http://www.bologna.gov.tr/euroguidance/files/birlesik_krallik.doc (01.09.2007)

Tablo 1.10.'da görüldüğü gibi İngiltere'de yüksek bir oranda eğitime katılım ve ülke genelinde yayılım görülmektedir.

1.7.2.2. İngiltere Eğitim Sistemi ve Meslek Yüksekokulları

Okul eğitimi dönemini tamamlayan öğrencilerin iş hayatına atılırken tek alternatifleri üniversite değildir. İngiltere'de mesleki ve sosyal alanlarda eğitim veren kısa veya uzun süreli pek çok ileri eğitim okulu vardır. "İleri eğitim", okul bırakma yaşı olan onaltı yaşından sonra verilen mesleki eğitimi tanımlayan bir terimdir. İngilizce'de FE (further education) olarak kısaltılır. İleri Eğitim, İngiltere'nin her yerine dağılmış altı yüzden fazla yüksekokulda verilir. Bu okullar pek çok iş koluna yönelik sayısız diploma ve sertifika programları sunarlar. 3 aydan 2 yıla kadar olabilen bu mesleki eğitim programları pek çok saygın ve tanınmış "College" veya "Institute" tarafından yürütülür ve öğrencilere pazarlamadan denizciliğe, turizmden tasarıma kadar pek çok alanda yeterli sertifikalar ve diplomalar sunarlar.

Bazı İleri Eğitim Kolejleri, akademik arka planlarını pratik iş becerileriyle birleştirmek isteyen öğrenciler için iki yıl süren kurslar düzenlemektedir. Öğrenciler bu şekilde, çalıştıkları konuda iş tecrübesi edinme fırsatını elde ederler ve tercih ederlerse ardından üniversiteye devam edebilirler:[294]

[294] İngiliz Eğitim Sistemi, "http://www.dilokulu.com/ulkeler_ic.asp?id=24", (16.02.2007)

A-Level:

Lise eğitimini tamamlayan öğrenciler üniversiteye başlamadan önce iki akademik yıl boyunca A-Level okullarına giderler. Öğrencilerin hangi üniversiteye yerleştirileceği A-Level başarı notuna göre belirlenir.

GCSE sınavının ardından öğrenciler iki yıllık bir süreçte tamamlanan A-Level aşamasını ifade eden öğrenim dönemidir. Bu kurslar İngiliz Üniversitelerine ya da Yüksekokullarına girişte en çok kullanılan giriş standardıdır. Öğrenciler bu kurs sınavlarına genellikle yükseköğrenim görmek istedikleri konuyla ilgili iki üç konuda birden girerler. Normalde iki yıl süren A-Level kursları bazı yerlerde verilen yoğun kurslarda bir yıl da da tamamlanabilir. Yabancı öğrenciler A-Level eğitimi için bağımsız orta dereceli okullardan birine devam edebilirler. A-Level sınavları için hazırlanmak GCSE için yapılan hazırlıktan oldukça farklıdır zira, öğrenciler A-Level aşamasında genellikle 3-4 konuda iki yıl boyunca uzmanlaşmak için eğitim görürler.

A-Level eğitimi kabaca Amerikan Sistemindeki üniversite eğitiminin ilk yılına tekabül etmektedir. A-Level eğitiminin çalışılacak konularda erken uzmanlaşma gibi avantajları varken, daha dar bir bilim alanında çalışmak gibi dezavantajları da bulunmaktadır.[295]

Lise veya üniversite eğitiminin aksine, öğrenciler sadece üç veya dört ders alırlar ve sadece bu derslerden sorumlu olurlar. A Level diplomasını alan bütün öğrenciler bir İngiliz üniversitesi tarafından kabul edilir, fakat A level diploma notu yüksek olan öğrenciler daha iyi üniversitelere yerleştirilir ve üniversite yerleştirmesinde esas olan A-Level diploma notudur. A-Level aynı zamanda bu eğitim süresince alınan her dersin sonunda alınan belgeye verilen isimdir. Mesela A-Level eğitimi süresince, edebiyat, hukuk ve iletişim derslerini almış olan bir öğrenci eğer her üç derste de başarılı olursa edebiyat A-Level diploması, hukuk A-Level diploması ve iletişim A-Level diploması olmak üzere üç ayrı belge alır. Genel A-Level sınavları Eğitim Bakanlığı tarafından denetlenen bağımsız eğitim komitelerince incelenir. A-Level sınavları ders bazlı değil modül bazlıdır. Her ders,

[295] İngiliz Eğitim Sistemi, "http://www.dilokulu.com/ulkeler_ic.asp?id=24", (16.02.2007)

o dersin farklı alt dallarına göre 3 veya daha fazla modülden oluşur ve öğrencinin her modüldeki başarısı ayrı ayrı ölçülür.

A-Level üniversite eğitimine hazırlık eğitimi olduğu için; öğrenciler, üniversitede okumayı planladıkları alanlara göre ders ve A-Level bölümü seçerler. Mesela, üniversitede mühendislik okumak isteyen bir öğrencinin, A-Level eğitimi aldığı "college"de matematik ve fizik derslerini alması gerekir ve bu derslerden A-Level derecesine sahip olarak mezun olması gerekir. Mühendislik bölümleri genelde bu iki derste A-Level derecesini zorunlu tutarlar. Fakat tercih edilen Cambridge Üniversitesi, Oxford Üniversitesi, Imperial College ya da Londra Üniversitesi'nin kimi fakülteleri 3 ya da 4 dersten A-Level derecesi talep ederler. [296]

A-Level aynı zamanda İngiltere'de profesyonel bir kariyere başlamak için de gerekli bir eğitimdir. Pek çok firma üniversite mezunu olmayan adaylar için, en az iki dersten A-Level derecesini işe başvuru şartı olarak istemektedir.

Her öğrencinin eğilimleri ve yetenekleri A-Level eğitiminin birinci yılında uzmanlar tarafından dikkatlice gözlenir ve üniversitede okunacak bölüm seçilmeden önce her öğrenci için ciddi bir danışmanlık hizmeti verilir.

Genel olarak, öğrenciler şu derslerden sadece 4 tanesini seçerler:

Mühendislik / Fen Bilimleri alanlarında üniversite eğitimi alacak olanlar: Matematik, İleri Matematik, Biyoloji, Kimya ve Fizik...
İşletme / Hukuk / Sosyal Bilimler alanlarında üniversite eğitimi alacak olanlar: Matematik, İşletme, Hukuk, Ekonomi, Muhasebe, İngiliz Edebiyatı, Psikoloji...
Tıp, Diş Hekimliği gibi klinik alanlarda üniversite eğitimi alacak olanlar, sadece bu alanlarda uzmanlaşmış A-Level okullarında kendi branşlarına uygun dersler alırlar.

Bunların dışında bütün öğrenciler Güzel Sanatlar, Coğrafya, Tarih, Bilgisayar Teknolojileri, Siyaset Bilimi, Medya, Sosyoloji vb. alanlarda ders seçebilmektedirler.[297]

[296] "İngiliz Eğitim Sistemi" http://www.ingiltereve.biz/ingiltere_egitim_sistemi.php, (16.02.2007)
[297] A.g.e.,(16.02.2007)

AS-Level (Advanced Supplementary Level - ileri tamamlayıcı düzey):

Bu kurslar A-Level süresinin yarısı kadar sürer. Yani iki AS-Level kursu, tek bir A-Level kursuna eşittir. Bu kurslar 1987 yılından itibaren onaltı yaşındaki uzmanlaşma derecesini azaltmak için uygulanmaya başlanmıştır. Çoğunluğu özel olmak üzere bazı okullarda, sınırlı birkaç konuda uzmanlaşma süresini yarıya indirme amacıyla AS-Level eğitimi verilmektedir.[298]

Foundation Kursları:

Türkçe temel ya da geçiş kursları olarak ifade edebileceğimiz Foundation Year eğitimi, genel olarak İngiltere'de üniversiteye başlamak isteyen yabancı öğrenciler için geliştirilmiş sıra dışı fakat yaygın bir uygulamadır. 2 akademik yıl süren A-Level eğitimine kısa süreli (1 akademik yıllık) bir alternatif oluşturur. Öğrenciler genelde 6 veya 7 Foundation bölümünden birini seçerler ve üniversitede okuyacakları bölüm Foundation yılında seçtikleri bölüme göre belirlenir. Foundation kurslarının çoğu bir üniversite ya da yüksekokuldaki belli bir diploma derecesi ile bağlantılıdır ve bunda başarılı olan öğrenci üniversiteye devam etme hakkı kazanır.[299]

Foundation bölümleri genel olarak şunlardır:

- Mühendislik
- Fen Bilimleri ve Eczacılık
- İşletme, Muhasebe ve Ekonomi
- Hukuk
- Sosyal Bilimler, Psikoloji ve Medya
- Sanat ve Tasarım
- Bilgisayar Bilimleri

Foundation eğitimi bütün İngiliz Üniversiteleri tarafından kabul edilmese de içlerinde tanınmış okulların bulunduğu birçok üniversite Foundation Eğitimini tanımakta ve kabul etmektedir.

[298] A.g.e. (17.02.2007)
[299] "İngiliz Eğitim Sistemi" http://www.ingiltereve.biz/ingiltere_egitim_sistemi.php, (16.02.2007)

Access:

A-Level programının muadili bir program olan Access'in temel özelliği; öğrencinin eğitimine başlarken seçeceği bir üniversitedeki bölüme, bir yılık eğitim sonucunda başarılı olması halinde doğrudan girebilmesidir. A-Level diplomasından farklı olarak, çeşitli üniversitelere başvurulması ve sonuçlarının beklenmesi süreci Access kursta ortadan kalkmış olacaktır. Öğrenci, Access kurs göreceği okulun anlaşmalı olduğu üniversitelerden biriyle birlikte dalını önceden seçmesi ve bir yıllık eğitimini başarıyla tamamlaması halinde bu okulda yerinin hazır olduğunu bilecektir.[300]

1998 tarihli Öğretim ve Yüksek Eğitim Yasası, tam zamanlı ortaöğretim ya da ileri öğretim kurumlarına devam etmeyen 16-17 yaşlarındaki çalışanlara, resmi olarak tanınan nitelikleri/kalifikasyonları edinebilmeleri için eğitim izni alabilmeleri hakkını vermektedir.

Öğrenme ve Beceriler Konseyi (LSC) ve Galler Eğitim-Öğretim Ulusal Konseyi (ELWa) oluşturulmuştur. Bu konseyler, kendi bölgelerinin özellikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda kendilerine tavsiye ve görüş bildiren yerel ve bölgesel komitelerle işbirliği halinde faaliyet gösterir. LCS ve ELWa, işverenlerin 16 yaş üzerindeki çalışanların eğitim faaliyetlerine katılımını ve bu faaliyetleri mali açıdan desteklemelerini sağlamaktadır. Yerel ve bölgesel komiteler de, beceri ihtiyaçlarını belirlemek ve müfredatı bu yönde oluşturmak üzere kendi bölgelerindeki işverenlerle birlikte çalışmaktadırlar.

İngiltere ve Galler'de devletin çeşitli departmanları sürekli eğitimden de sorumludur. Yaşam boyu öğrenme konusu, devletin tüm eğitim öğretim politikalarının merkezinde yer almaktadır. Bu konu, bireyler açısından iş piyasasındaki şanslarını artırmak için bir olanak; iş dünyası açısından geleceğe yatırım, yeni fikirler yaratma ve modernleşme; toplumlar için sosyal uyumun

[300] A.g.e.

artırılması; ülke içinse küresel piyasada güçlü ve rekabet edebilir bir ekonomi olarak değerlendirilmektedir.[301]

Ulusal Mesleki Yeterlilik Derecesi

Öğrenciye iş yaşamı deneyimi kazandırıp, seçmiş olduğu mesleki alanda becerilerini geliştirir. Bu kurslar doğrudan bir mesleğe yöneliktir. Öğrencileri o meslek için gerekli vasıflarla donatır. Bu programın en önemli özelliklerinden biri, iki yıllık bu programı bitiren öğrencilerin üç yıl süren üniversite eğitiminin 2.sınıfından başlamak üzere üniversiteye geçiş yapabilmeleridir. Part time eğitim almak isteyen öğrenciler için düzenlenmiştir.

Genel Ulusal Mesleki Yeterlilik Derecesi (GNVQ):

Bu, ulusal mesleki yeterlilik derecesinden daha genel ve çalışma ile daha az ilgili bir derecedir. GNVQ derecesi adayları iş dünyasına alıştırır. Beceri ve yetkinliğin bir karışımını sunan bu kurslar, bir dizi iş için kişinin istihdam edilme imkanını artırır, ileri ve yüksek eğitime devam etme fırsatı verir. Lisans ve üniversite öncesi hazırlık programları dışında pek çok yabancı öğrenci başka yeterlilik dereceleri almak için İngiltere'ye gelir. İleri eğitim yüksekokulları çok geniş bir ihtiyaçlar listesine yönelik hizmet verir ve mesleki/profesyonel eğitim sunarlar. Lisans öncesi programlarda olduğu gibi mesleki kurslar da İngilizce dil desteği sunar. Sunulan kurslar tarım, sanat, tasarım, bankacılık, bilgisayar, inşaat, mühendislik ve çocuk bakımı gibi çok sayıda uzmanlık alanını kapsamaktadır.[302]

GNVQ programları öğrencileri mesleki ve yüksek eğitim programlarına hazırlar veya öğrencilerin eğitim aldıkları alanlarda iş bulmalarını sağlar. GNVQ programları Milli Mesleki Eğitim Derecesi (NVQ) programlarındaki gibi sadece belli bir meslek için gereken becerilerin geliştirilmesini değil, belirlenen iş alanlarında kişiye gerekecek bilgi ve anlayışı geniş bir yetenek katarak sunar. İşletme, bilgisayar ve enformasyon teknolojisi, sanat ve tasarım kursları, turizm, mühendislik, tekstil,

[301] Birleşik Krallık'ta Zorunlu Eğitim, Genel Ve Mesleki Orta Öğretim, Temel Mesleki Eğitim Ve Yetişkin Eğitimi "http://www.bologna.gov.tr/euroguidance/files/birlesik_krallik.doc" (01.09.2007)
[302] A.g.e (17.02.2007)

sağlık vb. alanlarda öğrencilere eğitim verilir. Öğrenim süresi 2 yıldır. Full time eğitim almak isteyen öğrenciler için düzenlenmiştir. Bu programları tamamlayan öğrenciler kolejden aldıkları diplomanın yanı sıra, bağımsız denetim kurumlarınca verilen ve uluslar arası alanda tanınan dereceler elde ederler.[303]

Tüm bu sertifika ve diploma programları için öğrenciler, olağanüstü çeşitlilikteki eğitim kurumlarında öğrenim görebilirler: bunlar; yerleşik tarihi üniversiteler, 1992'de üniversiteye dönüştürülen eski politeknikler (bunlar mesleki kurslarda uzmanlaşmış büyük kurumlardı), genellikle küçük ve belli konularda uzmanlaşmış yüksekokullar ya da yüksek eğitim enstitüleridir.[304] Yeni üniversitelerin birçoğu eski üniversitelere göre kabul şartlarında daha esnek davranmaktadırlar.[305]

Bu kurslarda öğrencilere iş yaşamı, mühendislik, bilgisayar, sanat ve tasarım ana alanlar olmak üzere birçok geniş alanda eğitim verilmektedir. Verilen eğitim en basitten en ileri düzeye kadar her düzeyde geçerlidir. Bu kurslarda farklı çalışma programları farklı yöntemlerle öğrencilere sunulur ki öğrencilerin kendi amaçlarına ulaşması sağlanır. Mesleki eğitim alan öğrencilere iş tecrübesi kazanma veya belli bir iş projesinde çalışma olanağı verilir.[306]

Mesleki eğitim kurumlarında eğitim veren görevliler verdikleri dalda iş tecrübesine sahip ve bilgi yönünden yeterlidirler. Birçok mesleki eğitim nitelikleriyle eğitimini tamamlayan öğrenci için bu kurslar üniversiteye girişte A-Level, Access ve Foundation kurslarına alternatiftir. İngiltere'de 500 kolejin üzerinde kurum, mesleki eğitim vermektedir. Bu mesleki eğitim veren kurumlara şehir merkezlerinde ve kırsal alanlarda karşılaşmak mümkündür.[307]

Mesleki eğitim kurslarına başvuruların yapılmasında herhangi bir merkezi sistem yoktur. Mesleki eğitim kurslarına devam etmek isteyen öğrenciler başvurularını doğrudan bu kursları veren eğitim kurumlarına yaparlar. Bunun için eğitimi verecek

[303] Ingiltere'de Mesleki Eğitim Kursları, http://www.westegitim.com/ingiltere-rehber-mesleki-egitim.asp, (01.09.2007)
[304] http://www.dilokulu.com/ulkeler_ic.asp?id=24, (01.09.2007)
[305] Ingiliz Yüksek Öğrenim Sistemi http://www.upsot.com/ingiltere.asp, (01.09.2007)
[306] Mesleki Eğitim, http://www.globalvizyon.com/ingiltere/egitim/mesleki_egitim.asp, (01.09.2007)
[307] Mesleki Eğitim, http://www.globalvizyon.com/ingiltere/egitim/mesleki_egitim.asp, (01.09.2007)

kurumun internet sayfasından her türlü bilgi edinebilir ve başvurular buna göre yapılabilir.[308]

Yeterlilik Kursları (Competency-based Courses)

Berberlik, terzilik gibi belli becerilerin gerektirdiği mesleklerin eğitiminin verildiği kurslardır. Bu kurslar iş tecrübesine sahip fakat işinde yeterli olmayan kişilerin kendilerini o iş dalında geliştirmeleri için düzenlenmiştir. İngiltere'deki Milli Mesleki Eğitim Derecesi (NVQ-National Vocational Quatilification) ve İskoçya'daki İskoç Mesleki Eğitim Derecesi (SVQ-Scottish Vocational Qualification) bu tür kurslara girer.

Bu kursların amacı öğrencilere hem teorik hem de pratik iş yaşamı bilgisini beraber harmanlayarak vermektir. Bu kurslar sayesinde öğrenci ya aldığı eğitime üniversitede devam eder ya da iş yaşamına başlamadan önce hazırlıklı olur.[309]

Yüksek Seviye Kursları (Higher Level Courses):

GNVQs ve foundation kurslarında olduğu gibi bu kurslara da çok önem verilmektedir. Önemli olan sürekli öğrenmedir ve yeni düşüncelerin sindirimidir. Pratik bilgi durum çalışmaları ve diyaloglarla pratiğe dökülerek öğrenilir. BTEC ve Scottish Qualification Authority Higher National Certificate and Diploma kurslarındaki sanat ve tasarım, iş idaresi, mühendislik, turizm ve otelcilik alanları bu kurslar içinde sayılır.[310]

- **Yüksek Öğrenim**

İngiltere'de 16 yaşında zorunlu öğrenim sürecini tamamlayan öğrenciler Türkiye'deki lise diplomasına denk sayılan GCSE sınavına girerler (General Certificate of Secondary Education- Genel Orta Öğretim Sertifikası) ve aynı isimli belgeyle mezun olurlar.[311]

---

[308] A.g.e.
[309] Mesleki Eğitim http://www.globalvizyon.com/ingiltere/egitim/mesleki_egitim.asp, (01.09.2007)
[310] A.g.e.
[311] "İngiliz Eğitim Sistemi" http://www.ingiltereve.biz/ingiltere_egitim_sistemi.php, (16.02.2007)

Fakat İngiltere'de ortaöğrenimi tamamlamış olan öğrenciler üniversiteye başlayamaz. Yükseköğretime girişte bazı özel şartlar gerekmektedir. İngiltere'de yükseköğretim kurumları özerk bir yapıdadır ve herbir bölümünün kendi giriş politikası vardır. Merkezî bir sınav olmamasına rağmen üniversiteler gerekli görülürse kendileri sınav yapabilmektedirler. [312]

Yükseköğretim kurumları yaygın olarak "İleri Seviyede Genel Eğitim Sertifikası" (GCE A-Level), "Genel Orta Öğretim Sertifikası" (GCSE), "Meslekî Eğitim Sertifikası" (GNVQ) veya bu sertifikalara eşdeğer niteliklere sahip öğrencileri kabul etmektedirler.

Lisans eğitimi öncesinde onaltı yaşında bütün öğrenciler bir sonraki aşamada izleyecekleri öğretim ya da mesleki eğitim yolunu belirleme noktasında üç farklı yol izleyebilirler: Akademik, mesleki ve bir de "orta" yol.[313]

İngiltere'de yükseköğrenim, Türkiye'deki gibi "önlisans-lisans-yüksek lisans" olarak şeklinde uygulanmamaktadır."Sertifika veya diploma programları – Lisans – Yüksek Lisans" şeklinde ilerleyen üç aşamadan oluşur.

İngiltere'de yükseköğrenim, Türkiye'deki uygulamalardan oldukça farklıdır. Lisans öncesi gidilen bizdeki meslek yüksekokulları benzeri olan ve süreleri 1-3 yıl arası olan ve eğitim sonunda sertifika ya da diploma veren eğitim kurumları vardır. Bunlardan başlıcaları A-Level, Foundation Kursları, Access, İleri Eğitim (Further Education) ve AS-Level'dır. Bu eğitimlerden birini alan öğrenci ilgili alanda bitirme derecesine göre lisans eğitimine girmeye hak kazanır.[314]

İngiliz eğitim sistemi ile mesleki eğitim ve öğretim yaklaşımı artık sanayinin ihtiyaçlarına yanıt verebilecek şekilde geliştiriliyor. Bu eğitim programının en önemli parçası önlisans (meslek yüksekokulları) düzeyindeki eğitimdir. Önlisansla ilgili olarak üç ayak olduğu söylenebilir. Bunlar imalat, sanayi ve mühendislikle

[312] Ömer Cem Karacaoğlu, Burcu Çabuk, "İngiltere ve Türkiye Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması" http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/karacaoglu.htm, (16.02.2007)
[313] İngiliz Eğitim Sistemi, "http://www.dilokulu.com/ulkeler_ic.asp?id=24", (16.02.2007)
[314] http://www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/giris_sinavi/ingiltere.htm , (01.09.2007)

ilgili. Önlisans programlarında geleneksel akademik dersler görülmekte. Bunların yanı sıra bilgi ve beceri edinilmektedir. Çünkü, bu bilgilerin bilinmesi ayrı bir şey, bunların işyerinde uygulanması ayrı bir şey. Yarı zamanlı bir program ve bu programın tamamlanması sonucunda öğrencilere, kişilere sadece bir önlisans diploması sağlanmakla kalmıyor, bundan başka gelişme yolları da sunuluyor. Daha sonra bir lisans programına devam etme şansı da veriliyor[315]

İleri ve Yüksek Eğitim Kurumları tamamen özerktir. 1992 yılında ileri ve yüksek eğitimin bağımsızlığını garanti eden bir kanun çıkmıştır.[316] Bu sayede yerel hükümetlerin ve Birleşik Krallığın iç işlerine müdahalesinin önüne geçilmiştir.

İngiltere'de yükseköğretimde okullaşma oranı % 64'dür ve yükseköğretim ikili bir yapıya sahiptir: Bir ayağını üniversiteler, diğer ayağını ise politeknik okullar teşkil etmektedir. Fakat bu ayırım 1992 yılında yükseköğretimin üniversite çatısı altında toplanmasıyla son bulmuştur.

İngiltere'de bu üniversiteler eski ve yeni üniversiteler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Eski politeknikler yeni üniversiteleri oluşturmaktadır ve genelde meslekî eğitim kursları düzenlenmektedir. Yeni üniversiteler ise genel akademik eğitim kurslarını düzenlemektedir. İngiltere'de üniversite dışı enstitülerin düzenlemiş olduğu programlara da rastlanmaktadır.[317]

Üniversite Ödenekler Komitesi diyebileceğimiz 30 kadar üyeden müteşekkil "University Grants Committee", "Court" ve "University Council" isimli üniversitenin üzerinde idarî yetkiyi haiz iki yüksek kurul daha vardır. Üniversite Yüksek Kurulu diyebileceğimiz Court, eyalet otoritelerinin, üniversitenin, diğer öğretim kurumlarının ve dini kurumların temsilcilerinden oluşan 100-300 üyeli geniş bir kuruldur. Üniversitenin formal görevli başkanını seçer, fiili başkanın yıllık raporlarını inceler. Konsey (Council) kararlarını onaylar.

[315] Reid, A.g.e,s.45
[316] A.g.e.,s.3
[317] Karacaoğlu,A.g.e

Üniversitenin esas yönetimi üniversite konseyinin elindedir. Üyelerinin % 20'sini üniversite senatosu temsilcisi profesörlerin ve gerisini eyalet üst yöneticileri ile eyalet ve şehir temsilcilerinin teşkil ettiği 30-50 kişilik bu kurul şu işleri görür:

- Rektörü (Vice Chanceller), vekilini ve yardımcılarını süresiz tayin eder. Üniversite statüsünü tespit eder, senatonun akademik tayin, terfi, profesörlüğe yükseltme ve azil tekliflerini inceler, karara bağlar. Ücretleri tespit eder. Öğretim, araştırma ve öğrenci işlerini düzenler.
- Üniversite içi organlar akademik organlardır. Fakat bunlar akademik işlerde karar yetkisine sahip olmayıp, sadece akademik teklifler yapmakla görevlidirler.
- Üniversite içerisindeki bu yüksek akademik organ, çoğunluğunu üniversite öğretim üyelerinin, geri kalanını da başka öğretim kurumları öğretmenlerinin teşkil ettiği Senatodur. Senato başkanı rektördür. Fakültelerin çalışmalarından, fakülteler arası koordinasyondan, disiplin ve öğretim işlerinden sorumludur.

Senato altı kurullar, akademik istişare komitesi, profesörler kurulu ve fakülte kurulu gibi kurullardır. Profesörlüğe yükseltmede teklif, en alttan yukarıya doğru gider ve konseyde veya üniversite Yüksek Kurulunda sonuçlanır[318].

İngiltere'de bir tarafta yükseköğrenim okulları, diğer tarafta ise yükseköğrenim sistemi yani üniversiteler vardır. Hepsinin üstünde Eğitim ve Beceriler Bakanlığı yer almaktadır. Yükseköğretim kuruluşları, yükseköğretim okulları ve üniversiteler doğrudan Yükseköğrenim Finansman Konseyine bağlılar ve bu konsey hem lisans hem de lisansüstü programlarda finansman sağlıyor. Bu yükseköğrenim kuruluşları eğer araştırma yapıyorlarsa bu işleyiş ayrı bir kuruluş tarafından yürütülüyor, bu da Yükseköğrenim Araştırma Konseyi olarak adlandırılıyor. Bu konsey gerek teknoloji gerekse sosyal bilimleri alanında araştırma yapan üniversitelere destek veriyor. Bir de üniversite sektörü var. Hem lisans hem de lisansüstü yeterliliklerde yardımcı

318 Kemal Bıyıkoğlu, **Üniversite Özerkliği Modelleri, İngiltere Modeli** http://www.egitim.aku.edu.tr/boglu1.htm (06.09.2007)

oluyor. Bunun yanı sıra başlatılan araştırma projelerini, eğer stratejik öneme sahiplerse bunları yürütüyor.[319]

İngiliz yüksekokulları yönetim konusunda bağımsızdırlar. Türkiye'deki YÖK'e benzer bir üst kurum İngiltere'de mevcut değildir. Personel alımı, öğrenci kabulü, bölümlerin belirlenmesi, yeni bölüm açılması, akademik diploma verilmesi konularında İngiltere üniversiteleri tam bir özerkliğe sahiptir. Yalnız Colleges ve Institutes of Higher Education okulları akademik derece verme konusunda üniversiteler veya Open University'lerle işbirliği yapmak durumundadırlar.[320]

Lisans eğitimini başarıyla tamamlayan öğrenciler, lisansüstü ya da diğer yüksek dereceleri almak için öğrenimlerine devam edebilirler. Bu konuda çok kesin ölçütler yoktur ve öğrencilerin iş deneyimleri belirleyici rol oynar.[321]

İngiltere'de akademik bir çevrede teorik bilgiden daha çok, pratik bilgiye dayalı olarak verilen mesleki eğitimi başarıyla tamamlayan öğrenci hem doğrudan iş yaşamına atılabilir hem de istediği takdirde aldığı mesleki eğitime üniversitede devam edebilir.[322]

1.7.2.3.Eğitimin Bütçesi

İngiltere ve Galler'de yükseköğrenimin finanse edilmesi için ulusal seviyede kurumlar İngiltere için İngiltere Yüksek Öğrenim Finansman Konseyi (HEFCE) Galler için Galler Yüksek Öğrenim Finansman Konseyidir (HEFCW). Kuzey İrlanda'da bu sorumluluk İstihdam ve Öğrenme Bakanlığı'na aittir.[323]

Üniversitenin doğrudan doğruya yönetimi ve denetimiyle ilgili üniversite üstü en yüksek organ, Üniversite Ödenekler Komitesi diyebileceğimiz 30 kadar üyeden müteşekkil University Grants Committee'dir. Hükümet tarafından tayin edilen

[319] Victor Reid, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar arası Uygulamalar I.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007,s.40
[320] A.g.e., (16.02.2007)
[321] İngiliz Yüksek Öğrenim Sistemi http://www.upsot.com/ingiltere.asp, (01.09.2007)
[322] http://www.globalvizyon.com/ingiltere/egitim/mesleki_egitim.asp, (01.09.2007)
[323] National Summary Sheets on Education Systems in Europe ….A.g.e.,s.2

üyelerin 12'sini üniversite rektörleri (V. Chancellod), az bir kısmını tanınmış iş adamları ve geri kalan kısmını da mahalli otoriteler teşkil eder.

Maliye ve Eğitim Bakanlıklarına karşı sorumlu olan bu komite, üniversitelerle hükümet arasında tampon bir kuruluş olup, şu vazifeleri görür:

- Üniversitelerin bütçe isteklerini inceler ve hükümete görüşünü bildirir. Parlamentodan topluca çıkan üniversite ödeneklerini alır ve üniversitelere tevzi eder, sarfiyatlarını denetler.
- Üniversiteler arası koordinasyon ve ahengi sağlar. Araştırmalarda tedahülleri, aynı üniversite içindeki laboratuar, kürsü, bölüm tekerrürlerini, kadro şişkinliklerini önler. Üniversite kanunları hakkındaki görüşlerini hükümete bildirir. Üniversitelerle ilgili raporları ve haberleri neşreder.

Kanunen İngiltere'deki ilim ve sanat öğretiminden sorumlu olan Eğitim Bakanı, üniversitelerdeki görevini bu Komite vasıtasıyla yerine getirir. Özerkliği bozmadan üniversite ödeneklerinin değerlendirilmesi bu yolla yapmaktadır[324].

1.7.2.4. İngiltere Eğitim Sisteminin Genel Değerlendirmesi

İngiliz Eğitim Sistemi, esnek ve bireyselleştirilmiş bir eğitim hizmeti sunmaya yönelmiştir. Eğitim sisteminin yönetsel yapısının büyük ölçüde yerel odaklı olduğu görülmektedir. İngiltere'de bir Eğitim ve Bilim Bakanlığı mevcutsa da, işlevi Türk Millî Eğitim Bakanlığı kadar kapsamlı değildir.

İngiltere'de yükseköğretimde en yetkili karar organı yükseköğretim kurumlarının kendileridir. İngiltere'de yükseköğretime girişte öğrencinin ortaöğretim başarısı dikkate alınır ve merkezî bir sınav söz konusu değildir. Fakat yükseköğretim kurumlarının kendileri gerek görürlerse, sınavlar düzenleyebilmektedirler.

İngiltere'de bireylerin ve öğrenci gruplarının öğrenme ve değerlendirilmesine fazlaca önem verildiği görülmektedir. İngiltere'de kabul edilen standartlar ve bu

[324] Bıyıkoğlu A.g.e.

standartların kazanılmasını sağlayan sertifika programları vardır. Değerlendirmeler genellikle bu standartların belirlenmesinde önemlidir ve öğrencilerin daha sonraki yaşamlarını bu değerlendirmeler ve standartlar belirler. Bunun, eğitim sistemlerinin yönetsel yapısından kaynaklandığı söylenebilir.

İngiltere'de öğrencilerin, küçük yaşlardan itibaren başarıları, ilgileri, istekleri ve yeteneklerinin çeşitli değerlendirmelerle ortaya çıkarılması, bu özelliklerine göre eğitim ve öğretim hayatına devam etmelerini sağlamaktadır.[325]

Özellikle mesleki eğitim alanında becerilere bağlı olarak tanımlanmış bir eğitim programı var ve teknik eğitim kurumundan veriliyor. Özellikle pratik becerilerin eğitimi söz konusu olan eğitim ve bunun yanı sıra online olarak da eğitim teknolojisi var[326].

İngiliz Eğitim Sistemi, Türk Eğitim Sistemine kıyasla daha esnek, daha fazla bireyselleştirilmiş bir eğitim hizmeti sunmaya yönelmiştir. Büyük ölçüde yerel odaklı olduğu görülmektedir. Türkiye'de yükseköğretimde en yetkili karar organı Yüksek Öğretim Kurumu'dur. İngiltere'de ise karar organı yükseköğretim kurumlarının kendileridir.

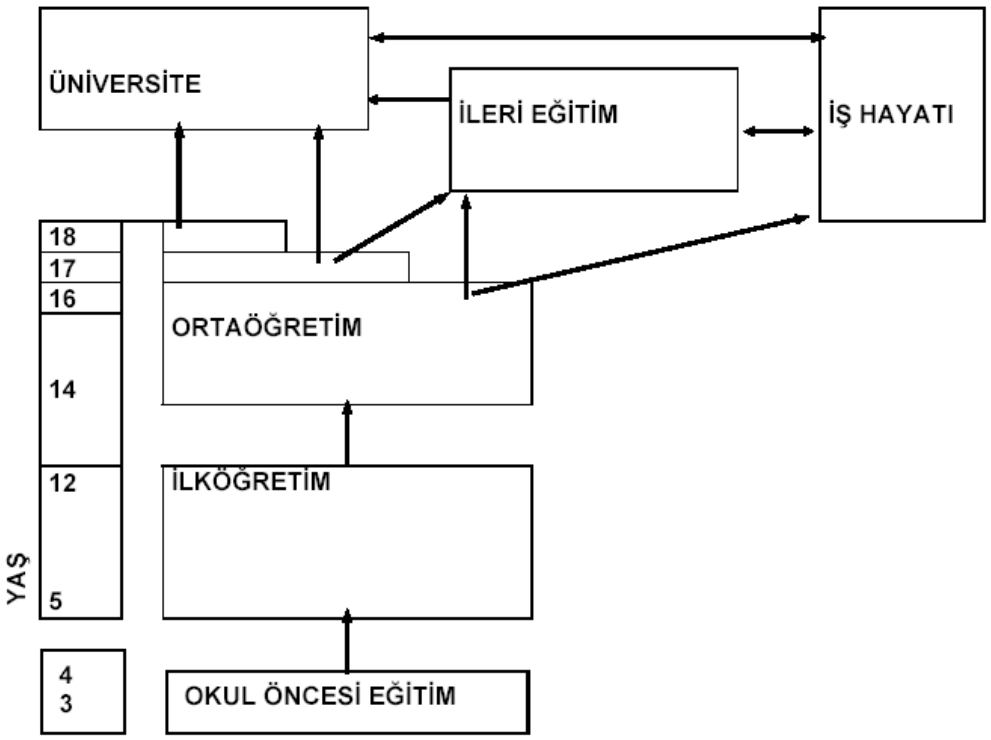
İngiltere'de kabul edilen standartlar ve bu standartların kazanılmasını sağlayan sertifika programları vardır. Değerlendirmeler genellikle bu standartların belirlenmesinde önemlidir ve öğrencilerin daha sonraki yaşamlarını bu değerlendirmeler ve standartlar belirler.[327] Sertifika programları ve standartlar sayesinde eğitim almanın önündeki tüm engeller kaldırılmıştır. Kariyer yapmanın önündeki eğitim engeli, sağlanan imkânlar ile mümkün olan en alt seviyeye inmiş durumdadır.

İngiliz Eğitim Sistemini genel olarak bir şekilde ifade etmek için Şekil 1.19 incelenebilir.

---

[325] A.g.e. (16.02.2007)
[326] Reid,A.g.e.,s.42
327 Ömer Cem Karacaoğlu, Burcu Çabuk, **İngiltere ve Türkiye Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması,** http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/karacaoglu.htm (01.09.2007)

Şekil 1.19. İngiliz Eğitim Sistemi



Kaynak:Meslekî Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi Politika ve Strateji Grubu İskoçya, Birleşik Krallık Çalışma Gezisi Raporu 28 Eylül–6 Ekim 2004 http://www.megep.meb.gov.tr/ortak/rapor/ydrapor/isko%C3%A7yarapor.pdf

Şekil 1.19. dan da anlaşıldığı gibi İngiliz Eğitim Sisteminde özellikle orta eğitimden sonra çeşitli geçiş olanakları olan esnek bir yapılanma mevcuttur.

2.BÖLÜM

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE ÖRGÜTLENME PROBLEMLERİ

İletişim teknolojilerinin hızı sayesinde küreselleşme, hemen hiçbir ülkenin kaçamayacağı bir sonuç olarak tüm toplumları etkilemeye devam etmektedir. Küreselleşme sonucunda ortaya çıkan bilgi toplumu, bilgi ekonomisinde ve toplumun en önemli sermayesi olan "bilgi"nin üretilmesi ve paylaşılmasında, öncelikli sorumluluğu üniversitelere yüklemektedir. Gelişmiş yâ da gelişmekte olan tüm toplumlarda, üniversitelerin yeniden yapılanmaları söz konusu olmaya başlamıştır. Temel hedef ise gelişmeleri takip eden değil, yönlendirebilecek nitelikte öğrenci profiline sahip olmak olmalıdır.

Bilgi toplumunun gereksinim, beklenti ve talepleri doğrultusunda, üniversiteler daha fazla öğrenciye ve daha geniş bir yaş grubuna eğitim veren, bölgesel ve ulusal kalkınmaya daha fazla katkıda bulunan bir konumda olmalıdırlar. Üniversiteler, kalite yönetim sistemini içselleştirmiş, yönetsel ve mali özerklikleri olan, saydam, esnek, paydaşlarına hesap verebilen, demokratik yönetişim temelinde yapılanmış, performans denetimi ve stratejik planlamayı temel alan, etkin ve etkili bilimsel kurumlara dönüşümleri için, farklı düzey ve içerikte stratejiler geliştirilmeli[328] ve bunları uygulayabilecek şekilde örgütlenmelidirler.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde, ülkelerin rekabet gücü, insanların yetkinliği ile ölçülmektedir. Mesleki eğitim süreci de yetkinlik kazanılmasında önemli işlevler üstlenen bir aşamadır. Meslek Okulları ve sonrasında gidilen Meslek Yüksekokulları, hem bireylerin gelişen topluma adapte olmasında, hem de sanayinin ihtiyacı olan ara elemanın hazırlanmasında çok önemli bir aşamadır.

---

[328] Ahmet NOHUTÇU, **Bilgi Toplumunda Yükseköğretim Kurumlarının Yeniden Yapılandırılması ve Yönetimi: Başlıca Eğilimler, Gelişmeler ve Bologna Süreci,** Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bidiriler Kitabı, 1.cilt,3-5 Kasım 2006, s.345

Günümüzde artık birçok şeyi azar azar bilen değil, bir konuyu derinlemesine çok iyi bilen uzmanlara ihtiyaç vardır. 20 yıl önce böyle değildi. Son yıllarda giderek artan bir şekilde "insan kaynaklarında" arz ve talep arasındaki farklılık ve açık büyüyor. Mesleki eğitim birimleri ve YÖK'ün belirlediği kriterler ve hedefler doğrultusunda ekonomiye, hayata sunulan gençlerin nitelikleri ile, iş piyasasının onlardan beklentilerinin giderek açılmaya başlaması, bu konunun önemini daha da şiddetlendirmektedir[329]. Özellikle kamudaki üniversitelerin, -piyasa kaybetme kaygısı olmasa da- toplumsal sorumluluktan dolayı gençleri kabul edilebilir yetkinliklerde yetiştirme sorumlulukları vardır.

2.1.Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Meslek Yüksekokulları

Meslek liseleri tek başına sanayinin ve toplumun diğer katmanlarının ihtiyacı olan mesleki yeterlilikleri sağlayan eleman yetiştiremediği için tüm dünyada bizdeki Meslek Yüksekokulunu andıran yapılanmaya benzer birçok okul ile ihtiyaç giderilmeye çalışılmaktadır.

2007- 2008 yılı itibarı ile mesleki ve teknik ortaöğretimdeki öğrenci sayısı:1.264.837, öğretmen sayısı: 84.771. Buna göre her öğretmene 14,92 öğrenci düşüyor. Yalnız örgün eğitim dikkate alınırsa, genel ortaöğretimdeki öğrenci oranı: %61, mesleki ortaöğretimdeki öğrenci oranı: %39.[330] Mezun olan öğrencilerin büyük bir bölümü de Meslek yüksekokullarına devam etmektedir.

Mesleki ortaöğretimin genel ortaöğretimden farklı olan iki temel amacı: (1) sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde istihdam için nitelikli iş gücü olarak eğitmek ve yetiştirmek, (2) Mesleklerinin devamı olan yüksek öğretim kurumlarına geçiş için gerekli temel eğitimi vermek[331].

---

[329] Hüsamettin Kavi,**İş Dünyasının Mesleki Eğitimden Beklentileri ve iş Dünyası açısından mesleki Eğitimin Önemi**, Ankara:T.C. Yükseköğretim Kurulu Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı 15-16 Ocak 2007,Meteksan yay.s.27

[330] Milli Eğitim İstatistikleri http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2007_2008.pdf (17.06.2008)

[331] A.g.e.s.16

Mesleki ve Teknik Eğitimin yükseköğretim kademesindeki en büyük kurumu Meslek Yüksekokullarıdır. Meslek Yüksekokulları, 2547 Sayılı Yasa ile 1982'de üniversite bünyesine alınmıştır. Bugün için toplam 496 MYO bulunmaktadır. 7.855 öğretim elemanının görev yaptığı bu okullara, 2007-2008 eğitim öğretim yılında kaydolan öğrenci sayısı 116.384, okuyan öğrenci sayısı 502.622'tür. Bu sayının içine ikinci öğretimde okuyan MYO öğrencileri dahildir.Örgün eğitimde okuyan lisans talebesi sayısı 2007-2008 yılı itibarı ile 965. 293 olduğuna göre, Örgün yükseköğretimde okuyan 1.467.915 öğrencinin %34.24'ü mesleki eğitimdedir.[332] Bu oran Almanya'da %13, Japonya'da %34, İngiltere'de %33, ABD'de %45'dir[333]. Tüm dünyada verilen bu önem çerçevesinde Türkiye'de de bu konu önemini ve önceliğini korumaktadır.

Mesleki eğitimdeki tüm bu yapılanmaya rağmen işletmelerin istediği niteliklerde yeterince eleman yetiştiremediği için yabancı uyruklu personel istihdamı da günden güne artmaktadır. İstanbul Ticaret Odasının yapmış olduğu araştırmada yabancı uyruklu personeli sürekli veya zaman zaman çalıştırıldığını ifade edenlerin oranı %8,2'dir[334]. Mart 2007 itibarı ile Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre işsizlik oranının %10,4[335] olduğu ülkemizde halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre yıllık 15 bin civarında yabancı çalışma izni müracaatı olmaktadır. Kayıt dışı istihdam ise bilinmemektedir[336]. Kesin sayı bilinmemekle birlikte 1 milyon dolayında yabancı kaçak işçinin, iş piyasasında yer aldığı ileri sürülmektedir[337]. İstanbul Ticaret Odasının yapmış olduğu araştırmada yabancı uyruklu personel çalıştırma sebebi olarak ilk sırada teknik bilgileri ve iş disiplinlerinin daha fazla olmasının[338] ifade edilmesi, mesleki eğitimin yeniden ele alınması için önemli bir sebeptir.

---

[332] 2007-2008 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri, Ankara: ÖSYM Yayınları, No:2008-2 Cem Ofset, Sayfa 3-4
[333] Eşme A.g.e.s.17
[334] Ömer Kayar diğerleri, İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul: 2006/41, s.20
[335] Türkiye İstatistik Kurumu, www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?metod=IlgiliGosterge&id=3491 - 22k
[336] İstanbul Ticaret Odası….s.71
[337] A.g.e.s.76
[338] A.g.e.s.20

Türk eğitim sisteminde çok önemli bir yer tutan Meslek Yüksekokullarının analizine geçmeden önce üniversite eğitiminin geçmişinden bugüne kadar olan gelişmelerden kısaca bahsetmek, konunun daha iyi irdelenmesini sağlayacaktır.

2.1.1.Türkiye'de Üniversitelerin ve Mesleki Yüksekokullarının Kronolojik Gelişimi

Türk üniversiteleri tarihte medrese olarak nitelendirilmişlerdir. Medreselerin Orta Asya İslâm kentlerinde ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Karahanlılar onları Semerkant, Buhara, Taşkent, Balasagun, Yarkent, Kaşgar gibi önemli kentlere yaydılar. Farabi (870-950) Medreselerinde Felsefe, Mantık, Ahlak, Psikoloji, Metot, Fizik, Kimya, Astronomi, Geometri, Siyaset, Sosyoloji, Askerlik, Edebiyat ve Musiki ile birlikte Hanefi-Sünni din eğitimi veriliyordu.

İbni Sina (980-1037) Medreselerinde Ahlak ve Fazilet kurallarına dayalı "akli tasavvuf", Siyaset Bilimi, Eğitim Bilimi, Felsefe ve hatta Beden Eğitimi (Riyazet) ve herşeyden önce Biyoloji ve Tıp öğretiliyordu. Balasagunlu Yusuf'un Kutadgu Bilig'i (1069), Kaşgarlı Mahmut'un Divan-ü Lûgat it Türk'ü (1074) üzerinden ulaşılan Ahmet Yesevî (1103-1166) Medreseleri Orta Çağ Avrupa Üniversitelerinin çok önünde ve onların tam aksine yalnız din eğitimi yapmayan, temel matematik ve doğa bilimler ile Sosyal bilim öğretilerinin de yoğun olarak yer aldığı eğitim-öğretim programlarının gerçekleştirildiği kuruluşlardı.

1100-1500 yıllarında ise Selçuklu Medreseleri gerekli olan eğitimleri vermekte idi. Selçuklu Medreselerinin en önemli kuruluşlarından biri Nizamiye Medreseleridir ve 1067-1400 aralığında Yükseköğretim Kuruluşu olarak görev yapmışlardır.

İlk Osmanlı Medresesi, İznik Orhangazi (1330) dir. Bursa'daki Manastır Medresesi (1335), I Murat'ın Çekirge (1366), Yıldırım Beyazıt'ın Yıldırım (1389), Mehmet Çelebi'nin Yeşil (1419) ve II. Murat'ın Muradiye (1430) Medreseleri onu izleyen Medreselerdir. Edirne Başkent olduktan sonra II. Murat'ın Darülhadis (1435) ve Üçşerefeli (1447) Medreseleri ile üst Medrese (Üniversite) yetkileri Edirne'ye taşındı. II. Sultan Mehmet (Fatih) fethin hemen ardından 8 kiliseyi medreseye

çevirterek günümüz İstanbul Üniversitesinin temellerini atmıştır. 1463-1471 arasında Sahn-ı Seman ve Tetimme Medresesi, Muallimhane, Darüşşifa ve eklerinden oluşan Fatih külliyesini yaptırdı[339]. Devrinin en üst düzeyde bilim kuruluşları olan Fatih Medreselerinden ulaşılan bilim düzeyi, dönemin Avrupasından oldukça ileride idi.

Bugünkü yükseköğretim kurumlarımız ise, Batı'da olduğu gibi yüzlerce yıllık bir süreç içinde türlü değişikliklere uğrayarak ve hatta yer yer verilen büyük mücadeleler sonucunda şekillenmemiş, tersine, daha önce bu alandaki kurumlarımızın yerine geçmek üzere, Batı'dan olduğu gibi aldığımız kurumlardır.

Batı türü yükseköğretim kurumlarının ülkemizdeki ilk örnekleri, 1773'te kurulan Mühendishane-i Bahri-i Hümayun, 1795'te kurulan Mühendishane-i Berri-i Hümayun, 1827'de kurulan Tıbbiye ve 1834'te kurulan Harbiye'dir. Ondokuzuncu yüzyılın sonuna doğru ve 20. yüzyılın başında, Fransa'daki *Grandes Ecoles'e* benzer bir şekilde çeşitli bakanlıklara bağlı olarak kurulan Mülkiye Mektebi (1877), Hukuk Mektebi (1878), Ticaret Mekteb-i Alisi (1882), Mekteb-i Sanayi-i Nefise-i Şahane (1882) ve 1909'da Mühendis Mekteb-i Alisi adı ile reorganize edilen Mühendishane ile ara kademe teknik personel yetiştirmek amacıyla 1911'de kurulan Kondüktör Mekteb-i Alisi, ülkemizdeki Batı türü yükseköğretim kurumlarının diğer örnekleridir. Bu kurumların bazıları bugünkü İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ), Marmara, Mimar Sinan ve Yıldız Teknik Üniversitelerinin nüveleridir. 1863'te kurulan ve 1912'de mühendislik bölümleri eklenen Robert Kolej ise, ülkemizdeki ilk Anglo-Amerikan türü yükseköğretim kurumu olup, bugünkü Boğaziçi Üniversitesi'nin nüvesidir.

Cumhuriyet'in ilanının hemen ardından başlatılan eğitim seferberliği ile yükseköğretim kurumlarının Anadolu'ya yayılmasında ilk adımlar atılmaya başlanmış ve Ankara'da 1925'te Hukuk Mektebi, 1926'da Gazi Eğitim Enstitüsü,1930'da ise Ziraat Enstitüsü kurulmuştur.

Atatürk, Cumhuriyet'in ilanından sonra Darülfünun üzerinde önemle durmuş ve bu kurumu değerlendirmek üzere davet edilen İsviçre'li Profesör Albert Malche'nin

[339] Öztunalı A.g.e.,s.7-9

31 Mayıs 1932 tarihli raporundan kısa bir süre sonra 1933'te Darülfünun lağvedilerek yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. 1933 Reformu çağdaş üniversitenin ülkemizdeki gerçek başlangıcıdır.

1923 yılından 2008 yılına kadar geçen 85 yıllık Cumhuriyet döneminde:

- Yükseköğretim kurumu sayısı l'den 114'e,
- Öğrenci sayısı 2.914'den 2.497.473'e
- Yıllık mezun sayısı 32 l'den 403.922'ye
- Öğretim elemanı sayısı 307'den 96.105'e yükselmiş olup, yaklaşık olarak öğrenci sayısında 1011, yıllık mezun sayısında 1315, öğretim elemanı sayısında ise 313 katlık artışların gerçekleştirildiği ve yükseköğretim kurumlarının İstanbul'dan Anadolu'nun en ücra köşelerine kadar yayılmasının sağlandığı görülmektedir.[340][341] Mevcut durum talebi karşılamada yetersiz kalsa da gelinen aşama bu alanda ciddi çabanın göstergesidir.

Üniversite sayısı ve öğrenci sayısının sürekli artması ile eğitimin kalitesindeki sorunlar devam etmektedir. 1932 yılında Üniversitelerin ıslahı için İsviçre'den Prof. Albert Malche'ın hazırladığı raporda belirttiği aksaklıklar şunlardır: "*Fakülteler arasında bilimsel işbirliği yoktur. Hocalar ders vermekle yetinmekte, araştırma yapmamakta, çevirileri tez olarak kabul etmekte, derslerde çok yüzeysel notlar tutturmaktadırlar. Hocaların öğrencilere rehberlik yapmaya ve görevlerini ciddiye almaya zamanları yoktur, çünkü kurum dışındaki özel işlerini ön plana koymaktadırlar. Aralarında bilimsel işbirliği değil, çekişme, sürtüşme, nefret, makam ihtirasları hâkimdir"*[342]. Dewey, de Türkiye'de ortaöğretimin Üniversite ve diğer yüksek okullara sadece hazırlayıcı şekilde yapılandığını belirtmiştir. Bu yüzden, orta öğretimi bitiren ve yüksek okullara girmeyecek olan öğrenci, okulda almış olduğu eğitimden yeterince yararlanamayacak şekilde yetişmiş olmaktadır[343]. Üniversitelerin bugünkü durumuna baktığımızda Malche'ın 1932'de ve Dewey'in 1927 yaptığı

[340] **2007-2008 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri**, ÖSYM Yayınları, No:2008-2 Ankara: Cem Ofset, Sayfa 3-4
[341] **Türk Yüksek Öğretiminin Bugünkü Durumu**, Kasım 2005, A.g.e., s.20-25
[342] E.Hirssch,Dünya Üniversiteleri ve Türkiye Üniversitelerinin Gelişmesi, C.1.s.313-314; A.Malche İstanbul Üniversitesi üzerindeki rapor,'dan aktaran Yahya Akyüz, **Türk Eğitim Tarihi**, Ankara: Pagem A yayıncılık,10.b.,Ekim 2006, s.358
[343] Yahya Akyüz,A.g.e.,s.410-411

çalışmaların sonuçlarının hala geçerli olması eğitim sisteminin yeniden gözden geçirilmesi için yeterli bir sebeptir.

Dokuz yüz yılı aşkın bir süre içinde çeşitli aşamalardan geçerek gelinen bugünkü noktada, yükseköğretim sistemi[344]

- Araştırma üniversiteleri,
- Kitlesel eğitim yapan üniversiteler,
- Kısa süreli mesleki eğitim yapan kurumlar,
- Uzaktan öğretim kurumları,
- Ticari amaçla örgün ve uzaktan öğretim yapan kuruluşlar,
- Şirketlerin bünyelerindeki eğitim birimleri olarak sınıflandırılabilir

Meslek Yüksekokullarının Tarihçesi

Meslek Yüksekokullarının tarihçesine geçmeden önce tarifini yapmanın faydalı olacağı değerlendirilmektedir. 2547 sayılı Yüksek Öğretim kanununda da belirtilen[345] "Meslek Yüksekokulu: Belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarı yıllık eğitim - öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur." tanımıyla Meslek Yüksek Okullarının genellikle bir mesleğe yönelik olarak eğitim veren kurumlar olduğu anlaşılmaktadır.

Mesleki ve Teknik Eğitim tarihinde, tekniker eğitimi, farklı kurumlar ve unvanlar altında üstelik de süreklilik arz etmeden yapılmıştır. Mesleki ve teknik eğitim tarihini dört grupta incelemek uygun olacaktır.[346]

Nafia (Bayındırlık İşleri) Fen Mektepleri Dönemi (1911-1936)

Türk tekniker eğitim tarihini 22 Ağustos 1911 yılında başlatmak mümkündür. Çünkü bu tarihte İstanbul'da vilayet Nafia idareleri, fen memuru "Kondüktör" ihtiyacını karşılamak üzere bugünkü manada (ortaöğretim üzerine eğitim yapan) tekniker okulları gibi bir okul açmıştır. Eğitim süresi iki yıl olan bu okula, en az beş

[344] T.C.Yüksek Öğretim Kurulu, **TürkYüksek Öğretiminin …..**, Kasım 2005.s.1
[345] **2547 Nolu Yükseköğretim Kanunu,** www.ksu.edu.tr/data/yonetmelik/ksu_2547.pdf (23 Aralık 2006)
[346] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum ve Öngörüler,** Nisan 2006,s 11-14

yıllık idadi (Lise dengi okul) mezunları alınmıştır. Eğitim programı ise, Paris deki "Ecol de Conducteur"ün eğitim programının paralelinde olmuştur. Nafia (Bayındırlık işleri) Fen mekteplerinin öğrenim süresi, 1926 yılında 2 yıldan 2,5 yıla çıkarılmıştır. 1936 yılında, Nafia (Bayındırlık) Vekilliğinin emri ile kapatılmıştır.[347]

Tekniker ve Yüksek Tekniker Okullar Dönemi (1953-1972)

1934 yılında Milli Eğitim Bakanlığının teklifi ve Başbakanlığın onayı ile Bayındırlık, Tarım, Ekonomi, Milli Savunma Bakanlıkları ve Genelkurmay Başkanlığı temsilcilerinden oluşan bir komisyon kurulmuştur. Bu komisyon 1936 yılında bir rapor hazırlamıştır. Raporda çeşitli mesleki alanlarda ve kademelerde ihtiyaç duyulan, teknik insan gücü yetiştirmek üzere;

1. Çıraklık Okulları
2. Akşam Sanat Okulları
3. Orta Meslek Okulları
4. Tekniker Okulları
5. Mühendis Okullarının açılması öngörülmüştür.

Ancak tekniker okullarının eğitimine, bu öneriden 17 yıl sonra başlanabilmiştir. Erkek Sanat Enstitüsü ve Yapı Enstitüsüne dayalı olarak, 2 yıl gündüz veya 3 yıl akşam olmak üzere yüksek meslek eğitimi veren tekniker okullarının, 1.4.1953 tarih ve 59 sayılı Talim Terbiye Kurul karar ile kuruluş yönetmeliği yayınlanmış ve öğretime açılmıştır. İlk etapta 22'si akşam ve 4'ü gündüz öğretim yapan bu okullarda; İnşaat, Elektrik, Radyo ve Radyoloji; Makine, Motor, Sıhhi Tesisat ve Kalorifercilik bölümleri bulunmuştur.[348]

MEB 1967 yılında tekniker eğitimine, 1972 yılında da yüksek tekniker eğitimine son vermiştir. Tekniker okullarının kapatılması tekniker eğitimine ihtiyacın kalmadığından değil, artan öğrenci boykotları (siyasi olaylar) sebebiyle

[347] M.E.B. "YAYKUR"(1982) Raporu", Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu matbası. Ankara.Şubat 1982,s.1-20'den aktaran T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum ve Öngörüler**, Nisan 2006,s 11.
[348] **Teknik Okullar Yönetmeliği** 06 Temmuz 1953 tarih ve 754 sayılı Resmi Gazete, 1953 Ankara'dan aktaran T.C. YÖK, MYO Mevcut Durum ve Öngörüler Nisan 2006,s 12.

olmuştur (nitekim 1965/1966 öğretim yılında boykotlar sebebiyle mezun verilememiştir).[349]

YAYKUR Dönemi (1975-1982)

MEB Tekniker ve Yüksek Tekniker Okullarının kapatılması ile bu alanda oluşan boşluğu doldurmak için yeniden yapılanmaya gitmiştir. Bu sebeple lise ve dengi okullardan mezun olan öğrencilere, toplumumuzun ve ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda, modern eğitim teknolojisinin bütün gereklerini kullanarak eğitim imkanı hazırlamak ve böylece yüksek öğretimin önündeki yığılmaya, çözüm yolu bulmak amacıyla yaygın yüksek öğretim kurumu, kısa adıyla "YAYKUR" 26-9-1975 gün ve 000-01/3745 sayılı kararı ile kurulmuştur.

Açık Yüksek Öğretimi sürdürmek ile de görevli YAYKUR'un amacı, ara insan gücünü yetiştirmek ve Örgün Yüksek Öğretim kuruluşlarının yurt sathına yayılmasını sağlamaktı. YAYKUR, Örgün Yüksek Öğretim olarak 1975 yılında 36 Yüksek Okul açmıştır. Bu sayı 1976'da 59'a yükselmiştir. [350]

YÖK Dönemi ve Mevcut Durum (1982 - ...)

1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Yüksek Öğretim Kurulu teşkil edilmiş ve ülkemizdeki tüm yükseköğretim kurumları bir çatı altında toplanmıştır. Bu düzenleme sonucunda; akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri eğitim fakültelerine dönüştürülmüş ve konservatuarlar ile Meslek Yüksekokulları coğrafi özelliklerine göre yakınlarındaki üniversitelere bağlanmıştır.

Meslek Yüksekokulu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3.maddesinin "ı" bendinde "Belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarıyıllık eğitim-öğretim sürdüren bir yükseköğretim kurumudur" biçiminde tanımlanmıştır.

---

[349] Üner,S., "Meslek Yüksek Okulları ve Tekniker Eğitimi", 1983, Ankara'dan aktaran T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, MYO Mevcut Durum ve Öngörüler Nisan 2006,s 12.
[350] M.E.B. YAYKUR , 1975-1976 Yıllığı'dan aktaran T.C. Yüksek Öğretim Kurulu**, MYO Mevcut Durum ve Öngörüler**, Nisan 2006,s 12.

Devlet Üniversiteleri tarafından kurulan Meslek Yüksekokullarının önemli bir bölümü planlı bir şekilde tüm yurt sathına dağıtılmaya çalışılmıştır. Ancak, başta Ankara olmak üzere İstanbul ve İzmir gibi büyük illerde yeterli sayıda Meslek Yüksekokullarının olmaması önemli olarak kabul edilmektedir. [351] Meslek yüksek okullarının çoğunluğu ise ilçe merkezlerindedir.

Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin, nicelik ve niteliksel olarak, bugünkü durumundan daha ileri bir düzeye götürülmesi gerekmektedir. Sanayinin gereksinim duyduğu nitelikli ara insan gücünü yetiştiren tek kaynak meslek yüksekokullarıdır. Meslek Yüksekokulları tekniker unvanına sahip ara insan gücü yetiştirmektedirler. Türkiye ekonomisinde üretim ve istihdamın çok büyük bir bölümü KOBİ'ler (Küçük ve Orta Boy İşletmeler) tarafından yapılmaktadır. Ülkemiz kalkınma planları ara kademe insan gücü ihtiyacını geçmişte sürekli olarak ortaya koymuş ve günümüzde de duyulan bu gereksinimi ortaya koymaya devam etmektedir.

Vakıflar, kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla mali ve idari hususlar dışında akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli iş gücü yetiştirmek amacıyla, meslek yüksekokulu kurabilecektir. Vakıflar tarafından kurulacak meslek yüksekokullarının kuruluş, işleyiş, gözetim ve denetimine ilişkin esasları düzenleyen "Vakıf Meslek Yüksekokullar Yönetmeliği" 22 Mayıs 2002 tarih ve 24762 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ve yönetmelik çerçevesinde 22 Eylül 2003'de Mersin Deniz ve Ticaret Meslek Yüksekokulu ile Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu kurulmuş ve öğrenci almaya başlamıştır.[352] Vakıfların da bu ihtiyacı karşılamak üzere yatırım yapmaları, ihtiyacın karşılanması yönünde önemli bir adımdır.

2.1.2.Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitimin Yapısal (Kurumsal)Analizi

Meslek Yüksekokullarının yapısal olarak kurulması YÖK tarafından farklı başlıklar altında çeşitli kriterlere bağlanmıştır. Hedef Meslek Yüksekokullarının

[351] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut …,.**Nisan 2006,s 11-14 .
[352] A.g.e.,s.87.

sağlam bir temel üzerine kurularak sanayinin ihtiyaç duyduğu ara elemanı yetiştirmektir.

Bir Meslek yüksekokulunun kurulabilmesi için;[353]

- Yerleşim bölgesi uygunluk analizi,
- Kurulacak meslek yüksekokulunda aranacak fiziksel imkânlar çalışma alanlarının yapısı (sanayi, tarım, hizmet, ticaret sektörleri),
- Eğitim-öğretime başlamada aranacak asgari koşullar programlarla ilgili esaslar, İkinci öğretime başlama talebi,
- Hazırlık sınıfı açılması talebinin belirtilmesi gereken başvuru belgeleri gerekmektedir.

Bunların yanı sıra istenen diğer zorunluluklar;[354]

- Senato kararı
- Meslek Yüksekokuluna yerel yönetim, özel ve kamu kuruluşları ve şahıslar tarafından verilmesi vaat edilen/taahhüt edilen fiziki mekân, bina, arsa, makine, teçhizat, para, bağış vb. belgeleri, fotokopileri
- Yerel yönetim, endüstri ve diğer özel ve kamu kurum ve kuruluşları ile yapılmış olan protokoller
- MYO binası devir tutanağı fotokopisi
- Bölge Sanayi ve Ticaret odalarının açılacak programlarla ilgili destek yazısı
- Üniversite tarafından kurulan komisyonun (MYOK) yerinde yaptığı inceleme sonuç raporu
- YÖK'ün uygun göreceği bir komisyonun hazırlayacağı rapor

YÖK'nun Meslek Yüksekokullarının açılmasında ve program hazırlanmasında dikkate alınmasını önemsediği diğer unsurlar ise; [355]

- Ülkenin İnsan Gücü Yetiştirme Planı
- Beş Yıllık Kalkınma Planları, Hükümetlerin Kalkınma Planları
- Bilim-Teknoloji-Ulusal Planı

[353] **MYO Kriterleri** /www.yok.gov.tr/egitim/lisans_doktora/onlisans/myo_kriteri.doc (05.12.2006)
[354] A.g.e.14
[355] A.g.e. s.9

- Sanayi ve ticari işletmelerin ihtiyaçları
- Teknolojinin getirdiği yeni alanlar/branşlar
- Bireylerin mesleki ve teknik eğitim ihtiyaçları
- Sanayide beklenen büyümedeki değişmeler
- Ülkeyi etkileyebilecek demografik eğilimler
- Teknolojik gelişmeler nedeniyle iş yerlerinde meydana gelebilecek gelişmeler

YÖK, açılacak olan programların ekonomiye katkısını, yöreye katkısı, yaratacağı işgücü ve ihracat imkanını da hesaba katmaktadır. Türkiye ölçeğindeki ihtiyaçlarla beraber yöresel ihtiyaçlara da cevap verecek şekilde olması isimlerinin soyut değil somut olmasını, bir mesleğe yönelik olması kriterleri aranmaktadır (Örneğin; Biyomedikal Cihaz Teknikerliği). [356] Bir program açılırken öncelikle düşünülecek hususun istihdam olanağı olan programların açılması olması gerekmektedir. Bu nedenle program açılması teklifi yapılmadan önce ulusal ve uluslararası istihdam olanaklarının da göz önüne alınması gerekmektedir.

Hızla gelişen teknoloji yeni iş türleri yaratmanın yanında bazı tür işlerin de yok olmasına yol açmaktadır. Özellikle bilişim ve iletişim teknolojilerinin çok geliştiği günümüzde birçok yeni meslekler ortaya çıkmakta, birçok meslekler ise önemini yitirmektedir. Bu nedenle erken uzmanlaştırılan kişiler işlerini kaybetme tehlikesi ile karşılaşmaktadırlar. Bu sakıncayı azaltmak için açılacak MYO uzmanlık alanı sayısının azaltılarak diplomaların genelleştirilmesi ve bu amaçla da eğitimin geniş tabanlı olmasının sağlanması gerekmektedir. Dar tabanlı programların istihdam sorunu yarattığını daima dikkate almak gerekmektedir.

Açılacak her türlü programdan mezun olacak öğrencilerin Küçük ve Orta Ölçekli Sanayilerde (KOBİ) çalışacakları dikkate alınması mezun olacak öğrencilerin istihdamı açısından dikkate değer bir husustur.

[356] A.g.e. s.9

Yapısal analiz çerçevesinde her bir Meslek yüksekokulunun sahip olması gereken idari odalar, eğitim alanları ve sosyal ve kültürel alanlar da belirlenmiş olmalıdır[357].

İdari Alanlar

Bir adet müdür odası	30 m^2
Bir adet müdür yardımcısı odası	30 m^2
Bir adet müdür sekreteri odası	16 m^2
Bir adet MYO sekreteri odası	18 m^2
Bir adet öğrenci işleri odası	40-60 m^2
Bir adet mali işler odası	18 m^2

Eğitim Alanları

Derslikler: Her program başına alanı 72 m^2 olan en az iki derslik olmalıdır.
Öğretim elemanları odaları: Öğretim elemanı mevcutlarına göre yeterli sayıda olmalıdır.
Toplantı salonları: Program ve öğrenci mevcutlarına göre yeterli sayıda olmalıdır.
Laboratuarlar: Her program için en az bir laboratuar olmalı ve alanı 80 m^2, derinliği 8 m, yüksekliği 3.30 m olmalıdır.

Havalandırma, aydınlatma, elektrik ve su tesisatları uygun olmalıdır. Programın yapısına uygun yeterli miktarda araç-gereç ve donanıma sahip olmalıdır. Sosyal programlarda laboratuar kriteri aranmayabilir.

Atölyeler: Program türü ve öğrenci mevcutlarına göre yeterli sayıda olmalıdır.

Kütüphane/dokümantasyon merkezi:

Uygulanan programlara uygun yayınlar bulunmalıdır.
Yabancı yayınlar bulunmalıdır.
Yabancı dilde eğitim yapılıyorsa ona uygun yayınlar bulunmalıdır.
Yerli yabancı periyodiklere abone olunmalıdır.

[357] **MYO Kriterleri** /www.yok.gov.tr/egitim/lisans_doktora/onlisans/myo_kriteri.doc,s15-17 (05.12.2006)

İnternet bağlantısı olmalıdır.

Komşu kütüphane ve dökümantasyon merkezleri ile bilgisayar iletişimi olmalıdır.

TÜBİTAK'ın ULAKBİM projesine entegrasyona uygun alt yapıya sahip olmalıdır.

Sosyal ve Kültürel Alanlar

Öğrenci yurt binası yörede kayıtlı öğrencilerin en az %50'sine cevap verecek sayı ve kapasitede olmalıdır.

Kiralık ev, otel, motel, pansiyon bulunmalı, barınma imkânları uygun nitelikte olmalıdır.

Diğer bütün sosyal ve kültürel tesislerdeki standartlar, uygulanan programların sayısı, türü, öğrenci ve öğretim elemanları sayıları ile orantılı ve yeterli hijyenik şartlara haiz olmalıdır.

Laboratuar ve Atölye Standartları 8 m^2 / öğrenci

Kuruluş şartlarında olması gereken bu zorunlulukların ne kadar uygulandığı hususu ise soru işaretidir. Kuruluş yeri itibarı ile köy, kasaba gibi yerlerde kurulan birçok Meslek Yüksekokulunun yukarıda belirtilen olanak ve imkânlara sahip olmadığı, sosyal ve kültürel alanlardan yoksun oldukları, yurt, kütüphane, derslik, eğitim araç ve gereçlerinin noksan olduğu ve yeterli düzeyde yetkin öğretim elemanlarına sahip olmadan öğretim görmeye devam ettikleri ise açıktır.

Yapısal analizler incelendiğinde gerek şart olarak öğrenci başına düşen öğretim görevlisi sayısının belirtilmemiş olması da önemli bir eksikliktir. Uygulama becerisinin kazanılması gereken bu okullarda, öğretim elemanı başına düşmesi gereken öğrenci sayısı, dünya ve Türkiye ortalamaları incelendiğinde problem daha iyi anlaşılacaktır.

Öğretim Elemanı Başına Düşmesi Gereken Öğrenci Sayısı

12/1	Dünya ve UNESCO standardı
42/1	Dünya Bankasından projelendirilmiş MYO'lardaki durum

59/1 MYO'lardaki durum[358] 2007-2008 verilerini göz nüne aldığımızda ise bu oranın 63,98/1'e çıkmıştır.[359]

Bazı Dış Ülkelerde Öğretim Elemanı Başına Düşen Öğrenci Sayısı[360]

5/1 Almanya

8/1 Avustralya

9/1 Japonya

10/1 Belçika

11/1 Macaristan

14/1 Hollanda

21/1 Kore ve ABD

Vakıf meslek yüksekokullarında bölümlerin ve programların açılması, birleştirilmesi, kapatılması, vakıf meslek yüksekokulu kurulu kararı, mütevelli heyetinin onayı, meslek yüksekokulu müdürünün başvurusu üzerine Yükseköğretim Genel Kurulu kararıyla olur[361]. En son onayın YÖK tarafından verilmesi merkeziyetçi işleyişin vakıf üniversitelerinde geçerli olduğunu göstermektedir.

Yılmaz, Türk Girişim ve İş Dünyası Konferadasyonu (TÜRKONFED) adına yapmış olduğu çalışmada; Meslek eğitimin gerek şartları incelendiğinde, sanayi ve mesleki eğitim veren kurumların arasındaki ilişkinin eylem planlarıyla güçlendirilmesi gelecek dönemin en somut stratejisi olmalı[362] düşüncesini belirtmiştir. Meslek Yüksekokullarının sanayi ile iç içe olması açısından teknoparklarda kurulma gerekliliğinin ve işbirliği zorunluluğunun yapısal zorunluluklar içinde yer alması tekrar incelenmeli ve bu yönde yönetmelikler ile uygulama kolaylığı sağlanmalıdır.

---

358 **Türk Yükseköğretiminin …** Kasım 2005,s.,83

359 2007-2008 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri, Ankara: ÖSYM Yayınları, No:2008-2 Cem Ofset, Sayfa 3-4

360 **Meslek yüksekokulu Kriterleri** www.yok.gov.tr/egitim/lisans_doktora/onlisans/myo_kriteri.doc (05.12.2006)

361 Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği, http://www.yok.gov.tr/mevzuat/vakif_yonetmelik.doc 05.12.2006

362 Hakan Yılmaz, **Beceriler,Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri**,İstanbul: Sabancı Üniversitesi, Nisan 2007, Artpress, s.49

2.1.3.Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin İçeriksel Analizi

1911 yılına kadar uzanan Meslek Yüksekokullarının ders içeriklerinin bütünsel manada düzenlendiği yıl 1982 yılıdır. Yüksek Öğretim Kurulu, 1982 yılında Meslek Yüksekokulu bölümlerini ve programlarını aşağıdaki gibi düzenlemiştir.[363]

1- Teknik Programlar Bölümü,
2- İktisadi ve İdari Programlar Bölümü,
3- Sağlık Programları Bölümü,
4- Sanat Programlar Bölümü.

2005/2006 öğretim yılında teknik eğitim veren Meslek Yüksekokullarında 262 eğitim programı bulunmaktadır.

Yüksek Öğretim Kurulu, 1982 yılında Meslek Yüksekokulu bölümlendirme çalışması, sınavsız geçiş uygulaması da göz önüne alınarak Meslek Yüksekokullarında en yaygın olan ve en çok öğrencisi bulunan 15 eğitim programı geliştirilerek 30 Mayıs 2002 tarihinde yayınlanmıştır.

Geliştirilen 15 Meslek Yüksekokulu eğitim programı, yeni program adlarıyla, aşağıdaki gibidir[364]:

1. Bilgisayar Teknolojisi ve Programcılığı,
2. Endüstriyel Elektronik,
3. Elektronik Haberleşme,
4. Elektrik,
5. Endüstriyel Otomasyon,
6. Makine,
7. İklimlendirme-Soğutma,
8. İnşaat,
9. Otomotiv,
10. Tekstil ,
11. İşletme,
12. Muhasebe,
13. Turizm ve Otel İşletmeciliği,
14. Büro Yönetimi ve Sekreterlik,
15. Pazarlama

Onbeş Meslek Yüksekokulu programına ilave olarak 2003-2004 yılında

[363] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum ….**..,s 16
[364] A.g.e.s. 33-34

Meslek Yüksekokullarında ilk kez açılan Çocuk Gelişimi, Kuaförlük, Cilt Bakımı ve Güzellik programları da hazırlanmıştır. Anılan eğitim programları 3 yılda bir gözden geçirilmesi, 5 yılda bir ise esastan geliştirilmesi hedeflenmiştir.

II. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporunda bu konuda çalışma yapan akademisyenlerin içeriksel olarak aşağıdaki teklifleri olmuştur[365]:

1. Tüm MYO'da yer alan eğitim programlarındaki zorunlu ve seçmeli dersler günün koşullarına ve öğrenci profiline göre güncellenmeli,
2. Uygun programlarda proje çalışmalarının teşvik edilmesinin sağlanması,
3. Eğitim programları, gelişen teknolojik düzeyi yansıtacak, yöresel, ulusal ve uluslar arası gereksinimleri karşılayacak şekilde düzenlenmesi,
4. MYO öğrencilerinin ilgi duydukları diğer alanlardan da, kredili olmak üzere seçmeli ders alabilmeleri sağlanması,
5. YÖK bünyesinde eğitim programları ile ilgili tüm gereksinimleri yönlendirecek, değişimini izleyecek, güncelleyecek, yenilenmeyi sağlayacak bir çekirdek Eğitim Programları Geliştirme Komisyonu kurulması gerekmektedir.

Komisyon raporundan da anlaşıldığı gibi MYO'larda içeriksel analizin uzman kişiler tarafında belirli periyotlar halinde sürekli yapılması gerektiği halde uygulama örneklerine rastlamak olası değildir.

Meslek Yüksekokullarının bir diğer problemi ise koordinasyon eksikliğidir. Mesleki ve teknik eğitim veren kamu ve özel sektör kuruluşları arasında önemli bir koordinasyon ve işbirliği eksikliği bulunmaktadır. "Koordinasyon yetersizliği" mesleki ve teknik eğitimin temel sorunları arasında yer almaktadır. Aynı mesleki ve teknik eğitim alanında eğitim ve öğretim veren kurumlar arasında bir program bütünlüğü bulunmamakladır. Farklı okul türlerinde verilen aynı daldaki programların içerikleri farklı olabilmektedir. Bu durum, bir mesleki standart sağlanmasını

[365]Ayşe Yılmaz, Doğan Erol, Güven Görk ve diğerleri,MYO Ders ve Ders Programları İle İlgili Konular, Öneri Bölümü, II.Ulusal meslek Yüksek Okulları Müdürler Toplantısı, 14-15 Nisan 2006,Muğla Üniversitesi Basımevi,s.140

engellemekte ve kaliteyi olumsuz etkilemektedir.[366] Piyasanın ihtiyacı olan nitelikte elemanı yetiştirme kaygısında olması gereken MYO'ların bu amaca hizmet eden Meslek liseleri ve Teknik liseler ile içeriksel bir analiz çalışması yapma zorunluluğu vardır. Günümüz teknolojik değişim süresinin çok hızlı olması ve adaptasyon süresinin kısa olması nedeni ile, içerik olarak programların çok kısa aralıklar ile gözden geçirilmesi gerekmektedir.

2.1.4. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Yönetsel Analizi

Yüksek Öğretim Kurumunun yayınlamış olduğu "**Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği"nin** amacı, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öngörülen üniversite birimlerinin akademik yönden teşkilatlanması, işleyiş, görev, yetki ve sorumluluklarıyla, ilgili alt birimlerin üst birimlerle olan ilişkilerini düzenlemektir.

Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği Madde 12'de belirtildiği gibi[367] "Yüksekokullar; önlisans veya lisans düzeyinde belirli bir mesleğe yönelik eğitim-öğretime ağırlık veren yükseköğretim kurumları olarak" belirtilmiştir. Akademik teşkilatlanma yapısı olarak da Meslek Yüksekokulları ve Yüksekokullar aynı yapıya sahiptir. Kanunda her ne kadar Meslek Yüksekokullarının yönetsel yapısı ayrıca belirtilmese de Yüksekokullar ile ilgili hükümler Meslek Yüksekokulları için de uygulanmaktadır. İlgili kanun maddesinde Yüksek Okul ve Meslek Yüksekokullarının yönetim yapısı(2547); [368]

a. Yüksekokulların organları, yüksekokul müdürü, yüksekokul kurulu ve yüksekokul yönetim kuruludur.

b. Yüksekokul müdürü, üç yıl için ilgili fakülte dekanının önerisi üzerine rektör tarafından atanır. Rektörlüğe bağlı yüksekokullarda bu atama doğrudan rektör tarafından yapılır. Süresi biten müdür tekrar atanabilir.

Müdürün okulda görevli aylıklı öğretim elemanları arasından üç yıl için atayacağı en çok iki yardımcısı bulunur. Müdüre vekâlet etme veya müdürlüğün

[366] Ömer Kayır ve diğerleri, **İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı**, İstanbul Ticaret Odası,İstanbul: 2006/41, s.29
[367] **Akademik Teşkilât Yönetmeliği**,www.yok.gov.tr/yasa/yonet/yonet4.html (26.12.2006)
[368] **2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu** , www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20334.html (23 Aralık 2006)

boşalması hallerinde yapılacak işlem, dekanlarda olduğu gibidir.

Mevcut durum tablo 2.1.incelendiğinde ise incelendiğinde[369] Meslek yüksekokullarının,

a) %10'unda asaleten görev yapan yüksek okulu müdürü bulunmamakta,

b) %35'inde yüksekokul yönetim kurulu kadrolu öğretim elemanından oluşmamakta,

c) % 17'sinde yüksekokul sekreteri bulunmamakta,

d) %21'inde bölüm başkanlıkları oluşturulmamış durumda,

e) %6'sında müdür yardımcılıkları oluşturulmamış durumda,

f) %17'sinde meslek yüksekokulu yönetimi öğrencilerin eğitim ve öğretim dışı sorunlarıyla ilgilenecek örgütsel yapıyı (rehberlik hizmetleri, danışmanlık gibi) oluşturmamıştır.

Tablo 2.1.Yönetsel Alt Yapı İle İlgili Değerlendirmeler

YÖNETSEL ALT YAPI İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER	Evet		Hayır	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
MYO yönetimi öğrencilerin eğitim ve öğretim dışı sorunlarıyla ilgilenecek örgütsel yapıyı oluşturmuştur (rehberlik hizmetleri danışmanlık gibi).	**406**	**83**	**84**	**17**
Öğrenciler MYO yönetimine ulaşmakta sorun yaşanmamaktadır	**480**	**98**	**12**	**2**
MYO yönetimi öğrencilerle diyalog kurmaya önem vermektedir.	**492**	**100**	**-**	**-**
MYO yönetimi öğrencilerle ilgili bilgileri duyurmaktadır.	**490**	**100**	**-**	**-**
MYO müdürleri asaleten görev yapmaktadırlar.	**446**	**90**	**47**	**10**
MYO'da müdür yardımcılıkları oluşturulmuştur.	**465**	**94**	**29**	**6**
MYO yönetim kurulu yüksekokulun kadrolu öğretim elemanlarından oluşmaktadır.	**319**	**65**	**170**	**35**
MYO'da kadrolu yüksekokul sekreteri bulunmamaktadır.	**411**	**83**	**83**	**17**
MYO'da bölüm başkanlığı ya da başkanlıkları oluşturulmuştur.	**391**	**79**	**103**	**21**

Kaynak: Kurtuluş Karamustafa, YÖK-MYO Geliştirme Komisyonu Tarafından Meslek Yüksekokullarına Uygulanan MYO anket Sonuçlarının Genel Değerlendirilmesi, II. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu, Muğla:14-15 Nisan 2006, s.77

[369]Kurtuluş Karamustafa, YÖK-MYO Geliştirme Komisyonu Tarafından Meslek Yüksekokullarına Uygulanan MYO anket Sonuçlarının Genel Değerlendirilmesi, II. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu, Muğla:14-15 Nisan 2006, s.77

Meslek Yüksekokullarının büyük bir çoğunluğunun Üniversite kampusü dışında olması nedeni ile mevcut yönetim yapısı ve idari kuruluşların oluşumunda problem olmak ile birlikte oluşturulmuş olan kurulların da ne kadar işlerlikle çalıştığı irdelenmesi gereken bir diğer konudur.

Yönetsel yapılanma içinde akademik kadroların yanında bir de idari kadrolar vardır. Üniversitede kadronun sürekliliği bakımından idari kadrolar akademik organlardan farklıdır. Akademik görevler sınırlı süreler için yürütülür ve seçime ya da kurum içi atamaya bağlıdır. İdari kadroların tasarrufu daha uzun sürelidir. Genel sekreter 20 yıl değişmeden görev yapabilirken Rektör dörder yıllık iki dönem halinde olmak üzere en fazla sekiz yıl görevde kalabilir. Akademik pozisyonlar, hem akademik hem de idari görevlerde amir konumundadır. Ancak akademik olmayan bazı idari görevlerde üniversite genel sekreterinin ya da fakülte/yüksekokul/MYO/enstitü sekreterlerinin yetkisi vardır. Yine de üniversite rektörü, tasarrufunu uygulamada yardımcıları arasında paylaştırır. Genel sekreter, rektör olmaksızın icraat yapamaz[370]. Belli kural ve kanunlara oturtulmuş yönetsel yapının günün ihtiyaçlarına göre yeniden yapılanması gerekmektedir

2.1.5. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Eğiticiler Açısından Analizi

Mesleki ve teknik eğitimin amacı teorikten çok, uygulama amaçlı eğitim vermektir. Ancak öğretim elemanlarının işyeri deneyimlerinin olmayışı bu eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir. Ülkemizde lisans düzeyindeki programlarda görev yapan öğretim üyelerinin niteliklerinin, dünyaca kabul edilen tanımları olmasına karşılık, meslek yüksekokullarında görev alan öğretim elemanlarının niteliklerinin bu tür bir tanımı yoktur.

Meslek yüksekokullarında doktora derecesine sahip öğretim elemanları görev yaptığı gibi, bu dereceye sahip olmayan öğretim görevlisi, okutman ve uzmanlar da

[370] Kocaeli Üniversitesi, **Avrupa Üniversiteler Birliği Kurumsal Değerlendirme Programı Öz Değerlendirme Raporu**, Ocak 2006,s.26

görev yapmaktadır. Meslek yüksekokullarında görevli meslek dersi öğretim elemanları genelde lisans düzeyinde eğitim almış mezunlardan oluşmaktadır. Endüstri deneyimi hususunda zorunluluk bulunmamakta ve öğretim elemanlığı konusunda pedagojik yeterlilik aranmamaktadır. Genelde herhangi bir lisans programını bitirdikten sonra, doğrudan öğretim elemanı olarak ders vermeye başlamaktadırlar. Bu uygulama ne fakültelerde ne de orta öğretimde mevcuttur.

Fakültelerde araştırma görevlileri deneyimli öğretim üyeleri yanında kendilerini geliştirmektedirler. Meslek liselerinde en az 1 yıl süren stajyer öğretmenlik uygulaması vardır. Meslek yüksekokullarında ise böyle bir uygulama olmadığı için eğitimin kalitesi olumsuz yönde etkilenmektedir. AB ülkelerinde ve ABD'de meslek yüksekokulu ve dengi yükseköğretim kurumlarında görev alacak öğretim elemanlarından iş tecrübesi ve öğretim elemanlığı için belirli merkezlerden alınmış sertifika istenilmektedir. Bu ülkelerde öğretim elemanlığı itibarlı ve talebi yüksek bir meslektir. Bu nedenle MYO öğretim elemanlarının eğitileceği Sürekli Eğitim ve Teknoloji Geliştirme Merkezlerinin (SETEM) faaliyete geçmesi gereken önemli bir husustur. [371]

Türkiye'de mesleki ve teknik orta öğretimde 13 öğrenciye bir öğretmen düşerken (1.264.870 / 84.771) 372, onların bir üst kademesi olan MYO'da öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının 64 olması da düşündürücüdür. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci oranının sınavsız geçişin henüz uygulanmadığı 2001-2002 eğitim-öğretim yılındaki oran olan 46'ya çekilebilmesi için bugünkü mevcuda ilave olarak 3.071373 öğretim elemanına ihtiyaç vardır. Mevcut durumu kısa sürede değiştirmek çok olası görülmese de sorunların ortaya konulması çözümde ilk adım olacaktır.

Mesleki ve teknik eğitim bölgeleri içindeki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile diğer kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görevli olup da meslek

[371] Türk Yükseköğretiminin Bugünkü … Kasım 2005, s.,83
[372] Milli Eğitim İstatistikleri
http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2007_2008.pdf (17.06.2008)
[373] 2007-2008 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri, Ankara: ÖSYM Yayınları, No:2008-2 Cem Ofset, Sayfa 3-4

yüksekokullarındaki ders ve uygulamalarda görevlendirilen öğretmenlere, uzman kişilere, emekli öğretim elemanlarına ve emekli öğretmenlere 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda belirtilen miktarda saat başına ders ücreti ödenmesinin MYO'lardaki öğretim elemanı noksanlığı bir ölçüde hafifleteceği[374] yönünde görüşler olsa da bu tür uygulamalar kalıcı çözümler olarak değerlendirilmemektedir.

MYO yaşanan öğretim elemanı sayılarının azlığını bir ölçüde telafi eden husus son yıllarda MYO yüksek lisans ve doktoralı öğretim görevlilerinin sayısındaki artıştır. Özellikle MYO görev yapan yüksek lisanslı öğretim görevlileri sayısının artmış olması MYO öğretim elemanı sayısal noksanlığını bir ölçüde telafi eden niteliksel bir aşama olarak değerlendirilmektedir.

Üniversitelerin ana yerleşkesinde bulunan Meslek Yüksekokullarının önemli bir bölümünün, buralardaki Fakülte ve Yüksek okulların öğretim üyelerinden faydalanmasının eğitim ve öğretimin kalitesine olumlu yönde etkisi[375] olmakla birlikte, mevcut yapı incelendiğinde birçok Meslek yüksekokulu ana kampüsün dışında faaliyetine devam etmektedir.

Eşme, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı'nda öğretim elemanı seçim kriterlerinde, sanayi deneyimi kriterinin ön plana alınması gerektiğini belirtirken, öğretim elemanı seçiminde de Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden yararlanma yollarının araştırılması[376] gereğini ifade etmiştir.

Özel sektörün de Mesleki eğitime katılımı ve sahiplenmesi kapsamında, Türk Girişimi ve İş Dünyası Konferedasyonu'nun hazırlamış olduğu raporda; Kamu, mesleki eğitim politikalarının oluşturulmasında, akreditaston, sertifikasyon, yeterliliklerin belirlenmesi ve eğitimin verilmesi süreçlerinde özel sektör ile işbirliği yapılmasının önemi vurgulanmıştır. Bu işbirliği, halen "sosyal ortak ve/veya taraf" olarak tanımlanan ve çoğunlukla kanun ile kurulmuş sivil toplum örgütlerine ek

[374] A.g.e.s.,87
[375] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum …,**s 44
[376] İsa Eşme, **Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunları**,Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,Ankara:15-16 Ocak 2007,Meteksan Basım A.Ş.,s.26

olarak sivil toplum örgütlerini ve özel sektör temsilcilerini de içermesi gerektiği, söz konusu kuruluşların yeni kurulacak yönetim yapılarında söz sahibi olmasının[377] vazgeçilmez bir zorunluluk olduğu belirtilmiştir. Gerek finansal gerekse eğitimci desteği açısından sivil kurumların mesleki eğitime desteklerinin artarak devam etmesi zorunluluğu ortadadır.

Bilginin üretme, öngörme ve önleme iktidarı olduğunu ve bu bilgiyi insanlığın yararına uygulamanın dirayet olarak kabul edildiğini fark etmemiz gerekir. Bilgi ve dirayetin daha iyi bir ortak geleceğin iki temel direği olduğunu öngördüğümüzde[378] geleceğin oluşturulmasında belirleyici ve yönlendirici unsur olması gereken Üniversitelerin öğretim görevlisi sayılarının ve niteliklerinin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Üniversitelerdeki öğretim elemanı sayılarının Mesleki ve Teknik liseler ile karşılaştırılması, bu alanın ne kadar ihmal edildiğini ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 2.2 T.C.Mili Eğitim Bakanlığı 2005/'06 Türkiye Eğitim İstatistikleri

OKUL TÜRÜ VE ÖĞRETİM YILINA GÖRE OKUL / BİRİM, ÖĞRETMEN / ÖĞRETİM ELEMANI, ÖĞRENCİ VE MEZUN OLAN ÖĞRENCİ SAYISI					
Okul türü	**Öğretim Yılı**	**Okul/ Birim**	**Öğretim Elemanı**	**Öğrenci**	**Mezun**
Mesleki ve teknik lise	2001/'02	3 732	75 078	906 456	177 437
	2002/'03	3 660	60 703	985 575	196 215
	2003/'04	3 681	68 231	1 072 890	232 268
	2004/'05	3 870	74 405	1 105 667	211 323
	2005/'06	4 029	**82 736**	**1 182 637**	-
Fakülte ve Yüksekokul	2001/'02	1 131	71 290	1 568 384	267 791
	2002/'03	1 203	76 090	1 798 623	289 579
	2003/'04	1 454	78 804	1 841 546	296 113
	2004/'05	1 257	**82 096**	**1 969 086**	-

Kaynak: Türkiye Eğitim İstatistikleri,
http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/TURKIYE_EGITIM_ISTATISTIKLERI_2005_2006.pdf s.23 (04.01.2006)

[377] Türk Girişim ve İş Dünyası Konferadasyonu, Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi,İstanbul: Politika Analizi ve Öneriler,Kasım 2006, s.12

[378]Federici Mayor,Augusto Forti, **Bilim ve İktidar**, Çev.Mehmet KÜÇÜK, Ankara: Tübitak Popüler Bilim Kitapları , 1995, s.192.

Mevcut algılamalar da dikkate alındığında Meslek Yüksekokullarında öğretim görevlisi başına düşen öğrenci sayısının azaltılması gerektiği, öğretim üyelerinin yeni gelişen teknolojiler doğrultusunda eğitim alması gerektiği, uygulama becerisi yüksek olan sanayi ve hizmet sektöründeki kişilere eğitim sektöründe daha fazla yer verilmesi gerektiği ve sanayiciler ile (Özellikle KOBİ) ortaklaşa projeler geliştirilmesinin öğrencilerden beklenen becerilerin kazanılması açısından önemli olduğu görülmektedir.

Öğretim görevlisi sayısının düşük olmasının yanında bir diğer sorun ise yetişen öğrencilerin nitelik sorunudur. İstanbul Ticaret Odasının yapmış olduğu çalışmada[379], işyerinde eğitim verdiğini söyleyen işverenlerin %35'i, bunu verimliliği artırmak amacıyla yaptıklarını ifade etmişlerdir. Aynı soruya, "yeni işe alınanlara iş öğretmek amacıyla" cevabı verenlerin oranı ise %25 civarındadır. Bu durum mesleki eğitim veren kurumlardaki öğretmen ve öğretim görevlileri açısından düşündürücü bir sonuçtur.

2.1.6. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Finansal Analizi

Rekabet halinde olduğumuz ve yakın gelecekte ekonomik çıtayı yükseltme hedefinde olduğumuzdan dolayı mesleki eğitimin finansman konusu sürekli gündemdedir. Rekabet halinde olmayı planladığımız ülkelerle yarışabilmemiz için ekonominin bilançosundaki varlıkların tam ve etkin olarak kullanılması gerekmektedir[380]. Finansal problemlerin çözümü, eğitim kalitesinin arttırılması açısından da önemli bir aşama olacaktır.

2547 sayılı Yüksek Öğretim kanunun 55. Maddesinde Yükseköğretim üst kuruluşları, yükseköğretim kurumları ve bunlara bağlı birimlerin gelir kaynakları[381]

a. Her yıl bütçeye konulacak ödenekler,
b. Kurumlarca yapılacak yardımlar,

[379] Ömer Kayır ve diğerleri, A.g.e.,s.86
[380] Türk Girişim ve İş Dünyası Konferadasyonu, A.g.e.s.29
[381] **2547 Nolu Yüksek Öğretim Kanunu** http://www.ksu.edu.tr/data/yonetmelik/ksu_2547.pdf (23 Aralık 2006)

c. Alınacak harç ve ücretler,

d. Yayın ve satış gelirleri,

e. Taşınır ve taşınmaz malların gelirleri,

f. Döner sermaye işletmelerinden elde edilecek karlar,

g. Bağışlar, vasiyetler ve diğer gelirlerdir.

Yine 2547 sayılı Yüksek Öğretim kanunu 56. maddesinde[382] "Gelir veya kurumlar vergisi mükellefleri tarafından yükseköğretim kurumlarına makbuz karşılığında yapılacak nakdi bağışlar, Gelir ve Kurumlar Vergisi kanunları hükümlerine göre yıllık beyanname ile bildirilecek gelirlerden ve kurum kazancından indirilir" ibaresi ile farklı gelir kapısı bulmak için Meslek Yüksekokulları için farklı açılımlar sağlayacak fırsatlar hazırlanmıştır.

2547 sayılı Yüksek Öğretim kanunu 58. maddesinde ise Döner Sermaye işletmelerinin[383] "Üst kuruluşlarda, ilgili kurulların önerisi ve Yükseköğretim Kurulunun onayı ile; üniversitelerde ve bunlara bağlı fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuar, meslek yüksekokulları ile uygulama ve araştırma merkezlerinde ilgili yönetim kurulunun önerisi, rektörün olumlu görüşü ve Yükseköğretim Kurulunun onayı ile döner sermaye işletmeleri kurulabilir. Verilecek ilk sermayenin miktarı bütçede gösterilir ve kendi gelirleri ile, yükseköğretim üst kuruluşlarında Yükseköğretim Kurulunun kararı ile; üniversitelerde ise ilgili yönetim kurulunun önerisi ve rektörün onayı ile artırılabilir.

Her eğitim-öğretim, araştırma veya uygulama birimi veya bölümü ile ilgili öğretim elemanlarının katkısıyla toplanan döner sermaye gayri safi hasılatının en az % 35'i, o kuruluş veya birimin araç, gereç, araştırma ve diğer ihtiyaçlarına ayrılır. Kalan kısmı ise üniversite yönetim kurulunun belirleyeceği oranlar çerçevesinde bağlı bulunduğu üniversitenin bilimsel araştırma projeleri ile döner sermaye gelirinin elde edildiği fakülte, enstitü, yüksek okul, konservatuar ile uygulama ve araştırma merkezlerinde görevli öğretim elemanları ve aynı birimlerde görevli 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi personel (döner sermaye işletme müdürlüğü ve döner sermaye saymanlık personeli dahil) arasında katkıları da dikkate

[382] A.g.e.s.44
[383] A.g.e.s.46

alınmak suretiyle paylaştırılır." ibaresi Meslek Yüksekokulları ve Öğretim görevlileri için farklı bir gelir kaynağı oluşturmaktadır.

Rektörlüklere bağlı olarak eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam eden Meslek Yüksekokulları mevcut finansal sorunlarının çözülmesi ve endüstriye ara eleman yetiştirilmesi için Endüstriyel Eğitim Projesi Başkanlığı tarafından yürütülmüş olan çalışmalar ile finansman konusuda sıkıntı çeken Meslek Yüksekokulları için yeni açılımlar başlatmıştır. Bunlardan en önemli iki tanesi I.Endüstriyel Eğitim Projesi ve II.Endüstriyel Eğitim Projesidir. [384]

I.Endüstriyel Eğitim Projesi

1985 yılında 32,7 milyon ABD Doları Dünya Bankası Kredisi ve 5,1 milyon ABD Doları tutarındaki T.C. Hükümeti katkısı ile toplam 37,8 milyon ABD Doları kullanılarak uygulamaya konmuştur. Bu proje kapsamına;

1- Çankırı,
2- Düzce,
3- İskenderun,
4- İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler,
5- İzmir,
6- Kırıkkale,
7- Selçuk Üniversitesi Teknik Bilimler,
8- Malatya

Meslek Yüksekokulları olmak üzere 8 Meslek Yüksekokulunda yeniden yapılanmaya gidilmiş, programlar geliştirilmiş, öğretim elemanları sayıları arttırılarak, bunlardan 199'u yurtdışında eğitilmiş ve laboratuarları en son teknolojiyi içeren teçhizatla donatılmıştır.

II. Endüstriyel Eğitim Projesi

1989 yılında başlatılmış olup, Dünya Bankası kaynaklarından sağlanan 105,8 milyon ABD Doları tutarındaki kredi ile desteklenmiştir. T.C. tarafından 50 milyon ABD Doları tutarındaki inşaat harcamaları taahhüt edilen 23 MYO'nun fiziksel imkânları, program bazında hazırlanan standart tasarım ilkeleri doğrultusunda

[384]T.C.Yüksek Öğretim Kurulu, **Endüstriyel Eğitim Projeleri**
www.yok.gov.tr/egitim/myo/calisma.doc (20.12.2006)

projelendirilmiş ve inşaatlar tamamlanmıştır. Proje kapsamında bulanan 23 MYO ile 6 Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi (MTEF)'nin atölye ve laboratuarları, son teknolojiye sahip teçhizat ile donatılmıştır. Teçhizat alımları için 4 uluslararası rekabete dayalı, 81 teçhizat grubu için ihale düzenlenmiştir. Satın alınan teçhizatın tamamı proje kapsamındaki meslek yüksekokulu ve mesleki ve teknik eğitim fakültelerine dağıtılmış ve eğitimde kullanılmaya başlanmıştır.Proje kapsamındaki Meslek Yüksekokulları şöyle sıralanabilir;

1- Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler,
2- Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler
3- Alaplı
4- Amasya,
5- Balıkesir,
6- Batman,
7- Bilecik,
8- Ege,
9- Erzincan,
10- Fırat Teknik Bilimler,
11- Gaziantep,
12- Kahramanmaraş,
13- Kayseri,
14- Kocaeli,
15- Mersin,
16- Ordu,
17- Osmaniye,
18- Rize,
19- Sivas,
20- Şanlıurfa
21- Tekirdağ,
22- Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler,
23- Uludağ Üniversitesi Teknik Bilimler,

Proje kapsamındaki MYO'larının kadroları genişletilmiş ve 533 öğretim elemanı yurtdışında eğitilmiştir. Mesleki ve teknik eğitim fakültelerinden ise 237 öğretim elemanı eğitim için ABD ve İngiltere'ye gönderilmiştir.

Meslek yüksekokulları için ders kitabı olarak seçilen yedi teknik kitabın telif hakları satın alınarak Türkçeye çevrilerek, bastırılmış ve meslek yüksekokulları ile teknik eğitim fakültelerine ücretsiz olarak dağıtılmıştır.

I. ve II. Endüstriyel Eğitim Projeleri kapsamında, Elektrik, Endüstriyel Elektronik, Haberleşme, Biyomedikal, Bilgisayar Donanımı, Kontrol Sistemleri, Makine, İklimlendirme-Soğutma, Tarım Alet ve Makineleri, Döküm, Bilgisayar Programcılığı, İnşaat, Kimya, Petrokimya ve Petrol Rafinajı, Gıda, Enstrümantasyon/Kontrol, Tekstil gibi teknik alanların yanı sıra, hizmet sektörüne yönelik olarak Turizm, İşletme, Pazarlama, Muhasebe, İngilizce ve İletişim programları da desteklenmiştir.

Türk eğitim sistemi içinde üniversitelerin bütününün geliri irdelendiğinde ise 2005 yılı için ile mevcut devlet üniversitelerinin toplam geliri cari fiyatlarla 11.001.273.766 YTL olup, bunun % 47'si bütçeden, % 49'u ise üniversiteler tarafından döner sermaye ve diğer kaynaklardan sağlanmıştır. Öğrencilerin ödediği katkı paylarının toplam gelirlere oranı ise sadece % 4'dür[385].

Finansal açıdan çeşitli sorunlar yaşayan Meslek Yüksekokulları için hem mevcut kanunlarda yapılacak düzenlemeler ile hem de Dünya Bankası destekli kredilerle mevcut sorunlara çözüm getirilmesi gerekmektedir.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konferadasyonu'nun hazırlamış olduğu raporda İşsizlik Sigortası Fonunda biriken kaynağın, mesleki eğitimin kalitesinin artırılmasını sağlayacak şekilde geliştirilen modeller çerçevesinde, mali amaçlarla çelişmeyecek çerçevede kullanılabilmesinin gerekliliği[386] vurgulanmıştır. Finansal sorunlar MYO yapılandırılmasında önemli bir sorun olmakla beraber tek başına tüm sorunları çözmeye yetmeyeceği de açıktır. Bununla birlikte konu ile ilgili kuruluşların mevcut sorunların çözümünde rol almaları ve çözüm önerileri getirmelerinin öneminin de görmemezlikten gelinmemesi gerekmektedir.

2.1.7. Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin Öğrenci Kaynağı

4702 sayılı yasa ile 2001 itibarı ile sınavsız geçiş hakkı[387] kazanan meslek liseleri, meslek yüksekokullarının %83[388]'ünü oluşturmaya başlamıştır. Bunlar, endüstri

[385] T.C.Yüksek Öğretim Kurulu, **Türk Yükseköğretiminin Bugünkü** …… Kasım 2005,s.,129
[386] Türk Girişim ve İş Dünyası Konferadasyonu,A.g.e. 50
[387] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum …,**s.24

meslek liseleri, teknik liseler, anadolu teknik liseleri, anadolu meslek liseleri, kız meslek liseleri, kız teknik liseleri, kız meslek liseleri, anadolu kız meslek liseleri, anadolu kız teknik liseleri, anadolu ticaret meslek liseleri, anadolu iletişim meslek liseleri, anadolu otelcilik ve turizm meslek liseleri, ticaret meslek liseleri, imam hatip liseleri, anadolu imam hatip liseleri, çok programlı liseler, sağlık meslek liseleri, anadolu sağlık meslek liseleridir[389].

Meslek Yüksekokulları örgün öğretim programlarındaki öğrenci sayıları yıllar itibariyle sürekli artış göstermiştir. Diğer bir ifadeyle, yükseköğretimde Mesleki Teknik Öğretim 1983-2004 döneminde, gerek okul gerekse öğrenci sayısı bakımından 12,1 kat büyümüştür. Bu büyüme ve artışlar ülkemizde gelişen sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara insan gücüne olan ihtiyaca YÖK'ün cevap vermesi olarak düşünülebilir.

Ancak, kaydedilen olumlu gelişmelere rağmen, mesleki ve teknik eğitimdeki okullaşma oranı henüz çağdaş ülkeler seviyesine çıkarılamamıştır. Hâlihazırda Meslek Yüksekokullarının örgün öğretimdeki payı %34,24'dür.[390] Bu oran ileri ülkelerin çoğunda % 35'in üzerinde olup, Singapur'da % 59, Tayvan'da % 55, İsviçre'de % 47, ABD'de % 55'tir.

Hâlihazırda Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin %83'ü Meslek ve Teknik lise çıkışlı, %17'si genel lise çıkışlı öğrencilerdir.[391] Meslek ve Teknik lise çıkışlı öğrencilerin sayı oranlarının çokluğunun, 1999 yılından itibaren Üniversite giriş sınavında Meslek Yüksekokullarını tercih eden adaylara verilen ek puanlar ve ilk kez 2002-2003 yılında yürürlüğe giren sınavsız geçiş sisteminin sonucu olduğu açıktır.

---

[388] A.g.e.,s.16.
[389] Mehmet Şişman, **Türk Eğitim Sistemi**, Editör Yüksel Özden,Eğitim ve Okul Yöneticiliği, Ankara, Pagem A Yayıncılık, 2.b., Aralık 2005, s.73
[390] 2007-2008 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri, Ankara: ÖSYM Yayınları, No:2008-2 Cem Ofset, Sayfa 3-4
[391] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum …,**s.24

Sınavsız Geçiş Uygulaması

Milli Eğitim Bakanlığı,"Mesleki ve Teknik Orta ve Yükseköğretim Kurumları Arasında Program Bütünlüğünün ve Devamlılığının Sağlanması Projesi" veya diğer adıyla "Sınavsız Geçiş Projesi"ni düzenleyen 4702 sayılı kanun,10 Temmuz 2001 'de yasalaşmış ve 24458 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.[392]

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından mezun olan öğrenciler istedikleri takdirde bitirdikleri programın devamı niteliğinde veya buna en yakın programların uygulandığı, öncelikle kendi mesleki ve teknik eğitim bölgesi içinde yer alan veya bölgesi dışındaki meslek yüksekokullarına sınavsız olarak yerleştirilmeleri 2002-2003 eğitim öğretim yılından itibaren uygulamaya konulmuş ve sınavsız geçiş kapsamında Devlet, Vakıf, KKTC Meslek Yüksekokullarına kontenjan ayrılmış, ayrılan kontenjanlara öğrenci yerleştirilmiştir.

Kamu kaynakları dışında vakıfların da üniversite kurması mevcut olan ihtiyacın giderilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Vakıflar, kazanç amacına yönelik olmamak şartıyla mali ve idari hususlar dışında akademik çalışmalar, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden kanunda gösterilen esas ve usullere uymak kaydıyla, bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda yüksek nitelikli iş gücü yetiştirmek amacıyla, meslek yüksekokulu kurabilme yetkisi verilmiştir.

Vakıflar tarafından kurulacak meslek yüksekokullarının kuruluş, işleyiş, gözetim ve denetimine ilişkin esasları düzenleyen "Vakıf Meslek Yüksekokullar Yönetmeliği" 22 Mayıs 2002 tarih ve 24762 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ve yönetmelik çerçevesinde 22 Eylül 2003 de Mersin Deniz ve Ticaret Meslek Yüksekokulu ile Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu kurulmuş ve öğrenci almaya başlamıştır. [393]

[392] A.g.e.,s.16.
[393] T.C.Yüksek Öğretim Kurulu, **Türk Yükseköğretiminin Bugünkü** ……Kasım 2005 Raporu,s .86.

Çıkan kanunda Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumunca tespit edilen uluslararası bilimsel yarışmalarda ödül kazanan öğrenciler, ödül kazandıkları alanlarda Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi ile Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumunca müştereken belirlenecek yükseköğretim kurumlarından seçtiklerine sınavsız girebilme şansı tanınmıştır.

Mesleki ve teknik eğitimde, ortaöğretim ile yükseköğretim arasında ilişkiyi kurmak, her iki düzeydeki eğitim kurumlarında mevcut olan fiziki kapasite ile öğretmen ve öğretim elemanı kapasitesini ortak kullanmak suretiyle ek kapasiteler yaratmak, mesleki ve teknik eğitimi teşvik etmek için mesleki ve teknik liselerden Meslek Yüksekokullarına sınavsız geçişleri sağlamak amaçları ile, program bütünlüğü içinde irtibatlandırılmış lise ve meslek yüksekokullarından oluşan, Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgeleri (METEB) kurulmasını, bu bölgeler içinde faaliyet gösteren sınaî, zirai ve ticari kuruluşların imkânlarını da eğitime açmalarını öngören 4702 sayılı yasanın 26 Haziran 2001 tarihinde yürürlüğe girmesi [394] mevcut sorunları çözmek yerine büyütmüştür.

Mesleki ve teknik lise çıkışlı adaylardan Meslek Yüksekokullarına yerleşen öğrencilerin sayıları ile bu okullara yerleşen toplam öğrenci sayısı içindeki payının son beş yıldaki değişimi Tablo 2.3'de gösterilmiştir.[395]

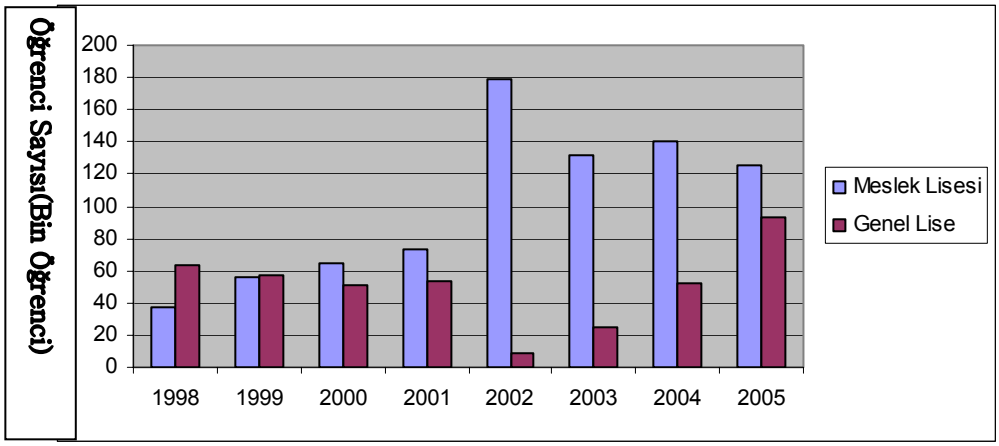
Tablo 2.3 Mesleki ve teknik lise çıkışlı adaylardan MYO'larına yerleşenler

Yıl	Sayı	Yerleşenler içindeki Yüzde
1995	28.909	42,2
1996	32.784	41,3
1997	38.486	38,2
1998	32.922	37,2
1999	48.485	48,4
2000	56.674	53,6
2001	64.076	54,1
2002	166.402	85,9
2003	121.718	75,8
2004	128.098	65,5

Kaynak: T.C.Yüksek Öğretim Kurulu, Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu, Kasım 2005Raporu,s .86

[394] A.g.e.,s.,s .86.
[395] Ag.e.s.37

Şekil 2.1.MYO'larda Yıllara Göre Öğrenci Kaynağı



Kaynak: İsa Eşme, **Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar**,T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Meteksan Yay.,2007/3 s.123

Görüldüğü gibi, mesleki ve teknik lise çıkışlı adaylardan MYO'larına yerleşen öğrencilerin sayıları, 2002 yılında en yüksek değerine ulaşmış ve bir önceki yıla göre %159,7'lik bir artış göstermiştir. Bu öğrencilerin, MYO'larına yerleşen toplam öğrenci sayısı içindeki yüzdesi de 2002 yılında en yüksek değerine ulaşmış ve bir önceki yıla göre % 58,8'lik artış göstermiştir.

Mesleki ve teknik lise çıkışlı yeni mezun adaylardan 1998, 1999, 2000, 2001 ve 2002 yıllarında örgün öğretim önlisans (MYO) ve lisans programlarına yerleşen öğrenci sayıları Tablo 2.4'de gösterilmiştir.

Tablo 2.4 Mesleki ve Teknik Lise Çıkışlı Yeni Mezunlardan Örgün Öğretim Programlarına Yerleşenlerin Sayıları

Yıl	Önlisans	Lisans
1998	6.655	7.428
1999	13.428	10.294
2000	13.299	8.225
2001	14.019	7.914
2002	73.060	8.153
2003	67.256	83,25
2004	76.382	84,56
1998'e Göre 2004 Artış Oranı(%)	1147,7	113,8

Kaynak:1998-2004 yılları arasındaki M.E.B. istatistiklerinden derlenmiştir.

Son yıllarda yaşanan yeni değişikliklerde öğrenci sayısında artışa neden olacak pozitif gelişmeler olması beklenmektedir. İnternete dayalı olarak 2001-2002 öğretim yılı itibariyle Anadolu Üniversitesi bünyesinde Bilgi Yönetimi, Sakarya Üniversitesi bünyesinde ise Bilgi Yönetimi ile Bilgisayar Programcılığı önlisans programları; 2002-2003 öğretim yılında Sakarya Üniversitesi bünyesinde İşletme, Mersin Üniversitesi bünyesinde Endüstriyel Elektronik, Doğu Akdeniz Üniversitesi bünyesinde Bilgi Yönetimi programları, 2003-2004 öğretim yılında Sakarya Üniversitesi bünyesinde Bilgisayar Programcılığının adının değiştirilmesiyle oluşturulan Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama, Endüstriyel Elektronik, Mekatronik, Mersin Üniversitesi bünyesinde Elektronik Haberleşme, Endüstriyel Otomasyon, Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama programları; 2004-2005 öğretim yılında ise Çukurova Üniversitesi bünyesinde Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama önlisans programları faaliyete geçmiş bulunmaktadır.

Yirminci yüzyılın sonlarına damgasını vuran bilgi çağı, toplumu farklı açılardan derinden etkilemiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri, her sektörde olduğu gibi yükseköğretimde de yeni bir çığır açmıştır. Üniversitelerimizde kısıtlı öğretim üyesi kaynağının etkin ve verimli kullanımının yanı sıra, daha geniş ve farklı öğrenci kitlelerine hitap edebilme özelliğinden dolayı iletişim ve bilgi teknolojilerine dayalı uzaktan yükseköğretim dünyadaki gelişmelere paralel ve eş zamanlı olarak ülkemizde de hızla yaygınlaşmaktadır. Bu yaygılaşma sayesinde nitelikli ara eleman yetiştirme probleminin de nispeten uzun vadede ortadan kalkacağı değerlendirilebilir.

Mesleki ve Teknik eğitimin yıllar içinde artış oranı Tablo 2.5 incelediğinde; Meslek Okullarına başvurunun azaldığını ve sınavsız geçiş uygulaması ile de az sayıda başvurunun yapıldığı ve Meslek Yüksekokullarına giren öğrencilerin niteliklerinin düştüğü gözlemlenmektedir.

Tablo 2.5 Mesleki Ve Teknik Eğitimde Öğrenci Sayıları ve Artış Oranları

YILLAR	Erkek Teknik Öğretim	ARTIŞ %	Kız Teknik Öğretim	ARTIŞ %	Ticaret - Turizm	ARTIŞ %	DİN	ARTIŞ %
1990-91	288489	39,9	85758	16,4	170164	60,4	310215	24,2
1994-95	381937	32,4	117864	37,4	206931	21,6	473301	52,6
1998-99	**381491**	- 0,1	**104779**	**-11,1**	**256693**	**24**	**192610**	-59,3
2002-03	382 582	0,3	146 188	39,5	252 609	-1,6	64 534	-66,1

Kaynak: Sinan Temur, **1998-1999 Eğitim Öğretim Yılında Öğrenci Seçme Sınavında Yapılan Düzenlemelerin Meslek Liselerine Etkileri**" www./politics.ankara.edu.tr/~aksoy/ere/temur. doc (04.01.2007)

Mevcut durum Meslek Okulları ve Meslek Yüksekokullarına olan talebin düşüş sebebinin yeniden irdelenmesi gereğini ortaya koymuştur.

2.2.Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları Eğitiminin İstihdam Olanakları Açısından Değerlendirilmesi

Türk sanayinin en önemli sorun alanlarından biri, vasıfsız işgücü fazlasına karşın, iş piyasasının gereksinimlerine cevap verebilecek ve teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilecek vasıfta işgücünün yetersiz oluşudur. Önümüzdeki yüzyılın sanayi yapısında kalifiye insan kaynağına giderek daha fazla ihtiyaç duyulması ve mesleki eğitimin uluslararası pazarlarda rekabet üstünlüğü sağlamada önemi ortaya çıkmaktadır.[396] Bu anlamda Meslek Yüksekokulları, mesleki eğitimin yetersiz kaldığı alanlarda mesleki eğitim kalitesini artıran ve bireysel yetkinlikleri artırarak ihtiyaca cevap verecek kurumlar olmalıdır.

2005 yılı verilerine göre toplam istihdam içindeki tarım sektörünün payı %29,5, sanayi sektörünün payı %19,4, hizmet sektörünün payı %51,1 olmuştur.[397] Sanayi ve hizmet sektörünün nitelikli ara eleman ihtiyacı ise her geçen gün artmaktadır.

[396] İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı,A.g.e.28
[397] Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Ekonomik Rapor 2005, Mayıs 2006, Nurol Matbaacılık, s.115

Türkiye, mesleki eğitimin geleceği konusunda önemli bir yol ayrımında ve kritik bir eşiktedir. Bir yandan eğitimli işsizler ordusu diğer taraftan sanayinin ihtiyaç duyduğu kalifiye eleman ihtiyacı, çözülmesi gereken temel paradokslardan biridir. AB üyesi olma yolunda önemli mesafeler almış olan Türkiye'nin sanayileşmiş üye ülkelerle rekabet edebilmesi için herşeyden önce ciddi bir mesleki eğitim kültürüne, belki yeni bir kalkınma zihniyetine ya da topyekün yeni bir iktisadi akla ihtiyacı bulunmaktadır. Türkiye'deki işgücü piyasalarının önümüzdeki dönemde çalışanların kendilerini, mesleki yeteneklerini ve mesleki özelliklerini geliştirmelerini sağlayacak mesleki/teknik eğitim ve sürekli eğitim imkânlarını oluşturması önemli bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.[398] Bu bağlamda meslek yüksekokulları kilit rol oynaması gereken kurumlar olmalıdırlar.

Gren ve Hofheinz "Jobs of the Future(gelecekteki İşler)" adlı makalelerinde Avrupa birliği ülkelerinin önümüzdeki 5-10 yıl içinde nitelikli elemana ihtiyacı olduğunu belirtmektedirler. Raporda Avrupa Birliği ülkelerinin yaşam standartlarını ve gelirlerini artırırken daha fazla işler yaratma potansiyeline sahip olduğu vurgulanmıştır. Avrupa Birliği ülkelerinde doğru yatırım ve yetiştirme programı yapıldığında önümüzdeki gelecek beş yılda bazı anahtar sektörlerde 10-14 milyon yeni iş oluşturma potansiyeli mevcuttur.[399] İhtiyaç duyulacak olan nitelikli iş gücü ihtiyacı üye ülkelerden karşılanamaz ise üye ülkeler dışından karşılanacaktır. İşte tam burada genç ama yeterince nitelikli olmayan ülkemiz vatandaşlarının üniversiteler aracılığı ile bu fırsatı yakalaması söz konusudur.

2006 yılı Temmuz ayı İşkur verileri incelendiğinde Eğitim Durumuna Göre İş Müracaatları ve Sonuçları Tablo 2.6'da[400] gösterilmiştir.

[398] A.g.e,s.28
[399] William D. Gren, Paul Hofheinz, **Jobs of the Future,** http://www.ja-ye.org/Download/Jobs_of_the_Future.pdf s.5-6 (29.07.2007)
[400] Ömer Kayır ve diğerleri, s.58

Tablo 2.6.'da Eğitim Durumuna Göre İş Müracaatları ve Sonuçları (2006 Temmuz)

Eğitim Düzeyleri	Başvuru		İşe Yerleştirme		İşsiz		İşe Yerleştir. Başvuruya Oranı
	Toplam	Gen. Top. Oranı	Toplam	Gen. Top. Oranı	Toplam	Gen. Top. Oranı	
Okuma Yazma Bilmeyen	1.945	0,59	319	0,55	6.775	0,72	16,4
Okur Yazar	3.289	1,00	802	1,40	14.647	1,55	24,38
İlkokul Mezunu	126.042	38,46	25.484	44,34	371.002	39,35	20,22
Orta ve Dengi Okul Mez.	49.105	14,98	7.324	12,74	130.140	13,80	14,92
Sanat Ortaokulu Mez.	220	0,07	45	0,08	788	0,08	20,62
Lise ve Dengi Okul Mez.	67.461	20,59	9.442	16,43	193.095	20,48	14,00
Sanat ve Teknik Lise Mez.	5.219	1,59	1.311	2,28	26.798	2,84	25,13
Lise Üstü Sanatla ilgili Böl.Mez.	572	0,17	84	0,15	1.836	0,19	14,63
Anadolu Teknik Lisesi Mez	246	0,08	40	0,07	637	0,07	16,39
Meslek Lisesi Mez.	36.875	11,25	6.385	11,11	91.804	9,74	17,32
MYO	**17.380**	**5,3**	**2.964**	**5,16**	**47.274**	**5,01**	**17,05**
Üniversite Mez.	19.085	5,82	3.247	5,65	57.398	6,09	17,01
Master Doktora	278	0,08	30	0,05	701	0,07	10,79
Genel Toplam	327.718	100	57.479	100	942.895	100	17,54

Kaynak:İstanbul Ticaret Odası,İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı, İstanbul:2006,s.58

Tablo incelendiğinde İşkur'a en çok başvuru, vasıfsız kategorisinin büyük bölümünü oluşturan ilkokul ve lise mezunlarından gelmektedir. İlkokul mezunlarının işe yerleştirilme oranı nispeten daha yüksek iken, lise mezunlarında bu oran daha düşük gerçekleşmektedir. Nitekim toplam işsiz sayısının yaklaşık %60'ını bu iki grup oluşturmaktadır.

Mesleki ve teknik mahiyetli okullardan mezun olanların işe yerleştirilme oranları nispeten yüksek olmakla birlikte, toplamdaki işsiz sayısının fazlalığı dikkat çekmektedir. İşsizlerin yaklaşık %18'i mesleki ve teknik mahiyetli eğitim kurumlarından mezun olanlardan oluşmaktadır.

Tablodan çıkartılacak bir diğer sonuç ise, bir yandan eleman ihtiyacını mesleki eğitim kurumlarından karşılamayan bir iş dünyası varken, diğer taraftan mesleki eğitim mezunlarındaki yüksek işsizlik oranı mevcuttur.

Mesleki eğitim çerçevesinde alınan eğitimlerin yaşam boyu öğrenme felsefesi içinde öğrenmenin erken çocukluk döneminde başladığı ve örgün eğitim dışında da sürdüğü göz önünde bulundurulmalı ve bireylere farklı dönemlerde esnek, ulaşılabilir öğrenme fırsatları sunulmalıdır. [401] Mesleki eğitim veren kurumlar, mezun öğrencilerine bu ihtiyacı göz önünde bulundurarak hizmet vermenin yollarını araştırmalıdırlar. Öğrenmenin, beceri edinerek istihdam açısından avantaj sağlaması yanında kişisel gelişim için de kullanılabilir bir araç olduğu unutulmamalıdır.

2.2.1.Türkiye'deki Meslek Yüksekokullarının Yapılandırılması İle İstihdam Olanakları Arasındaki İlişki

Genç bir nüfusa sahip ülkemizde genel olarak istihdam sorunu mevcuttur. Üniversite mezunları arasında da Meslek Yüksekokulları mezunlarının istihdam sorunu ise daha belirgindir.

Yüksek Öğretim Kurulunun Kasım 2005 yılında hazırladığı raporda da MYO'larının istihdam sorunları ele alınmıştır. Raporda MYO mezunu öğrencilerin kendi alanlarında istihdam edilmelerindeki bilinen sorunların devam ettiği 496 MYO'nun ancak % 50'sinin mezunlarının işgücü piyasasında yeterli istihdam olanakları elde edebildiği belirtilmiştir.

Ayrıca bugünkü sistemde meslek yüksekokullarında kazandırılan yeterliliklerle, iş hayatının ihtiyaçları arasında ciddi farklar vardır. Eğitim programlarının bir kısmı dar uzmanlık alanlarına yönelirken, dar beceri alanlarında eğitilen mezunlar kazanılan becerileri yan alanlara aktaramamakta, bu da mezunların istihdam hayatına girmelerini zorlaştırmaktadır.[402]

YÖK tarafından hazırlanan Nisan 2006 Meslek Yüksekokulları Mevcut Durum ve Öngörüler raporunda; İnsan kaynaklarının ve eğitim programlarının sanayinin ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde geliştirilmesi temel amaç olmakla birlikte, asgari miktarda donanım temin edilmediği takdirde geliştirilecek olan eğitim

[401] Türkiye Girişim ve İş Dünyası Konferedasyonu, A.g.e.12
[402] T.C.Yüksek Öğretim Kurulu, **Türk Yükseköğretiminin** …Kasım 2005, ,s .89

programlarının yararının beklenen nitelikte olmayacağı, bu bakımdan donanım temininde Eğitim Programlarını Destekleyici ve Geliştirici Donanım Temini İlkesinin, temel bir ilke olarak göz önünde bulundurulması gerekliliği belirtilmiştir.

Donanım temininde modern teknoloji ürünü olan donanımın satın alınması, bununla beraber son yıllarda özellikle Enformasyon Teknolojileri ile ilgili alanlardaki malzeme ve teçhizatın çok çabuk demode olduğu ve kısa zamanda yenilenmesi gerektiği olgusunun da göz önünde bulundurulması zorunluluğu[403] dikkate alınması gereken diğer önemli hususlar olarak gözükmektedir.

İstanbul Ticaret Odasının yapmış olduğu çalışmada[404] araştırmaya katılanların %42,9 gibi, fevkalade yüksek bir oranı, istedikleri sayı ve nitelikte elemanı kolayca bulabilmeleri halinde, işlerini genişletmeyi veya yeni iş yeri açmayı düşünebileceklerini ifade etmektedirler. Bir yandan iş bekleyen yığınlar mevcut iken, diğer taraftan iş gücü bekleyen müteşebbisler olması anlaşılması, zor bir tezat olarak karşımızda durmaktadır.

Bir yandan işsizlik gibi temel bir mesele önümüzde dururken diğer taraftan, üretimden yönetime, pazarlamadan dış ilişkilere kadar hemen her alanda, yeterli niteliklere sahip ve istikrarlı çalışacak eleman ihtiyacının varlığı ortadadır.

Bu durum, Türkiye'nin ekonomik kalkınmasının ve gelişmesinin önündeki en önemli sorunlardan birinin nitelikli eleman, dolayısıyla mesleki eğitim olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

2.2.1.1.Türkiye'deki Meslek Yüksekokullarının Yapılandırılmasında Kamu Sektörünün Etkisi

Kuruluş şekillerine göre ülkemizde üç çeşit Meslek Yüksekokulu bulunmaktadır. Bunlar Devlet Üniversiteleri tarafından kurulmuş olan Meslek Yüksekokulları, Vakıf Üniversiteleri tarafından kurulmuş Meslek Yüksekokulları ve

[403] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum** …… 2006,s.35
[404] Ömer Kayır ve diğerleri,A.g.e.,s.67

üniversite kurma şartına bağlı olmaksızın 4702 sayılı kanun hükümlerine göre Vakıflar tarafından kurulan Meslek Yüksekokullarıdır.

Devlet Üniversiteleri, Vakıf Üniversiteleri ve bir Üniversiteye bağlı olmaksızın Vakıflar tarafından kurulan Meslek Yüksekokullarına ilave olarak, Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi ön lisans programlarında da 13 alanda ön lisansı Meslek Yüksekokulu eğitimi verilmektedir. Sınavsız geçiş uygulaması ile birlikte AÖF ön lisans programlarını tercih eden öğrenci sayılarında önemli artışlar olmuştur.[405]

İstihdam olanakları açısından değerlendirildiğinde kamuda istihdam garantisi veren sadece İçişleri Bakanlığına bağlı Polis Meslek Yüksekokulları ve Genelkurmay Başkanlığına bağlı Astsubay Meslek Yüksekokullarıdır. Bunların dışında iş garantisi olan Meslek yüksekokulu yoktur.

İtfaiyecilik Meslek yüksekokulu gibi Türkiye'de sadece üç yerde (İstanbul, İzmit ve Antalya) öğrenci mezun veren MYO'larının kamu hizmeti gören belediyeler öncelik olmak üzere yangın merkezlerinde istihdam oranları oldukça yüksektir. Bilgisayar Teknolojisi ve Programcılığı ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu mezunları ise Kamuda öncelikli olarak istihdam edilen Meslek Yüksekokulları arasındadır.

Bazı Meslek Yüksekokulları hem yöresel hem de bölgesel ihtiyaçlar göz önüne alınarak kurulduğu için istihdam sorunu asgari düzeyde yaşanmaktadır. Örneğin Torbalı Meslek Yüksekokulu mezunlarının "Mermercilik", "Sondajcılık", "Jeoteknik" ve "Endüstriyel Seramik" bölümleri mezunlarının istihdam sorunu yaşamadıkları, sektörden sürekli öğrenci istendiği[406] yönünde bilgiler mevcuttur.

Türkiye çapında ihtiyaç olan ve karşılanılamayan eğitmen açığı alanlarında (Bilgisayar Öğreticiliği, Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama, Bilgisayar

[405] A.g.e…,s.23
[406] **Torbalı Meslek yüksekokulu AB standardında** www.kenthaber.com/Arsiv/ Haberler/ 2004/Kasim/26/Haber_34900.aspx (04.01.2006)

Donanımı, Bilgisayar Programcılığı, Bilgisayar Operatörlüğü ve Teknikerliği) da yetişmiş bulunan Meslek yüksekokulu mezunlarının ikinci plan olarak değerlendirilmesi[407], kamu alanında istihdam olma düşüncesi olan Meslek yüksekokulu öğrencileri açısından düşündürücüdür.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı bağlısı KOSGEP de "**Nitelikli Eleman Desteği kapsamında"** İşletmelerin teknoloji düzeyinin yükseltilmesi, ürün kalitesinin ve yeni ürünlerin geliştirilmesi, verimliliğin ve yurtiçi-yurtdışı pazarlarda rekabet gücünün artırılmasının sağlanması amacı ile İşletmelere/İşletici Kuruluşlara ve KOSGEB ile işbirliği içinde yürütülen ulusal/uluslararası projelere nitelikli eleman temini için destek vermektedir. Bu destek kapsamında yalnızca Kalkınmada Öncelikli Yörelerde 2 yıllık meslek yüksekokulu mezunlarında aylık üst limit 700 (yedi yüz) YTL ve KOSGEB toplam destek üst limiti 12.600 (on iki bin altı yüz) YTL olup, %60 oranında destek vermektedir.[408] Bu uygulama hem Meslek yüksekokulu mezunlarının istihdamı açısından olumlu, hem de Kamunun MYO'ların yapılanmasında öncü rol oynaması açısından önemlidir.

7 Ekim 2006 Tarihinde Resmi Gazetede yayınlanması ile yürürlüğe giren "Mesleki Yeterlilikler Kurumu Kanunu"'n amacı; Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Meslekî Yeterlilik Kurumunun kurulması, çalışma usûl ve esaslarının belirlenmesi ile ulusal yeterlilik çerçevesiyle ilgili hususların düzenlenmesini sağlamaktır[409]. Bu tarz uygulamalar MYO mezunlarının istihdamı açısından pozitif rol oynayacak çok önemli değişikliklerdendir.

Avrupa Eğitim Vakfı Türkiye Sorumlusu Milena CORRADINI, Mesleki Yeterlilik Kurumu" için[410] "Rekabet gücünü ve sosyal uyumu sağlayacak biçimde,

---

[407] **Sözleşmeli Öğretmen Alımına İlişkin Detaylar** www.memurlar.net/haber/28230/ (04.01.2006)
[408] **Nitelikli Eleman Desteği** ,www.imes.kosgeb.gov.tr/tr/content.asp 03.01.2007
[409] **Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu**, www.calisma.gov.tr/mevzuat/5544_kanun.doc (09.02.2007)
[410] Milena Corradını,**Sanayi Temsilcileri Sistemde Sürekli Rol Almalı,** www.tisk.org.tr/isveren_ sayfa.asp?yazi _id (09.02.2006)

vatandaşların bilgi, beceri ve yeterliliklerinin sürekli biçimde yenilenmesini sağlayarak, Türkiye'yi Avrupa seviyesinde yaşanan tartışmalar ve sürdürülen faaliyetlere yakınlaştırması bakımından son derece önemlidir" sözleri ile önemine vurgu yapmıştır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu ile

- Uluslararası eğilimlere paralel olarak meslek standartları temelinde mesleki ve teknik alanlarda ulusal yeterliliklerin çerçevesini belirlemek;
- Meslek standartlarını hazırlayacak kuruluşları belirlemek;
- Eğitim verecek kurumları akredite etmek ve sınav ve belgelendirme prosedürlerini belirlemek;
- Yüksek Öğretim Kurulu ve Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yaparak orta ve yüksek öğretimde verilen eğitimlerin ulusal meslek standartları ile uyumlu olmasını sağlamak;
- Yaşam boyu öğrenmeyi desteklemek ve geliştirmek imkânı olacaktır.

Bu kanunun ikinci bölüm 4. maddesinde Meslekî Yeterlilik Kurumu, Kurumun Görev ve Yetkilerini [411]"2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tâbi teknik ve meslekî eğitim veren yüksek öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Yükseköğretim Kurulu ile; orta öğretim düzeyindeki meslekî ve teknik eğitim veren öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak." olarak belirleyerek hem bu kuruma koordinasyon yetkisi vermiş hem de kanun çerçevesinde Mesleki yeterlilik standartlarının ülke çapında oturması ile Meslek Yüksekokulları mezunlarının serbest piyasa ve kamuda istihdamı için gerekli düzenleme yapılmasının önü açılmıştır.

[411] A.g.e.s.2

2.2.1.2. Türkiye'deki Meslek Yüksekokullarının Yapılandırılmasında Özel Sektörün Etkisi

Meslek Yüksekokullarının yapılandırılmasında özel sektörün var olan üniversitelere destek olması ve yeni üniversite açma şeklinde destek olmaya başlaması meslek eğitim kurumlarının yapılandırılmasında özel sektörün etkilerinin en önemlilerinden birisi olarak değerlendirilmektedir.

Öncelikle vakıf üniversiteleri tarafından şimdiye kadar 33 Meslek Yüksekokulu kurulmuştur. Bunların 25'i faal, 8' si faal değildir. Yeni vakıf üniversitelerinin kurulma aşamasında asgari fakülte sayısı ile beraber en az bir Meslek Yüksekokulu kurma şartının getirilmesine ilişkin düzenlemelerin yapılmasının önümüzdeki yıllarda Vakıf Üniversitesi Meslek Yüksekokulu sayılarını artıracağı düşünülebilir.

2001 yılında yürürlüğe giren 4702 sayılı kanun; Vakıflara, Üniversite kurma şartı aramaksızın, Meslek Yüksekokulu kurma olanağı tanımıştır. Buna göre vakıflara 4 Meslek Yüksekokulu kurma imkânı tanımıştır.

Faal olan 496 Meslek Yüksekokulunun, 3l'i daha önceki yıllarda Dünya Bankası kredilerinden faydalanılarak Endüstriyel Eğitim Projesi kapsamında modernize edilen Meslek Yüksekokullarıdır. Toplam Meslek Yüksekokulu örgün öğrenci sayısının üçte birine yakınının eğitim-öğretim gördüğü bu Meslek Yüksekokulları, atölye ve laboratuarlarının donanımının yeterli, öğretim elemanı niteliklerinin iyi olduğu yüksek kapasiteli Meslek Yüksekokullarıdır. Mezunlarının istihdam olanaklarının da yüksek olduğu bu tür Meslek Yüksekokullarının sayılarının artırılması için Dünya Bankası ve Avrupa Birliği fonlarından yararlanmak için girişimler sürdürmenin MYO'ların eğitim kalitesinin arttırılmasına olumlu yönde katkısı olmuştur.[412]

Türkiye'de ara insan gücünün önemi ve bu güce olan gereksinim, tüm kesimlerin, üzerinde ortak görüşe vardığı bir konudur ve beş yıllık kalkınma planlarında da çeşitli şekillerde vurgulanmıştır. Türkiye ekonomisinin %98'ini küçük

[412] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum** …,s.25

ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) oluşturması konunun önemini daha da belirginleştirmektedir. Türkiye, Avrupa birliği ile bütünleşmek, uluslar arası pazarlarda söz sahibi olmak, uluslararası rekabet düzeyini yükseltmek ve bilgi çağının gerektirdiği insan gücünü yetiştirmek durumundadır. Ancak, ülkemizde bunları sağlamak için yapılacak önemli işlerden birisi de iş dünyası ile Meslek Yüksekokulları arasındaki ilişkinin geliştirilmesidir.

Sanayi genel olarak değerlendirdiğimizde; bugünkü sanayi, kendi üretim metoduna göre bilinçlenmiş ve kuruluşunu kendi amaçlarına göre tamamlamış bir sanayi tipidir. Gelişmelerini kendine hedef aldığı alan ve ilkeler içerisinde sürdürüp bütünlüğünü ortaya koyduğu görüşlerle tamamlar. Çalışma düzeni ile; seçtiği alanda üstün rekabet kabiliyetine ulaşmayı, üretimde en gelişmiş ve bilimsel metotları uygulamayı, bu alanda yeni gelişmeler oldukça bunları bünyesine almayı hedef alır. Bu görüş açısına göre sanayi; işin başına getireceği yönetim, teknik eleman ve üretim kadrosunun bu hedefe en azından yatkın olmasını ve kısa sürede adapte olacak bir zihni faaliyet oluşumu içerisinde bulunmasını ilke olarak benimser. Böyle bir durumun sağlanması ise, sanayide görev alacak elemanın, eğitimi esnasında sanayinin ilke, amaç ve hedefleri doğrultusunda yönlendirilmesine bağlıdır.[413] Bu anlamda bakıldığında MYO ile sanayinin çok defa işbirliğine gitmesi gerekmektedir.

Endüstriye eleman yetiştirmek amacı ile kurulmuş eğitim kurumları ile endüstri arasında bir işbirliğinin kurulması gereği en önemli ihtiyaçlardandır. O halde, "Okul-Sanayi işbirliğinden amaç" esasen endüstrinin ihtiyaç duyduğu elemanı, arzu edilen vasıflarda yetiştirirken okulların da mevcut gelişmelerin gerisinde kalmaması için sanayinin bütün imkânları ile okulları desteklemesi, sorunun çözümünde gerekli olan bir ihtiyaçtır.

Sanayinin ihtiyaç duyduğu elemanı uygun vasıfta yetiştirme hususunda en başta öğretim programındaki konuları uygun bir şekilde seçilmesi ön şartına bağlı olarak, iki belirgin işbirliği metodu görülmektedir. Bunlardan birisi, ortaöğretimde uygulanmakta olan “Endüstriyel Ortak Eğitim Metodu”dur. Bu metoda göre,

[413] Sebahattin Balcı, **Okul-Sanayi İşbirliğine Okul Açısından Bakış**, Ankara Üniversitesi Çankırı MYO 27 Mayıs Çankırı 1997.

öğrencilerin sanayide haftanın belli günlerinde sürekli kalmalarını sağlamak amacı ile okulun eğitim, öğretim faaliyetlerini "Blok Öğretim" diye niteleyebileceğimiz bir şekle çevirmesi gerekmektedir. İkinci yaygın metod ise, halen Yükseköğretim bazında seçilmiş Meslek Yüksekokullarında uygulanmakta olan metottur ki, bu metoda göre, öncelikle öğretim programları endüstriyel amaçlara göre düzenlenmekte, programların hedefleri doğrultusunda, okullar makine- teçhizat ile donatılmakta ve eğitim esasen okullarda yapılıp uygun dönemlerde blok halinde sanayide uygulama (her yıl 6 hafta) cihetine gidilmektedir. Ayrıca okullardaki uygulamaların da üretime dönük olabilmesi için döner sermaye işletmelerinden yararlanılması gerekmektedir.

Ülkemizin değişik iki eğitim·öğretim kademesinde uygulanmakta olan iki metodun da gerçekçi bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekir. Fakat, henüz böyle bir değerlendirmenin yapılamamış olması ciddi bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Ancak, iki metodun da başarısında sanayi sektörünün konuya yaklaşımının kilit rolü oynayacağını söylemek mümkündür. Buna ilaveten sanayinin ülke sathında yaygınlık ve gelişmişlik oranlarının çok farklı olmasından dolayı birçok yerde bölgesel sanayinin işbirliğine uygun olmaması başarıyı etkileyecek faktörlerin başında gelmektedir.

İş dünyasının, meslek gruplarından birinde eğitim alan öğrencilerin sahip olması gereken bilgi ve beceriler konusundaki beklentileri yeterince bilinmemektedir. Dolayısıyla beklentiler uygulanan müfredatlara yeterince yansıtılamamaktadır. Bu durum, yetiştirilen Meslek Yüksekokulu mezunlarına olan talebi düşürmektedir. Bu amaç doğrultusunda Yükseköğretim Kurulu ile odalar birlikleri gibi organizasyonlarla iş birliği artırılmalı ve iş dünyası ile Meslek Yüksekokulları arasında koordinasyona gidilmesi zorunluluğu mevcuttur.

Meslek Yüksekokulu-iş dünyası işbirliği geliştirilerek endüstri kuruluşlarının okullarda kurulacak laboratuar ve atölyelere katkılarının sağlanmasının her iki taraf için de kazançlı olacağı açıktır.

Yükseköğretim Kurulu ve İstanbul Sanayi Odası Vakfı arasında 1997'de

imzalanan, 1999'da yeniden düzenlenen ve bugünlerde güncelleştirilerek yeniden yürürlüğe koyulacak olan protokol kapsamında mesleki ve teknik eğitimin, iş dünyasından gelecek talepleri karşılayabilmesi için eğitim programlarının ve öğretim elemanlarının bilgilerinin güncelliklerinin korunması amacıyla yürütülen, Öğretim Elemanları Endüstri Deneyimini Artırma (EDA) projesinin ülke genelinde yaygınlaştırılması, öğretim elemanları vasıtası ile sanayinin ihtiyacı olan ara eleman yetiştirilmesinde oldukça önemlidir.[414]

Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetişmesini sağlamak amacıyla sanayinin önde gelen firmalarına, üniversiteler, yüksekokullar, mesleki-teknik eğitim kurumları kurabilme veya kurulmuş olanlara iştirak edebilme yetkisi de verilmesinin[415] mevcut sorunların giderilmesinde önemli bir etkisi olacaktır.

Gelinen nokta değerlendirildiğinde üniversitelerin ve sanayinin mevcut kaynaklarının her iki tarafa ve topluma fayda sağlamak üzere, bir metod ve sistem dahilinde kullanılmasıyla yapılan eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve hizmet faaliyetleri olarak ifade edilebilecek üniversite sanayi işbirliği konusu, ülkemizde 1980'li yıllardan sonra sıklıkla gündeme gelmesine ve bu konuda değişik etkinlikler yapılmasına karşın, bugün için üniversitelerimiz ile sanayi sektörü arasında olması gereken seviyede bir işbirliğin varlığından bahsetmek mümkün değildir[416].Halbuki mesleki eğitim sektöründe MYO'nun başarısı için üniversite ve sanayi sektörünün işbirliği yapması kaçınılmazdır.

Meslek Yüksekokulları için çok esnek bir yapı tasarlanmalıdır. YÖK'ün tespit edeceği çok genel çerçevede özel sektör kuruluşları, vakıflar, KİT'ler, üniversite kurmaya gerek kalmadan Meslek Yüksekokulları kurabilmelidir. Bunun avantajı, bu kuruluşların piyasanın ihtiyacını en çabuk "koklayabilme" ve meslek eğitimlerini devamlı değişen şartlara göre ayarlayabilme kıvraklığına sahip olma olasılıklarının yüksekliğidir. Devlet üniversitelerine bağlı olarak kurulan Meslek Yüksekokulları,

---

[414] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu**, MYO Mevcut Durum**…s.59

[415] Aişe Akpınar, **Türkiye'de Temel Mesleki ve Teknik Eğitim**, www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi (03.01.2007)

[416] Adem Şahin, **Üniversite-Sanayi İşbirliği Niçin Kurulamıyor? Ar-Ge Önündeki Engeller ve Çözümleri,** AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı Sempozyumu Bildiriler Kitabı,Ankara: Eğitim Bir Sen Yayınları, 2004, s.170

devlet personel yasaları ve üniversitelerin yasal ve tek tip yönetim yapılandırmalarına (bölüm, vs.) tabi olduklarından, değişen piyasa şartlarına göre kendilerini ayarlamaları güç olmaktadır.[417]

Tüm bu beklentilerden de anlaşılacağı gibi sivil toplum kuruluşları da Meslek Yüksekokullarının yapılandırılmasında görev alma bilinci içindedirler. Bununla birlikte öncü olmak isteyen kurum ve kuruluşlarının teşvik edilmesi için gerekli olan yasal düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç vardır.

2.2.2.Türkiye'deki Mesleki Eğitim Kurumlarının İstihdam Açıklarını Karşılayabilme (cevap verebilme) Kapasiteleri Açısından Değerlendirilmesi

Meslek Yüksekokulları kurulurken kamuya ait üniversitelerde YÖK, Meslek Yüksekokulları kuruluş kriteri olarak[418] "Sanayi ve ticari işletmelerin ihtiyaçları, Teknolojinin getirdiği yeni alanlar/branşlar, Sanayide beklenen büyümedeki değişmeler" aramaktadır. Vakıf üniversitelerinde ise vakıf meslek yüksekokulları yönetmeliği kuruluş şartlarında[419] "açılacak programların geçmiş yıl göstergelerine göre talebinin olması, iş aleminin ihtiyaçlarını karşılaması ve istihdam olanaklarının bulunması" şartı aramaktadır. Dolayısı ile İstihdama cevap vermede kuruluş kriteri zorunluluğu mevcuttur. Eğitim kalitesinin de yeterli olan Meslek Yüksekokullarında istihdam açısından önemli bir açığı kapaması söz konusu olabilmektedir. Fakat sonuçlar ele alındığında kuruluş standartları ile mezun olan öğrenci nitelikleri arasında fark olduğu açıktır.

Okul bazında yapılmış bazı münferit çalışmalar dışında, meslek yüksekokulu mezunlarının istihdam durumlarını gösteren sürekli ve güvenilir bir izleme araştırması bulunmamasının[420] ise mevcut sorunun irdelenmesi ve çözüm önerilerinin aranmasında menfi bir tesiri vardır. Girdi kriterlerini yerine getirip kurulan Meslek Yüksekokullarının, çıktı olarak varsayacağımız mezunlarının

---

[417] Üstün Ergüder, Suha Sevük ve diğerleri,**Yüksek Öğretimin Yeniden Yapılandırılması: İlkeler,** İstanbul: Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği Yayınları, 2003,s.25

[418] T.C.Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Kriterleri** /www.yok.gov.tr/egitim/lisans_doktora/onlisans/myo_kriteri.doc (03.01.2007)

[419] **Vakıf Meslek Yüksek Okulları Yönetmeliği** www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21045.html (03.01.2007)

[420] Aişe Akpınar, **Türkiye'de Temel Mesleki ve Teknik Eğitim**, www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi (03.01.2007)

sanayide iş yapabilme kapasitelerinin, yeterliliklerinin ölçülmesi ve sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman yetiştirebilme kapasitesinin de irdelenmesi gerekmektedir. Okulların başarısı mezun ettikleri öğrenci sayısından çok, mezunların ilgili sektörlerdeki istihdam oranları ile olmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığının yaptırmış olduğu bir araştırmada Meslek yüksekokulu öğrencilerinin demografik yapısı ve meslek yüksekokullarının etkinliği üzerine bir çalışmada[421] Meslek Yüksekokulunu Bitirdikten Sonra Mesleğiniz ile İlgili Bir İşte Çalışmaya Kendinizi Hazır Hissediyor musunuz? Sorusuna öğrencilerin %70'i meslek yüksekokulunu bitirdikten sonra öğretim gördükleri alanda çalışmaya kendilerini hazır hissetmediklerini belirtmişlerdir. Öğrencilerin %30'u ise mezuniyet sonrası meslekî ve teknik beceri açısından kendilerini hazır hissetmediklerini vurgulamışlardır. Bu veriler, meslek öğretimi süresinin yetersiz ya da bu sürede gösterilen öğretimin verimsiz olabileceğini göstermektedir. Meslek Yüksekokulunu bitirdikten sonra eğitim gördüğünüz alanda bir iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz? Sorusuna ise öğrencilerin %20'si mezun olduktan sonra eğitim gördükleri alanda iş bulabileceğini, %25'i iş bulamayacağını, %55'i ise iş bulup bulamayacağını bilemediklerini belirtmektedir. İş bulabileceklerini düşünenler genellikle ailelerinin geçimini sağladığı işlerde ve yakınlarının yanlarında çalışabileceğini düşünmektedir. İş bulamayacağını düşünenler ise çevrelerindeki mezunlar iş bulamadığı için kendisinin de iş bulamayabileceğini düşünmektedirler.

Milli Eğitim Bakanlığının yaptırdığı araştırmadan da anlaşıldığı gibi öncelikle Meslek Yüksekokullarındaki öğrencilerin yerleşik inanç ve değerlerini değiştirmek için çaba sarf etmeli, sonrasında sanayi ile yakın işbirliğine girip sektörün beklenti analizi irdelenmelidir. Elde edilen sonuçlar neticesinde yetiştirilen öğrencilerin istihdamında ise sorunlarla daha az karşılaşılması mesleki eğitime olan inancı da artıracaktır.

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2013)'nın 242.maddesinde Meslek yüksekokulları ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları arasında program bütünlüğünün bulunmaması, mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü

[421] **Meslek yüksekokulu Öğrencilerinin Demografik Yapısı ve Meslek Yüksek Okullarının Etkinliği Üzerine Bir Araştırma** www.yayim.meb.gov.tr/dergiler/168/orta3-kaya.htm (25.12.2006)

piyasasının taleplerine uygun olarak güncellenememesi sonucu mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdamı artırılamamakta ve mesleki eğitime olan talebi azalmaktadır[422] görüşü mevcuttur.

Devlet Planlama Teşkilatının raporunda da görüldüğü gibi genel olarak değerlendirildiğinde üniversite mezunlarının gerek kamuda gerekse özel sektörde istihdamı Tablo 2.7'de da belirtildiği gibi sürekli olarak artmaktadır[423].

Tablo 2.7.Yıllar İtibarıyla İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)

Yıllar	Toplam	Okur yazar olmayanlar	Lise altı	Lise ve lise dengi meslek okulu	Yüksek okul/ fakülte
1996	100	10,1	68,8	14,1	7,0
1997	100	9,3	68,7	14,5	7,6
1998	100	8,8	68,2	15,3	7,6
1999	100	8,8	68,6	14,6	7,9
2000	100	8,6	65,8	16,7	8,9
2001	100	8,3	65,2	17,1	9,3
2002	100	7,4	64,4	18,0	10,2

Kaynak: 2004 Türkiye İktisat Kongresi Çalışma Grubu Raporları, http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/tik2004/cilt14.pdf s.236 (04.01.2007)

Tablo incelendiğinde de görülecektir ki üniversite mezunu olanlar içinde istihdam oranı her yıl artmakta olmasına rağmen genel istihdam içindeki oranı oldukça düşüktür. Üniversite mezunu işsizlerin olmasında da nitelik sorunu en önemli olanlarındandır.

İstanbul Ticaret Odasının 2401 işyerinde ve farklı 14 ilde yapmış olduğu araştırmada Tablo 2.8.'de[424] sanayicilerin, eleman ihtiyacınızı karşılamada mesleki eğitim kurumlarından (meslek lisesi, meslek yüksekokulu, çıraklık okulu) gelenlerin oranına verdikleri cevabı gösteren tablo mevcuttur.

[422] Dokuzuncu Kalkınma Planı(2007 – 2013)www.ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani.pdf (25.12.2006)
[423] 2004 Türkiye İktisat Konresi Çalışma Grubu Raporları, www.dpt.gov.tr.pdf (04.01.2007)
[424] Ömer kayır ve diğereleri, s.56

Tablo 2.8 Eleman İhtiyacınızı Karşılamada Mesleki Eğitim Kurumlarının Etkisi

Seçenekler	Sayı	%
Cevapsız	284	11,8
Çok az	1467	61,1
Yaklaşık üçte bir	247	10,3
Yaklaşık yarı yarıya	273	11,4
Yaklaşık üçte iki	61	2,5
Tamamına yakını	69	2,9
Toplam	2401	100

Kaynak: İTO İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı Araştırması-2006,s.56

Tablo 2.8. incelendiğinde İş dünyasının mesleki eğitim kurumlarından eleman karşılama oranının inanılmaz ölçüde düşük olduğu görülür. Mesleki eğitimden dolayı tercih edilme oranın düşük olması, eğitim kalitesinin yeterli olmadığını göstermektedir. Hızlı gelişmelerin yaşandığı ülkemizde ihtiyaca cevap vermesi gereken mesleki eğitim mezunlarının piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikte yetiştirilmesi ilgili kurumların öncelikli vazifesidir.

Yıllar itibarı ile istihdam edilen kişiler incelendiğinde Fakülte ve Meslek Yüksekokullarının istihdamında artış gerçekleşse de bu oran arzu edilenin oldukça altında olduğu görülecektir. Fakülte ve Meslek Yüksekokullarının mezun sayısındaki artışa paralel bir oranda istihdamın artmamasının bir sebebi de, piyasa beklentilerinin altında nitelikli eleman mezun veren bu okullar, daha ucuz işgücü ihtiyacını karşılayan farklı eğitim guruplarına göre daha az oranda tercih edilmektedirler.

Meslek Yüksekokulları mezunlarının tercih edilmemesinin bir diğer sebebi ise, kuruluşların, mesleki eğitim kurumlarında yetişenler yerine kendi yetişmiş personel ihtiyaçlarını kendi imkânları ile karşılamalarıdır.[425]. Mevcut durum nitelikli mezunlar ile tam tersine döndürülebilir.

[425]Ömer Kayır, A.g.e. s.62

2. 3. Türk Eğitim Sisteminde Meslek Yüksekokullarının Organizasyonel Problemleri

Öncelikli görevi sanayi, sağlık, ticaret, hizmet vb. sektörlere nitelikli eleman yetiştirmek olan MYO ders ve uygulama programlarının, özellikle teknik programlarda, öğrencilerin pratik bilgilerini geliştirmeyi ve bunun için gerekli olan mesleki bilgiyi kazandırmayı ön planda tutma sorumlulukları vardır.[426] Organizasyonel yapının, bu amacı gerçekleştirmeyi hedefleyecek şekilde yapılanması ise kaçınılmaz bir sonuçtur.

Organizasyonel sorunlar çözülemediği için bugün Türkiye'de çok sayıda kuruluş yaygın eğitim yoluyla kendine göre mesleki eğitim yapmaktadır. Bazı büyük sanayi kuruluşlarımız kendi eğitim ve araştırma merkezlerini kurmuşlar ve kendi personelini yetiştirmektedirler. Ancak meslek standartlarının yetersizliği, belgelendirme sisteminin yaygınlaştırılmamış olması, uluslar arası düzeyde sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Her biri ayrı yapıda olan bu kuruluşlarda koordinasyonsuzluk çok yaygın bir sorun olarak görülmektedir.[427] Mevcut sorunun çözülebilmesi için organizasyonel yapıdaki sorunların öncelik sırasına göre ele alınıp çözülmesi gerekmektedir. Meslek Yüksekokullarının organizasyonel anlamdaki sorunlarını ele almadan önce organizasyon kavramı ve organizasyonlarda sorun kaynaklarını irdelemenin, meselenin daha rahat anlaşılması açısından faydası olacağı değerlendirilmektedir.

2.3.1. Organizasyon Kavramına Genel Bakış

Organizasyon, bir işletmenin amaçlarına erişebilmesi için hangi işlevleri yapması gerektiğine ve bu işlevleri yapacak kısımların birbirleriyle ahenkli çalışacak şekilde oluşturulmasına, bu organlarda çalıştırılmak üzere gerekli olan beşeri ve maddi sermaye unsurlarının tedariki ve uyumlu hale getirilmesine ilişkin süreçlerin tümüdür.[428]

---

[426] Ramazan Aydın, **Önlisans Programlarından Lisans Programlarına Geçişlerin Düzenlenmesi ve Bu Bağlamda MYO Eğitim Programlarında Yapılabilecek Düzenlemeler,** Ankara: Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, 15-16 Ocak 2007,Meteksan Basım Yayım, s.106
[426] Ömer Kayır ve Diğerleri, A.g.e.,s.33
[427] Ömer Kayır ve Diğerleri, A.g.e.,s.33
[428] Eren, Yönetim ve…,s.147

Organizasyon kavramı iki değişik anlamda kullanılabilir. Birincisi bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelirken, ikinci anlamda ise organizasyon bu yapının oluşturulması sürecini, bir seri faaliyeti, organize etme faaliyetlerini ifade eder.

En basit ifadesi ile bir organizasyonun varlık nedeni, belirli amaçların ancak birden fazla kişi ile ve bir gurup olarak gerçekleştirilmesidir. Dolayısı ile organizasyon yapısı, bu gurubun faaliyetlerini koordine eden, birbiri ile uyumlu hale getiren mekanizmalar bütünüdür. [429]

Organizasyonların, insanların çok farklı ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan, teknik, sosyal ve ekonomik yapılar şeklinde kolay bir tanımını yapmak mümkündür.[430] Organizasyon, bir kuruluşun alt bölümleriyle birlikte oluşturduğu kurumsal yapı[431] olarak da tanımlanabilir.

Genellikle organizasyonlar ile örgüt tanımlaması birbirlerinin yerine kullanılan benzer kelimelerdir. Farklı tanımlamaların yapıldığı yerler olsa da işlevsel olarak aynı içeriği taşımaktadır. Biz de tezimizde organizyon ile örgüt kelimesini aynı anlam ve içerikte kullandık.

Berberoğlu da organizasyon ve örgüt tanımlamalarını birlikte irdelemiş ve organizasyon kavramının başlıca iki anlam taşıdığını belirtmiştir[432]. Birincisi süreç ya da işlem olarak organizasyon, ikincisi yapı ya da bir varlık olarak organizasyon. Süreç ya da işlem olarak organizasyon kavramı için örgütleme, organize etme ya da organizasyon işlemi terimlerini kullanmış ancak, yalnızca organizasyon demenin de yeteceğini belirtmiştir.

Bir işlem olarak organizasyon bir başka ifadeyle örgütleme, amaçlara ulaşmak için yapılacak işlerin tanımlanması ve gruplanması, işleri yapacak kişilerin, onların yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi, insanların bir arada en etkin biçimde

[429] Koçel İşletme Yöneticiliği,s.19
[430] Nurullah Genç; Yönetim ve …, s.34
[431] Halil Seyidoğlu, **Ekonomik Terimler Ansiklobedik Sözlük,** İstanbul: 2.b.,Kurtiş Matbaacılık, 1999, s 456
[432] Güneş Berberoğlu, **Yönetim ve Organizasyon**, AOF Yay., 1b, Eskişehir,1995, s.77-78

çalışabilmesi için gerekli fiziksel ortamın hazırlanmasıdır. Sanal organizasyonların yaygılaşması ile fiziksel mekânların önemi de günden güne azalmaktadır.

2.3.1.1. Organizasyonun Önemi ve Gereği

Organizasyonlar belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin gayretlerini birleştirdikleri yapılandırılmış süreçlerdir. Organizasyonlar, kişilerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçları, başkaları ile bir araya gelerek, bir grup halinde gayret, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek gerçekleştirmelerini sağlayan bir iş bölümü ve koordinasyon sistemidir. [433] Organizasyonlar bir anlamda sinerjilerin oluştukları ortamlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Organizasyonların içinde yer alan insanlar organizasyonun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olurken, kendi gereksinimlerinin de doyulabildiği bir davranışsal ortam yaratmak, organizasyonun sorumluluğundadır. Hem bireylerin hem örgütün sonuçlara etkili bir biçimde ulaşmalarını sağlamak, çalışma ortamındaki gereksiz faaliyetleri azaltarak, ekonomik ve psikolojik yarar sağlayarak davranışsal pürüzlerin azaltılması yönünde önemli bir adım olacaktır.[434] Dolayısıyla organizasyonların hem bireye hem de kurumlara sayısız faydası vardır.

Örgütlerin insanlara, insanların da örgütlere gereksinmesi vardır. Örgüt kuramında, örgütlerin; örgüte katılanlar arasında bir tür karşılıklı çıkar temeline dayalı olarak kurulduğu ve sürdürüldüğü görülmektedir. İnsanlar örgütleri amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak görürler. Aynı zamanda, örgütlerin de amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için insanlara gereksinmesi vardır. Eğer karşılıklı çıkar ve bağımlılık yoksa, bir grup oluşturup, işbirliği yaratmaya çalışmanın anlamı yoktur; çünkü, üzerinde kurulabilecek bir temel bulunmamaktadır. Karşılıklı çıkar ve bağımlılık, insanların örgüte getirdikleri çok çeşitli gereksinimleri birleştiren bir üst hedef sağlar. Böylece, insanlar birbirleriyle uğraşmak yerine örgütsel problemlerle uğraşmaya yöneltilirler.[435]

---

[433] Koçel,**İşletme ..,**s.107-109
[434] Keith Davis, **İşletmede İnsan Davranışı,** Çev. Kemal Tosun ve diğerleri, İşletme Fakültesi Yayınları, 3.b,1988 s.9
[435] A.g.e.,s.19

Örgütsel bağlılığın olmadığı kurumlarda bencilliğin ön plana çıktığı gözlemlenebilir.

Organizasyonlar içinde en fazla etkiye sahip olan yöneticiler için önem arz etmektedir. Organizasyon hem yöneticinin kullanabileceği bir araç, hem de yöneticinin içinde faaliyette bulunduğu bir ortamdır. Diğer bütün araçlar gibi, yöneticinin bu aracın nerede nasıl etkin olabileceğini, sınırlarını, özelliklerini ve tehlikelerini bilmesi gerekir. Bu ise organizasyon ve onu oluşturan unsurlar hakkında bilgi sahibi olmakla gerçekleşebilir. Öte yandan organizasyon, yöneticinin de içinde bulunduğu bir ortamı oluşturur. Bu ortamdaki değişmeler yöneticiği etkileyebileceği gibi yöneticinin karar ve davranışları da bu ortamı etkilemesi[436] iki yönlü etkileşim ortamının oluştuğunu göstermektedir.

2.3.1.2 Organizasyonun Amaçları

Organizasyon ile ilgili temel varsayımlardan görüldüğü gibi, organizasyonlar birer sosyal sistemdir ve karşılıklı çıkar temeli üzerine kurulmuştur.

Örgütlerin; örgüte katılanlar arasında bir tür karşılıklı çıkar temeline dayalı olarak kurulduğu ve sürdürüldüğü varsayılır. İnsanlar örgütleri amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak görürler. Aynı zamanda, örgütlerin de amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için insanlara gereksinmesi vardır. Eğer karşılıklı çıkar ve bağımlılık yoksa, bir grup oluşturup, işbirliği yaratmaya çalışmanın anlamı yoktur; çünkü, üzerine kurulabilecek bir temel bulunmadan üzerinde bir yapı inşa edilemez. Karşılıklı çıkar ve bağımlılık, insanların örgüte getirdikleri çok çeşitli gereksinimleri birleştiren bir üst hedef sağlar. Böylece, insanlar birbirleriyle uğraşmak yerine örgütsel sorunlarla uğraşmaya yöneltilirler[437]. Üst hedefi olmayan gruplar zaten örgüt olmayı gerçekleştirememiş gruplar olarak varlıklarını sürdürürler.

Karşılıklı çıkar ilişkisi ile kurulmuş olan organizasyonların mutlaka amaçlarının bilinmesi ve planlarının yapılması gereklidir. Amaçlar ve planlar

[436] Koçel,İşletme ..,s.113
[437] Davis,İşletmede..s.19

personelin kuruluş ile bütünleşmesine ve faaliyetleri daha arzulu yapmasına yardımcı olur. Çünkü personel neyi niçin yapacağını bilir. Bu konudaki belirsizlikler önlenmiş olur. Belirsizliklerin az olması kişinin kendini güvende hissetmesi açısından da önemlidir.

Strateji, misyon, vizyon, amaçlar ve planlar, faaliyetler için birer rehberdir. Yönetici personeli aydınlatır ve yol gösterir. Stres ve sıkıntıları azaltır. Enerjinin faaliyetler üzerinde yoğunlaşmasına yardım eder. Aynı zamanda yöneticilerin kararlarına temel teşkil ederler.

Organizasyon hiyerarşisindeki düzeyler dikkate alındığında amaçları Stratejik (Genel) Amaçlar, Taktik Amaçlar ve Eylemsel (Operasyonel)Amaçlar diye üçe ayırabiliriz[438].

Bireylerin beklentilerini de hesaba katmış olan organizasyonların birincil hedefi, varlığını devam ettirmek, ikinci hedefi ise, büyümek ve özellikle ticari organizasyonlar için bekli de ilk sırayı alması gereken kar elde etmektir. Kuruluş hedeflerine göre birçok organizasyonun farklı amaçları olabilir. Kimi organizasyonların toplumsal ve sosyal içerikli hedefleri varken kimileri de belli bir düşünce ve oluşumun yaygınlaşması içinde kurulmuş olabilir. Organizasyonların amaçları kuruluş hedefleri ve faaliyetleri için de kendini belli etse de ekonomik ve sosyal yapıdaki ani değişimler bu hedeflerden farklı davranılacak şekilde yapılanmaya sebep olabilir

2.3.1.3. Organizasyon İlkeleri

Organizasyonun, amaçlara en iyi biçimde ulaştıracak bir şekilde kurulması diğer bir deyimle etkin olması, yine en ekonomik biçimde kaynakları israf etmeksizin bu amaçları gerçekleştirmesi yani verimli olabilmesi için günümüze kadar bir takım ilkeler oluşturulmuştur.

Organizasyon ilkeleri denildiğinde anlatılmak istenen, bir organizasyon yapısı kurulurken dikkat edilmesi gereken ilkelerdir. Bir organizasyon planlayıcısı, örgüt

[438] Eren ,Yönetim ve…,s.118-120

yapısını kurarken yararlandığı ilkeler, organizasyon ilkeleridir[439].

Bu ilkelerden hareket etmek suretiyle organizasyonun yapılanması sonucunda verimli bir çalışma ortamı gerçekleşir. Çünkü, organizasyon kurmak bir hedef değildir. Hedeflere ulaştırmak için kullandığımız ve hassas bir şekilde seçmiş olduğumuz bir araçtır. Klasik olarak belirlenmiş organizasyon ilkeleri ise;[440]

1. Amaç Birliği İlkesi
2. İş bölümü ve Uzmanlaşma İlkesi
3. Kontrol Alanı İlkesi
4. Hiyerarşik Yapı İlkesi
5. Emir Kumanda Birliği İlkesi
6. Sorumluluk İlkesi
7. Yetki ve Sorumluluk Denkliği İlkesi
8. Yetki Devri İlkesi
9. İstisnalara Göre Yönetim Felsefesi
10. Denge İlkesi
11. Basit ve Anlaşılırlık İlkesi
12. Değişebilirlik veya Reorganizsyon İlkesi olarak belirlenmiştir.

Klasik organizasyon ilkeleri bugün de uygulamada kullanılmaktadır. Bu ilkeler uzun yıllar boyunca uygulamadaki yöneticiler, düşünürler ve planlamacılar tarafından geliştirilen yol gösterici kılavuzlardır. Bu kılavuzların hangi ortamda, nerede ve nasıl yol gösterebileceği konusunda bunları kullanacakları duyarlı hale getirmek ve bunların uygulanabilirliğini daha geniş bir çevre içinde değerlemek gerekliliği belirmektedir[441].

Modern Yaklaşımlar ise organizasyon kavramını, esas itibariyle sistem yaklaşımı ve durumsal yaklaşım adları altında ele alınmaktadır.

Sistem yaklaşımının getirdiği en önemli yeniliklerden birisi organizasyonları çevreleri ile ilişkili bir açık sistem olarak ele almasıdır. İkinci yenilik ise, sistem parçaları (alt sistemler) arasındaki karşılıklı ilişki ve karşılıklı bağlılığın vurgulanmış olasıdır. Bir diğer yenilik ise sistem yaklaşımının organizasyonu etkileyen bütün

[439] A.g.e.s.124
[440] Eren; **Yönetim …**, s150-157
[441] A.g.e.,s.157

değişkenleri ve parametreleri bir arada görmeyi sağlamış olmasıdır.[442]

Durumsallık yaklaşımına göre değişik durumlar ve koşullar, yönetimde başarılı olmak için değişik kavram, teknik ve davranışları gerektirir inancı vardır. Bu nedenle de her yer ve koşulda geçerli tek bir en iyi organizasyon yapısı yoktur. Belirli durum ve koşulda klasik yaklaşımın öngördüğü hiyerarşik organizasyon yapısı veya otokratik önderlik tarzı uygun olabileceği halde, başka durum ve koşulda tam aksi, demokratik önderlik tarzının uygun olabileceğini savunur.[443]Dolayısıyla olaylar değerlendirilirken sabit bir bakış açısı yoktur.

Organizasyon yapılarını, mekanik ve organik olmak üzere iki grupta toplamak mümkündür. Bu ayırım kapalı sistem, açık sistem şeklinde de adlandırılabilir. Klasik yönetim ve organizasyon görüşünün mekanik bir organizasyon yapısı veya kapalı sistem ile ilgili olmasına karşılık; modern yönetim görüşü organik organizasyon yapısı veya açık sistem ile ilgilidir.[444] Organizasyonların yapılarının oluşturuluş şekline göre etki düzeyleri de farklıdır. Günümüz şartlarında organizasyonların kapalı sistem yaklaşımına göre varlığını sürdürebilmesi olanaklı olmadığı için, modern yönetim yaklaşımının gereği olan organik organizasyon yapısı geçerliliğini devam ettirmektedir.

2.3.1.4. Organizasyon Yapısının Türleri

Organizasyon yapıları, bir işletmede faaliyet yürütülmesinde uygulanan yetki ve sorumluluk ilişkilerini ifade eder[445].

Organizasyon yapısı doğrudan yetkinin kullanımı ile ilgilidir. Kullanımı açısından yetki türleri; komuta, kurmay ve fonksiyonel yetki olarak tanımlanır. Organizasyon yapıları ise beş bölümde incelenebilir.

- Komuta Organizasyon Yapısı
- Komuta-Kurmay Organizasyon Yapısı

[442] Koçel, **İşletme Yöneticiliği** .., s.174
[443] A.g.e.,s.182
[444] A.g.e.s.125
[445] Güneş Berberoğlu, **Organizasyonlarda Komuta Kurmay ve Fonksiyonel İlişkiler,** Eskişehir: AÖF Yayınları No 951, 1997,s.216-222

- Fonksiyonel Organizasyon Yapısı
- Saf Proje Organizasyonu
- Matriks Organizasyon Yapısı

2.3.2. Organizasyon Problemleri

Çevresindeki belirsizlik ve değişiklikler, organizasyonları sürekli olarak beklenmedik tehlike ve fırsatlarla yüz yüze bırakarak çeşitli problemler oluşmasına neden olur. Organizasyonların varlıklarını sürdürebilmeleri, bu tehlikelerden korunabilmelerine veya fırsatları değerlendirebilmelerine bağlı kalmaktadır. Organizasyon problemleri ise iki ana sebepten doğar. Organizasyon içi nedenler ve organizasyon dışı nedenler.

2.3.2.1. Organizasyon İçi Problemler

Organizasyon problemlerini ortaya çıkaran çeşitli faktörler vardır. Bunlardan organizasyon içi olarak adlandırılan problemlerin başlıcaları; iletişim problemleri, yetersiz ve hatalı eğitim, yetkin olmayan yönetici ve çalışanlar, iş ile ilgili şikâyet ve tatminsizlikler, devamsızlık sorunu ve personel devri, iş ortamının fiziksel sorunları, yenilik ve değişikliklere karşı direnç, bunların başlıcalarındandır.

2.3.2.1.1. İletişim Problemleri

İletişim problemleri organizasyonun her kademesinde mevcuttur. Bazen "İşgörenlerin iletişim problemlerini düzeltelim; yönetim kendini idare eder" demek eğilimi vardır. Bunun sonucunda, bir kuruluşun tüm iletişim çabaları işgören iletişimine yöneltilir; ancak yönetim iletişimine de aynı ölçüde önem verilmesi gerekmektedir.

Yönetici iletişimine önem vermenin bir diğer nedeni de yöneticilerin etki alanının tipik olarak işgörenlerden daha geniş olmasıdır. Yöneticilerin yetersiz bilgi edinmesi çok geniş bir başarım alanını etkileyebilir, çünkü onların gözetim alanları çok sayıda kişi ve faaliyetleri etkilemektedir. Yöneticilerin de diğer herkes gibi iletişim gereksinimleri olan işgören oldukları unutulmamalıdır.

Yönetimin başarısızlığı kısmen etkili iletişim için hazırlıklı olamamasındandır. İyi bir temel hazırlayamamış ve onsuz iletişim «evi» kum üzerine kurulmuştur. Başarılı bir iletişim için gerekli olan bazı ön koşullar[446]aşağıda olduğu gibidir;

- Bilgi edinme ortamının sağlanması,
- Olumlu bir iletişim ortamı geliştirme,
- İletişim için plan yapma,
- Başkalarının güvenini kazanma.

Güven, bir işletme için en önemli ilkelerden birisidir. Güven olmadan, işgörenler kelimelerden anlam çıkarmaya çalışacak ve "Yönetim neden böyle söyledi?, Neden başka bir şey söylemedi" şeklinde düşüneceklerdir. İşgörenler gereksinimleri konusunda oyuna gelme, haksızlık ya da ilgisizlik sezdiklerinde, olumsuz tepki gösterme ve söyleneni yanlış yorumlama için her fırsattan yararlanma eğiliminde olacaklardır. Temelde güven varsa ve iletişimin amacı anlaşılırsa, anlam daha etkili bir şekilde iletilirken zamandan da tasarruf sağlanmış olur.

İletişim için ön koşullar hazırlanmış olsa da "Shannon ve Weaver(1949), yapmış oldukları araştırmaların sonucunda üç sorun düzeyinden bahsetmektedirler". [447]

- Teknik Engeller
- Dil Güçlükleri (Anlamsal-Semantik sorunlar)
- Psikolojik Güçlükler (Etkililik Sorunları)

Örgütlerin işleyişleri sırasında örgüt üyeleri arasında birtakım çatışmalar ortaya çıkabilir. Örgütlerin nitelikleri ile ilgili olarak örgüt içi çatışmaların pek çok türü olsa da, en çok rastlanan çatışmalar, "rol çatışmaları" ve "ast –üst ilişkilerinden" doğan çatışmalar olarak iki grupta toplanabilir.

Örgüt üyelerinin birtakım işleri kendi rolleri içinde algılayıp algılamamaları ya da sahip oldukları rolleri kendilerine uygun bulup bulmadıkları da yine örgüt-içi çatışmalar konusunda belirleyici olabilir. Örgüt üyelerinin başvurdukları sözlü ve sözsüz iletişim yolları ve örgütteki rollerin belirgin şekilde tanımlanmamış olması da,

[446] A.g.e.,s.538-542
[447] Rana Kutanis "Örgütlerde Davranış Bilimleri,Sakarya Kitapevi, 2.b.,Adapazarı, 2003,s.163

örgütte çıkabilecek çatışmaların niteliğinin belirleyicisi olabilen diğer hususlardandır[448].

Çevremizdeki insanlarla sağlıklı iletişimler kurabilmek ve bunları sürdürebilmek için, güçlü ve zengin bir bilişsel yaşantıya ihtiyacımız vardır. Bilişsel yapımızda olan zihinsel faaliyetler tüm davranışlarımızı olumsuz yönde etkileyebilir.[449] Bunlar;

- Kalıplaşmış düşünceler,
- Aşırı genelleme,
- Kutuplaşma (Ya hep ya hiç)
- Kişiselleştirme(Üzerine alınma)
- Mutlakçılık
- Değiştirme gayreti
- Aşırı fedakârlık,
- Keşkecilik,
- Toptancılık (İnsanları anlamak yerine bir kalıba sokmaya çalışmak,)

şeklinde sıralanabilir

Kişiler arası ilişkilerde sonuç faktörleri kendi içinde dört guruba ayrılır[450].

1. Kişinin kendine bakış açısı,
2. Kişinin karşısındaki kişiye bakış açısı,
3. Kişinin kendine gönderilen mesaja bakış açısı,
4. Kişinin iletişim becerisi/iletişim sitili

Bu faktörler; daha açık olarak iletişim mesajlarının gönderildiğinde algılanma biçimi olarak incelendiğinde;[451]

- Kişi kendisine gönderilen mesajı, mesajın gönderiliş şeklini ve mesaj göndereni, kendisine uygun bulmayabilir;
- Kişi mesajı dinlemeyebilir;
- Mesajı yanlış anlayabilir;
- Mesajı doğru anlayabilir;
- Mesaja karşı olabilir;
- Mesaja katılabilir;
- Bu mesaja ilişkin verdiği geri bildirim, karşısındaki kişiye uygun olmayabilir;
- Bu mesaja ilişkin verdiği geri bildirim, karşısındaki kişiye uygun olabilir;

Bu on seçeneğin bu alandaki başka sınıflandırılmalarla bağdaştırılması da mümkündür. Mesele yanlış anlama ya da doğru anlaşıldığı halde uygun bir geri

[448] Üstün Dökmen, **İletişim Çalışmaları ve Empati,** İstanbul: Sistem Yayıncılık, 17.b. 2001,s.37-38
[449] A.g.e.s.82-96
[450] A.g.e.,s.78
[451] A.g.e.,s.79

bildirimde bulunmama sonucunda, iletişim kuranlar arasında bir "var oluş çatışması" yaşanabilir.

2.3.2.1.2. Yetersiz ve Hatalı Eğitim

Kurumlar, ellerindeki insan kaynakları potansiyeli ve bilgi birikimini harekete geçirmek için son yıllarda büyük çabalar harcamaktadırlar. Özellikle insan kaynakları potansiyelinin ortaya çıkarılması, süreç planlama ve üretim planlama fonksiyonlarının operasyonel bölgede yer alan çalışanlara sağlayacağı yararlar açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak uygulamada çoğunluğun bu yaklaşıma yönelmediği söylenebilir. Genel yapılanmadaki yönetim-çalışan ayırımı bu çıkmazın oluşmasına katkıda bulunmaktadır.[452] Eğitim hem bireyin kişisel gelişimine katkıda bulunmalı hem de kurumsal hedeflere hizmet edebilmelidir.

Kurumsal yapılanmanın ve katılımcılığın yetersiz olduğu kurumlarda, yönetim fonksiyonu güçlüklerle karşılaşmaktadır. Plansız çalışma, kısa vadeli hedefler, başarıyı ölçme ve değerlendirme zorlukları, açık iletişim sorunu ve bundan doğan dedikodu ortamı, uygulamaya aktarılamayan gerçek dışı planlama, kurumsal tutuculuk, değişen yöneticiler, planların araç olarak değil savunma silahı olarak kullanılması, iletişimde yaşanan kargaşa, olağanüstü durumlarda tıkanma ve bunlara benzer diğer başka engellerdir.

Çalışanların nitelikli olması ancak eğitim ve geliştirme programları sayesinde sağlanır. Eğitim en alt kademeden en üst kademeye kadar yaygınlaştırılmalı ve kurumun birleştirici bir unsuru olmalıdır. Bu birleştirici unsur, çalışanların gelişmesi ve kuruma olan aidiyetleri açısından oldukça önemlidir.

Uygulanabilecek eğitim ve geliştirme programları şunlar olabilir[453];

- Oryantasyon Eğitimleri
- İş Başında Geliştirme Eğitimleri
- Çalışanların Bilgilerini Tazeleme Eğitimleri

[452] Haldun Ersen; **Topyekün Mükemmelleşme Sürecinde İnsan Kaynakları ve Kalite,** İstanbul: Soyak Yay.,3.b., 2004, s.85
[453] A.g.e., s.88.

İşgörenlerin eğitim ve geliştirilmesini stratejik bir öneme sahip olduğunu mülahaza eden örgütler, onu şirket stratejisini uygulamanın bir anahtarı olarak görmektedirler. Bu durum, kuşkusuz, eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarını bireysel olarak belirlemeden çok örgütsel bir bakış açısından bu ihtiyaçları belirlemeye ağırlık vermeyi mecbur kılmaktadır.

Teknolojideki hızlı değişiklikler, yoğun rekabet koşulları, büyüyen örgütlerin ortaya çıkardığı karmaşık işlemler ve sorunlar karşısında yetenekli, bilgili ve kapasiteli bir işgücünü hazırlamak ve geliştirmek zorunludur. [454] Çünkü, çağdaş örgütlerin, başarılarını sürdürülebilir kılmaları için bu faaliyet, yaşamsal bir öneme sahiptir.

Başarısız olarak algılanabilecek birçok kurum ise çoğunlukla gündemde olan sorunların çözümü ile uğraşma ve mevcudu idame ettirmeye çabası içinde olan kurumlar olmuşlardır. Alınması gereken eğitimler mevcut problemlere çözüm önerileri sunarken, gelecekte doğabilecek sorunlara ya da fırsatlara yeni açılımlar sağlayabilecek içerikte olmalıdır. Rolf JENSEN'in belirttiği gibi;[455]

> *"Gelecek bizi nadiren sel suları altında bırakarak şimdiki zamanı tamamıyla etkisi altına alır. Bunun aksine, oldukça sinsi bir hızla arkamızdan yaklaşır ve damla damla çoğalır ve biz de er ya da geç (genelde geç olur) bu damlaların sayıca bir okyanus oluşturacak kadar fazlalaştığını fark ederiz. Geleceğe ayak uydurmak isteyen kişiler için kenarda durup okyanusun ortaya çıkmasını beklemek yeterli olmayacaktır. Siz kendiniz de bu damlalardan biri haline gelmek ve geleceğe etkin olarak katkıda bulunmak zorundasınız."*

Bireyler gibi örgütler de öğrenirler ve belirgin öğrenme biçimleri geliştirirler. Bireyler gibi, onlar da bunu çevreleriyle olan iş ilişkileri ve çevreyle yakınlık kurmak için seçtikleri yöntemler yoluyla gerçekleştirirler.

---

[454] Dursun Bingöl,**İnsan Kaynakları Yönetimi,** İstanbul: Beta Yay.,5.b, 2003, s.199-200
[455] Jensen,A.g.e.,s.199

Kuruluşları bir öğrenme sistemi olarak düşündüğümüzde, dış çevrenin bir bölümüyle uyum sağlamakla yükümlü her ayrımlaşmış birimin, o çevrenin isteklerini karşılamak için en uygun olan kendine özgü bir öğrenim biçimi olduğu düşünülebilir[456]. Bunun yanında bir de çevredeki değişimleri başlatabilme yönündeki becerilerin kazandırılması yönünde beceriler kazandırabilecek eğitimlerin alınması söz konusudur.

Günümüzde yöneticilerin en temel görevi, değişimi izlemek ve sürekli artan sorunlarla baş etmekten çok kurumlarını geleceğe hazırlamaktır. Böylesine bir iş iklimi, sürekli öğrenmeyi ve yenilenmeyi zorunlu kılar. Ekip üyelerinin bilgi ve becerilerinin sürekli gözden geçirilmesi, güncellenmesi ve geliştirilmesi, etkin ekiplerin en temel özelliklerinin başında gelir. Ancak ekip çalışması tüm öğrenme ihtiyaçlarını gidermede yeterli değildir. Kurumun ekip üyelerini sürekli izleyerek eğitim ihtiyaçlarını tespit etmesi ve karşılaması gerekir. Takım çalışmasını destekleyen bir kurumsal iklim, öncelikle öğrenmeye açık olmalıdır. Tüm çalışanların öğrenme fırsatlarından yararlanmaya hazır olmaları, yenilikleri tehdit olarak algılamamaları sağlanmalıdır. Takım çalışması hayata geçirilmeden önce, kurumsal düzeyde eğitim politikaları belirlenmeli ve yerli yerine oturtulmalıdır.

Örgüt içi eğitimlerden en önemlilerinden birisi de duyarlılık eğitimidir. Duyarlılık eğitimi (Sensivity Training) örgüt geliştirme tekniği olarak en çok üzerinde durulan bir labaratuar yönetimidir. 1947 yılında Kurt Lewin ve arkadaşları tarafından başlatılmıştır. Bu eğitimin "duyarlılık" kavramı ile ifade edilmesi bireylerin kendi davranışlarını tanıma ve anlama, çevresindeki insanların davranış ve güdülerini kavrayabilme, böylece çevreden etkilenme ve çevreyi etkileme açısından duyarlı hale gelerek daha bilinçli hareket edebilme olanağını sağlamasından ileri gelmektedir.[457]

Eğitim hayat boyu süren bir süreç olduğu ve okullarda kazanılan diploma ve belgelerin geçerlilik süresinin günden güne düştüğü unutulmamalıdır. Özellikle bilişim sektöründeki geçerlilik seviyesi bazen aylara kadar düşebilmektedir.

[456] Erol Eren,**Örgütsel davranış ve Yönetim Psikolojisi,** İstanbul: Beta Yayınları,8.b., 2004,s.608-609
[457] Eren,Örgütsel davranış ve …, s.574-578

Dolayısı ile tüm kurumlar organizasyon içi eğitimleri, yeni teknolojilerin takibi için sürekli güncellemek durumundadırlar.

Eğitim ortamı oluşturulurken ve eğitilecek işgörenler belirlenirken hedef, eğitilecek şahısların iyileştirmeye açık alanlarını ve zayıf alanlarını uzmanlara tespit ettirip o alanlarının kuvvetlendirilmesi yönünde olmalıdır.

2.3.2.1.3. Yetkin Olmayan Yönetici ve Çalışanlar

Yetkin olmayan yöneticiler özellikle sahip oldukları yönetsel gücü kullanmada tereddüt etmeyeceklerdir. Güç birçok kişinin hem kendine sanal bir koruma alanı oluşturur hem de mutlu olma imkanı sağlar.

Ondokuzuncu Yüzyıl filozofu Friedrich Nietzsche insanların hayatta en çok istedikleri şeyin mutluluk olduğunu iddia etmelerine karşılık, aslında en çok istedikleri "güç"tür der. Bu arzuyu ahlaki olmadığı ve değerlerine ters düştüğü için kabullenmediklerini belirtir. Mutluluğun, zevk ve heyecanın, güçlülük hissinden, daha doğrusu güçsüzlüğün hissedilmemesinden kaynaklandığını açıklar[458]. Nietzsche'nin sözleri yönetici konumunda olanların niçin yetkelendirme konusunda çekimser davrandığını açıklar. Çünkü iktidarı paylaşmak, aynı zamanda gücü de paylaşmaktır.

Kişilerin güç kaynağı olarak algıladıkları ve kabul ettikleri kaynaklara sahip olmanın veya sahip olanların daha kolay ve çabuk kabul görme olasılığı söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle, örgütlerde özellikle değişim çalışmalarının yapıldığı dönemlerde kişilerin kolaylıkla kabul etmeyecekleri ya da engelleme olasılığı yüksek olan yeniliklerin, öncelikle kişisel yetkinliği yüksek ve görece fazla sayıda insanı etkilemesi söz konusu olan kişilere anlatılıp önce onların ikna olmasının sağlanması, son derece önemlidir[459] Yetkin olmayan yöneticiler de güçlü bir desteği olan harekete/düşünceye uzun süre karşı koyamayacaklardır.

Yöneticilerin ellerindeki gücü bırakmak istememelerinin bir nedeni de kendileri için risk olarak görmeleridir. Hiyerarşik kademelerin ve konum gücünün önemli

[458] İnci Artan; **Örgütlerde Güç Kullanımı ve Kaynakları,** Ankara: Türkiye'de Yönetim,Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamarı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1.b., 2000, s.305
[459] A.g.e.,s.286

olduğu örgütlerde, yatay yapılanmaya gitmek, kişileri yetkisiz bırakmak, yalnızca yaptıkları işlerle değerlendirildiklerini vurgulamak, onları tedirgin edecek ve bu değerlemeleri reddetmelerine neden olabilecektir.[460] Bekli de Newton Minow'un belirttiği [461] "Herkesin hak sahibi olduğu ve kimsenin sorumluluk sahibi olmadığı bir noktaya ulaştık" dediği bir noktaya ulaşıldığında yönetici kesim ellerinden bırakmadıkları gücü düşünmeye başlayacaklardır.

Yetkin olmayan yöneticiler sadece kendilerine değil aynı zamanda kurumlarına da çok büyük zarar verebilmektedirler. Akdemir de Yönetici Engeli Kitabında "Yeteneksiz insanlar, nasıl oluyor da yetenekli insanları engelleyebilmek konusunda üstün yeteneklere sahip olabiliyorlar" diyerek konuyu gündeme taşıyor ve yönetici engelini "kamu ve özel sektörde başarımı dışlayan yöneticileri, bulundukları organizasyonlarda verimliliği, etkililiği, etkinliği dışlayarak; verimlilikte, başarıda, etkinlikte farklılaşma arayışı içinde olan insan kaynaklarını engelleyen kişiler"[462] olarak tanımlıyor ve yöneticilerin niçin engellediğini 15 madde ile açıklıyor; [463]

- Başkalarının başarısını kabullenmeme
- Başarısızlıkların gizlenmesi
- Yetki devretmeme, tüm yetkileri kendinde toplama düşüncesi
- Sorumsuzluk
- İtaat bekleme, itaat görmeme
- Becerisizlik, bilgisizlik
- Başka şekillerde farklılaşma arayışı
- Diktatörlük hevesi
- "Sen yönetici olduğunda uygularsın" savunması
- "Yalnızca çalışarak olmaz" anlayışı
- Yeteneksizlik düzeyine ulaşma
- Olanak yetersizliği
- Çağdaş düşünmeden yoksunluk
- Başarısızlık hemogonyası
- Yönetsel rahatlık alanlarını koruma (kontrolü kaybetme korkusu)
- "Her şeye gücü yeten yönetici" efsanesi ve aktivite tuzağı

Akdemir; çözüm önerisi olarak da yöneticilik formasyonuna haiz kişilerin yönetici olmasını, yöneticileri engelci olmaya yönlendiren değişkenlerin

[460] A.g.e.,s.306
[461] Dou Lennick,Fred Kiel; "**Etik Zeka**" 2.b., İstanbul, SoyakYayınları ,2005,s.93
[462] Ali Akdemir "Yönetici Engeli", Kocaeli: Fotosan Matbaacılık,2.b. 2001,s.25
[463] A.g.e.,s.75-157

uygulanmasına olanak tanınmaması; başarının, sürekli bir olay olarak düşünülüp, başarı dışında hiç bir kimseye ayrıcalık tanınmaması yönünde tavsiyede bulunmuştur.[464]

Yetkin olmayan yöneticilerin oluşturdukları yönetici engelleri kadar yetkin olmayan çalışanlar da yetkin yöneticilerin işlerini zorlaştırmakta ve kurumun başarısızlığına sebep olabilmektedirler. Yetkin olmayan çalışanlar da aynı yönetici engellerinde karşılaştığımız sorunların benzerlerine sebep olabilmektedirler. Onlar da kendi alanları dışında farklılaşma yolları arayarak açıklarını kapatabilme uğraşı içine girmektedirler. Bu tip çalışanlar ile yetkin olmayan yöneticilerin güç birliği yaptıkları da çok sık rastlanan vakalardandır.

Genellikle liderler, bazen güç kullanarak, bazen ikna yolu ile "insanların izlemelerini arzu ettikleri" yöntemleri hayata geçirirler. İkna usulünü seçen liderin, karşısındakilerin fikirlerini ve davranışlarını değiştirmeleri için, onların umutlarını, endişelerini ve arzularını iyice anlamaları gerekir.[465]

Yönetim felsefesi üst yönetimden kaynaklanır. Eğer üst yönetimin insanlara bakışı, açık, dürüst ve destekleyici bir yönetim tarzının uygulanmasına izin vermiyorsa, ekip çalışmasını yeşertecek bir ortam sağlanamaz. Her türlü ilişki güven temeline dayanır. Gerçekten de güvene dayanmayan "böl, parçala, yönet" felsefesi ile sonuç almayı hedefleyen bir yönetim yaklaşımı, ekip çalışmasını başladığı noktada öldürmek demektir. Yönetimin insanlar hakkındaki temel inanç ve tutumları, ekip çalışmasının gelişme şansını ortadan kaldırır.[466] Ekip çalışmasını elde edemeyen hiçbir kurum, uzun vadeli başarıyı ele edemeyecektir.

2.3.2.1.4. İş İle İlgili Şikâyet ve Tatminsizlikler

Genel olarak şikâyetler; açıklanmış olsun veya olmasın, geçerli olsun veya olmasın, müessese ile ilgili herhangi bir konuda bir personelin haksız, adaletsiz diye

---

[464] A.g.e.,s.204
[465] Ali Doğramacı "**Değişen Koşullar ve Liderlik**" Uluslar arası Liderlik Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, Kara Harp Okulu Basımevi Nisan 2004 s.477
[466] Acar Batlaş, **Ekip Çalışması Her Derde deva mı**?, www.baltas-baltas.com/web/makaleler/ck_4.htm (30.01.2006)

düşündüğü, inandığı ve hatta hissettiği bir memnuniyetsizlik veya hoşnutsuzluk şeklinde olabilir.[467]

Tanımdan da anlaşıldığı gibi şikâyet ya da tatminsizlik, işgören tarafından açıklanmış veya açıklanmamış olabilir, yazılı veya sözlü olabilir ve haklı bir gerekçesi ya da hayali olabilir.

Sorunlar veya koşullar, işgörenleri rahatsız ve tedirgin ederse ya da işgören, bir kimsenin kendisine haksız olarak işlem yaptığını düşünürse, bu düşünce sadece kendisinde saklı kalmaz. Çalışan, hoşnutsuzluğu sesli olarak ya da beden dili ile ifade ettiğinde böyle bir eylemi şikâyet olarak kabul edilebilir. Bu bakımdan şikâyet, doyumsuzluktan daha farklıdır. Şikâyet, tatminsizliğin ifadesidir. İşgören, kendisini rahatsız eden bazı şeyler hakkında yüksek sesle ya da beden dili şikâyet ederek sorununu giderebileceğini umut etmektedir[468]. Tatminsizlik ise biraz işin yapısından biraz da işgörenin psikolojisinden kaynaklanabilir. Kimi zaman maddi yetersizlikler kimi zaman da mevcut işin monoton olması sebebi ile işgören yapmış olduğu işten zevk alamaz hale gelebilir.

Şikâyetler ve tatminsizlikler, ücretler, verilen işler, terfi, ilerleme ve gelişme ile personel ilişkilerinden doğan diğer sonuçlarla ilgili olabilir. Öte yandan şikâyet, işgörenlerin disiplin anlayışından da kaynaklanabilir. Sorun, sadece somut şikâyet konuları da olmayabilir. İşveren bazı şikâyet ve tatminsizliklerin kök nedenlerine de inmek zorundadır.

Başlıca Şikâyet Konuları[469]:

1. İşin Yapılış koşullarına ve iş aletlerine ilişkin tatminsizlikler;
2. Maddi çıkarlara ilişkin şikâyet ve tatminsizlikler
3. İş gören kişiliği ile ilgili şikâyetler

Bir örgüt kurulduktan, işlevler ve bunlara ilişkin alt birimler oluşturulduktan sonra, bu yerlere ilişkin çalışmaları yürütebilecek personele gereksinme duyulacaktır.

---

[467] Selçuk Yalçın , **Personel İdaresi,** İ:Ü:Yayını,İstanbul 1971'den Aktaran Dursun BİNGÖL, İnsan Kaynakları…,s.425
[468] Dursun Bingöl, İnsan Kaynakları…,s.426
[469] A.g.e.,s.427

Bir işletmenin verimliliği, o işletmenin işgörenlerinin ne derece etkili yönetildiğine ve yönlendirildiğine bağlıdır. İşletmenin en önemli ve dinamik bir parçası durumunda olan çalışanlar farklı tutum ve davranışlar sergilerler. Çeşitli uyaranlar tarafından motive ve tatmin olurlar. Günlük ve uzun vadeli amaçlarına ulaşmada değişik yöntemler kullanırlar. Değişkenlik gösteren yoğunluk derecelerinde ve rollerde çalışırlar. Tüm bu özelliklerinden hareketle çalışanların, kendilerine en uygun olan ortamlarda istihdam edilerek enerjilerinden maksimum düzeyde faydalanılmalıdır[470]. Bu da çalışanların şikâyet ve tatminsizliklerinin profesyonelce takibi ve değerlendirilmesi ile olur.

Her çalışanın işine ve işyerindeki ilişkilerine yönelik olarak zaman içerisinde geliştirdiği bir zihinsel tutum vardır. Bu zihinsel tutumun oluşmasında çalışanın işi hakkındaki bilgisi, işin sonucuna ilişkin yaklaşımları ve iş ortamının koşulları önemli ölçüde rol oynar. Bu tutum olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir. Başka bir ifade ile, çalışanların iş deneyimleri sunucu ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise bu, iş tatmini, eğer olumsuz ise iş tatminsizliği şeklinde nitelendirilebilir.[471]

İş tatmini, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak da tanımlanabilir. İş tatminine yol açabilecek bazı konular şöyle sıralanabilir ;[472]

- İş zenginleştirme,
- İş rotasyonu,
- Bireyin keşfedilmemiş zenginliklerinin ortaya çıkarılması ve bunlardan yararlanılması,
- Grup üyeleri arasında duygusal desteğin artışı,
- Performansın nitelik ve nicelik olarak iyileştirilmesi,
- Kazanan olma duygusu, güven artışı ve sorunları aşabilme yeteneğinin edinilmesi.

Bono ; esnek çalışma saatlerinin önemini vurgularken "Meşgul olmak" ile "çalışmak" arasındaki ayırımı belirginleştirir. Esnek çalışma saatleri ve evden

---

470 Yeter Demir,**İş ile Personel Uyumu Ve Önemi**" www.koopkur.org.tr/pdf/koop/148.pdf 05.02.2007

471 İsmet Barutçugil, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 2004'den aktaran Yeter DEMİR "İş İle Personel…s.101

472 Canan ÇETİN, **İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi**,İstanbul:Beta Basım,1999''den aktaran Yeter DEMİR "İş İle Personel…s.101

çalışma gibi yeni kavramların, meşgul olma ve her zamanki iş gününü doldurmayı, gerçek çalışmadan ayıracağını belirtir. Otomasyon ve telekomünikasyonun bunu olanaklı kılacağını belirtir[473].

Drucker, iş verimliliği ve tatminsizlikte en önemli yapı taşı olan organizasyon yapısının da sürekli sorgulanması gerektiğini "Tek doğru organizasyon olarak sunulan şeyler defalarca değişikliğe uğramıştır. Fakat tek doğru organizasyonu arama çalışmaları süregelmiştir. Ve bugün hala devam etmektedir"[474] cümleleri ile organizasyon yapısı için tek doğru bir yol olmadığını ve gelişmeler karşısında esnek yapılanmanın gerekliliğini vurgulamıştır.

İşgörenlerin tatmininde bir diğer etken,yönetici davranışları ve yetki durumudur. Drucker Yetkinin tek başına meşru olamayacağı için beraberinde sorumluluk da olması gerektiğini belirtirken, aksi durumun despotluk olduğunu ve böyle yöneticilerin sıkıştıkları durumda çalışanlar tarafından desteklenmeyeceğini belirtilmiştir[475].

2.3.2.1.5. Devamsızlık sorunu ve personel devri

Devamsızlık, kısaca işgörenin, çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir[476]. Devamsızlık, izin veya normal yıllık tatiller dışında geçerli bir mazereti olmadan işe gelinmemesi nedeni ile işin aksaması durumudur.

Eren, başlıca devamsızlık nedenlerini on başlık altında ele almıştır[477].

1. Yaş Durumu
2. Cinsiyet
3. Aile Durumu
4. İşyerinin Uzaklığı
5. İşyerinde Uzun Süreden Beri Çalışmak
6. Öğrenim Derecesi ve Monotonluğun Etkisi
7. Günlük Çalışma Sürelerini Etkisi

[473] Edward De Bono,**Rekabet Üstü**, Çev.Oya Özel, Remzi Kİtapevi,2.b, İstanbul 2000, s.47
[474] Peter F.Drucker, **21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları** İstanbul: Çev. İrfan Bahçıvangil, Epsilon Yayıncılık,2.b., 2000,s.16
[475] DRUCKER, "**Gelecek …**",s.309
[476] Eren**,Örgütsel**..,s.267
[477] A.g.e. s.267-272

8. Ücret Miktarlarının ve Ödeme Biçiminin Etkisi
9. Hastalık Sigortasının Etkisi
10. İşgörenin İçinde Bulunduğu Çalışma Gurubunun Yapısı

Tüm bu gerekçeler göz önüne alındığına devamsızlığı sıfıra indirgemenin imkansız olduğu görülmektedir. Mesela personel sağlığından kaynaklanan devamsızlıklar ancak alınacak yerinde önlemlerle azaltılabilir. Bazı işler, işgörenlerin yaptıkları işi sevmemesinden dolayı, psikolojik yorgunluk, sinirsel bozukluk ve monotonluğa ve akabinde devamsızlığa neden olabilmektedir.

Gönüllü ayrılmalar, bazen bir örgütün kadrolaşmada yaptığı bir hatayı düzeltmesine ve bir birime taze kan getirmesine olanak tanısa da, aşırı personel devri pahalıya mal olabilir. Ayrıca istifa edip ayrılanlar için yapılmış tedarik, seçim ve eğitim biçimindeki yatırımlar kaybedilmiş olur. Bu nedenle kurumlar, personel devir oranını sürekli denetim altında tutarak işgörenlerin ayrılmalarının nedenlerini analiz etmektedir.[478] Ayrılan işgören beraberinde almış olduğu eğitim, bilgi, beceri ve tecrübelerini de götüreceğinden kayıp görülenden çok daha fazladır.

Kahn, "İş doyumu, devamsızlık ve işgücü devrini, belki de kar oranlarını bile azaltır"[479] sözleri ile iş doyumunun devamsızlık ve iş gücü devri üzerindeki etkisini belirtmiştir.

Teknoloji değişikliği ya da dönemsel nedenler (kirz, talep daralması, hammadde yetersizliği) ile işten uzaklaştırmaların da çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri vardır. Bingöl; böyle bir durumlarda başka çözüm önerileri araştırmadan direk olarak işgörenin işten uzaklaştırıldığı durumlarda, geride kalan çalışanlarda moralsizlik, devamsızlık, güvensizlik ve verimsizlik olabileceğini belirtmiştir[480].

Çalışanlar, ya kişisel nedenlerle, ya çalışma koşullarından dolayı ya da daha iyi iş olanakları sağlayan başka işletmelere geçmek amacıyla halihazırda çalıştıkları örgütlerden istifa ederler veya gönüllü olarak ayrılırlar.

---

[478] Bingöl,**İnsan Kaynakları**….s.44
[479] Robert L.Kahn, "The Work Module",Psuchology Today,February 1973.s94' den Aktaran Keith Davis "**İşletmede İnsan**"…,s.95
[480] A.g.e.,s.445

Personel devri bazen de kurumun tercihi olabilir. Verimi düşük olan personel, liyakatsiz olanlar ve ceza görmüş olan personeli kurumlar çalıştırmamak isteyebilirler.[481]

Her işletmede belirli bir devamsızlık vardır. Ancak formülle bulunan devamsızlık %3 ile %6 arasında olursa bu normal sayılır. %6'nın üzerinde ise devamsızlık sorunu üzerinde durmak gerekecektir. Devamsızlığın önüne geçebilmek için, bunun nedenlerinin incelenmesi gerekir. Hastalık, ulaşım güçlükleri nedeniyle gecikmeler, iş günleri içinde takibi zorunlu kanuni ve idari işlemler, iş saatleri dışında meydana gelen olaylar, bayan işgörenlerin çocuklarının bakımı gibi durumlar yaygın olarak devamsızlık nedenleri arasında sayılabilir[482].

Yaptığı iş nedeni ile ya da davranışları sürekli olarak eleştirisi konusu olan iş gören hayal kırıklığına uğrar. Hoffer, "Hayal kırıklığına uğramış kimselerde beraberlik ve fedakarlık eğilimleri kendiliğinden doğar"[483] diyerek olumsuz atmosferin birleştirici gücünden bahseder, tabi bu birleşme kurum yararına olmayacaktır.

2.3.2.1.6. İş Ortamının Fiziksel Sorunları

Performansa hazır olma ve özellikle fizyolojik olarak performansa hazır olma, diğer faktörlerin yanı sıra, iş çevresindeki çevresel faktörlerden büyük ölçüde etkilenir. Bu faktörlerin bazıları görev yerine getirilirken iş sistemi tarafından üretilir. Bazıları da iş sisteminin dışında üretilir, fakat, iş sistemini doğrudan etkiler. Gerek iş sistemi tarafından ve gerekse iş sisteminin dışında üretilen fiziksel çevresel faktörler; iklim, aydınlatma, gürültü ve mekanik titreşimler ile toz, gaz, kir vb. gibi diğer faktörlerdir. Bu faktörler, kişinin psikolojik olarak performansa hazır olma yani performans motivasyonu üzerinde de etkilidir. Bunlara ek olarak, performans motivasyonu üzerinde, iş çevresinde ortaya çıkan yönetimle olan ilişkiler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, ücret düzeni vb. gibi sosyal çevresel faktörler de etkili

[481] Dursun BİNGÖL;**İnsan kaynakları**….,s. 446-446
[482] Mustafa Köksal "**İnsan Kaynakları Yönetimi,** Kocaeli Üniversitesi yayın no:159, İstanbul 2005,s.43
[483] Eric Hoffer, **Kesin İnançlar**, Çev. Erkil Günur, İstanbul: Akran Yayıncılık,4.b. 1998,s.84

olmaktadır. İş dışı çevredeki çevresel faktörler ise, özellikle, performans motivasyonu üzerinde önemli etkilere sahiptir.

İş çevresi ve iş dışı çevrede ortaya çıkan çevresel faktörler kaynakları ve etkileri farklı olmakla birlikte fiziksel ve çevresel faktörler[484]:

- Sıcaklık,
- Gürültü,
- Mekanik titreşimle,
- AydınlatmaZararlı maddeler olarak sıralanabilir.

Bu sayılan maddelerin dışında çalışma ortamında kullanılan araçların, masa ve sandalyenin, kişinin antropometrik ölçümlerine uygun olmaması, kötü çalışma postürü, yeterli dinlenme aralarının verilmemesi, kas kuvveti, esneklik, hız gibi fonksiyonların yetersizliği, kas iskelet problemlerine yol açan önemli faktörlerdir. Son yapılan araştırmalarda oturarak çalışmanın sıklıkla statik boyun, kol ve el pozisyonlarına veya monoton, tekrarlı hareketlere neden olarak kasın fazla çalışmasına yol açtığı belirtilmiştir[485].

Çalışan kişinin, çalışmasını hem güçleştirecek ve hem de ciddi sağlık sorunları yaratarak, performans arzını etkileyen ve engelleyen, sonuçta da işgücü verimliliğini düşüren çevresel faktörlerin etkilerini ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek için öncelikle her bir çalışma yerinde ve her bir çevresel faktöre ilişkin veri saptama çalışması yapılmalı ya da yaptırılmalıdır. Çevresel faktörlerin türünü ya da etkilerini ortadan kaldırma imkanı yoksa, bu durumda kişisel koruyucu önlemlerle çalışan kişiyi çevresel faktörlerin etkilerinden koruma yoluna gidilmelidir.[486]Aksi durumda adı geçen olumsuzluklardan dolayı işgörenlerin verimlerinde ciddi düşüşler yaşanacaktır.

Ergonomik çalışmalar, bir insan-makine sisteminde insanın anatomik, fizyolojik ve psikolojik açıdan incelenmesi, yüklenmeyi artıran faktörlerin iyileştirilmesi,

---

[484] Mustafa Öncer, "**İşyeri Ortamında Çalışanların Performansını Etkileyen Çevre Koşulları**" Ankara: Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi yayını, 2000,s.135-141

[485] Hülya Kayıhan,Gonca Bumin ve diğerleri " **Büro Çalışanlarında Çalışma Şartlarına Bağlı Ergonomik Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi**", Anakara: Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktive Merkezi Yayınları, 2000,s101

[486] Öncer,İşyeri..,s.150

vardiya çalışması, çevre koşullarının incelenmesi ve iş organizasyonunun daha etkili ve insanca bir şekilde düzenlenmesine yardımcı olduğu için doğal olarak insan performansını yükseltmekte ve çalışmalardaki verimliliği arttırmaktadır. Ayrıca bu şekilde yapılan düzenlemeler iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasına katkı sağlamaktadır. İnsan kaynakları yöneticilerinin, çalıştıkları kurumlarda iş yeri koşullarının iyileştirilmesi ve buna bağlı olarak verimliliğin ve kalitenin artırılması ile ilgili çalışmaları yapmaları gerekmektedir.[487]Bu çalışmalar çalışanların verimliliğini artırdığının yanı sıra çalışanların kuruma olan güvenlerini ve aidiyet duygularını da artıracaktır.

Özkan, iş sisteminin insan üzerinde yarattığı fizyolojik ve psikolojik hasarların en aza indirilmesinin hedeflendiği ergonomik ortamlarda, aşağıdaki hususların yerine getirilmesini öğütler:[488]

- Araç ve gereçler insanın özellik ve yeteneklerine göre tasarımlanır,
- Çalışma yöntemleri ve çevre koşulları insana uygun duruma getirilir,
- Yapılan işin anlamlı ve yararlı algılanması sağlanır,
- Çalışanlar yeteneklerini kullanma ve kendilerini kanıtlama olanağı verilerek, kendilerini değer yaratıcı olarak algılamaları sağlanır.

İşgörenin içinde çalıştığı fiziksel çevre önce işgörenin sonra da örgütün etkinliğini belirlemede en önemli faktörlerdendir. Çalışma ortamı, işgörenin kullandığı makine ve aletlerden gelen mesaj ve sinyalleri göremeyecek kadar karanlık, işitemeyecek kadar gürültülü ve kontrol cihazlarını denetlemesini engelleyecek şekilde soğuk olabilir. Çalışma ortamı işi yapan bireyin anatomik, fizyolojik, psikolojik özelliklerine ve kapasitesine uygun olduğunda iş ve işi yapan birey arasında uyum sağlanmış olur. Böylece en az yorgunluk ile en yüksek verim elde etmenin yolu açılmış olur.

[487] Haldun ERSEN, **Topyekün Mükemmelleşme Sürecinde İnsan Kaynakları ve Kalite,** İstanbul: Soyak yayınları 1.b. 2004, s.110
[488] Mehmet Özkan, **Ergonomi**, www.bilgiyonetimi.org, (06.05.2004)

2.3.2.1.7.Yenilik ve Değişikliklere Karşı Direnç

Değişimi, kişisel ve örgütsel düzeyde olmak üzere iki düzeyde ele almak mümkündür. Değişime olan ihtiyacın artık her bir organizasyon için vazgeçilmez bir unsur olduğu açıktır. Koçel, değişim türlerini:[489]

- Planlı Değişim- Plansız Değişim
- Makro Değişim-Mikro Değişim
- Zamana Yayılmış-Ani Değişim
- Proaktif (Öngörücü)- Reaktif (Tepkisel) değişim
- Geniş Kapsamlı-Dar Kapsamlı Değişim
- Aktif-Pasif Değişim
- İyileştirme şeklinde adım adım-Radikal (köklü) değişim şeklinde sıralamıştır.

Değişim, örgütlerin çoğunda gerekli bir yaşam biçimidir. Kişinin aldığı soluk bile, bir ortamdan diğerine uyum gösterme yeteneğidir. Bununla birlikte değişim en fazla direnç gören kavramlardan biridir.

Yenilik ve değişiklere karşı en fazla direnç gösterenler, bilgi ve beceriden yoksun kişiler olan yeterince yetenek oluşturmamış kişiler olacaklardır. Davis, yeteneği aşağıdaki şekilde denklemleştirmiştir[490].

Bilgi*Beceri=Yetenek

Yetenek olmasının yanında bir de yeterli güdüleme olması gereklidir. Güdülenme kişinin belirli durumlarda gösterdiği istek ve başarma arzusudur. Davis, güdülemeyi şu denklemle göstermiştir;

Arzulama derecesi*Bekleyiş=Güdüleme

Güdüleme ve yetenek, herhangi bir faaliyette kişinin başarımını beraberce ortaya koyarlar. Davis, üçüncü bir formül olarak da aşağıdaki denklemi geliştirmiştir[491];

Yetenek*Güdüleme=İnsan Başarımı

İnsan başarımı içinde yetenek ve güdülemenin yanında; araçlar, güç, malzeme ve örgütsel iklim, rol oynayan diğer önemli etkenlerdir. İşverenler, işgörenlerin

[489] Koçel,**İşletme** …,s.479
[490] Keıth Davis, "**İşletmede İnsan Davranışı**"3.b., Yön Ajans,1988, s.681
[491] A.g.e.,s.681

değişime direnmemeleri, değişecek şartlar için yeni yetenek, bilgi ve beceri oluşturmaları amacıyla eğitimden geçirilmeleri ve pozitif güdüleme ile kendilerine güven kazanmalarında yardımcı olmalıdırlar.

Tüketicilerin gücünün üreticilerin önüne geçmesi dünya da değişen bir diğer önemli denge olarak karşımıza çıkıyor. Artık tekerlekleri olmayan arabalar için sıraya giren tüketicilerin yerini huysuz, her geçen gün daha fazlasını isteyen tüketiciler alıyor. Yenilikçiliğin temeli olan yeni ihtiyaçların tespiti konusunda da tüketiciler ön plana çıkıyor. Yenilikçiliği geliştirme süreçleri için müşteri şikâyetleri çok önemli birer girdi oluşturuyor[492]. Dolayısı ile kurumların eski alışkanlıklarını devam ettirme şansları yoktur.

Değişime direnç göstermek, değişimin statükoyu bozması, bilenenden uzaklaşmayı gerektirmesi, alışılandan vazgeçmeyi öngörmesi nedeni ile rahatsız edici bir olaydır. Bir cismi hareket ettirmek için kuvvet tatbik etmek gerektiği gibi, insanlarla ilgili değişim için de bir nevi kuvvet (zihni, maddi, manevi vs.)tatbik etmek gerekir.[493]

Değişime direnç gösterilmesinin bir nedeni de iş görenlerin nesne olarak algılanmasıdır. Aydın, iş gören konumunda olan insanın algılanmasında[494] "Örgütsel verimliliği ve etkililiği sağlamak amacıyla gerçek yaşamdan soyutlanarak oluşturulan ilke ve kuramlar, geleneksel yönetim anlayışının en önemli yanılgısıdır. Bu yanılgının temelinde, insanın kestirilebileceği, yaşamın, üretkenliği veya verimliliğin ısmarlanabileceği sanısı bulunmaktadır. Oysa insan bir durum veya nesne değil, sürekli oluşan ve değişen bir süreçtir" görüşleri ile temel bir yanılgıya işaret etmektedir.

Bir toplumdaki kişiler arası iletişim şeklinin değişmesi/gelişmesi, toplumdaki çeşitli kurumların değişmesinden, gelişmesinden bağımsız değildir. Bir toplumdaki üretim biçimi ile yaşama, düşünme ve kişiler arası iletişim becerileri arasında yakın

---

[492] Yılmaz Argüden,**Değişen Güç Dengeleri,** www.dunyagazetesi.com.tr/news (3 .02.2006)
[493] Koçel, **İşletme**..,s.485
[494] Ayhan Aydın,**İnsanın Varoluş Sorunu ve Örgütsel Yaşam,** Ankara: Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, Mert Matbaacılık, 1998/3,s.14

ilişki vardır[495]. Birinde olan bir değişiklik diğerlerini de etkileyecektir. Üretim, iletişim alışkanlıkları, yaşam tarzı, tüketme alışkanlıkları, eğlenme şekilleri ve eğitim ihtiyaçlarında olan değişiklikler tüm toplumu zamanla etkisi altına alır.

Hem akademik çalışmalarda araştırmacılar tarafından hem de uygulamada yöneticiler tarafından, değişimin önündeki en büyük engel olarak gösterilen "Değişime Dirençler", süreci hem yavaşlatarak hem de maliyeti artırarak, başarısız olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, bir şekilde değişim başlatacak olan organizasyonların, değişimin planlanmasında dirençlerin ortadan kaldırılmasına veya en azından etkisinin azaltılmasına yönelik tedbirler alınması, başarıya ulaşmak için bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Değişime karşı direncin oluşmasına yol açan nedenleri araştıran çalışmalarda, bu nedenler arasında; iletişim eksikliği, belirsizlikten kaynaklanan endişe, daha fazla iş yükü korkusu, değişimin getireceği kazanımların doğru anlaşılamaması, alışkanlıkların kırılmasının zor olması ve değişim girişimlerinin, kültürü göz ardı etmesi sıralanabilir. [496]

Bir organizasyonda değişim, genel olarak durağanlıktan sıyrılma anlamındaki çözülme, değişim faaliyetlerinin uygulandığı değiştirme ve değişimin kurumsallaştırılarak sürekli olmasının sağlandığı tekrar dondurma safhalarından meydana gelmektedir . Değişime karşı oluşan dirençlerin etkisinin azaltılması ve değişimin başarıya ulaşma ihtimalinin artırılması amacıyla, değişimin safhaları içerisinde uygulanması gereken adımlar şu şekildedir: (1) Değişime önderlik etmek, (2) Değişim için aciliyet oluşturmak, (3) Çalışanları motive eden bir vizyon oluşturmak, (4) Kısa vadede kazançlar sağlayan başarılar göstermek, (5) Çalışanları sürece dahil etmek, (6) İletişimi kuvvetlendirmek, (7) Üst yönetimi de içine alan kuvvetli bir koalisyon yaratmak, (8) Değişimi bir bütün olarak gerçekleştirmek ve gelişmeyi izlemek ve (9) Değişimi kurumsallaştırmak[497].

---

[495] Üstün Dökmen "İletişim Çalışmaları …, s.316

[496] Alper Ertürk,**Değişim Yolunda Karşılaşılan Dirençler ve Bu Dirençleri Azaltma Stratejileri: Bir Model Çalışması,Gölcük:** Donanma Komutanlığı 6 ncı iyileştirme Kalite Kongresi, Bildiriler Kitabı, Nisan 2006, s.10

[497] A.g.e.,s.10

Değişimin gerçekleşme sürecinde, her safhada direncin azaltılması ve değişimin etkin bir şekilde yönetilmesi amacıyla uygulanması gereken bu adımlar her organizasyon için aynı sonuçları vermeyecektir. Ancak, birçok farklı kültüre sahip ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren organizasyonlardaki değişim girişimlerinin ortak frenleyicisi rolündeki dirençlerin ortadan kaldırılması için, her organizasyonun başvurabileceği bir yol haritası olabilir.

2.3.2.2. Organizasyon Dışı Problemler

Organizasyonun içinden kaynaklanan sorunlar olabileceği gibi dışından da kaynaklanan birçok sorun, kurumların yapılanmasında ve işleyişinde problem olarak öne çıkabilmektedir. Organizasyon dışından kaynaklanan problemler, tıpkı organizasyon içinden kaynaklanan sorunlar gibi kurumların varlıklarını tehlikeye sokabilir. Bu sorunlardan başlıcaları aşağıda incelenmiştir.

2.3.2.2.1. Genel Ekonomik Belirsizlikler

Her işletme İş Teorisi'ne göre faaliyette bulunur. Bu teori, işletmenin konusuna, amaçlarının neler olduğuna, sonuçları nasıl tanımladığına, müşterilerin kimler olduğuna ve neye değer verip neye para ödediklerine ilişkin bir dizi varsayımdan oluşur. Strateji, bu İş Teorisi'ni performansa dönüştürür. Amacı, belirsizlik ortamında işletmenin istenilen sonuçlara ulaşabilmesini sağlamaktır. Çünkü strateji, bir işletmenin amacı doğrultusunda fırsatçı olmasına imkan tanır.

Beklenmeyen başarılar ya da başarısızlıklar da genellikle İş Teorisi üzerinde tekrar düşünülmesi gerektiğini gösteren ilk işaretler olarak karşımıza çıkar.

Fakat 21. yüzyıla girerken dünyanın içinde bulunduğu bu hızlı değişim ve tümüyle belirsizlik döneminde strateji, hangi esasa dayandırılabilir? Bir organizasyonun, özellikle de bir işletmenin stratejisine temel alacağı varsayımlar var mıdır? Kesinlikler var mıdır?[498] Tüm bunların net ve her zaman geçerli doğrularını bulmak olası değildir.

[498] Drucker,**21. Yüzyıl İçin**…,s.53

Bir zamanlar geçici bir durum olarak görülen ekonomik belirsizlikler Drucker'ın belirttiği gibi kalıcı gibidir.

Çağımız, sürekliliklerin kısıtlandığı, her şeyin aynı biçimde sürüp gitmediği, devamlı değişimlerin olduğu bir çağdır ve küreselleşme eğilimiyle bir ülkede olan değişiklik ya da krizin diğer ülkeleri çok hızlı etkisi altına aldığı bir dönemde yaşıyoruz. Bu değişim rüzgarı ya da krizlerin ne zaman ve nereden geleceği, hangi sektörleri ne kadar etkileyeceği ise belirsizdir. Organizasyonların esnek bir yapıya sahip olması işte bu açılardan çok önemlidir.

Ohmae, gelinen noktada ekonomiyi modellemeye çalışmak yerine ekonominin davranışını gözlemlemeyi öneriyor ve dünyanın tamamen sınırları olmayan bir ekonomiye doğru yol aldığını, belirtiyor[499]. Dolayısıyla belirgin ekonomik kuralları olan ortamdan kuralsız bir ortama hızlı bir şekilde sürüklendiğimiz söylenebilir.

Tüm ekonomik belirsizlikler ve sürekli değişim atmosferi kurumlar içinde sürekli gerilim kaynağı olabilmektedir. Düşünsel anlamda omurgasız bir yapılanma ve sürekli değişime açık bir ortam oluşturma zorunluluğu vardır. Değişimi istemek bir yana değişim şeklinin bile sürekli değişmesine açık olmak da çok kolay olmasa gerek.

2.3.2.2.2. Teknolojik Gelişmeler ve Yenilikler

Bir zamanlar değişime ayak uydurmayı tercih etme şansı varken Drucker,[500] "Büyük kuruluşların enformasyona dayalı hale gelmek dışında başka şanslarının kalmadığını" belirterek teknolojik yenilikleri takip etmenin zorunluluğunu belirtiyor. Mevcut durum hem işgörenlerin yeni teknolojilere adaptasyonunu zorunlu kılarken aynı zamanda teknolojinin transfer maliyeti de organizasyonları zor duruma sokmaktadır.

[499] Kenichi Ohmae, **Görünmeyen Kıta**,Çev.Barış Gökçer Akbay, İstanbul:Henkel Yay. 2001,s.18-22
[500] Drucker,**Yeni Gerçekler**,s.211

Teknolojik yapıda olan değişmeler işin doğasını ve yapılış biçimini değiştirir. Bilgisayar, telekomünikasyon, robot kullanımı, esnek üretim sistemleri gibi teknolojilere uyum örgütler üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Teknolojinin sadece kendisi değişmekle kalmamakta, teknolojik değişme oranı da artış göstermektedir. Örneğin, 1970'li yıllara kadar mühendislik öğrencileri hesaplama cetvelleri, yerini küçük hesap makinelerine bıraktı. 1980'lerde ise öğrencilerin büyük çoğunluğu mikro bilgisayar kullanmaya başladı. Bu, değişmenin sadece bir boyutudur[501]. Teknolojik değişim o kadar hızlanmıştır ki üniversiteden yeni mezun olan kişilerin sektörüne göre diplomalarının geçerliliği 1-2 yılda eskiyebilmektedir.

Teknolojideki değişmeler örgütün kendi kendine yeterli olmasını hızlandırmakta iken aksi halde dışa bağımlılık oranı her geçen gün artmaktadır. Özellikle bilgi teknolojilerinin değişmesi, bilginin örgüt içinde daha çabuk yaygınlaşmasını ve gelişmesini sağlamaktadır. Bu şekilde çalışanlar örgüt içinde olan sorunlara daha çabuk ulaşmakta, diğer örgütlerin kendilerinden olan taleplerini daha çabuk yerine getirmekte, müşteriler ve rakip firmalarla olan ilişkiler daha iyi düzenlenebilmektedir.

Teknolojilerdeki değişim oranının hızı arttıkça, örgütlerin de buna uyum sağlama oranı artmakta, örgütsel değişim hızı da gelişmektedir. Teknolojik değişimlerin zayıf olduğu organizasyonlarda ise bu durum tam tersi yönde gelişmektedir.

Çalışanların yetenek düzeylerinin arttırılması zorunluluğu, örgütün insan geliştirmeye ve eğitimine olan yatırımlarını hızlandırmalarını zorunlu kılmaktadır. Doğrudan çalışanları kontrol etmenin yerini bilgisayarların alması, yöneticilere daha geniş bir çalışma alanı, daha iyi organize etme olanağı sağlamaktadır. Geliştirilmiş bilgi teknolojileri, örgütleri talepler karşısında anında cevap vermeye yetenekli kılmaktadır. İnsanların tek başına ürettikleri, ihtisaslaşmış oldukları işlerin yerini çalışma gurupları almakta ve grup çalışması teknikleri giderek önem

[501] Enver Özkalp,**Örgütsel Değişme**, Eskişehir: AOF Yayınları,,6.b., 2001,s.260

kazanmaktadır.[502] İnternetin yaygınlaşması ile grupların aynı ofis ortamlarında bulunma zorunluluğu da ortadan kalkmıştır.

Teknolojik alandaki gelişmelerin, krize kaynaklık etmesinin bir nedeni de, insanın zihinsel sınırları, kararsızlıkları ve kuşkularının değişimin kabulüne isteksizliğe yol açması şeklindeki geleneksel tutumdur. Her gelişim ve değişimin insanda yeni beceri gerektirmesi, onda yetersizlik durumunu ortaya çıkarır[503]. Organizasyon yöneticileri tüm bu gelişmelerden bireysel manada kaygı duyarken aynı zamanda çalışanların mevcut korkularını izleme gibi sorumluluğu vardır.

Üretimde robot kullanma oranının yükselmesi, yapay zekaya sahip makine ve ekipman üretilmesi için yapılan çalışmalarını bu alanda organizasyonlar için yeni açılım ve sorunlar getireceği açıktır. Birçok organizasyon eskiden olduğu gibi sorunları biriktirip toplu halde halletme alışkanlığını değiştirmek zorunda kalacaktır. Çünkü teknolojik değişim ve yayılım hızının beklemeye tahammülü yoktur.

2.3.2.2.3. Hukuksal ve Politik Düzenlemeler

Her organizasyonun iş yaptığı alandaki hukuksal ve politik düzenlemeleri takip etme zorunluluğu vardır. Mevcut olan teknolojik gelişmelerin yanında hukuksal ve politik düzenlemeler sonucunda organizasyonlar için yeni açılımlar sağlayacak fırsatlar ya da iş yapış şekillerini kökten değiştirebilecek yasal zorunluluklar getirilmiş olabilir.

Hukuki incelemeler yatırım projesinin ortaya çıkarılması, konulması, sonuçlandırılması ile kurulacak işletmenin seçimi yönünden de önem arz etmektedir[504].

Ülkelerin mevcut uluslar arası politikaları dönem dönem değişikliğe uğrayabilir. Örneğin Kuzey Irak'taki mevcut yerel halk ile ticaret yapmak, karlı ve geçerli bir durum iken, farklı bir devlet oluşumundan dolayı mevcut hükümet ticaret yasağı

[502] A.g.e.s.260
[503] Genç, Yönetim …,s.341
[504] Gültekin Ropdoplu,Ali Akdemir,**İşletme Bilimine Giriş,** Isparta: 1998,s.87

getirip, gümrük kapılarını kapatabilir. Tüm planlar değişebileceği gibi bu durum geçici bir süreyi de kapsayabilir. Önemli olan organizasyonların hukuksal ve politik değişikliklere karşı esnek bir yapı ve plana sahip olmasıdır.

Devletin egemen bir otorite olarak oluşturduğu hukuk sistemi, işletmeleri dışarıdan etkileyen önemli bir çevresel bir faktördür. Faaliyette bulunan ülkedeki politik risk durumları, önemli kriz kaynağıdır. Hükümetlerin hukuksal, ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda alacağı yeni kararlar gereği, örgütler tarafından yerine getirilmemesi durumunda, kriz ortaya çıkabilir. Hukuksal değişmelere örgütlerin hemen cevap verebilmeleri, esnek ve inisiyatif kullanımına imkan veren demokratik örgüt modelleriyle mümkün olabilir[505]. Aksi durumda değişen hukuksal yapı örgütün varlığını sorgular hale gelir.

Günümüzde küresel ölçekte faaliyet gösteren sanal organizasyonlardan söz edilse de, her örgüt özellikle merkezleriyle, devlet sınırları içinde yer almaktadır. Bu yüzden örgütler, faaliyette bulundukları ülkelerin hukuksal düzenlemelerinden etkilenirler. Devletler, ekonomik örgütleniş modeline göre farklı yöntemlerle piyasaya müdahale ederler. Bu müdahaleler kimi örgütler için fırsat olurken, kimileri içinde kriz kaynağı olabilir. Hukuksal ve politik değişiklikleri izlemek işte bu yüzden yaşamsal bir zorunluluktur.

2.3.2.2.4 . Uluslararası İlişkiler

Günümüzün geldiği aşamada ticaret artık yerel olmaktan çok öteye geçmiş uluslar arası olmuştur. Gümrük duvarının hemen her gün aşındığı ve ekonomik blokların oluştuğu ortamda artık sadece yerel düzenlemeler ile ayakta kalma şansı yoktur. Uluslar arası ilişkilerde yapılan değişiklikler çoğunlukla ülkenin genelinde etkili olmaktadır.

Ülke içinde olan politik ve siyasi değişiklikler, tüm ülkeleri de etkileyebilmektedir. Son yıllarda dünyada gözlemlenen değişiklikler incelendiğinde; Berlin duvarı yıkıldı ve iki Almanya yeniden birleşti, Güney Afrika yönetimi ve ülke

[505] Genç, **Yönetim…** s.342

politikası tümden değişti, Polonya'da seçimler yapıldı, Sovyetler Birliği'nde bağımsızlık isteyen birçok ülke bağımsızlığına kavuştu. Körfez savaşı sonunda Irak'ın işgali yaşandı. Tüm bu yaşanan olaylar sadece ilgili ülkeleri değil, tüm dünyayı etkilemiştir. İşletmelerin sadece bulunduğu yöre için mal ve hizmet üretse bile uluslar arası bu gelişmelerden etkilenmemesi söz konusu değildir.

Dünya politikalarındaki tüm bu değişmeler işletmecilik veya Örgütsel Davranışı etkiler. Toplumsal değişmenin en çok hissedildiği alan ekonomik, dolayısıyla şirketler bazında olmaktadır. Bir toplumda meydana gelen değişme dalgalar halinde diğer ülkeleri de etkileyebilmektedir. Çünkü, küreselleşme dediğimiz çerçeve içinde her ülke bir diğeriyle yoğun bir ticari ilişki içersindedir. Günümüzde her şeyiyle tek başına yeterli bir ülke bulmak imkansız derecede zordur. Bu nedenle dünya politik arenasındaki değişmeler diğer ülkeleri veya belirli amaçlara hizmet veren işletmeleri doğrudan ilgilendirmektedir[506]. Amerika Birleşik Devletleri'nde faiz oranlarının arttırılmasının tüm dünyayı etkisi altına alması bu durumu açıklayan örneklerden sadece birisidir.

Dünya ekonomisi hemen her gün gittikçe küreselleşmektedir. Küreselleşmenin engelleri ve maliyet merkezleri ise ulusal sınırlardır. Buna göre örgütler, kendi faaliyet alanlarını ulusal ekonomiler ve ulusal sınırlar içinde tanımlayamazlar. Bunu, dünya ölçeğinde hizmetler ve endüstriler çerçevesinde tanımlamak zorundadırlar. Son yıllarda gelişen ekonomisiyle diğer ulusların üreticilerini zor durumda bırakan Çin malı ürünler, diğer ülke ürünleri için "küresel kriz" kaynağıdır[507]. Mevcut sıkıntılara sadece günlük çözüm bulmak yerine kalıcı çözümlere yol açacak esnek örgütlenme yapısının oluşturulması ve uluslar arası piyasanın sürekli takip edilmesi, her örgüt için gereklidir.

2.3.2.2.5.Stratejik Açıklık

Dış çevrenin sürekli değişmesi ve karmaşıklaşması yanında yönetimin de başarısız olması, işletme ile çevresi arasında "stratejik açıklık oluşturur[508]. Bu

[506] Özkalp,**Örgütsel Değişme**…,s.260
[507] Genç, **Yönetim ve** ..,s.342
[508] Doulas C.Bsil ce Curtis W.Cook; The Management of Change, McGraw-Hill Book Company,London, 1974,s.133'den aktaran Ömer DİNÇER ,**Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası,** İstanbul: Beta Yayınları, 5.b., 1998, s.391

stratejik açıklık tüm kurumu etkilediği için, işletmeyi kriz durumuna sürükleyebilmektedir.

Örgütler, teknik, sosyal ve ekonomik sistemlerdir. Çevreleriyle sürekli etkileşim halindedirler. Örgütlerin çevreleriyle uyum içinde olmamaları ve değişimi yönetememeleri durumunda, stratejik açıklık ortaya çıkar. Örgütlerde "değişim krizleri"ne yol açan "stratejik açıklık", dış çevrenin sürekli olarak değişmesi ile birlikte, yönetimin değişimi yönetmede başarısız olmasından kaynaklanmaktadır.

Örgütlerde stratejik açıklık; eksik veya yanlış çevre analizi, örgüt yapısının esnek olmaması, yetersiz çevre desteği, kaynakların yeterli ve uygun olmaması, çevre etkisini basite alma, yetersiz uygulama ve yönetim yanlışları, değişikliklerle ilgili sinyalleri önemsememe gibi faktörlerden kaynaklanır[509].

Stratejik açıklık, yönetim ve dolayısıyla işletmeyi çevreden giderek koparak gerilemeye ve başarısızlığa sevk etmektedir. Bu ise uzun vadede işletmenin varlığını tehdit edecek noktaya gelecektir. Stratejik açıklığın ortaya çıkması ve krizin baş gösterme süreci beş temel safhada incelenebilir[510];

- İç ve Dış Değişiklikleri Fark Etmeme(Körlük)
- Harekete Geçmeme(Atalet)
- Yanlış Karar ve Faaliyetler
- Kriz
- Çözüm veya Çöküş

Safhalardan da anlaşıldığı gibi birçok kriz, bir anda ortaya çıkmaz, çeşitli safhalardan geçerek olgunlaşır. Organizasyonlar bu safhalardan bir kaçını kaçırdığı anda kendini krizin içinde bulabilir.

Değişim rüzgarının çok hızlı olduğu günümüzde, çok uzun dönemli stratejik plan yapmak zaten imkansız olmuştur. Bununla birlikte yapılmış olan stratejik planlar ile mevcut durum sürekli kıyaslanarak, stratejik açıklığa sebebiyet vermemek, organizasyonlar için yaşamsal bir sorundur.

---

[509] Genç, **Yönetim** ve ..,s.339-340
[510] Dinçer "**Stratejik Yönetim**…,s.393-396

Doğramacı, "Bilgili kimselerin bulunduğu topluklar diğerleri ile arasındaki mesafeyi çok daha hızlı açıyorlar"[511] diyerek en önemli stratejik açıklığın bilgi yoğun kişilerin organizasyonlarda yer almaması olduğuna işaret etmektedir.

2.3.3. Türk Eğitim Sisteminde Meslek Yüksekokullarının Organizasyonel Sorunları

Türkiye'de yükseköğretim sistemi içinde % 34,24'lük[512] bir paya sahip olan ve gelecekte de bu önemde bir paya sahip olması öngörülen ve Türkiye ekonomisinin işlerliği ve yarışabilirliği bakımından kritik önemi olan bir insan gücü türünü yetiştirmek işlevi üstlenen MYO'lar konusunda Türkiye'nin çabaları yeterince açık ve iddialı bir politika içinde olmalıdır.

MYO'lar yükseköğretim sisteminde hep ikincil konumda kalmıştır. Yeteri kadar önemi anlaşılmayıp, geri planda kalmış olan bu kurumlar, ne öğrenciler ne de öğretim elemanları bakımından çekicilik kazanabilmiştir. Bu kadar büyük bir insan gücü ve kaynağın verimsiz kullanılışına razı olunamayacağı için bu durum sürdürülemez. MYO'lar konusunda mutlaka iddialı ve mevcut durumda köktenci değişiklikler yapabilecek bir program geliştirilmeli ve ısrarlı biçimde uygulanmalıdır.[513] Bu sorunlarının çözümünde de MYO'ları tıpkı bir işletme gibi ele alıp organizasyonel manadaki sorunlarını irdelemenin, sorunun çözümüne katkısı olacağı düşünülmelidir.

İş dünyasının, halen %65'i lise seviyesinin altında eğitimi olan mevcut işgücü profiliyle dünya ile rekabet edemeyecek olması, mesleki ve teknik eğitime verilen önemin arttırılmasını ve iş dünyası ile mesleki eğitim konusunda işbirliğinin artarak devam etmesini gerektirmektedir[514].

---

[511] Ali Doğramacı "**Değişen Koşullar** .. s.473

[512] Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi 2006 - 2007 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri http://www.osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF1A9547B61DAFFE2A4334B67836F053C0 (12.05.2008)

[513] T.C. Yükseköğretim Kurulu, **Türkiye'nin** …,s.171

[514]T.C. Yükseköğretim Kurulu, "Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007 Ankara, www.yok.gov.tr/duyuru/konf_sonuc_bild..pdf (20.07.2007)

Gerçek olan şudur ki; Türk sanayi, AB ile uyumu çerçevesinde, verimlilik ve katma değeri yüksek ürünler üretmek zorundadır. Bunun için şart, vasıflı iş gücüne sahip olmaktır. Çünkü üretimde en önemli girdi, insan unsurudur[515]. MYO eğitim sisteminin, iş dünyasına bu imkanı sunması gerekmektedir.

Bugün birçok meslek alanında, el becerisinden daha çok, kompleks ve yüksek teknolojiyi kullanabilen insan gücüne gereksinim duyulmaktadır. Bu nitelikte bireylerin eğitimi, mesleki yüksek öğretim kurumları ile sağlanabilir.[516]

Farklı birçok kesimden birçok bilim adamı ve işadamı Meslek Yüksekokulları ve Meslek Liselerinin ve yetişen kişilerin vasıflı olmasının öneminden bahsetmektedir. Sorunlara kalıcı çözümler üretilmesi, mevcut sorunların tespiti ve çözüm önerileri geliştirmesinde öncelikli olarak organizasyonel problemlerin halledilmesi gerekmektedir.

Kutan ve Bayrataroğlu, yapmış oldukları araştırmada öğrenme imkanının önündeki engellerini irdelemişlerdir. Bu çalışma sonucuna göre zihinsel kilitlenmelerin ve saplantılarının olması (% 6,7), düşman dışarıda demeleri yani sorunu görmeme eğilimleri (% 6,4), kişi ve olaylara takılma (% 6), sabırsızlık ve çabuk sıkılma (% 5,5), kendini değerlendirmeyi reddetme (% 5,2), disiplinsizlik (% 4,9), tecrübeyle öğrenme ısrarı (% 4,6), kötü ortam koşulları (% 4,6), başkalarının aşırı beklentileri (% 4,2), pozisyonum neyse ben oyum bunun dışına çıkamam düşüncesi (% 4,2), başarısızlık korkusu (% 4), sorumluluktan kaçma eğilimi (% 3), kendine aşırı güven hissi (% 3), motive olamama (% 1,5), insanların tepkisinden duyulan kaygı (% 1,5), kafasını toplayamayıp zihnini odaklaştıramaması (% 1,2), ailenin aşırı şefkat ve ilgisi (% 1,2), düşüncelerinin bilinmesinden korkma (% 0,9), amaçsızlık (% 0,9), dinleme konusunda yetersizlik hissedilmesi (% 0,6), iyi öğretememe (% 0,6), çevre tarafından aşağılanma endişesi (% 0,6), toplum baskısı (% 0,6), çevreye uyum kaygısı (% 0,3), katı ve dogmatik zihin tutumları (% 0,3) ve yeterli hoşgörüye sahip olamama (% 0,3)'tür.

---

[515] Muhittin Şimşek ,**Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Mesleki Eğitim Sistemimizde Gelişmeler,**Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu 4-5 kasım 2006

[516] Nevriye Yazçayır, **Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Genel Eğitim Sistemi İçinde Mesleki Eğitim,**Eğitime Bakış Dergisi,Mayıs 2006,s.14

Yukarıda saptanan öğrenme engellerinden % 46,5'i dışsal, geri kalan % 53,5'i de içsel niteliktedir. Aslında öğrenme sürecinde içsel etkenlerin daha büyük ağırlık taşıması gerekirken, bu açılımın deneklerde çok fazla ön planda tutulmadığı anlaşılmaktadır.[517] Organizasyonel manadaki problemlerin giderilmesi ile de sadece % 46,5 sorunun çözülmekle kalmayacak, mevcut iş ortamının pozitif bir yapıya bürünmesi ile içsel problemlerin çözülmesinde kişiler kendilerini yetkin hissedeceklerdir. Meslek yüksekokullarının organizasyonel manada problemleri incelenirken de içsel ve dışsal problemler diye ikiye ayırmaktansa sorunun tamamını bir potada göstermek amacı ile tek bir başlık altında incelemenin faydalı olacağı değerlendirilmiştir.

2.3.3.1. Meslek Yüksekokullarının Kuruluş Yerlerinden Kaynaklanan Sorunlar

Farklı birçok gerekçe gösterilerek Meslek Yüksekokulları Türkiye'nin birçok farklı yerine kurulmuştur. Üniversitelerin merkez kampüsü içinde olanlar ile kampüs ile hiç alakası olmayan, farklı kasaba ve şehirlerde olan okullar mevcuttur. Eşme, II. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısında bu sorun ile ilgili olarak yaptığı tavsiyede [518] "Meslek yüksekokulları, dağınık yapıdan kurtarılarak, uygulama ve istihdam imkânları olan merkezlerde toplanmalıdır." Şeklinde görüşünü ifade ederken yerleşim yerinden kaynaklanan sorunlara işaret etmiştir.

Oktik ise, kuruluş yerinden kaynaklanan problemleri Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansında[519] "MYO sayısı, ülke genelinde dağılımı ve il merkezleri, ilçe ve hatta beldelerde eğitim öğretim veriyor olmaları, kalite problemini beraberinde getirmektedir. Ancak kaliteyi artırmak amacı ile sayılarının azaltılarak, belirli merkezlere toplanması ülke gerçeklerine uygun değildir. Kurulmuş olanların yeniden yapılandırılarak düzeltilmesi daha uygundur. Yeni açılacak olanlarda kriterler daha yüksek tutulmalıdır. İzlenecek programlar sektörlerin

---

[517] Rana Özen Kutanis, Serkan Bayraktaroğlu, **Bilgi Çağında Öğrenme Engelleri**,, II.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,17-188 Mayıs 2003,Bildiriler Kitabı, s.451

[518] İsa Eşme,**Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar**, www.yok.gov.tr/ duyuru/mesleki_egitim_konferansi.htm (03.02.2007), www.yok.gov.tr/duyuru/konf_sonuc_bild..pdf (12.02.2007)

[519] Şener Oktik,**Yükseköğretimde Uygulama Ağırlıklı Yeni Açılımlar,** Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, www.yok.gov.tr/duyuru/yuksek_ogretim_yeni_ acilimlar.pdf (12.02.2007)

gereksinimlerine uygun ve Sektörle birlikte gerçekleştirilmelidir."şeklinde ifade etmiştir.

Kuruluşlarından itibaren birçok sorun yaşayan Meslek Yüksekokulları, kaynaklarının kısıtlı olması, öğretim elemanlarının yetersiz olmasının yanında kuruluş yeri problemleri de yaşamaktadır. Meslek Yüksekokulunun kurulurken, istihdam açığı olan alanlarda, talebin yoğunluğuna göre, eğitim ve öğretim yapacağı en uygun yeri seçmek ve gereken alt ve üst yapı çalışmaları yapıldıktan sonra kurulması gerekmektedir. Meslek yüksekokulları birçok yerde yerel ekonominin canlandırılması adına kurulmuştur. Üniversite kurulmasında temel hedefin yerel kaygılara feda edildiği birçok örnek de mevcuttur.

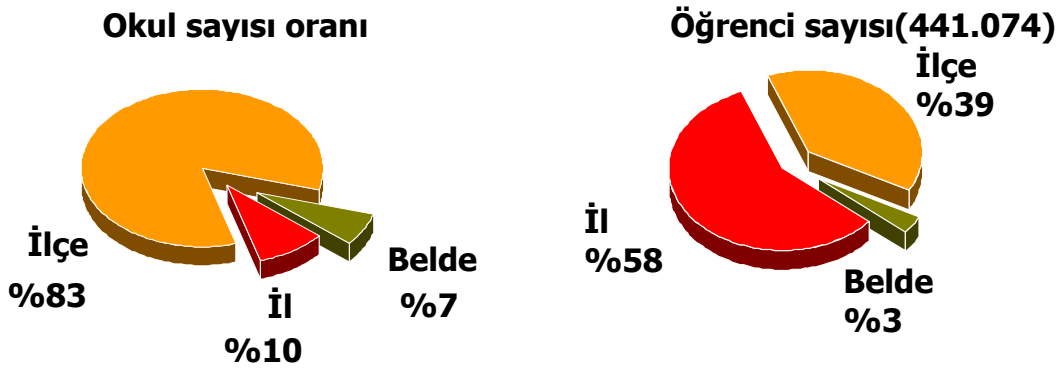
Şekil 2.2. Meslek yüksekokullarının ülke genelinde dağılımını göstermektedir. Kuruluş yeri itibarı ile birçok Meslek Yüksekokulu Marmara Bölgesi ve İç Anadolu Bölgesi ağırlıklı olarak gözükse de birçok okul, bulundukları bölgenin kırsalında kurulmuştur. Şekil 2.2'de "Yüksek Öğretim Kurulunun hazırladığı raporda Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisinde Meslek yüksekokullarının %90'nın ilçe ve beldelerde olması, mevcut durumu özetlemektedir

Toplam sayısı 496 olan MYO'ların Bölgelere Göre Dağılımı aşağıda olduğu gibidir[520].

Marmara Bölgesi %25.7,
Ege Bölgesi %13.9,
Akdeniz Bölgesi %12.9
İç Anadolu Bölgesi %20.4
Karadeniz Bölgesi %10.7
Doğu Anadolu Bölgesi %10.5
Güneydoğu Anadolu Bölgesi %5.9

[520] İsa Eşme, Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar, www.yok.gov.tr/ duyuru/mesleki_egitim_konferansi.htm (03.02.2007)

Şekil 2.2.496 MYO'nun İl, İlçe ve Beldelere Göre Dağılımı



Kaynak: İsa Eşme, Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar,T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Meteksan Yay.,2007/3, s.129

Kuruluş yeri itibarı ile çoğunlukla ilçelerde varlık gösteren Meslek Yüksekokullarının mevcut sanayiden uzak olması sebebi ile uygulama becerilerinin geliştirilmesinde problemler ile karşılaşıldığı ortadadır.

Yurdun birçok yöresine yayılmış olan Meslek Yüksekokulları genelde verimlilik düşük olduğundan, okullaşma oranlarını yükselttiğimizde, bunun eğitilmiş insan gücü yani insan sermayesinin artışına yansıması beklenen düzeyde olmamaktadır[521]**.** Bugüne kadar olan arza dayalı öğrenci istihdamından talebe dayalı istihdama geçerek ailelerin ve ülken kaynaklarının boşa harcanmaması temel hedef olmalıdır.

2.3.3.2. Meslek Yüksekokullarının Öğretim Elemanları ve Öğrenci Kaynağı İle İlgili Sorunlar

Mesleki eğitimin temel amacı, sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerine nitelikli ara eleman yetiştirmektir. Bu işlevleri nedeni ile mesleki eğitime, sanayi ve endüstrinin can damarı olarak bakılabilir. Bugünün iş dünyası, iyi yetiştirilmiş iş deneyimi olan elemanlar istiyor[522]. Bu elemanların yetiştirilmesinde meslek okulları ve teknik liseler yeterli olmadığı için meslek yüksekokullarının bu açığı kapatma gibi yükümlülükleri mevcuttur.

[521] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu "**Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi Türkiye'de Yükseköğretiminin Bugünkü Yapısı ve Performansı**"s.110
[522] Erdoğan Teziç, Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Açış Konuşması, Ankara: 15-16 Ocak 2007, Meteksan Basım,s.9

Meslek yüksekokullarının öğretim elemanlarının ve öğrencilerinin niteliklerinden ve gelmiş oldukları kaynaklardan dolayı sayısız sorunlar vardır. Mevcut Meslek yüksekokullarının sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyacı olan nitelikli ara eleman yetiştirebilmesi için öncelikle hammadde sayılabilecek öğrencilerin ve bunları işleyen öğretim elemanlarının yeniden yapılandırılması ve konumlandırılması ihtiyacı vardır.

2.3.3.2.1. Öğretim Elemanları ile İlgili Sorunlar

Öğretim elemanı sayıları incelendiğinde Üniversitelerde toplam öğretim elemanı sayısı 90.236'dır. Bunlardan Meslek Yüksekokullarında görevlilerin sayısı 7855, Lisans Programlarında görevlilerin sayısı 82.381, Enstitülerde görevli olanlar 5587 ve araştırma merkezlerinde olanlar ise 282'dir. Üniversite eğitimini %34,24[523]'dünü kapsayan MYO'da öğretim elemanı sayısı da lisans bölümünde okuyanlara göre oldukça düşüktür.

Sayı azlığının yanında bir diğer sorun nitelik sorunudur. Mesleki ve teknik eğitimin amacı teorikten çok uygulama amaçlı eğitim vermektir. Ancak öğretim elemanlarının işyeri deneyimlerinin olmayışı bu eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir. Ülkemizde lisans düzeyindeki programlarda görev yapan öğretim üyelerinin niteliklerinin, dünyaca kabul edilen tanımları olmasına karşılık, meslek yüksekokullarında görev alan öğretim elemanlarının niteliklerinin bu tür bir tanımı yoktur.

Meslek yüksekokullarında doktora derecesine sahip öğretim elemanları görev yaptığı gibi, bu dereceye sahip olmayan öğretim görevlisi, okutman ve uzmanlar da görev yapmaktadır. Meslek yüksekokullarında görevli meslek dersi öğretim elemanları genelde lisans düzeyinde eğitim almış mezunlardan oluşmaktadır. Çoğunluğunun endüstri deneyimi bulunmamaktadır. Öğretim elemanlığı konusunda yeterli birikimleri yoktur. Genelde herhangi bir lisans programını bitirdikten sonra, doğrudan öğretim elemanı olarak ders vermeye başlamaktadırlar. Bu uygulama ne fakültelerde ne de orta öğretimde mevcuttur.

[523] Kay: 2007-2008 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri, ÖSYM Yayınları, No:2008-2 Ankara: Cem Ofset, Sayfa 3-4

Fakültelerde, araştırma görevlileri, deneyimli öğretim üyeleri yanında kendilerini geliştirmektedirler. Meslek liselerinde, en az 1 yıl süren stajyer öğretmenlik uygulaması vardır. Meslek yüksekokullarında ise böyle bir uygulama olmadığı için eğitimin kalitesi olumsuz yönde etkilenmektedir. AB ülkelerinde ve ABD'de meslek yüksekokulu ve dengi yükseköğretim kurumlarında görev alacak öğretim elemanlarından iş tecrübesi ve öğretim elemanlığı için belirli merkezlerden alınmış sertifika istenmektedir. Bu ülkelerde öğretim elemanlığı itibarlı ve talebi yüksek bir meslektir. Bu nedenle MYO öğretim elemanlarının devamlı eğitileceği Sürekli Eğitim ve Teknoloji Geliştirme Merkezlerinin (SETEM) bir an önce faaliyete geçmesi yaşamsal öneme sahiptir[524].

Karamustafa'nın meslek yüksekokulları müdürlerine yapmış olduğu ankette öğretim görevlileri için sorulan sorulara verilen cevaplar analiz edildiğinde;[525]

- Meslek derslerini okutan öğretim elemanlarının sektör deneyimi bulunmamakta (%28),
- Kadrolu öğretim elemanı sayısal olarak yetersiz (%62),
- Öğretim elemanlarının yabancı dil bilgisi yetersiz (%59),
- Öğretim elemanlarının ulusal ve uluslararası düzeyde proje gerçekleştirme motivasyonları düşük (%51),
- Öğrencilerin eğitimlerini desteklemek amacıyla internet tabanlı uzaktan öğretimden yararlanılmamakta (%90), diğer bir ifadeyle, öğretim elemanlarının bir takım bilgileri *web* sayfaları üzerinden öğrencilerle *internet* üzerinden paylaşmadıkları görülmekte,
- Yeterli sayıda seçmeli ders açılmamaktadır (%34).

Birçok meslek yüksekokulunun kadrolu öğretim elemanı sayısı oldukça azdır. Bu durum MYO'larda öğretim elemanlarının ders yükünün aşırı fazla hale gelmesine ve verimin düşmesine yol açmaktadır. Kocaeli Üniversitesi'nde MYO'larda öğretim görevlilerinin kadro durumu %15'dir.[526] Türkiye'nin batısındaki bir üniversitesi için

[524] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu "**Türk. Yüksek Öğretiminin** ..,s.83-84

[525] Kurtuluş Karamustafa,**Meslek Yüksekokullarına Uygulanan Anket Sonuçlarının Genel Bir Değerlendirilmesi,** www.mu.edu.tr/departments/mmyo/myotop/Kurtulus_ Karamustafa_Anket_ Sunu_dosyalar/frame.htm

[526] Kocaeli Üniversitesi, Avrupa Üniversiteler Birliği Kurumsal Değerlendirme Programı Öz Değerlendirme Raporu, Ocak 2006, s.14

böyle bir durumun söz konusu olması, meselenin vahametini göstermesi açısından önemlidir.

Kasım 2005 yılında YÖK tarafından yayınlanan Türkiye'nin Yüksek Öğretim Stratejisinde[527] MYO'larda istihdam edilecek olan öğretim elemanlarının sanayi deneyiminin yüksek olması ve akademik kariyer yapma endişesinin bulunmaması gerektiği belirtilmiştir. MYO'larda görev yapan öğretim elemanlarına, aynı çalışma yılları sonrasında, üniversite öğretim elemanlarıyla aynı gelir düzeylerine ulaşma, ancak farklı bir kariyer çizgisi izleyebilme olanağı verilmesinin önemi vurgulanmıştır. MYO'larda görev yapan öğretim elemanlarının sürekli eğitimleri ve yerel iş çevreleri için teknoloji geliştirme çalışmalarına katkıda bulunmak üzere, Türkiye genelinde uygun yerlerde Sürekli Eğitim ve Teknoloji Geliştirme Merkezleri (SETEM) kurulmalı tavsiyesi yapılmıştır. Ayrıca MYO öğretim elemanlarına yurt dışı deneyim elde etme kanalları açılması, hem öğretimin kalitesinin yükseltilmesi hem de öğretim elemanlarının motivasyonlarının artırılması bakımından yararlı olacağı, bu amaçla uluslararası ilişkilerden yararlanılması ve özel projeler geliştirmenin gerektiği yazılmıştır.

I. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürleri toplantısında meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının; [528]

- Eğitim düzeyleri ile ilgili bir standardın olmaması,
- Yeni veya lisans derecesi ile mezun kişiler olmaları,
- İlgili sektör deneyimlerinin olmaması, uygulama konusunda yetersiz olmaları,
- Pedagojik eğitimlerinin olmaması,
- Lisansüstü çalışma olanaklarının olmaması,
- Öğretim elemanlarının başka üniversitelerde lisansüstü çalışma yapamamaları,
- Öğretim elemanlarının mezun oldukları bilgilerle sınırlı kalmaları,
- Öğretim elemanlarının çoğunun teorik bilgilerle sınırlı kalması,
- Öğretim elemanlarının kendilerini geliştirebilecekleri ortam ve materyallerin olmaması,
- Öğretim elemanlarının ana bilim dallarında branşlaşamaması ve alanı ile ilgili olmayan derslere girmesi ve alanında uzmanlaşamaması,

[527] T.C. Yükseköğretim Kurulu, **Türk Yüksek Öğretimin Bugünkü**..s.174
[528] I. Ulusal Meslek yüksekokulları Müdürleri Toplantısı Sonuç Raporu … s.60-61

- Dışardan ders vermekle görevlendirilen kişilerin eğitim ve uzmanlık alanlarının yeterince gözden geçirilememesi,
- Öğretim elemanlarının ders notlarının güncellenmemiş olması ve yeni gelişmeleri içermemesi,
- Öğretim elemanlarının performans değerlendirme sisteminin olmaması ve bu durumun eğitim kalitesini olumsuz etkilemesi,
- Öğretim elemanlarının idari görevlerinin fazla olması,
- Ders yüklerinin yoğunluğu sebebiyle bilgilerini yenilememesi,
- Akademik personelin maaşlarının düşük olması,
- Öğretim elemanlarının görevlerinde isteksiz olması ve motivasyonlarının düşük olması,
- Öğretim elemanları için atanmada ve görev uzatmada, öğretim üyeliğinde olduğu gibi yeterli kriterlerin olmaması, Sorunları dile getirilmiş ve sonuç raporu olarak YÖK'e gönderilmiştir.

Ankara Ticaret Odası Başkanı Sinan AYGÜN, mesleki eğitimdeki sorunlardan bahseden yazısında "Öğrenciyi eğitecek öğretmenler kendi işlerine yeterince vakıf değildir. Dünya hızlı değişmekte ve en ileri teknolojiler bile birkaç yıl içerisinde eskiyebilmektedir. Öğretmen, dünyayı izleyebilecek ki, öğrencisine bir şeyler verebilsin. Öğretmen kendi alanında geri kalmış ise öğrencisine ne verebilir" [529] şeklindeki ifadesi, mesleki eğitimde görevlendirilenlerin niteliklerinin önemine vurgu yapmaktadır.

II. Ulusal MYO Müdürler Toplantısında Philip Read, Mesleki eğitimde dikkat edilmesi gereken hususlar olarak[530];

Öğrenim Sürecinin Yönetilirken;

- Çok çeşitli eğitim-öğretim tekniklerinin geliştirilmesi ve kullanılmasını,
- Öğrencilere yönelik olarak çeşitli kültür ve topluluklara ait erişilebilir içeriğin kullanılması ve uygun materyallerin seçilmesini,
- Öğrencilerin tercih edilen öğrenim biçimleri, ilgi, ihtiyaç ve emellerinin dikkate alındığı ve birden çok duyuya hitap eden yaklaşım, faaliyet ve öğretim materyallerinin geliştirilmesini,

[529] Sinan Aygun, **Mesleki Eğitim ile Sanayinin Entegrasyonu Şarttır,** Eğitime Bakış Dergisi, Mayıs 2006,s.66
[530]Philip Read,**Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğretim Elemanlarının Yeterlilikleri,** www.mu.edu.tr/departments/mmyo/myotop/Philipread_dosyalar/frame.htm (10.02.2007)

- Öğrencilere uygun olan çeşitli iletişim becerilerinden ve yöntemlerden faydalanmasını,
- Öğrenim faaliyetlerinin planlanması ve yapılandırılmasını,
- Etkin çalışma ilişkilerinin kurulması ve sürdürülmesini,
- Öğrencilerle birlikte öğrenme sürecinin gözden geçirilmesini,

Öğrencilere Destek Verilmesi

- Performansa ilişkin yeterli geribildirimin sağlanması,
- Öğrencilere öğretim kaynaklarına erişim olanağının sağlanması.

Öğrenme ve Öğrenci Başarısının Sonuçlarının Değerlendirilmesi

- Öğrenme ve başarının ölçülmesine yönelik uygun değerlendirme yönteminin uygulanması,
- Değerlendirme bilgisinden yararlanılmasını.

Bireyin Kendi Performansı Üzerinde Düşünmesi, Değerlendirmesi ve Geleceğe İlişkin Plan Yapması Gerektiğini

- Öğretim görevlisi/üyesinin genel anlamda öğrenme sürecini yönetmek, program geliştirmek ve diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde öğrenciyi yönlendirmek ve ona yardımcı olmak gibi mesleki rolleri desteklenmelidir. Şeklinde ifade etmiştir.

Beşeri kaynakların rasyonel kullanılabilmesi ve verimlerinin arttırılması açısından, üniversitelerde sözleşmeli akademik ve idari personel çalıştırılabilmesi; bunların ücretlerinin bireysel mali özerkliği sağlayacak bir biçimde üniversiteler tarafından belirlenmesi, mevcut daimi statülerin zaman içinde eritilmesi,[531] öğretim elemanları ile ilgili sorunların çözülmesinde fayda sağlayacak yaklaşımlardandır.

2.3.3.2.2.Öğrenci Kaynağı ile İlgili Sorunlar

Katsayı uygulaması sonucunda, bugün meslek okulları, önemli ölçüde vasat altı bir öğrenci kitlesine kalmıştır. Oysa teknoloji öylesine başdöndürücü bir hızla

[531] Üstün Ergüder, Suha Sevük, Mehmet Şahin ve diğerleri, **Yüksek Öğretimin Yeniden Yapılandırılmasında Temel İlkeler**, İstanbul: Türkiye Sanayicileri ve İş Adamaları Derneği Yayınları, Ekim 2003, s.49

gelişmektedir ki en iyi öğrenciler önce fen liselerine, sonra anadolu liseleri, kolejler ve süper liselere giderken geriye kalanların iyileri de düz liselere gitmektedir. En sona kalanlar ise, - ki ortalaması en düşük grubu oluşturuyorlar- meslek okullarına gitmektedir. Buradan mezun olanlar da sınavsız olarak meslek yüksekokullarına gitmektedirler.

Türk sanayinin en önemli sorun alanlarından biri, vasıfsız işgücü fazlasına karşın, iş piyasasının gereksinimlerine cevap verebilecek ve teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilecek vasıfta işgücünün yetersiz oluşudur. Önümüzdeki yüzyılın sanayi yapısında kalifiye insan kaynağına giderek daha fazla ihtiyaç duyulması ve mesleki eğitimin uluslararası pazarlarda rekabet üstünlüğü sağlama bakımından belirleyici rol oynaması, Türkiye'de mesleki eğitimin iyileştirilmesini ve köklü reformlar yapılmasını gerektirmektedir[532]. Meslek yüksekokullarının ana kaynağını oluşturan meslek liselerine olan talepteki olumsuz değişim, mesleki eğitimin gelişimini de olumsuz etkilemektedir.

Mesleki eğitime olan talebin hızla düşüşünün etkisiyle hazırlanan ve 2001'de kabul edilen 4702 sayılı kanunla getirilen değişiklikler sonrasında öğrenci sayısının artmaya başladığı görülmektedir. Mesleki ve teknik liselerde okuyan öğrenci sayısının 1996-1997 yıllarındaki düzeyi geçmesine rağmen meslek eğitiminin ortaöğretim içindeki oranı halen 1996-1997 yıllarındaki düzeyin %10 altında ve yaklaşık %36 düzeyindedir.[533] 2007/ 2008 eğitim öğretim dönemine geldiğimizde; Ortaöğretimde okumakta olan 3.245.322 öğrencinin 1.264.870'i meslek/teknik lise öğrencisidir. Oran olarak ta orta öğretimin %38,97[534]'si mesleki eğitimde öğrenim görmektedir. Bu oran birçok gelişmiş toplamda %65 civarındadır.

Günümüzde meslek eğitimi, düşük statülü bir eğitim biçimi olarak algılanmakta, daha az arzulanan ve daha önemsiz bir ekonomik hayata hazırlanma türü olarak görülmektedir. Mesleki eğitimin gerek yükseköğretim gerekse ortaöğretimde gençlerimiz için çekici kılınabilmesinin en önemli koşulu, bu eğitimin piyasa

[532] Ömer Kayır ve diğerleri, s.28
[533] Türkonfed Politika Analizi ve Öneriler,A.g.e., s.30-31
[534] Milli Eğitim İstatistikleri
http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2007_2008.pdf (17.06.2008)

şartlarına cevap verebilir bir hale getirilmesidir.[535] Talebin düşük olmasının nedenleri bilinmek ile beraber çözüm daha fazla geciktirilmemelidir.

KARAMUSTAFA'nın Meslek Yüksekokulları Müdürlerine yapmış olduğu ankette öğrenci kaynağından kaynaklanan problemler ile ilgili sorulara müdürlerin verdiği cevaplar incelendiğinde;[536]

- Meslek ve Teknik Lise öğrencilerinin bitirdikleri programın devamı niteliğindeki meslek yüksekokullarına, kendi Mesleki Teknik Eğitim Bölgesi (METEB) içinden gelen öğrencilerin başarısı düşüktür (%92),
- Öğrencilerin sosyal ve kültürel etkinliklere katılımı oldukça zayıftır (%62),
- Öğrencilerin uygulamalı derslerde aktif rol üstlenme eğilimleri düşüktür (%42),
- METEB içinden gelen öğrencilerde uyum sorunu yaşanmaktadır (%65),
- Öğrenciler yerleştirildikleri programları bilinçli olarak tercih etmemektedirler,
- Öğrenciler bağımsız olarak proje yapabilme eğilim ve yeteneğinde değildirler (%76),

Tüm bu sorunlar incelendiğinde meslek yüksekokulları öğrenci kaynağının niteliğinde ciddi bir düşme olduğu görülecektir.

İş dünyası ile işbirliğinin yeterli düzeyde olmaması nedeniyle iş dünyasının taleplerine uygun nitelikte mezun yetiştirmede sorunlar bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının sanayi deneyimi az, ders yükleri çok fazla, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı çok yüksektir[537]. Bu durumda mevcut sorunun olumsuz yönde ilerlemesi devam etmektedir.

Meslek yüksekokulu öğrencilerinin bir diğer sorunu da maddi anlamdaki yetersizliklerdir. Büyük çoğunluğunun orta ve ortanın altında gelir düzeyine sahip ailelerden olması nedeniyle, bu öğrencilerin katkı kredisi ve burs gibi olanaklardan yararlanmaları konusunda öncelik sağlanması maddi problemin çözülmesi yönünde

---

[535] Türkonfed Politika Analizi ve Öneriler, s.13

[536] Kurtuluş Karamustafa, **Meslek Yüksekokullarına Uygulanan Anket Sonuçlarının Genel Bir Değerlendirilmesi**, www.mu.edu.tr/departments/mmyo/myotop/Kurtulus_ Karamustafa_Anket_ Sunu_dosyalar/frame.htm

[537] **15-16 Ocak 2007 Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Sonuç Raporu** www.yok.gov.tr/duyuru/konf_sonuc_bild..pdf (11.02.2007)

önemli bir adımı oluşturacaktır.[538] Mevcut öğrencilerden bir kısmının harç paralarını ödeyemedikleri için okulu bıraktıkları hesaba katıldığında sorun daha belirgin hale gelmektedir.

İstanbul Ticaret Odasının yapmış olduğu 2401 kişiyi kapsayan ve 14 farklı ildeki işletmelerde uygulanan anket sonucunda son 10 yılda, mesleki eğitim mezunlarının kalitesinde bir geriye gidiş söz konusu olduğuna inanıyor musunuz sorusuna verilen cevaplar Tablo 2.9.'de[539] görülmektedir.

Tablo 2.9. Meslek Yüksekokullarının Son On Yılda Kalitesinde Geriye Gidişe İnanç

Seçenekler	**%**
Cevapsız	14,9
Evet	**51,4**
Kısmen	23,9
Hayır	9,9
Toplam	**100,0**

Kaynak: İTO İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı Araştırması-2006, s.21

Tablodan da görüldüğü gibi soruya mesleki eğitimden mezun olanların istihdam edildiği işletmelerdeki kişilerin vermiş oldukları cevapların %51,4'nün evet demesi, öğrenci kaynağındaki nitelikteki düşüşün bir göstergesidir.

Türkiye Girişim ve İş dünyası Konfederasyonun yapmış olduğu çalışmada mesleki eğitimin ekonomik ve sosyal faydasının artacağı koşulların oluşturulması için dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıda belirtilmiştir.[540]

- Meslek eğitiminde öğrencilere yatay ve dikey hareketlilik fırsatları sağlanmalıdır.
- Meslek eğitim, ekonominin sürekli ve değişen ihtiyaçlarına, bilim ve teknolojideki yeni gelişmelere cevap verebilecek esneklik ve kalitede olmalıdır.
- Mesleki eğitim, bilgilendirme ve iletişim kampanyalarıyla desteklenmelidir.

[538] I.Ulusal Meslek yüksekokulları Sonuç Raporu, s.14
[539] Ömer Kayır ve diğerleri, s.21
[540] Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu,A.g.e.,s.13

Tüm ifade edilen görüşlerden de anlaşıldığı gibi mesleki eğitimin cazibe merkezi haline gelip, nitelikli öğrenci çekebilmesi için yeniden yapılanma ihtiyacı mevcuttur. Sorunu ötelemenin, büyütmekten başka bir işe yaramadığı, yapılan çalışmalarda bir kez daha gözükmektedir.

Meslek yüksekokullarına yerleştirmelerde, ortaöğretim kurumunun bulunduğu Mesleki Teknik Bölgesi (METEB) tercih yapan adaylara yerleştirmede öncelik tanınması ise öğrenci kaynağı ile ilgili başka bir problemdir. Karamustafa, yapmış olduğu çalışmada;[541]

- METEB içinden gelen öğrenci başarısının düşük olduğunu (%92),
- METEB içinden gelen öğrencilerde uyum sorunu yaşandığını (%65),
- Öğrencilerin sosyal ve kültürel etkinliklere katılımının düşük olduğunu (%62),
- Öğrencilerin uygulamalı derslerde aktif rol üstlenme eğilimin düşük olduğunu (%42),
- Öğrencilerin yerleştirildikleri programları bilinçli olarak tercih etmediklerini ((%61),
- Öğrencilerin bağımsız olarak proje yapabilme eğilim ve yeteneğinde olmadıklarını (%76),
- Öğrencilerin eğitimlerini desteklemek amacı ile internet tabanlı uzaktan öğretimden yararlanılmamakta (%90) olduğunu ifade etmiştir.

Mevcut sorunlar meslek yüksekokullarının METEB uygulaması ile birlikte öğrenciler tarafından üniversite eğitiminden çok yüksek lise gibi algılandığını göstermektedir.

2.3.3.3. Meslek Yüksekokullarının Finansal Kaynaklara İlişkin Sorunları

Üniversitelerin finansal yapısı incelendiğinde; 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 55. Maddesinde belirtilen gelir kaynakları;[542]

- Her yıl bütçeye konulacak ödenekler,

[541] Karamustafa,A.g.e.,78
[542] **2547 Nolu Yüksek Öğretim Kanunu** http://www.ksu.edu.tr/data/yonetmelik/ksu_2547.pdf (23 Aralık 2006)

- Kurumlarca yapılacak yardımlar,
- Alınacak harç ve ücretler,
- Yayın ve satış gelirleri,
- Taşınır ve taşınmaz malların gelirleri,
- Döner sermaye işletmelerinden elde edilecek karlar,
- Bağışlar, vasiyetler ve diğer gelirler.

Yukarıda belirtilen gelir kaynakları meslek yüksekokullarının mevcut finansal sorunlarını çözmeye yeterli olmamaktadır. Rektörlüklere bağlı olarak eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam eden meslek yüksekokullarının, mevcut finansal sorunlarının çözülmesi ve endüstriye ara eleman yetiştirilmesi için Endüstriyel Eğitim Projesi Başkanlığı tarafından yürütülmüş olan çalışmalar ile I.Endüstriyel Eğitim Projesi ve II.Endüstriyel Eğitim Projeleri kapsamında dünya bankasından bazı okullara kredi sağlanmıştır. Tüm çabalara karşın yine de finansal sıkıntılar devam etmektedir.

Rekabet halinde olduğumuz ve yakın gelecekte ekonomik çıtayı yükselteceğimizden dolayı rekabet halinde olmayı planladığımız ülkeler ile yarışabilmemiz için öncelikli olarak meslek yüksekokullarının finansal yapılanması gözden geçirilmelidir. Yüksek öğretim içindeki mesleki eğitim harcamaları henüz mevcut veriler olmadığı için ayrı olarak gösterilememektedir.[543] Bu durum da mevcut yapılanmanın iyileştirilmesinde negatif bir etki oluşturmaktadır.

Meslek yüksekokullarının bütçelerinden kaynaklanan donanım ve fiziki koşullardaki yetersizlikler, eğitim-öğretim sürecinin sağlıklı şekilde yürümesini engellemektedir. Özellikle, 2002 yılında MEB-YÖK uygulaması olan METEB kapsamında alınan mesleki ve teknik orta öğretim kurumları ilişkilendirildikten sonra, açılan programlar için, meslek yüksekokullarına yeterli bütçe artışı sağlanmamıştır. Bazı meslek yüksekokullarında program sayısı iki katı, öğrenci sayısı da üç katı artmasına karşın, bu yüksekokulların bütçelerinde yapılan artış, diğer birimlerde olduğu gibi, enflasyon oranı veya hükümetin üniversite bütçesinde

[543] Türk Girişimi ve İş Dünyası Konfederasyonu, A.g.e.29

yaptığı artış oranı ile sınırlı kalmıştır[544]. Üniversitelerin, meslek yüksekokullarına ayırdıkları kaynağın bir oranının olmaması ve birçok meslek yüksekokulunun merkez kampusün dışında konuşlanması ekonomik sorunları daha da derinleştirmektedir.

Bir diğer sorun, meslek yüksekokulu öğrencilerinin, öğretim süreçleri içerisinde teknik gezilerin önemli bir yeri olduğu bilinmekle birlikte, meslek yüksekokulu bütçelerinde teknik gezilere ilişkin ödeme kalemi yoktur.[545] Tüm çıkan yeni teknolojilerin okullara hemen kazandırılması mümkün olmamak ile birlikte yapılacak olan gezilerin bu ihtiyacı kısmen giderilmesinde önemli rolleri olacaktır. Fakat bu konu içinde finansal sorunlar devam etmektedir.

Karamustafa'nın, Meslek Yüksekokulları Müdürlerine yapmış olduğu ankette Finansal Sorunlara verdikleri yanıtlarda;

- Finansal kaynaklarda sıkıntı yaşanmaktadır (%69).
- İkinci öğretim ek ders ödemelerinde sıkıntı yaşanmaktadır(%35).
- Finansal kaynaklar, makine ve teçhizat gereksinimlerini karşılamada yetersiz kalmaktadır (%71).
- Dernek ve döner sermaye gibi olanakları kullanarak ek kaynak oluşturulamamaktadır (%76). Şeklinde sorunlar dile getirilmiştir.

Yükseköğretim Kurulunun 2005 raporunda mevcut durum[546] "MYO'ların varolan konumlarıyla üniversite bütçesinden yeterli pay almalarında güçlükler yaşadıkları ifade edilmekle beraber sorunun devam etmesi, sorunun çözülmesi yönünde yeterli irade gösterilmediğinin bir göstergesidir.

Finansman sorunlarına çözüm beklentisinin sadece kamu kaynakları ile sınırlı kalması, meselenin halli yönünde yeterli değildir. Üniversitelerin finansman kaynağının az olmasının bir nedeni de bağışların üniversite bütçesinde çok az yer

[544] Abdürrahim Şahbaz ve diğerleri, Bütçe İle İlgili Konular, 3 No.lu Komisyon,Muğla: II. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu,14-15 Nisan 2006 Muğla Üniversitesi Basımevi,s.130
[545] A.g.e.,s.130
[546] T.C. Yükseköğretim Kurulu ,**Türkiye'nin Yükseköğretim** …" s.171

almasıdır. Etkili takip sistemi olmadığından, iş hayatına atılan ve gerek kendi işini kurarak gerekse çeşitli kuruluşlarda kilit mevkilere gelerek etkili olan mezunlarıyla bağlantısını istenilen düzeyde sürdürememesidir. Oysa mezunlar dış paydaşlar haline getirilip üniversiteye hem maddi açıdan hem de diğer birçok konuda yardımcı olabilir. [547] Mezun öğrencilerin aidiyet duygusunun, öğrenci sıralarından itibaren güçlendirilmesinde, bu sorunun çözümünde önemli ölçüde katkısı olacaktır.

Finansman sorununun çözülmesinde bir diğer kaynak, işsizlik sigortası fonunda biriken paralardır. İşkur'un 01 Ocak-31 Aralık 2005 dönemine ait bağımsız denetim raporu incelendiğinde; bu fonda biriken paranın 18.521.476.069,92 YTL olması ve bir önceki yıldan (13.805.347.390,62 YTL) [548] yaklaşık 5 milyar YTL fazla birikim sağlanması, bu fondaki paraların işsizlik ile mücadelede kullanılabilecek önemli bir kaynak olduğunu göstermektedir. Mesleki eğitimin yeniden yapılanmasında kullanılabilecek bu kaynak, işsizliğin doğmadan önlenmesi için kullanılabilecek bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

Kaynak oluştururken alınacak harçların miktarının öğrenci maliyetini karşılayacak şekilde üniversitelerin kendileri tarafından belirlenmesi[549] yönündeki görüşler, öğrenci harçlarının tekrar gözden geçirilmesinin, sorunun çözümüne katkı sağlayacağı bir diğer görüştür.

31 Mart-2 Nisan 2005 tarihinde Avrupa İçin Güçlü Üniversiteler Birliği (EUA) Toplantı sonuç raporunda belirtilen[550] "Avrupa üniversitelerine yeterli derecede fon sağlanmamaktadır, karşılaştırılabilir fon seviyesi olmadan diğer sistemlerle rekabet etmesi beklenmemelidir. ABD ile karşılaştırılacak olursa AB ülkelerinde üniversitelere ayrılan payın GSMH içindeki oranı neredeyse yarı yarıyadır. Avrupa'nın Lizbon hedefleri iddialı olsa da araştırma ve yükseköğrenimde kamu fonu ile en iyi olasılıkla durgunlaşır. Üniversiteler kamu desteğinin zayıflığının

[547] Kocaeli Üniversitesi, Avrupa Üniversiteler Birliği Kurumsal Değerlendirme Programı Öz Değerlendirme Raporu, Ocak 2006,s.7-9
[548] 01 Ocak-31 Aralık 2005 Dönemine Ait Bağımsız Denetim Raporu,Ankara: Haziran 2006, http://www.iskur.gov.tr/mydocu/denetim/denetim18.pdf , s.3 (05.08.2007)
[549] Ergüder, A.g.e. s.48
[550] **Avrupa Yüksek Eğitim Kurumlarının 3. Avrupa Üniversiteler Birliği (EUA) Toplantısı, "Avrupa için Güçlü Üniversiteler" Toplantı Raporları**, Birleşik Krallık, Glasgow, 31 Mart-2 Nisan 2005,s.49

demokrasiyi sürdürme ve kültürel, sosyal ve teknolojik yenilik kapasitesini ilerletmede rollerini aşındırdığını belirtmektedir. Hükümetler kurumların kalitesini yükseltmek ve korumak için uygun fon seviyelerini sağlamalıdırlar." durum Avrupa Birliği için mevcut sorunlar ülkemizdeki Üniversiteler ve MYO'lar için çok daha derin şekilde yaşanmaktadır. Sanayiye ara eleman yetiştirmek ana hedefi ile kurulan bu okullar, sanayinin ihtiyacı olan bilgi donanımına sahip mezunlar için yeterli makine teçhizatı ve uygulatma becerisi olan öğretim görevlilerine ihtiyaç vardır.

EUA Başkanı Winckler'de "Avrupa bilgi toplumlarının güçlü, kendine güvenen ve en iyi finanse edilmiş üniversitelere ihtiyacı vardır." [551] Belirterek finansman konusunun önemini vurgulamıştır.

Hong Kong Polytechnic Üniversitesinden Tin Pui Lueng, Hong Kong, A.Hong Kong Yüksek Öğrenim Genel Değerlendirmesinde **"**Hong Kong'un eğitimi uzun dönemli yatırımların en önemlisidir. 1997'den beri eğitime ayrılan kaynaklar genel bütçeye oranlarında artış göstermiştir. Hükümet harcamalarının %23'ünü kapsamaktadır. Eğitimdeki toplam harcama GSMH'nın %4,4'dür.[552] Mevcut durumda ülkemiz ile karşılaştırılamayacak kadar fark vardır.

Meslek yüksekokulları dünya çapındaki gelişmeleri izlemek zorundadır. Tin Pui Lueng Çindeki gelişmeleri belirttiği yazısındaki **"**Çin'de faaliyet gösteren Yüksek Eğitim Kurumları 2000'den fazladır. 2004 yılı içerisinde kayıt yaptıran öğrenci sayısı 4.2 milyon ve 1998'den 4 kat daha fazladır. 20 milyon (2004-2005) öğrencinin %40'ı lisans, arta kalan kısmı ise 2 yıllık programlardandır. Çin'in ulusal yıllık eğitim bütçesi ise 72 milyar ABD dolarıdır. Yurtdışında 120.000 öğrenci ise ki bunların %93'u kendi imkânları ile eğitim görmektedirler." [553] Verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi meslek yüksekokulu mezunlarını dünya standartlarında ve dünyanın her tarafındaki potansiyel rakipleri ile başa çıkabilecek donanımda yetiştirme zorunluluğu vardır.

---

[551] A.g.e.s.2

[552] Tin Pui Lueng, **A.Hong Kong Yüksek Öğrenim Genel Değerlendirmesi, Avrupa için Güçlü Üniversiteler,** Toplantı Raporları, Birleşik Krallık, Glasgow, 31 Mart-2 Nisan 2005",s.8

[553] A.g.e.,s.9

Meslek yüksekokulları ülke genelinde oldukça geniş bir alana yayılmıştır. Büyük yerleşim yerlerinden çok, küçük yerleşim alanlarına açılan bazı meslek yüksekokulları için yerel yönetimlerin taahhütlerine güvenilerek eğitim öğretime başlama kararı verilmiş, ancak yerel yönetimler ve bölgede taahhütte bulunan kuruluşlar bu taahhütlerini yerine getirmemişlerdir. Bu nedenle meslek yüksekokulları yöneticileri genel olarak ödenek yetersizlikleri, eğitim araç gereçleri ve öğretim elemanı eksiklikleri ile kendi kaderlerine terkedilmişlerdir. Bütçeler oluşturulurken, bu durumdaki meslek yüksekokullarına daha fazla kaynak aktarılmalıdır[554]. Meslek yüksekokullarına yeterli kaynak ayrılmadığında, hâlihazırda kendilerini sorumlu hissetmeyen yerel yönetimler, okulların kurulmasında verdikleri sözleri çok kısa zamanda unutabilmektedirler.

Finasman konusunda tüm bu anlatılanlardan sonra sorunun çözümünde ilgili tüm taraflara görevler düştüğü gözlemlenmektedir. Üniversite yönetimi de, kaynakların sınırsız olduğu "Geniş Bütçe" anlayışından, kaynakların kıt olduğu ve rasyonel kullanılması gerektiği bilincini yerleştiren "Dar Bütçe" anlayışına geçmelidir. Yani yöneticiler, tüm akademik ve idari personel, kaynak yaratmak zorunda olduğunu anlamalı ve "girişimci üniversite nosyonu yerleştirmek için çaba sarf etmelidir[555]. Sorunları sıralamak yerine tüm meslek yüksekokulu çalışanlarının ve ilgili tarafların çözümde rol almaları gerekmektedir.

2.3.3.4. Meslek Yüksekokullarının Fiziksel ve Teknik Alt Yapısından Kaynaklanan Sorunlar

Meslek yüksekokullarının fiziksel ve teknik alandaki sorunları uzun zamandır gündemde olan bir konudur. Özellikle yeni kurulan meslek yüksekokulları başta olmak üzere, meslek yüksekokullarının bazılarının meslek yüksekokulu olarak tasarlanmış binaları bulunmamaktadır. Meslek yüksekokullarından bir bölümü diğer eğitim kurumları ve diğer kamu kurumları ile aynı fiziksel ortamları kullanabilmektedirler. Bu durum eğitim ve öğretimi olumsuz etkilemektedir[556].

---

[554] Meslek yüksekokullarının Günümüzdeki durumu 2004 Raporu s.13
[555] A.g.e.s.49
[556] T.C. Yükseköğretim Kurulu ,**Türk Yüksek Öğretiminin Bugünkü Durumu,** Kasım 2005,s.82

İlçe ve beldelerdeki meslek yüksekokullarının çoğunda, barınma, işyeri uygulaması ve sosyal yaşam açısından eğitim koşulları gibi temel konularda problemler yaşanmaktadır.[557]

Karamustafa'nın Meslek Yüksekokulları Müdürlerine yapmış olduğu ankette Fiziksel Sorunlar;

- Atölye ve laboratuarlar uygulamalı dersleri yürütmek için yetersiz kalmaktadır (%48).
- Öğrenciler barınma sorunu yaşamaktadır (%40).
- Öğrencilerin sosyal ve kültürel etkinlikte bulunabileceği yeterli alan bulunmamaktadır (%40).
- Öğrenci yemekhanesi ve kantini MYO binasında bulunmakta ve ortak kullanılmaktadır (%42). Şeklinde ifade edilmiştir.

Teknik Problemler;

- Atölye ve laboratuarlarda yeterli makine ve teçhizat bulunmamaktadır (%49).
- Kütüphanede yeterli yayın bulunmamaktadır (%70).
- MYO'ların %95'inde sürekli sınırsız *İnternet* bağlantısı bulunmaktadır.
- MYO'ların %92'sinde öğretim elemanları odasında *İnternet* erişimli bilgisayar bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen ve eğitim kalitesine direkt olarak etki edebilecek olan eksiklikler sonucunda mezun olan öğrencilerde de nitelik sorunu yaşanmaktadır.

Birçok meslek yüksekokulunun laboratuar ve atölyeleri güncelliğini yitirmiş donanımla hizmet vermektedir. Bu durumda, sektörün istediği teknolojiye uygun vasıflı insan gücünü yetiştirmek mümkün olmamaktadır.[558]

Meslek yüksekokullarının kuruluş yerlerinde aranan standartlara yani nüfus, gelişmişlik, merkez kampüse yakınlık ilkelerine uyulmaması nedeni ile ulaşım, kalifiye öğretim elemanı temini, sağlık, araştırma, spor, kültürel olanaklar, beslenme ve

[557] **15-16 Ocak 2007 Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Sonuç Raporu** www.yok.gov.tr/duyuru/konf_sonuc_bild..pdf (11.02.2007)
[558] I.Ulusal Meslek yüksekokulları Sonuç Raporu, s.45

barınmanın öğrencilerin motivasyonu üzerinde olumsuz koşulların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle meslek yüksekokullarının kuruluş yerlerinde aranacak koşullara titizlikle uyulmalıdır.[559]

Meslek yüksekokullarındaki öğrenci sayısının fazlalığı, öğrencilere verilecek öğrenci işleri, temizlik, atölye ve laboratuar gibi hizmetlerde büyük zorluklar doğurmaktadır. Bu ve benzeri hizmetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için meslek yüksekokulunun memur, hizmetli, teknisyen/tekniker gibi kadrolarında yeterli sayıda personel bulundurulması zorunluluktur. Bu nedenle meslek yüksekokullarında ihtiyaç duyulan idari ve teknik personelin istihdam edilebilmesi için gerekli olanaklar olmaması[560], sonucunda öğrencilerin derslerine konsantre olmak yerine mevcut sorunlar ile uğraşmalarına neden olmaktadır.

Sanayinin gereksinim duyduğu nitelikte bir eğitim gerçekleştirebilmek için, meslek yüksekokullarının sahip olduğu laboratuar ve atölyelerin sanayide kullanılan teknolojiye uygun olarak donatılmış olmaları gerekir. Ancak, çok yüksek maliyeti gerektiren bu araç – gereç ve donanımlarda eksiklikler bulunduğu[561] YÖK raporlarında uzun yıllardır ifade edilmesine rağmen sorunun çözümü yönünde kalıcı adımlar atılamamıştır.

Georgetown Üniversitesi'nde yapılan bir çalışmanın; öğrenciler, öğretmenler ve eğitim yaklaşımı aynı kalsa bile, bir okulun fiziksel ortamını iyileştirmenin sınav sonuçlarını yüzde 11'e varan oranlarda yükseltebileceğini ortaya koyması[562], ergonominin ve fiziksel ortamın, okul başarısında ne kadar önemli olduğu göstermektedir.

Türkiye'deki meslek yüksekokullarının çoğunun fiziki mekan, laboratuar, cihaz ve araç-gereç altyapısı ile öğretim elemanı sayılarının, mesleki ortaöğretim kurumlarından daha yetersiz durumda olduğu açıktır.

---

[559] Meslek yüksekokullarının Günümüzdeki durumu I.Ulusal Meslek yüksekokulları Sonuç Raporu, s.12
[560] A,g,e,s.14
[561] T.C. Yükseköğretim Kurulu "Türk Yüksek…,s.82
[562] PINK, "**Aklın Yeni Sınırları**",s.94

Yetersiz bütçe nedeni ile birçok meslek yüksekokulunun, laboratuar ve atölyelerinde makine-teçhizat ya yok denecek kadar az ya da eskimiş durumdadır. Meslek yüksekokulları ileri teknoloji ürünü makine ve teçhizata sahip değildir. Dolayısıyla meslek yüksekokullarının sanayinin kullandığı gelişen teknolojiye uyum sağlayabilecek ara insan gücünü yetiştirilmeleri olanaklı görülmemektedir[563]. Önlem alınmadığında sorun büyüyerek gelişmeye devam edecektir.

Önümüzdeki dönemde sanayi, ticaret ve hizmet sektörünün daha da fazla gelişeceği varsayımıyla, bu öngörünün mesleki ve teknik eğitimin yapılanma sürecinde dikkate alınması ve sanayi sonrası bilgi toplumunun ihtiyaç duyacağı nitelikli insan gücü temininin mesleki eğitimin öncelikli ve ivedi hedefleri arasında yer alması gerekmektedir.

Mesleki eğitimde öncelik sırasının belirlenmesi en önemli hususlardan birisidir. Örneğin, 21. yüzyıla girdiğimiz bu dönemde CNC operatörlüğü ile ilgili bir tanımlama yaparken dünyada kullanılmayan torna tezgahı ustalığını tanımlamak, yeni teknolojileri kullanmak açısından rasyonel bir yaklaşım olmayacaktır. Bu bakımdan mesleki ve teknik eğitimde katma değer yaratan mesleklere öncelik verilmelidir. Bu bağlamda mesleki eğitimin siyaseti yanında stratejisi de belirlenmeli, yeni bir yol haritası çıkarılmalıdır. Tabii ki geleneksel mesleklerde de eğitim süreçleri devam etmelidir; ancak öncelik sırasının belirlenmesinin hayati öneme haiz bir başka sorun alanı olduğu unutulmamalıdır.[564] Aksi takdirde harcanan çabalar ve kaynaklar boşa gitmiş olacaktır.

Gerekli fiziksel altyapı olarak atölye-laboratuar oluşturulmadan ve insan kaynakları altyapısı olarak yeterli öğretim elemanı olmadan yeni programların açılması birçok olumsuzluklara neden olmaktadır. Meslek yüksekokullarında yeni program açılırken, Yükseköğretim Kurulu'nun belirlediği kriterler titizlikle uygulanmalıdır. Gerekli altyapısı bulunmayan ve büyük sıkıntılar yaşanan mevcut programlardan meslek yüksekokulu yönetimlerince kapatılması teklif edilenlerin kapatılması sağlanmalıdır. [565] Teknolojik ve fiziksel ortam olarak problemler üniversite eğitimi gören hemen her kamu

[563] Abdürrahim Şahbaz ve diğerleri,A.g.e.s.131
[564] Ömer Kayır ve diğerleri,A..g.e., s.30
[565] A.g.e.,s.12

üniversitesinde sorun olarak karşımız çıksa da en büyük sorunun meslek yüksekokullarında yaşandığı göz önüne alınmalıdır.

2.3.3.5. Meslek Yüksekokullarının Yetki ve Sorumluluklara İlişkin Sorunları

Meslek yüksekokulları ile ilgili 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Akademik Teşkilat Yönetmeliğinde birçok görev ve sorumluluk açık ve net olmasına rağmen birçok kadro ve sorumluluk için atama yapılmamıştır.

Meslek Yüksekokullarını Geliştirme Komisyonu üyesi Kurtuluş KARAMUSTAFA'nın Mart 2006 tarihinde Meslek Yüksekokulları Müdürlerine yaptığı anket sonucunda;[566]

- %10'unda asaleten görev yapan yüksekokul müdürü bulunmamakta.
- %35'inde yüksekokul yönetim kurulu kadrolu öğretim elamanından oluşmamakta.
- %17'sinde yüksekokul sekreteri bulunmamakta.
- %6'sında müdür yardımcılıkları oluşturulmamış durumda.
- %21'inde bölüm başkanlılıkları oluşturulmamış durumdadır.

Mevcut durum incelendiğinde öncelikle boş olan kadro ve sorumluluklara atama yapılması gerekmektedir.

Yükseköğretim Kurulunun 2005 raporu, MYO müdürlerinin atanması ile ilgili problemleri ortaya koymuştur. Raporda "Müdürlük kadrosuna bu konuyla doğrudan ilgili olmayan akademisyenler atanmaktadır. Bu atamalarda genellikle MYO'lar için anlamlı olabilecek ölçütlerden çok, genel akademik ölçütler egemen olmakta ve MYO'ların öğretim kadrolarından, üniversite öğretim elemanlarından beklenen bir kariyer çizgisini gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Bu tutum bir yandan MYO öğretim elemanlarını sıkıntıya sokarken, öte yandan bu koşulları sağlayanlar ilk fırsatta MYO'lardan ayrılarak, üniversitelerin fakültelerine geçme çabası göstermektedirler. [567]. Kurumsal bir kültür oluşması için negatif olan bu durum, öğretim elemanlarınca, meslek yüksekokullarını bir geçiş yeri gibi görmelerine neden olmaktadır.

---

[566] Kurtuluş Karamustafa "**Meslek Yüksekokullarına Uygulanan Anket Sonuçlarının Genel Bir Değerlendirilmesi**" www.mu.edu.tr/departments/mmyo/myotop/Kurtulus_ Karamustafa_Anket_ Sunu_dosyalar/frame.htm

[567] T.C. Yükseköğretim Kurulu "Türkiye'nin Yükseköğretim …" s.171

OKTİK, Meslek yüksekokullarında görev alacak öğretim elemanları için fakülte ve yüksekokullardan farklı bir kariyer gelişimi belirlenmesinin doğru bir yaklaşım olacağını (Akademik unvan ve ücret açısından), uzun süreli sektör deneyiminin (tercihen beş yıl) ön şart olarak konulması gerektiğini, sektör deneyimli teknik eğitim fakültesi mezunlarına öncelik verilmesini tavsiye etmiştir[568].

Meslek yüksekokullarda görev yapan öğretim üyelerinin lisans üstü eğitimde danışmanlık yapma ve ders verme gibi faaliyetlerde görev alma hususunda farklı üniversitelerde değişik uygulamalar yapılmaktadır. Bazı üniversitelerde meslek yüksekokulu öğretim üyelerinin bu tür faaliyetlerde görev almalarına olanak verilmekte iken, bazı üniversitelerde bu faaliyetler engellenmektedir. Bu durum öğretim üyelerinin motivasyonlarını olumsuz etkilemekte, yetişmiş ve tecrübeli öğretim üyelerinin meslek yüksekokullarından ayrılmalarına neden olmaktadır. Fakültelerde görevli öğretim üyelerinin lisans üstü eğitimde görev almaları konusunda uygulanan kriterler, aynı şekilde meslek yüksekokullarında görevli öğretim üyelerine de uygulanarak, kriterleri sağlayan meslek yüksekokulu öğretim üyelerinin lisans üstü eğitim faaliyetlerinde görev alabilmeleri sağlanmalıdır[569]. Mevcut sınav sisteminde sınavsız geçiş ile gelen meslek lisesi mezunlarının bilgi seviyesindeki yetersizlikten kaynaklanan problemlerden dolayı öğretim görevlilerinde isteksizlik gözlemlenmektedir. Sadece meslek yüksekokulunda görevlendirilmenin dışında uzmanlık alanlarına göre farklı fakültelerde de görev almanın, öğretim görevlilerinin kendilerini yenilemesinde faydası olacaktır.

Türkiye Sanayici ve İş Adamlarının 2003 yılında hazırlamış oldukları raporda Üniversite eğitimi veren kurumların sorumlulukları aşağıdaki gibi sıralanmıştır[570].

- Sürekli değişim ortamına adapte olmaları gerekeceği,
- Hem ülkede hem de uluslar arası platformda rekabet edebilecek şekilde yapılanması gerektiği,

[568] Şener Oktik"**Yükseköğretimde Uygulama Ağırlıklı Yeni Açılımlar**" Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, www.yok.gov.tr/duyuru/yuksek_ogretim_yeni_ acilimlar.pdf (12.02.2007)
[569] Meslek yüksekokullarının Günümüzdeki durumu 2004 Raporu 13
[570] Üstün Ergüder, Suha Sevük, Mehmet Şahin ve diğerleri, **Yüksek Öğretimin Yeniden Yapılandırılmasında Temel İlkeler**, İstanbul: Türkiye Sanayicileri ve İş Adamaları Derneği Yayınları, Ekim 2003, s.44

- Bilgi toplumu çerçevesinde hem araştırma hem de eğitimde alışılagelmişin dışında roller üstlenmesi gerektiği,
- Azalmakta olan kamu fonları karşısında kaynak yaratma sorununa çözüm bulmasının zorunluluğu,
- Stratejik planlama ve kalite süreçlerinin gündemlerinde daha fazla yer almasının önemi,
- Fildişi kulelerinden çıkıp toplumla daha fazla iç içe olmaları gerektiği vurgulanmıştır.

Mevcut yapı ve üniversitelerin üstlenmeleri gereken sorumluluklar incelendiğinde stratejik olarak açıklığın farkına varılacaktır. Yetki ve sorumluluktaki açıklığın bir nedeni de hesap verme sorumluğunun etkin olmamasıdır.

Üniversiteler, gündelik bürokratik girdi kontrolleri yerine, performansı göz önünde bulunduran, hesap verebilir bir yapıya dayandırılması ve nerelere hesap verileceğinin belirlenmesi gereklidir[571]. Yetkilerinin ve kaynaklarının arttırılmasını bekleyen üniversitelerin, sorumluluklarının ve hesap verme düzeyinin de arttırılması kaçınılmazdır.

2.3.3.6. Meslek Yüksekokullarının Yönetici Değerleme Sorunu

Meslek Yüksekokulları öğretim elemanlarının akademik değerlendirmesi ve yöneticilerinin hukuksal sorumlulukları 2547 Nolu Yüksek Öğretim Kurulu Kanununda ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

2547 Nolu Yüksek Öğretim Kurulu Kanununun Madde 42 – Kurumlar içi Bilimsel Denetim:

a. Öğretim elemanlarının bilimsel yönden denetlenmeleri, onların eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayım, seminer, klinik ve uygulama faaliyetleri üzerinde olur.
b. Her öğretim yılı sonunda, bölüm başkanı, bölümün geçmiş yıldaki eğitim - öğretim ve araştırma faaliyeti ile, gelecek yıldaki çalışma planını belirten bir raporu bağlı bulunduğu dekana sunar. Dekan, bu rapora kendi kanaatini de ekleyerek,

[571] A.g.e.s.47

rektöre gönderir. Rektör, rapor ve görüşleri değerlendirerek, gerekli tedbirleri alır ve yetersizlik ile ilgili kararlarını Yükseköğretim Kuruluna bildirir. Enstitü ve yüksekokul müdürü raporunu bağlı olduğu rektör veya dekana gönderir.

c. Her öğretim elemanı, bilimsel araştırmalarının, yayınlarının ve verdiği dersleriyle, yönettiği seminerlerin ve uygulamaların listesini, yurt içinde ve dışında yapılan bilimsel kongrelerdeki tebliğlerin birer örneğini, bağlı bulunduğu birim yöneticisinin aracılığıyla rektörlüğe sunmak zorundadır. Yayımlanmayan eserlerin daktilo ile yazılmış birer kopyası verilir. 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanununun eser sahibine tanıdığı haklar saklıdır.

Madde 20 –

a. Yüksekokulların organları, yüksekokul müdürü, yüksekokul kurulu ve yüksekokul yönetim kuruludur.

b. Yüksekokul müdürü, üç yıl için ilgili fakülte dekanının önerisi üzerine rektör tarafından atanır. Rektörlüğe bağlı yüksekokullarda bu atama, doğrudan rektör tarafından yapılır.

c. Süresi biten müdür tekrar atanabilir.

d. Müdürün, okulda görevli aylıklı öğretim elemanları arasından üç yıl için atayacağı en çok iki yardımcısı bulunur.

e. Müdüre vekalet etme veya müdürlüğün boşalması hallerinde yapılacak işlem, dekanlarda olduğu gibidir.

f. Yüksekokul müdürü, bu kanun ile dekanlara verilmiş olan görevleri yüksekokul bakımından yerine getirir.

Dekan/Yüksekokul Müdürlerinin Görev ve Sorumlulukları

(1) Fakülte kurullarına başkanlık etmek, fakülte kurullarının kararlarını uygulamak ve fakülte birimleri arasında düzenli çalışmayı sağlamak,

(2) Her öğretim yılı sonunda ve istendiğinde fakültenin genel durumu ve işleyişi hakkında rektöre rapor vermek,

(3) Fakültenin ödenek ve kadro ihtiyaçlarını, gerekçesi ile birlikte rektörlüğe bildirmek, fakülte bütçesi ile ilgili öneriyi fakülte yönetim kurulunun da görüşünü aldıktan sonra rektörlüğe sunmak,

(4) Fakültenin birimleri ve her düzeydeki personeli üzerinde genel gözetim ve denetim görevini yapmak,
(5) Bu kanun ile kendisine verilen diğer görevleri yapmaktır.

Fakülte ve bağlı birimlerin öğretim kapasitesinin rasyonel bir şekilde kullanılmasında ve geliştirilmesinde gerektiği zaman güvenlik önlemlerinin alınmasında, öğrencilere gerekli sosyal hizmetlerin sağlanmasında, eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayın faaliyetlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesinde, bütün faaliyetlerin gözetim ve denetiminin yapılmasında, takip ve kontrol edilmesinde ve sonuçlarının alınmasında rektöre karşı birinci derecede sorumludur.

Mevcut kanunlar, üniversite temsilcisi olan Dekan ve Müdürleri Rektörlüğe karşı sorumlu tutmaktadır. Halbuki kuruluş amacı sanayiye ara eleman yetiştirmek olan meslek yüksekokullarının değerlendirmesinde, sektör değerlendirmesi hesaba katılmamaktadır. Mevcut yapıda sektör beklentileri göz önüne alınmadan sadece akademik içerikli yayın yapmak başarı kriteri olarak alınmaktadır. Meslek Yüksek Okul Müdürlerinin 360 derece değerlendirilmesi (öğrenciler, öğretim görevlileri, sektör temsilcileri, diğer meslek yüksek okul müdürleri ve bağlı bulunulan fakülte ya da rektörlük temsilcileri), değerlendirilmenin objektifliği açısından daha gerçekçi olacaktır. Mevcut yapıda müdürlerin sürekli başarılı olarak değerlendirildiği meslek yüksekokullarında, sorunların devamına ve ilerlemesine neden olan bir yapılanma mevcuttur.

2.3.3.7. Meslek Yüksekokullarının İletişim Problemleri

Meslek yüksekokullarının %84'ü üniversite kampüslerinin dışında konumlanırken, bu oranın sadece %14'ü bağlı oldukları üniversiteler ile aynı il merkezinde bulunmaktadır. Diğer %70'lik kısım ise üniversitelerin bulunmuş oldukları il merkezlerinin dışında bulunmaktadır. Bu durum, meslek yüksekokullarını üniversite kültüründen uzaklaştırmakta[572] ve iletişim problemlerine neden olmaktadır.

[572] Karamustafa, A.g.e.,s.84

Meslek Yüksekokullarında en büyük iletişim problemlerinden birisi de mezun olanlar ile irtibat kurulamamasıdır. I. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürleri Toplantısı Sonuç raporunda bu durum;[573]

"1. Meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerle ilgili veri bulunmaması (mezunların; istihdam durumu, iş bulan öğrenci sayısı, iş bulamayan öğrenci sayısı, kendi isteği ile çalışmayanların sayısı vb.).

2. İş dünyasından mezun öğrenci talebi olması halinde mezunlara ulaşılamaması.

3. Mezuniyet sonrası eğitimlerden mezunların haberdar edilememesi" şeklinde 2004 yılında belirtilen sorunların bugün de devam etmesi, bir başka sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç raporundan da anlaşıldığı gibi Meslek Yüksekokullarının görevi öğrenci mezun etmek ile tamamlanmamaktadır. Öğrencilerin iletişim bilgilerinin sürekli güncellenmesi ve sektördeki yeni gelişmeleri takip etme ve tazeleme eğitimleri adı altında öğrencilerle uzun süreli bir birlikteliğin planlaması yapılmalıdır. Gerçi sayı itibarı ile öğretim elemanı başına düşen öğrenci fazlalığının çok olduğu meslek yüksekokullarında mezun olan öğrencilere hizmet götürülmesinin beklentisi içinde olmak da çok gerçekçi gözükmemektedir.

Maddi yetersizlikler ve personel yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerden dolayı birçok okulda yeterli düzeyde internet ağı kurulamamış olması, öğrencilerin yeterli düzeyde bilgisayara hakim olmaması, öğretim görevlilerine gelişen iletişim teknolojileri hakkında yeterince deneyimli olmaması, meslek yüksekokullarının misyonunun anlaşılamamış olması ve vizyon sahibi okul olmamasından dolayı iletişim alanındaki problemler devam etmektedir. Mevcut sorunun sadece maddi yetersizliklerden kaynaklanmadığı açık bir şekilde görülmektedir.

2.3.3.8. İş İle İlgili Şikâyet ve Tatminsizlikler

Çok büyük oranda üniversite kampüsü dışında yerleşmiş olan meslek yüksekokullarının endüstri entegrasyonuna fırsat tanınmamakta, [574] bu da araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin zorlaşmasına neden olmaktadır. Belde ve ilçelerde konumlanmış olan meslek yüksekokullarının birçoğunda fiziksel, teknik, insan kaynaklarının sınırlı olması ise bir diğer sonuçtur. Öğrenci niteliğindeki düşüşe

[573] I. Ulusal Meslek yüksekokulları Müdürleri Toplantısı Sonuç .. s.75
[574] Karamustafa, A.g.e.,s.84

teknik, ulaşım, finansal sorunlar eklenince öğrencilerin olduğu gibi, öğretim görevlilerinin de en son tercih ettiği okullar meslek yüksekokulları olmaktadır.

Çoğu kampüs dışında olan meslek yüksekokullarında görevli öğretim üyeleri, personel yetersizliğinden dolayı çok fazla sayıda derse girmekte ve bunun sonucunda kendilerini yetiştirmek ve geliştirmek için yeterince fırsat bulamamaktadırlar. Çoğu öğretim üyesinin sektör deneyimi de olmadığı için yetişen öğrencilerde nitelik problemi olmaktadır.

2547 Madde 36. maddesinin çalışma esaslarında[575]

> **"** Üniversitede devamlı statüde görev yapanlar; bütün mesailerini üniversite ile ilgili çalışmalara hasrederler. Bunlar, özel kanunlarla belirlenen görevler ve telif hakları hariç olmak üzere, yükseköğretim kurumlarından başka yerlerde ücretli veya ücretsiz, resmi veya özel başkaca herhangi bir iş göremezler, ek görev alamazlar, serbest meslek icra edemezler. Üniversite yönetim kurulunun işbirliğine karar verdiği kamu kuruluşlarında, kamu yararına hizmet amacını güden kuruluşların işletmelerinde veya diğer özel kuruluşlardaki çalışmaları üniversitede sürdürülmüş sayılır. Bu kurumlardan alınan her türlü ücret, döner sermayeden pay alan profesör ve doçentin bağlı bulunduğu birimin döner sermayesine gelir kaydedilir."

Mevcut durumun meslek yüksekokullarında uygulanması, okulların ve öğretim görevlilerinin sektörden biraz daha uzaklaşmasına sebep olabilmektedir. Kapalı bir çevrim içinde kalan öğretim elemanları da özelliklerini artırıp fakültelere geçebilmek için uğraş vermektedirler. Meslek yüksekokulunda kalanların birçoğu, yeterli heyecan ve isteği olmadan, sektör deneyiminden uzak olarak sektörlere eleman yetiştirmektedir.

Meslek yüksekokulu öğrencilerine sektör deneyimin kazandırılması için öğretim görevlilerine okulların cazip hale getirilmesi ve hareket serbesiyetisi getirilmesi gereklidir. Öğretim görevlilerinin öğrencilerden birşey öğrenemeyeceği, yapısı itibarı ile sürekli gelişen sektördeki değişikliklerin takibi, işleri ile ilgili şikâyet ve

[575] http://www.ksu.edu.tr/data/yonetmelik/ksu_2547.pdf (12.08.2007)

tatminsizliklerin önüne geçmek ve sektör deneyimi için çalışmalarının önü açılmalı hatta teşvik edilmelidir.

Çoğu kampüs dışında olan meslek yüksekokulunun kadrolu öğretim elemanı ve idari personelinin sayısal olarak yetersiz oluşu, hocalarının ders yükü fazlalığı, sektörde çalışmanın önünde engeller olması, öğrenci başarısının düşük oluşu ve sosyal ve kültürel etkinliklere katılımın oldukça az olduğu, öğretim elemanlarının bir başka üniversitede yüksek lisans ve doktora yapma yasağı olması[576] vb. gibi nedenlerle iş tatminsizliği ve şikâyetler artarak süregitmektedir. Kariyer planlaması eğitiminin yapıldığı üniversitelerde, meslek yüksekokulu çalışanları için yeterli bir planlama yoktur.

2.3.3.9. Yetersiz ve Hatalı Eğitimden Kaynaklanan Problemler

Meslek liselerinden gelen öğrencilerin eğitim seviyesinin düşük olması ve, Meslek yüksekokullarının öğrenci yetiştirirken ilgili oldukları sektör ile gereken irtibata geçmemeleri, çeşitli sorunlara sebep olmaktadır. Ders içerikleri ve programlar, okulların inisiyatifinde gerçekleşmektedir. OKTİK, [577] "Meslek liselerindeki dersler ve içerikleri konusunda MYO tarafından oluşturulacak danışma kurulları (MYO+Sektör) görev almalıdır. Danışma kurulları programların oluşumu kadar denetiminde de görev yapmalıdır. Oluşturulacak danışma kurulları ile iş birliği içerisinde seçilmiş mesleklere uygun programlar, sektörün istihdamına uygun sayıda öğrenci sayısı eğitim öğretim ve araştırma talepleri doğrultusunda öğrenim çıktıları ile tanımlı çalışma programları, kısa dönem teorik çalışmalar, pratik çalışma yarıyılları belirlenmelidir. Öğretim elemanlarının öğrencilerle bireysel çalışması sağlanmalıdır. Uygulamalı eğitim öğretimde verilen dereceler farklı fakat eşit statüde olmalıdır." Yapılan tavsiyelerde öğretim görevlililerinin sektör deneyimi olmasının önemi ve sektör temsilcilerinin de okul içinde aktif olmaları gerekliliği vurgulanmaktadır.

---

[576] Karamustafa, A.g.e.,s.84

[577] Şener Oktik,**Yükseköğretimde Uygulama Ağırlıklı Yeni Açılımlar,** Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007, www.yok.gov.tr/duyuru/yuksek_ogretim_yeni_ acilimlar.pdf (12.02.2007)

Geddie, Yükseköğretim kurumlarının; özel işverenler, profesyoneller gibi paydaşlarla diyaloglarına devam etmelerini; stratejik komiteler ve eski mezunlar aracılığıyla müfredat gelişmelerinin önemini vurgularken, hükümetlerin mezunların kamu sektöründeki becerilerini ayarlayarak ve onlara kariyer ve maaşlar hakkında olumlu bilgi vererek iyi bir örnek olmaları gerektiğini vurgulamıştır.[578] Hatalı eğitim belki de bizim toplumumuzda çok sık rastladığımız "gözlerimi kaparım, vazifemi yaparım" anlayışından kaynaklanmaktadır. Paydaşlar hesaba katılmadan verilen eğitim sonucunda toplumun tüm kesimleri kaynak kaybına uğramaktadır.

Aydın'da, bu konuda MYO'nun öncelikli görevi sanayi, sağlık, ticaret, hizmet vb. sektörlere nitelikli ara eleman yetiştirmek olduğunu belirtmiş ve MYO'nu tercih eden öğrenci, lisans öğrenimini amaçlayarak bu programı seçmemesi gerektiğini ve ancak pratik beceriden çok, bilgiye ulaşma ve onu değerlendirme yeteneği bulunan öğrenci dikey geçişi düşünmelidir şeklinde ifade etmiştir[579]. Yeterli düzeyde doğru eğitimin verilebilmesi için öncelikle öğrenci kaynağının doğru gelmesi ve öğretim programının uygulama ağırlıklı olası gerekmektedir.

Bugünkü sistemde meslek okullarında kazandırılan yeterliliklerle, iş hayatının ihtiyaçları arasında ciddi farklar vardır. Eğitim programlarının bir kısmı dar uzmanlık alanlarına yönelmiştir. Dar beceri alanlarında eğitilen mezunlar kazanılan becerileri yan alanlara aktaramamakta ve bu da mezunların istihdam hayatına girmelerini zorlaştırmaktadır. [580] Üretim teknolojileri, sektör beklentileri ve iş yapış usulleri sürekli değişen bir ortamda öğrencilerin esnek kabiliyetlere sahip olması önem arz etmektedir.

Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Sonuç Raporunda da öğretim görevlilerinin yeni vasıflara sahip olmasının gereği hususunda açıklamalar yapılmıştır. Yükseköğretimde kuramsal ağırlıklı yönlenme ile

---

[578] Kate Geddie,**Yüksek öğretim Kurumlarında, Sürdürülebilir Bologna Reformlarının Uygulanışı, Avrupa için Güçlü Üniversiteler,** Toplantı Raporları, Birleşik Krallık, Glasgow, 31 Mart-2 Nisan 2005,s.32

[579] Ramazan Aydın,**Önlisans Programlarından Lisans Programlarına Geçişlerin Düzenlenmesi ve Bu Bağlamda MYO Eğitim Programlarında Yapılabilecek Düzenlemeler,** www.yok.gov.tr/duyuru/ onlisans_lisans_gecis.pdf (12.02.2007)

[580] 2005 Yükseköğretim Raporu …, s.90

teknolojik, uygulamalı ve mesleki ağırlıklı yönlenmeler belirgin biçimde ayrışmaktadır. Uygulama ağırlıklı yükseköğretimde eğitim öğretim ve araştırma, öğretim elemanlarının nitelikleri "gerçek işgücü piyasasının" ihtiyaçları doğrultusunda ve değişen iş pazarına uyum gösterecek esneklikte olmalıdır sonucuna varılmıştır.[581]

Mevcut uygulamada meslek yüksekokulları ortaöğretimin devamı niteliğindedir. Bu okullar meslek lisesi mezunlarının uzmanlıklarını kazanma yeri olmalıdır. Meslek lisesi mezunlarına sınavsız geçiş hakkı tanınmasının, bu düşüncenin sonucu olması gerekir. Mevcut yapı incelendiğinde ise meslek yüksekokulları ve meslek liselerinin ihtiyaçlar doğrultusunda açılmadığı görülmektedir. Hangi düzeyde olursa olsun iyi bir meslek adamı yetiştirmek için doğru yerde, yeterli miktarda ve özellikte eleman eğitilmelidir. Mesleki eğitime harcanan zaman ve paranın boşa gitmemesi için mezun olan öğrencilerin mesleği bilen ve iş imkanına sahip bireyler olması gerekmektedir. Bugün onbinlerce mezun fazlası olan mühendisler "İşsiz Mühendisler Derneği" kurdu. İşsiz Teknisyenler Derneği'nin bile kurulduğu bir ülkede hala aynı alanda ve hem de niteliksiz bir şekilde mezun verilmeye devam ediliyorsa ciddi sorunlar olduğu aşikardır[582]. Gelinen bu noktada eğitimler bazen yetersiz bazen de hatalı öğrenci yetiştirildiği sonucuna varılabilir.

Mesleki eğitimin bir önemli aşaması da staj aşamasıdır. Bu alanda da çeşitli sorunlar mevcuttur. Öğrencilerin staj yerlerini kendi olanaklarıyla bulmaları, organize olmuş işletmelerde staj yapma şansını olumsuz olarak etkilemektedir. Çevreyi tanımayan, bu konuda uzman kişiler tarafından rehberlik/danışmanlık alamayan öğrenciler, amaca uygun olmayan stajlara yönelmektedir. I. Ulusal Meslek Yüksek Okulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporunda mevcut sorunlar şöyle sıralanmıştır.[583]

a. Staj denetimlerinin yapılmayışı, işverenlerin gözünde bir değer kaybına yol açabileceği gibi, iş çevrelerinin beklentilerinin öğrenilmesini engellemektedir.

---

[581] 15-**16 Ocak 2007 Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Sonuç Raporu** www.yok.gov.tr/duyuru/konf_sonuc_bild..pdf (11.02.2007)
[582] Ömer Kayır ve diğerleri,A.g.e., s.32
[583] I. Ulusal MYO Müdürler ….,s. 72

b. Öğrenciler hakkında işverenlerden bilgi alınamaması, öğrencinin iş yaşamında nasıl davranacağına dair bilginin edinilmesini engellemekte ve gelecek yıllarda iş bulmada referans şansını yitirmelerine neden olmaktadır.

c. "Kariyer Koordinatörlüğü" modelinin henüz işletilmemesi nedeniyle, staj ve iş bulma konusundaki geri besleme ile elde edilebilecek; öğrenci, ilgili öğretim elemanı ve işveren ile ilgili verilerin elde edilmesi mümkün olamamaktadır.

ç Mesleki ve teknik yükseköğretimde staj ile ilgili yasal düzenlemelerde yetersizlikler bulunmaktadır.

d. İş dünyası ile işbirliğinin gereği kadar önemsenmemesi, beklentilerinin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Bu da staj ve iş olanakları yaratmada olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Gelecek kaygısı ile yetişen gençler hem okulun sosyal şartları hem de öğretim görevlilerinin etkisi ile geleceğe karşı umutsuz bakmaktadır. Bir de bu soruna staj esnasında karşılaşılan problemler eklenmektedir. Stajın, yerine getirilmesi gereken bir formalite olmaktan çıkartılıp eğitimin önemli bir parçası olduğu unutulmamalıdır.

9'uncu Kalkınma Planı (2007-2013) mesleki ve teknik eğitimin sorunlarından bahsederken "ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda ara eleman temininde zorluk yaşanmasına rağmen, mesleki eğitim mezunlarının işsizlik oranı yüksektir. Bu oran, 2000 yılında %10.9'dan 2005 yılında %13.3'e çıkmıştır. Bunun başlıca nedenleri: meslek yüksekokulları ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları arasında da program bütünlüğün bulunmaması, programların işgücü piyasası taleplerine uygun olarak güncellenmemesidir."[584] şeklindeki açıklama, yetersiz ve hatalı eğitime vurgu yapan bir diğer ifadedir.

2.3.3.10. Meslek Yüksekokullarının Hukuksal Yapısından Kaynaklanan Problemler

Ülkemizdeki yaklaşımda mesleki unvan ve akademik unvan biri birine karışmış durumda olup, verilen lisans diploması ile "bir mesleği icra etme" hakkı verildiği

[584] 9. Kalkınma Planı (2007-2013) http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani.pdf , s.40

düşünülmektedir. Buna bağlı olarak "Yüksekokul Diplomaları" ile ilgili kargaşa kaçınılmaz bir problem olarak karşımızdadır.

Yüksekokullar ve meslek yüksekokullarının yeri kamuda doğru algılanmamakta, hatta karıştırılmaktadır. Yüksekokulların öğretim kadrolarında öğretim görevlisi, okutman ve uzmanlar fakültelere göre daha ağırlıklı olup, öğretim görevlilerinin büyük bir bölümü YÖK tarafından son dönemde yapılan düzenlemeden önce istihdam edilmiş olduğundan yalnızca lisans derecesine sahiptirler.

Aydın, MYO mezunlarının görev, unvan, yetki ve sorumluluklarının, çıkarılacak bir çerçeve ile belirlenmesinin[585]öncelikli bir ihtiyaç olduğunu ortadadır.

Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Sonuç Raporunda belirtilen bir husus birçok akademisyen tarafından da paylaşılmaktadır. Meslek yüksekokulu mezunlarının askerlikle ilgili statülerini, lisans mezunlarına yakın hale getirecek bir düzenleme, mesleki eğitime yönelmede önemli bir teşvik unsuru olacaktır[586]. Meslek yüksekokullarının cazip hale getirilmesinde hukuksal anlamda yapılacak bu düzenleme oldukça önemli bir katkı yapacaktır.

Eğitim-öğretim seviyesinin yükseltilmesi için öğretim elemanlarının kendilerini geliştirmesi şarttır. Bu noktada yaşanan en büyük sorun, öğretim görevlilerinin yüksek lisans ve doktora çalışmalarını yapmaları için yasal engeller bulunmasıdır. YÖK Yürütme Kurulunun bu konuda 2001 yılında almış olduğu kararın ve 2547 sayılı yasanın 3. maddesinin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, kendi üniversitelerinde yüksek lisans ve doktora yapmaları mümkün olmayan (ilgili lisansüstü eğitim programının bulunmaması nedeni ile) öğretim görevlilerine eğitim öğretim programlarını aksatmayacak şekilde diğer üniversitelerde yüksek lisans ve doktora yapabilme olanağı sağlanmalıdır[587].

---

[585] Ramazan Aydın, **Önlisans Programlarından Lisans Programlarına Geçişlerin Düzenlenmesi ve Bu Bağlamda MYO Eğitim Programlarında Yapılabilecek Düzenlemeler**" www.yok.gov.tr/duyuru/ onlisans_lisans_gecis.pdf (12.02.2007)

[586] **15-16 Ocak 2007 Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Sonuç Raporu** www.yok.gov.tr/duyuru/konf_sonuc_bild..pdf (11.02.2007)

[587] Betül Bürün ve diğerleri, Öğretim Elemanları ile İlgili Konular Komisyon 1,Muğla: II. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu,14-15 Nisan 2006,s.126

MYO öğrencilerinin sanayide staj yapabilmeleri amacıyla bir yönetmelik hazırlanmış ve bununla ilgili yasal düzenlemeler yasa tasarısı halinde Milli Eğitim Bakanlığına gönderilmiş, ancak yapılmak istenen düzenlemeler Maliye Bakanlığının isteğiyle tasarıdan çıkarılmış ve yasalaşamamıştır. Stajın yasal temellere oturtulması, öğrencilere sigorta yapılması, 1/3 düzeyinde maaş almaları, yemek ücretlerinin ödenmesi, iş elbiseleri sağlanması gibi konularda yasal düzenleme bulunmaması önemli bir eksiklik olarak devam etmektedir.[588]

Bu kurumların saygınlığının artırılması için yapılacakları, salt eğitim kurumları içinde yapılabilecek değişikliklerle sınırlı olarak düşünmek yetersiz kalır. Sorunu geniş bir bağlamda ele almak gerekir. MYO'larda sağlanacak gelişmeler, ancak işgücü piyasasındaki yeniden düzenlemelerin içine oturtulduğunda anlam kazanır. MYO'ların ulusal istihdam eylem planlarıyla ilişkilendirilmesi, yine aynı bağlamda MYO eğitimlerinde bu öğrencilere yalnız iş becerileri değil aynı zamanda girişimci olmalarını kolaylaştıracak becerilerin verilmesi yoluna gidilmesi MYO'lara ilgiyi artıracaktır. Yine bu bağlamda MYO'ların, Türkiye'nin AB'ye uyumunu sağlarken geliştirilmesi gereken yaşam boyu öğrenme stratejilerinde önemli sorumluluklar üstlenmesi, önemli adımlardan olacaktır.[589].

MYO'ların kamuoyunda imajının geliştirilmesi gerektiği düşünülerek, MYO'ların üniversiteler içinde kalması, ama yönetişiminde yeni düzenlemelere gidilmesi yararlı olacaktır. Bu bağlamda üniversite yönetim kurulunda temsil edilmeleri ve Üniversitelerarası Kurul'da mesleki ve teknik eğitim sorunlarının ele alındığı daimi bir komisyon kurulması düşünülebilir. Ayrıca sanayi ve iş çevreleri temsilcilerinin bu yönetişim sistemi içinde danışma kurulları aracılığıyla, ya da başka biçimlerde yer almasına olanak sağlanabilir[590]. Şeklindeki YÖK raporuna rağmen mevcut uygulamalar devam etmektedir.

[588] YÖK 2005,s95
[589] T.C. Yükseköğretim Kurulu,**Türkiye'nin Yüksek Öğretim….**s.172
[590] A.g.e.,s.173

Eğitim-öğretim programlarının modüler, esnek ve herkese açık olacak bir biçimde düzenlenmesi, verilecek sertifika ve diplomaların oluşturulması, beklenen "Ulusal Yeterlilik Sistemi" içerisinde tanınması sağlanmalı[591]yönünde uygulamalara ihtiyaç vardır.

7 Ekim 2006 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan ***Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu*** yürürlüğe girmiştir[592]. Mevcut kanun ile ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Meslekî Yeterlilik Kurumunun kurulması, çalışma usûl ve esaslarının belirlenmesi ile ulusal yeterlilik çerçevesiyle ilgili hususların düzenlenmesini sağlamayı amaçlayan kanun ile meslek yüksekokulları mezunlarının istihdamında faydası olacağı düşünülmektedir. Kurum 2007 yılında yasal olarak kurulduğu için önümüzdeki dönem çalışmaları, bu konudaki çalışmaların sonucunu beklemektedir.

Avrupa Birliği üniversitelerinin birçoğu Kalite Güvence (KG) sistemi konusunda mükemmel veya çok iyi performans göstermiştir ve kalite güvence sistemlerini uygulamaktadır.

Eylül 2003'te Berlin'de düzenlenen toplantıda, yüksek öğretimden sorumlu Bakanlar, Avrupa Yüksek Öğretim Alanında kesin reformlar uygulanması konusundaki süreci ölçmek için, bir durum tespit uygulamasının yürütülmesine karar verdiler. Kalite Güvence (KG) sistemi bunlardan biridir. Katılımcı 40 ülkeden 22'sinde, Kalite Güvence (KG) sistemi ulusal seviyede işlemektedir ve yüksek öğretimin başından sonuna kadar uygulanmaktadır. Bununla birlikte, ajansların ve kurumların açık bir tanımı bulunmaktadır. Bu ülkelerde, ya tam olarak işleyen bir KG ajansı vardır ya da mevcut ajansların sorumluluklarının bir bölümü olarak KG vardır. 6 ülkede kullanılmakta olan bir KG sistemi vardır, fakat tüm yükseköğretim programlarına uygulanmamaktadır.

---

591 A.g.e.s.175

592 **Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu** ,www.calisma.gov.tr/mevzuat/5544_kanun.doc

Ulusal raporların bir analizine dayalı olarak, KG ajanslarında pek çok organizasyon modelinin olduğu barizdir. Çoğu tamamen bağımsız ajanstır ve tüm yükseköğretim kurumlarında kalite güvencesinin yönetilmesi amacıyla kurulmuştur. Diğerleri, mevcut ajanslardan yavaş yavaş gelişmiştir ve fonksiyonları Bolonya Sürecinin önerdiği eylemlerde kalite güvencesinin sağlanmasını içerecek şekilde genişletilmiştir. Bazı ülkelerde, kalite güvence ajansı bir Bakanlıkta veya yüksek öğretimi yönetme sorumluluğu olan başka bir devlet dairesindedir.

Kalite Güvence (KG) sisteminin ana unsurları; [593]

- İç değerlendirme
- Dış inceleme
- Öğrencilerin katılımı
- Sonuçların yayınlanması
- Uluslararası katılım

Ülkemizde de birçok üniversite Kalite Güvence Sistemi, Avrupa Birliği çerçevesinde yürürlüğe girse de, kırsalda bulunan MYO'lar bu uygulamalardan uzaktır. Kalite güvence sistemlerinin bağımsız ajanslar ya da kurumlar tarafından yürütülmesinin oldukça faydası olacaktır. Kalite güvence sisteminin hukuksal alt yapısının işlerliği sağlandığında üniversiteler sadece yükseköğretim kurumuna karşı sorumlu olan kurum statüsünden sıyrılarak tüm paydaşlarına hesap verebilme bilincine erişmelerinde faydalı olacaktır.

2.3.3.11. Uluslararası İlişkiler

Meslek yüksekokullarının en önemli uluslararası ilişkisi Erasmus, Socrates programlarından yükseköğretim düzeyindeki işbirliğini düzenleyen uygulamalar ile mesleki eğitimde işbirliğini kapsayan Leonardo Da Vıncı programlarıdır.

Leonardo Da Vinci Programı, mesleki eğitim almakta olan veya mesleki eğitimden sorumlu kişilerin ülkeler arası hareketliliğine destek sağlamak amacı ile

[593]Bolonya Süreci, **Bolonya Süreci İzleme Grubu Tarafından Bergen'de 19-20 Mayıs 2005'de Düzenlenen Yüksek Öğretimden Sorumlu Avrupalı Bakanlar Konferansına Atanan Çalışma Grubunun Raporu,** Bergen, 2005,s.27-29

Avrupa Birliği ülkeleri arasında oluşturulan bir programdır. Leonardo Da Vinci Programının üç genel amacı vardır[594];

- Her düzeydeki temel mesleki eğitimi içindeki kişilerin, özellikle gençlerin beceri ve yeterliliklerinin arttırılması,
- Yeni şartlara, özellikle teknolojik ve organizasyonel değişimlere ayak uydurabilme niteliğinin oluşturulması ve geliştirilmesi amacıyla, sürekli mesleki eğitim ve yaşam boyu bilgi ve yeterlilik edinme imkanının ve bunların kalitesinin arttırılması,
- Rekabetçiliğin, girişimciliğin ve istihdam imkânlarının arttırılması amacıyla, mesleki eğitimin yenileşme sürecinde olan katkısının güçlendirilmesi ve arttırılmasıdır.

2004, 2005 ve 2006 yılları için Leonardo Da Vinci Hareketlilik Projelerinden hedef grubu üniversite öğrencisi olan projeler incelendiğinde, meslek yüksekokullarından 2004 yılında 8 üniversiteden 77, 2005 yılında 11 üniversiteden 156[595] ve 2006 yılında 13 üniversiteden 279 proje[596] ile toplam 512 proje katılımı sağlanmıştır. Aynı yıllar içerisinde lisans programlarından ise toplamda 704 proje ile katılım sağlanmıştır. 2004 yılı projeleri tamamlanmış ve kapanmış olup, 2005 ve 2006 yılı projeleri uygulanmasına devam edilmektedir. Katılım yüzdeleri ve üniversitelerin sayısında artış olsa da, olması gerekenin oldukça altında bir katılım mevcuttur.

Bir diğer uluslar arası işbirliği kapsamında ele alınacak program, Erasmustur. Avrupa Birliği Komisyonu'nun, üye ve aday ülkelerle AB'ye üye ya da aday olmayan Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA) ülkeleri (Norveç, İzlanda ve Lihtenştayn) arasında eğitimle ilgili konularda kurumsal işbirliklerini teşvik etmek suretiyle, ülkeler arasında karşılıklı tanımayı, mevcut eğitim potansiyellerini daha iyi

[594] Leonardo da Vıncı AB Mesleki Eğitim Eylem Programı İkinci Aşama: Proje Sahipleri İçin Rehber Hareketlilik, 2003-2004, Ulusal Ajans AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi,s.3
[595] Leonardo da Vinci Hareketlilik Projelerinden hedef grubu Üniversite Öğrencisi olan projeler lhttp://www.ua.gov.tr/leonardo/docs/tur/Mobility_2005_kabul.pdf (25.08.2007)
[596] Leonardo da Vinci Hareketlilik Projelerinden hedef grubu Üniversite Öğrencisi olan projeler http://www.ua.gov.tr/pls/portal/calsis.calpr105?p_cotno=586&p_attachno=5 (25.08.2007)

kullanmayı ve geliştirmeyi amaçlayan AB Eğitim ve Gençlik Programlarından Socrates (Genel Eğitim) Programı bünyesinde yer alan Erasmus, Socrates programlarından yüksek öğretim düzeyindeki işbirliğini düzenleyen programdır. Avrupa Birliği ülkelerinde 1987'den beri uygulanmakta olup 1995'te Socrates programları kapsamına alınmıştır. 2004 yılı itibariyle 1 milyon 250 bin civarında öğrenci değişimi yapılmış olması bakımından da AB Eğitim ve Gençlik Programlarının en cazibeli programı olduğu söylenebilir.

Erasmus programının amacı, Avrupa'da yüksek öğretimin kalitesini artırmak ve Avrupa boyutunu güçlendirmektir. Bu hedef, Avrupa'nın değişik ülkelerindeki iyi uygulamaları, Avrupa'nın bütününün istifadesine sunmak olarak özetlenebilir. Erasmus programı, belirtilen amaçları; üniversiteler arasında ülkelerarası işbirliğini teşvik ederek, öğrencilerin ve eğitimcilerin Avrupa'da karşılıklı değişimini sağlayarak ve programa katılan ülkelerdeki çalışmaların ve alınan derecelerin akademik olarak tanınması ve şeffaflığın gelişmesine katkıda bulunarak gerçekleştirmeye çalışmaktadır.[597]

Erasmus programına, yabancı dil bilmedeki yetersizlikleri nedeni ile birçok öğrenci ve akademisyen katılamamaktadır. Başvurusu kabul edilen Türk Üniversiteleri resmi olarak ilk defa 2004[598] yılında Socrates/Erasmus Programı'na dahil oldu ve bu kapsamda ilk öğrenci değişimini 2004-2005 akademik yılından itibaren gerçekleştirdi. Meslek yüksekokulu öğrencilerinin de bu programlardan yararlanabilecek şekilde yetiştirilmesi, onların vizyon sahibi olarak geleceğe bakmalarında önemli bir adım olacaktır.

Avrupa Birliği Eğitim Programları (Erasmus / Socrates / Leonardo Da Vıncı) Çerçevesinde İşbirliklerinin Oluşturulmasına Yönelik Değerlendirmeler incelendiğinde çeşitli sorunların mevcut olduğu görülür. I.Meslek Yüksekokulları Müdürleri Toplantısında mevcut sorunlar[599];

---

[597] Hayat Boyu Öğrenme Programı
http://www.ua.gov.tr/portal/page?_pageid=218,33391&_dad=portal&_schema=portal (25.08.2007)
[598] Erasmus Öğrenci Değişimi Programı
http://www.sumed.org.tr/lacivert/lacivert0611/index_files/Page319.htm
[599] I.Meslek yüksekokulları …, s.51

a. Avrupa Birliği Eğitim Programları çerçevesinde meslek yüksekokullarından beklentiler yeterince bilinmemektedir.

b. Bazı meslek yüksekokullarında ECTS (Avrupa Kredi Transfer Sistemi) ve diploma ekleri bulunmamaktadır.

c. Bazı meslek yüksekokulları Avrupa Birliği Eğitim Programları'nı izlemek için yeterli düzeyde değildir.

ç. Bazı meslek yüksekokullarındaki ileri teknolojik iletişim olanakları yeterli değildir. Meslek yüksekokullarının bazılarına ait İngilizce *web* sayfası bulunmamaktadır. Bu durum, uluslar arası platformda ortak bulmada ve iletişim kurmada sorunlara yol açmaktadır.

Meslek Yüksekokullarında uluslar arası işbirliği projeleri incelendiğinde mevcut sorunlar;[600]

a. Avrupa Birliği Eğitim Programları'na teklif edilen projelerde bulunması gereken temel özellikler yeterince bilinmemektedir.

b. Bazı meslek yüksekokullarında Avrupa Birliği Eğitim Programları'na teklif vermek için gerekli olan gelişmeler güncel olarak takip edilememektedir.

c. Yurt dışına çıkacak olan öğrenciler vize aşamasında sorunlar yaşamaktadır.

d. Üniversitelerin *web* sayfalarında Avrupa Birliği Eğitim Projeleri ile bilgilere ulaşılacak linklerin bulunması, sorunun çözümünde yeterli olabilecektir.

Avrupa Birliği Eğitim Programları çerçevesinde işbirliklerinin oluşturulması için üniversiteler ve meslek yüksekokullarında bu konuda altyapının oluşturulması gerekmektedir. Bunun yanında öğretim elemanlarına ve öğrencilere mesleki ve teknik eğitimde işbirliğinin gereklerine cevap verebilecek seviyede yabancı dil eğitimi verilmelidir.

Meslek yüksekokullarında, öğretim elemanlarının proje hazırlamaları konusunda bazı sıkıntıları bulunmaktadır. Özellikle, proje hazırlama, yurt dışı ortak bulma ve bürokratik işlemleri yürütme konularında sorunlar yaşanmaktadır. Bazı üniversitelerde Avrupa Birliği Eğitim Projeleri ile ilgilenen koordinatörlükler etkin çalışamamaktadır.

[600] A.g.e.,s.53

Bu koordinatörlüklerin etkin çalışabilmesi için gerekli önlemler alınması[601] için öncelikle öğrenci ve öğretim elemanlarının dil sorununun çözümü hususunda çalışma yapılması ihtiyacı vardır.

MYO'larının toplumdaki iş bölümünde daha saygın bir yer edinmesinde Türkiye'nin Avrupa Eğitim Alanında yer alması sürecinde, bunların aktif bir katılımcı hale getirilmesi önemli katkı yapabilecektir. Örneğin MYO'ları için AB'nin Leonardo Da Vinci programları bu bakımdan çok yararlı olabilir. Aynı bağlamda Türkiye yükseköğretim sisteminde kalite değerlendirmesi ve kalite güvencesi sistemleri kurulurken, MYO'lar için de bir sistemin oluşturulmasının ihmal edilmemesi,[602] dikkate değer bir diğer husustur.

Üniversitelerin sadece kendi yetkinlikleri ile kalması, uluslar arası hareketliliğin yoğun olduğu üniversite eğitiminde başarısızlığa neden olan bir hareket biçimi olarak değerlendirilebilir.

2.3.3.12. Stratejik Açıklık

Her kurumun stratejik planının olması gerekir. Stratejik plan, bir okul-kurum için; Neredeyiz?, Nereye ulaşmak istiyoruz?, Ulaşmak istediğimiz noktaya nasıl gideriz?ve Basarımızı nasıl ölçeriz şeklinde ifade edilecek dört temel soruya cevap arama sürecidir.[603]

Öncelikle yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde stratejik plan yapılmalı, akabinde gelinen nokta belirli aralıklarla kontrol edilerek stratejik planda bir açıklık olup olmadığı kontrol edilmelidir.

Türk sanayisinin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman ihtiyacının karşılanabilmesi için özellikle mesleki eğitim ve öğretim beceri stratejisinin geliştirilmesi gerekmektedir. Açık strateji belirlendikten sonra, özellikle şu anda nerede

---

[601] **I.Meslek yüksekokulları** …,s.55
[602] T.C. Yükseköğretim Kurulu,**Türkiye'nin Yüksek Öğretim**….s.172-173
[603] Kadir Cetın, Cevdet Vural, **Performans Değerlendirme. Mesleki Teknik Orta Öğretim Kurumlarında Stratejik Planlama ve Performans Değerlendirme,** Eğitime Bakış Dergisi, Nisan 2006,s. 19

olduğumuz ve gelecekte nerede olmak istediğimizle ilgili olarak açık stratejilerin mutlaka elimizde olması gerekiyor[604].

Şahin, stratejik olarak problemi üniversite- sanayi işbirliğinin kurulamamasında görmektedir. Şahin, üniversiteler ile Sanayi arasında işbirliği kurulamamasını;[605]

- Öngörü eksikliği
- Yetkinleşememe
- Ortak mekan sorunu
- Teknolojik tabanın düşük olması
- Rekabet ortamı olarak beş başlıkta özetlemiştir. Her iki kesim için ortaklaşa hedefler belirlemek gerekirken, taraflar birbirleri ile kopuk olarak Ar-Ge çalışması yürütmektedirler. Yapılan Ar–Ge çalışmalarının %57.2'si üniversiteler, %32,2'si özel sektör,%10,5'i kamu sektörü tarafından yapılmaktadır.

OECD dışındaki ekonomiler Ar-Ge faaliyetlerindeki küreselleşmenin dinamik bir unsuru haline geldiler. Örneğin, Çin, İsrail, Singapur ve Tayvan son beş yıl içinde Ar-Ge yoğunluğunda hatırı sayılır artışlara tanık oldu. Çin'in Ar-Ge yoğunluğu 1995 yılından bu yana iki katı aşarak GSYİH'nın %0.6'sından %1.3'üne çıktı. İsrail'in Ar-Ge yoğunluğu ise GSYİH'nın %4.7'siyle tüm OECD ülkelerini geçiyor.[606]

Üniversitelerimizi işsizler ordusu yetiştiren yüksek lise durumundan kurtarılıp, bilim adamı yetiştiren ve ihtiyaca göre eğitim ve öğretim sunun yuvalar haline getirmek temel hedef olmalıdır.[607] Bunun için de Ar-Ge harcamalarına üniversitelerin daha etkin olması gerekmektedir. Böyle bir sonucun olması için hem üniversitelerin bu yönde bir stratejisi olması hem de hayata geçirmek için pozitif mücadele etmelidir.

Mesleki eğitim veren kurumların bir diğer stratejik açığı, mezun ettiği öğrencilerini takip etmemesidir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının mezunlarının

---

[604] Victor Reid, **Mesleki ve teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar**,Ankara: Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-26 Ocak 2007,Meteksan Basım Yayım, s.39,

[605] Adem Şahin, **Üniversite-Sanayi İşbirliği Niçin Kurulamıyor?Ar-Ge'nin Önündeki Engeller ve Çözümleri**,AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı Sempozyumu" Bildiriler Kitabı, Eğitim-Bir-Sen, 9-10 Ekim Ankara 2004 s.174-177

[606] **OECD Bilim, Teknoloji ve Sanayi: 2006 Yılı Tahmin Raporu** http://www.oecd.org/dataoecd/40/44/37686388.pdf (10.02.2007)

[607] İbrahim Savaş, **Üniversite Önünde Yığılma ve İşsizliğe Çare Olarak Mesleki Eğitime Yönlendirme ve Eğitimde Planlama,**AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı Sempozyumu" Bildiriler Kitabı, Eğitim-Bir-Sen, 9-10 Ekim Ankara 2004 s.166

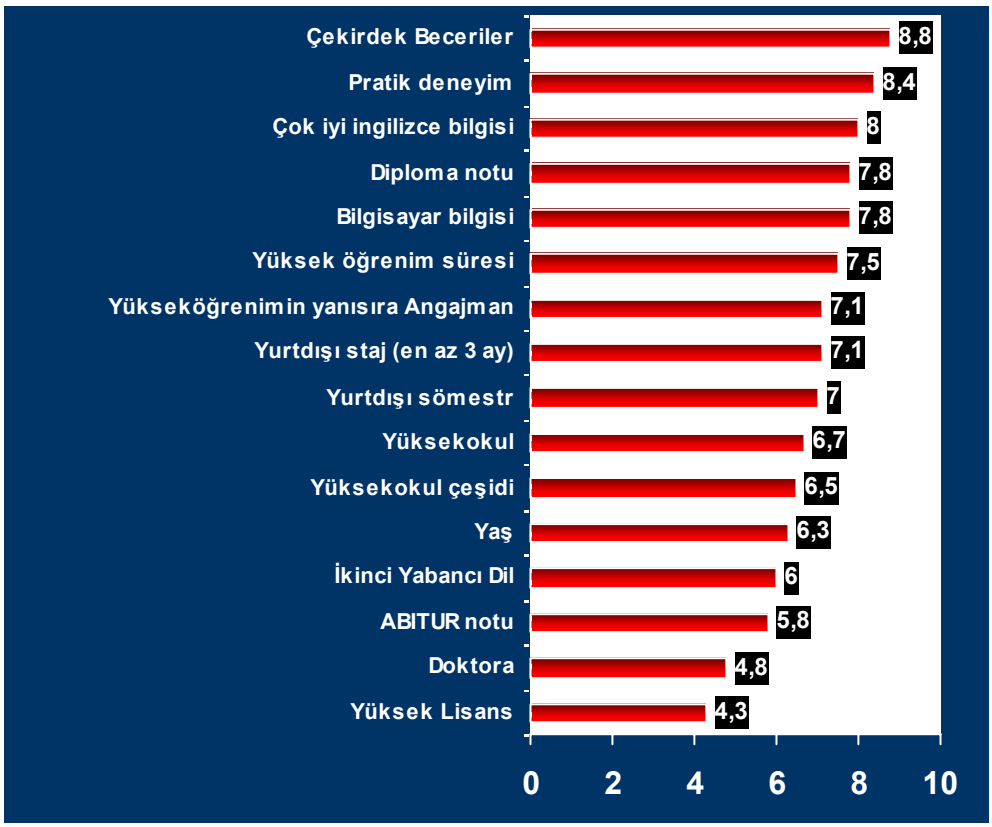
işgücü piyasasındaki durumunun izlenmesi, eğitimle bireye kazandırılan mesleki yeterliliklerin iş hayatı ile uyumunun değerlendirilmesi, sistemin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi için şarttır. Eğitim sisteminin ürünü niteliğinde olan mezunların durumu ve işteki performansları hakkında geçerli ve güvenilir veri olmadan sistemi düzeltmek ve geliştirmek mümkün olamaz. Mezunların durumu ve iş performanslarına ilişkin veriye sahip olmayan bir mesleki ve teknik eğitim kurumunun kusur ve noksanlıklarını sürdürme ihtimali yüksektir.[608]. Aksi takdirde piyasadan kopuk olarak yetiştirilmiş olan mezunlar arasında işsizlik daha da artacaktır.

Hızla artan bilgi ve gelişen teknoloji, bireylerin eğitim ihtiyaçlarını artırmıştır. Teknolojik yeniliklerin ortaya çıkma sıklığı artmış, üretim ve hizmet sektöründe kısa periyotlarda teknolojiler değişir hâle gelmiştir. Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler toplumsal, kültürel, siyasî ve ekonomik alanlarda devrim niteliğinde değişikliklere neden olmaktadır. Ülkemizde de bu değişime ayak uydurmak ve öncelikle kendi ihtiyaçlarımızı karşılamak amacıyla; bilgi toplumuna uyum, rekabet gücünün yükseltilmesi, insan gücünün serbest dolaşımı, istihdamın artırılması hedefleri dikkate alınmalıdır.

İş Dünyası için ara eleman yetiştiren MYO'lar, stratejik açıklığa sebebiyet vermemesi için sektör beklentilerini ölçebilmelidir[609]. Almanya'da yapılan bir araştırmayı gösteren Şekil 2.3'e baktığımızda İş Dünyasının Hangi Niteliklere Öncelik Verdiğini gösteren özellikler, önem derecesine göre sıralanmıştır.

[608] Ömer Kayır ve diğerleri, A.g.e.s.33
[609] "Quelle Access, 2 Haziran2006"den aktaran İsa EŞME," "Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar, www.yok.gov.tr/ duyuru/mesleki_egitim_konferansi.htm (03.02.2007), www.yok.gov.tr/duyuru/konf_sonuc_bild..pdf (12.02.2007)

Şekil 2.3. İş Dünyası Hangi Niteliklere Öncelik Veriyor?

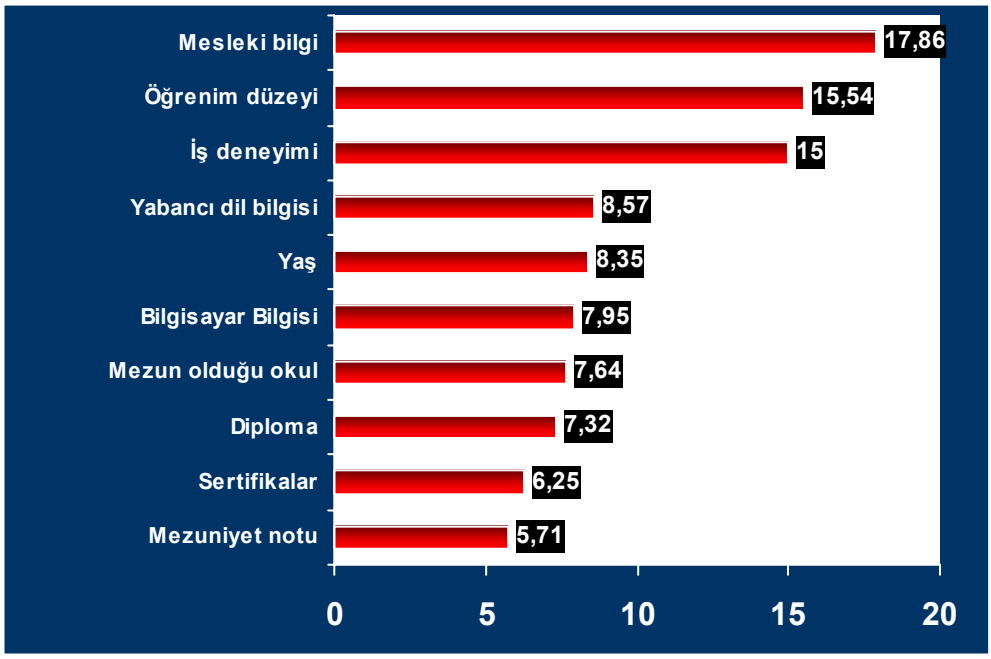


Kaynak: Quelle Access, 2 Haziran2006"den aktaran İsa EŞME," "Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar, Uluslar arası Mesleki Eğitim ve Teknik Eğitim Konferansı 15-16 Ocak 2007 Ankara, s.142

Coşkunöz Eğitim Vakfı tarafından Aralık 2006 tarihinde yaptırılan Bursa Sanayisinin İşgücü Nitelik Tercihleri Araştırması, İş Dünyasında Tercih Edilen Mesleki Öğrenim Yetkinlikleri Şekil 2.4'de sıralamıştır. Bu araştırma soncunda mesleki bilgi, Öğrenim düzeyi, iş deneyimi ve yabancı dil bilgisi ilk sıraları almaktadır.[610]

[610] A.g.e. (14.02.2007)

Şekil 2.4 İş Dünyasında Tercih Edilen Mesleki Öğrenim Yetkinlikleri



İsa EŞME," "Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar, Uluslar arası Mesleki Eğitim ve Teknik Eğitim Konferansı 15-16 Ocak 2007 Ankara, s.143

Her iki araştırma sonucunda da görüldüğü gibi çekirdek beceriler, pratik deneyim iyi derecede lisan bilinmesi, mesleki bilgi, iş deneyimi gibi özellikler, diploma notundan, bitirilen okulun isminden, sertifika sayısından çok daha önce gelmektedir. Hemen her sektöre eleman yetiştiren üniversitelerin de piyasaların beklediği bu özellikleri dikkate alarak stratejisini geliştirme zorunluluğu vardır.

Bugüne kadar yeterince kurulamamış sanayi-üniversite işbirliği ile hizmet sektörü-üniversite işbirliğinin kurulması ve ortak bir strateji geliştirmelerinin beklentilerin karşılıklı olarak karşılanmasında oldukça faydalı bir yeri olacaktır.

Bu konuda bir diğer araştırma İstanbul Ticaret Odasının yapmış olduğu araştırma ise yukarıdaki iki tabloda gösterilen sonuçları doğrular tarzda bir araştırma olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 2.10.'da bu araştırma sonuçları gösterilmiştir. Aşağıda belirtilen tablo da bir önceki araştırmayı doğrular niteliktedir.

Tablo 2.10. İşe Eleman Alırken, Aşağıdaki Konulara Ne Derece Önem Verirsiniz?

	Cevapsız		Çok önemli (1)		Önemli (2)		Önemsiz (3)	
	s	%	s	%	s	%	s	%
Diploma/sertifika	121	**5,0**	574	**23,9**	1096	**45,6**	610	**25,4**
Mezun olduğu okul	132	**5,5**	420	**17,5**	913	**38,0**	936	**39,0**
Yabancı dil bilgisi	128	**5,3**	352	**14,7**	860	**35,8**	1061	**44,2**
Fiziki görünüm	145	**6,0**	402	**16,8**	1260	**52,5**	594	**24,7**
Teknik beceri	152	**6,3**	942	**39,3**	1078	**44,9**	229	**9,5**
Tecrübe/referans	127	**5,3**	927	**38,6**	1046	**43,6**	301	**12,5**
Siyasi görüşleri	155	**6,5**	148	**6,2**	412	**17,2**	1686	**70,2**
Medeni durumu	167	**7,0**	146	**6,1**	571	**23,8**	1517	**63,2**
(Erkekler için) Askerlik durumu	164	**6,8**	269	**11,2**	974	**40,6**	994	**41,4**
(Kadınlar için) Çocuk durumu	400	**16,7**	161	**6,7**	649	**27,0**	1191	**49,6**
Talep ettiği ücret	174	**7,3**	498	**20,7**	1116	**46,5**	613	**25,6**
Doğum yeri / kökeni	145	**6,0**	117	**4,9**	394	**16,4**	1745	**72,7**

Kaynak: Ömer Kayır ve diğerleri, İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı, İstanbul Ticaret Odası, Yayın no: 2006-41, Mega Ajans Matbaacılık, İstanbul 2006, s.105

İşe eleman alınırken en çok önem verilen konuların, teknik beceri ve tecrübe/referans olduğu, en önemsiz konuların ise doğum yeri/köken, siyasi görüş ve medeni durum olarak ifade edildiği görülmektedir. Önem verme oranı yüksek konular arasında fiziki görünüm, talep edilen ücret ve diplomanın da yer alması, dikkat çekicidir. İşverenlerin, işe eleman alma konusunda oldukça liberal ve pragmatist bir yaklaşım içinde oldukları, siyasi ve kültürel unsurlardan ziyade, teknik kriterleri dikkate aldıkları anlaşılmaktadır.

Bu çalışmalar aynı zamanda AB üyeliği sürecindeki Türkiye için gereklidir. Çünkü AB 1990'lı yıllardan sonra komisyon kararlarıyla ve projeler yoluyla eğitime özel bir önem vermiş ve üye ülkelerden bu kararları hayata geçirmeleri istenmiştir. Birliğin eğitim konusunda üzerinde önemle durduğu bir konu ise yaşam boyu öğrenmedir. Bu konuyla ilgili AB komisyonunun 1995 yılında Öğrenen Topluma Doğru adlı çalışması bulunmaktadır. 1996 Yılı, yine komisyon kararıyla Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme Yılı olarak kabul edilmiştir. 2000 yılında ise yeni bir bildiri yayımlanmıştır.

Bir diğer sorun ise, mesleki eğitimin temel sorunlarından biri, tanımlanmış ve eğitimi yapılan meslek çeşitliliğinin sayısının ülkemizde çok az olmasıdır. Batılı ülkelere baktığımız zaman yedi sekiz bin civarında olan bu sayı, Türkiye'de henüz çok azdır. Bırakın eğitimini vermek, daha adını koyamamış ve standardını belirleyememiş bir durumda olduğumuz çok fazla sayıda meslek söz konusudur. Genel bir düzenlemeyle tüm meslek liselerinde dört yıl, tüm meslek yüksekokullarında iki yıl eğitim vardır. Oysa kimi meslek vardır; altı aylık eğitimi gerektirir, kimi meslek vardır; dört yıllık eğitimi gerektirir. Onun için meslek eğitimindeki standart süreden de vazgeçilmelidir[611]. Tabi bunun gerçekleşebilmesi için üniversite özerkliğinin gerçekten sağlanması gereklidir. Zaten üniversitelerin eğitim süreci kalitesi ve çıktısı sürekli ölçüldüğünde, genel geçer kurallar yerine kalite, bir standart olarak oturacaktır.

Uzun dönemli planlar yapılmadığı için stratejik açıklık, MYO'ların en önemli sorunlarından biridir. Piyasadan gelen talebe göre bölüm/program açan üniversiteler ihtiyaç ortadan kalktığında bile öğrenci mezun vermeye devam etmektedirler. Lisans düzeyinde, ziraat mühendisleri ve orman mühendislerinin yaşadığı sorunlara meslek yüksekokulları da eklenmeye başlamıştır. Eylül 2007'de bir gazeteye verdiği demeçte Kishalı, özel şirketler ile protokol imzalayarak yeni bölümler açıldığını ve öğrenci yetiştirdiklerini beyan etmişlerdir[612]. Sektör beklentilerinin dikkate alınması olumlu olmakla birlikte, daha önemli olanı, mezunların uzun bir dönem izlenmesi ve mezun yetkinlikleri ile piyasa beklentilerinin karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi gerekliliğidir.

[611] Ömer Kayır ve diğerleri, A.g.e.s.33
[612] Yunus Kishalı, 11 Eyül 2006, Pazartesi Milliyet Ekonomi Sayfası,s.7

3. BÖLÜM

MESLEK YÜKSEKOKULLARININ ÖRGÜTSEL PROBLEMLERİNİ İRDELEMEK MAKSADI İLE HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ VE KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA YAPILAN ANKET ÇALIŞMASI

Bu çalışma; araştırmanın sınırları çerçevesinde, bilgi toplumu organizasyonları için ara eleman yetiştiren Meslek Yüksekokullarının örgütsel problemlerini ortaya koymak, öğretim elemanı ve idari destek personelinin görüş ve önerilerini de dikkate alarak çözüm önerileri belirlemek maksadı ile yapılmıştır. Buna göre araştırmanın çözmek istediği sorun tam olarak tanımlanacak, bu sorun üzerinde etkisi olduğu düşünülen değişkenler ve aralarındaki ilişkiler ortaya konularak varsayımlar sınanacaktır. İncelenen örneklerden elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın sınırları çerçevesinde bir takım genellemeler yapılacağından, bu araştırmada tümevarım yöntemi kullanılacaktır.

3.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Bu araştırmada temel olarak MYO'nın Bilgi Toplumu'nun gerektirdiği nitelikte elemanları yetiştirmek için; Yönetim kademesinin yönetsel becerisi ve esnek yapılanması, Personele verilen destek ve önem, Teknolojik altyapının yeterliliği, Öğretim elemanı ve İdari personelin eğitim ihtiyacı, Üniversiteye olan bağlılık, Kaynak oluşturma çabaları, Öğretim üyelerinin ve öğrencilerin yönetime katılımı, Sektör beklentilerine cevap verme, Yeniden yapılandırma ihtiyacı problemleri çerçevesinde yeterli midir? Sorularına cevap aranacaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖN ÇALIŞMASI

Özellikle iletişim alanında yaşanan devrimler sonucunda müşteri beklentileri hemen her gün çeşitlenerek artmaktadır. İşletmeler de müşterilerinin bu beklentilerini karşılayabilmek için, çalışanların nitelikli olmasını istemektedirler. Çalışan niteliği ise, sadece bilgi düzeyleri ile değil aynı zamanda esnek becerilere sahip olması ile ölçülmektedir. Birçok kişinin okuldan mezun olduğunda sahip olduğu bilginin kullanılabilir ömrü hemen her gün biraz daha azalmaktadır. Kimi sektörde diploma

ile sağlanan bilginin değeri 3-5 yıl iken bazı sektörde (özellikle bilgisayar) aylar ile ifade edilmektedir.

Bilgi Toplumunda iletişim sayesinde yaşanan temel dönüşümler, işletmelerin Bilgi Toplumunun ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılmasını gerektirmiştir. İşletmelerde rekabet üstünlüğü sağlayan en önemli etkenin, bilgi ve yaratıcılık olduğu ve bunu da sağlayan ana kaynağın insan olduğunu anlaşılmıştır. İşletmeler için gerekli olan nitelikli elemanlar ise birçok farklı kurumlardan yetişmektedir. Çok uzun bir dönem Meslek liseleri ve Teknik okullar bu ihtiyacı karşılamıştır. Fakat iş dünyasının beklentilerinin sürekli olarak artması, Meslek Liseleri ve Teknik Liselerin bilgi toplumunun ihtiyacı olan nitelikteki iş görenleri yetiştirmede yeterli olamayacağını ortaya koymuştur. Meslek Yüksekokulları da bu gereklilikten doğmuş ve gelişmiştir. Meslek Yüksekokulları mezunlarının istenen nitelikte öğrenci mezun edebilmesi için de örgütsel anlamda iç ve dış problemlerini öncelikle tespit edebilmeli ve akabinde tespit edilen problemler çözülmelidir.

Bu çalışmada, özellikle Bilgi Toplumu düzeyinde geliştirilen organizasyon yapıları ile buna bağlı olarak, insan kaynakları alanında meydana gelen temel dönüşümler sonucunda ihtiyaç duyulan iş görenleri yetiştirmesi gereken Meslek Yüksekokullarının; organizasyonel problemlerini öğretim elemanları, idari ve destek personelin değerlendirmeleri ile ortaya konacak ve karşılaştırmalı olarak analiz edilecektir.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada irdelenen sorunun ortaya konması için kullanılacak en uygun yol, Kocaeli ve Hacettepe Üniversitelerine ait 18 Meslek Yüksekokulundaki Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi, Okutman, İdari ve Destek personele uygulanacak anket ile verilerin toplanması ve toplanan bu verilerin uygun bir metotla analiz edilmesidir.

Bunu çalışmayı yapmak için, Kocaeli Üniversitesinde 13 Meslek Yüksekokulu, Hacettepe Üniversitesinde ise 5 Meslek Yüksekokulu'nda, geliştirilen anket

formundaki sorular Öğretim üyesi, Öğretim Görevlisi, Okutman, İdari ve Destek personele yüz yüze görüşmeler yapmak yoluyla yöneltilmiştir.

EK.1 ve EK.2'de örneği sunulan anket Kurtuluş KARAMUSTAFA'nın Ocak-Şubat 2006 tarihinde YÖK koordinesinde Meslek Yüksekokulları Müdürlerine uyguladığı anket, MYO'na özgü dokuz ana yapısal başlık altında yeniden tasarlanıp geliştirilerek oluşturulmuştur. Burada bahis konusu olan dokuz ana yapısal soruna ilişkin başlıklar, araştırmanın ön çalışması çerçevesinde gerek literatür taranarak ve gerekse bu alanda yetkin kişilerin eğilimleri yoklanarak oluşturulmuştur. Bu yapısal sorunlar şunlardır: Yönetim kademesinin yönetsel becerisi ve esnek yapılanması, Personele verilen destek ve önem, Teknolojik altyapının yeterliliği, Öğretim elemanı ve İdari personelin eğitim ihtiyacı, Üniversiteye olan bağlılık, Kaynak oluşturma çabaları, Öğretim üyelerinin ve öğrencilerin yönetime katılımı, Sektör beklentilerine cevap verme, Yeniden yapılandırma ihtiyacıdır.

Öğretim elamanları için oluşturulan anketler temel olarak dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde formu dolduracak kişilerin, demografik bilgilerini ortaya koyacak sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Meslek Yüksekokullarının organizasyonel yapısı ile ilgili değerlendirmeler, Üçüncü bölümde öğretim elemanları ile ilgili değerlendirmeler, dördüncü bölümde ise Meslek Yüksekokullarının genel değerlendirmesi ele alınmıştır. İdari ve destek personel için oluşturulan anketler iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde formu dolduracak kişilerin, demografik bilgileri, ikinci bölümde ise organizasyon yapısı ile ilgili genel değerlendirmeleri ele alınmıştır.

Araştırma kapsamında görüşülen cevaplayıcılardan, 2., 3. ve 4. bölümde yer alan soruların beşli seçenekler halinde sunulan cevaplarını, kendilerine göre en önemli olandan başlamak üzere, önem veya öncelik derecelerine göre sıralamaları istenilmiştir. Böylece araştırmanın sınırları kapsamında, cevaplayıcıların Meslek Yüksekokullarının organizasyonel problemlerine ilişkin görüşlerini önem veya öncelik sıralamaları da belirlenmiştir. Araştırma probleminin çözümüne katkıda bulunması amacıyla hazırlanan sorularda, verilen cevapların, bilgi toplumunun

ihtiyacı olan işgörenleri yetiştirmesi beklenen Meslek Yüksekokullarının organizasyonel problemlerini ortaya çıkarma hedefine dikkat edilmiştir.

Yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilen saha çalışması sonunda toplanan veriler; araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi açısından SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Ver. 11.5. bilgisayar programı kullanılmak suretiyle ve Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri uygulanarak analiz edilmiştir.

Anketimizde öncelikle iki grubun olduğu kıyaslamalarda t testi yapıldı. Daha fazla grubun olduğu durumlarda Anova testi yapıldı. Anova'dan çıkan sonuçları gruplandırmak ve asıl ayırımın nereden kaynaklandığını ortaya çıkarmak için Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri yapılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZİ

Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları bilgi toplumu gereksinimleri göz önünde bulundurulduğunda, yönetsel ve organizasyon yapılanması açısından beklentileri karşılayacak seviyededir.

Yukarıdaki hipotez iki bölüm halinde incelenmiştir. Birinci bölümde; Ana hipotezini desteklemek amacıyla, ilk yapmış olduğumuz, sütun grafiği ile ortalamalarını verdiğimiz (Tablo 3.4, Tablo 3.25) analizlerdeki ortalamaları kullanılarak yorumlanmıştır.

Yönetsel beceri ve esnek yapılanma, personele verilen destek ve önem, teknolojik alt yapının yeterliliği, öğretim elemanı ve idari/destek personelin eğitim ihtiyacı, yeniden yapılanmanın olumlu etkisi boyutları ortalamanın üzerinde bir değer çıkmıştır. Finansman yeterliliği, kaynak oluşturma çabası, öğretim elemanlarının yetkinliklerini artırma çabası, MYO'nın sektör beklentilerini karşılama düzeyi, öğretim üyeleri ve öğrencilerin yönetime katılım boyutları ortalamanın altında bir değer ortaya çıkmıştır.

Ortalamanın üzerindeki bir çok sonuç beklentileri karşılamakta iken ortalamanın altındaki değerler beklentilerin karşılanması açısından negatif bir çıkarıma sahiptir.

İkinci bölümde ise, ana hipotezin yanında, yönetsel ve organizasyonel yapılanma kapsamında ele aldığımız boyutların, katılımcıların demografik verilerine ve bağlı olunan üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediğini de ortaya koymak için t testleri ve anova testleri kullanılarak istatistiksel karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu karşılaştırmalar, kurulan alt hipotezlere göre şu şekilde incelenebilir:

Alt Hipotezler

H1 : Yönetsel beceri ve esnek yapılanma boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H2 : Personele verilen destek ve önem boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H3 : Teknolojik altyapının yeterliliği boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H4 : Öğretim elemanı, idari ve destek personelin eğitim ihtiyacı boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H5 : Üniversiteye bağlılık boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H6 : Üniversitede MYO'na verilen önem boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H7 : Finansman yeterliliği açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H8 : Kaynak oluşturma çabaları boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H9 : Öğretim elemanlarının yetkinliklerini arttırma çabası boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H10 : MYO'ların sektörün beklentilerini karşılama düzeyi boyutu açısından üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H11 : Öğretim üyelerinin yönetime katılımı boyutu açısından üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H12 : Öğrencilerin yönetime katılımı boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

H13 : Yeniden yapılandırmanın olumlu etkisi açısından üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Sadece İdari ve Destek Personelin Kariyer Planlamasına olan bakış açısını ölçmek için sorulan 17. soru için de bir adet hipotez geliştirilmiştir:

H14 : MYO'da görevli olan idari ve destek personel için yapılan kariyer planlamasının motivasyon boyutu açısından üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde "Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları bilgi toplumu gereksinimleri göz önünde bulundurulduğunda, yönetsel ve organizasyon yapılanması açısından beklentileri karşılayacak seviyededir"ana hipotezimizin kısmen desteklendiği yönünde sonuca varabiliriz.

3.5. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ VE HACETTEPE ÜNİVERSİTESİNDE YAPILAN ANKETLERİN ANALİZİ

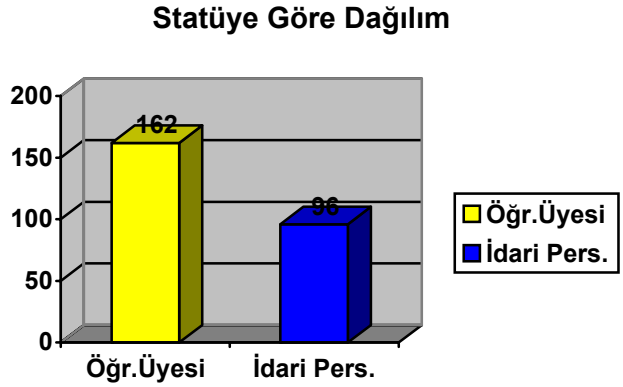
Genel İstatistikler:

Toplam Katılım: 258

Tablo 3.1. Statüye Göre Dağılım

	Öğretim Üyesi/ Görevlisi	İdari/Destek Personel
Katılımcı Sayısı	162	96
Yüzdesi (%)	62.8	37.2

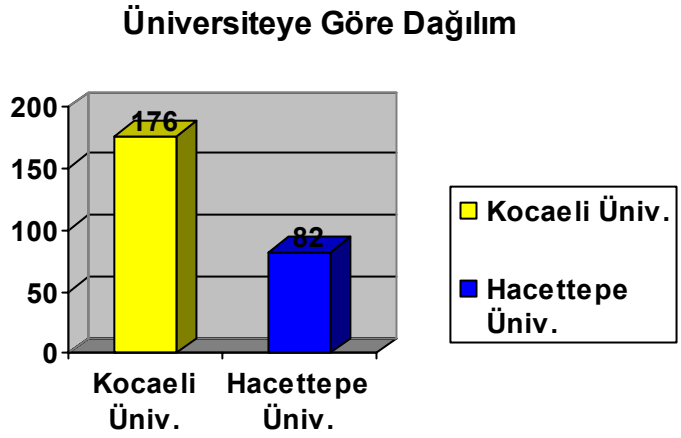
Şekil 3.1. Statüye Göre Dağılımın Grafiksel Görünümü



Tablo 3.2. Üniversiteye Göre Dağılım

	Kocaeli Üniversitesi	Hacettepe Üniversitesi
Katılımcı Sayısı	176	82
Yüzdesi (%)	68.2	31.8

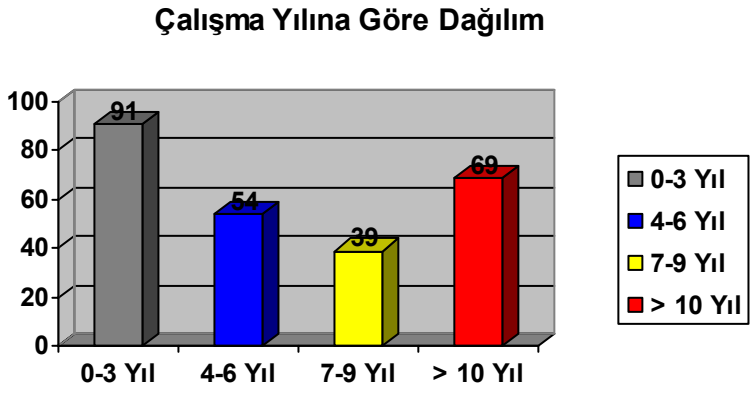
Şekil 3.2. Üniversiteye Göre Dağılımın Grafiksel Görünümü



Tablo 3.3. Çalışma Yılına Göre Dağılım

	0-3	4-6	7-9	10 ve Üstü
Katılan Öğretmen Sayısı	91	54	39	69
Yüzdesi (%)	36.0	21.3	15.4	27.3

Şekil 3.3. Çalışma Yılına Göre Dağılımın Grafiksel Görünümü



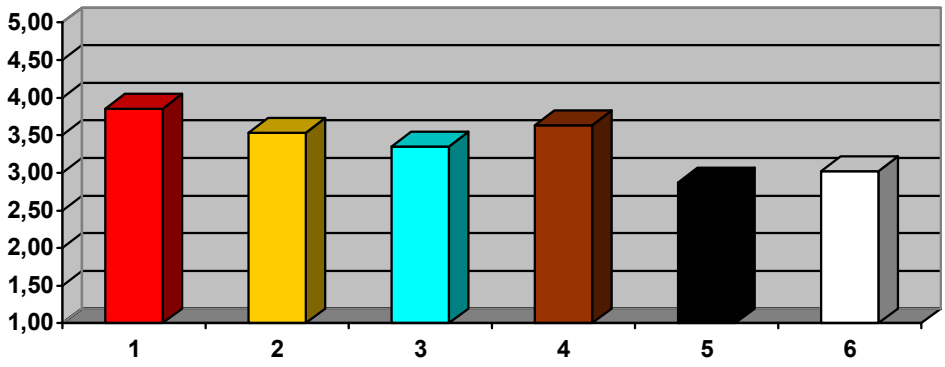
3-32. Soruları Kapsayan Tüm Anketin Güvenilirlik Analizi

	Boyut	**Soru Adedi**	**Güvenilirlik (Cronbach's Alpha)**	**Ortalama**	**Standart Sapma**
Sıra No	Tüm Anket (5-32 Sorular)	28 Sorunun Tamamı	0.92	3.07	0.53

Tablo 3.4. İlk 18 Soruya İlişkin Boyutların Analizi

Sıra No	**Boyut**	**Soru Adedi**	**Güvenilirlik (Cronbach's Alpha)**	**Ortalama**	**Standart Sapma**
1	Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma	4 (5,6,7, 15)	0.82	3.85	0.38
2	Personele Verilen Destek ve Önem	3(8,10,11)	0.86	3.53	0.12
3	Teknolojik Alt Yapının Yeterliliği	2 (9, 13)	0.68	3.35	0.32
4	Öğretim Elemanı, İdari ve Destek Personelin Eğitim İhtiyacı	1 (12)	-	3.63	1.08
5	Üniversiteye Bağlılık	1 (14)	-	2.87	1.16
6	Üniversitede MYO'ya Verilen Önem	1 (16)	-	3.02	1.19
7	Tüm Ölçek (5-16 Sorular)	12 Sorunun Tamamı	0.87	3.52	0.40

Şekil 3.4. İlk 18 Soruya İlişkin Boyutların Analizinin Grafiksel Görünümü



H1 : Yönetsel beceri ve esnek yapılanma boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.5. Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Öğretim Elemanı	162	3.74	256	-2.69	0.008
İdari/Destek personel	96	4.04			

Tablo 3.5 incelendiğinde yönetsel beceri ve esnek yapılanma boyutu açısından statü gruplarının aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.008 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Öğretim üyeleri ile karşılaştırıldığında, idari ve destek personel MYO yöneticilerinin beceri seviyesini daha yüksek, örgütsel yapıyı daha esnek olarak algılamaktadır. Yönetsel beceri ve esnek yapılanma açısından statü grupları arasında fark olsa da ortalama değerler incelendiğinde yönetsel beceri ve esnek yapılanma açısından MYO'da görev yapan personelin bu konuda problem olmadığı algılaması mevcuttur.

Tablo 3.6. Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Kocaeli Üniv.	176	3.80	256	-1.52	0.130
Hacettepe Üniv.	82	3.97			

Tablo 3.6. incelendiğinde yönetsel beceri ve esnek yapılanma boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.130 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir). Her iki üniversitede görevli öğretim elemanları, idari ve desek personel yönetsel beceri ve esnek yapılanma boyutu açısından üniversite ortalamaları arasında fark yoktur.

Tablo 3.7. Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	91	4.15	Gruplar Arası	3	15.523	5.174	7.045	0.001
4-6	54	3.54	Gruplar İçi (Hata)	249	182.885	0.734		
7-9	39	3.61	Genel	252	198.408			
>10	69	3.86						

Tablo 3.7 incelendiğinde yönetsel beceri ve esnek yapılanma boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.001 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Anovadan çıkan sonuçları gruplandırmak ve asıl ayırımın nereden kaynaklandığını ortaya çıkarmak için yapılan Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri sonucunda (Duncan testi tablosu aşağıda sunulmuştur), 4-6 ve 7-9 arasında çalışma yılı olan personelin, yönetsel beceriyi ve örgütsel esnekliği daha alt düzeyde algıladığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.8.Yönetsel Beceri ve Esnek Yapılanma Boyutunu İnceleyen Duncan Testi

			Alfa = 0.95 için Alt Kümeler	
Çalışma Yılı	**Ortalama**	**N**	**1**	**2**
4-6	4.15	54	3.54	
7-9	3.54	39	3.61	
> 10	3.61	69	3.86	3.86
0-3	3.86	91		4.15

H1 hipotezi yönetsel beceri ve esnek yapılanma boyutu açısından; statü grupları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında anlamlı fark olması sebebi ile doğrulanırken, üniversite ortalamaları açısından anlamlı bir farka rastlanmayarak, hipotez kısmen kabul edilmiştir.

H2 : Personele verilen destek ve önem boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.9. Personele Verilen Destek ve Önem Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Öğretim Elemanı	162	3.44	256	-1.77	0.077
İdari/Destek personel	96	3.68			

Tablo 3.9. incelendiğinde personele verilen destek ve önem boyutu açısından statü grupları arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.077 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.10.Personele Verilen Destek ve Önem Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Kocaeli Üniv.	176	3.45	256	-1.65	0.100
Hacettepe Üniv.	82	3.69			

Tablo 3.10. incelendiğinde personele verilen destek ve önem boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.100 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir). Her iki üniversitenin almış oldukları değerlerin ortalaması da birbirine çok yakındır.

Tablo 3.11.Personele Verilen Destek ve Önem Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	91	3.86	Gruplar Arası	3	19.222	6.407	5.718	0.001
4-6	54	3.17	Gruplar İçi (Hata)	249	279.005	1.121		
7-9	39	3.29	Genel	252	298.227			
>10	69	3.48						

Tablo 3.11. incelendiğinde personele verilen destek ve önem boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.001 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir).

Anovadan çıkan sonuçları gruplandırmak ve asıl ayırımın nereden kaynaklandığını ortaya çıkarmak için yapılan Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri sonucunda (Duncan testi tablosu aşağıda sunulmuştur), 4-6 ve 7-9 arasında çalışma yılı olan personelin, personele verilen destek ve önemi daha alt düzeyde algıladığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.12. Personele Verilen Destek ve Önem Boyutunun Çalışma Yılına Göre Faklılıklarını İnceleyen Duncan Testi

			Alfa = 0.95 için Alt Kümeler	
Çalışma Yılı	**Ortalama**	**N**	**1**	**2**
4-6	3.17	54	3.17	
7-9	3.29	39	3.29	
> 10	3.48	69	3.48	3.48
0-3	3.86	91		3.86

H2 hipotezi personele verilen destek ve önem boyutu açısından; çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında anlamlı fark olması sebebi ile doğrulanırken, statü grupları ve üniversite ortalamaları açısından anlamlı bir farka rastlanmayarak, hipotez kısmen kabul edilmiştir.

H3 : Teknolojik altyapının yeterliliği boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.13.Teknolojik Altyapının Yeterliliği Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Öğretim Elemanı	162	3.24	256	-2.21	0.028
İdari/Destek personel	96	3.52			

Tablo 3.13 incelendiğinde teknolojik altyapının yeterliliği boyutu açısından statü grupları arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.028 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

İdari ve destek personel ile karşılaştırıldığında, öğretim üyeleri tarafından MYO'ların teknolojik altyapısının yeterliliğinin daha düşük seviyede algılandığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.14.Teknolojik Altyapının Yeterliliği Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Kocaeli Üniv.	176	3.15	256	-4.81	0.001
Hacettepe Üniv.	82	3.76			

Tablo 3.14 incelendiğinde teknolojik altyapının yeterliliği boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.001 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Üniversiteler karşılaştırıldığında, Kocaeli Üniversitesinde MYO'ların teknolojik altyapısının yeterliliğinin daha düşük seviyede algılandığı tespit edilmiştir. Bu tespit tüm öğretim elemanları ve idari destek personelin ortalaması göz önüne alınarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.15. Teknolojik Altyapının Yeterliliği Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	91	3.39	Gruplar Arası	3	2.608	0.869	0.876	0.454
4-6	54	3.25	Gruplar İçi (Hata)	249	247.068	0.992		
7-9	39	3.17	Genel	252	249.676			
>10	69	3.44						

Tablo 3.15 incelendiğinde teknolojik altyapının yeterliliği boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.454 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir) Çalışma yılları değişse de teknolojik yeterlilik açısından benzer görüşler mevcuttur.

H3 hipotezi, teknolojik altyapının yeterliliği boyutu açısından; statü grupları ve üniversite ortalamaları arasında anlamlı fark olması sebebi ile doğrulanırken, çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında anlamlı bir farka rastlanmayarak, hipotez kısmen kabul edilmiştir.

H4 : Öğretim elemanı, idari ve destek personelin eğitim ihtiyacı boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.16. Öğretim elemanı ve İdari/destek Personelin Eğitim İhtiyacı Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Öğretim Elemanı	162	3.52	256	-2.22	0.028
İdari/destek personel	96	3.82			

Tablo 3.16 incelendiğinde idari personelin eğitim ihtiyacı boyutu açısından statü grupları arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.028 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir).

İdari personel ile karşılaştırıldığında, öğretim elemanları eğitim ihtiyacını, idari personelin eğitim ihtiyacının daha düşük seviyede algılandığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.17. Öğretim elemanı ve İdari/destek Personelin Eğitim İhtiyacı Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Kocaeli Üniv.	176	3.59	256	-0.76	0.444
Hacettepe Üniv.	82	3.70			

Tablo 3.17 incelendiğinde idari personelin eğitim ihtiyacı boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.444 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.18. Öğretim elemanı ve İdari/destek Personelin Eğitim İhtiyacı Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	91	3.56	Gruplar Arası	3	1.668	0.556	0.469	0.704
4-6	54	3.72	Gruplar İçi (Hata)	249	295.146	1.185		
7-9	39	3.54	Genel	252	296.814			
>10	69	3.71						

Tablo 3.18 incelendiğinde idari/destek personelin eğitim ihtiyacı boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.704 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

H4 hipotezi, öğretim elemanı, idari ve destek personelin eğitim ihtiyacı boyutu açısından; statü grupları arasında anlamlı fark olması sebebi ile doğrulanırken, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında anlamlı bir farka rastlanmayarak, hipotez kısmen kabul edilmiştir.

H5 : Üniversiteye bağlılık boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.19. Üniversiteye Bağlılık Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Öğretim Elemanı	162	2.81	256	-1.03	0.304
İdari/destek personel	96	2.96			

Tablo 3.19 incelendiğinde üniversiteye bağlılık boyutu açısından statü grupları arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.304 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.20. Üniversiteye Bağlılık Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Kocaeli Üniv.	176	2.90	256	0.63	0.527
Hacettepe Üniv.	82	2.81			

Tablo 3.20 incelendiğinde üniversiteye bağlılık boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.527 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.21. Üniversiteye Bağlılık Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	91	2.93	Gruplar Arası	3	3.433	1.144	0.847	0.469
4-6	54	2.85	Gruplar İçi (Hata)	249	336.520	1.351		
7-9	39	2.62	Genel	252	339.953			
>10	69	2.95						

Tablo 3.21 incelendiğinde Üniversiteye bağlılık boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.469 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

H5 hipotezi, üniversiteye bağlılık boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılı algılama ortalamaları arasında anlamlı bir farka rastlanmayarak, hipotez reddedilmiştir.

H6 : Üniversitede MYO'ya verilen önem boyutu açısından; statü grupları, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.22. Üniversitede MYO'ya Verilen Önem Boyutu Açısından Statü Grupları Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Öğretim Elemanı	162	2.83	256	-3.41	0.001
İdari personel	96	3.35			

Tablo 3.22 incelendiğinde Üniversitede MYO'larına verilen önem boyutu açısından statü grupları arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.001 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

İdari personel ile karşılaştırıldığında, öğretim üyeleri tarafından üniversitede MYO'larına daha az önem verildiği algılanmaktadır.

Tablo 3.23. Üniversitede MYO'ya Verilen Önem Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Kocaeli Üniv.	176	3.10	256	1.74	0.082
Hacettepe Üniv.	82	2.83			

Tablo 3.23. incelendiğinde üniversitede MYO'larına verilen önem boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.082 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.24. Üniversitede MYO'ya Verilen Önem Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	91	3.25	Gruplar Arası	3	9.763	3.254	2.308	0.077
4-6	54	2.80	Gruplar İçi (Hata)	249	351.139	1.410		
7-9	39	2.92	Genel	252	360.901			
>10	69	2.91						

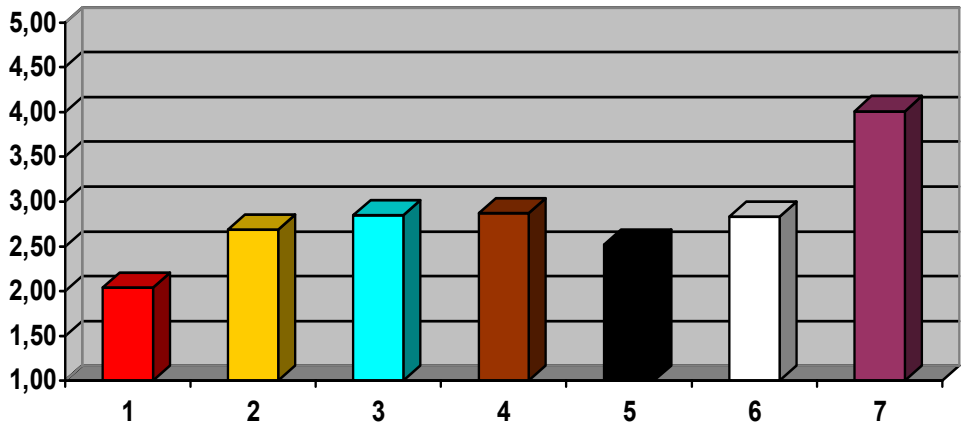
Tablo 3.24 incelendiğinde üniversitede MYO'larına verilen önem boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.077 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

H6 hipotezi, üniversitede MYO'na verilen önem boyutu açısından; statü grupları arasında anlamlı fark olması sebebi ile doğrulanırken, üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında anlamlı bir farka rastlanmayarak, hipotez kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3.25. 17-32. Sorulara ilişkin Boyutların Analizi (Sadece Öğretim Üyeleri İçin)

Sıra No	Boyut	Soru Adedi	Güvenilirlik (Cronbach's Alpha)	Ortalama	Standart Sapma
1	Finansman Yeterliliği	1 (17)	-	2.04	0.93
2	Kaynak Oluşturma Çabaları	3 (18, 19, 20)	0.78	2.69	0.14
3	Öğretim Elemanlarının Yetkinliklerini Artırma Çabası	4 (21, 23, 25, 26)	0.77	2.85	0.51
4	MYO'ların Sektörün Beklentilerini Karşılama Düzeyi	5 (22, 27, 28, 29,32)	0.80	2.87	0.33
5	Öğretim Üyelerinin Yönetime Katılımı	1 (24)	-	2.52	1.16
6	Öğrencilerin Yönetime Katılımı	1 (30)	-	2.83	1.15
7	Yeniden yapılandırmanın Olumlu Etkisi	1 (33)	-	4.01	0.92
8	Tüm Ölçek (19-34 Sorular)	16 Sorunun Tamamı	0.86	2.82	0.47

Şekil 3.5. 19-34. Sorularına ilişkin Boyutların Analizinin Grafiksel Görünümü



H7 : Finansman yeterliliği açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.26. Finansman Yeterliliği Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Kocaeli Üniv.	110	1.90	160	-2.87	0.005
Hacettepe Üniv.	52	2.34			

Tablo 3.26 incelendiğinde Finansman yeterliliği boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.005 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Kocaeli üniversitesi ile karşılaştırıldığında, Hacettepe üniversitesi öğretim üyeleri tarafından MYO'ların finansman yeterliliğinin daha üst düzeyde olduğunun belirtildiği tespit edilmiştir.

Tablo 3.27. Finansman Yeterliliği Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	62	2.37	Gruplar Arası	3	10.330	3.443	4.299	0.006
4-6	35	1.82	Gruplar İçi (Hata)	155	124.161	0.801		
7-9	24	1.79	Genel	158	134.491			
>10	38	1.92						

Tablo 3.27 incelendiğinde Finansal yeterlilik boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.006 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Bu maksatla yapılan Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri sonucunda (Duncan testi tablosu aşağıda sunulmuştur), 0-3 arasında çalışma yılı olan personelin, finansal yeterliliği daha üst düzeyde algıladığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.28. Finansal Yeterlilik Boyutu Açısının Çalışma Yılına Göre Faklılıklarını İnceleyen Duncan Testi

			Alfa = 0.95 için Alt Kümeler	
Çalışma Yılı	**Ortalama**	**N**	**1**	**2**
4-6	1.82	35	1.82	
7-9	1.79	24	1.79	
> 10	1.92	38	1.92	
0-3	2.37	62		2.37

H7 hipotezi, finansman yeterliliği açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılı algılama ortalamalarına göre anlamlı fark olması sebebi ile kabul edilmiştir.

H8 : Kaynak oluşturma çabaları boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.29. Kaynak Oluşturma Çabaları Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	**N**	**Ortalama**	**Serbestlik Derecesi (df)**	**t**	**P**
Kocaeli Üniv.	110	2.64	160	-1.08	0.280
Hacettepe Üniv.	52	2.81			

Tablo 3.29 incelendiğinde Kaynak oluşturma çabaları boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.280 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.30. Kaynak Oluşturma Çabaları Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	62	2.76	Gruplar Arası	3	1.037	0.346	0.372	0.773
4-6	35	2.66	Gruplar İçi (Hata)	155	143.878	0.928		
7-9	24	2.53	Genel	158	144.915			
>10	38	2.69						

Tablo 3.30 incelendiğinde Kaynak oluşturma çabaları boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.773 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

H8 hipotezi, kaynak oluşturma çabaları boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılı algılama ortalamalarına göre anlamlı fark olmaması sebebi ile reddedilmiştir.

H9 : Öğretim elemanlarının yetkinliklerini arttırma çabası boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.31. Öğretim Elemanlarının Yetkinliklerini Arttırma Çabası Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	**N**	**Ortalama**	**Serbestlik Derecesi (df)**	**t**	**P**
Kocaeli Üniv.	110	2.68	160	-3.37	0.001
Hacettepe Üniv.	52	3.17			

Tablo 3.31 incelendiğinde Öğretim elemanlarının yetkinliklerini artırma çabası boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.001 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Kocaeli üniversitesi ile karşılaştırıldığında, Hacettepe üniversitesi öğretim üyeleri tarafından öğretim üyelerinin yetkinliklerinin artırılması yönünde daha çok çaba gösterildiğinin algılandığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.32. Öğretim Elemanlarının Yetkinliklerini Arttırma Çabası Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	62	3.06	Gruplar Arası	3	7.205	2.402	3.263	0.023
4-6	35	2.55	Gruplar İçi (Hata)	155	114.081	0.736		
7-9	24	2.63	Genel	158	121.285			
>10	38	2.86						

Tablo 3.32 incelendiğinde Öğretim elemanlarının yetkinliklerini artırma çabası boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.023 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Bu maksatla yapılan Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri sonucunda (Duncan testi tablosu aşağıda sunulmuştur), 4-6 ve 7-9 arasında çalışma yılı olan personelin, öğretim elemanlarının yetkinliklerini arttırmak için daha az çaba gösterildiğini algıladığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.33. Öğretim Elemanlarının Yetkinliklerini Artırma Çabası Boyutunun Çalışma Yılına Göre Faklılıklarını İnceleyen Duncan Testi

			Alfa = 0.95 için Alt Kümeler	
Çalışma Yılı	**Ortalama**	**N**	**1**	**2**
4-6	2.55	35	2.55	
7-9	2.63	24	2.63	
> 10	2.86	38	2.86	2.86
0-3	3.06	62		3.06

H9 hipotezi, öğretim elemanlarının yetkinliklerini arttırma çabası boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılı algılama ortalamalarına göre anlamlı fark olması sebebi ile kabul edilmiştir.

H10 : MYO'ların sektörün beklentilerini karşılama düzeyi boyutu açısından üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.34. MYO'ların, Sektörün Beklentilerini Karşılama Düzeyi Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	**N**	**Ortalama**	**Serbestlik Derecesi (df)**	**t**	**P**
Kocaeli Üniv.	110	2.81	160	-1.15	0.250
Hacettepe Üniv.	52	2.97			

Tablo 3.34 incelendiğinde MYO'ların, sektörün beklentilerini karşılama düzeyi boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.250 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.35. MYO'ların, Sektörün Beklentilerini Karşılama Düzeyi Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	62	2.96	Gruplar Arası	3	1.342	0.447	0.726	0.538
4-6	35	2.79	Gruplar İçi (Hata)	155	95.494	0.616		
7-9	24	2.73	Genel	158	96.836			
>10	38	2.80						

Tablo 3.35. incelendiğinde MYO'ların, sektörün beklentilerini karşılama düzeyi boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.538 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

H10 hipotezi, MYO'ların sektörün beklentilerini karşılama düzeyi boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılı algılama ortalamalarına göre anlamlı fark olmaması sebebi ile reddedilmiştir.

H11 : Öğretim üyelerinin yönetime katılımı boyutu açısından üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.36. Öğretim Üyelerinin Yönetime Katılımı Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	N	Ortalama	Serbestlik Derecesi (df)	t	P
Kocaeli Üniv.	110	2.51	160	-0.24	0.805
Hacettepe Üniv.	52	2.55			

Tablo 3.36 incelendiğinde öğretim üyelerinin yönetime katılımı boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.805 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir).

Tablo 3.37. Öğretim Üyelerinin Yönetime Katılımı Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	62	2.75	Gruplar Arası	3	10.443	3.481	2.681	0.049
4-6	35	2.35	Gruplar İçi (Hata)	155	201.268	1.299		
7-9	24	2.70	Genel	158	211.711			
>10	38	2.15						

Tablo 3.37. incelendiğinde öğretim üyelerinin yönetime katılımı boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark vardır. (P=0.049 < 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Bu maksatla yapılan Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri sonucunda (Duncan testi tablosu aşağıda sunulmuştur), 10'dan fazla çalışma yılı olan personelin, öğretim üyelerinin yönetime katılma düzeyinin daha az olduğunu algıladıkları tespit edilmiştir.

Tablo 3.38. Öğretim Üyelerinin Yönetime Katılımı Boyutunun Çalışma Yılına Göre Faklılıklarını İnceleyen Duncan Testi

			Alfa = 0.95 için Alt Kümeler	
Çalışma Yılı	**Ortalama**	**N**	**1**	**2**
> 10	2.15	38	2.15	
4-6	2.35	35	2.35	2.35
7-9	2.70	24	2.70	2.70
0-3	2.75	62		2.75

H11 hipotezi, öğretim üyelerinin yönetime katılımı boyutu açısından; üniversite ortalamaları algılamalarında anlamlı farka rastlanmazken, çalışma yılı algılama ortalamalarına göre ise anlamlı bir farka rastlanarak, hipotez kısmen kabul edilmiştir.

H12 : Öğrencilerin yönetime katılımı boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.39. Öğrencilerin Yönetime Katılımı Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	**N**	**Ortalama**	**Serbestlik Derecesi (df)**	**t**	**P**
Kocaeli Üniv.	110	2.75	160	-1.27	0.203
Hacettepe Üniv.	52	3.00			

Tablo 3.39 incelendiğinde Öğrencilerin yönetime katılımı boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.203 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.40. Öğrencilerin Yönetime Katılımı Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	62	2.93	Gruplar Arası	3	1.234	0.411	0.316	0.814
4-6	35	2.70	Gruplar İçi (Hata)	155	199.097	1.301		
7-9	24	2.79	Genel	158	200.331			
>10	38	2.86						

Tablo 3.40 incelendiğinde Öğrencilerin yönetime katılımı boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.814 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

H12 hipotezi, öğrencilerin yönetime katılımı boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılı algılama ortalamalarına göre anlamlı bir farka rastlanmayarak reddedilmiştir.

H13 : Yeniden yapılandırmanın olumlu etkisi açısından üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.41. Yeniden Yapılandırmanın Olumlu Etkisi Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	**N**	**Ortalama**	**Serbestlik Derecesi (df)**	**t**	**P**
Kocaeli Üniv.	110	4.00	160	-0.19	0.851
Hacettepe Üniv.	52	4.03			

Tablo 3.41. incelendiğinde Yapılandırmanın olumlu etkisi boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.851 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.42. Yeniden Yapılandırmanın Olumlu Etkisi Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	62	4.03	Gruplar Arası	3	0.684	0.228	0.265	0.850
4-6	35	3.91	Gruplar İçi (Hata)	155	133.216	0.859		
7-9	24	4.04	Genel	158	133.899			
>10	38	4.10						

Tablo 3.42. incelendiğinde yeniden yapılandırmanın olumlu etkisi boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.850 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

H13 hipotezi, yeniden yapılandırmanın olumlu etkisi açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılı algılama ortalamalarına göre anlamlı bir farka rastlanmayarak reddedilmiştir.

H14 : MYO'da görevli olan idari ve destek personel için yapılan kariyer planlamasının motivasyon boyutu açısından üniversite ortalamaları ve çalışma yılına göre algılama ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 3.43. MYO'da Görevli Olan İdari Ve Destek Personel İçin Yapılan Kariyer Planlamasının Motivasyon Boyutu Açısından Üniversiteler Arasındaki Farklılıklar (t testi)

Gruplar	**N**	**Ortalama**	**Serbestlik Derecesi (df)**	**t**	**P**
Kocaeli Üniv.	65	2.92	93	-0.491	0.638
Hacettepe Üniv.	31	2.80			

Tablo 3.43. incelendiğinde Kariyer planlamasının idari personelin motivasyonuna etki boyutu açısından üniversiteler arasında aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.638 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

Tablo 3.44. MYO'da Görevli Olan İdari Ve Destek Personel İçin Yapılan Kariyer Planlamasının Motivasyon Etkisi Boyutu Açısından Çalışma Yılına Göre Farklılıklar

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Değişim Kaynağı (DK)	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Toplamı (KT)	Kareler Ortalaması (KO)	F	P
0-3	28	2.85	Gruplar Arası	3	2.146	0.715	0.510	0.676
4-6	19	2.84	Gruplar İçi (Hata)	91	127.580	1.402		
7-9	16	2.62	Genel	94	129.726			
>10	32	3.06						

Tablo 3.44. incelendiğinde Kariyer planlamasının idari personelin motivasyonuna etki boyutu açısından çalışma yılına göre aldıkları puan ortalamaları bakımından anlamlı fark yoktur. (P=0.676 > 0.05) (Anlamlı Fark Olması İçin P<0.05 gerekmektedir)

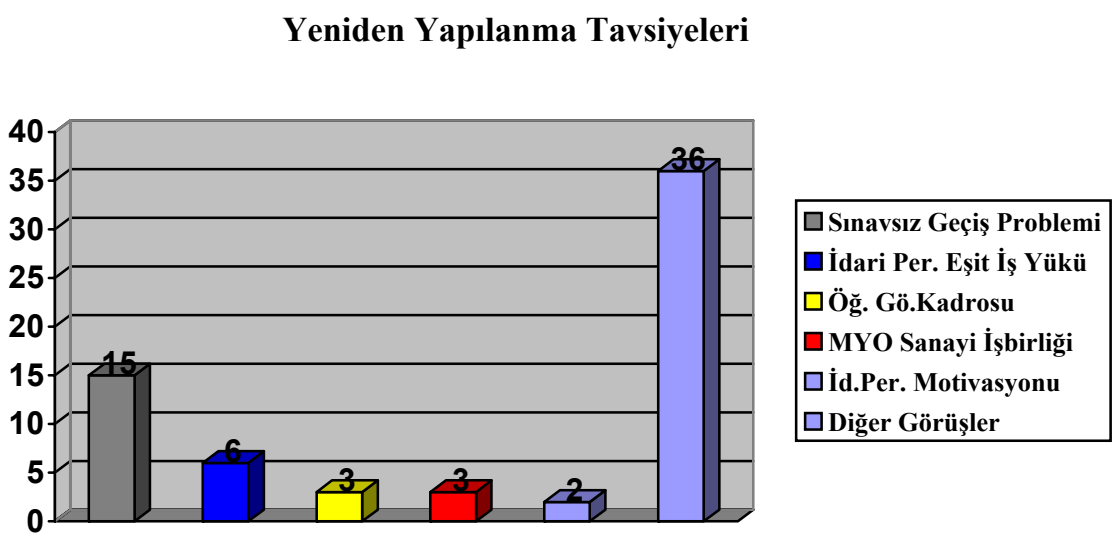
H14 hipotezi, MYO'da görevli olan idari ve destek personel için yapılan kariyer planlamasının motivasyon boyutu açısından; üniversite ortalamaları ve çalışma yılı algılama ortalamalarına göre anlamlı bir farka rastlanmayarak reddedilmiştir.

3.6. MESLEK YÜKSEKOKULLARININ ORGANİZASYONEL OLARAK YENİDEN YAPILANMASI İLE İLGİLİ SERBEST METİN GÖRÜŞLERİNİ İÇEREN BÖLÜMÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ

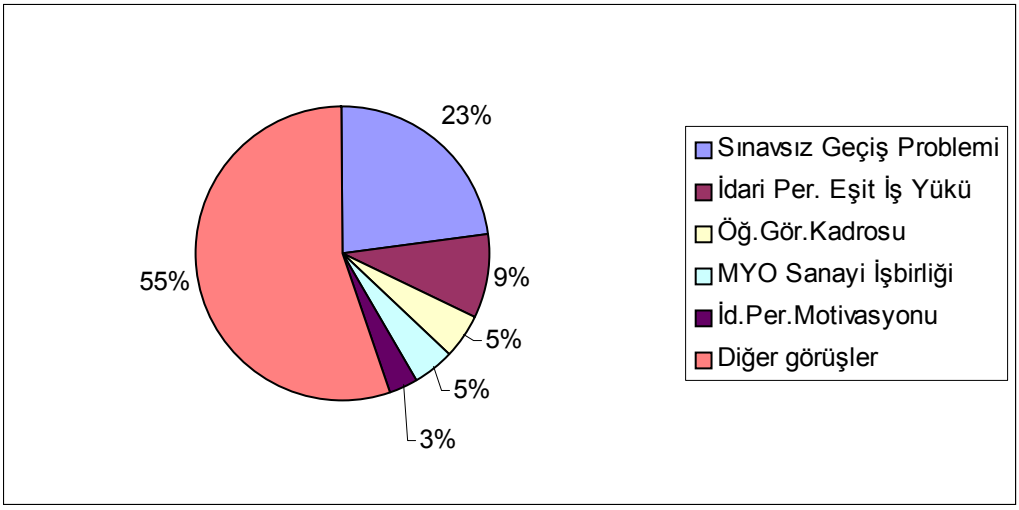
Ankete katılan 258 kişiden 44 kişi Meslek yüksekokulunun organizasyonel olarak yeniden yapılanması ile ilgili görüşlerini içeren serbest metin bölümünü doldurmuşlardır. Anketörlerin düz yazı ile yapmış oldukları yazılar incelendiğinde; Yönetsel Yapı İle İlgili Değerlendirmeler, Öğretim Elemanları İle İlgili Değerlendirmeler, Öğrenciler İle İlgili Değerlendirmeler, İdari/Destek Personel İle İlgili Değerlendirmeler, Fiziksel ve Teknik Alt Yapı ile İlgili Değerlendirmeler, Eğitim İçeriği ile İlgili değerlendirmeler ve Genel Değerlendirmeler başlıkları altında olmak üzere görüşler toplam 7 bölümde toplanmıştır. 44 kişinin doldurmuş olduğu bu bölümde 65 görüş belirtilmiştir.

Meslek yüksekokulunun organizasyonel olarak yeniden yapılanması ile ilgili serbest metin bölümünde 44 kişiden 15 kişi sınavsız geçişin kaldırılması, 6 kişi idari ve destek personel için eşit iş yükünün sağlanması, 3 kişi öğretim görevlisi kadrolarının artırılması, 3 kişi MYO sanayi işbirliğine önem verilmesi, 2 kişi İdari Personele yönelik daha fazla motivasyon çalışması konularını gündeme getirmiştir. Diğer 36 görüş her anketör için 1 kez dile getirilirken, yukarıdaki başlıklardan özellikle sınavsız geçiş ile ilgili olumsuz geri bildirim 15 kez ifade edilmiştir.

Şekil 3.6 MYO'nın Organizasyonel Olarak Yeniden Yapılanması ile İlgili Görüşler



Şekil 3.7 MYO'nın Organizasyonel Olarak Yeniden Yapılanması ile İlgili Görüşlerin Pasta Grafiği İle Gösterilmesi



Yönetsel Yapı İle İlgili Değerlendirmeler

1. MYO yönetim ve organizasyonunda yerinden yönetim modeline geçilmeli, okul müdürü ve yüksek okul müdürü sekreterinin görev tanımlanması genişletilmeli, sorun çözücü bir yönetim anlayışı yerleştirilmesi.
2. MYO öğretim programına uygun üst yöneticiler seçilmesi.
3. MYO idari kadrolarının yönetim, idari işletme bilgilerinin olması.
4. Yönetim kademesinde sektör temsilcilerinin de olması sektör beklentilerinin anlaşılması ve finansman problemlerinin çözümünde faydalı olacaktır.
5. Benzer niteliklere sahip MYO için ortak komisyonlar kurulması sorunların çözümünde faydalı olacaktır.
6. Bölüm başkanlarının sektörü iyi tanıması ve sektör deneyimi olması.
7. Görev tanımlanmalarının yapılması, ödül ve ceza sistemi işlerlik kazandırılması.

Öğretim Elemanları İle İlgili Değerlendirmeler

1. Öğretim kadrosunun motivasyon eksikliği giderilmeli ve desteklenmeli. Öğretim elemanları istihdam edilirken niceliğe değil niteliğe bakılması.

2. Alanında başarılı olup yaşam pratiğinden gelen öğretim görevlileri seçilmesi ve ders vermeleri için teşvik edilmelisi.

3. MYO çalışan öğretim elemanlarına kariyer kolaylıkları sağlanması.

4. Öğretim üyesi ve öğretim görevlisi çatışmaları ortadan kaldırılacak tedbirler alınması.

5. Öğretim üye elemanlarının akademik liyakata uygun olarak belirlenmesi ve akademik ünvanlı öğretim elemanlarının akademik kültürün yerleştirilmesi açısından öneminin anlaşılması.

6. Okula ait olduğunu hisseden, yoğun tempoda çalışmaya hazır, özellikle meslek derslerini veren kişilerin sektör ile sürekli iletişim halinde olması ve sektör beklentilerini ve gelişmelerini takip edip aktaran branş hocaları olmasının önem arz ettiğinin farkına varılması.

7. Öğretim görevlilerinin, teknik öğretim araçları ulaşım ve ücret yönünden desteklenmesi.

8. Öğretim görevlileri kadrolarının arttırılması

Öğrenciler İle İlgili Değerlendirmeler

1. Sınavsız geçiş kaldırılması. Öğrenci bir emek karşılığında MYO'dan eğitim almaya hak kazanması.

2. Öğrenci sayısı %80 azaltılması.

3. Öğrenci niteliği üniversite eğitimini icra etmek için yeterli olmaması. Kaliteli eğitim, kaliteli öğrenci, kaliteli eğitmen ve yeterli teknolojik altyapı parametreleri bir araya geldiğinde gerçekleşeceğinin bilincinin yerleşmesi.

İdari/Destek Personel İle İlgili değerlendirmeler

1. İdari ve destek personel için eşit iş yükünün sağlanması ve idari personel eksikliğinin giderilmesi.

2. İdari personellerin görevde yükselme gibi hedeflerinde desteklenmesi.

3. İdari ve destek personelin birden fazla akademik personel emrinde olmaması.
4. İdari Personele yönelik daha fazla motivasyon çalışması yapılması.
5. 13/b-4 maddesince görevlendirilenlerin naklen görevlendirilmeleri.

Fiziksel ve Teknik Alt Yapı İle İlgili Değerlendirmeler

1. Fiziksel altyapının ve bilgisayar altyapısının iyileştirilmesi önem arz etmesi.
2. Laboratuarların gelişmesi ve finansal kaynaklar ile desteklenmesi ihtiyacı.
3. Fakültelerden daha farklı ihtiyaç ve sorunları bulunan MYO bütçesinin, teknik personel ihtiyaçlarının, ulaşım gibi diğer sorunlarının daha rahat çözüme kavuşturabilmesi için ayrı bir yönetim birimi kurulması yöntemi ile sorunların daha çabuk çözülmesi.
4. Sarf malzeme ve temel ekipmanların sayılarının yetersizliği.

Eğitim İçeriği ile İlgili değerlendirmeler

1. Ders programlarının yeniden değerlendirilmesi sık tekrar eden derslerden kaçınılması.
2. Müfredat oluşturma çalışmaları yapılması için ulusal hatta uluslar arası komisyonların kurulması.
3. Özellikle teknik programlara ait uygulama alanları, laboratuar, proje oluşturulması gerekmektedir. Dersler sadece teorik aşamada kalıp hem hoca hem de öğrenciler açısından problem olmaktadır. Öğrencilerin yeterli ve sürekli sanayi sektörü ile iç içe olmaları bilgi ve becerilerini arttırılması.
4. Teknolojik gelişmelerin yakından takip edilmesi.
5. Ders içeriklerinin güncel olması.

Serbest Metinde Geçen Genel Değerlendirmeler

1. MYO sayıları azaltılmalı veya en azından yenileri açılmamalı. Altyapı çalışmaları ve yapılanması gerçekleştirildikten sonra açılması.

2. MYO sanayi işbirliğine önem verilmesi durumunda öğrencilerin mezun olduklarında iş hayatında daha başarılı olacaklardır.

3. Benzer bölümlere sahip MYO'lar birleştirilmelidir. Sayısal çoğunluktan ziyade kaliteye önem verilmesi.

4. MYO yeterli önem verilmemektedir. Öğretim görevlileri açısından genellikle sürgün yeri olarak kullanılmaktadır.

5. MYO kesinlikle kendi içinde bağımsız olmalı, merkez ile olan ilişkiler ast-üst ilişkisi şeklinde değil, iki farklı kurum ilişkisi gibi olmalıdır. MYO üvey evlat muamelesinden kurtarılmalıdır. Kurum içinde muamelelerin eşit olması ve katılımcılık esas alınması.

6. MYO bakışın değişmesi (Fazla öğrenci alma birimleri) olarak görmekten vazgeçilmesi.

7. MYO üniversite merkez kampüsü içinde yer almasının ve fakülteler ile koordinasyon içinde olmalarının teşvik edilmesinin sağlanması.

8. MYO yüksek öğretim çatısı altında ayrı bir yapılanma birimi oluşturulması. Ör. MYO koordünatörlüğü gibi.

3.7. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ VE HACETTEPE ÜNİVERSİTESİNİN KARŞILAŞTIRILMA TABLOLARININ GENEL OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

Kocaeli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitelerinin her ikisi de Türkiye ölçeğinde Büyükşehir statüsünde olan illerin üniversiteleridir. Hacettepe Üniversitesi 8 Temmuz 1967, Kocaeli Üniversitesi 3 Temmuz 1992 yılında kurulmuştur. Çalışmaya Kocaeli Üniversitesinden 13, Hacettepe Üniversitesinden 5 okul seçilerek anketler uygulanmıştır. Her iki üniversitede toplamda 24 MYO vardır. Bu okulların eğitim ve öğretim gören öğrencileri, bazı derslerin birkaç uygulaması dışında, üniversitenin merkez kampusü dışında bulunan binalarında eğitim görmektedirler. Hacettepe Üniversitesinde bulunan 6 MYO'nun 3 tanesi, Kocaeli Üniversitesinde ise 18 MYO'nun 8 tanesi ilçe merkezlerinde konuçlandırılmıştır.

Öğretim elemanı sayısı bakımından Kocaeli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitelerinin 2006-2007[613] yılı itibarı ile öğretim elemanı kadroları Tablo 3.45'de gösterilmiştir.

Tablo 3.45. Kocaeli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitelerinin 2006-2007 Yılı Öğretim Elemanı Kadroları

ÜNİVERSİTE	Genel Toplam	Prof.	Doçent	Yrd.Doç.	Öğretim Görevlisi	Okutman	Uzman	Ar.Gör.
Kocaeli Üni. Toplam	**1307**	128	58	242	277	131	18	453
Kocaeli MYO	214	4	3	42	157	6	1	1
Hacettepe Üni. Toplam	**4283**	735	353	266	359	209	136	2224
Hacettepe MYO	99	2	4	2	49	1	5	36

Kocaeli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitelerinin toplam öğrenci sayıları da kıyaslandığında; Hacettepe Üniversitesinde okuyan toplam öğrenci sayısı 25.598

[613] ttp://www.osym.gov.tr/dosyagoster.aspx?DIL=1&BELGEANAH=29572&DOSYAISIM=24_Akadem_1.pdf (16.05.2008)

iken, Kocaeli Üniversitesindeki öğrenci sayısı 49.564'dür[614]. Tablo 5'deki öğretim elemanı sayıları ve öğrenci sayıları göz önüne alındığında, Hacettepe Üniversitesi genelinde öğretim elemanı başına 6 öğrenci düşerken, Kocaeli Üniversitesinin genelinde ise öğretim elemanı başına 38 öğrenci düşmektedir.

Yapılan anket çalışmasında Kocaeli ve Hacettepe Üniversitelerine bağlı tüm Meslek Yüksekokulları ile irtibata geçilmiş ve tüm öğretim elemanlarının (Kadrosuzlar dahil) ve öğrencilerinin sayıları 2008 Şubat ayı itibarı ile kaydedilmiştir. Kocaeli Üniversitesinde MYO'da toplamda 26.995 öğrenci, 418 Öğretim elemanı, Hacettepe Üniversitesinde ise MYO'da 2925 öğrenci 161 öğretim elamanı vardır. Çıkan sonuçlar incelendiğinde; Kocaeli Üniversitesindeki Meslek Yüksekokullarında bir öğretim elemanı başına ortalama 64 öğrenci düşerken, Hacettepe Üniversitesinde bir öğretim elemanı başına ortalama 18 öğrenci düşmektedir. Anketlerin genel olarak değerlendirilmesi yapıldığında; Kocaeli Üniversitesindeki memnuniyetsizlik oranlarının, genelde Hacettepe Üniversitesinden daha yüksek olmasında öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayılarının da önemli etkisi olduğu değerlendirilmektedir.

Kocaeli Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi için geliştirilmiş olan anket çalışmasının karşılaştırılmasında; teknolojik altyapının yeterliliği, finansman yeterliliği, öğretim elemanlarının yetkinliklerinin arttırılması çabalarının algılanmasında öğretim elemanları ve idari destek personel açısından anlamlı farklara rastlanmıştır. Bu farklarda Hacettepe Üniversitesi açısından pozitif bir eğilim görülmektedir. Kocaeli Üniversitesinin yıllar itibarı ile sürekli artan MYO ve öğrenci sayısı, öğretim elemanı sayısı ile doğru orantılı olarak gelişmediği için, bu alanlarda negatif bir algılama görülmektedir.

Diğer algılamalarda anlamlı farklar olmasa da; yönetsel beceri, personele verilen destek, Üniversiteye olan bağlılık, Üniversitenin MYO verdiği önem, MYO'larının kaynak oluşturma çabası, sektör beklentilerine cevap verme, öğretim üyelerinin ve öğrencilerin yönetime katılması konularında Hacettepe Üniversitesi bağlısı MYO

[614] http://www.osym.gov.tr/dosyagoster.aspx?DIL=1&BELGEANAH=29572&DOSYAISIM=12_Onlisans_Lisans.pdf (16.05.2008)

anketörlerinin algılamasının Kocaeli Üniversitesine göre daha üst düzeyde olduğu değerlendirilmektedir.

Kocaeli Üniversitesi açısından anlamlı bir fark olmasa da; bağlısı bulunduğu üniversitenin MYO'na önem vermesi ve idari ve destek personel için yapılan kariyer planlamasının motive edici etkisi bakımından algılama düzeyi oranı Hacettepe Üniversitesinden daha yüksek bir ortalama algısı mevcuttur.

Anket yapılan iki üniversitenin kıyaslanmasında bir diğer dikkate değer durum idari ve destek personelin görevlendirme şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında görev yapan idari ve destek personelin, toplamda 166 personelden 141'inin kadrosu üniversite bünyesinde bulunup, görevlendirme yazısı ile Meslek Yüksekokullarında görev yapmaktadırlar. Hacettepe Üniversitesinin Meslek Yüksekokularında görev yapan idari ve destek personelin toplam sayısı 49 iken bunların sadece 9 tanesinin üniversite bünyesinden ya da yerel belediyelerden görevlendirme ile çalışmaktadırlar.

Kocaeli üniversitesinin 1992 yılında kurulmasına rağmen bugün itibarı ile MYO sayısı 18'e ulaşmıştır. 1999 yılındaki Kocaeli depreminde birçok eğitim binasını kaybeden üniversite, kendi il sınırları içinde tek üniversite olması ve sanayi bölgesinin talep ve beklentileri doğrultusunda MYO sayısı yıllar itibarı ile sürekli olarak arttırmıştır. Hacettepe Üniversitesi ise 1967 yılında kurulmasına rağmen MYO sayısı 6'yı geçmemiştir. Mevcut maddi imkansızlıklar ve öğrenci sayılarındaki hızlı artışlar göz önüne alındığında Kocaeli Üniversitesinin öğretim elemanları, idari ve destek personelin birçok konuda negatif yöndeki algılamaları anlaşılmaktadır.

3.8. ANKETLER İLE İLGİLİ TÜM VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kasım 2007 Ocak 2008 yılları arasında 258 kişi içinde iki farklı üniversitede iki farklı kategoride anket yapılmıştır. Anket Kocaeli Üniversitesine bağlı 18 MYO'nun 13'ünde, Hacettepe Üniversitesine bağlı 6 MYO'nun 5 tanesinde olmak üzere toplam 18 MYO'nda yapılmıştır. Anket soruları açık uçlu soru hariç öğretim elemanları için 33, idari ve destek personel için 18 soru olarak hazırlamıştır. Yapılan anketlerde karşılaştırmalar SPSS analiz yöntemi kullanılarak ve gereken yerlerde Post-Hoc analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Öğretim elemanları ile İdari personel arasında yapılan karşılaştırmalarda; idari ve destek personel; yöneticilerin yönetsel becerisi, personele verilen destek, teknolojik altyapı yeterliliği, üniversiteye olan bağlılık, Üniversitenin MYO'ya verdiği önem gibi konuların tümünde daha pozitif sonuçları algıladıkları görülmüştür. Bu sonuçlarda, anketlerin cevaplanması sırasında idari ve destek personelin, sürekli aynı şıkların işaretlemelerinin ve soruları çok kısa sürelerde cevaplamalarının etkisi olduğu değerlendirilmektedir. Mevcut bürokratik yapıda görev tanımlamaları içindeki vazifelerini yetiştirmeye çalışmaları ve kurumdan beklenti düzeylerinin düşük olmasının elde edilen sonuçlarda etkili olduğu değerlendirilmektedir. Her iki üniversitede de idari ve destek personelin kariyer planlamasının motive ediciliği yönündeki ortalama değerinin düşüklüğü (2,86) mevcut durumu açıklamaktadır.

Yönetsel beceri ve esnek yapılanma, personele verilen destek ve önem boyutu açısından 4-6 ve 7-9 yıllık çalışan grubun memnuniyetleri Tukey ve Duncan Post-Hoc testleri sonucunda diğer gruplara göre düşük seviyede algıladıkları ortaya çıkmıştır. Sadece öğretim elamanlarına sorulan sorulardan olan; finansal yeterliliğinin algılanması ve öğretim elemanlarının yetkinliklerinin arttırılması için üniversite çabasının 4-6 ve 7-9 yıllık çalışan guruplarında düşük düzeyde algılanması, sorunlara karşı farklı değerlendirme açılarına sahip olduklarını göstermektedir. Özellikle öğretim elemanlarının yetkinliklerinin arttırılması yönündeki çabalara olan inancın algılanması diğer statü gruplarına göre düşük olması bu gurubun, kurumuna olan inancının da düşük olduğu şeklinde değerlendirilmektdir.

Anket yapılan statü gruplarından olan; 1-3 yıllık çalışma süresi içinde olanların kurumu tanıma aşamasında olduğunun göz önüne alındığında, 10 yıl ve üzerinde görev yapanların ise bir süre sonra kuruma ait olan inancının ve mücadele azminin kaybettiği ve zamanla kurumsal körlükten etkilenebilecekleri düşünüldüğünde, 4-6 ve 7-9 yıllık çalışan gruptakilerin bakış açılarının ayrıca değerlendirilmesinin gerekliliği de ortaya çıkmaktadır. 4-6 ve 7-9 yıllık çalışan gruptakilerin memnuniyet oranlarının düşük seviyede çıkmasının mevcut olumsuzluklarla mücadele etme inancından kaynaklandığı da değerlendirilebilir.

Finansal konuların öğrencilerin bilimsel araştırma projeleri yapmasına olan ortalama algılamanın 1,975 gibi düşük bir değer iken, Üniversitelerin finansal kaynaklarını artırmak için giriştikleri çabalara ait soruların sonucunda ortalama algılama değerinin 2,657 çıkması ise bu alanda yaşanan paradoksa işarettir.

MYO'nın organizasyonel bölümlerinin, günün gereklerine göre yeniden yapılandırmasının, eğitim içeriğinin olumlu yönde etkileyeceği yönündeki olan inancın algılanması anket içinde en fazla ortalamayı alan değerlendirmelerden olmuştur (4,01). Bu sonuç, bu alanda yapılması gereken çok iş olduğuna olan inancı göstermektedir. Hizmet sektörü ve Sanayi sektörü için nitelikli ara eleman yetiştiren bu kurumların bazı bölümlerinin (bilgisayar, elektronik) ders programlarının aylık, bazı bölümlerin ise yıllık olarak gözden geçirilmesi gerekliliği, hız çağında olduğumuz hesaba katılarak yapılmalıdır.

MYO öğrencilerinin ve öğretim elamanlarının, üniversite senatoları ve kurulları içinde aktif bir şekilde yönetime katılımı algılaması oranları (2,83-2,52), finansman yeterliliği ortalaması (2,04)'dan sonra en küçük değere sahiptir. Yönetim kalitesinin arttırılmasında, paydaşların en önemlilerinden olan öğrenci ve öğretim elamanlarının görüş ve önerilerinin daha fazla dikkate alınması yönünde çabaya ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

MYO'nın kuruluş amaçlarından en önemlilerinden birisi, sektör beklentilerini karşılayarak ülke kalkınmasına katkıda bulunmaktır. Ankette MYO'nın sektör beklentilerini karşılama düzeyini ölçen sorulara verilen cevapların ortalama değerleri

oldukça düşük bir orandadır (2,87). Bu oran finansman yeterliliği, kaynak oluşturma çabası, öğrenci ve öğretim elemanlarının yönetime katılımdan sonraki en düşük değer olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle anketörlerin düz metin ile yazmış oldukları metinlerde; sınavsız geçişin eğitim kalitesini düşürdüğünden, idari personele eşit iş yükü dağıtımında problemler ile karşılaşıldığından, öğrenci ve öğretim görevlilerine sanayi deneyimi kazandırmanın gerekliliğinden ve öğretim görevlisi/öğrenci oranının yetersiz olması sebebi ile yeni kadrolara ihtiyaç duyulduğu yönündeki görüşlere yer verilmiştir.

Araştırmanın ana hipotezi göz önüne alındığında; Türkiye'deki Meslek Yüksekokulları bilgi toplumu gereksinimleri göz önünde bulundurulduğunda, yönetsel ve organizasyon yapılanması açısından beklentileri kısmen karşılayacak seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde şu ana kadar Meslek Yüksekokulları için belirtilmiş olan sorunlar, altı başlık halinde çözüm önerileri ile birlikte özetlenmeye çalışılacaktır.

- **Yönetsel Yapı İle İlgili Değerlendirmeler**

Meslek yüksekokullarının, Yüksek Öğretim Kurulu bünyesinde koordinasyonunu sağlayacak, daimi statüde "Meslek Yüksekokulları Üst Kurulu"nun ivedi olarak kurulması gerekmektedir. Mevcut sorunların çözümünde üniversite yapılanması içinde çoğunlukla merkez kampüs dışında yerleştirilmiş olan ve sorunların çözümünde ikinci öncelikli birimler olarak değerlendirilen bu okulların, YÖK tarafından kurulması gereken yetkili bir kurumun takibi gerekmektedir.

MYO idareci kadronun seçiminde öncelikle alan bilgisi ve yönetim deneyimi aranmalıdır. Seçim aşamasında ise; öğretim elemanı, idari ve destek personelin, öğrenci temsilcilerinin, yerel yönetim temsilcilerinin, sanayi ve ticaret odalarının görüşleri, belirlenecek oranlar dahilinde değerlendirmeğe tabi tutularak ilgili Üniversite Rektörlüğünce atanması yapılmalıdır. Mevcut durumda ise, sadece üniversite Rektörlerin tasarrufunda olan bu yetkide, iç ve dış müşteri kapsamında kalan birçok kesimden görüş alınmamaktadır.

Üniversite bünyesinde problemli varsayılan öğretim elemanları ve idari personelin MYO'na gönderilmenin önüne geçilmesi için üniversitelerin MYO üzerindeki yetkilerinin gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Meslek Yüksekokulu açma kriterleri belirli olmasına rağmen mevcut durum oldukça düşündürücüdür. Öğrenci sayısı, öğretim elemanı sayısı, fiziksel alt yapı gibi sorunlar tüm ülke çapında çözülmeden, Türkiye gelindeki yeni bir MYO açılmasına izin verilmemelidir.

Meslek Yüksekokulları YÖK koordinesinde güçlendirilerek, yönetim ve organizasyon yapısı olarak yerinden yönetim modeline geçilmeli, okul müdürleri ve

yüksekokul müdürü sekreterinin görev tanımlanması genişletilmeli, sorun çözücü bir yönetim anlayışının yerleştirilmesi için birçok alanda yetki devrine gidilmelidir.

- **Öğretim Elemanları İle İlgili Değerlendirmeler**

Öğretim elemanları belirlenirken akademik liyakat ve sektör deneyimi öncelikli kriter olarak belirlenmelidir. Öğretim elamanlarının ders yükleri azaltılarak sektör tecrübesi kazandırma yönünde yapılandırmaya gidilmesi yönünde yapılanmaya ihtiyaç vardır.

Üniversite bünyelerinde kurulan sürekli eğitim merkezleri aracılığı ile güz dönemi ve yaz döneminde en az birer ay MYO öğretim elemanlarının branşları ile ilgili sahada eğitim alması, finansal problemler çözülmek kaydı ile zorunlu hale getirilmelidir. İdeal olarak öğretim elemanlarının bir dönem ders, bir dönem sektör gelişmelerini takip etmesi gerekli iken mevcut şartlar göz önüne alındığında birer aylık eğitimler de oldukça faydalı olacaktır.

Meslek yüksekokullarında görevli meslek dersi öğretim elemanlarının genelde lisans düzeyinde eğitim almış olmaları, öğretim elemanlığı konusunda deneyimlerinin yeterli olmaması ve gelişen teknolojileri takip etmede yetersiz kalmaları, bu konuda farklı uygulamaya gidilmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır. İş dünyasında başarılı kişiler veya alanında uzman olan şahısların misafir öğretim görevlisi olarak MYO'na çekilmesi ihtiyacı mevcuttur. Sanayi ve hizmet sektörü için nitelikli ara elamanların yetiştirilmesi, arz talep uyuşmazlığının giderilebilmesi ve MYO'nın misyonunun gerçekleştirebilmesi için, tüm bölümlerde sektör içinden, alanın uzmanlarına ders verdirilmesi zorunluluğu, bu alanda atılacak önemli bir adım olacaktır. Verdirilecek olan dersler dönemlik olabileceği gibi bir dersin sadece uygulama kısmı içinde sektör temsilcileri ile irtibata geçilebilmesine ihtiyaç vardır. MYO Sektör içinden uzmanların ders verebilmesi için de MYO'nın finansman yönünden güçlendirilmesi gerekmektedir. Hali hazırda öğretim elemanları için ödenen ders ücretleri, alanın uzmanlarının daveti açısından cazip olmadığı hesaba katılarak, bu kişiler için farklı bir ödeme yapılabilme esnekliği kazandırılmalıdır.

Meslek Yüksekokullarına öğretim görevlisi yetiştirme maksadı ile, Yüksek Öğretim Kurulunda kurulmasının faydalı olacağı düşünülen "Meslek Yüksekokulları Üst Kurulu" yetki ve koordinesinde, ilgili Üniversitelerin senatosu ve MYO müdürleri ile koordineli öğretim elemanı yetiştirme ve yerleştirme programları hazırlanmalıdır. Seçilecek olan öğretim görevlileri, Boğaziçi Üniversitesi ve Ortadoğu Üniversitesi gibi yabancı dilde eğitim veren köklü okullarda yüksek lisans seviyesinde eğitim almaları, yüksek lisans veya Doktor etiketi olanların da en az bir yıllık alanları ile ilgili hazırlık programları eğitimlerinden geçmeleri sağlanmalıdır. Uluslararası nitelikte mezun verebilmek için bu şartların yanı sıra öğretim elemanlarının alınan eğitimlerden sonra başka kurum ya da üniversitelere gitmemeleri için bağlayıcı sözleşme yapılmalıdır.

Meslek Yüksekokullarına nitelikli öğretim elemanı çekebilmek için "Meslek Yüksekokulları Görev Tazminatı" altında öğretim elemanı ve idari destek personele ödenek sağlanması da bu alanda atılacak önemli adımlardan bir diğeridir. Görev yükü ve sorumluluklar düşünüldüğünde de Meslek Yüksek Okulu Müdürleri, Müdür Yardımcıları ve Yüksek Okul Sekreteri için makam/görev tazminatı verilmesi bu sorumlulukların cazibesini artıracaktır.

11.07.2007 tarihli YÖK Genel Kurul kararında, Meslek Yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu Kararıyla belirlenen uzmanlık alanlarına atanacak öğretim görevlilerinin sözleşmeli istihdam edilmeleri cümlesi, Maliye Bakanlığının 02.11.2007 tarihli yazısında, YÖK'ün böyle bir yetkisi olmadığını, kadrolu personel istihdam etmek zorunlululuğu belirterek bu konudaki uygulama iptal ettirilmiştir[615]. Öğretim elemanı açığının giderilmesi için konu ile ilgili tüm paydaşların görüş ve önerisi alınmadan yapılan uygulamalardan sonuç alınamayacağı ortadadır.

Beşeri kaynakların rasyonel kullanılabilmesi, öğretim elemanları ve idari/destek personelden daha fazla verim alabilmek için MYO' görev yapan tüm kesimlerin gereken kanuni düzenlemeler yapıldıktan sonra, sözleşmeli statüde çalıştırılması

[615] T.C. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 26.12.07 tarihli ve 34847 - B.30.0.00.01.005.5007 sayılı yazısı.

sorunların çözülmesinde fayda sağlayacak yaklaşımlardan olduğu değerlendirilmektedir.

Başarısı tüm paydaşlar tarafından (360 derece) tescillenmiş olan öğretim elemanlarının ve idari/destek personelin motivasyonlarının sürekliliği için, YÖK bünyesinde Meslek Yüksekokulları için bir fon ve ödüllendirme yönetmeliği oluşturulmalıdır. Oluşturulacak bu fon ile başarılı olan öğretim elemanlarının alanları ile ilgili yurt dışı eğitimlere gönderilmesi motivasyonu artıracak önemli bir unsur olacaktır.

- **Öğrenciler İle İlgili Değerlendirmeler**

Meslek liselerine katsayı uygulaması nedeni ile eğitimin cazibesini yitirmiş olması, nitelikli öğrencilerin bu kurumları tercihine de engel olmaktadır. Öğrenciler elemelerden geçtikten sonra, en sona kalanların tercih ettiği kurumlar meslek liseleridir. Sırası ile Fen lisesi, Anadolu lisesi ve düz liseye giden öğrencilerden, ortalaması en düşük olanlar meslek liselerine gitmektedir. Sınavsız geçiş uygulaması ile de meslek liselerinden gelen öğrenciler Meslek Yüksekokullarının ana kaynağı olmuştur. 4702 sayılı yasa ile 2001 itibarı ile sınavsız geçiş hakkı kazanan meslek liseleri, meslek yüksekokullarının %83[616]'ünü oluşturmaya başlamıştır. Bugüne kadar gerçekleştirilmiş olan üç adet Meslek Yüksekokulları Müdürleri toplantılarının sonuç raporlarının tümünde, gelen öğrencilerin nitelik olarak yetersiz görülmeleri mevcut problemi daha da gözler önüne çıkarmaktadır. Meslek liselerine uygulanan katsayı uygulamasının bu okulların nitelikli öğrenci çekmedeki negatif etkisi göz önüne alınarak katsayı uygulamasının yeniden düzenlenmesi ihtiyacı vardır.

Üniversite eğitimi alamayacak kadar temel bilgilerden eksik olarak yetişmiş olan öğrencilerin MYO'nı, METEB uygulaması ile lisenin devamı olarak görmeleri, öğretim elemanlarının heyecanını da söndürmektedir. Öğrencilerin birçoğunun yerleştirildikleri programları bilinçli olarak seçmemeleri, bağımsız proje yapabilme eğilim ve yeteneğinde olmamaları ve sadece diplomaya sahip olma hedeflerinin olması, eğitim kalitesini de oldukça düşürmektedir.

[616] T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, MYO Mevcut Durum ….,s.16.

Birçok akademisyen, iş adamı, YÖK yöneticisi ve MYO'nın müdürlerinde sınavsız geçiş ile MYO'nın eğitim kalitesinin alt seviyelere düştüğü yönünde fikir birliği vardır. Meslek liselerinden sınavsız şekilde geçen öğrencilerin gerek nitelik gerekse anlayış olarak sorunlar yaşanmaktadır.[617] Mevcut durum MYO'nın nitelikli iş gücü yetiştirilmesi yönündeki hedefine de ters düşmektedir. Sınavsız geçiş uygulamasının kaldırılması, öğrencilerin bir emek karşılığında MYO'dan eğitim almaya hak kazanması, en önemli önceliklerden birisidir.

Meslek Yüksekokulu öğrenci sayıları öylesine büyük bir hızla ilerilemektedir ki birçok üniversitede, fakültelerdeki öğrenci sayılarını geçmişlerdir[618]. Bunlardan başlıcaları, Adıyaman Üniversitesi, Adnan Menderes Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Aksaray Üniversitesi, Amasya Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, Beykent Üniversitesi, Bozok Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Erzincan Üniversitesi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Giresun Üniversitesi, Harran Üniversitesi, Kafkas Üniversitesi, Kahramanmaraş Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Ordu Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Trakya Üniversitesi ve Zonguldak Karaelmas Üniversitesi. Bu üniversitelerin ortak noktası ise, bir çoğunun 5-15 yıl arasında yeni kurulmuş üniversiteler olmasıdır. Gereken nitelikte öğretim elemanı ve fiziksel altyapı oluşturulmadan hayata geçirilen bu okullarda yetişen öğrencilerin nitelik sorunu yaşaması ise kaçınılmazdır.

Öğrenciler ile ilgili bir diğer önemli husus ise, MYO mezunlarının askerlik ile ilgili mağduriyet durumudur. MYO mezunlarının lise ve üniversite mezunları arasındaki statüsü askerlik süreci açısından da dikkate alınması MYO'nın tercihi

---

[617] İsa Eşme A.g.e., s19; Şener Oktik A.g.e., s.95; Hüsamettin Kavi, A.g.e., s 31;
Meslek Yüksekokulları Mevcut Durum ve Öngörüler,YÖK adına Sabahattin Balcı ve diğerleri Nisan 2006 s.72; I. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı 1 Nolu Komisyon Sonuç Rap.s.21;
II. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu, Genel Sonuç ve Öneriler s.147;
III. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu
http://myotoplantisi.cu.edu.tr/KomisyonRaporlari/5.KomisyonRaporu.doc,
Gürol Emekdaş , II. Meslek Yüksekokulları Müdürler…s.67; Alaattin Sabancı, Ö.Mete Koçkar ve diğerleri, II. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı II nolu Komisyon Toplantısı s.128
Hacettepe Üniversitesi ve Kocaeli Üniversitesine Doktora çalışması kapsamında yapılan anketin serbest metin bölümünde de cevap verenlerin %34'dü sınavsız geçiş uygulamasının eğitimi olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

[618] http://www.osym.gov.tr/dosyagoster.aspx?DIL=1&BELGEANAH=29572&DOSYAISIM=5_Onli sans.pdf (16.05.2008)

yönünde pozitif etkisi olacaktır.[619] Dört yıllık fakültelere ilişkin askerlik uygulamasında 6 ay kısa dönem er ya da 12 ay Asteğmenlik yapmaktadırlar. MYO mezunları için 15 ay olan erlik statüsü de 11-12 ay ile sınırlandırılması uygulamasına geçilmesi yönünde kanun değişikliğine ihtiyaç vardır.

- **İdari/Destek Personel İle İlgili değerlendirmeler**

İdari ve destek personel öğretim elemanlarından sonra üniversite eğitim sistemi içinde en önemli paydaşlardan birisidir. Yapılan anket çalışmasında bu kesimden birçok kimse, kurumdan bir beklentilerinin olmadığını ve yaptığımız çalışmada neden kendilerinin de görüşüne başvurduğumuzu sormuşlardır. Anketlerin doldurulmasında da birçoğu soruları cevaplarken, alt alta aynı şıkları işaretlemişlerdir. İdari ve destek personele, kurum içinde görüş ve önerilerinin dikkate alındığının hissettirilmesi ve yapılacak uygulamalarla bu inancın desteklenmesi ihtiyacı vardır.

Meslek Yüksekokullarında görevli olan idari ve destek personel motive edici kariyer planlamasına ihtiyaç vardır. Yıllar itibarı ile sürekli olarak aynı görevi hiç bir hedef olmadan icra eden personelde bir süre sonra bıkkınlık ve isteksizlik olduğunu birçok anketör sözlü olarak ifade etmiştir. İdari ve destek personelin yıllar itibarı ile görevde yükselmelerinin maddi getirilerle birlikte desteklenmesinin göreve olan bağlılıklarını pozitif yönde etkileyeceği değerlendirilmektedir.

İdari ve destek personel, yapılan mesai saati olarak okul bünyelerinde en fazla bulunan personeldir. Öğretim elemanlarının birçoğunun ortak çalıştığı, ve görev verdiği bu personelde iş dağılımında farklılıklara rastlandığı, idari ve destek personel tarafından beyan edilmiştir. İdari ve destek personel için kendi içlerinden belirlenecek olan bir idari amir sınıfının oluşturulması, bu tür problemlerin

[619] Faruk Karadoğan Mehmet Ali Taşdemir ve diğerleri, Mesleki Teknik Eğitim Fakültelerinde Yeniden Yapılanma Yaklaşımları, YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı 15-16 Ocak 2007 s.102;
İsa Eşme, II. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu,s.25;
Alaattin Sabancı, Ö.Mete Koçkar ve diğerleri , II. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı II nolu Komisyon Toplantısı s.128; Hüsamettin Kavi, A.g.e., s 31;
II. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu, Genel Sonuç ve Öneriler s.148;

giderilmesinde ve kariyer planlamasında olumlu etki bırakacak uygulamalardan olacaktır.

- **Fiziksel ve Teknik Alt Yapı İle İlgili Değerlendirmeler**

Meslek lisesi düzeyinde bile fiziksel altyapı ve teknik donanıma sahip olmayan birçok Meslek Yüksekokulunun olduğu anket uygulaması sırasında gidilen Meslek Yüksekokullarında müşahede edilmiştir. Meslek Yüksekokullarının çoğunda öğrenciler açısından barınma ve sosyal yaşam koşulları açısından eksiklikler de bulunmaktadır.

Meslek yüksekokullarında ihtiyaç duyulan yeni teknolojiyi içinde barındıran atölye ve lâboratuar alanları tesis edilmesinin, teknolojik dönüşüm hızı göz önüne alındığında çok geçerli bir yöntem olmadığı ortadadır. Değişim çağında olduğumuz ve bu dönemin en önemli rekabet unsurunun hız olduğunu düşündüğümüzde atölye ve lâboratuar imkânının yeterli olmadığı okullarda eğitim kalitesinin düşeceği açıktır. Mevcut atölye ve lâboratuarlar yeni teknolojiler ile donatmak yerine gereken teşvikler sağlandıktan sonra sektör temsilcilerinden yardım almak, çok daha verimli bir çözüm olacaktır. Bu anlamda imkân yetersizliği yaşayan okulların ilgili sanayi kuruluşları ile karşılıklı yarar sağlayabilecek esneklikte anlaşma yapabilme esnekliklerinin sağlanması gerekmektedir.

Meslek yüksekokullarında öğrenci sayısının çok fazla olması, öğrencilere verilmesi gereken laboratuar hizmetlerinde de zorluklar ile karşılaşılmasına neden olmaktadır. Öğrenci başına düşmesi gereken alanlar, ayrıntılı olarak YÖK tarafından belirlemiş olmasına rağmen, mevcut durum olması gereken kriterlerden oldukça uzaktır. Öğrenci başına Laboratuar ve Atölye Standartları $8m^2$ / öğrenci[620] olması gerekirken, toplam yaşam alanlarının hepsi dahil edildiğinde bile birçok MYO'da bu oranlara ulaşılamamaktadır. Örneğin Hacettepe Üniversitesinde Sosyal Bilimler MYO öğrenci sayısı 800 iken, okulun kullanılabilir alanı $8000m^2$, Polatlı Teknik Bilimler MYO ve Polatlı Sağlık Hizmetleri MYO ortaklaşa kullanılabilir alanları

[620] **MYO Kriterleri** /www.yok.gov.tr/egitim/lisans_doktora/onlisans/myo_kriteri.doc,s15-17 (05.12.2006)

7014 m^2 iken, Öğrenci sayısı 530'dur. Kocaeli Üniversitesinde ise durum çok daha düşündürücüdür. Kocaeli MYO'da öğrenci sayısı 5000 iken kullanılan toplam alan 17.000 m^2, Gölcük MYO'da öğrenci sayısı 1490 iken kullanılabilcek alan 13.500 m^2, Kandıra MYO öğenci sayısı 3200 iken toplam kullanılabilcek alan 12.683 m^2, Gebze MYO öğrenci sayısı 2400 iken kullanılabilecek toplam alan 10.000 m^2 dir. Mevcut durum incelendiğinde problemin büyüklüğü gözler önüne serilmektedir. Öğle ki, kimi MYO'da öğrenci başına 3,4 m^2 , kiminde 4,1 m^2, kiminde de13,23 m^2 toplam alan düşmektedir. Birçok Meslek Yüksekokulunda kantin dışında öğrencilerin dinlenebilecekleri sosyal alan yoktur. Kantin büyüklükleri de öğrenci sayısı ile kıyaslanmayacak kadar düşüktür.

Bir okulun fiziksel ortamını iyileştirmenin sınav sonuçlarını yüzde 11'e varan oranlarda yükseltebileceğini[621] ortaya koyan araştırmalar da incelendiğinde, fiziksel ortamın öğrenci başarısını doğrudan etkilediği anlaşılacaktır.

- **Finansal Problemler İle İlgili Değerlendirmeler**

Mesleki eğitimin sonucunda mezun olan öğrencilerin en büyük alıcısı sanayici ve hizmet sektörüdür. Bu sektörlerin üretimin girdilerinden en önemlisi "yetişmiş insan" olduğu düşünüldüğünde, mesleki eğitimin finansmanında maliyetin tamamının devlet tarafından karşılanması beklentisinden vazgeçilmelidir. Sanayideki hızlı değişime ayak uydurabilecek mesleki eğitimi, sadece üniversitenin kapalı çevrimi içinde başarmanın imkânsız olduğu düşünüldüğünde sektörün, üniversite eğitimi içine çekmenin önemi anlaşılacaktır. Okul sanayi işbirliğini geliştirmede eğitim yaklaşımlı işbirliğinden farklı olarak, her iki kesimin de menfaatine olacak ve eksikliklerini birbirlerinin imkânlarından istifade ile tamamlayacak yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere örneğinde olduğu gibi finansal problemleri çözümünde, MYO'nın öğrenci harçlarının dışında, mütevelli heyeti, bağışlar, yerel yönetimler ve döner sermayeli kurum içi işletmelerin etkin rol alması sağlanması finansal problemlerin çözülmesinde etkili olacak adımlardan olacaktır.

[621] PINK, "**Aklın Yeni Sınırları**",s.94

Üniversite bütçesinin %? MYO'ında kullanılıyor belli değildir. Meslek Yüksekokullarına kullandırılacak olan bütçenin öğrenci sayısı ile doğru orantılı olarak kanunca belirlenmesi gerekmektedir.

Meslek yüksekokullarının yeniden yapılanmasında finansal problemlerin çözümünde Dünya Bankasının desteğinin devam edebilmesi için YÖK'nun bu konudaki kararlılığının devamı gerekmektedir.

Meslek yüksekokullarını öğrenciler açısından da cazip hale getirmek için, talep eden öğrencilere ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda burs verilme önceliği tanınması bu okullara olan talebi olumlu yönde etkileyecektir.

Finansal problemlerden bir diğer önemli husus, Öğretim görevlilerinin, teknik öğretim araçlarının zamanında temini için kaynak sağlanması ve staj yapan öğrencileri staj yerlerinde takip edebilmeleri için ulaşım masraflarının karşılanması gerekmektedir. Öğrenci sayısı düşünüldüğünde ise staj yapan öğrencilerin takibinin, öğretim elemanları açısından imkânsız olarak görülse de, her yıl belirli bir oranda öğrencinin kontrol edilmesi uygulama açısından önemli bir adım olacaktır.

Genel Değerlendirme

Mesleki eğitim sisteminin ülkemizin ihtiyaçlarına cevap vermediği, öğrenci talebinin eksik ve mezun niteliğinin yetersiz olduğu, eğitimi sürdürülen meslekleri, eğitim programlarının ve öğretim elemanı niteliklerinin işletme gerekleriyle tam olarak örtüşmemektedir. Mesleki eğitim sisteminin işletmelerin işgücü ihtiyaçlarına duyarlı bir yapıda olmaması, işsizlik sorununu büyütmekte ve sistemin başarısını engellemektedir.

Popülist yaklaşımlar terk edilerek, yeni açılması planlanan Meslek Yüksekokullarının, üniversite kampüsleri içerisinde yer almasının sağlanması gerekmektedir. Kampüs içerisinde olmayan MYO da büyük yerleşim birimlerinin sanayi, hizmet ve ticaret bölgelerinde veya bu bölgelere çok yakın mekânlarda kurulmalı, öğrencilerinin sanayi, hizmet ve ticaret bölgelerinde çok yoğun bir pratik eğitim yapabilmeleri, bilgisayar ve yabancı dil öğrenme imkânları yeniden gözden geçirilmelidir. Özellikle elektronik, bilgisayar, turizm, dış ticaret, büro yönetimi ve sekreterlik programlarda yabancı dil hazırlık eğitimin zorunlu hale getirilmesi bu bölümlere olan talebi de artıracaktır.

Geleneksel eğitim/öğretim anlayışı ile öğrencilerin, belirli bir mesleğe dönük olarak sadece soyut bilgiler ile donatmanın, karşılıklı bütün taraflar açısından faydalı bir eğitim-öğretim stratejisi olmadığı açık bir şekilde ortadadır. Öğrencilerin başarı sıralamasını yaparken de hazır olan bilgiyi ezberleyebilme becerilerini ölçmek yerine, eldeki bilgileri kullanarak yeni şeyler keşfedebilme ve soyut bilgiyi somut hale getirebilme becerisi ölçülmelidir.

Üniversiteleri gerçek misyonu yerine getirebilmesi için bir diğer önemli husus da öğretim elemanlarının; akademik özgürlüklerinin temin edilmesi, öğretim esnasında fikirlerin açıkça ifade edebilmeleri ve üniversite yönetiminin de açıkça eleştirilebilmelerinin taahhüt altına alınmasının sağlanmasıdır. Tez kapsamında yapılan anket çalışmasında birçok öğretim elemanı ve idari destek personelin doldurmuş oldukları anketin gizlilik esasına göre muhafaza edilmesinin kendileri için

çok önemli olduğunu ifade etmeleri, yönetsel uygulamalar açısından üniversitelerde yeterli esnekliğin olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Öğrenci sayıları ve öğretim elamanı sayılarında örnek iki üniversitemizde de görüldüğü gibi ciddi oranlarda farklılıklar mevcuttur. Öğrenci sayıları ve öğretim elamanı sayılarının ve niteliklerinin üniversiteler arasındaki farklılıkların giderilmesine ihtiyaç vardır.

MYO öğretim elamanlarının ve öğrencilerinin, üniversite senatoları ve kurulları içinde aktif bir şekilde yönetime katılımının sağlanması, aidiyet duygularının güçlendirilmesinde ve özgüven kazanmaları açısından önemli açılımlardan birisi olacaktır.

Ülkemizde işsizlik olmasına rağmen, İstanbul Ticaret Odasının yaptırdığı araştırmada yabancı işçi çalıştıranlarının oranının %10'lara[622] ulaşması çok ciddi bir sorundur. Mezunlarda aradığı nitelikleri bulamayan işverenler de yeni eğitim programları hazırlamaktadırlar. İşyerleri ile gerekli koordinasyon bu masrafların tek kanaldan koordinesi daha verimli olacaktır. MYO'nın kuruluş amaçlarından en önemlilerinden birisi, sektör beklentilerine cevap vermektir. Mevcut kaynakların da kısıtlı olduğu dikkate alındığında, mesleki eğitimi devlet tekelinden devam ettirmek yerine ticaret odaları, sanayi odaları, meslek kuruluşları, belediyeler ve uluslararası üne kavuşmuş holdinglerde de bu sorumluluk paylaştırılmalıdır.

Mevcut durumun iyileştirilmesinde, YÖK, Mili Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Meslek Odaları, Sanayi Odaları mesleki eğitim sorunlarının giderilmesinde çok daha sıkı bir koordinasyon içinde olmalıdır. Bu koordinasyon YÖK tarafından atanacak komisyon ile yılda iki defa yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Meslek Yüksekokulu mezunlarını, kamu sektöründe, kendi alanlarında, işe alınacaklar içinde öncelik tanınması, özlük hakları bakımından da lise mezunu ile üniversite mezunu arasında bir noktadan değerlendirilip tekniker ünvanı ile işe başlatılmaları, kendi alanında iş yeri açma ve geliştirme çalışması yapma niyetinde

[622] İstanbul Ticaret Odası, İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı,…s 85

olan kişilere, düşük maliyetli "işletme" kredisi verilmesinin bu okullara olan talebi pozitif yönde etkileyecektir

Mevcut hali ile staj yerine getirilmesi gereken bir formalite olarak görülmektedir. Birçok kişi ve kuruluş staj dosyasını imzalayarak gerekeni yaptığını düşünmektedir. Stajın amacına uygun icra edilmesi için tüm paydaşların işbirliğine ihtiyaç vardır. Meslek Yüksekokulu öğrencilerine belirli bir oranda staj imkânını sağlayan işletmelere, vergi ve SSK pirimi indirimi gibi muafiyetler getirilmesi bu alanda atılması gereken önemli adımlardandır.

Meslek liselerine uygulanan katsayı uygulamasına son verilerek bu okullara olan talebin arttırılması, meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş sistemi kaldırılarak bu okullara daha nitelikli öğrenci gelmesi, MYO mezunu öğrencilerin askerlik süreleri ile ilgili iyileştirme çalışması yapılması ve dikey geçiş sınav sistemi ile %10 kontenjanın %15'e çıkarılması da bu alanda yapılacak çok önemli çalışmalardan olacaklardır.

Hızla gelişen teknoloji yeni iş türleri yaratmanın yanında bazı tür işlerin de yok olmasına yol açmaktadır. Özellikle bilişim ve iletişim teknolojilerinin çok geliştiği günümüzde birçok yeni meslekler ortaya çıkmakta birçok meslekler ise önemini yitirmektedir. Bu nedenle MYO program ve içerik olarak sürekli yenilenmeli ve güncelliğini yitiren bölümler kapatılmalıdır.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus, tüm MYO'nın ölçülebilir eğitim hedeflerinin olması ve bunların bir model çerçevesinde ölçülmesinin sağlanması gerekmektedir. Sadece öğrenci mezun etmenin varlık sebebi olarak görülmesi anlayışının sorgulanması gerekmektedir. Meslek yüksekokulları mezunlarının iş bulma oranlarının YÖK tarafından oluşturulacak bir komisyon tarafından sürekli olarak takip edilmesi gerekmektedir. Oluşturulacak komisyonda bir model çerçevesinde okulların eğitim kalitesini ölçmenin yanısıra mezun olan öğrencilerin %?'nın ilgili alanda çalıştığı da takip etmesi bir diğer önemli hususdur. Böylece kuruluş amacına hizmet etmeyen, iş dünyasının talep ettiği nitelikte öğrenci

yetiştiremeyen meslek yüksekokullarının irdelenmesi, gerekirse belirli bir zaman periyodunda kapatılarak kaynak israfına son verilmesinin yolu açılacaktır.

YÖK'ün tespit edeceği genel çerçevede uluslar arası özel sektör kuruluşları, vakıflar, KİT'ler[623], yerel yönetimler sorunun çözümümde çok daha fazla dikkate alınmaları gerekmektedir

Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı Meslek Yüksekokulları incelendiğinde ise görülecektir ki ihtiyaca göre öğrenci alınmakta ve aranan niteliklere göre öğrenciler yetiştirilmektedir. Kaynak ve zaman israfının minimum olduğu bu kurumların model olarak incelenmesinde de ayrıca yarar vardır. Bugüne kadar olan arza dayalı öğrenci istihdamından ziyade, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Genel Müdürlüğü'nde olduğu gibi talebe dayalı istihdama geçmenin, ailelerin ve ülkenin kaynakları boşa harcanmaması açısından çok önemlidir.

Öğrenci değerlendirilmesinde de tek kriter olarak ders notu almanın yeterli olmadığı görülmektedir. Öğrencilerin sosyal sorumluluk bazında üstlenmiş oldukları; öğrenci dernekleri, sportif ve kültürel etkinliklerdeki özverisinin de öğrencilerin ders notuna belirli bir oranda (%10) katkı yapmasının öğrencilerin soyut bilgiler dışında farklı alanlarda özellik kazanmalarına faydalı olacak ve sorumluluk alma bilinçleri gelişecektir.

Meslek Yüksekokullarının üniversite havasına kavuşabilmesi için, Rektörlük ve MYO yönetimince, öğrenci kültür ve spor kulüpleri desteklemeli ve sayılarını artırmalıdır. Bu topluluklar bir yandan öğrencilerin dünya görüşlerini gelişmesine katkı sağlarken, diğer yandan kulüp başkanı veya yönetim kurulu üyesi olabilmek için seçme ve seçilme tecrübesi kazandıracaktır.

Çoğunluk olarak ilçe ve beldelerde kurulmuş bulunan Meslek Yüksek okullarına, öğrenci sayılarına göre rehberlik hizmetinde görevlendirilecek uzman psikologlarında bulunması öğrenci niteliğini geliştirmek için atılacak önemli adımlardan olacaktır.

---

[623] Üstün Ergüder, Suha Sevük ve diğerleri, **Yüksek Öğretimin Yeniden Yapılandırılması: İlkeler,** İstanbul: Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği Yayınları, 2003,s.25

Meslek Yüksekokullarının özellikle yönetim kadrosunun ek görevler ile yürütülemeyeceği açıktır. Gerek öğrenci sayısı, gerekse üstlendikleri misyon itibarı ile yarı zamanlı değil tam zamanlı görev yapacak yönetim kademesi ve öğretim elamanlarına ihtiyaç vardır. Yapmış olduğumuz anket çalışmasında Hacettepe Üniversitesi'nde iki tane MYO'na (Hacettepe MYO ve Bala MYO) tek bir müdür ataması yapılması da üniversitelerin MYO'na bakışı açısından veri olarak değerlendirilebilir. Kimi Meslek Yüksek Okullarının da Meslek Liseleri ve Teknik Liseler ile aynı binada ders görmeleri, öğrencilerin akademik havadan iyice uzaklaşmalarına sebep olan bir diğer uygulamadır. Bu tarz bir uygulama, öğrencilerin kendilerini ikinci sınıf statüde üniversite öğrencisi olarak görmelerine sebep olabileceği değerlendirilmektedir.

Gelişen teknoloji üniversite eğitimini de sorgular hale getirmiştir. Üniversitelerde mevcudiyetini devam ettirebilmek için daha önce olmadığı kadar toplumun beklentilerini hesaba katarak öğrenci yetiştirmek zorundadır.[624] Diplomalar, meslek içi eğitim, kısa süreli kurslar ve hafta sonu seminerlerinin piyasa değerleriyle rekabet etmekte hemen her gün biraz daha zorlanmaktadır. Esnek becerilere sahip kişileri yetiştirmesi gereken MYO'nın yapısının da esnek olması ve beklentiler ölçüsünde eğitim içeriğini sürekli güncellemesi gerekmektedir. Çünkü artık rakipsiz değiller.

Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin motive edilmesi açısından, YÖK ve TÜBİTAK koordinesinde, yılda bir ya da iki kez mesleki ve teknik eğitim fuarlarının düzenlenmesi öğrencilerin kendilerini ifade edebilmeleri ve sanayi ve hizmet sektörünün temsilcileri ile tanışmalarında faydalı olacak uygulamalardan olacaktır. Bir diğer uygulama da YÖK koordinesinde, özellikle Meslek Yüksekokullarında başarılı öğrencilerin bir araya geleceği gençlik kamplarının her sene 15 gün süre ile yapılması, öğrencilerin aidiyet, bilgi ve görgülerini artıracak bir diğer uygulama olacaktır.

Meslek Yüksekokulları, her mezun işinde bilgi teknolojilerini kullanabildiği, kablosuz internet ile MYO her yerinde bilgiye ulaşıldığı, derslerin yanı sıra MYO'nın kültür, sanat ve spor olanakları etkinliklerinin yoğunlaştığı, öğrenci kültür

[624] Zygmunt Bauman,"Bireyselleşmiş Toplum"Çev.Yavuz Alogan, Ayrıntı Yayınları,1.b,İstanbul 2005,s.163

ve spor kulüplerinin arttığı, mezunlarına uzaktan eğitim ve yaşam boyu eğitim ile mezunlarının sürekli eğitimine destek veren kurumlar haline gelmelidirler.

Meslek Yüksekokulları yukarıda belirtmiş olduğumuz gerçek fonksiyonlarını icra ettiğinde, Amerika Birleşik Devletleri örneğinde olduğu gibi birçok lisans mezunu genç de bir alanda uzmanlaşmak ve meslek sahibi olmak için bu okullara başvuracaklardır.

EK-A

Sayın ilgili,

Bilgi toplumu olma yönünde hedefi olan tüm ülkelerde üniversitelerin yeniden yapılanma ihtiyacı vardır. Özellikle üniversite eğitimi içinde, sanayi ve hizmet sektörüne bilgi teknolojilerine hakim ara eleman yetiştirmesi gereken meslek yüksekokullarının önemi de her geçen gün artmaktadır. Meslek yüksekokulllarından mezun olan öğrencilerin, sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyacına göre istihdam edilebilmesi için okul ile sanayi ve hizmet sektörü işbirliğinin tesis edilmesi gerekmektedir. Tüm bu beklentilerin karşılanması iyi bir organizasyon yapılanması ile mümkün olacaktır. Bu anketin amacı, meslek yüksekokulllarında görevli öğretim elemanı idari ve destek persomelin yaşamış oldukları örgütsel problemleri ortaya çıkararak çözüm önerisi sunmaktır. Anket formu, Kocaeli Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Bölümü Doktora Programı alanında "Bilgi Toplumu Açısından Türkiye'deki Meslek Yüksekokullarının Örgütlenme Problemleri ve Çözüm Önerileri " konulu doktora tezinde kullanılacaktır.

Bu ankette toplanan veriler sadece yukarıda özetlenen bilimsel araştırmanın amaçları için kullanılacak başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Anket formunu doldururken göstereceğiniz özen, araştırmanın objektifliği ve başarısı için oldukça önemlidir.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Nurullah GENÇ
Levent VURGUN

KOCAELİ/HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
MESLEK YÜKSEKOKULLARI ÖĞRETİM ELEMANLARINA
UYGULANAN ANKET FORMU

Bu anket formu, Meslek Yüksekokullarının örgütlenme problemlerini ortaya çıkartabilme hedefi ile hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilecek bilgiler, meslek yüksekokullarındaki eğitim kalitesini artırmada yol gösterici olacaktır.

Çalışmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar ortaya koyabilmesi, sizin bu ankette yer alan sorulara objektif bir bakış açısıyla tam ve doğru yanıtlar vermenize bağlıdır. Bu anketteki sorulara sizin için en uygun olan veya sizin görüşünüzü en iyi temsil ettiğine inandığınız kutucuğa (X) işareti koyarak, açık uçlu sorulara kısa cümlelerle cevap vermeniz gerekmektedir.

Anket Tarihi : __ __ / __ __ / 2008 (Gün, Ay, Yıl)

Üniversite :……..……

Meslek Yüksekokulu :……

1. Meslek Yüksekokulu (uygun olan seçeneği işaretleyiniz):

( ) Üniversite merkez kampusünde

( ) Üniversite merkez kampusü dışında

2. Statünüz

[ ] Öğretim Üyesi [ ] Öğretim Görevlisi [ ] Okutman

3. Görev yapma şekliniz

[ ] Kadrolu [ ] Kadrosuz [ ] Görevlendirme

4. Meslek Yüksekokulundaki Görev Süreniz

[ ] 1-3 Yıl [ ] 4- 6 Yıl [ ] 7-9 Yıl [ ] 10 Yıl ve Üstü

ORGANİZASYON YAPISI İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER	**Kesinlikle katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Ne katılmıyorum ne katılıyorum**	Katılmıyorum	**Kesinlikle Katılmıyorum**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
5. MYO görev yapan yönetim kadrosunun yönetsel becerileri, yapmış olduğumuz işi kolaylaştıracak niteliktedir.					
6. Karşılaşılan problemleri çözmede, MYO mevcut örgütsel yapılanması yeterince hızlı ve esnektir.					
7. Öğretim elemanlarının şahsı ile ilgili yapılan idari yazışmalar zamanında kendilerine ulaşmaktadır.					
8. Öğrencilerin gelişimi için, kendini sürekli olarak yenileyen öğretim elemanları yönetsel olarak desteklenmektedir.					
9. Elektronik ve bilgi teknolojileri alt yapısı, öğretim elemanlarına yeterli desteği sağlayabilecek seviyededir.					
10. Yönetim kadrosu, öğretim elemanlarının okulla ilgili yaşadığı idari problemlerin çözümünde yeterli ve etkili çözümler üretir.					
11. Öğretim elemanlarının, eğitim kalitesinin geliştirilmesi ile ilgili düşünce ve yorumları MYO yönetimi tarafından değerlendirilir.					
12. Bilgi teknolojilerinin kullanımı konusunda öğretim elemanlarının eğitim ihtiyacı vardır.					
13. Öğretim elemanlarının kullanmış olduğu alanlarda fiziksel alt yapı ve ergonomik koşullar yeterli düzeydedir.					
14. Meslek yüksekokulunda görev yapmayı, üniversitenin başka bir eğitim biriminde çalışmaya tercih ederim.					
15. MYO yönetim kadrosuna ihtiyaç duyulduğunda ulaşmak mümkündür.					
16. Bağlısı olduğumuz üniversitenin organizasyon yapısı içinde MYO önem verilmektedir.					
17. Finansman kaynakları, öğrencilerin bilimsel araştırma projeleri yapmalarına yetecek düzeydedir.					
18. Okulumuz, ilgili sektörlere verilen eğitim ile ek kaynak oluşturma çabası içindedir.					
19. Okulumuz, ilgili sektörlerle birlikte yürütülen ortak projeler aracılığı ile, ek kaynak oluşturma çabası içindedir					
20. Okulumuz, dernek faaliyetleri ve döner sermaye gibi olanakları kullanarak ek kaynak oluşturma çabası içindedir					

ÖĞRETİM ELAMANLARI İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılmıyorum ne katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	5	4	3	2	1
21 Öğretim elemanlarının kendi kişisel kariyerlerine ve bağlısı oldukları kuruma yapmış oldukları bilimsel katkı sistemli bir şekilde takip edilmektedir.					
22. Meslek dersleri okutan öğretim elemanlarının sektör deneyimi yeterlidir.					
23. Meslek yüksekokullarında görev yapmak, öğretim elemanlarının bilimsel yönlerinin gelişimlerine katkı sağlamaktadır.					
24. MYO öğretim elemanlarının, üniversite kurulları içinde aktif bir biçimde yönetime katılımı sağlanmaktadır.					
25. Öğretim elemanlarının yetkinliklerinin artırılması yönünde çalışma vardır.					
26. Ulusal ve uluslararası bilimsel aktivitelerin duyuruları zamanında öğretim elemanlarına ulaşmaktadır.					

MESLEK YÜKSEKOKULLARININ GENEL DEĞERLENDİRİLMESİ	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılmıyorum ne katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	5	4	3	2	1
27. MYO verdikleri eğitim, nicel(miktar, sayı) olarak sektör beklentilerini karşılayacak düzeydedir.					
28. MYO verdikleri eğitim, nitel (kalite, nitelik) olarak sektör beklentilerini karşılayacak düzeydedir.					
29. MYO teorik eğitimden ziyade uygulamalı eğitime önem verilmektedir.					
30. MYO öğrencilerinin, üniversite senatoları içinde aktif bir biçimde yönetime katılımı sağlanmaktadır.					
31. MYO organizasyonel bölümlerinin, günün gereklerine göre yeniden yapılandırılması, eğitim içeriğini olumlu yönde etkiler.					
32. Meslek yüksekokulları mezunları uluslararası standartlarda yetiştirilmektedir.					

33. Meslek Yüksekokullarının organizasyonel olarak yeniden yapılanması ile ilgili görüş ve düşünceleriniz nelerdir?

EK-B

KOCAELİ/HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
MESLEK YÜKSEKOKULLARI İDARİ VE DESTEK PERSONELE UYGULANAN ANKET FORMU

Bu anket formu, Meslek Yüksekokullarının örgütlenme problemlerini ortaya çıkartabilme hedefi ile hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilecek bilgiler, meslek yüksekokullarındaki eğitim kalitesini artırmada yol gösterici olacaktır.

Çalışmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar ortaya koyabilmesi, sizin bu ankette yer alan sorulara objektif bir bakış açısıyla tam ve doğru yanıtlar vermenize bağlıdır. Bu anketteki sorulara sizin için en uygun olan veya sizin görüşünüzü en iyi temsil ettiğine inandığınız kutucuğa (X) işareti koyarak, açık uçlu sorulara kısa cümlelerle cevap vermeniz gerekmektedir.

Anket Tarihi : __ __ / __ __ / 2008 (Gün, Ay, Yıl)

Üniversite :……

Meslek Yüksekokulu :……

1. Meslek Yüksekokulu (uygun olan seçeneği işaretleyiniz):

( ) Üniversite merkez kampusünde

( ) Üniversite merkez kampusü dışında

2. Statünüz

[ ] İdari Personel [ ] Destek Personeli

3. Görev yapma şekliniz

[ ] Kadrolu [ ] Kadrosuz [ ] Görevlendirme

4. Meslek Yüksekokulundaki Görev Süreniz

[ ] 1-3 Yıl [ ] 4- 6 Yıl [ ] 7-9 Yıl [ ] 10 Yıl ve Üstü

ORGANİZASYON YAPISI İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER	**Kesinlikle katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Ne katılmıyorum ne katılıyorum**	Katılmıyorum	**Kesinlikle Katılmıyorum**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
5. MYO görev yapan yönetim kadrosunun yönetsel becerileri, yapmış olduğumuz işi kolaylaştıracak niteliktedir.					
6. Karşılaşılan problemleri çözmede MYO mevcut örgütsel yapılanması yeterince hızlı ve esnektir.					
7. İdari ve destek personelin şahsı ile ilgili yapılan idari yazışmalar zamanında ilgilisine ulaşmaktadır.					
8. İdari ve destek personelin, kendilerini geliştirmeleri yönündeki çabaları yönetsel olarak desteklenmektedir.					
9. Elektronik ve bilgi teknolojileri alt yapısı, idari ve destek personele yeterli desteği sağlayabilecek seviyededir.					
10. Yönetim kadrosu, idari ve destek personelinin okulla ilgili yaşadığı idari problemlerin çözümünde yeterli ve etkili çözümler üretmektedir.					
11. İdari ve destek personelin, eğitim kalitesinin geliştirilmesi ile ilgili düşünce ve yorumları MYO yönetimi tarafından değerlendirilir.					
12. Bilgi teknolojilerinin kullanımı konusunda idari ve destek personelin eğitim ihtiyacı vardır.					
13. İdari ve destek personelin kullanmış olduğu alanlarda fiziksel alt yapı ve ergonomik koşullar yeterli düzeydedir.					
14. Meslek yüksekokulunda görev yapmayı, üniversitenin başka bir eğitim biriminde çalışmaya tercih ederim.					
15. MYO yönetim kadrosuna ihtiyaç duyulduğunda ulaşmak mümkündür.					
16. Bağlısı olduğumuz üniversitenin organizasyon yapısı içinde MYO önem verilmektedir.					
17. Meslek yüksekokullarında görevli olan idari ve destek personel için mevcut olan kariyer planlaması, motive edici niteliktedir.					

18. Meslek Yüksekokullarının organizasyonel olarak yeniden yapılanması ile ilgili görüş ve düşünceleriniz nelerdir?

YARARLANILAN YAYINLAR

Abdürrahim Şahbaz, Nuri Yavru, Rüştü Karaman ve diğerleri, **Bütçe İle İlgili Konular 3 Nolu Komisyon Raporu**, Muğla: II. Ulusal Meslek Yüksekokuları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu, Muğla Üniversitesi Basımevi, 14-15 Nisan 2006

Acar Baltaş, **Ekip Çalışması Her Derde deva mı?**
www.baltas-baltas.com/web/makaleler/ ck_4.htm (30.01.2006)

Adem Öğüt,İsmail Sevinç, **Küreselleşme ve Bilgi Toplumu Bağlamında Şebeke ve Sanal Organizasyon Yapıları ve Elektronik Ticaret,** Kocaeli: I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı,Mayıs 2002

Adem Öğüt, **Bilgi Çağında Yönetim**, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2001

Adem Şahin,**Üniversite-Sanayi İşbirliği Niçin Kurulamıyor? Ar-Ge Önündeki Engeller ve Çözümleri** Ankara: AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Eğitim-Bir-Sen Yayınları, 2004

Ahmet Nohutçu,**Tekno-Ekonomik Paradigma Dönüşümünden Yeni Demokratik Yönetim Mekanizmalarına: Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Devlet ve Kamu Yönetimine Etkileri,** Kocaeli**:** I.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Mayıs 2003

Ayşe Akpınar, **Türkiye'de Temel Mesleki ve Teknik Eğitim**
www.iskur.gov.tr/mydocu/yurtdisi (03.01.2007)

Ali Balcı,**Yeni paradigmalar Işığında Türkiye Eğitim Sisteminin Örgütlenmesi ve Yönetimi,** Ankara: Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, 2006

Ali Doğramacı, **Değişen Koşullar ve Liderlik, Ankara:Uluslar arası Liderlik Sempozyumu**, Bildiriler Kitabı, Kara Harp Okulu Basımevi Nisan 2004
Ali Ekrem Özkul, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar Arası Uygulamalar II.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007

Ali R. Terzi, **Bilgi Toplumunda Eğitim ve Okul,**
http://www.manas.kg/pdf/sbd-5-05.pdf

Ali Taş,Canan Günel, İngiltere ve Türkiye'deki Okulların Denetimi
http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/173/173/10.pdf (06.09.2007)

Alper Ertürk, **Değişim Yolunda Karşılaşılan Dirençler ve Bu Dirençleri Azaltma Stratejileri: Bir Model Çalışması**, Gölcük: Donanma Komutanlığı 6'ncı İyileştirme Kalite Kongresi, Bildiriler Kitabı, Nisan 2006

Ali Erden, **İspanya Eğitim Sistemi,** Ankara:Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Editör:Ali Balcı,1.b, Pagem A Yayıncılık,Ağustos 2007

Ahmet Güven,**Yeni İş Dünyası ve BT Organizasyonlarının Dönüşümü**, http://dergi.tbd.org.tr/yazarlar/05052003 /ahmet_guven.htm (08.05.2007)

Ali Akdemir,**Yönetici Engeli**, Kocaeli: Fotosan Matbaacılık,2.b. 2001

Alvin Toffler, **Üçüncü Dalga**,İstanbul:Çev.A.Seden, Altın Kitaplar Yayınevi, 1996

Alvin Toffler,**Yeni Güçler Yeni Şoklar**, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, Çev:B.Çorakçı,1992

Anthony Gıddens, **Sosyoloji,** Ankara:Çev.Hüseyin Özel, Ayraç Yayınevi, 2000

Anthony S.Digenakis, **ABD Yüksek Öğretiminde Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeri ve Fırsatlar,** Muğla: II.Uluslararası MYO Müdürler Toplantısı Sonuç raporu, Muğla Üniversitesi Basım Evi , 2006

Ayhan Aydın, **İnsanın Varoluş Sorunu ve Örgütsel Yaşam,** Ankara: Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, Mert Matbaacılık, 1998/3

Aykut Bedük, **Bilgi Çağı,Örgütlerde Bilginin Önemi ve Bilgi teknolojilerinin Örgütlere Sundukları Değişim Olanakları**, Kocaeli: I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı,Mayıs 2002

Aykut Bedük, **Bilgi Çağında İnsan,**Ankara:Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi, Mert Matbaası, 1998/3

Aysın Zaim, **Sayısal Eko-sistemlerinde Çevik Yapılanmalar,Türkiye'nin Önündeki Fırsat,** http://inet-tr.org.tr/inetconf10/bildiri/21.pdf

Ayten Memodova Telci, **Japon Eğitim Sistemi**, Ankara:Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Editör:Ali Balcı,1.b, Pagem A Yayıncılık, Ağutos 2007

Bernard Bass, **Bilgi Çağı ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Yönetici ve Lidere Karşılaştırmalı Bir Bakış,** Ankara**:**Üçüncü Uluslararası Sempozyum Bildirileri Mayıs 2005

Betül Bürün, Bülent Çoşkun,Cebrail Çiftlikoğlu ve diğerleri, **Öğretim Elemanları ile İlgili Konular Komisyon** 1,Muğla: II. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu,14-15 Nisan 2006

Cemalettin İpek, **Güney Kore Eğitim Sistemi**, Ankara:Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Editör:Ali Balcı,1.b, Pagem A Yayıncılık,Ağustos 2007

Cevat Celep, Çetin Buket, **Bilgi Yönetimi**, Ankara :Anı Yayıncılık, 2003

Coşkun Can Aktan, **Bilgi Toplumu ve Özellikleri**, www.canaktan.org/yeni-trendler/yeni-ekonomi/bilgi_toplumu-ozellik.htm (06.05.2007)

Coşkun Can Aktan, **Değişim ve Yeni Global Yönetim**, İstanbul:MESS Yay.,1997

Coşkun Can Aktan, **Yönetimde Yeni Konseptler ve Yeni teknikler** http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/toplam-kalite/aktan-yonetimde-yeni-konseptler.pdf (27.05.2007)

Daniel H.Pınk, **Aklın Yeni Sınırları,** İstanbul: Çev.Aytül ÖZER, MediaCat Kitapları, 2007

Davut Dursun, **Küresel Çağda Eğitim Üzerine Bazı Notlar,** Ankara: Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, 2006

Dou Lennick, Fred Kiel,**Etik Zeka,** İstanbul : 2.b., Soyak Yayınları ,2005

Dursun Bingöl, **İnsan Kaynakları Yönetimi,** İstanbul :Beta Yay.,5.b, 2003

Edward De Bono,"**Rekabet Üstü**",İstanbul:Çev.Oya Özel, Remzi Kitapevi,2.b,2000

Emin Karip, **Eğitim ve Okul Yöneticiliği**, Ankara:Editör:Yüksel Özden Pagem A Yayıncılık, 2.b., Aralık 2005

Engin Yıldırım, Mehmet Duman, **Bilgi-İktidar-Toplum Bağlamında Akademik Özgürlük ve Üniversite Özerkliği,** Kocaeli: Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi 17-18 Mayıs 2003,Beta Basım Yayım

Erdoğan Teziç, **Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Açış Konuşması**, Ankara: 15-16 Ocak 2007, Meteksan Basım

Ergin Sait Varol, **Örgütlerin Gelişimi: Standart Üretimden Yenilik, Buluş Dönemine**, http://dergi.iibf.gazi.edu.tr /pdf/3107.pdf (08.05.2007)

Erol Eren, **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul: Beta Yayınları,4.b, 1998

Erol Eren, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,** Beta Yayınları,8.b., İstanbul 2004

Engin Yıldırım, Zeki Parlak, **Bell, Touraıne Ve Castells'ın Düşünceleri Işığında Sanayi Ötesi Toplumdan Bilgi Toplumuna,** Kocaeli:II.Ulusal ilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bildiriler Kitabı,Mayıs 2003

Eric Hoffer, **Kesin İnançlar**, İstanbul : Çev. Erkil Günur, Akran Yayıncılık, 4.b.1998

Esin Özsoy, Timuçin Yalçınkaya, **Risk Toplumu: Bilgi Toplumunun Evriminde Yeni Boyut,** I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Bildiriler Kitabı, 10-11 Mayıs 2002

Enver Özkalp,**Örgütsel Değişme**, Eskişehir: AOF Yayınları,6.b., 2001

Fatih Mehmet Harmancı, **Amerika Birleşik Devletleri Eğitim Sistemi,** Ankara:Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Editör:Ali Balcı, 1.b, Pagem A Yayıncılık, Ağustos 2007

Fatih Rukancı, Hakan Anameriç, **Ortaçağ'da İlk Üniversiteler: studium Generale**, http://acikarsiv.ankara.edu.tr/list/163.html (17.07.2007)

Faruk Kocacık, **Bilgi Toplumu ve Türkiye**
www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/78.pdf (06.05.2007)

Fatoş Yarman Vural,**Bilgi Teknolojisindeki Gelişmenin Yarattığı Uluslar Arası Yeni Güvenlik Ortamı**
http://www.harpak.tsk.mil.tr/duyurular/SEMPOZYUM/04%20Prof%20Dr%20Fatos%20Yarman%20VURAL.doc

Federici Mayor, Augusto Forti, **Bilim ve İktidar**, Ankara: Çev.Mehmet Küçük, Tübitak Popüler Bilim Kitapları ,1995

Ferhat İlter, **Türk Mesleki Yeterlilik Sistemi ve İskoçya Modeli**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşveren Dergisi, Kasım 2004
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1086&id=61 (20.08.2007)

Gülcan Numanoğlu, **Bilgi Toplumu-Eğitim-Yeni Kimlikler-II:Bilgi Toplumu ve Eğitimde Yeni Kimlikler**", Ankara :AÜ Eğitim Bilimleri Dergisi, , 1999

Gültekin Ropdoplu, Ali Akdemir, **İşletme Bilimine Giriş,** Isparta: 1998

Güneş Berberoğlu, **Organizasyonlarda Komuta, Kurmay ve Fonksiyonel İlişkiler**" Eskişehir: AÖF Yayınları No 951, 1997

Güneş Berberoğlu, **Yönetim ve Organizasyon**, Eskişehir: AOF Yay.,1b,1995

Haldun Ersen,**Topyekün Mükemmelleşme Sürecinde İnsan Kaynakları ve Kalite,** İstanbul: Soyak Yay.,3.b., 2004

Hakan Yılmaz, **Beceriler,Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri**,İstanbul: Sabancı Üniversitesi, Artpress, Nisan 2007

Hasan Bacanlı, **Duyuşsal Davranış Eğitimi**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1999

Hilal Y.Bozkurt, **Eğitim-İktisadi Büyüme İlişkisi Türkiye İçin Kointegrasyon Analizi,** II.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,17-188 Mayıs 2003, Bildiriler Kitabı

Halil Seyidoğlu, **Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük,** İstanbul: 2.b.,Kurtiş Matbaacılık, 1999

Hülya Kayıhan, Gonca Bumin ve diğerleri,**Büro Çalışanlarında Çalışma Şartlarına Bağlı Ergonomik Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi**, Anakara: Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktive Merkezi Yayınları, 2000

Hilmi Süngü, **Fransa, İngiltere ve Almanya Eğitim Denetimi Sistemlerinin yapı ve İşleyişi** http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/167/index3-sungu.htm (02.09.2007)

Hüseyin Özgen, Murat Türk,**Bilgi toplumunda Yeni bir Yönetim Felsefesi: Bilgiye Dayalı Organizasyonlar,** Ankara: Verimlilik Dergisi,Sayı:,1998/2

Hüseyin Yılmaz, **Sanal Organizasyonlar ve Stratejik Iş Birliği Modeli Olarak Sanal Ağ Organizasyonu**,
http://www.geocities.com/ceteris_paribus_tr2/h_yilmaz9.doc(19.05.2007)

Hüsnü Erkan, **Bilgi toplumu ve Ekonomik Gelişme,** İstanbul:Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları,4.b, Doğuş Matbaacılık,1998

Hüsnü Erkan, **Bilgi Toplumu ve Bilgi Toplumuna Geçiş**,
http://kabuk.net/download/2006/09/27/BT_Bilgi_ve_Toplum.htm (09.7.2007.)

Hüsamettin Kavi, İş Dünyasının Mesleki Eğitimden Beklentileri ve İş Dünyası Açısından Mesleki Eğitimin Önemi, Ankara: Uluslararası Mesleki teknik Eğitim Konferansı, 15-16 Ocak 2007, Meteksan Yay.,2007

İbrahim Güran, Yumuşak**, Kadın Eğitiminin Ekonomik Analizi,** Kocaeli: II. Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,Beta Basım Yayım, 17-18 Mayıs 200

İbrahim Pınar, **Öğrenen Organizasyonların Kültürel Çerçevesi**
www.isletme.istanbul.edu.tr/surekli_yayinlar/dergiler/kasim99/kasim2 (01.06.2007)

İbrahim Sani Mert,**Stratejik Yönetimde Bilgi Teknolojisinin Önemi ve Kullanımı**,
http://www.kho.kkk.tsk/kutuphane/kho_yayin/yayinlar/yayinlistesi/yayinlar/Yayin2001/250_strateji_imert.htm (13.06.2007)

İbrahim Savaş, **Üniversite Önünde Yığılma ve İşsizliğe Çare Olarak Mesleki Eğitime Yönlendirme ve Eğitimde Planlama**, Ankara: AB Sürecinde Eğitimde Reform İhtiyacı Sempozyumu" Bildiriler Kitabı, Eğitim-Bir-Sen, 9-10 Ekim 2004

İlhami Fındıkçı, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1999

İnan Özalp, Celil Koparal ve Güneş Berberoğlu,**Yönetim ve Organizasyon**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:91, 2.b. 1997
İsmail Doğan **Sosyoloji;Kavramlar ve Sorunlar**,Sistem Yayıncılık,İstanbul, 2000

İnan Özalp, Cemil Ulukan. ve Özlem Oktal,**Takım Çalışmasında Yeni Boyut: Kendi Kendini Yöneten Takımlar**, Ankara: M.P.M. Verimlilik Dergisi,1998/4

İnci Artan, **Örgütlerde Güç Kullanımı ve Kaynakları,Türkiye'de Yönetim,Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları,** Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1.b., 2000

İsa Eşme, **Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar**,T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Meteksan Yay.,2007/3

İsmail Doğan, **Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar**, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000
Kamile Demir, Cevat. Elma,**Öğrenen Örgütler**, Ankara: Sandal Yayınları,2004

Kadir Cetin, Cevdet Vural,**Performans Değerlendirme. Mesleki Teknik Orta Öğretim Kurumlarında Stratejik Planlama ve Performans Değerlendirme**, Eğitime Bakış Dergisi, Nisan 2006

Kate Geddie, **Yüksek öğretim Kurumlarında, Sürdürülebilir Bologna Reformlarının Uygulanışı, Avrupa için Güçlü Üniversiteler**" Glasgow: Toplantı Raporları, Birleşik Krallık,31 Mart-2 Nisan 2005

Keith Davis , **"İşletmede İnsan Davranışı"** Çev. Kemal Tosun ve diğerleri, İşletme Fakültesi Yayınları, 3.b,1988

Kemal Bıyıkoğlu, **Üniversite Özerkliği Modelleri**
http://www.egitim.aku.edu.tr/boglu1.htm (06.09.2007)

Kenichi Ohmae, **Görünmeyen Kıta**, İstanbul:Henkel yayınları,Çev.Barış Gökçer Akbay, 2001

Kutlu Merih, **Yatay Yapılaşma ve Network Organizasyon**, http://www.eylem.com/networg/wnworg.htm (27.05.2007)

Kurtuluş Karamustafa, **Meslek Yüksekokullarına Uygulanan Anket Sonuçlarının Genel Bir Değerlendirilmesi, II. Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu,** Muğla:14-15 Nisan 2006

Mahmut Tekin, Ercan Çiçek, **Bilgi Çağında Bilgi Toplumu ve Bilgi Ekonomisi,** Kocaeli: I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı,Mayıs 2002

Mahut Tekin, Hasan Kürşat Güleş, Adem Öğüt, **Teknoloji Yönetimi**, Ankara:Nobel Yayın Dağıtım, II.b,2003

Mehmet İnce , Aykut Bedük ve diğerleri, **Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri**
http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler.pdf (27.05.2007)

Mehmet Özkan, **Ergonomi**, www.bilgiyonetimi.org, (06.05.2004)

Mehmet Şişman, **Türk Eğitim Sistemi**, Editör Yüksel Özden,Eğitim ve Okul Yöneticiliği, Ankara, Pagem A Yayıncılık, 2.b.,Aralık 2005

Melek Tuz.,**Yeni Örgüt Modelleri**,
http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/10/05zmelek/melek.htm (16.05.2007

Muhittin Şimşek, **Toplam Kalite Yönetimi** İstanbul: Alfa Yayıncılık, 2004

Muhittin Şimşek, **Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Mesleki Eğitim Sistemimizde Gelişmeler**,Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu 4-5 kasım 2006

Mustafa Öncer, **İşyeri Ortamında Çalışanların Performansını Etkileyen Çevre Koşulları,** Ankara: Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi yayını, 2000

Mürteza Hasanoğlu, **Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi,** Sayıştay Dergisi Sayı 52 www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/ Sayıştay Dergisi, Sayı 52, s.45

Nevriye Yazçayır, **Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Genel Eğitim Sistemi İçinde Mesleki Eğitim,** Eğitime Bakış Dergisi,Mayıs 2006

Numan Kurtulmuş, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul: İz Yayınevi,1996

Cemil Özden, **Geleceği Yaratmak : Gençler Ve Kariyer Danışmanlığı**, http://www.mcozden.com/FORUM/forum10_gy.htm(19.05.2007

Milena Corradını, **Sanayi Temsilcileri Sistemde Sürekli Rol Almalı,** www.tisk.org.tr/isveren_ sayfa.asp?yazi _id (09.02.2006)

Mustafa Köksal, **İnsan Kaynakları Yönetimi** İstanbul: Kocaeli Üniversitesi yayın no:159, 2005

Nihat Erdoğmuş, **Yönetim ve Organizasyonda Yeni Yaklaşımlar**, Ankara: Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını,199/1

Nuray Girginer, **Uzaktan Egitim Ekonomisi**, Kocaeli, I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi,10-11 Mayıs 2002 Bildiriler Kitabı

Nurullah Genç,**Yönetim ve Organizasyon**, Ankara: Seçkin yayıncılık,2.b., 2005

Nurullah Genç, Fatih Karcaoğlu "**Aile İşletmelerinde Bilginin Sistemleştirilme Düzeyi -Etso'ya Bağlı Aile İşletmelerinde Bir Uygulama**" Kocaeli: II.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Mayıs 2003, Bildiriler Kitabı.

Nusret Ekin, **Küresel bilgi çağında Eğitim- Verimlilik İstihdam**,İstanbul:İstanbul Ticaret Odası yayınları, 1997

Ömer Cem Karacaoğlu, Burcu Çabuk, **İngiltere ve Türkiye Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması**
http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/karacaoglu.htm (01.09.2007)

Ömür Saatçi Oğlu, Ömür Özmen Pınar Süral Özer , **Bilgi Okuryazarlığı:Üniversite Eğitiminde Yeni Bir Boyut**,I.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,10-11 Mayıs 2006 Bildiriler Kitabı

Önder Öztunalı, **Üniversiteler Tarihi ve Vakıf Üniversiteleri** http://www.dogrutercih.com/dosyalar/ozel-dosya-08.pdf (17.07.2007)

Orhan Savaş , Himmet Karadal, **Bilgi Toplumu Süreçlerinin Geleneksel Maliyet Yönetimi Anlayışında Oluşturduğu Dönüşümler**, Kocaeli: I.Ulusal ilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı,Mayıs 2002

Peter F.Drucker, **Gelecek İçin Yönetim,** İstanbul Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Çev.Fikret Üçcan,4.b, Haziran 1996

Peter F.drucker, **Kapitalist Ötesi Toplum**, İstanbul/ Çev.B.ÇORAKÇI,İnkılap Yayınevi, 1993

Peter F. Drucker, **Yeni Gerçekler**", Ankara: Çev. Birtane Karanakçı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1.b., 1993

Peter F. Drucker, **21.Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları**, İstanbul: Çev.İrfan Bahçıvangil, Epsilon Yayınları, 2.b., 2000
Peter F. Drucker, **Fırtınalı Dönemlerde Yönetim**, İstanbul:Çev. Bülent TOKSÖZ, İnkılap Yayınları, 1.b., İstanbul,1998

Peter M.Senge, **Beşinci Disiplin,** İstanbul: Çev.Ayşegül İldeniz,Yapı Kredi Yayınları, 7.b., 2000

Philip Read, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğretim Elemanlarının Yeterlilikleri,** www.mu.edu.tr/departments/mmyo/myotop/Philipread_dosyalar/frame.htm (10.02.2007)

Ramazan Aydın, **Önlisans Programlarından Lisans Programlarına Geçişlerin Düzenlenmesi ve Bu Bağlamda MYO Eğitim Programlarında Yapılabilecek** Düzenlemeler, www.yok.gov.tr/duyuru/ onlisans_lisans_gecis.pdf (12.02.2007)

Rana Kutanis, **Örgütlerde Davranış Bilimleri**,Sakarya Kitapevi,2.b., Adapazarı, 2003

Rana Özen Kutanis, **Öğrenen Organizasyonlar**, İstanbul: Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları, Beta Yayıncılık, 2002

Rana Özen Kutanis, Serkan Bayraktaroğlu, **Bilgi Çağında Öğrenme Engelleri**, II.Ulusal Bilgi,Ekonomi ve Yönetim Kongresi,17-188 Mayıs 2003,Bildiriler Kitabı,

Rana Özen Kutanis, **Esnek Örgütlenme Yöntemi Olarak Takımlar Modern Yönetim Yaklaşımları**, Beta Yayınları, İstanbul: 2002,

Ramazan Aydın, **Önlisans Programlarından Lisans Programlarına Geçişlerin Düzenlenmesi ve Bu Bağlamda MYO Eğitim Programlarında Yapılabilecek Düzenlemeler,** Ankara: Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Meteksan Basım Yayım, 15-16 Ocak 2007,

Refik Balay, **Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim**, Ankara: AÜ Eğitim Bilimleri Dergisi, 2004

Reinhard Rolla, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar arası Uygulamalar II.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007

Rolf Jensen, **Kalp Fırtınası,** Çev.Yurdakul Gündoğdu,Kalder yay.No:37, 1.b., İstanbul 2006

Said Kıngır "**Öğrenen Organizasyonlar**"http://www.e-sosder.com/dergi/1963-81.pdf (20.05.2007)

Salim Çam, , **Öğrenen Organizasyon ve Rekabet Üstünlügü**, Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2002

Salih Uşun," **Uzaktan Eğitim**",Nobel Yayın Dağıtım,1.b, Ankara 2006

Sam Mikhael, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar arası Uygulamalar I.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007

Selehattin Atik., "**Bilgi Toplumu ve Bilgi Toplumunda Yönetici Nitelikleri**", www.kho.edu.tr/yayinlar/btym/yayinlistesi/yayinlar/Yayin1999/217-bilgitoplumu.htm

Sebahattin Balcı**, Okul-Sanayi İşbirliğine Okul Açısından Bakış** Çankırı: Ankara: Üniversitesi Çankırı MYO 27 Mayıs 1997

Sebahattin Balcı, **Meslek Teknik Eğitimin Önemi ve Gelecek İçin Öneriler**, II.Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu14-15 Nisan 2006, Muğla:Muğla Üniversitesi Basımevi

Sebahattin Balcı, **Meslek Yüksekokulları Mevcut Durum ve Öngörüler**, T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, Nisan 2006

Serkan Bayraktaroğlu,**Bilgi Toplumunda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Yüzü**, www.sosyalsiyaset.com/documents/bilgi_toplumunda.htm (06.05.2007)

Sinan Aygun, **Mesleki Eğitim ile Sanayinin Entegrasyonu Şarttır**, Ankara: Eğitime Bakış Dergisi,Mayıs 2006

Sinan Temur,**1998-1999 Eğitim Öğretim Yılında Öğrenci Seçme Sınavında Yapılan Düzenlemelerin Meslek Liselerine Etkileri**" www./politics.ankara.edu.tr/~aksoy/ ere/temur. doc (04.01.2007)

Şener Oktik,**Yükseköğretimde Uygulama Ağırlıklı Yeni Açılımlar, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı**,15-16 Ocak 2007, www.yok.gov.tr/duyuru/yuksek_ogretim_yeni_ acilimlar.pdf (12.02.2007)

Remzi Altunışık, **Daha Esnek ve Daha Atılımcı Organizasyonlar Yapılarına Doğru: Sanal Organizasyonlar**,İstanbul: Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları,Beta Yay.,2002

Tamer Koçel., **İşletme Yöneticiliği**, Beta yayınları, İstanbul, 2001

Tin Pui Lueng, **A.Hong Kong Yüksek Öğrenim Genel Değerlendirmesi Glasgow Avrupa için Güçlü Üniversiteler,** Toplantı Raporları, Birleşik Krallık, 31 Mart-2 Nisan 2005

Tamer Koçel,**Örgütleme**, Eskişehir: AOF Yay.,Genel İşletme 1, 2.b,1997
Uğur Büyükbalkan,,**E-Lance Kavramı**
http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/12-09(3).htm (10.06.2007)

Üstün Dökmen, **İletişim Çalışmaları ve Empati"**İstanbul: **Sistem** Yayıncılık, 17.b. 2001

Üstün Ergüder, Suha Sevük ve diğerleri, **Yüksek Öğretimin Yeniden Yapılandırılması:Temel İlkeler**, İstanbul: Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği Yayınları, 2003

Verda Canbey Özgüler,**Yeni Ekonomide Bilişim İletişim Teknolojileri ve Bilgi İşçileri**"http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=224&inc=arc&cilt= (17.06.2007)

Veysel Bozkurt, **Bilgi Toplumu"nun Getirdikleri ve Türkiye** www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=141&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year=2001 (06.05.2007)

Veysel Bozkurt, **Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Türkiye, Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler,** İstanbul: Bilgi Çağı ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Toplum, Yönetim, Yönetici ve Lider Yaklaşımları Üçüncü Uluslararası Sempozyum Bildirileri, Genelkurmay ATASE ve Genelkurmay Denetleme Başkanlığı Yayınları, Genelkurmay Basım Evi Mayıs 2005

Veysel Bozkurt, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, İstanbul: Haziran 2000, Sistem Yayıncılık

Victor Reid, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar arası Uygulamalar I.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007

Yahya Akyüz, **Türk Eğitim Tarihi**,Ankara: Pagem A yayıncılık,10.b.,Ekim 2006

Yaşar Tonta, M. Emin Küçük, "**Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Temel Dinamikler**" İstanbul: Bilgi Çağı ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Toplum, Yönetim, Yönetici ve Lider Yaklaşımları, Üçüncü Uluslararası Sempozyum Bildirileri, Genelkurmay ATASE ve Genelkurmay Denetleme Başkanlığı Yayınları, Genelkurmay Basım Evi, Mayıs 2005

Yılmaz Argüden, **Beyaz Yakalıların Mekan Bağımsızlığı** http://www.dunyagazetesi.com.tr/news_display.asp?upsale_id=343318&referrer=rss (01.02.08)

Yılmaz Argüden, **Değişen Güç Dengeleri,** www.dunyagazetesi.com.tr/news (03.02.2006)

Yılmaz Argüden: **İnsan Sermayesi İle Zenginleşmek** http://www.dunyagazetesi.com.tr/news_di **Beyaz Yakalıların Mekan Bağımsızlığı** splay.asp?upsale_id=314872&dept_id (17.06.2007)

Yunus A.Çengel, **AB Sürecinde Eğitimin Modern Dünya Standartlarına Çıkarılması**, Ankara: Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, 2006

Yüksel Özden, **Yeni Eğitim yeni Okul** Ankara: Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Sempozyumu, Bildiriler Kitabı, 2006

Yüksel Özden, **Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm**, Ankara: Pegem A Yayıncılık,6.b Ekim 2005

Yeter Demir "**İş ile Personel Uyumu Ve Önemi**" www.koopkur.org.tr/pdf/koop/148.pdf 05.02.2007

Zygmunt Bauman "Bireyselleşmiş Toplum" Çev.Yavuz Alogan, Ayrıntı Yayınları,1.b,İstanbul 2005

Wrıston B.Wriston,**Ulusal Egemenliğin Sonu**, Çev.Mehmet.Harmancı, Cep Kitapları, İstanbul, 1994,

Züleyha Ertan Kantos, **Federal Almanya Cumhuriyeti Eğitim Sistemi,** Ankara: Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri, Editör:Ali Balcı,1.b,Pagem A Yayıncılık, Ağutos 2007

YABANCI KİTAP VE MAKALELER

Anders Broberg, Marcelo Milrad, Thomas Pederson, **Challenges for Design: Seeing Learners as Knowledge Workers Acting in Physical - Virtual Environments**, www.cs.umu.se/~bopspe/puplications/JCE (12.08.2007)

Amy Klauke, **ERIC Clearinghouse on Educational Management Eugene OR**, http://www.ericdigests.org/pre-928/magnet.htm (14.02.2007)

Charlene D'Andrea O'Brien. ve Anthony F. Buono , **SAM Advanced Management Journal**, Summer/1996

Christine Velde, Tom Cooper, **Student's Perspectives of Workplace Learning and Training, Education&Trainin**g, MCB Uni. Press, Vol:42, No:2, 2000

Dominique Goupil, **Knowledge Workers, New Workgroups,and New Demands for Information Management.How the innovative enterprise raises workgroup productivity,**
http://www.filemaker.com/downloads/pdf/KnowledgeWGWP.pdf (17.06.2007)

E.Kevin Kelloway., Julian BARLİNG,**Knowledge Work as Organizational Behavior**, Queen's Management Research Centre for Knowledge-Based Enterprises, http://business.queensu.ca/centres/monieson/docs/fp_00-03.pdf (17.06.2007)

Elise Miller, Laura G.Knapp, Janice E.Kelly-Reid, Roy W.Whitmore, **Postsecondary Institutions in the United States: Fall 2005 and Degrees and Other Awards Conferred: 2004-05**, U.S.Department of Education Institute of Education Sciences, NCES 2007-167, December 2006

George W. Bush, The White House, **For Immediate Release Office of the Press Secretary**, http://www.whitehouse.gov/news/reports/no-child-left-behind.html (01.07.2007)

Gurpreet Dhillon., James Daugles ORTON,**Schizoid Incoherence, Microstrategic Options and the Strategic Management of New Organizational Forms**, http://www.dmsp.dauphine.fr/management/PapersMgmt/44Dhillon.html (10.06.2007)

Guttman Cynthia, **Education in and for the Information Society**, UNESCO, 2003
Istvan S. N. Berkeley, **"What is Connectionism"**
http://www.ucs.louisiana.edu/~isb9112/dept/phil341/wisconn.html (30.08.2007)

Karen Levesque, Doug Lauen, Peter Teitelbaum, Martha Alt, Sally Librera, Dawn Nelson, **Vocational Education In The United States: Toward The Year 2000**, U.S. Dept. of Education, Office of Educational Research and Improvement, Washington, 2000

Karen Levesque, Mark D.Premo, David Emanuel, Steven G.Klein, Robin R.Henke, Robert Vergun ve Susan Kagehiro, **Vocational Education In The United States: The Early 1990s**, U.S. Dept. of Education, Office of Educational Research and Improvement, Washington, 1995

Lechenne Christian,**Wissensgesellschaft und Berufsbildung**,Berufsbildung Schweiz, 2003

Linda Clarke ve Christopher Winch (Ed.), **Vocational Education: International Approaches, Developments And Systems**, Routledge, New York, 2007

Louise Fenner , Elizabeth Kelleher, **Young professionals Start Businesses, Aid Communities, İnfluence Campaigns,**
http://usinfo.state.gov/xarchives/display.html?p=washfile-english&y=2007&m=July&x=20070726164154berehellek0.7570612 (30.08.2007**)**

Manfred Plank, **Mesleki ve Teknik Eğitimde Uluslar arası Uygulamalar II.Oturum**, Ankara: Meteksan Basım, Uluslar Arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-16 Ocak 2007

Martin Heidenreich, **Merkmale Der Wissensgesellschaft**
www.unibamberg.de/sowi/europastudien/dokumenteblk.pdf (25.02.2007)

Martinus Santema,**Regional development and the tasks of vocational education and training professionals**,Journal of European Industrial Training,MCB Uni. Press, 1997

Maureen McLaughlin, **Higher Education Policy in the U.S.A. Market System**, November
2005,http://www.yok.gov.tr/duyuru/konferans_sunum.htm(12/13.02.2007)

Matihias Horx, "**Die Welt im Wandel**"
www.horx.com/zukunftstexte/Die_Welt_im_Wandel.pdf, (15.02.2007)

Martin Heidenreich ,**Merkmale Der Wissensgesellschaft**, www.uni-bamberg.de/sowi/europastudien/ dokumenteblk.pdf (25.02.2007)

Michael Goldsby, **New Organization Forms: An Examination of Alienation and Ideology in the Postindustrial Workplace**, http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-012999-034835/unrestricted VTETD5 (16.06.2007)

Mun C. Tsang, "The Cost of Vocational Training", Education&Training, MCB Uni. Press, Vol:41, No:2, 1999

Mürteza Hasanoğlu,**Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi** www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/ Sayıştay Dergisi

Peter F. Drucker, **Knowledge Work and Knowledge Society**, www.ksg.harvard.edu/ifactory/ksgpress/www/ksg_news/transcripts/drucklec.htm (02.05.2007)

Peter Tice, Daniel Princiotta, Stacey Bielick ve Christopher Chapman, **Trends in the Use of School Choice 1993 to 2003 (Statistical Analysis Report**, U.S.Department of Education, 2007, http://nces.ed.gov/pubs2007/2007045.pdf (08.05.2007)

Peter J. Smith, Jennifer Dalton, Robyn Delhoguy,**Student Experiences Of Work Placement In School-Based Vocational Programs**, Education&Training, Emerald Group Pub. Ltd.,2004, Vol:46, no:5

Risa L. Lieberwitz, **Unıversıty and Markets:The Ownership of Knowledge,**
Kocaeli:Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi 3-5 Kasım 2006,Horasan Basım Yayım

Risa L. Lieberwitz, **Expanding Global Access to Knowledge:The Role Of Universty,** Kocaeli:Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi 3-5 Kasım 2006, Horasan Basım Yayım

R.Nata (Ed.), **Vocational Education: Current Issues And Prospects**, Nova Science Publishers, New York, 2003

Rischmüller Heinfried, **Die Umsetzung neuer Rahmenrichtlinien in Schule und Unterricht**, Berufsbildung in der Wissengesellschaft-12.Hochschultage Berufliche Bildung, 2002, W:19

Sam Mikhail, **Technical and Vocational Education A North American Perspective: Canada and USA**, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Ocak 2007, http://www.yok.gov.tr/duyuru/mesleki_teknik_konf.pdf (11.07.2007)

Tohomas W. Malone,Inventing the,**Organizations of the 21st Century.The Dawn of the E-lance Economy**, http://wi99.iwi.uni-sb.de/Folien/HV_Malone. (10.06.2007)

Victor Reid, **Mesleki ve teknik Eğitimde Uluslararası Uygulamalar**,Ankara: Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı,15-26 Ocak 2007,Meteksan Basım Yayım

William J. Hussar, **Projections of Education Statistics to 2014**, U.S. Department of Education Institute of Education Sciences NCES 2005-074, September 2005, http://nces.ed.gov/pubs2005/2005074.pdf (17.01.2007)

William D. Gren, Paul Hofheinz, **Jobs of the Future**, http://www.ja-ye.org/Download/Jobs_of_the_Future.pdf (29.07.2007)

Wolfgang Bonb, Riskantes Wissen,**Zur Rolle der Wissenschaft in der Risikogesellschaft**
www.wissensgesellschaft.org/themen/risiko/riskanteswissen.html, (06.07.2007)

National Summary Sheets On Education Systems In Europe And On Going Reforms 2007Edition Unıted Kıngdom(England,Wales And Northern Ireland) June 2007 http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_UN_EN.pdf(01.09.2007)
Eurydice at NIFER, **Overview of education systems in England, Wales and Northern Ireland,**"http://www.nfer.ac.uk/eurydice/pdfs/OverviewAugust2006.pdf (01.09.2007)

YÖNETMELİK,YASA , YÖNERGELER ve RAPORLAR

2004 Türkiye İktisat Kongresi Çalışma Grubu Raporları,
www.dpt.gov.tr.pdf (04.01.2007)

2547 Nolu Yükseköğretim Kanunu
http://www.ksu.edu.tr/data/yonetmelik/ksu_2547.pdf (23.11.2006)

Akademik Teşkilât Yönetmeliği, http://www.yok.gov.tr/yasa/yonet/yonet4.html (26.12.2006)

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu
http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20334.html (23 Aralık 2006)

2005-2006 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri, Ankara:İlkiz Basım ÖSYM Yayınları No: 2006-1

2007-2008 Öğretim Yılı Yüksek Öğretim İstatistikleri, Ankara: Cem Ofset, ÖSYM Yayınları, No:2008-2

15-16 Ocak 2007 Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı Sonuç Raporu http://www.yok.gov.tr/duyuru/konf_sonuc_bild..pdf (11.02.2007)
T.C. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 26.12.07 tarihli ve 34847 - B.30.0.00.01.005.5007 sayılı yazısı.

Almanya'da Meslek Yüksekokulu (Fachhochschule)
http://www.turkstudent.net/content/article/3791

Avrupa Yüksek Eğitim Kurumlarının 3. Avrupa Üniversiteler Birliği (EUA) Toplantısı, "Avrupa için Güçlü Üniversiteler" Toplantı Raporları, Birleşik Krallık, Glasgow, 31 Mart-2 Nisan 2005

Birleşik Krallık'ta Zorunlu Eğitim, Genel Ve Mesleki Orta Öğretim, Temel Mesleki Eğitim Ve Yetişkin Eğitimi
"http://www.bologna.gov.tr/euroguidance/files/birlesik_krallik.doc" (01.09.2007)

Bolonya Süreci, **Bolonya Süreci İzleme Grubu Tarafından Bergen'de 19-20 Mayıs 2005'de Düzenlenen Yüksek Öğretimden Sorumlu Avrupalı Bakanlar Konferansına Atanan Çalışma Grubunun Raporu** Bergen, 2005

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 – 2013)
http://www.ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani.pdf (25.12.2006)

Endüstriyel Eğitim Projeleri www.yok.gov.tr/egitim/myo/calisma.doc (20.12.2006)

İstanbul Ticaret Odası, **İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı**,İstanbul:2006/41

Ingiltere'de Mesleki Eğitim Kursları,
http://www.westegitim.com/ingiltere-rehber-mesleki-egitim.asp, (01.09.2007)

Ingiltere'de Mesleki Eğitimin Finasman yapısı,
http://www.britishcouncil.org/china-education-vocational-funding_of_vet.pdf

İngiliz Yüksek Öğrenim Sistemi
http://www.upsot.com/ingiltere.asp, (01.09.2007)

Leonardo da Vıncı AB Mesleki Eğitim Eylem Programı İkinci Aşama: Proje Sahipleri İçin Rehber Hareketlilik, 2003-2004, Ulusal Ajans AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi

Kocaeli Üniversitesi, **Avrupa Üniversiteler Birliği Kurumsal Değerlendirme Programı Öz Değerlendirme Raporu**, Ocak 2006

Mesleki Eğitim,
http://www.globalvizyon.com/ingiltere/egitim/mesleki_egitim.asp, (01.09.2007)

MYO Kriterleri
http://www.yok.gov.tr/egitim/lisans_doktora/onlisans/myo_kriteri.doc (03.01.2007)

Meslekî Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi Politika ve Strateji Grubu İskoçya, Birleşik Krallık Çalışma Gezisi Raporu 28 Eylül – 6 Ekim 2004 http://www.megep.meb.gov.tr/ortak/rapor/ydrapor/isko%C3%A7yarapor.pdf

Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu,
http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/5544_kanun.doc (09.02.2007)

Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu
http://www.yok.gov.tr/egitim/endustriyel/myo_durumu.doc (05.12.2003)

OECD Bilim, Teknoloji ve Sanayi: 2006 Yılı Tahmin Raporu http://www.oecd.org/dataoecd/ 40/44/37686388.pdf (10.02.2007)

T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, **MYO Mevcut Durum ve Öngörüler,** Nisan 2006

T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, I. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu 26-28 Kasım 2004, Nevşehir

Türkiye Eğitim İstatistikleri,
http://sgb.meb.gov.tr/daireler/istatistik/TURKIYE_EGITIM_ ISTATISTIKLERI_ 2005_2006.pdf (04.01.2006)

Türk Yüksek Öğretiminin Bugünkü Durumu,T.C.Yüksek Öğretim Kurulu, Kasım 2005

Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi 2006(Taslak Rapor)
http://eua.cu.edu.tr/files/turkiyeninyuksekogretimstratejisi.pdf

Türkiye İstatistik Kurumu,
http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?metod=IlgiliGosterge&id=3491 - 22k

Türkiye Sanayicileri ve İş Adamaları Derneği Yayınları, **Yüksek Öğretimin Yeniden Yapılandırılmasında Temel İlkeler**, İstanbul, Ekim 2003

Türkiye İş Kurumu
01 Ocak-31 Aralık 2005 Dönemine Ait Bağımsız Denetim Raporu,Ankara: Haziran 2006, http://www.iskur.gov.tr/mydocu/denetim/denetim18.pdf , s.3 (05.08.2007)

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Ekonomik Rapor** 2005, Mayıs 2006, Nurol Matbaacılık

Vakıf Meslek Yüksekokulları Yönetmeliği
http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21045.html (03.01.2007)

Yunus Kishalı, 11 Eyül 2006, Pazartesi Milliyet Ekonomi Sayfası,s.7

Milli Eğitim İstatistikleri
http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2007_2008.pdf (17.06.2008)

WEP TABANLI KAYNAKÇA

Amerika Birleşik Devletleri, ALLNET http://www.ulkeler.net/abd.htm#01 (01.09 2007)

ABD'de Eğitim Sistemi,
http://www.uluslararasiegitim.com/ulkeler/usa/egitim/1/sistem.asp (06.01.2007)

ABD'de Lisans Kurumları,
http://www.uluslararasiegitim.com/ulkeler/usa/egitim/2/lis_kurum.asp (15.05.2007)

Amerika'da Eğitim Sistemi,
http://egitim.milliyet.com.tr/Haber.aspx?HaberNo=3306 (18.12.2006)
Amerika - Eğitim Sistemi,
http://www.unitedtowers.com/united.php?c=AMERİKA&k=EĞİTİM%20SİSTEMİ&g= (18.12.2006)

Amerikan Eğitim Sistemine Genel Bakış,
http://www.uluslararasiegitim.com/ulkeler/usa/egitim/1/sistem.asp (06.01.2007)
Board of Education, http://en.wikipedia.org/wiki/School_board (14.02.2007)

Amerika Haritası
http://test.successforall.net/images/MapUSA.gif
Birleşik Krallık'ta Zorunlu Eğitim, Genel Ve Mesleki Orta Öğretim, Temel

Mesleki Eğitim Ve Yetişkin Eğitimi
http://www.bologna.gov.tr/euroguidance/files/birlesik_krallik.doc (01.09.2007)

Avrupa'daki eğitim sistemleri üzerine özet belgeler İngiltere, Galler ve Kuzey İrlanda
http://www.megep.meb.gov.tr/megep/genel/moduler/ulkeler/United%20Kingdom%20(TR).doc

Ingiltere'de Mesleki Eğitim Kursları,
http://www.westegitim.com/ingiltere-rehber-mesleki-egitim.asp, (01.09.2007)
İngiliz Eğitim Sistemi,
http://www.dilokulu.com/ulkeler_ic.asp?id=24, (16.02.2007)

İngiltere Rehberi
http://www.dilokulu.com/ulkeler_ic.asp?id=23 (01.09.2007)

İngiltere Rehberi
İngiltere Rehberi http://www.dilokulu.com/ulkeler_ic.asp?id=23 (01.09.2007)

Ingiliz Yüksek Öğrenim Sistemi
http://www.upsot.com/ingiltere.asp, (01.09.2007)

İngiliz Yüksek Öğrenim Sistemi
http://www.upsot.com/ingiltere.asp, (01.09.2007)

İngiltere Haritası
http://www.ingiltereve.biz/ingiltere_hakkinda.php

American Vocational Education Research Association Annual Business Meeting, Orlando, Florida Friday, December 12, 2003, http://www.agri.wsu.edu/acter/conferences/2003/BusinessMtg03.rtf (15.05.2007)

America's Job Bank, http://www.ajb.org/ (15.05.2007)

KEI and KI Indexes, http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM_page5.asp (11.07.2007)

Land Morrill Land Grant Act of 1862, http://www.pvamu.edu/pages/601.asp (11.07.2007)

Learning for Tomorrow's World First Results from PISA 2003, Organisation For Economic Co-Operation And Development, http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/1/60/34002216.pdf (11.07.2007)

Lisans Seviyesinde Teknik ve Mesleki Eğitim,
http://www.uluslararasiegitim.com/ulkeler/usa/egitim/4/mesleki.asp (06.01.2007)

Magnet Schools Assistance,
http://www.ed.gov/programs/magnet/index.html (14.02.2007)

Mesleki Eğitim,
http://www.globalvizyon.com/ingiltere/egitim/mesleki_egitim.asp, (01.09.2007)

Mesleki Eğitim Kaynağı
http://www.britishcouncil.org/china-education-vocational-funding_of_vet.pdf

Budget of the U.S.Government; **U.S.Office of Management and Budget, Appendix,** 2005, http://www.gpoaccess.gov/usbudget/index.html (01.07.2007)
Catalog of Federal Domestic Assistance; National Science Foundation, **Federal Funds for Research and Development, Fiscal Year 2004**

Education in the United States, http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_the_United_States (13/14.02.2007)

National Occupational Information Coordinating Committee, http://209.235.208.145/cgibin/WebSuite/tcsAssnWebSuite.pl?Action=DisplayNewsDetails&RecordID=206&Sections=4&IncludeDropped=0&AssnID=NCDA&DBCode=130285 (15.05.2007)

OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics-Concepts, Standards, Definitions and Classifications, OECD Publications, http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/9604031E.PDF (07.05.2004)

Office of Vocational and Adult Education, http://vocserve.berkeley.edu/ (15.05.2007)

School District, http://en.wikipedia.org/wiki/School_district (14.02.2007)

Social Class in the United States,
http://en.wikipedia.org/wiki/Social_class_in_the_United_States (17.05.2007)

The Association for Career and Technical Education Research, http://www.agri.wsu.edu/acter/ (15.05.2007)

The U.S.Department of Education's Preparing America's Future High School Initiative Building High Schools Around the 21st-Century Teen, http://www.ed.gov/about/offices/list/ovae/pi/hs/hs2004brochure.doc (15.02.2007)
The White House**, American Competitiveness Initiative**,
http://www.whitehouse.gov/stateoftheunion/2006/aci/index.html#section6 (15.02.2007)

U.S.Census Bureau, **Housing and Household Economic Statistics Information,** http://pubdb3.census.gov/macro/032006/perinc/new03_001.htm (17.05.2007)
U.S.Department of Education, **Action Plan for Higher Education:Improving Accessibility, Affordability and Accountability**, September 26, 2006, http://www.ed.gov/about/bdscomm/list/hiedfuture/actionplan-factsheet.pdf (16.02.2007)

U.S.Department Of Education,
http://www.ed.gov/nclb/choice/index.html?src=ov (14.02.2007)

U.S.Department of Education, National Center for Education Statistics, **2000-01 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Spring 2002**, http://nces.ed.gov/pubsearch/getpubcats.asp?sid=010#015 (11.07.2007)

U.S.Department of Education, National Center for Education Statistics, **2001-02 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Spring 2003**, http://nces.ed.gov/pubsearch/getpubcats.asp?sid=010#015 (11.07.2007)

U.S.Department of Labor Employment&Training Administration, http://www.doleta.gov/programs/onet/ (15.05.2007)

III: Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu http://myotoplantisi.cu.edu.tr/KomisyonRaporlari/5.KomisyonRaporu.doc

Vocational Education For Youth In Juvenile Justice Commitment Facilities: A Joint Project, Florida Dept. of Education, Bureau of Instructional Support, Tallahassee, 2001

ÖZGEÇMİŞ

1968 yılında Iğdır'da doğdu. 1986 yılında Deniz Astsubay Sınıf Okuluna girdi. 1987 yılında mezun olarak Donanma Komutanlığı'nın yüzer birliklerinde göreve başladı. 1988 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Fakültesine girdi. 1992 yılında mezun oldu. Donanma Komutanlığına bağlı TCG Piyalepaşa, TCG Kocatepe, TCG Yücetepe Muhripleri'nde Atış Kontrol Astsb'ı olarak görev yaptıktan sonra 1997 yılında yine Donanma Komutanlığı bağlısı bulunan Bowling Salonuna İşletme Sorumlusu olarak atandı. 2001 yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bölümü'nde Yüksek Lisans öğrenimini "Dönüştürücü Liderlik ve İzmit Büyükşehir Belediyesi Vakası" konulu tez çalışması ile tamamladı. Ali AKDEMİR'in editörlüğünü yaptığı ve 2004 yılında Roma Yayınevi tarafından yayınlanan "Uygarlık ve Yönetim" adlı kitabın yazarları arasında yer aldı. 2006 yılında Kocaeli Üniversitesi Akademik Kurulunun değerlendirmesi neticesinde, Donanma Komutanlığı Altıncı İyileştirme Kalite Kongresinde sunulmuş olan akademik bildiriler arasından "Empatik Liderliğin Değişime Etkisi" ile ikinci, 2008 yılında ise Sekizinci İyileştirme Kalite Kongresinde "Bilgi Toplumu İhtiyaçlarının Organizasyon Yapılanmaları Üzerindeki İnovativ Etkisi**"** makalesi ile tekrar en iyi ikinci makale sahibi olarak değerlendirilmiştir. Halen Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Personel Başkanlığında Toplam Kalite Yönetimi Eğitmeni olarak görevini sürdürmekte ve "Bilgi Toplumu Açısından Türkiye'deki Meslek Yüksekokullarının Örgütsel Problemleri ve Çözüm Önerileri" konulu doktora çalışmasıyla öğrenimini sürdürmektedir.