



**AKADEMİSYENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEVLET
ÜNİVERSİTELERİNİN ÖRGÜTSEL ESKİMESİ ÜZERİNE BİR
DEĞERLENDİRME**

Hilal Çalmaşur

DOKTORA TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EYLÜL, 2024

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 12 (on iki) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Hilal

Soyadı : Çalmaşur

Bölümü : Eğitim Bilimleri

İmza :

Teslim tarihi:

TEZİN

Türkçe Adı: Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin
Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme

İngilizce Adı: An Assessment on the Organizational Obsolescence of Public
Universities According to the Views of Academics

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Hilal Çalmaşur

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Hilal Çalmaşur tarafından hazırlanan “Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Serkan Koşar

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: Prof. Dr. Yasemin Karaman Kepenekci

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara Üniversitesi)

.....

Üye: Prof. Dr. Ferudun Sezgin

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Prof. Dr. Türker Kurt

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Doç. Dr. Emre Er

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yıldız Teknik Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 02/08/2024

Bu tezin Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban Çetin

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....



*“Hayatta en hakiki mürşit ilim” dir
diyerek bizlere mihenk olan
Mustafa Kemal ATATÜRK’e
saygı ve şükranlarımla*

TEŞEKKÜR

Yükseköğretim sistemlerinde yaşanan değişim sürecinin, üniversite ideasına ilişkin sorgulamaları tetiklediği anlaşılmaktadır. Bu açıdan yükseköğretim kurumlarını geliştirmeye yönelik eylemler, üniversitenin misyonlarına dair önceliklerin evrimini gerekli kılmaktadır. Evrensel dinamizme ilişkin gerçekliği yakalayabilmek ve bilginin hudutlarıyla aynı düzeyde kalabilmek için, üniversitelerin sürekli yenilenmeye programlandığı görülmektedir. Dolayısıyla eskiye ilişkin örgütsel hafıza ve yeniye ilişkin örgütsel beklenti birbirinden ayrılmaz iki olgu olarak incelenebilir. Hangi kurumda sürdürülebilir bir dünyaya ve erdemli bir insanlığa ilişkin bilgi ve becerinin geliştireceğinin tahmin edilemeyeceği bir ortamda, üniversite sistemlerinin birbirinden çok farklı olan eski ve yeni kurumlar içermesi büyük bir şans olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede, akademisyenlerin devlet üniversitelerinde örgütsel eskime deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarının ya da hangi soyut anlamları yüklediklerinin araştırılmasına odaklanan bu çalışmanın alanyazına ve tüm bileşenlere katkı sağlaması umulmaktadır.

Bu araştırma birçok kişinin katkılarıyla ve destekleriyle gerçekleşmiştir. Doktora eğitim sürecimde büyük emeği olan, araştırmanın her aşamasında destek olan, her daim bilgi ve birikimini paylaşan tez danışmanım Prof. Dr. Serkan Koşar'a nezaketi ve sabrı için çok teşekkür ederim. Tez izleme sürecindeki yapıcı eleştiri ve önerileriyle araştırmamın olgunlaşmasına katkı sağlayan, akademik gelişim sürecimde kendilerinden çok şey öğrenmeye çalıştığım ve bilimsel okuryazarlığımı güçlendiren hocalarım Prof. Dr. Yasemin Karaman Kepenekci'ye ve Prof. Dr. Ferudun Sezgin'e şükranlarımı sunarım. Savunma jürimde bulunan, öğrencisi olduğum için kendimi şanslı hissettiğim ve yükseköğretime ilişkin literatürü kavramamı sağlayan hocam Prof. Dr. Türker Kurt'a tüm içtenliğimle teşekkür ederim. Savunma jürimde bulunan ve önerileri ile tezimin tamamlanmasını sağlayan hocam Doç. Dr. Emre Er'e teşekkür ederim. Doktora eğitim sürecimde ihtiyaç duyduğum her an desteğini sağlayan ve azmimi kuvvetlendiren hocam Prof. Dr. Ayhan Ural'a minnettarım. Ayrıca başta yüksek lisans danışmanım Prof. Dr. Celal Teyyar Uğurlu

olmak üzere eğitim hayatım boyunca gelişimime katkı sağlayan, yolumu aydınlatan ve daha güçlü adımlarla ilerlememi sağlayan bütün hocalarıma saygı ve şükranlarımı sunuyorum.

Veri toplama sürecine katılım sağlayan, araştırmaya ilişkin bakış açımı derinleştiren ve fikirleriyle araştırmamın özünü oluşturan bütün akademisyenlere teşekkür ederim.

Son olarak eğitim hayatımın her aşamasında sonsuz destekleriyle var olan canım anneme, babama, ablalarıma ve dayanışmalarıyla var olan sevgili arkadaşlarım Şeyma Çarkçı ile Alperen Çarman'a teşekkür ederim.

Hilal Çalmaşur

Ankara, Temmuz 2024



AKADEMİSYENLERİN GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNİN ÖRGÜTSEL ESKİMESİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

(Doktora Tezi)

Hilal Çalmaşur

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eylül 2024

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesine ilişkin görüşlerini incelemektir. Nitel araştırma yöntemi olarak gerçekleştirilen bu çalışmada *yorumlamacı fenomenoloji* yaklaşımı kullanılmıştır. Araştırmada çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden *maksimum çeşitlilik* ve *ölçüt örnekleme yöntemi* tercih edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Boğaziçi, Çanakkale Onsekiz Mart, Ege, Anadolu, Gazi, Çukurova, Sivas Cumhuriyet, Ondokuz Mayıs, Giresun, Atatürk, İnönü ve Gaziantep devlet üniversitelerinde görev yapan 30 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler araştırmacı tarafından geliştirilen “Üniversite Örgütsel Eskimesi Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” ile toplanmıştır. Şubat

2023 ile Mayıs 2023 tarihleri arasında bir akademisyenle yüz yüze, 29 akademisyenle ise çevrim içi ortamda ses/video kaydı alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veri analizi *parentezleme, fenomenolojik reduksiyon, imgesel çeşitleme ve deneyimlerin genel yapısına ilişkin bir senteze varılma* olmak üzere dört aşamada gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde Türk yükseköğretim sisteminin çoğunlukla olumsuz anlamda bir örgüt/eğitim kademesi olarak olarak tanımlandığı görülmüştür. Türk yükseköğretim sisteminde sırasıyla en çok genel yapıya, göreve, bileşenlere, eğitime ve ortama, amaçlara ve finansmana dair konularda sorunlar yaşanmaktadır. Türk yükseköğretim sisteminin geleceği çoğunlukla bireye, işe, örgüte ve sisteme ilişkin olumsuz tahminlerle betimlenmektedir. Türk yükseköğretim sisteminde örgütsel eskime olgusu çoğunlukla olumsuz anlamda dinamizm, zaman, yeterlilik ve var oluş kavramlarına ilişkin odaklarla tanımlanmaktadır. Türk yükseköğretim sisteminde örgütsel eskime sırasıyla en çok sisteme, işe, bireye ve örgüte dair nedenlerden kaynaklanmaktadır. Devlet üniversitelerinde sırasıyla en çok kaliteye, yönetime ve organizasyona, eğitime ve öğretime, araştırmaya ve geliştirmeye ve toplumsal katkıya dair konularda örgütsel eskime sorunları yaşanmaktadır. Devlet üniversitelerinde sırasıyla en çok örgüte, işe, sisteme ve bireye dair konularda örgütsel eskime çözümleri sunulmaktadır. Akademisyenlerin devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime deneyimleri ile Türk yükseköğretim sistemindeki deneyimleri çoğunlukla siyasi, yönetsel, bilimsel, yapısal, evrensel, hukuksal, toplumsal, felsefi, teknolojik, ekonomik ve kültürel açılardan ilişkilendirilmektedir. Araştırma sonuçlarına ilişkin ilgili mevzuatta sistem kavramına ilişkin bir bentin oluşturulması; heterojen kadrolaşmanın sağlanması; görevlendirmelerde uluslararası nitelik kriterlerine ilişkin vizyon belgelerinin istenmesi; bileşenlerin görüşlerini iletebildiği bir dijital platformun oluşturulması; mütevelli heyetlerinin oluşturulması; tanınmış bilim insanlarının kadrolara dahil edilmesi; yükseköğretim enstitülerinin ve ilgili anabilim dallarının oluşturulması; giriş sınavlarının bütünsel gelişim alanlarını kapsamaları; doktora sonrası araştırmalara yönelik eylem planlarının geliştirilmesi; performans esaslı kaynak tahsis modeline geçilmesi; üniversite seçmeli ders havuzunun oluşturulması; üniversiteler arası seviyelendirmelerin yapılması; kontrol mekanizmalarının denetleme raporlarını kamuoyu ile paylaşılması; Yükseköğretim Kurulunun çalışmalarının iyileştirilmesi; yüz yüze/uzaktan/hibrit eğitimin diplomaları arasında bir derecelendirmenin yapılması; mezuniyet sonrası takip sisteminin oluşturulması; yeni bir Yükseköğretim Kanununun oluşturulması; üniversitenin misyonları arasında bir dengenin gözetilmesi; ders anlatımına ilişkin programlar arası pedagojik standardizasyonun sağlanması; örgütsel eskimeye ilişkin her yıl çeşitli analizler yapılması önerilebilir. Araştırmacılara örgütsel eskime olgusuna ilişkin daha fazla ampirik araştırma yapmaları; olguyu daha farklı yöntemlerle/desenlerle araştırmaları; olguya ilişkin ölçme araçları geliştirmeleri; olguyu farklı eğitim basamaklarında çeşitli yöntemlerle/desenlerle araştırmaları; olguyu vakıf üniversitelerinde çeşitli yöntemlerle/desenlerle araştırmaları; olgunun farklı konu alanlarıyla/değişkenlerle inceleyerek araştırmaları; örgütsel eskime durumunun önlenmesi/iyileştirilmesi/çözümlemesi için deneysel araştırmalar ve eylem araştırmaları yapmaları tavsiye edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Eskime, örgütsel eskime, üniversite, yükseköğretim, Türk yükseköğretim sistemi

Sayfa Adedi : xvii+ 222

Danışman : Prof. Dr. Serkan Koşar

**AN ASSESSMENT ON THE ORGANIZATIONAL OBSOLESCENCE
OF PUBLIC UNIVERSITIES ACCORDING TO THE VIEWS OF
ACADEMICS**

(Ph.D Dissertation)

Hilal Çalmaşur

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

September 2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine academics' views on organizational obsolescence of state universities. This research, which was conducted as a qualitative research method, used the interpretive phenomenology approach. Maximum diversity and criterion sampling methods, which are among the purposeful sampling methods, were used to determine the study group in the research. The study group of the research consists of 30 academics working at Boğaziçi, Çanakkale Onsekiz Mart, Ege, Anadolu, Gazi, Çukurova, Sivas Cumhuriyet, Ondokuz Mayıs, Giresun, Atatürk, İnönü and Gaziantep state universities in the 2022-2023 academic year. "University Organizational Obsolescence Semi-Structured Interview Form" developed by the researcher was used as a data collection tool in the study. Between February 2023 and May 2023, interviews were held face-to-face with one academican and online with 29 academicians, with audio/video recordings. Data analysis

was carried out in four stages: parenthesizing, phenomenological reduction, imaginative variation and reaching a synthesis regarding the general structure of experiences. When the results of the research are evaluated in general, the Turkish higher education system is mostly defined as an organization/educational level in a negative sense. In the Turkish higher education system, the most common problems are related to the general structure, mission, components, education/environment, objectives and financing. The future of the Turkish higher education system is often described with negative predictions regarding the individual, the job, the organization and the system. The phenomenon of organizational obsolescence in the Turkish higher education system is mostly defined in a negative sense, with focuses on the concepts of dynamism, time, competence and existence. In the Turkish higher education system, organizational obsolescence is mostly caused by system, job, individual and organizational reasons, respectively. In state universities, organizational obsolescence problems are mostly experienced in issues related to quality, management and organization, education and training, research and development and social contribution, respectively. In state universities, organizational obsolescence solutions are mostly offered for issues related to the organization, the job, the system and the individual, respectively. Academicians' experiences of organizational obsolescence in state universities and their experiences in the Turkish higher education system are mostly associated with political, managerial, scientific, structural, universal, legal, social, philosophical, technological, economic and cultural aspects. It may be suggested to create a clause regarding the concept of system in the relevant legislation, to ensure heterogeneous staffing, to request vision documents regarding international qualification criteria in assignments, to create a digital platform where components can convey their views, to create boards of trustees, to include well-known scientists in the cadres, to establish higher education institutes and relevant departments, to cover holistic development areas regarding entrance exams, to develop action plans for postdoctoral research, to switch to a performance-based resource allocation model, to create a university elective course pool, to make inter-university leveling, that control mechanisms share their audit reports with the public, that the Council of Higher Education improves its work, that a grading be made between the diplomas of face-to-face/distance/hybrid education, that a post-graduation follow-up system be establish, that a new Higher Education Law be established, that a balance be maintained between the missions of the university, that pedagogical standardization be provided between programs regarding course presentation that various analyses be conducted every year regarding organizational obsolescence regarding research results. Researchers can be advised to conduct more empirical research on the phenomenon of organizational obsolescence, to investigate the phenomenon with different methods/patterns; to develop measurement tools for the phenomenon, to investigate the phenomenon with various methods/patterns at different levels of education, to investigate the phenomenon with various methods/patterns at foundation universities, to investigate the phenomenon by examining it with different subject areas/variables, to conduct experimental and action research to prevent/improve/solve the situation of organizational obsolescence.

Key Words : Obsolescence, organizational obsolescence, university, higher education, Turkish higher education system

Page Number : xvii+ 222

Supervisor : Prof. Dr. Serkan Koşar

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER.....	xi
TABLolar LİSTESİ	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xvii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı	9
Araştırmanın Önemi	10
Sınırlılık.....	11
Tanımlar	12
BÖLÜM II.....	13
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	13

Eskime Olgusu	13
Eskimenin Yönetimi.....	16
Eskimenin Türleri	22
Eskimenin Nedenleri ve Sonuçları	25
Eskime, Eğitim ve Yükseköğretim	39
Yükseköğretim Sistemi	42
Yükseköğretim Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	44
Üniversite İdeası	52
Türk Yükseköğretim Sistemi	56
Türk Yükseköğretim Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	57
Türk Yükseköğretim Sisteminin Yapısı	60
Türk Yükseköğretim Sisteminin Yönetimi	61
Eğitim Türleri, Dereceler ve Programlar	64
Akademik Personel ve Akademik Çalışmalar	66
Öğrenciler	69
Memurlar ve Diğer Görevliler.....	70
Avrupa Yükseköğretim Alanı (Bologna Süreci), Yükseköğretimde Kalite Güvencesi ve Türk Yükseköğretim Sistemindeki Bazı Önemli Girişimler	71
Türk Yükseköğretim Sistemindeki Güncel Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	72
Türk Yükseköğretim Sistemine İlişkin Yeni Eğilimler	85
Uluslararası Raporlar.....	87
Ulusal Raporlar	92
İlgili Araştırmalar	98
Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	98

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	104
BÖLÜM III	111
YÖNTEM.....	111
Araştırmanın Deseni	111
Katılımcılar	112
Veri Toplama Araçları.....	114
Verilerin Toplanması	115
Verilerin Analizi	116
Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları.....	117
BÖLÜM IV	120
BULGULAR	120
Türk Yükseköğretim Sisteminin Anlamı	121
Deneyimler: Türk Yükseköğretim Sistemindeki Mevcut Sorunlar ve Sistemin Geleceği.....	125
Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskimenin Anlamı	131
Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskimenin Nedenleri	135
Deneyimler: Devlet Üniversitelerinde Mevcut Örgütsel Eskime Sorunları ve Çözümleri	138
Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskime Deneyimleri ile Türk Yükseköğretim Sistemindeki Deneyimler Arasındaki Mevcut İlişki.....	148
BÖLÜM V	151
TARTIŞMA, SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	151
Tartışma	151
Türk Yükseköğretim Sisteminin Tanımı	151
Türk Yükseköğretim Sistemindeki Mevcut Güçlükler ve Tahminler	152

Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskime Tanımı.....	157
Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskime Faktörleri	157
Devlet Üniversitelerindeki Mevcut Örgütsel Eskime Güçlükleri ve Örgütsel Eskimenin Önlenmesine İlişkin Öneriler.....	158
Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskime Deneyimleri ile Türk Yükseköğretim Sistemindeki Deneyimleri Arasındaki Mevcut Bağlar	163
Sonuçlar.....	164
Öneriler	169
Araştırma Sonuçlarına İlişkin Öneriler.....	170
Araştırmacılara İlişkin Öneriler.....	177
KAYNAKLAR.....	179
EKLER.....	207
Ek 1: Etik Kurul Onayı.....	208
Ek 2: Araştırma İzin Yazısı.....	209
Ek 3: Araştırma İzin Yazısı.....	210
Ek 4: Araştırma İzin Yazısı.....	211
Ek 5: Araştırma İzin Yazısı.....	212
Ek 6: Araştırma İzin Yazısı.....	213
Ek 7: Araştırma İzin Yazısı.....	214
Ek 8: Araştırma İzin Yazısı.....	215
Ek 9: Araştırma İzin Yazısı.....	216
Ek 10: Araştırma İzin Yazısı.....	217
Ek 11: Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu	218
Ek 12: Üniversite Örgütsel Eskimesi Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	219

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Eskime Olgusunun Tipolojilerine İlişkin Literatürde Yer Alan Çeşitli Araştırmalar</i>	22
Tablo 2. <i>Türk Yükseköğretim Kurumlarının Biçimsel Yapısı</i>	61
Tablo 3. <i>Resmi ve Özel Yükseköğretim Kurumlarının Kurumsal Özerkliği</i>	62
Tablo 4. <i>Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler</i>	113
Tablo 5. <i>Türk Yükseköğretim Sisteminin Anlamına İlişkin Bulgular</i>	122
Tablo 6. <i>Türk Yükseköğretim Sistemindeki Mevcut Sorunlara İlişkin Bulgular</i>	125
Tablo 7. <i>Türk Yükseköğretim Sistemin Geleceğine İlişkin Bulgular</i>	129
Tablo 8. <i>Türk Yükseköğretim Sistemindeki Örgütsel Eskimenin Anlamına İlişkin Bulgular</i>	132
Tablo 9. <i>Türk Yükseköğretim Sistemindeki Örgütsel Eskimenin Nedenlerine İlişkin Bulgular</i>	135
Tablo 10. <i>Devlet Üniversitelerindeki Mevcut Örgütsel Eskime Sorunlarına İlişkin Bulgular</i>	139
Tablo 11. <i>Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskime Çözümlerine İlişkin Bulgular</i>	142
Tablo 12. <i>Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskime Deneyimleri ile Türk Yükseköğretim Sistemindeki Deneyimler Arasındaki Mevcut İlişkiye İlişkin Bulgular</i>	148

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Eskimenin Sistem Modeli.	15
Şekil 2. Üç Eskime Yönetim Seviyesi.....	17
Şekil 3. Reaktif ve Proaktif Eskime Yönetim Stratejileri	18
Şekil 4. PDCA Döngüsü.....	19
Şekil 5. Eskimeyi Yönetmek İçin Süreç Adımları	20
Şekil 6. Varlık Yaşam Döngüsündeki Tipik Eskime Riski.....	21
Şekil 7. Yönetimin Eskimesi: Nedensel Faktörler	28
Şekil 8. Yönetimin Eskimesine Neden Olan Örgütsel Faktörler.....	29
Şekil 9. Bir Ürün/Teknoloji Grubu İçin Standartlaştırılmış Yaşam Döngüsü Eğrisi Tanımları	37
Şekil 10. Devlet Üniversitelerindeki Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesine İlişkin Başlıklar.....	121

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
AKTS	Avrupa Kredi Transfer Sistemi
AYÇ	Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi
CPE	Continuing Professional Education
EHEA	The European Higher Education Area
GSMH	Gayrisafı Millî Hasıla
GSYİH	Gayri Safı Yurt İçi Hasıla
İBBS	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
NEET	Not in Education, Employment or Training
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
ÖSYS	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi
PCT	Patent Cooperation Treaty

PDCA	Plan-Do-Check-Act
STEM	Science, Technology, Engineering, Mathematics
TYYÇ	Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi
ÜAK	Üniversitelerarası Kurul
YDK	Yükseköğretim Denetleme Kurulu
YKS	Yükseköğretim Kurumları Sınavı
YLSY	Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Adayları Seçme ve Yerleştirme
YÖK	Yükseköğretim Kurulu
YÖKAK	Yükseköğretim Kalite Kurulu
YÖKDİL	Yükseköğretim Kurumları Yabancı Dil Sınavı
YÖK-TEBİP	Yükseköğretim Kurulu Temel Bilimler Programları
YURTKUR	Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımlar alt başlıklarına yer verilmiştir.

Problem Durumu

Eskime olgusunun anlamı üzerinde doğru bir yönelimi engelleyen, farklı şekillerde tanımlanmış ve değerlendirilmiş yaygın bir kavramsal içerik bulunmaktadır (Thijssen & Walter, 2006, s. 1). Bir şeyin eskimiş olduğu fikrinin merkezinde, artık kullanışlı olmama durumunun yattığı görülmektedir (Burchfield, 2000, s. 539). Genel olarak eskime olgusu, faydada bir azalma olarak kabul edilmektedir (Baum, 1994, s. 34). Ferdinand'a (1966, s. 47) göre eskime olgusu, etiyolojileri (nedenleri), birey üzerindeki etkileri ve etkilerin yansızlaştırılması açısından farklılık göstermektedir. Dolayısıyla eskimeyi monolitik bir kavramdan ziyade çok yönlü bir kavram olarak açıklamaktadır. Operasyonel açıdan eskime olgusu, sistem öğelerinin modası geçtiğinde meydana gelen, operasyonel, lojistik, güvenilirlik ve maliyet etkilerine yol açan bir süreç olarak (Adetunji, Bischoff & Willy, 2018, s. 307); orijinal üreticisinden artık temin edilemeyen bir parçaya verilen durum olarak (Bartels, Ermel, Pecht & Sandborn, 2012, s. 1); bireyin bilgi durumundaki bozulma ile ilişkili bireysel bir fenomen olarak (Felsher, Allen & Katz, 1985, s. 5); örgütteki uzmanların mevcut veya gelecekteki iş rollerinde etkin performansı sürdürmek için gerekli güncel bilgi veya becerilerden yoksun olma derecesi olarak (Kaufman, 1974, s. 23); kronolojik zamanın

bir fonksiyonu olan sermaye değerlerindeki olumsuz değişiklikler olarak (Rosen, 1975, s. 199); bir örgütün ürettiği veya desteklediği sistemde istem dışı bir değişiklik yapmaya zorlandığında örgüt için bir sorun haline gelen süreç olarak (Sandborn, 2013, s. 2); bilgi, beceri, yetenek, tutum, içgörü, vizyon ve görüş gibi çeşitli yönlerde sürdürülemeyen insan niteliklerindeki azalış olarak (Thijssen & Walter, 2006, s. 1-2) tanımlanmaktadır. Eskimeye ilişkin yapılan tanımlar incelendiğinde bir anlam bulanıklığının olduğu ifade edilebilir. Bartels vd. (2012, s. 1) bu açıdan eskime olgusunun, malzemeler, tekstiller ve mekanik parçalar gibi elektronik parçaların ötesine yazılım, spesifikasyonlar, standartlar, süreçler ve insan becerileri gibi yumuşak kaynaklara kadar uzandığını ifade etmektedirler.

Literatürün eskimenin sonuçları ve olası etkileri arasındaki ilişkiyi açıklayan modellere dair uzlaşma sağlanan bir tipoloji ortaya koyamadığı düşünülmektedir. Bu bağlamda doğrudan eskime olgusu, Bartels vd. (2012, s. 3), Feldman ve Sandborn, (2007, s. 2) ve Seuren (2018, s. xii) tarafından fonksiyonel eskime, lojistik eskime ve teknolojik eskime olarak; Butt, Camilleri, Paul ve Jones (2015, s. 26-30) tarafından finansal-fonksiyonel eskime, iç-dış eskime, kalıcı-geçici eskime, planlı-plansız eskime ve iklim değişikliği kaynaklı eskime olarak; Ferdinand (1966, s. 47) tarafından mesleki eskime, alansal eskime ve görevsel eskime olarak; Grover ve Grover (2015, s. 5-6) fiziksel eskime, fonksiyonel eskime, ekonomik/finansal eskime, teknolojik eskime, yasal eskime, çevresel/sürdürülebilir eskime, konum eskimesi, estetik eskime, moda eskimesi, kültürel eskime ve sosyal eskime olarak; Kaufman (1982, s. 392) tarafından iş eskimesi ve mesleki eskime olarak; Pazy (1993, s. 59) tarafından bireysel eskime ve durumsal eskime olarak; Thijssen ve Walter (2006, s. 2) tarafından ise bireysel eskime, işsel eskime, örgütsel eskime, örgüt dışı eskime, teknik eskime, ekonomik eskime ve perspektif eskime olarak sınıflandırılmaktadırlar. Bu araştırmada eskime olgusunun genel olarak *bireyin eskimesi*, *işin eskimesi*, *örgütün eskimesi* ve *sistemin eskimesi* tipolojileriyle inceleneceği belirtilebilir. *Bireyin eskimesi*, insanların sahip oldukları bilgi ve beceriler ile onlardan istenen bilgi ve beceriler arasındaki farkı (Mohan, Chauhan & Chauhan, 2001, s. 445); *işin eskimesi* toplumdaki değişikliklerle işin içeriği arasındaki uyumsuzluğu (Willis, 1987, s. 14); *örgütün eskimesi* örgüte ilişkin unsurlar açısından kurumların değişen taleplere yanıt verememesini (Fossum, Arvey, Paradise & Robbins, 1986, s. 370) ve *sistemin eskimesi* ise örgüt dışı etmenlerin değişiklikleri karşılayamarak eskime sürecine dahil olmasını açıklamaktadır.

Eskime olgusunun incelenmesinde eğitime ilişkin vurgulamaların dikkat çekici olduğu ifade edilebilir. Oh (2018, s. 816) eğitsel açıdan eskime olgusunu, yeni sermaye kanallarının yaratılmasının arkasındaki itici güç olarak tanımlamaktadır. Holtmann'a (1972, s. 414-415) göre eğitime yeniden yatırım yapılmadığı sürece, bireyin çıktısının değerinin zamanla azalacağı varsayılmaktadır. Örgütlerin, bireylerin eğitime yatırım yaparak, faydaların bozulma oranını azaltabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla çeşitli eğitim kazanımlarının, mevcut eğitimin eskime oranındaki ve gelecekteki tüm eğitimlerin eskime oranındaki azalmaya atfedilebileceği düşünülmektedir.

Özkan (2018, s. 69) hızlı bilgi artışının bireyler, örgütler ve toplumlar için eğitsel açıdan bilgi eskimesi sorununu gündeme getireceğine dikkat çekmektedir. Hesapçıoğlu (2004, s. 35-51) hızlı değişimin, bilginin kendi doğasından kaynaklanan bir olgu olduğunu açıklamaktadır. Bilgi toplumunun bir gereği olarak, toplum içindeki bütün bireylerin öğrenmeyi öğrenmeleri gerektiğinden bahsetmektedir. Bu açıdan bireylerin eskimiş duruma düşmemeleri için, eğitim sisteminin öğrencileri bu yönde hazırlaması gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca yetişkinlerin yetki ve bilgi önceliğinin pedagojik olarak eskimesini, postmodernist eğitimin sonuçlarından biri olarak kabul etmektedir. Byrne (2007, s. 145) elekroniğin öğrenme sürecine dahil edilmesiyle, insanların nasıl eğitileceği konusunda uzun süredir devam eden varsayımların eskidiğini belirtmektedir. Hægeland (2001, s. 3) bu noktada teknolojik değişimin beceri eskimesi üzerindeki etkisine odaklanarak, öğrencilerin ne kadar bilgi edindiklerinin yanı sıra, öğrendiklerinin ne kadar uygun olduğunun da sorgulanması gerektiğine değinmektedir. Bartel ve Sicherman (1995, s. 4) ise teknolojik değişimin, hızlı bir şekilde örgün eğitimin ve önceden kazanılan becerilerin eskimesine neden olduğunu vurgulamaktadırlar. Daha yüksek teknolojik değişim oranlarında, beşerî sermayenin eskime oranının daha yüksek olabileceğini ve bu durumun optimal yatırım yolunu etkileyebileceğini varsaymaktadırlar.

1980'li ve 1990'lı yıllarda yükseköğretim sistemlerinin, özellikle planlı eskime ile tüketim mallarını tasarlayan ve dağıtan endüstriler olarak piyasalar ve kâr tarafından yönlendirilen bir ticari hizmet sağlama kültürüne dahil edildiği ifade edilmektedir (Brien, 2009, s. 1-2). Özellikle Avrupa üniversitelerindeki bu durumun “Sosyal kurumdan bilgi ticaretine” geçiş olarak nitelendirildiğine ve son yıllarda birçok yükseköğretim kurumunun açıkça girişimci olmaya çabaladığına dikkat çekilmektedir (Deiaco, Holmen & McKelvey, 2009, s. 329). Dolayısıyla yükseköğretimde piyasanın veya piyasa benzeri mekanizmaların işleyişi

hakkında bazı tartışmalara rağmen, yükseköğrenimin şirketleşmesinin, kaçınılmaz olarak sektörün sunduğu ürünlerde pazar bölümlenmesine yol açtığı söylenmektedir. Eğitim pazarında bu bölümlendirme uygulamasının, genellikle çok küçük farklılıklara sahip ancak farklı adlandırılmış çok sayıda derecelerin ve programların açılmasıyla sonuçlandığı açıklanmaktadır. Potansiyel müşteri havuzunun -işgücünün eskimesini önlemek için genellikle kendi becerilerini ve bilgilerini güncellemek isteyenler- daha büyük bir yüzdesini güvence altına almaya yönelik olan bu girişimin, sektör genelinde lisansüstü kurs sertifikaları, diplomalar ve diğer niteliklerin sayısında da önemli bir artışa neden olduğu görülmektedir. Bu tür bir çoğalmanın, yükseköğretim sisteminin kalite ve bütünlüğünün temellerinden ve geleneksel uygulamanın son kalelerinden biri olan doktora ve fahri doktora derecesini de etkilediği hatta varlığını tehdit ettiği vurgulanmaktadır (Brien, 2009, s. 2-5). Bu açıdan birçok denetçi, aday ve araştırmacı tarafından uluslararası alanda bir süredir kabul edildiği üzere doktora derecesinin işlevsiz olabileceği konusunda çeşitli uyarılar bulunmaktadır (Berger, 2007).

Kaufman (1974, s. 392) farklı bir bakış açısıyla mezuniyet sonrası eskime problemine dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda yeni gelişmelerin çok fazla hızlı olduğunu ve standart bir lisans ve hatta yüksek lisans programını tamamlayan öğrencilerin ilk işlerini aldıklarında zaten eskime sorunlarıyla karşı karşıya kalabileceklerini öne sürmektedir. Esen (2011, s. 1) bu açıdan yeni bilgilerle donanımlı bir üniversite mezunu kişinin bilgilerinin, mezuniyetini takip eden dört ile beş yıl içinde, Hesapçıoğlu (2004, s. 35) ise on yıl içinde eskidiğini ifade etmektedirler. Odabaşı (2000, s. 162) bu bağlamda akademisyen eskimişliğine -akademisyen yeterliklerinin güncel gereksinimleri karşılayamaması- dikkat çekerek, akademik eskimişliğin günümüzde yükseköğretim için önemli bir problem haline geldiğini ve mesleki gelişim eğitiminin elzem olduğunu ifade etmektedir. Yurdakul-Kabakçı (2008, s. 170) tecrübeli öğretmenlerin karşılaştığı mesleki eskimişlik ve mesleki tükenmişlik gibi sorunların, öğretmenlerin mesleki gelişime bakış açılarını ve mesleki gelişim programlarına katılımlarını olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmektedir. Rahman ve Velayutham (1998, s. 289) mesleki eğitimin devamlılığı ile mesleki eskime arasında ilişkinin pedagojik ve androgojik yaklaşımlarla desteklenebileceğini ifade etmektedir. Knight (1998, s. 248-250) mesleki eskimenin yükseköğretimde yaygın hale gelmesinin nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır: (i) Bilgi patlaması, (ii) Daha iyi öğretim, (iii) Yeni beklentiler, (iv) Çoklu görev.

21. yüzyılda yükseköğretimde küresel, kurumsal ve bireysel çerçevede yaşanan bu değişimlerin akademik nüvedeki değişimleri tetiklediği anlaşılmaktadır. Bu açıdan değişimin özellikle modern üniversitenin temeline işlediği düşünülmektedir. Başka bir anlatımla eskimeyi önlemeye -kuruma can veren keşif yapma- veya kurumu ilerletmeye yönelik arayışlar, öğretim ve araştırma önceliklerinin evrimini gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla bilginin hudutlarıyla aynı düzeyde kalabilmek için, üniversitelerin sürekli yenilenmeye programlandığı görülmektedir (Frank & Gabler, 2006/2016, s. 25-43). Pelikan (1992/2019, s. 145-156) bu noktada üniversitenin, eski bilgilerin mahzeni olarak arkasına bakarak yeni bilginin fabrikası olabileceğini -müteveffa dâhinin mumyalanması ve yaşayan dâhinin donatılması- ve böylece eskimeyeceğini belirtmektedir. Bu açıdan hafızayı ve beklentiyi birbirinden ayrılmaz iki olgu olarak değerlendirmektedir. Bauman (1997, s. 17-26) postmodern dönem olarak adlandırdığı bu çağda, üniversitenin geleceğine daha farklı bir yaklaşım önermektedir. Bu postmodern yaklaşıma göre koordine edilemeyen ihtiyaçların, olasılıkların ve tercihlerin çok sesli dünyasında, gelecekte ihtiyaç duyulacak şeylerin belirsiz olduğunu kabul etmektedir. Bu bağlamda üniversite sistemlerinin birbirinden çok farklı olan eski ve yeni kurumlar içermesini, postmodern zorluklar karşısında bir şans olarak ele almaktadır. Dolayısıyla hangi kurumda veya disiplinde yaratıcı/yararlı bilgi ve beceriler geliştireceğinin tahmin edilemeyeceği bir ortamda, hükümetlerin standart bir müfredat veya merkezi bir yönetim organı empoze etmelerine karşı çıkmaktadır. Readings (1996/2020, s. 174-183) ise eleştirel bir yaklaşımla konuyu analiz ederek, üniversiteyi eski veya harap -tarihsel varlık sebebini yitirmiş- bir kurum olarak kabul etmemizin elzem olduğuna dikkat çekmektedir. Bu perspektifle üniversite harabelerinin, düşüncenin öz mevcudiyet taşıyamayacağını hatırlatan tarihsel farklılıkların çökeltisi olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle onun, yeniden doğuşunun ya da Rönesans'ının sağlanmaya çalışılmasının anlamsız olduğunu hatırlatmaktadır. Bu çerçevede düşünceyi gittikçe daha zor ve gereksiz hale getiren bir kurum içinde hem feodal loncadan hem de organikçi gelenekten ayrılarak, düşünme faaliyetinin nasıl gerçekleştirileceğinin ve bu kurumun nasıl işleyeceğinin sorgulanmasına odaklanmaktadır. Bir diğer anlatımla üniversite sorusunun içerisi ile dışarısı -fildişi kule ile sokaklar- arasında istikrarlı ya da kusursuz bir ilişkinin nasıl sağlanabileceğiyle alakalı olmadığını ifade etmektedir. Ayrıca bu harabelerde ikamet ederken, ortaya çıkacağı öngörülemeyen şeyler için alan bırakılmasını ve elden gelenin yapılmaya çalışılmasını tavsiye etmektedir.

21. yüzyılda yükseköğretimin kitleleşmesi ve farklı aktörlerin üniversiteden beklentilerinin çeşitlenmesi ile farklı misyonlara sahip çeşitli üniversite tipleri ortaya çıkmıştır. Bu açıdan *sürdürülebilir üniversite, ekolojik üniversite, yaratıcı üniversite, girişimci üniversite, kadın üniversitesi, bir müşteri olarak üniversite* (Kurtoğlu, 2019, s. 261-277), *21. yüzyıl üniversitesi* (Günay, 2007, s. 77), *neoliberal üniversite* (Rustin, 2016, s. 147) ve *çocuk üniversitesi* (Kılıç, 2020, s. 5) 21. yüzyılın alternatif üniversite idealarını oluşturmaktadır. Bununla birlikte üniversitede *açık network yaklaşımı, üniversitede bölgesel topluma hizmet etme yaklaşımı, üniversitede yeni kamu sorumluluğu yaklaşımı, üniversitede yükseköğretim şirketi yaklaşımı* ve *üniversitede diploma yerine sertifika yaklaşımı* olmak üzere çeşitli yeni bakış açıları ve uygulamalar bulunmaktadır (Arslan, 2019, s. 11-14). Orr, Luebcke, Schmidt, Ebner, Wannemacher, Ebner ve Dohmen (2020, s. 25) 2030 yılında yükseköğrenim alanında *Tamagotchi, Jenga, Lego Set* ve *Transformer* olmak üzere dört farklı öğrenim modelinin tartışılabilirliğini belirtmektedirler. Ayrıca yükseköğretimde sınır ötesi eğitimin önemli hale gelmesiyle birlikte *Üniversite Şubesi, Franchise Kurum, Uluslararası Kurum* ve *Offshore Kurum* olmak üzere farklı kurumsal modellerin ulusal sınırların ötesinde hareket ettiği anlaşılmaktadır (Aktan, 2009, s. 51). Çağdaş üniversite ya da Üçüncü Kuşak üniversite için rol modelin gelecekte olduğu ve şu an üniversitelerin bir geçiş aşamasında olduğu ifade edilmektedir (Wissema, 2009, s. 3). Erdem (2016, s. 44) Üçüncü Kuşak üniversitelerin *girişimci üniversite* olarak değerlendirilebileceğini, çağdaş üniversite olarak kabul edilen Dördüncü Kuşak üniversitelerin de *dönüştürücü tematik üniversite* olarak değerlendirilebileceğini vurgulamaktadır. Farklı bir perspektifte, çağdaş üniversitelerin endüstri 4.0 (Demir, İlhan & Kalaycı, 2019, s. 432) ve toplum 5.0 (Kocaman-Karoğlu, Bal-Çetinkaya & Çimşir, 2020, s. 147) ile olan etkileşimden ötürü *üniversite 4.0 - ekolojik üniversite-* yapılanması ile açıklanabileceği düşünülmektedir (Dewar, 2016). Ataş ve Gündüz ise (2020, s. 219) *üniversite 4.0'ın dijital üniversite* yapılanması ile açıklanması gerektiğini ön görmektedir. Yerine getirdikleri işlevler açısından değerlendirildiğinde de üniversitelerin *araştırma üniversiteleri* ve *kitlel eğitimi üniversiteleri* olarak iki gruba ayrılabilirliği söylenmektedir (Erdem, 2006, s. 305).

21. yüzyıla dair genel bir değerlendirme yapıldığında, ulus-devlet artık sermayenin kendisini yeniden ürettiği başlıca alan olmadığı için, çağdaş üniversitenin/post tarihsel üniversitenin modern üniversite gibi ulusal kültürü muhafaza etmek ve yaymak zorunda olmadığı ileri sürülmektedir. Bu açıdan küreselleşme ekonomisinin üniversiteden artık vatandaş özneler yetiştirmesini talep etmediği anlaşılmaktadır. Bürokratik bir mükemmeliyet kurumu olarak

üniversitenin, çeşitli jargonlardan müteşekkil çokluğunun ideolojik bir bütün halinde birleştirilmesine gerek duymadan son derece yüksek bir çeşitliliği bünyesinde barındırabildiği görülmektedir. Dolayısıyla bunların birleşimi artık bir ideoloji meselesi olarak değil, genişlemiş bir piyasada taşıdıkları değişim değerinin konusu olarak değerlendirilmektedir (Readings, 1996/2020, s. 26-173). Bu çerçevede günümüze kadar olan süreçte, dünyada üniversite sayısı ve yapı/işleyiş açısından büyük gelişmelerin yaşandığı, devasa bir yükseköğretim sistemler bütününe ortaya çıktığı belirtilmektedir (Gök & Gümü, 2015, s. 3). Yükseköğretim sistemlerinin ayırt edici özelliğinin ise *genişleme* -dünya çapında yükseköğretim sistemi olma- olduğu (Altbach, 2019, s. 171), yükseköğretim sistemini oluşturan üniversitelerin temel özelliklerinin de *evrensellik* ve *çeşitlilik* olduğu ifade edilmektedir (Gürüz, 2020, s. 15). Teichler (2008, s. 352) evrensel üniversiteler kurmaya yönelik oluşan yarışın sadece ulusal değil uluslararası düzeyde de bir rekabet ortamı oluşturduğunu, buna karşın bu rekabet içerisinde yer alan üniversitelerin pozisyonlarının kendi ülkelerindeki kurumsal çeşitliliğe etkilerinin düşündürücü olduğunu vurgulamaktadır. Salmi (2016, s. 17-18) öncelikle uluslararası sıralama kriterlerini referans alan bu rekabetin benzeşme/eş biçimlilik (izomorfizm) eğilimini artırarak uluslararası düzlemde aynı tip üniversiteler oluşturduğuna, ikinci olarak akademik mükemmeliyet projeleri ile desteklenen yüksek araştırma performansına sahip bu üniversitelerin yükseköğretim sistemi içerisindeki diğer üniversitelerle arasındaki ayrılmayı daha da belirgin hale getirdiğine ve fırsat eşitliğini olumsuz olarak etkilediğine, üçüncü olarak araştırmada mükemmeliyete yapılan bu vurgunun üniversitenin eşit derecede önemli olan kaliteli eğitim sağlama ve topluma hizmet yükümlülüklerini geri plana ittiğine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda hükümetlerin *daha fazla dünya çapında üniversiteye sahip olmak* yerine, *toplumun ihtiyaçlarına yanıt veren, farklı misyonlara sahip kaliteli yükseköğretim kurumlarından oluşan, dünya çapında bir yükseköğretim sistemi inşa etmeye* çabalamaları gerektiğinden bahsetmektedir. Başka bir anlatımla hükümetlerin evrensel/toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilen, niteliği ve çeşitliliği odak alan özgün bir yükseköğretim sisteminin geliştirmesini önceliklendirmesi vurgulanmaktadır.

21. yüzyılda “Nasıl bir üniversite olmalı?” tartışmasına bütün toplumların katkı sağlaması gerektiği ifade edilmektedir. Çünkü uluslararası standartlar ideal üniversitenin ne olacağına ilişkin genel bir uzlaşma sağlasa bile, ideal çözümlerde ülkelerin sosyo-kültürel ve iktisadi yapılarından bağımsız evrensel çözümler olduğunu iddia etmek makul karşılanmamaktadır. Bu açıdan sadece yerel ihtiyaçları gözeten çözümlerin, küresel dinamiklerin hız kazandığı

bir ortamda başarı şansı elde edemeyeceği düşünülmektedir. Dünyadaki tartışmalarla iç içe, fakat ülkelerin gerçekleriyle uyumlu çözümler makul bir yol olarak kabul edilmektedir. Bu çerçevede günümüz üniversitesinin kurumsal, yönetsel ve epistemolojik sorunlarının 21. yüzyıl üniversitesinin nasıl bir geleceği olacağını belirleyeceği belirtilmektedir (Çetinsaya, 2014, s. 33). Dolayısıyla yükseköğretime yönelik hazırlanan uluslararası raporların çoğunluğunda yükseköğretimin geleceğine odaklanılmaktadır (EDUCAUSE, 2023; European Commission, 2023; European University Association, 2023; Organisation for Economic Co-operation and Development, 2006; Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023). Uluslararası yükseköğretim sistemiyle bağlantılı bir şekilde gelişen Türk yükseköğretim sisteminin de pek çok araştırmada (Aka, 2011; Aypay, 2003; Günay, 2011; İlhan & Yelkenci, 2021; Sallan-Gül & Gül, 2014; Şahin & Alkan, 2016) ve raporda (Çetinsaya, 2014; Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019; Yükseköğretim Kurulu, 2017; Yükseköğretim Kurulu, 2018a; Yükseköğretim Kurulu, 2019b; Yükseköğretim Kurulu, 2020a; Yükseköğretim Kurulu, 2020b; Yükseköğretim Kurulu, 2021; Yükseköğretim Kurulu, 2022b) vurgulandığı gibi yeni bir yapılanma içerisinde olduğu ifade edilebilir. Bu açıdan birçok konuda önemli ilerlemeler kaydeden Türk yükseköğretim sisteminin *bireye, işe, örgüte* ve *sisteme* ilişkin konularda ise çeşitli sorunlarının olduğu görülmektedir.

Türk yükseköğretim sisteminde bireye ilişkin yükseköğretim programına girişlerde ve yerleşmelerde, programlardan mezun olmada, NİNE/NEET oranlarında (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 52-145) ve yükseköğretime erişimde ve fırsat eşitliğinin sağlanmasında (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 81) sorunlar olduğu saptanmıştır. Türk yükseköğretim sistemindeki işe ilişkin istihdama (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 85-87); nitelikli öğretim elemanına (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 46-118); liyakate (Koç, 2015, s. 9); bilim özgürlüğüne, iş güvencesine (Bilim Akademisi, 2024, s. 7-11) ve akademik özgürlüğe (Academic Freedom Index, 2024, s. 3) yönelik konularda sorunlar olduğu saptanmıştır. Türk yükseköğretim sistemindeki örgüte ilişkin üniversite özerkliğine (Gür, 2021, s. 267-283); yeni kurulan üniversitelere/fakültelere (Bilim Akademisi, 2024, s. 1-8); rektörlük atamalarına (Pruvot, Estermann & Popkhadze, 2023, s. 20); yükseköğretim reformu hazırlığına, doktora sonrası (Post-Doc) araştırmaya, örgüt iklimine (Günay, 2011, s. 114-116); üniversitenin misyonlarına (Oğuz, 2004, s. 94-95); kurumsal kimliğe (Arslan, 2019, s. 9) ve uluslararası sıralamalara, barınmaya (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 137-177)

yönelik konularda sorunlar olduğu saptanmıştır. Türk yükseköğretiminde sisteme ilişkin özgün bir modele, neoliberal politikalara (Şenses, 2007, s. 4); bilimsel ve yasal boşluğa (Tosun, 2020, s. 115-116); merkeziyetçi yapıya (Çetinsaya, 2014, s. 14); hesap verebilirliğe ve denetlenebilirliğe (Gür, 2021, s. 284-296); yükseköğretimin yönetimine (Arslan, 2019, s. 7); yükseköğretime ayrılan bütçeye ve öğrenci başına yapılan harcamaya (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 353); ödeneklerin dağıtılmasına (Tosun, 2020, s. 115); kamu kaynaklarının kullanımına (Kurt & Gümüş, 2015, s. 18); lisansüstü eğitime, burslara/öğrenim kredilerine (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 45-156) ve üniversite giriş sistemine (Oğuz, 2004, s. 91) yönelik konularda sorunlar olduğu saptanmıştır.

Yükseköğretim sisteminde yaşanan bu problem durumlarının eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, proje ve yayın, uluslararasılaşma, sürdürülebilirlik, topluma hizmet ve sosyal sorumluluk gibi alanlarda sınıflandırıldığı ve üniversitelerin bu doğrultuda izleme ve değerlendirme süreçlerine dahil edilerek başarı sıralamalarının incelendiği anlaşılmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2023, s. 4-8). Kalite odaklı büyümeyi önemseyen devlet üniversitelerinin Türk yükseköğretiminin mevcut durumu içinde yaşadığı problemlere ilişkin eylemlerinin örgütsel eskime olgusunu işaret ettiği düşünülebilir. Gözlemlenen mevcut durumun ise örgütsel eskime olgusunun yapısı ve özüne dair bir açıklama getirebileceği söylenebilir. Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarında örgütsel eskime olgusunun ne anlama geldiğinin bütünsel (bireyin eskimesi, işin eskimesi, örgütün eskimesi ve sistemin eskimesi düzeylerinde) değerlendirmesinin yapılma ihtiyacı bu araştırmayı gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmanın problemi şu soru ile ortaya konulabilir: *Akademisyenlerin görüşlerine göre devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesi nasıldır?*

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesine ilişkin görüşlerini incelemektir. Bu amaca ulaşmak üzere aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Devlet üniversitelerindeki;

- a. Akademisyenlere göre Türk yükseköğretim sisteminin anlamı nedir?

- b. Akademisyenlerin Türk yükseköğretim sisteminin mevcut durumuna ilişkin bakış açıları nasıldır?
2. Devlet üniversitelerindeki;
 - a. Akademisyenlere göre devlet üniversitelerindeki örgütsel eskimenin anlamı nedir?
 - b. Akademisyenlere göre yükseköğretim sisteminde örgütsel eskime kavramını etkileyen faktörler nelerdir?
 - c. Akademisyenlerin devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesine ilişkin bakış açıları nasıldır?
3. Devlet üniversitelerindeki akademisyenlere göre devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesi ile Türk yükseköğretim sisteminin mevcut durumu nasıl ilişkilendirilmektedir?

Araştırmanın Önemi

Yükseköğretim sistemlerinde yaşanan değişim sürecinin, üniversite ideasına ilişkin sorgulamaları tetiklediği anlaşılmaktadır. Yükseköğretim kurumlarını geliştirmeye yönelik eylemler, üniversitenin misyonlarına dair önceliklerin evrimini gerekli kılmaktadır. Evrensel dinamizme ilişkin gerçekliği yakalayabilmek ve bilginin hudutlarıyla aynı düzeyde kalabilmek için, üniversitelerin sürekli yenilenmeye programlandığı görülmektedir. Bu açıdan eskiye ilişkin örgütsel hafıza ve yeniye ilişkin örgütsel beklenti birbirinden ayrılmaz iki olgu olarak incelenebilir. Hangi kurumda sürdürülebilir bir dünyaya ve erdemli bir insanlığa ilişkin bilgi ve becerinin geliştireceğinin tahmin edilemeyeceği bir ortamda, üniversite sistemlerinin birbirinden çok farklı olan eski ve yeni kurumlar içermesi büyük bir şans olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla 21. yüzyılda “Nasıl bir üniversite olmalı?” tartışmasının üniversitenin öz mevcudiyetini düşündürerek, örgütsel eskime olgusunu işaret ettiği ifade edilebilir. Bu çerçevede literatüre ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında, örgütsel eskime olgusunun anlamında ve tipolojilerinde uzlaşmanın sağlanamadığı; olgunun genellikle yöneticiler açısından yönetimin eskimesi, becerinin eskimesi ve mesleğin eskimesi olguları bağlamında bireysel olarak bilgi, beceri ve tutuma ilişkin değerlendirildiği; bireyin, işin, örgütün ve sistemin eskimesi boyutlarında yeterince sorgulanamadığı belirtilebilir. Bu bağlamda özellikle bireyin, becerinin, mesleğin ve işin eskimesine ilişkin kavramlar arasındaki farklılığın yeterince ortaya çıkarılmadığı vurgulanabilir. Ayrıca olumsuz değerlendirilmesi durumunda örgütsel eskime belirtilerinin tespit edilmesi, örgütsel eskime nedenlerinin ve sonuçlarının ortaya konması, örgütsel eskimenin önlenmesi ve

örgütsel eskime sürecinin yönetilmesine ilişkin yapılan çalışmaların da sınırlılığundan bahsedilebilir. Eğitsel açıdan örgütsel eskimenin nasıl anlamlandırıldığına yönelik yapılan çalışmaların istenen nitelik ve nicelikte olmaması ise başka bir sorunu işaret etmektedir. Dolayısıyla örgütsel eskime olgusuna dair kapsamlı bir değerlendirmenin yapılabilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Alanyazında devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesine ilişkin nitel yöntemde kurgulanmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda mevcut araştırmadan elde edilen bulguların literatürdeki boşluğu doldurması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca akademisyenlerin örgütsel eskime deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarının ya da hangi soyut anlamları yüklediklerinin araştırılmasının; yükseköğretim kurumlarında örgütsel eskimeye yönelik yapılan akademik çalışmalara yön verebileceği, üniversitelerin bu kavrama yönelik davranışları sergileme eğilimlerini etkileyebileceğini, üniversitelerin eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve topluma hizmet gibi temel işlevlerinin niteliğine ilişkin araştırmacılara veri sağlayabileceği belirtilebilir. Nihai olarak, örgütsel eskimeye akademisyenler tarafından yüklenen anlamın ortaya konması, uygulamacılara ve politika yapıcılara yükseköğretimin niteliğinin artırılmasına yönelik veriler sunabilir.

Sınırlılık

Bu araştırma; 2022-2023 eğitim-öğretim yılı Türkiye İstatistiki Bölge Birimleri sınıflandırmasındaki bölgelerde yer alan, temsil gücünün daha yüksek olduğu düşünülen, kuruluş yılları açısından en eski devlet üniversitesi olan ve eğitim/eğitim bilimleri fakültesi eğitim bilimleri bölümüne sahip olan Boğaziçi, Çanakkale Onsekiz Mart, Ege, Anadolu, Gazi, Çukurova, Sivas Cumhuriyet, Ondokuz Mayıs, Giresun, Atatürk, İnönü ve Gaziantep devlet üniversiteleri ve bu üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Eskime: Sistem ögelerinin modası geçtiğinde meydana gelen, operasyonel, lojistik, güvenilirlik ve maliyet etkilerine yol açan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Adetunji vd., 2018, s. 307).

Örgütsel eskime: Örgüte ilişkin unsurlar açısından kurumların değişen taleplere yanıt verememesi olarak tanımlanmaktadır (Fossum vd., 1986, s. 370).

Üniversite: Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumu olarak tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5347).

Yükseköğretim: Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim ve öğretimin tümü olarak tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5347).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel eskime kavramına ve Türk yükseköğretim sisteminin durumuna ilişkin kavramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar sunulmaktadır.

Eskime Olgusu

Eskime olgusunun anlamı üzerinde doğru bir yönelimi engelleyen, farklı şekillerde tanımlanmış ve değerlendirilmiş yaygın bir kavramsal içerik bulunmaktadır (Thijssen & Walter, 2006, s. 1). Eskime olgusu, eski Türkçe’de *eski* sözcüğünden -Ir eki ile türetilmektedir. Eski sözcüğü ise anlam olarak *geçmiş* sözcüğünden evrilmektedir. Tarihçe olarak eski sözcüğüne ilk defa yazılı olarak 1000 yılından önce Uygurca metinlerde rastlanmaktadır (NişanyanSözlük, t. y.). Eskime kelime olarak Türk Dil Kurumu’na (t. y.) göre eski duruma gelme, köhneme, yıpranma, gözden düşme, değeri kalmama ve yaşlanma anlamlarına gelmektedir. İngilizcede ise eskime olgusu (obsolescence), *kullanımdan çıkmak* veya *modası geçmek* anlamına gelen Latince *obsolescere* teriminden türetilmektedir. İlgili sıfat ise *yıpranmış* anlamına gelen Latince *obsoletus* teriminden türetilmektedir (Online Etymology Dictionary, n. d.). Eskime kelimesi Cambridge Dictionary’de (n. d.) artık yararlı, gerekli ve kullanışlı olmama süreci veya eski moda olma gerçeği olarak tanımlanırken; Merriam-Webster’da (n. d.) eskimiş olma süreci veya neredeyse eskimiş olma durumu olarak tanımlanmaktadır. Eş anlamlılar sözlüğüne bakıldığında eskime olgusunun kadimlik, antik çağ, yaşlılık veya antika olmak kelimeleriyle aynı anlama geldiği görülmektedir.

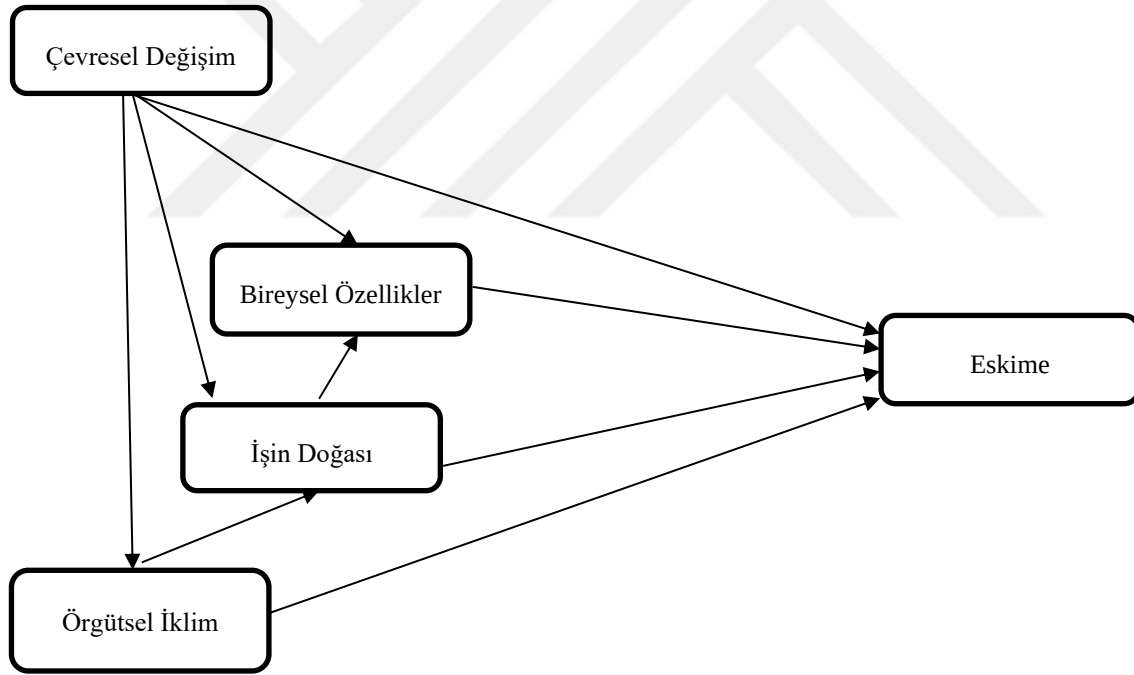
(Mohan & Chauhan, 1999, s. 3). Bu doğrultuda bir şeyin eskimiş olduğu fikrinin merkezinde, artık kullanışlı olmama durumunun yattığı görülmektedir (Burchfield, 2000, s. 539). Genel olarak eskime olgusu, faydada bir azalma olarak kabul edilmektedir (Baum, 1994, s. 34). Ferdinand'a (1966, s. 47) göre eskime olgusu, etiyolojileri (nedenleri), birey üzerindeki etkileri ve etkilerin nötralize edilmesi açısından farklılık göstermektedir. Dolayısıyla eskimeyi monolitik bir kavramdan ziyade çok yönlü bir kavram olarak açıklamaktadır.

Eskime tanımları dört kategoride sınıflandırılmaktadır (Mohan vd., 2001, s. 446): (i) Diğer mesleklere göre eskime, (ii) Bilgi birikimi açısından eskime, (iii) İş performansı tarafından tanımlandığı gibi eskime, (iv) Örgütsel eskime. Bu bağlamda eskime çeşitli yazarlar tarafından, sistem öğelerinin modası geçtiğinde meydana gelen, operasyonel, lojistik, güvenilirlik ve maliyet etkilerine yol açan bir süreç olarak (Adetunji vd., 2018, s. 307); orijinal üreticisinden artık temin edilemeyen bir parçaya verilen durum olarak (Bartels vd., 2012, s. 1); bireyin bilgi durumundaki bozulma ile ilişkili bireysel bir fenomen olarak (Felsher vd., 1985, s. 5); örgütteki uzmanların mevcut veya gelecekteki iş rollerinde etkin performansı sürdürmek için gerekli güncel bilgi veya becerilerden yoksun olma derecesi olarak (Kaufman, 1974, s. 23); kronolojik zamanın bir fonksiyonu olan sermaye değerlerindeki olumsuz değişiklikler olarak (Rosen, 1975, s. 199); bir örgütün ürettiği veya desteklediği sistemde istem dışı bir değişiklik yapmaya zorlandığında örgüt için bir sorun haline gelen süreç olarak (Sandborn, 2013, s. 2); bilgi, beceri, yetenek, tutum, içgörü, vizyon ve görüş gibi çeşitli yönlerde sürdürülemeyen insan niteliklerindeki azalış olarak (Thijssen & Walter, 2006, s. 1-2) tanımlanmaktadır. Eskimeye ilişkin yapılan tanımlar incelendiğinde bir anlam bulanıklığının olduğu ifade edilebilir. Bartels vd. (2012, s. 1) bu açıdan eskime olgusunun, malzemeler, tekstiller ve mekanik parçalar gibi elektronik parçaların ötesine yazılım, spesifikasyonlar, standartlar, süreçler ve insan becerileri gibi yumuşak kaynaklara kadar uzandığını ifade etmektedirler.

Eskime olgusunun anlamına dair birçok belirsizlik olmakla birlikte, eskime olgusu ile ilgili birçok form ve terim olduğu belirtilmektedir (Seuren, 2018, s. ii). Eskime olgusuna dair anlam bulanıklığının azaltılması için *eskime kaygısı*, *eskime sorunu*, *eskime problemi*, *eskime riski*, *eskime yönetimi*, *eskime etkisi* ve *değer düşme (amortisman)* gibi bazı tanımların açıklanması gerektiği belirtilebilir. Eskime kaygısı, genellikle proaktif bir yaklaşımın sonucu olarak tanımlanan gelecekteki potansiyel bir eskime sorununu; eskime sorunu, hiçbir

işlem yapılmazsa (öngörülebilir gelecekte) soruna neden olabilecek eski veya eskimiş bir ögeyi; eskime problemi, stokun yetersiz olması ve ürünün artık piyasada bulunmaması nedeniyle yerine getirilemeyen bir ürün talebini; eskime riski, eskime probleminin bir kuruluş üzerindeki tehlike olasılığını ve derecesini; eskime yönetimi, eskimeyi yönetmek, kontrol etmek ve azaltmak için koordine edilmiş faaliyetleri (Seuren, 2018, s. xii); eskime etkisi sermayenin eskime maliyetlerinin artması nedeniyle bir işin net getirisinin düşerek yeni işin yaratılmasının azaltılması durumunu (Del Rio, 2010, s. 248); değer düşme (amortisman) bir varlığın değer düşmeye tabi tutarının faydalı ömrü boyunca sistematik olarak dağıtılmasını (Grover & Grover, 2015, s. 2) başka bir anlatımla faydadaki düşüşünü açıklamaktadır (Baum, 1994, s. 34).

Kaufman (1989, s. 78) eskime olgusunun temel bileşenlerini tanımladığı kapsamlı bir model geliştirmiştir. Şekil 1’de eskimenin sistem modeline ilişkin bilgiler yer almaktadır.



Şekil 1. Eskimenin Sistem Modeli. Kaufman, H. G. (1989). Obsolescence of technical professionals: A measure and a model. *Applied Psychology: An International Review*, 38(1), 73-85. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1989.tb01375.x> kaynağından uyarlanmıştır.

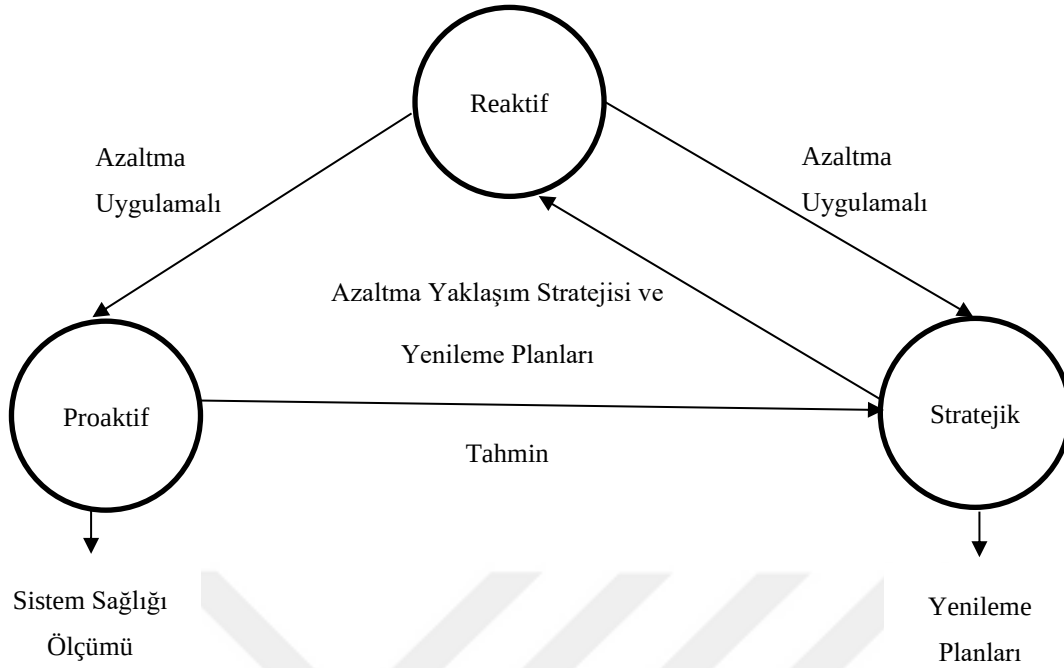
Şekil 1’e göre çevresel değişim, öncelikle bilgisayarların muazzam tanıtımı, bilgi patlaması ve teknik bilgidaki üstel artış gibi hızla değişen teknolojiyi içermektedir. Örgüt iklimi, büyük ölçüde örgütsel ödül sistemi ile ilgili olan yönetim politikaları ve uygulamaları tarafından belirlenmektedir. İşin doğası, özellikle bilgi ve becerilerin kullanılma derecesi olmak üzere,

işe atama gereklilikleri ile karakterize edilmektedir. Bireysel özellikler ise, güncel kalmayla ilgili bilişsel, motivasyonel ve kişilik faktörlerini içermektedir (Kaufman, 1989, s. 78). Bu çerçevede bireylerin, örgütlerin ve hatta ulusların hayatta kalma ve rekabet edebilme gücünün yüksek düzeyde becerilere, geniş perspektiflere, esnekliğe ve ilgili teknolojilerin yetkinliğine bağlı olmasından dolayı eskime konusunun daha kritik hale geldiği belirtilmektedir (Farr, Dubin, Enscoe, Kozlowski & Cleveland, 1983, s. 6).

Eskimenin Yönetimi

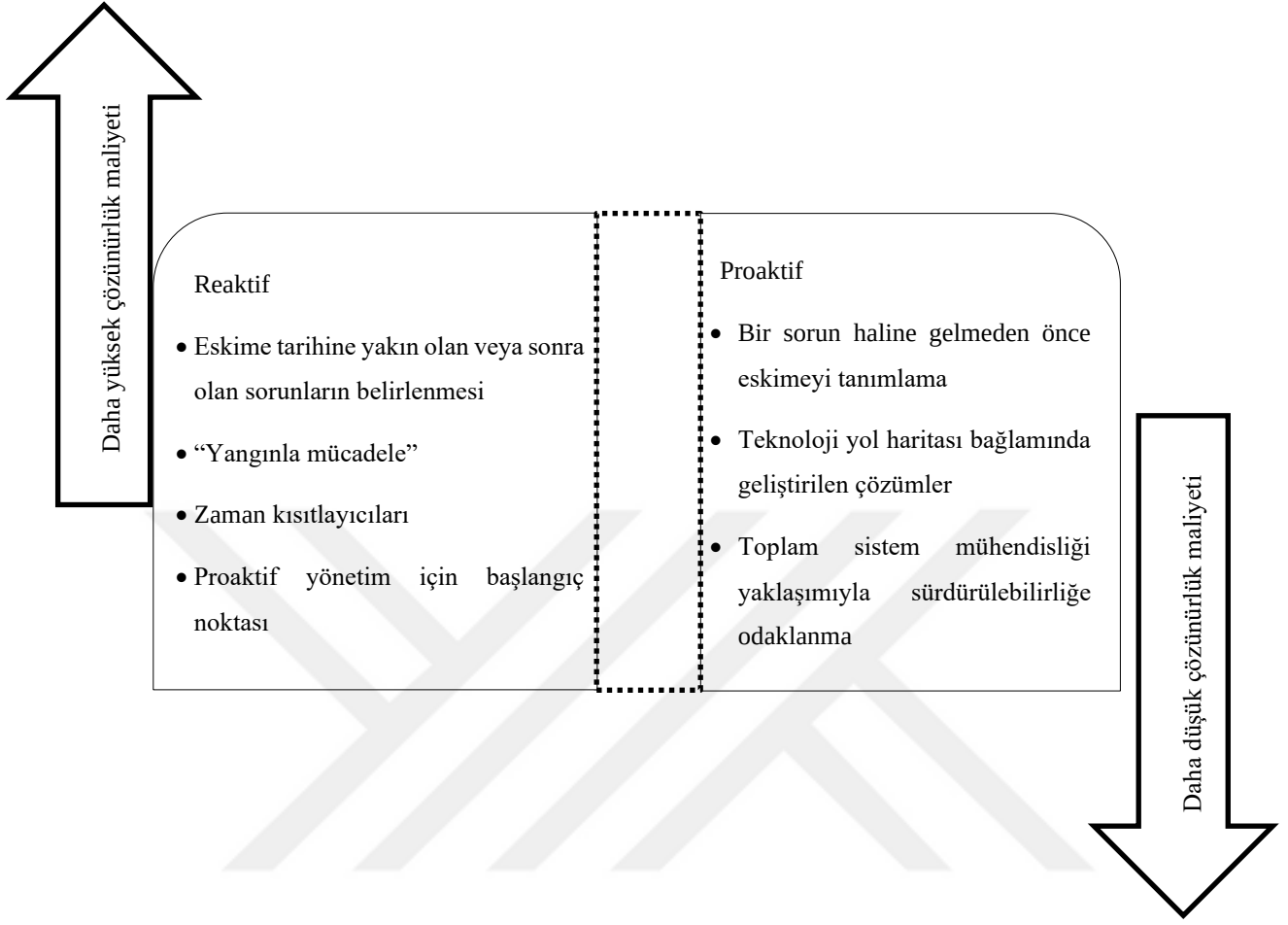
Eskime yönetimi, eskime sorunlarını tespit etmek ve çözmek için yöntemlerin, araçların ve süreçlerin toplanması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir anlatımla eskime yönetimi, eskimeyi kontrol etmek ve azaltmak için koordine edilmiş faaliyetleri açıklamaktadır (Seuren, 2018, s. iii-xii). Gariti ve Rothkopf (2017) ise eskime yönetimini parçaların, ekipmanların, becerilerin (insanlar), yazılımların vb. eski hale geldiğinde riskini belirlemek ve azaltmak için planların yürürlükte olmasını sağlama süreci olarak tanımlanmaktadır. Eskime yönetiminin amacının, tüm yaşam döngüsü maliyetlerinde en iyi değerin ve genel azalmanın sağlanması, bununla birlikte hizmetlerin daha iyi sürdürülebilirliğinin elde edilmesi olduğu belirtilmektedir. Wilkinson (2015, s. 4) ise eskime yönetiminde en önemli amacın yaşam döngüsü maliyetinin en aza indirgenmesi olduğunu söylemektedir.

Eskime yönetiminde, iş/maliyet unsurunu içeren çok yönlü bir yaklaşımın olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu açıdan hem yukarıdan aşağıya analiz içeren sistem düzeyinde bir yaklaşımın, hem de aşağıdan yukarıya analiz içeren bileşen düzeyinde bir yaklaşımın olması gerektiği düşünülmektedir. Bu iki yaklaşımında, optimal olan bir çözümün seçilmesi amacıyla bir dizi alternatif çözümlerin ticari ve ekonomik analizleriyle desteklenmesi önemli görülmektedir (Wilkinson, 2015, s. xi). Etkin ve uzun vadeli bir eskime yönetimi için, eskime probleminin üç farklı yönetim düzeyinde ele alınması gerekmektedir (Sandborn, 2013; s. 2; Zheng, Terpenney & Sandborn, 2015, s. 1407): (i) Reaktif, (ii) Proaktif, (iii) Stratejik. Şekil 2’de üç eskime yönetim seviyesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.



Şekil 2. Üç Eskime Yönetim Seviyesi. Sandborn, P. (2008, April-June). Strategic management of DMSMS in systems. *DSP Journal*, 24–30. https://www.researchgate.net/publication/255658788_Strategic_management_of_DMSMS_in_systems kaynağından uyarlanmıştır.

Şekil 2'ye göre reaktif yönetim seviyesi, bir eskime sorununa acil/uygun bir çözüm belirlemeyi, çözüm sürecini yürütmeyi ve alınan aksiyonları belgelemeyi/izlemeyi ifade etmektedir (Sandborn, 2008, s. 25; Sandborn, 2013, s. 2). Proaktif yönetim seviyesi, eskimenin etkisini önlemek veya azaltmak için aktif önlemlere odaklanan yöntemler, araçlar ve süreçler kullanılarak eskime sorunlarının gerçekte ortaya çıkmadan önce ele alınmasını sağlayan bir yaklaşım olarak açıklanmaktadır (Wilkinson, 2015, s. 3). Proaktif yönetim seviyesinde bileşenler için eskime riskini tahmin etme becerisi gerekmektedir. Proaktif yönetim seviyesi ayrıca sistem durumunu ifade etmek, gözden geçirmek ve güncellemek için bir süreci gerektirmektedir (Sandborn, 2008, s. 25). Şekil 3'te reaktif ve proaktif eskime yönetim stratejilerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

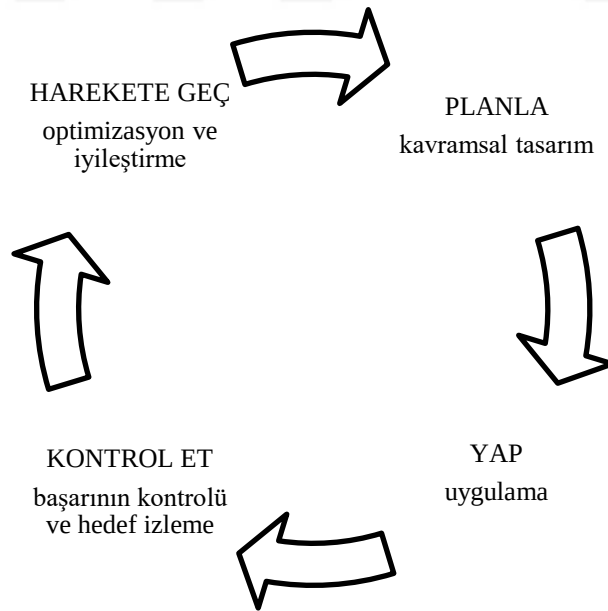


Şekil 3. Reaktif ve Proaktif Eskime Yönetim Stratejileri. Gariti, J., & Rothkopf, J. (2017, July 3-6). *The intersection of obsolescence management and asset management reliability* [Conference session]. The 2017 Internet Measurement Conference (IMC), London, United Kingdom. <https://reliabilityweb.com/videos/article/the-intersection-of-obsolescence-management-and-asset-management-reliability> kaynağından uyarlanmıştır.

Şekil 3’e göre proaktif bir yaklaşım eskime sürecinde maliyetler ve kullanılabilirlik üzerindeki potansiyel zararlı etkinin azaltılmasında önemli görülmektedir (Seuren, 2018, s. iii). Bu nedenle birçok araştırmada eskime sorununu çözmek için, reaktif yönetimden ziyade proaktif yönetimin tercih edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Adetunji vd., 2018, s. 308; Josias, Terpenney & McLean, 2009, s. 2375). Bununla birlikte diğer eskime yönetim yaklaşımlarında olduğu gibi proaktif yönetim yaklaşımında da bazı sınırlamalar bulunmaktadır. Proaktif yönetimin, öngörülemez pazar krizlerini, doğal afetleri, yıkıcı teknoloji yenilikleri veya birleşme/satın almalar nedeniyle bileşen pazarında gelecekteki fazlalıkları ve kıtlıkları hesaba katamayacağı açıklanmaktadır (Wilkinson, 2015, s. xi).

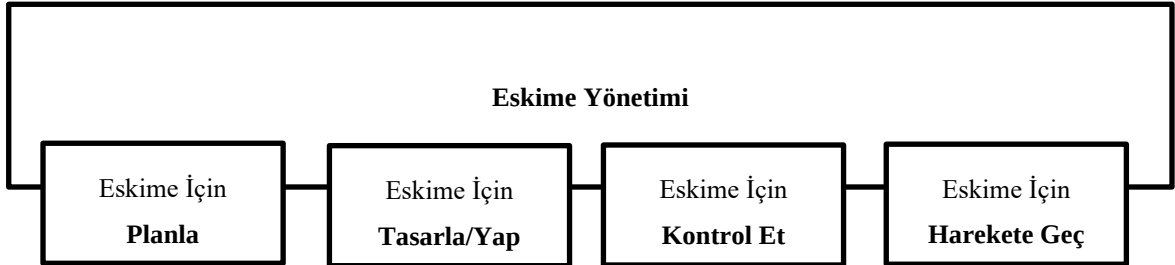
Stratejik yönetim seviyesi ise sistem desteği için eskime verilerinin, lojistik verilerin, teknoloji tahminin ve iş eğilimlerinin -stratejik planlama, yaşam döngüsü optimizasyonu, uzun vadeli iş durumu geliştirmeyi sağlayan- kullanılması anlamına gelmektedir. Stratejik yönetimde en yaygın yaklaşımın, tasarım yenileme planları olduğu belirtilmektedir (Sandborn, 2013, s. 2). Bu açıdan yenileme planlarının tasarımı, eskimeyi yönetmenin stratejik bir yolu olarak görülmektedir (Zheng vd., 2015, s. 1407). Tulkoff ve Caswell'e (2012, s. 1) göre kontrolsüz bırakılan eskime sorunları destek, geliştirme ve üretim maliyetlerini artırmaktadır. Bu nedenle, eskime sürecinde önceden planlama kritik öneme sahip olmaktadır.

Eskime yönetimi, eskimenin etkilerini belirlemek için yaşam döngüsü tahminini ve diğer analizleri içermektedir. Yeterli seçimin, zamanında uygulamanın ve eskime yönetimi faaliyetlerinin izlenmesini sağlamak için bir eskime yönetim planı geliştirilmelidir. Sabit bir niteliksel performans sağlamak için, eskime yönetim planı sürekli olarak iyileştirilmelidir. W. Edwards Deming tarafından geliştirilen PDCA döngüsü -Deming Döngüsü/Deming Çarkı olarak da adlandırılır- bu hedefi gerçekleştirmenin uygun bir yolu olarak görülmektedir (Bartels vd., 2012, s. 4-5). Şekil 4'te PDCA döngüsü gösterilmektedir.



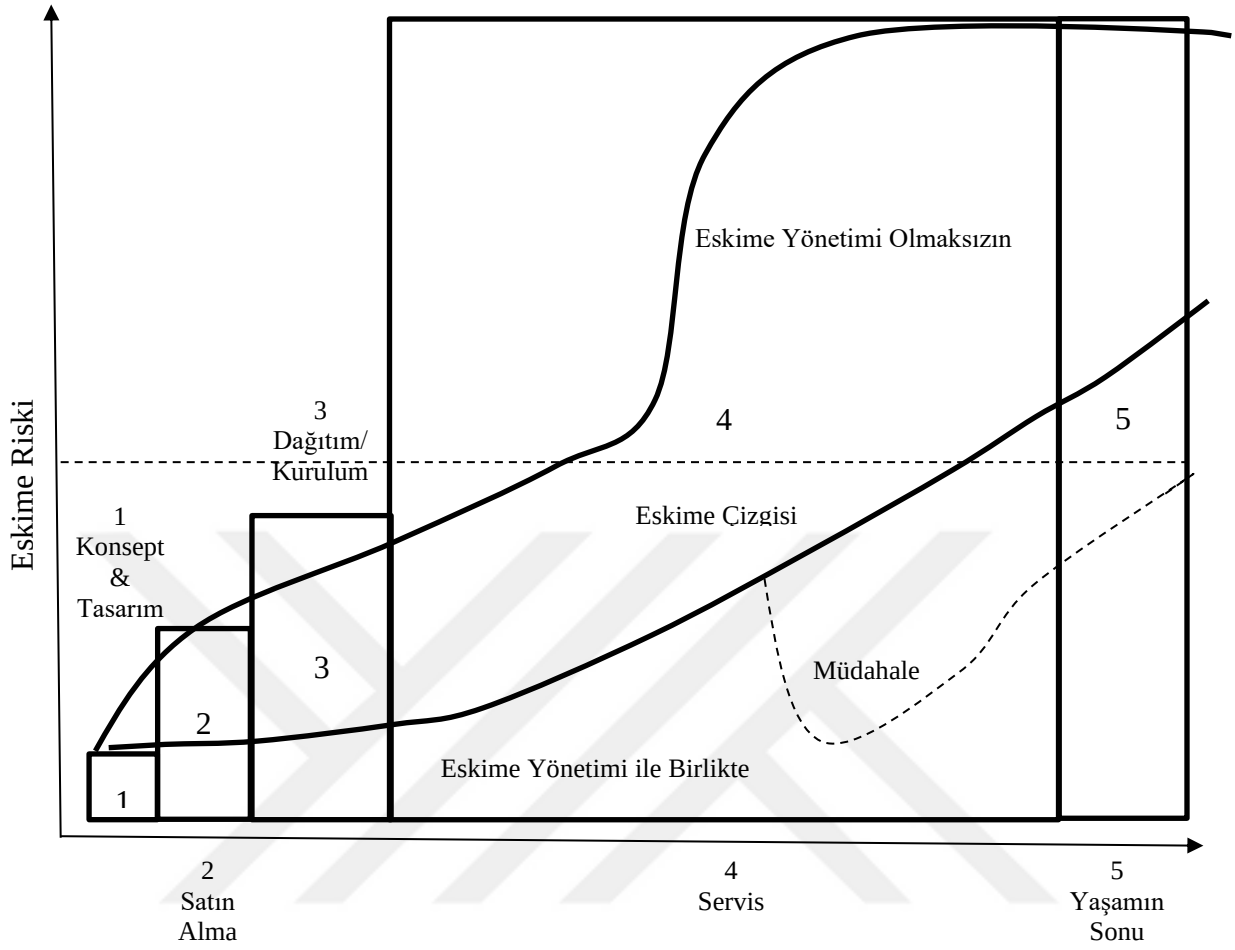
Şekil 4. PDCA Döngüsü. Bartels, B., Ermel, U., Pecht, M., & Sandborn, P. (2012). *Strategies to the prediction, mitigation and management of product obsolescence*. John Wiley & Sons, Inc., Publication kaynağından uyarlanmıştır.

Şekil 4'e göre PDCA döngüsü planlama, yapma, kontrol etme ve harekete geçme -plan, do, check, act- olmak üzere dört adımdan oluşmaktadır. Bu doğrultuda PDCA döngüsüne göre eskimeyi yönetmek için süreç adımları Şekil 5'de gösterilmektedir.



Şekil 5. Eskimeyi Yönetmek İçin Süreç Adımları. Bartels, B., Ermel, U., Pecht, M., & Sandborn, P. (2012). *Strategies to the prediction, mitigation and management of product obsolescence*. John Wiley & Sons, Inc., Publication kaynağından uyarlanmıştır.

Şekil 5'e göre eskimeyi yönetmek için süreç adımları planlama, tasarlama/yapma, kontrol etme ve harekete geçme olmak üzere dört adımdan oluşmaktadır. Gariti ve Rothkopf (2017) dikkatli öngörünün ve planlamanın, eskimenin etkisini ve maliyetlerini en aza indirebileceğini belirtmektedirler. Bununla birlikte planlamanın, zamanlama ve seçim yapma süreçlerinde verimliliğin ve kullanılabilirliğin artırılması ile maliyetin ve riskin azaltılması için eskime yönetiminin önemli bir değeri olduğundan bahsetmektedirler. Eskime yönetim sürecinde, varlık yaşam döngüsündeki tipik bir eskime riski Şekil 6'da gösterilmektedir.



Şekil 6. Varlık Yaşam Döngüsündeki Tipik Eskime Riski. Gariti, J., & Rothkopf, J. (2017, July 3-6). *The intersection of obsolescence management and asset management reliability* [Conference session]. The 2017 Internet Measurement Conference (IMC), London, United Kingdom. <https://reliabilityweb.com/videos/article/the-intersection-of-obsolescence-management-and-asset-management-reliability> kaynağından uyarlanmıştır.

Şekil 6'ya göre eskime yönetim sürecinde varlık yaşam döngüsünün bütün aşamalarında eskime yönetimi ile birlikte eskime riskinin daha azaltıldığı görülmektedir.

Warmington (1974, s. 104) yeni koşullara hızlı ve uygun bir şekilde uyum sağlanamadığı takdirde, eskimenin değişim koşullarında ortaya çıkacağını belirtmektedir. Adetunji vd., (2018, s. 308) eskimeyi yönetmek için tüm bilginizle, deneyimimizle ve araçlarımızla, eskimeyi azaltmada veya ortadan kaldırmada daha iyi hale gelmediğimizi düşünmektedirler. Mevcut verilerin çok yönlü doğası nedeniyle eskimeyi yönetme araçlarının kesinlikten yoksun olduğunu açıklamaktadırlar. Sonuç olarak eskimenin kalıcı olduğu; ancak eskimenin etkisinin azaltılması için daha fazlasının yapılabileceği söylenmektedir. Wilkinson (2015, s.

xi) eskimenin asla ortadan kaldırılamayacağını ve eskimenin bireylerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için ihtiyaç duyulan sürekli teknoloji ilerlemesinin doğal bir parçası olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte eskime yönetim sürecinde operasyonların verimliliğinin artırılarak bireyler için daha iyi bir deneyim sağlanabileceğini açıklamaktadır. Josias vd. (2004, s. 1) ise eskimenin etkisinin ve yaygınlığının büyüyen bir sorun olsada, eskimeyi öngörmek, değerlendirmek, aktif olarak yönetmek ve azaltmak için yapılacak birçok işin olduğunu belirtilmektedirler.

Eskimenin Türleri

Yapılan araştırmalara göre eskime olgusunun çok çeşitli türleri, yönleri ve sonuçları bulunmaktadır (Butt vd., 2015, s. 26-30; Zheng vd., 2015, s. 1407). Eskimenin çeşitli türlerini açıklamak için sistematik bir kategorizasyon Tablo 1’de gösterilen başlıklarda yapılabilir. Tablo 1’de eskime olgusunun tipolojilerine ilişkin literatürde yer alan çeşitli araştırmalara dair bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1

Eskime Olgusunun Tipolojilerine İlişkin Literatürde Yer Alan Çeşitli Araştırmalar

Eskime Tipolojileri	Sistemin Eskimesi	(Adetunji vd., 2018; Wilkinson, 2015)
	Ürünün Eskimesi	(Bartels vd., 2012)
	Eğitimin Eskimesi	(Brien, 2009)
	Teknolojinin Eskimesi	(Amankwah-Amoah, 2018; Feldman & Sandborn, 2007; Felsher vd., 1985; Kang & Hong, 2009; Vergara, Extremera, Rubio & Davila, 2020)
	Tekniğin Eskimesi	(Felsher vd., 1985; Glass, 2000)
	Mesleğin Eskimesi	(Harel & Conen, 1982; Joseph, Koh & Siew, 2011; Knight, 1998)
	Kurumun Eskimesi	(Polopolus, 1969; Shaffer, 1969)
	Örgütün Eskimesi	(Le Mens, Hannan & Pólos, 2015; Warmington, 1974)
	Kurumsal Kaynak Planlamanın Eskimesi	(Aljohani, 2016)
	Yönetimin/Yöneticinin Eskimesi	(Burack, 1972; Chauhan & Chauhan, 2009; Esen, 2011; Gülhan, 2006; Gürses-Bilgesoy, 2021; Haas, 1968; Murray, 1981)
	Sermayenin Eskimesi	(Del Rio, 2010)
	Beşerî Sermayenin Eskimesi	(Murillo, 2011)
	İşin Eskimesi	(Chamberlain, 1963; Willis, 1987)
	İşgücünün Eskimesi	(Shearer & Steger, 1975)
	İnsanın Eskimesi	(Chauhan & Chauhan, 2008; Anders, 1954/2017, 1979/2018)
	Becerinin Eskimesi	(Allen & De Grip, 2012; De Grip & Van Loo, 2002; Fossum vd., 1986; Hægeland, 2001; Van Loo, De Grip & De Steur, 2001; Sindhu, 2014)

Tablo 1'e göre literatürde yer alan çeşitli araştırmalarda eskime olgusu sistemin eskimesi, ürünün eskimesi, eğitimin eskimesi, teknolojinin eskimesi, tekniğin eskimesi, mesleğin eskimesi, kurumun eskimesi, örgütün eskimesi, kurumsal kaynak planlamanın eskimesi, yönetimin/yöneticinin eskimesi, sermayenin eskimesi, beşerî sermayenin eskimesi, işin eskimesi, işgücünün eskimesi, insanın eskimesi ve becerinin eskimesi gibi farklı tipolojilerde ele alınmaktadır.

Thijssen ve Walter'a (2006, s. 1-2) göre eskimeye ilişkin yapılan araştırmalarda genellikle eskimenin olumsuz sonuçlarından bahsedilmektedir. Bununla birlikte literatürün eskimenin sonuçları ve olası etkileri arasındaki ilişkiyi açıklayan modellere dair uzlaşma sağlanan bir tipoloji ortaya koyamadığı düşünülmektedir. Bu bağlamda doğrudan eskime olgusu, Bartels vd. (2012, s. 3), Feldman ve Sandborn, (2007, s. 2) ve Seuren (2018, s. xii) tarafından fonksiyonel eskime, lojistik eskime ve teknolojik eskime olarak; Butt vd. (2015, s. 26-30) tarafından finansal-fonksiyonel eskime, iç-dış eskime, kalıcı-geçici eskime, planlı-plansız eskime ve iklim değişikliği kaynaklı eskime olarak; Ferdinand (1966, s. 47) tarafından mesleki eskime, alansal eskime ve görevsel eskime olarak; Grover ve Grover (2015, s. 5-6) fiziksel eskime, fonksiyonel eskime, ekonomik/finansal eskime, teknolojik eskime, yasal eskime, çevresel/sürdürülebilir eskime, konum eskimesi, estetik eskime, moda eskimesi, kültürel eskime ve sosyal eskime olarak; Kaufman (1982, s. 392) tarafından iş eskimesi ve mesleki eskime olarak; Pazy (1993, s. 59) tarafından bireysel eskime ve durumsal eskime olarak; Thijssen ve Walter (2006, s. 2) tarafından ise bireysel eskime, işsel eskime, örgütsel eskime, örgüt dışı eskime, teknik eskime, ekonomik eskime ve perspektif eskime olarak sınıflandırılmaktadırlar. Bu araştırmada eskime olgusunun genel olarak *bireyin eskimesi*, *işin eskimesi*, *örgütün eskimesi* ve *sistemin eskimesi* tipolojileriyle inceleneceği belirtilebilir.

Bireyin Eskimesi

Bireyin eskimesi olgusunun, alanyazında yapılan araştırmalarda genellikle *mesleğin eskimesine*, *yönetimin/yöneticinin eskimesine*, *beşerî sermayenin eskimesine*, *işgücünün eskimesine*, *insanın eskimesine* ve *becerinin eskimesine* yönelik çalışmalarla ilişkilendirilerek ele alındığı ifade edilebilir. Mesleğin eskimesi, Dubin (1990, s. 10) tarafından başarılı bir performans için gerekli olan mesleki yeterliliklerin aşınması olarak; Kaufman (1974, s. 23) tarafından uzmanların mevcut veya gelecekteki iş rollerinde etkili bir

performans sürdürmek için gerekli güncel bilgi veya becerilerden yoksun olma derecesi olarak açıklanmaktadır. Yönetimin/Yöneticinin eskimesi, Burack (1972, s. 83) tarafından yöneticinin uzmanlığı ile iş-çalışma yapısının değişim talepleri arasındaki uyumsuzluk olarak; Murray (1981, s. 272) tarafından bir yöneticinin bilgi ve becerilerinin, işinin mevcut ve muhtemel gelecekteki gereksinimlerine ayak uydurmama derecesi olarak; Haas (1987, s. 8) tarafından teknolojik bilgi ya da yetenek yetersizliği, fiziksel dayanıklılığın azalması, motivasyonun yitirilmesi veya bu faktörlerin bir araya gelmesi sonucu yöneticilik yeteneğinin gelişiminde kesintinin olması olarak tanımlanmaktadır. Beşerî sermayenin eskimesi, beşerî sermayedeki ve faaliyetlerdeki azalma veya değer kaybı olarak açıklanmaktadır (Neuman & Weiss, 1995, s. 944). İş gücünün eskimesi, bireyin meslektaşları tarafından genel olarak önemli kabul edilen bilgi, yöntem ve teknikleri meslektaşlarına göre bilmeme veya uygulamama durumu olarak ifade edilmektedir (Shearer & Steger, 1975, s. 265). *İnsan eskimesi*, insanların sahip oldukları bilgi ve beceriler ile onlardan istenen bilgi ve beceriler arasındaki farkı açıklamaktadır (Mohan vd., 2001, s. 445). Becerinin eskimesi, bireyin beceri ve bilgisinin değerindeki azalma olarak tanımlanmaktadır (De Grip, Van Smoorenburg & Borghans, 1997, s. 2; Sindhu, 2014, s. 136).

İşin Eskimesi

İşin eskimesi olgusunun, alanyazında yapılan araştırmalarda genellikle *mesleğin eskimesine* yönelik çalışmalarla ilişkilendirilerek ele alındığı ifade edilebilir. Fakat Kaufman (1978, s. 250) iki tür eskime arasında ayırım yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü işin eskimesi mevcut işin ve iş rolünün değerine ilişkin bir kapsama sahipken, mesleğin eskimesi kişinin iş rollerinde etkili olma yeteneğine ilişkin bir kapsama sahip olmaktadır. Bu doğrultuda işin eskimesi olgusu, Willis (1987, s. 14) tarafından toplumdaki değişikliklerle işin içeriği arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle işin eskimesi olgusu, bazı işlerin beceri gereksinimleri değişirken düşük vasıflı hale gelerek tamamen ortadan kalkma sürecini açıklamaktadır (Groot & De Grip, 1991, s. 59).

Örgütün Eskimesi

Örgütün eskimesi olgusunun, alanyazında yapılan araştırmalarda genellikle *kurumun eskimesine* yönelik çalışmalarla ilişkilendirilerek ele alındığı ifade edilebilir. Örgütün

eskimesi olgusu, Fossum vd. (1986, s. 370) tarafından örgüte ilişkin unsurlar açısından kurumların değişen taleplere yanıt verememesi olarak tanımlanmaktadır. Gürses-Bilgesoy (2021, s. 15) tarafından ise örgütün eskimesi, örgütteki işle, sistemle ya da işin ve sistemin gerektirdiği ilişkilerle ilgili olan eskimeler olarak açıklanmaktadır.

Sistemin Eskimesi

Sistemin eskimesi olgusunun, alanyazında yapılan araştırmalarda genellikle *teknolojinin ve ekonominin eskimesine* yönelik çalışmalarla ilişkilendirilerek ele alındığı ifade edilebilir. Sistemin eskimesi, örgüt dışı etmenlerin değişiklikleri karşılayamayarak eskime sürecine dahil olması olarak tanımlanabilir. Bu çerçevede sistemin eskimenin bilimsel, teknolojik, ekonomik, politik, sosyal, kültürel, eğitimsel, çevresel vb. olmak üzere çeşitli örgüt dışı etkenlerin eskimesiyle ilişkili olduğu belirtilebilir.

Eskimenin Nedenleri ve Sonuçları

Eskime, toplumun kullanabileceği bilgi stoklarının zaman zaman değişmesi nedeniyle oluşmaktadır. Araştırma ve yenilik, çeşitli konuların sınırlarını zorlarken, öğrenilebilecek bilgiler sistematik olarak değişmektedir. Bazen yeni bilgi, öğrenilen bilginin yanlış olduğunu veya en azından daha önceki bir zamanda sanıldığından daha az genel olduğunu kanıtlamaktadır. Benzer şekilde, üretim yenilikleri genellikle önceki yöntemlerle ilişkili becerileri işe yaramaz hale getirmektedir. Her iki durumda da daha önceki bilgi ve becerileri somutlaştıranlara sermaye kayıpları uygulanmaktadır (Rosen, 1975, s. 199-200). Eskime türlerini anlayabilmek için eskimenin nasıl meydana gelebileceğini anlamak önemli görülmektedir (Slade, 2007, s. 5). Eskime bir gecede oluşmayan, oluşması zaman alan bir olgu olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla zamanında düzeltici önlemin alınabilmesi için bazı erken eskime sinyallerinin/semptomlarının belirlenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Çünkü eskime sorununun sadece bireyleri değil, aynı zamanda bireyin departmanını ve organizasyonunu etkileyen köklü sonuçlara sahip olduğu belirtilmektedir (Chauhan & Chauhan, 2009, s. 651-652). Bu açıdan bu araştırmada eskimenin nedenleri ve sonuçları *bireysel, işsel, örgütsel ve sistemsel* nedenler açısından ele alınmaktadır.

Bireysel Nedenler

Alanyazında bireyin eskimesine ilişkin boyutlarda bir uzlaşma bulunmamakla birlikte son zamanlarda yapılan çalışmalarda bireyin eskimesi üç boyut ile incelenmektedir: (i) Tekniğin Eskimesi, (ii) Ekonominin Eskimesi, (iii) Perspektifin Eskimesi. Tekniğin eskimesi, başlangıçta sürdürülemeyen teknik işgücü yeterliliklerini içermektedir. Bu eskime biçiminin bireylerle ilgili olduğu belirtilmektedir. Tekniğin eskimesi egzersiz eksikliğinden, aşırı yüklenmeden ve yaşlanmanın bir sonucu olarak meydana gelebilmektedir. Nüfus yaşlanmasının artmasının, çalışma ortamındaki hızlı değişim ve gelişmelerin, tekniğin eskimesi olgusuna daha fazla dikkat çektiği düşünülmektedir. Bu açıdan yaşlanmanın genellikle geride kalmakla ilişkilendirildiği ve daha yaşlı işçilerin özellikle teknik konularda kolayca eskimiş olarak görüldüğünden bahsedilmektedir. Bununla birlikte yaşın gerçekte ne ölçüde eskime ile ilişkili olduğu tam olarak belirgin görülmemektedir. Ekonominin eskimesi, işgücü ekonomisi açısından daha az önemli hale gelen veya artık önemli olmayan nitelikleri içermektedir. Ekonominin eskimesi inovasyonu, istihdamı vb. konuları içerebilmektedir. Perspektifin eskimesi, içsel ve dışsal değer kaybına ilişkin bireyin bakış açısını, görüşünü, inancını veya vizyonunu içeren nitelikleri ifade etmektedir. Eğitim düzeyindeki düşüklüğün, iletişim ağlarındaki sınırlılığın, yaşlanmanın, onay eksikliğinin, olumsuz çevre baskısının perspektif eskimesinin nedenleri olabileceği bunun sonucunda ise erken emeklilik talebi, işten ayrılma gibi mesleki kimlik sorunlarının oluşabileceği belirtilmektedir (Thijssen & Walter, 2006, s. 1-3). Kariyer geliştirme fırsatlarının eksikliğinin, işten ayrılmanın da önemli nedenlerinden biri olan eskimeyi artırdığı ifade edilmektedir (Zhang, Ryan, Prybutok & Kappelman, 2012, s. 16). Chauhan ve Chauhan'a (2009, s. 652) göre bireyin eskimesi, yetersizlik duygusuna, düşük benlik saygısına ve özgüvene, çaresizliğe ve hayal kırıklığına yol açabilmektedir. Bireyin eskimesi aynı zamanda, özellikle ekip halinde çalışmayı içeren faaliyetlere düşük düzeyde katılıma, kaçınma davranışına ve hatta görevden ayrılmaya neden olabilmektedir. Bütün bunlar da sonuç olarak düşük üretkenlik seviyelerine yol açmaktadır.

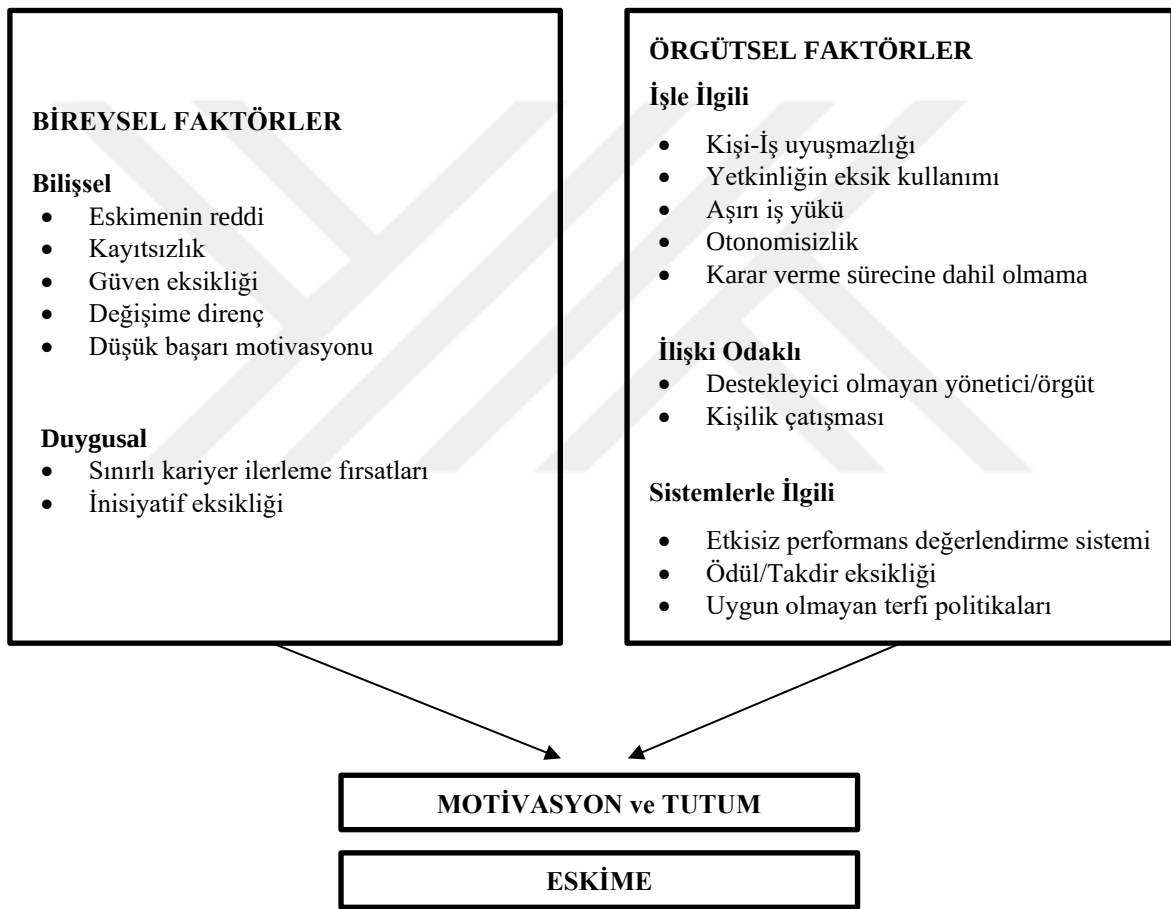
Mesleğin eskimesi açısından, bir bireyin yeterli güncelleme davranışını gerçekleştirememesi, mesleğin eskimesinin başlıca nedeni olarak görülmektedir (Harel & Conen, 1982, s. 13). Shearer ve Steger'a (1975, s. 265) göre bir kişinin mesleğinin üyeleri tarafından genel olarak önemli kabul edilen bilgi, yöntem ve teknolojileri bilmemesi veya uygulayamaması da mesleki eskimenin önemli bir nedeni olarak ifade edilmektedir.

Chamberlain (1963, s. 45) sadece yeni teknolojilerin değil daha fazla prim vermenin de eğitilmiş çalışanların, üretim işçilerinin, uzmanların ve idari personelin eskime oranlarını hızlandıracağını düşünmektedir. Zhang vd. (2012, s. 17) örgütsel faktörler açısından genç çalışanların mesleki eskime algısındaki artışın, onların örgütsel yerleşikliklerini olumsuz etkileyebileceğini belirtmektedirler. Literatürdeki bazı araştırmalarda mesleğin eskimesi üzerinde bireyin yaşının genç çalışanlar lehine önemli bir belirleyici olduğu (Dalton & Thompson, 1971, s. 57); bazılarında ise yaşın rolünün netleştirilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (Felsher vd., 1985, s. 7). Mohan vd.'ne (2001, s. 445) göre ise 21. yüzyılın bilgiye ve beceriye dayalı ekonomisinde bilmek demek büyümek demektir. Bu nedenle mesleğinde yeni bilgi ve beceriler edinmeye hazır olmayanların ve proaktif bir yaklaşım benimsemekte tereddüt edenlerin, şüphesiz eskimiş kategorisine girerek bölümlerini, örgütlerini ve nihayetinde tüm ekonomiyi etkileyecekleri düşünülmektedir.

Yönetimsel eskime açısından, yönetim, yönetim yöntemleri ve teknikleri söz konusu olduğunda yoğun bilgi akışı nedeniyle hızla eskimeye meyilli bir alan olarak görülmektedir. Dolayısıyla yönetim dünyasında, bir yöneticinin kendini neler olup bittiği konusunda düzenli olarak güncel tutma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Mohan & Chauhan, 1999, s. 1-2). Mesleğin eskimesinin aksine, yöneticinin eskimesinin eğitime daha az, deneyime daha fazla bağımlı olma eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Shearer & Steger, 1975, s. 263). Yöneticinin eskimesi pek çok nedene dayalı olarak gerçekleşebilmektedir. Bunlardan bazıları arasında, üretim teknolojilerindeki değişiklikler, iş yapma usullerinin değişmesi, yöneticilerin kendilerini değişen çevre koşullarına göre yenilememeleri, global anlamda yenilikler sayılmaktadır (Burack, 1972, s. 83). Mohan vd.'ne (2001, s. 448) göre bazı yöneticiler, çalıştıkları kuruluşlar tarafından kapsamalarını genişletmelerini engelleyen sınırlı talepler ve katı kontroller aracılığıyla eskimiş hale getirilmektedir. Bu açıdan bir yöneticiyi eski hale getirebilecek örgütle ilgili koşullar şu şekilde ifade edilmektedir: (i) İletişim eksikliği, (ii) Yeterli eğitim olanaklarının olmaması, (iii) Bireyleri gelecek için öğrenmeye motive etmede ve cesaretlendirmede başarısızlık, (iv) Vurgunun her gün daha iyi iş performansı üzerinde olması.

Yönetimsel eskime açısından, yönetimin eskimesi, yöneticinin uzmanlığı ile işlerin ve iş yapılarının değişen talepleri arasında büyüyen bir çelişki ile gelişmektedir. Teknolojik değişim, yönetimsel eskimede birincil nedensel faktör olarak kabul edilmektedir ve bu nedenle

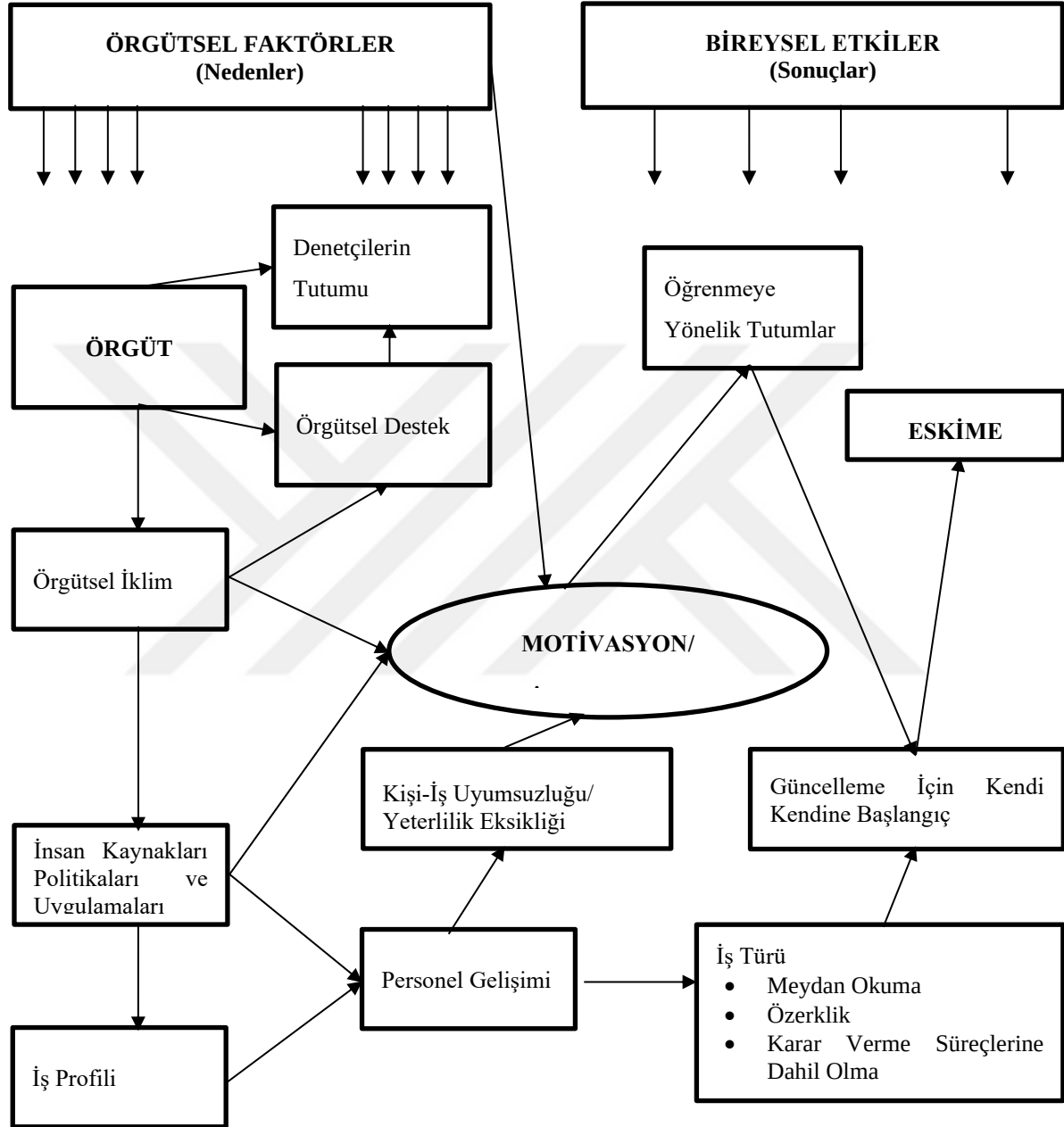
yönetimsel eskimeyle başa çıkma çabaları için kilit bir hareket noktası olarak görülmektedir (Burack, 1972, s. 83). Murray (1981, s. 272) yöneticilerin hiyerarşi seviyelerinde çalıştıkları görevler, çalıştıkları örgütün türü, büyüklüğü vb. olmak üzere yönetimin eskime ile önemli ölçüde ilişkili birçok faktörün olduğu belirtilmektedir. Mahler (1965, s. 8) yönetimin eskimesini tutumsal eskime, yetenek eskimesi, yayılan eskime ve ani eskime olmak üzere dört farklı şekilde sınıflandırırken; Chauhan ve Chauhan (2009, s. 650) yönetimin eskimesini bireysel ve örgütsel olmak üzere iki farklı şekilde sınıflandırmaktadır. Şekil 7’de yönetimin eskimesine ilişkin nedensel faktörler gösterilmektedir.



Şekil 7. Yönetimin Eskimesi: Nedensel Faktörler. Chauhan, S. P., & Chauhan, D. (2009). Are you on the verge of obsolescence? *The Indian Journal of Industrial Relations*, 44(4), 646-659. <https://www.jstor.org/stable/27768236> kaynağından uyarlanmıştır.

Şekil 7’ye göre yönetimin eskimesine neden olan bireysel faktörler bilişsel ve duygusal nedenlerle; örgütsel faktörleri ise işle ilgili, ilişki odaklı ve sistemlerle ilgili nedenlerle

açıklamaktadırlar. Yönetimin eskimeye neden olan örgütsel faktörler Şekil 8’de gösterilmektedir.



Şekil 8. Yönetimin Eskimesine Neden Olan Örgütsel Faktörler. Chauhan, S. P., & Chauhan, D. (2009). Are you on the verge of obsolescence? *The Indian Journal of Industrial Relations*, 44(4), 646-659. <https://www.jstor.org/stable/27768236> kaynağından uyarlanmıştır.

Şekil 8’e göre yönetimin eskimesine neden olan örgütsel faktörler örgütsel iklim, örgütsel destek, denetçilerin tutumu ve motivasyon/motivasyonsuzluk olarak açıklanmaktadır.

Beşerî sermayenin eskimesi açısından, eskimenin en önemli nedenleri iç ve dış değer kaybı olarak sınıflandırılmaktadır. İç değer kaybı, bireye atfedilen fiziksel ve zihinsel yeteneğin azalması olarak; dış değer kaybı çevrede meydana gelen değişiklikler nedeniyle işgücü piyasasında bireyin değerinin azalması olarak tanımlanmaktadır (Neuman & Weiss, 1995, s. 944). Mohan ve Chauhan'a (1999, s. 2) göre bilgi patlaması ve buna bağlı olarak teknolojik ilerleme, beşerî sermaye eskimesinin kökenini oluşturmaktadır ve herhangi bir bireyin yetkinlik eksikliğinin çok ötesinde sonuçlara sahiptir.

İşgücünün eskimesi açısından, eskimeye katkıda bulunan faktörler teknolojik, örgütsel ve davranışsal olarak açıklanmaktadır (Bracker & Pearson, 1986, s. 109). Yeni teknolojinin rolü diğer cephelerde gelişen bilgiyle birleştiğinde, kurumsal hiyerarşinin orta ve üst düzeylerinde deneyimi eski hale getirerek çalışan derecesini düşüreceği belirtilmektedir (Chamberlain, 1963, s. 45). Teknolojik değişim ve bilginin büyümesi nedeniyle, bilginin işe yarar ömrünün azalmakta olduğu ve hem profesyoneller hem de yöneticiler arasında işgücü eskimesi sorununun daha şiddetli ve yaygın hale geldiği görülmektedir. İşgücünün eskimesi sorunu üzerine muazzam miktarda zaman ve çaba harcanmasına rağmen, sorunun tam olarak tanımlanamadığı düşünülmektedir. Bununla birlikte literatürde işgücünün eskimesi konusunda eskimeyi önleme sorumluluğunun bireye ait olduğu konusunda genel bir fikir birliği olduğu belirtilmektedir. İşverenlerin gelişim için fırsatlar sağlaması gerektiği, çalışanların bu fırsatları kullanma sorumluluğunun bulunduğu, aksi takdirde ise eskimiş hale gelme durumunun söz konusu olduğu ifade edilmektedir. Çeşitli eğitim, iş geçmişi ve motivasyona sahip kişilerde eskime ile mücadelede yeterli esnekliğe sahip etkili programlar oluşturmak için öncelikle kişisel özelliklerin eskimeyi geciktirme veya önlemedeki rolünün belirlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Shearer & Steger, 1975, s. 263-264).

İnsanın eskimesi açısından, insanın eskimesi üzerinde doğrudan veya dolaylı olan faktörler şu şekilde sıralanmaktadır (Chauhan & Chauhan, 2014, s. 5-16): (i) Kişilik özellikleri, (ii) Kişilik faktörleri ve başarı ihtiyaçları, (iii) İş özellikleri ve eskime, (iv) Eskime davranışı üzerinde yönetici ve meslektaşların etkisi, (v) Organizasyon yapısı ve iklim. Kişilik özellikleri, yaş, iş deneyimi ve hareketlilik, öğrenme yeteneği algısı, güncellenmenin önemi konusunda tutum, mesleki derneklere üyelik, eğitimsel ve profesyonel/teknik nitelikler, güncelleme etkinlikleri gibi çeşitli faktörlerden oluşmaktadır. Kişilik faktörleri ve başarı ihtiyaçları, başarı motivasyonu faktöründen oluşmaktadır. İş özellikleri ve eskime, teknolojik değişim, hiyerarşi düzeyi, işin zorluğu faktörlerinden oluşmaktadır. Eskime

davranışı üzerinde yönetici ve meslektaşların etkisi, iş yerinde ilişkiler faktörlerinden oluşmaktadır. Organizasyon yapısı ve iklimi, yanlış kullanım ve yetersiz kullanım, güncelleme ile ilgili şirket politikası, yüksek yönetim performansı için ödüller faktörlerinden oluşmaktadır. Chauhan ve Chauhan'a (2008, s. 85) göre insanın eskimesiyle mücadele için iki yönlü bir yaklaşımın benimsenmesi önemli görülmektedir: (i) Bireysel düzeyde, (ii) Örgütsel düzeyde. Bireysel düzeyde, çalışanların kendilerini geliştirmeleri ve profesyonel büyümeleri için sorumluluk almaları ve düzenli olarak kendilerini yenilemek için inisiyatif almaları gerekmektedir. Örgütsel düzeyde ise çalışanların sürekli mesleki gelişimi, hiyerarşinin her seviyesinde örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçası olmalıdır. Oktay (2004, s. 15) insan eskimesine ilişkin yaptığı betimlemede, eski dönemlerin en değerli insan tipini oluşturan çok bilen insanın, yerini bilgiyi nerede, nasıl bulabileceğini bilen insana bıraktığını açıklamaktadır. Yine çağlar boyu bilginin değişmez ve kalıcı olduğuna inanan insan tipinin, yerini bilginin kısa zamanda değişip eskidiği, bu nedenle sürekli yeni bilgiler peşinde kendini durdurmaktan geliştirmeye çalışan insan tipine bıraktığını ifade etmektedir. Anders (1954/2017, s. 36-127, 1979/2018, s. 8) ikinci ve üçüncü endüstri devrimi çağında teknolojinin ilerleyişi karşısında bireylerin takındıkları tavrın, insan eskimişliği ve yaşamın tahribatı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan prometheusçu utanç -teknolojinin gücüyle insanın kendi yaptığı şeylerin utandıracak kadar yüksek kalitesi karşısında utanç duyması- kavramına değinmektedir. Prometheusçu utanç kavramı yakından incelendiğinde utananın temel kusurunun köken olduğu ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle en ince ayrıntısına kadar hesaplanmış ürünlerden farklı olarak kişinin yapılmış değil de olmuş olduğu için utanması anlatılmaktadır. Bu durum ise insanın eskimişliğine atıfta bulunmaktadır. İnsan eskimişliğini bu perspektifle açıklayan bir diğer önemli kavram ise röprodüksiyon kavramıdır. Röprodüksiyon sürecinde her birey solo olarak toplumu tüketimi gerçekleştirip, kitle insanı üretim sürecine katkıda bulunarak insan eskimişliğine neden olmaktadır. Bu çerçevede teknoloji felsefesinin eleştirisi açısından insan eskimişliği; görünümün eskimişliği, materyalizmin eskimişliği, ürünlerin eskimişliği, dünyanın eskimişliği, kitlenin eskimişliği, çalışmanın eskimişliği, makinelerin eskimişliği, felsefi antropolojinin eskimişliği, bireyin eskimişliği, ideolojilerin eskimişliği, konformizmin eskimişliği, sınırların eskimişliği, özel hayatın eskimişliği, ölmenin eskimişliği, gerçekliğin eskimişliği, özgürlüğün eskimişliği, tarihin eskimişliği, düş gücünün eskimişliği, doğru olanın eskimişliği, mekan ve zamanın eskimişliği, ciddiyetin eskimişliği, anlamın

eskimişliği, kullanımın eskimişliği, becerememenin eskimişliği, kötülüğün eskimişliği başlıklarında değerlendirilmektedir.

Becerinin eskimesi açısından, becerinin eskimesi bazı beceriler ve bilgiler zamanla daha az alakalı hale geldiğinde, bazı becerilerin daha az kullanılmasını veya hatta tamamen eskimesini sağlayan iş hareketliliğinde, bireylerin yetiştirildikleri meslek dışında çalıştıklarında ve çalışanların eğitim sırasında/iş başında öğrendikleri ile işte onlardan beklenenler arasında farklılıklar oluştuğunda ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların perspektifinden ise becerinin eskimesinden sorumlu faktörler sağlık, iş değişim sıklığı, stres, beceri eşleşmesi ve teknolojik değişim olarak belirtilmektedir. Becerinin eskimesinin beşerî sermayeye sürekli yatırımın gerekliliğini ortaya çıkardığı düşünülmektedir (Sindhu, 2014, s. 133-157). Dominici'ye (2019, s. 96) göre devam eden değişikliklerin karmaşıklığı, belirsizliği, hızı ve öngörülemezliği bize kesin olarak mevcut eğitimsel ve biçimlendirici süreçlerin yetersizliğini ve ayrıca indirgemeci açıklamaların ve geleneksel doğrusal yorumlayıcı modellerin tutarsızlığını göstermektedir. Bu açıdan değişikliklerin karmaşıklığı, belirsizliği, hızı ve öngörülemezliği ontolojik eksikliğimizin yanı sıra bilgi ve becerilerin eskimesini daha da keskin bir şekilde hızlandıran derin kritiklikler ve anomaliler olarak değerlendirilmektedir. Allen ve De Grip'e (2012, s. 3237) göre becerilerin eskimesi, teknoloji sektöründeki işler giderek daha zorlu ve karmaşık hale geldikçe daha da rahatsız edici hale gelen teknolojik ilerlemenin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir. Cipriani (1967, s. 287) bireylerin teknolojik eskimeye karşı seçenekleri sürdürmek için ikincil beceriler kazanabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda eskime tehdidinin bireyin belirli bir meslekle ilgili becerilere yapacağı yatırım miktarını azaltacağı düşünülmektedir. Çünkü ikinci bir beceri veya yeteneğe yapılan yatırımın maliyeti, bireyin yaşamı boyunca karşılanırsa değerli olarak kabul edilmektedir. Caratozzolo, Sirkis, Piloto ve Correa'ya (2020, s. 1) göre dördüncü sanayi devriminde teknolojinin katlanarak gelişmesinin, önümüzdeki yıllarda becerinin eskimesi eğilimini hızlandırması beklenmektedir. Bireyler becerinin eskimesine neden olan farklı türde ve yoğunlukta risklere maruz kalmaktadır. Bu açıdan becerinin eskimesi çeşitli şekillerde kendini gösterebilir. Teknik, ekonomik (De Grip vd., 1997, s. 2) ve örgütsel unutma olmak üzere ayırt edilebilecek üç beceri eskimesinden bahsedilmektedir (De Grip & Van Loo, 2002, s. 3). Teknik becerinin eskimesi aşınma ve atrofi olmak üzere iki ayrı şekilde gruplanmaktadır. Aşınma doğal yaşlanma sürecini, yaralanmayı ve hastalığı ifade ederken, atrofi becerilerin geçici olarak kullanılmaması sonucu becerilerin değer kaybetmesini ifade etmektedir. Ekonomik becerinin eskimesi ise

işe özgü becerilerin eskimesi, piyasaya özgü becerilerin eskimesi ve örgüte özgü becerilerin eskimesi olmak üzere üç ayrı şekilde gruplanmaktadır. İşe özgü becerilerin eskimesi toplumdaki çeşitli gelişmelere bağlı olarak iş gereksinimlerinin değişmesiyle ortaya çıkmaktadır. Piyasaya özgü becerinin eskimesi bir meslekte veya sanayi sektöründe istihdam azaldığında ve çalışanların iş değiştirmeye zorlandığından becerilerin üretken değerlerini kaybetmesini açıklamaktadır. Örgüte özgü becerilerin eskimesi çalışanların çalıştıkları örgütteki olumsuz ekonomik koşullar nedeniyle iş değiştirmek zorunda kaldıklarında meydana gelmektedir (De Grip & Van Loo, 2002, s. 3-4; De Grip vd., 1997, s. 2; Van Loo vd., 2001, s. 121). Örgütsel unutma ise bireysel çalışanların becerilerinin aşınmasını veya örgüte özgü becerilere sahip çalışanların işten ayrılmasını ifade etmektedir (De Grip & Van Loo, 2002, s. 4).

İşsel Nedenler

Alanyazında işin eskimesine ilişkin boyutlarda bir uzlaşma bulunmamakla birlikte son zamanlarda yapılan çalışmalarda işin eskimesi çeşitli şekillerde incelenmektedir. Zager (1978, s. 32) özellikle teknolojik değişimlerin işin eskimesi problemini oluşturabileceğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda teknolojik değişimlerin bazı işlerin elenmesine neden olabileceğini, bazı yeni işlerin var olmasını sağlayabileceğini belirtmektedir.

Örgütsel Nedenler

Alanyazında örgütün eskimesine ilişkin boyutlarda bir uzlaşma bulunmamakla birlikte son zamanlarda yapılan çalışmalarda örgütün eskimesi çeşitli şekillerde incelenmektedir. Örgütler açısından eskime döneminde, iç süreçlerin örgütsel ataleti artırdığı, böylece örgütlerin çevresel değişime daha az tepki verebildiği belirtilmektedir. Bu nedenle eskimenin, istikrarlı bir ortamda herhangi bir cezaya neden olmazken, hızlı değişim zamanlarında yüksek başarısızlık oranlarına neden olduğu açıklanmaktadır (Ranger-Moore, 1997, s. 904). Barron, West ve Hannan (1994, s. 382-414) eskimeye dair örgütsel evrimin iki vizyona sahip olduğunu ifade etmektedir. İlk vizyona göre eski ve büyük örgütlerin çevreleri üzerinde giderek daha baskın hale geldiği öne sürülmektedir. İkinci vizyona göre, örgütlerin yaşlandıkça yeni zorluklara daha az yanıt verdikleri öne sürülmektedir. Örgütsel

dünyanın nasıl işlediğine dair bu iki vizyon, örgütsel popülasyonlar içinde çok farklı dinamik kalıplar önermektedir. İlk vizyon, aynı güçlü organizasyonların yıllarca sahneye hâkim olmasıyla istikrarı önermekteyken; ikinci vizyon eski örgütlerin sonunda modasının geçtiğini ve yenilikçi rakiplerin meydan okumasına yenik düştüğünü önermektedir. Yaptıkları araştırmada ise, eski kuruluşların daha genç rakiplerinin rekabetine karşı savunmasız olduğu tespit etmişlerdir.

Yaşlı ve eylemsiz örgütlerin çevresel değişimlere mükemmel bir şekilde uyum sağlayamadığı için zamanla eskimeye başlayacağı düşünülmektedir. Bu durum örgüt içi etkililiğin azalması ile değil, dış şartlardaki değişimin artması ile açıklanmaktadır (Hannan, Pólos & Carroll, 2007, s.163). Argote (2013, s. 72) farklı bir bakış açısıyla örgütlerin yaşlandıkça belirli faaliyet alanlarında daha yetkin olduğunu ve üretkenliklerini artırdıklarını açıklamaktadır. Bir diğer anlatımla yaşlı örgütlerin uzmanlık alanlarını oluşturdukları için çevredeki değişimleri özümseyerek güçlenecekleri düşünülmektedir. Buna karşılık eksik olan alanlarda ise örgütlerin uzmanlıklarını geliştirme olasılıkları daha düşük olacaktır. Nelson ve Winter (1982, s. 376) örgütsel rutinlerin değişime direnmesinin örgütlerde eskimeye neden olabileceğini belirtmektedirler. Ranger-Moore'a (1997, s. 903) ve Hannan vd.'ne (2007, s. 152-231) göre değişime direnç, çevresel sürüklenme ve örgütsel atalet, yaşlı örgütlerin çevreye uyumunu zorlaştırarak örgütsel çıktılarının eskimesine neden olmaktadır. Fossum vd. (1986, s. 370) ve Jain (2016, s. 1668) örgütsel bilginin yenilenebilmesi için yaşlı örgütlerin farklı uzmanları işe alarak eskimenin etkileriyle mücadele edebileceğini düşünmektedirler. Jain (2016, s. 1667) örgütlerin yaşlandıkça çevrelerinin ihtiyaçlarına daha az duyarlı hale geldiğini bu nedenle özellikle teknolojik olarak eskime eğilimine sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu eğilimin nasıl tersine çevrilebileceği ve eskimeye nasıl karşı konulabileceği konusunda ise çok az şey bilindiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla örgütlerin yaşlanmış olmasına rağmen rutin aktivitelerini değiştirerek, örgüte yeni bilgiler sunarak ve örgütteki bireyleri öğrenmeye teşvik ederek işe alım yapmanın, örgütsel bilgi ve yeteneklerde değişimi teşvik etmek için kullanılabileceği düşünülmektedir. Sørensen ve Stuart (2000, s. 81-110) değişen dünya şartlarında, örgütlerin temel teknolojilerinin yaşlandıkça eskimiş hale geleceği belirtmektedirler. Özellikle örgütlerin yaşlandıkça öğrenmeyi biriktirdikleri, katılaştıkları ve değişmeyi başaramadıkları öne sürülmektedir. Ayrıca köklü örgütlerdeki yaşa bağlı eskimenin, teknoloji tabanlı endüstrilerin girişimcilik faaliyetlerindeki artış için gerekli bir koşul olduğu ve örgütsel yaşlanmanın yüksek teknoloji pazarlarında önemli bir değişim kaynağı olduğunu ifade edilmektedir. Le Mens vd.'ne

(2015, s. 550) göre örgütün eskimesi erken bir yaşta başlayabilmektedir. Örgütün eskimenin yaşlı örgütlerin aleyhine değerlendirilmesinin önemli sınırlılıkları olduğu ifade edilmektedir. Özellikle çevresel sürüklenmenin ve örgütsel ataletin örgüt performansına etkisi örgütsel eskimeyi açıklamak için yeterli görülmemektedir. Ayrıca yaşa ilişkin “Örgütsel başarısızlık tehlikesi örgütler için yaşla birlikte artacaktır” veya “Teknolojik inovasyon yaşlı örgütlerde genç örgütlere göre daha az önemli olma eğilimindedir” gibi iddiaların örgütsel eskimeyi açıklamak için yetersiz olduğu vurgulanmaktadır. Bu açıdan yaşlı örgütlerin çevresel koşullara karşı dayanıksız oldukları anlamına gelen seleksiyon süreçlerine odaklanılmasından ziyade örgüt içi süreçlere odaklanılması gerektiği belirtilmektedir.

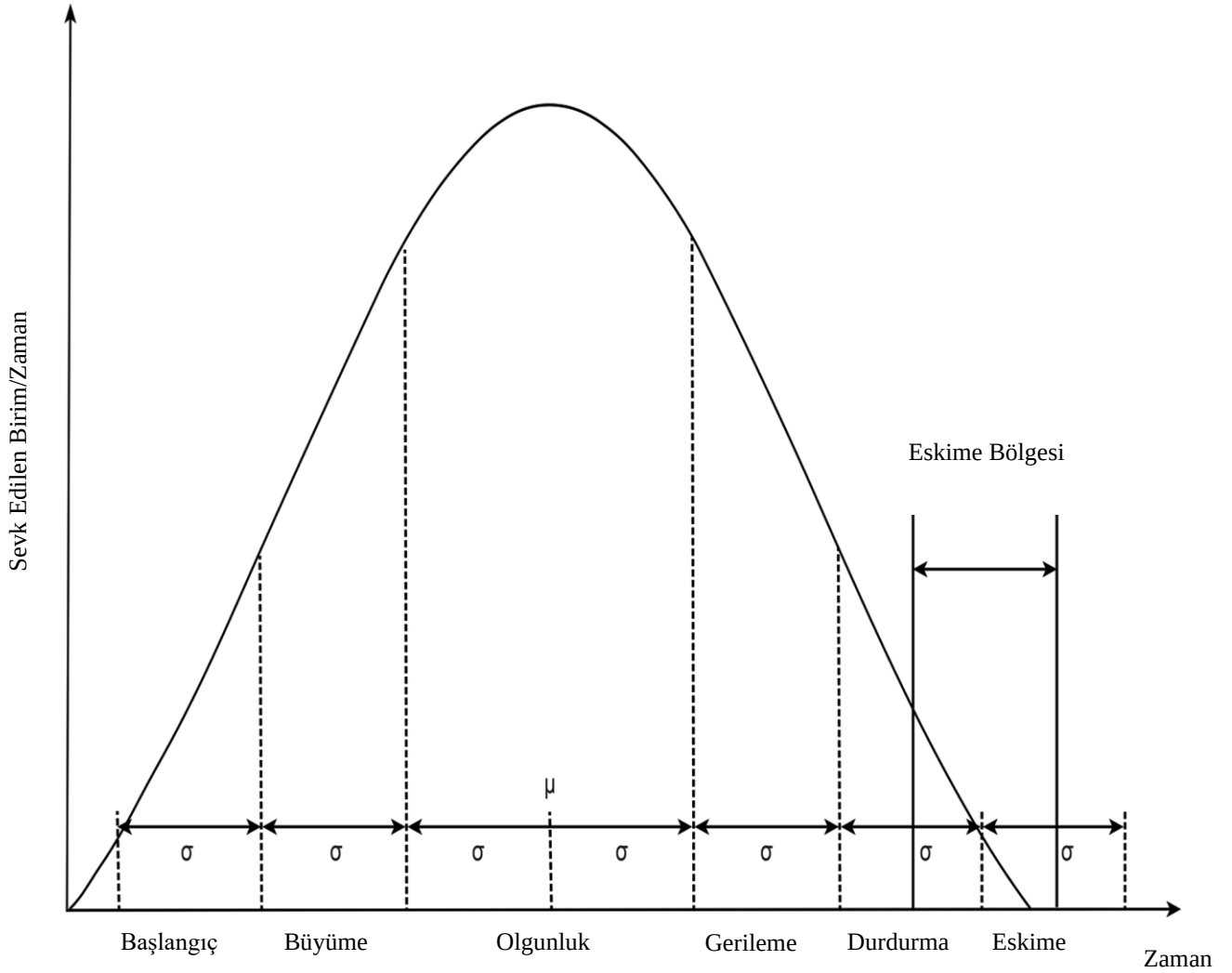
Dubin (1990, s. 10) etkileşime dayalı destekleyici örgütsel ortama, Shaffer (1969, s. 245-263) ise inovasyona dikkat çekerek toplumun genel refahının korunma sürecinde örgütün eskimesinin önlenebileceğini vurgulamaktadır. İnovasyonu başlatırken ayrımcı ve eskimiş-muhafazakâr kurumların çoğunu ortadan kaldırmak için politik takaslar yapılabilirse ve bu durum, toplum ve insani gelişme sorunlarına olumlu bir yaklaşımla tamamlanırsa mümkün dünyaların en iyisi yönünde hareket edilebileceğini belirtmektedir. Polopolus (1969, s. 1624) kurumsal eskimenin teknolojik değişim ve gelişmelerden oldukça etkilendiğini belirtmektedir.

Sistemsal Nedenler

Alanyazında sistemsal eskimeye ilişkin boyutlarda bir uzlaşma bulunmamakla birlikte son zamanlarda yapılan çalışmalarda sistemsal eskime çeşitli şekillerde incelenmektedir. Barron vd.’ne (1994, s. 387) göre eskime örgüt içi verimlilikteki düşüşten ziyade, zamanla örgüt dışı koşullarda gerçekleşen değişiklikler nedeniyle gerçekleşmektedir. Sistemsal eskime olgusunun bilimsel (Pazy, 1996, s. 59), teknolojik (Amankwah-Amoah, 2018, s. 2; Kang & Hong, 2009, s. 109), ekonomik (Thijssen & Walter, 2006, s. 2; Sindhu, 2014, s. 134;), politik (Butt vd., 2015, s. 22; Rahman & Velayutham, 1998, s. 289), sosyal ve kültürel (Butt vd., 2015, s. 22), eğitimsel (Thijssen & Walter, 2006, s. 6) ve çevresel (Jain, 2016, s. 1669; Le Mens vd., 2015, s. 550) olmak üzere çeşitli değişim ve gelişmelerle ilişkili olduğu ifade edilebilir.

Kozlowski ve Farr'a (1988, s. 5) göre eskime, değişimin hızına, uzmanlaşmış bilgi yapılarının büyümesine ve teknolojilerin artan karmaşıklığına bağlanmaktadır. Herald, Verma, Lubert ve Cloutier (2009, s. 7) bir bileşenin veya sistemin artık geçerli olmamasına neden olan teknolojik evrim ve diğer faktörler nedeniyle eskimenin meydana gelebileceği belirtilmektedirler. Bartels vd. (2012, s. 8-10) eskimenin teknolojik evrim, teknolojik devrim, piyasa güçleri, çevre politikaları ve kısıtlamalar, tahsis ve planlı eskime olmak üzere çeşitli nedenlerle gerçekleşebileceği belirtilmektedirler. Teknoloji evrimi yeni nesil teknolojinin, selefini etkin bir şekilde geçersiz kılmasını açıklamaktadır. Teknolojik devrim yeni bir teknolojinin bir öncekinin yerini almasını anlatmaktadır. Piyasa güçlerinden kaynaklanan eskime, bir bileşene veya teknolojiye olan talep düştüğünde ve üretici, üretime devam etmenin ekonomik olmadığını düşündüğünde ortaya çıkmaktadır. Çevre politikaları ve kısıtlamalarda eskimeye, hükümetler tarafından dayatılan direktifler, kurallar ve diğer mevzuat neden olabilmektedir. Tahsis eskimesi, uzun ürün tedarik süresinden kaynaklanmaktadır ve genellikle kısa vadeli tedarik zinciri kesintisi olarak kategorize edilen geçici eskime ile sonuçlanmaktadır. Slade (2007, s. 5) planlı eskimeyi, tekrarlayan tüketimi teşvik etmek amacıyla üretilen malların dayanıklılığını yapay olarak sınırlamak için kullanılan bir dizi teknik olarak açıklamaktadır. Fossum vd. (1986, s. 362) astronotiğin ortaya çıkışı, enerji krizi ve karmaşık dış rekabet gibi çevredeki değişikliklere tepki olarak teknolojik eskimenin önem kazandığını belirtmektedirler. Son yıllarda, teknolojinin eskimesi, genellikle yeni teknolojik atılımlar ve yeniliklerin hızlandığı, küresel ekonominin giderek daha yaygın bir özelliği olarak görülmektedir (Amankwah-Amoah, 2018, s. 2). Lambert (2018, s. 71) teknolojideki bileşenlerin artık tedarik edilmemesi veya üretilmemesinin eskimenin nedenlerinden biri olduğunu belirtmektedir. Bartels vd. (2012, s. 1) eskime sorununun en çok elektronik teknolojisi için yaygın olduğunu ifade etmektedirler. Teknolojinin eskimesi, önemli elektronik içeriğe sahip sistemler üzerinde özellikle ciddi bir etkiye sahiptir, çünkü elektronik parçalar daha yeni, daha yüksek performanslı bileşenler lehine hızla eskimektedir (Feldman & Sandborn, 2007, s. 1). Zheng vd. (2015, s. 1407) tipik bir eskime örneği, elektronik bileşenlerin hızlı devrinde gözlenmektedir. Moore yasasına göre bilgisayar işlem hızlarının her 24 ayda bir ikiye katlanmasının neden olduğu dijital teknolojinin hızlı büyümesi, birçok teknolojik endüstri programında bileşenlerin, alt sistemlerin veya sistemlerin sürekli olarak yükseltilmesine veya değiştirilmesine yol açtığı görülmektedir (Intel, n.d.). Bu açıdan teknoloji eskimesi, ürünlerin yaşam döngülerinin sağlanması sürecinde yöneticiler için önemli bir sorun olarak görülmektedir (Feldman &

Sandborn, 2007, s. 2). Bununla birlikte eskime sürecinde yaşam döngüsü aşamaları kullanılarak bir ürünün/teknolojinin ne kadar sürede eskidiği tahmin edilmektedir (Solomon, Sandborn & Pecht, 2000, s. 2). Bir ürün/teknoloji grubu için standartlaştırılmış yaşam döngüsü eğrisi Şekil 9’da gösterilmektedir.



Şekil 9. Bir Ürün/Teknoloji Grubu İçin Standartlaştırılmış Yaşam Döngüsü Eğrisi Tanımları.

Solomon, R., Sandborn, P. A., & Pecht, M. G. (2000). Electronic part life cycle concepts and obsolescence forecasting. *IEEE Trans. On Components Packaging Technologies*, 23, 707–717. <https://doi.org/10.1109/6144.888857> kaynağından uyarlanmıştır.

Şekil 9’a göre *başlangıç* aşaması tasarım maliyetleri, düşük verim, sık modifikasyonlar, düşük/öngörülemez üretim hacimleri ve özel üretim ekipmanı eksikliğinden kaynaklanan yüksek üretim maliyetleri ile karakterize edilmektedir. *Büyüme* aşaması parçanın, cihazın veya teknolojinin pazar kabulü ile karakterize edilmektedir. *Olgunluk* aşaması yüksek hacimli satışlarla karakterize edilmektedir. *Gerileme* aşaması azalan talep ve genellikle

azalan kâr marjı ile karakterize edilmektedir. *Durdurma* aşaması üretimin duracağı bir tarih belirlediğinde gerçekleşmektedir. Üretimi tanımlayan teknoloji artık uygulanmadığında ise eskime meydana gelmektedir (Solomon vd., 2000, s. 2-4). Bu bağlamda eskimiş ürünler hala iyi çalışır durumda olabileceğinden, eskime bir nesnenin yıpranmasının sonucu olarak değerlendirilmemektedir. Daha ziyade eskimenin, nesnenin modası geçmesinden veya kullanışlılığının azalmasından, dolayısıyla ömrünün erken sona ermesinden kaynaklandığı belirtilmektedir. Eskime, teknolojideki veya tüketici talebindeki bir değişikliğin sonucu olarak aniden ortaya çıkabilmektedir veya nesneyi değiştirmenin avantajları, bunu yapmanın maliyetlerinden daha ağır bastığı durumlarda, daha uzun bir süre boyunca daha kademeli olarak ortaya çıkabilmektedir. Hatta inşa edildiği amaç için hiçbir zaman fiilen kullanılmayan yeni bir varlığın başına gelebilmektedir (Grover & Grover, 2015, s. 2). Hızla değişen dünyada, teknolojilerin de hızla eskimekte olduğu ve her bir ürününün hızla yenilendiği görülmektedir. Yeni bir teknoloji, bir ürünün daha gelişmiş işlevlere ve daha iyi performansa sahip olmasını sağlamaktadır. Bu tür teknolojik gelişmeler nedeniyle, eski teknolojiye sahip eski ürünler, en son teknolojiye sahip daha yeni ürünlerle değiştirilmektedir. Özellikle teknoloji odaklı ürünler için, müşteriler işlevsel performansa oldukça duyarlıdır ve daha yeni bir ürün veya teknoloji ile ikame hızlanmaktadır. Bu açıdan teknoloji eskimesi ile başa çıkabilmek için örgütlerin en son teknolojileri benimseyerek ürünlerini sürekli yenilemesi önemli görülmektedir (Kang & Hong, 2009, s. 109). Seuren (2018, s. 22-24) teknik eskimenin nedenleri şu başlıklarla ifade etmektedir: (i) Yavaş çekim ürünler, (ii) Ürün çeşitliliği, (iii) Dış güçlerin zorlaması nedeniyle ürün silme işlemleri, (iv) Destek kaybı nedeniyle ürün silme işlemleri, (v) Planlı eskime.

Eskiden teknik profesyoneller için bir sorun olan eskime olgusu, yeniliklerin organizasyonlar arasında yayılmasıyla birlikte teknik olmayan pozisyonlardakileri de etkilemeye başlamıştır. Örneğin, yöneticiler kişisel bilgisayarları aracılığıyla "ağ kurmayı" öğrenmeli, denetçiler insan-robot "çalışma grupları" ile başa çıkmalı ve üretim çalışanları robot "iş arkadaşlarına" uyum sağlamalıdır. Güncel yetkinliklere sahip olmayan insan kaynaklarına sahip kuruluşların yenilikleri etkisiz bir şekilde kullanmaları muhtemeldir. Bu nedenle kuruluşların insan kaynaklarının bilgi ve becerilerini güncellemek için stratejiler geliştirmelerine ihtiyaç duyulmaktadır (Kozlowski & Farr, 1988, s. 5). Butt vd.'ne (2015, s. 22) göre ise eskime süreci materyalist ve fiziksel faktörlerle sınırlı değerlendirilmemelidir. Sosyal, kültürel, teknolojik ve politik faktörler (teknoloji yeniliği, müşteri taleplerindeki çeşitlilik, mevcut mevzuattaki değişiklik, sosyal baskılar, bilginin ilerlemesi, paranın

enflasyonu, sivil huzursuzluk veya çıkar çatışması vb.) de eskimeye neden olabilmektedir. Ayrıca iklim değişikliği hem doğrudan hem de dolaylı olarak çeşitli şekillerde eskimenin ek bir itici gücü olarak hareket eden bir başka ve en yeni unsur olarak görülmektedir.

Eskime, Eğitim ve Yükseköğretim

Eskime olgusunun incelenmesinde eğitime ilişkin vurgulamaların dikkat çekici olduğu ifade edilebilir. Oh (2018, s. 816) eğitsel açıdan eskime olgusunu, yeni sermaye kanallarının yaratılmasının arkasındaki itici güç olarak tanımlamaktadır. Holtmann'a (1972, s. 414-415) göre eğitime yeniden yatırım yapılmadığı sürece, bireyin çıktısının değerinin zamanla azalacağı varsayılmaktadır. Örgütlerin, bireylerin eğitime yatırım yaparak, faydaların bozulma oranını azaltabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla çeşitli eğitim miktarlarının farklı getirileri, mevcut eğitimin eskime oranındaki ve gelecekteki tüm eğitimlerin eskime oranındaki azalmaya atfedilebileceği düşünülmektedir.

Özkan (2018, s. 69) hızlı bilgi artışının bireyler, örgütler ve toplumlar için eğitsel açıdan bilgi eskimesi sorununu gündeme getireceğine dikkat çekmektedir. Hesapçıoğlu (2004, s. 35-51) hızlı değişimin, bilginin kendi doğasından kaynaklanan bir olgu olduğunu açıklamaktadır. Bilgi toplumunun bir gereği olarak, toplum içindeki bütün bireylerin öğrenmeyi öğrenmeleri gerektiğinden bahsetmektedir. Bu açıdan bireylerin eskimiş duruma düşmemeleri için, eğitim sisteminin öğrencileri bu yönde hazırlaması gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca yetişkinlerin yetki ve bilgi önceliğinin pedagojik olarak eskimesini, postmodernist eğitimin sonuçlarından biri olarak kabul etmektedir. Byrne (2007, s. 145) elekroniğin öğrenme sürecine dahil edilmesiyle, insanların nasıl eğitileceği konusunda uzun süredir devam eden varsayımların eskidiğini belirtmektedir. Hægeland (2001, s. 3) bu noktada teknolojik değişimin beceri eskimesi üzerindeki etkisine odaklanarak, öğrencilerin ne kadar bilgi edindiklerinin yanı sıra, öğrendiklerinin ne kadar uygun olduğunun da sorgulanması gerektiğine değinmektedir. Bartel ve Sicherman (1995, s. 4) ise teknolojik değişimin, hızlı bir şekilde örgün eğitimin ve önceden kazanılan becerilerin eskimesine neden olduğunu vurgulamaktadırlar. Daha yüksek teknolojik değişim oranlarında, beşerî sermayenin eskime oranının daha yüksek olabileceğini ve bu durumun optimal yatırım yolunu etkileyebileceğini varsaymaktadırlar.

1980'li ve 1990'lı yıllarda yükseköğretim sistemlerinin, özellikle planlı eskime ile tüketim mallarını tasarlayan ve dağıtan endüstriler olarak piyasalar ve kâr tarafından yönlendirilen bir ticari hizmet sağlama kültürüne dahil edildiği ifade edilmektedir (Brien, 2009, s. 1-2). Özellikle Avrupa üniversitelerindeki bu durumun, “Sosyal kurumdan bilgi ticaretine” geçiş olarak nitelendirildiğine ve son yıllarda birçok yükseköğretim kurumunun açıkça girişimci olmaya çabaladığına dikkat çekilmektedir (Deiaco vd., 2009, s. 329). Dolayısıyla yüksek öğretimde piyasanın veya piyasa benzeri mekanizmaların işleyişi hakkında bazı tartışmalara rağmen, yükseköğrenimin şirketleşmesinin, kaçınılmaz olarak sektörün sunduğu ürünlerde pazar bölümlenmesine yol açtığı söylenmektedir. Eğitim pazarında bu bölümlendirme uygulamasının, genellikle çok küçük farklılıklara sahip ancak farklı adlandırılmış çok sayıda derecelerin ve programların açılmasıyla sonuçlandığı açıklanmaktadır. Potansiyel müşteri havuzunun -işgücünün eskimesini önlemek için genellikle kendi becerilerini ve bilgilerini güncellemek isteyenler- daha büyük bir yüzdesini güvence altına almaya yönelik olan bu girişimin, sektör genelinde lisansüstü kurs sertifikaları, diplomalar ve diğer niteliklerin sayısında da önemli bir artışa neden olduğu görülmektedir. Bu tür bir çoğalmanın, yükseköğretim sisteminin kalite ve bütünlüğünün temellerinden ve geleneksel uygulamanın son kalelerinden biri olan doktora ve fahri doktora derecesini de etkilediği hatta varlığını tehdit ettiği vurgulanmaktadır (Brien, 2009, s. 2-5). Bu açıdan birçok denetçi, aday ve araştırmacı tarafından uluslararası alanda bir süredir kabul edildiği üzere doktora derecesinin işlevsiz olabileceği konusunda çeşitli uyarılar bulunmaktadır (Berger, 2007).

Kaufman (1974, s. 392) farklı bir bakış açısıyla mezuniyet sonrası eskime problemine dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda yeni gelişmelerin çok fazla hızlı olduğunu ve standart bir lisans ve hatta yüksek lisans programını tamamlayan öğrencilerin ilk işlerini aldıklarında zaten eskime sorunlarıyla karşı karşıya kalabileceklerini öne sürmektedir. Hesapçıoğlu (2004, s. 35) bu açıdan yeni bilgilerle donanımlı bir üniversite mezunu kişinin bilgilerinin, mezuniyetini takip eden ise 10 yıl içinde, Esen (2011, s. 1) dört ile beş yıl içinde, Vohra (2017, n.d.) ise bireylerin becerilerinin 18 ay içinde eskidiğini ifade etmektedirler. Odabaşı (2000, s. 162) bu bağlamda akademisyen eskimişliğine -akademisyen yeterliklerinin güncel gereksinimleri karşılayamaması- dikkat çekerek, akademik eskimişliğin günümüzde yükseköğretim için önemli bir problem haline geldiğini ve mesleki gelişim eğitiminin elzem olduğunu ifade etmektedir. Yurdakul-Kabakçı (2008, s. 170) tecrübeli öğretmenlerin karşılaştığı mesleki eskimişlik ve mesleki tükenmişlik gibi sorunların, öğretmenlerin mesleki gelişime bakış açılarını ve mesleki gelişim programlarına katılımlarını olumsuz

yönde etkileyeceğini düşünmektedir. Rahman ve Velayutham (1998, s. 289) mesleki eğitimin devamlılığı ile mesleki eskime arasında ilişkinin pedagojik ve androgojik yaklaşımlarla desteklenebileceğini ifade etmektedir. Knight (1998, s. 248-250) mesleki eskimenin yükseköğretimde yaygın hale gelmesinin nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır: (i) Bilgi patlaması, (ii) Daha iyi öğretim, (iii) Yeni beklentiler, (iv) Çoklu görev.

21. yüzyılda yükseköğretimde küresel, kurumsal ve bireysel çerçevede yaşanan bu değişimlerin akademik nüvedeki değişimleri tetiklediği anlaşılmaktadır. Bu açıdan değişimin özellikle modern üniversitenin temeline işlediği düşünülmektedir. Başka bir anlatımla eskimeyi önlemeye -kuruma can veren keşif yapma- veya kurumu ilerletmeye yönelik arayışlar, öğretim ve araştırma önceliklerinin evrimini gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla bilginin hudutlarıyla aynı düzeyde kalabilmek için, üniversitelerin sürekli yenilenmeye programlandığı görülmektedir (Frank & Gabler, 2006/2016, s. 25-43). Pelikan (1992/2019, s. 145-156) bu noktada üniversitenin, eski bilgilerin mahzeni olarak arkasına bakarak yeni bilginin fabrikası olabileceğini -müteveffa dâhinin mumyalanması ve yaşayan dâhinin donatılması- ve böylece eskimeyeceğini belirtmektedir. Bu açıdan hafızayı ve beklentiye birbirinden ayrılmaz iki olgu olarak değerlendirmektedir. Bauman (1997, s. 17-26) postmodern dönem olarak adlandırdığı bu çağda, üniversitenin geleceğine daha farklı bir yaklaşım önermektedir. Bu postmodern yaklaşıma göre koordine edilemeyen ihtiyaçların, olasılıkların ve tercihlerin çok sesli dünyasında, gelecekte ihtiyaç duyulacak şeylerin belirsiz olduğunu kabul etmektedir. Bu bağlamda üniversite sistemlerinin birbirinden çok farklı olan eski ve yeni kurumlar içermesini, postmodern zorluklar karşısında bir şans olarak ele almaktadır. Dolayısıyla hangi kurumda veya disiplinde yaratıcı/yararlı bilgi ve beceriler geliştireceğinin tahmin edilemeyeceği bir ortamda, hükümetlerin standart bir müfredat veya merkezi bir yönetim organı empoze etmelerine karşı çıkmaktadır. Readings (1996/2020, s. 174-183) ise eleştirel bir yaklaşımla konuyu analiz ederek, üniversiteyi eski veya harap - tarihsel varlık sebebini yitirmiş- bir kurum olarak kabul etmemizin elzem olduğuna dikkat çekmektedir. Bu perspektifle üniversite harabelerinin, düşüncenin öz mevcudiyet taşıyamayacağını hatırlatan tarihsel farklılıkların çökeltisi olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle onun, yeniden doğuşunun ya da Rönesans'ının sağlanmaya çalışılmasının anlamsız olduğunu hatırlatmaktadır. Bu çerçevede düşünceyi gittikçe daha zor ve gereksiz hale getiren bir kurum içinde hem feodal loncadan hem de organikçi gelenekten ayrılarak, düşünme faaliyetinin nasıl gerçekleştirileceğinin ve bu kurumun nasıl işleyeceğinin sorgulanmasına odaklanmaktadır. Bir diğer anlatımla üniversite

sorusunun içerisi ile dışarı -fildişi kule ile sokaklar- arasında istikrarlı ya da kusursuz bir ilişkinin nasıl sağlanabileceğiyle alakalı olmadığını ifade etmektedir. Ayrıca bu harabelerde ikamet ederken, ortaya çıkacağı öngörülemeyen şeyler için alan bırakılmasını ve elden gelenin yapılmaya çalışılmasını tavsiye etmektedir.

Yükseköğretim Sistemi

Etimolojik kökeni Latince *universitas* kelimesinden gelen üniversite kavramı, tüzel kişiliğe sahip, bağımsız ve ortak çıkarları olan kişiler topluluğu olarak açıklanmaktadır (Gürüz, 2020, s. 15). Günümüzde ise üniversite kavramı Erdem (2013, s. 118) tarafından yüksek düzeyde eğitim-öğretim yapan, seçkin kadrolar yetiştiren, bilimsel ve toplumsal araştırmalar yaparak sonuçları toplum yararına sunan, sosyoekonomik kalkınmaya hizmet eden kuruluş olarak; Kurtoğlu (2019, s. 9-10) tarafından aydınlatma değerlerini savunan, bir ideası olan, tarihsel olarak din, devlet ve piyasa karşısında görece özerkliğe sahip, bilimsel bilgi üretimini tüm insanlığın ve tüm canlıların hizmetine sunması beklenen sosyal kurumlar olarak; Oğuz (2004, s. 94) tarafından araştırma projeleri üreten, kitlesel eğitimi en üst düzeyde gerçekleştiren, kısa süreli mesleki eğitim vererek topluma hizmet sunan kurum olarak; Timur (2000, s. 13) tarafından gerçekleri arayan, bilim üreten ve onu yayan kurumlar olarak ve Tosun (2020, s. 112) tarafından adil olan, yetkinliğe inanan, ortak aklı öne çıkaran, insanlık tarihine ışık tutan, farklılıkları zenginlik kabul eden şeffaf ve hesap verebilir bir kurumsal yapı olarak tanımlanmaktadır. 1960'lı yıllara kadar üniversite kavramının görece özerk ve tekil kurumlar için ele alındığı, bilgi toplumu/ekonomisine geçiş süreci ve demografik değişimin etkisiyle üniversitelere artan talep sonucunda ise hükümetler açısından bir ulusal sistem içerisinde işleyen kurumlar olarak ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda yükseköğretim, yükseköğretim sistemi gibi ifadelerin yaygınlaşmasının bu döneme denk geldiği düşünülmektedir (Kurtoğlu, 2019, s. 11).

Yükseköğretim Çoğaltay (2015, s. 99) tarafından öğrencilerin en üst düzeyde gelişimlerini sağlamak ve toplumun ileri seviyede ihtiyacını karşılayacak, özgür ve bilimsel bireyler yetiştirmeyi temel amaç edinen kurumların yer aldığı bir eğitim kademesi olarak; Gölpek ve Uğurlugelen (2013, s. 65) tarafından ortaöğretimi tamamlayan öğrencilerin kayıt yaptırabilecekleri eğitim düzeyi olarak; Kısakürek (1976, s. 4) tarafından üniversite, yüksekokul, akademi gibi her düzeyde (ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) eğitimi

kapsayan bir öğretim kademesi olarak; Yükseköğretim Kanunu (1981) tarafından millî eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim ve öğretimin tümü olarak tanımlanmaktadır. Trow (1973, s. 6-7) 1960 ile 1970’li yıllar arasında yükseköğretim sistemlerinin *elit*, *kitlesel* ve *evrensel* olmak üzere üç farklı aşamada gelişebileceğini belirtmektedir. Bu açıdan elit yükseköğretimin, ilgili yaş grubunun en fazla yüzde 15’ine hizmet vererek yükseköğretimi şekillendirebileceğini; genişlemenin yüzde 15’i geçtiğinde kitlesel yükseköğretimin elit yükseköğretimin yanında ikinci bir sektör olarak ortaya çıkacağını; nihayetinde kayıtlı öğrenci sayısının yüzde 50’yi geçtiğinde ise üçüncü bir sektör olarak elit yükseköğretim ve kitlesel yükseköğretimin yanı sıra evrensel yükseköğretim sisteminin ortaya çıkacağını açıklamaktadır (Teichler, 2019, s. 35-36). Dolayısıyla 21. yüzyılın son yarısında yükseköğretim sistemlerinin ayırt edici özelliğinin *genişleme* -dünya çapında yükseköğretim sistemi olma- olduğu (Altbach, 2019, s. 171), yükseköğretim sistemini oluşturan üniversitelerin temel özelliklerinin de *evrensellik* ve *çeşitlilik* olduğu ifade edilmektedir (Gürüz, 2020, s. 15). Teichler (2008, s. 352) evrensel üniversiteler kurmaya yönelik oluşan yarışın sadece ulusal değil uluslararası düzeyde de bir rekabet ortamı oluşturduğunu, buna karşın bu rekabet içerisinde yer alan üniversitelerin pozisyonlarının kendi ülkelerindeki kurumsal çeşitliliğe etkilerinin düşündürücü olduğunu vurgulamaktadır. Salmi (2016, s. 17-18) öncelikle uluslararası sıralama kriterlerini referans alan bu rekabetin benzeşme eğilimini artırarak uluslararası düzlemde aynı tip üniversiteler oluşturduğuna, ikinci olarak akademik mükemmeliyet projeleri ile desteklenen yüksek araştırma performansına sahip bu üniversitelerin yükseköğretim sistemi içerisindeki diğer üniversitelerle arasındaki ayrışmayı daha da belirgin hale getirdiğine ve fırsat eşitliğini olumsuz olarak etkilediğine, üçüncü olarak araştırmada mükemmeliyete yapılan bu vurgunun üniversitenin eşit derecede önemli olan kaliteli eğitim sağlama ve topluma hizmet yükümlülüklerini geri plana ittiğine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda hükümetlerin daha fazla dünya çapında üniversiteye sahip olmak yerine, toplumun ihtiyaçlarına yanıt veren, farklı misyonlara sahip kaliteli yükseköğretim kurumlarından oluşan, dünya çapında bir yükseköğretim sistemi inşa etmeye çabalamaları gerektiğinden bahsetmektedir.

Yükseköğretim Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Yükseköğretim kurumlarının dünyada farklı zamanlarda, yapılarda ve amaçlarla kurulup gelişmiş oldukları düşünülmektedir (Gök & Gümüş, 2015, s. 3). Bu açıdan tarihi ve toplumsal birer kurum ve özel amaçlı birer örgütlenme birimi olan üniversitelerin, ait oldukları ve belli bir üretim biçiminin şekillendirdiği toplumsal formasyonların gelişim süreciyle daha iyi anlaşılabilceği belirtilmektedir. Toplumlarda iş bölümünün gelişme derecesine paralel bir evrim geçiren üniversitelerin, bu süreçte hangi dönemlerden sonra üniversiteye tekabül eder nitelikte yükseköğretim kurumlarına yol açtığı ise tartışmalı konulardan birini oluşturmaktadır. Dolayısıyla üniversite olgusu her şeyden önce bir tanım sorunu olarak değerlendirilmektedir. Bu sorunun aşılabilmesi için üniversiteyi pozitivist tarih anlayışının yaptığı gibi Orta Çağ Avrupa'sına özgü bir feodal kurum olarak değil, öğretim sisteminin son halkası, yönetici yetiştiren birer yüksekokul olarak ele almak önemli görülmektedir. Böylece üniversite olgusu, her dönem ve uygarlıkta rastlanan evrensel bir kurum olarak incelenebilecektir (Timur, 2000, s. 15-34).

Milattan önce ilk üniversitelerin Kramer'e (1981, s. 3-8) göre Sümer'de mabetler bünyesinde, saray ve mabet kadrolarını yetiştirmek amacıyla doğduğu; Doğramacı'ya (2007, s. 3) göre Çin'de Han Hanedanı'nın kurduğu okullarda, Antik İskenderiye'de üniversitenin ana öncülü olarak tanımlanan kütüphanede doğduğu; Marrou'ya (1948/1964, s. 256-295) göre Eski Yunan'da müzeler -mabet- bünyesinde bilimsel araştırma ve öğretim yapmak amacıyla doğduğu, ilkelerinin de daha sonra Eflatun'un Academia'sında ve Aristo'nun Lyceum'unda da benimsendiği belirtilmektedir. Milattan sonra ise dünyadaki üniversitelerin ilk örneğinin beşinci yüzyılda Hindistan'daki Nalanda Üniversitesi'ne dayandırıldığı (Nalanda University, n.d.); Guinness Rekorlar Kitabı kayıtlarına göre de bilinen ve hala faaliyetlerini sürdüren ilk üniversitenin dokuzuncu yüzyılda kurulan El-Karaviyyin Üniversitesi'nin olduğu ifade edilmektedir (Guinness World Records, n.d.).

10. yüzyılda Buhara'da kurulan Faracek Medresesi'nin (937) mescit-han kompleksi olan ilk medrese olduğu düşünülmektedir (Hayit, 1993, s. 79). Anameriç ve Rukancı (2008, s. 37) ise ilk medreselerin Eyyubiler tarafından Bağdat ve Taberan'da kurulduğunu öne sürmektedir. Ancak, medrese denilince akla ilk gelen ve daha sonraki İslami yükseköğretim kurumlarına model oluşturan teşkilatlanmış ilk kurum, 11. yüzyılda Büyük Selçuklu Devleti tarafından kurulan Nizamiye Medreseleri (1067) kabul edilmektedir (Gürüz, 2020, s. 61-62).

11. yüzyılda Avrupa’da kurulan Bologna Üniversitesi’nin (1088) çağdaş üniversitelerin temelini oluşturduğu kabul edilmektedir (Arslan, 2019, s. 1). Bologna’da 12. yüzyıldan itibaren *kilise hukukunun*, 13. yüzyıldan itibaren de *tıp* ve *liberal arts* eğitiminin başladığı belirtilmektedir. Böylece Orta Çağ Avrupa üniversitesinin klasik akademik yapısının da bu süreç içerisinde olduğu açıklanmaktadır (Gürüz, 2020, s. 113). Leff (1991, s. 307-308) liberal artsı, eski Yunan ve Roma’dan Batı Avrupa’ya devrolunan eğitim mirasının en önemli unsuru olarak değerlendirmektedir. Liberal arts *trivium* -gramer, mantık ve belagat- ve *quadrivium* -aritmetik, geometri, astronomi ve müzik- olmak üzere iki aşamadan oluşan bir ders sürecini tanımlamaktadır.

12. yüzyılda kurulan Paris Üniversitesi (1150) çağdaş üniversitenin temelini oluşturan ikinci önemli nüve olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla üniversitenin kurumsal yapısının oluşmaya başladığı bu dönemde, biri öğrenci merkezli Bologna modeli, diğeri ise öğretim üyesi merkezli Paris modeli olmak üzere iki arketipin ortaya çıktığı görülmektedir. Bologna modelinin bir süre güney Avrupa’da yeni kurulan üniversitelerde uygulandığı fakat kalıcı olmadığı, buna karşın Paris modelinin Kıta Avrupası’nda başarılı bir şekilde uygulandığı ve kalıcı olduğu belirtilmektedir (Gürüz, 2020, s. 114-116). Wissema (2009, s. xix-11) Orta Çağ üniversitesi ya da Birinci Kuşak üniversite için rol modelin Paris Üniversitesi olduğunu ifade etmektedir.

12. yüzyıldan sonra üniversitelerin Avrupa’da hızla yayılmaya başladığı, *nationes* ve *fakülte* olarak örgütlenen bu kurumlara ek olarak *kolej* yapısının eklendiği fark edilmektedir. 1167 yılında kurulan Oxford ve 1209 yılında kurulan Cambridge Üniversiteleri’nin birer kolejler federasyonu modeli olduğu ve Bologna ile Paris’ten farklı bir yapıda geliştiği anlaşılmaktadır. Ayrıca Oxford ve Cambridge Üniversite’lerini günümüzdeki İngiliz üniversitelerinden ayıran bu yapısının, ana hatlarıyla halen devam ettiği gözlemlenmektedir (Gürüz, 2020, s. 118-119). Bu çerçevede daha önce mevcut olan okulların oluşturduğu veya öğretmen öğrenci göçleriyle oluşan nüvelerin gelişmesiyle kendiliğinden ortaya çıkan Bologna, Paris, Oxford, Cambridge, Padua, Montpellier ve Orleans Üniversiteleri, Orta Çağ’da kurulan ve dünyanın halen faaliyette olan ilk yedi üniversitesi olarak kabul edilmektedir (Rubenstein, 2003, s. 168-171). Genel bir değerlendirme yapıldığında, Orta Çağ Avrupası’nda üniversitenin biri uhrevi dünyayı temsil eden -Katolik kilisesinin bir uzantısı- 1200 ile 1380 yılları arasındaki Avrupa’nın iktisadi kalkınmasıyla örtüşen *evrensel* olarak adlandırılan dönemde, diğeri dünyevi otoriteyi temsil eden -imparator, kral ve prens

ve yönetimlerin bir uzantısı- 1380 ile 1500 yılları arasındaki *milli ve yerel* dönemde, iki kutuplu bir dünyada ortaya çıktığı görülmektedir (Moraw, 1992, s. 1156-1163).

15. yüzyıla gelindiğinde, üniversitelerin Avrupa’da mutlak monarşilerin kurulması ve giderek ulusal bilinçlerinin oluşması yoluyla siyasi otoritelerin kontrolü altına girme, öğrenci sayılarını artırma ve sınıfsal kompozisyonların farklılaşması yönünde üç önemli değişikliğe uğradıkları belirtilmektedir (Timur, 2000, s. 56-58). Bu açıdan dünyanın yeni bir çağın eşiğinde olduğu duygusunun yeni kitlelerce paylaşıldığı, Avrupa’nın üniversite haritasının karmaşıklaştığı ve üniversitelerin mahiyetinin köklü bir değişime uğradığı ifade edilmektedir. Ayrıca 15. yüzyılın başlarında yeni bir yapılanma olan *akademilerin* örgüt yapısına eklendiği fark edilmektedir (Wissema, 2009, s. 13-14). Hümanizm akımının ve Rönesans’ın yükselişine eşlik eden bu dönemde, araştırma ve sorgulamanın öne çıkarak üniversite müfredatını etkilediği anlaşılmaktadır (Gürüz, 2020, s. 163).

16. yüzyıl Reform ve karşı Reform hareketlerinin teşvikleriyle çok sayıda yeni üniversitenin kuruluşuna -Cizvit üniversiteleri vd.- tanık olmaktadır. Bu dönem ilahiyatın temellerinin büyük ölçüde yeniden düzenlendiği bir süreç olarak kabul edilmektedir (Wissema, 2009, s. 11-14). Dolayısıyla bilim ve felsefenin 16. yüzyıldan itibaren daha çok üniversitenin dışında geliştiğinden bahsedilmektedir (Timur, 2000, s. 59).

17. yüzyılda Aydınlanma Çağı’na giren üniversitelerin koşulları incelendiğinde üniversite nüfusunun durgunlaştığı, ulusal bilinçlerin hızla oluşmasıyla uluslararası öğrenci ve öğretim üyesi akımının durduğu ve üniversitelerin ulusallaşmaya başladığı görülmektedir. İlerleyen süreçte ise Fransız Devrimi’ne yönelen bir evrim içinde üniversitelerin halk kökenli tabanının daralmaya ve yerini burjuvaya bırakmaya başladığı gözlemlenmektedir. Eğitim alanında eşitlik ilkesinin egemen olmasını amaçlayan Fransız Devrimi, zamanla bilimin devrimin emrine girmesi ve devrimle bilimin el ele gittiği bir iktidarın oluşması nedeniyle yoğun bir şekilde eleştirilmektedir (Timur, 2000, s. 59-65). Fransa’da gözlemlenen bu durum Napolyon’un teknokratik ve ussal aydınlanma değerleriyle pekişmiş, devlet merkezli büyük bilgi sistemi tasarısını yansıtmaktadır. Bu açıdan Fransız Devrimi sonrasında pozitivizmin yükselişinin sonucu olarak entelektüellik ve uzmanlık kültürlerinin birbirleri ile çatışmaya girdiği, bunun sonucu olarak üniversitenin yeşermekte olan uzmanlık kültürünün başlıca kurumu haline geldiği anlaşılmaktadır. Bu süreçte özellikle Alman üniversiteleri Fransız üniversitelerinden ayrılmaktadır. Almanya’nın Fransa’nın aksine ulus devlet yönünde

merkezileşme eğilimini tecrübe etmemesi ve Aydınlanma hareketinin burada bilim ve ilerlemeden ziyade kültür -bildung- üzerine vurgu yapması bu farklılaşmanın en önemli nedeni kabul edilmektedir. Bu doğrultuda aydınlanmacı üniversite modelinin, madalyonun bir yüzü olarak özgürlük ve bilgi diğer yüzü olarak ulus ve kültür bağlamında iki farklı şekilde geliştiği görülmektedir. Bir başka anlatımla Fransa'da merkeziyetçi devlet ile Almanya'da kültürel-ulus ile ittifak kurularak modern üniversitenin doğuşu sağlanmıştır. Dolayısıyla hem Aydınlanmacı hem de karşı Aydınlanmacı üniversite ideasının amaç olarak bilgi düşüncesine dayandığı, Fransızların bilginin yararcı yanını Almanların bilginin kültürel yanını ön plana çıkardığı ifade edilmektedir (Delanty, 2019, s. 69-73). Bununla birlikte köklerinin Rönesans dönemine kadar gittiği görülen modern bilimsel yöntemin, 18. yüzyıla kadar üniversitelerin kalbinde merkezi bir konuma gelmediği anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla bilimin büyük uyanışı -akıl yürütmeyi tamamlayan deneysel yöntemin yükselişi- çoğunlukla yeni öğrenimin kendi bilim dallarının kurulu düzenini tehdit ettiğini açıkça gören, üniversitelerin dışında gelişmektedir (Wissema, 2009, s. 14-16).

18. yüzyılda üniversitelerin gelişmesi *genişleme, farklılaşma ve profesyonelleşme* sözcükleriyle tanımlanmaktadır (Jarausch, 1982, s. 11-28). Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi'nin yayınlanması ve Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesi üniversiteleri etkileyen en önemli iki olay olarak değerlendirilmektedir (Gürüz, 2020, s. 160). I. Sanayi Devrim'i (Endüstri 1.0) ile olan etkileşim sonucunda, bu dönemde üniversitelerin *üniversite 1.0* - metafizik üniversite- yapılanması altında tanımlanabileceği açıklanmaktadır (Dewar, 2016). Bu dönemin sonlarına doğru mesleki bilimler, felsefe, tıp ve ilahiyat fakültelerinin geleneksel yapısının kademeli olarak uzmanlaşmış fakültelerle değiştirildiği fark edilmektedir. Bu bağlamda *politeknik* adı verilen okulların ortaya çıktığı ve yeni fakültelere askeri bilimlerin de dahil edildiği belirtilmektedir. Dolayısıyla 15. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar olan geçiş sürecinde geleneksel üniversitelerin giderek yeni bilim dallarını ve bilimsel yöntemleri içermeye başladığı ifade edilmektedir. Bu yakınsamadan ise 19. yüzyılın başlarında Almanya'da Humboldt Üniversitesi'nin doğduğu kabul edilmektedir (Wissema, 2009, s. 14-16).

19. yüzyılda Almanya'da kurulan Humboldt Üniversitesi'nin (1809) eğitim sürecinde *araştırma* kavramına odaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda eğitimin, sorumlulukları giderek artan öğrenciler ve asistanlarla yapılan araştırmayla bütünleştiği gözlemlenmektedir. Araştırmanın akılcılık, deneyci yaklaşım, kanıtlama ve elde edilen sonuçların başkaları

tarafından doğrulanması ve yaygınlaştırılmasına olanak tanıyan saydamlık temelinde yapıldığı anlaşılmaktadır. Humboldt Üniversitesi'nin amacının ise bilimsel ilerleme olduğu belirtilmektedir. Modern üniversite ya da İkinci Kuşak üniversite için rol modelin Humboldt Üniversitesi olduğu ifade edilmektedir (Wissema, 2009, s. xix-17). II. Sanayi Devrim'i (Endüstri 2.0) ile olan etkileşim sonucunda, bu dönemde üniversitelerin *üniversite 2.0* - araştırma üniversiteleri- yapılanması altında tanımlanabileceği açıklanmaktadır (Dewar, 2016). 19. yüzyılda Fransız yükseköğretim sisteminin ise kurulan Emperyal Üniversite (1806) ile Almanya'dan tamamen farklı bir şekilde geliştiği fark edilmektedir. Emperyal Üniversite'nin 1815'te on yedi bölgesel bölgeye bölünmesi ve birçoğunun kapatılması ile Fransa'da izole fakülte yapılarının varlığından bahsedilmektedir. 1896'da dağınık ve birbirinden bağımsız olan fakültelerin yeniden üniversiteler olarak toplandığına tanık olunmaktadır. Fransız Devrim'inin çalkantıları içinde gelişen Fransız yükseköğretim sistemi ile ekonomik geriliğini bilimle aşmaya çalışan ve yükseköğretime büyük yatırım yapan Alman yükseköğretiminin haricinde dikkat çeken bir diğer yükseköğretim sisteminin Sanayi Devrimi ile gelişen İngiliz yükseköğretim sistemi olduğu görülmektedir. İngiltere'nin üniversite konusunda *idealist* Alman modelinden ve *pozitivist* Fransız modelinden farklı bir yol izleyerek bir başka yükseköğretim modelini olan *ampirik* ve *pragmatik* Anglosakson modeli oluşturduğu gözlenmektedir. 1836'da kurulan ve Anglikan Kilisesi'ne bağlı olmayan Londra Üniversitesi ile 1851'de ilk örneğini Manchester'da bulan ve şehir üniversiteleri olarak yapılanan Civic üniversiteleri, modernleşme sürecine uyum gösteren iki önemli gelişme olarak değerlendirilmektedir. Hızlanan sanayi devrimine paralel bir gelişme gösteren bu üniversitelerin 19. yüzyılın sonuna kadar çoğaldığı, araştırmanın önemini kabul etmekle birlikte öğretimi ön plana çıkardıkları ve üniversitelerle modern bilim ve teknolojik gelişmeler arasındaki bağı kurdukları anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Fransız ve Alman üniversite modellerinin 19. yüzyıl sonlarına kadar tüm Avrupa'ya, İngiliz üniversite modelinin de Kuzey Amerika'ya yayıldıkları belirtilmektedir. Üniversitelerin yakın tarihinde günümüze yansıyan sonuçları itibariyle önemli gelişmelerin Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştiği ifade edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde yükseköğretim kurumlarının kolonyal çağdan itibaren kolej modeli çerçevesinde İngilizler tarafından kurulduğu fark edilmektedir. 19. yüzyılda Amerika Birleşik Devletleri'nde üniversitelerin, gelişen ilk ve bağımsız Amerikan felsefesi sayılan *pragmatizm* ile *teolojinin* bütünleştirici etkisi altında olduğu kabul edilmektedir. Amerikan üniversiteleri Batı Avrupa modellerinden programlarında *cursus* sistemini -doğa bilimleri ile toplum bilimlerinin ortak

bir şekilde yer aldığı programlar- ve yönetimlerinde *mütevelli heyeti* sistemini -iş adamı yöneticilerin yönetimde bulunması- uygulamasıyla ayrılmaktadır (Timur, 2000, s. 73-161). 19. yüzyıla ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında üniversitelerin gittikçe artan bir biçimde devlet bütçesinden finanse edildiği, mutlakiyetçi hükümdarların politik önceliklerine bağımlı hale getirildiği, milliyetçi tepkilerinin yükseldiği ve endüstriyle ilişkilerinin yavaş yavaş önem kazanmaya başladığı anlaşılmaktadır (Wissema, 2009, s. 19-20).

20. yüzyılda Almanya’da toplumsal, ekonomik ve kültürel koşulların değişime uğramasıyla ve milliyetçiliğin yükselmesiyle birlikte öğretim ve araştırma özgürlüğü fikrini yücelten Humboldt Üniversitesi gerçeğinin değişime uğradığı görülmektedir (Timur, 2000, s. 150). Başka bir değerlendirmeye göre Humboldt Üniversitesi öğrenci sayısının artması, bürokrasinin yükselmesi, küreleşmeyle birlikte rekabetin artması, disiplinlerarası araştırmanın doğması, araştırma maliyetlerinin artması, özel araştırma enstitülerinin ortaya çıkması, üniversitelerin ekonomik etkinliğinin önemli hale gelmesiyle birlikte üniversite şirketlerinin oluşması, endüstri ile iş birliğinin artması ve girişimciliğin yükselmesi gibi nedenlerle artık baskı altına girmektedir. Bu dönemde *teori* egemenliğinin yerini *eylem* ve *uygulama* egemenliği almıştır (Lavissee, 1884, s. 629). Başka bir anlatımla bu dönemde amaç olarak bilginin kalesi olan üniversite düşüncesinin çöküşü damga vurmaktadır. Devletin rolünün sağlayıcıdan düzenleyiciye değişmesi, yeni üniversite dışı bilgi üreticilerinin ortaya çıkışı, üniversitenin şirketleşmesi, kamuoyunun bilimselleşmesi, uzmanlaşma, beşerî bilimlere yabancılaşma vb. sorunlar üniversitenin rolünün köklü bir kriz içinde olduğunun yaygın kanısı olarak kabul edilmektedir. Bu gelişmelerin altında küreselleşme ve parçalanma ikili süreçleri yatmaktadır (Delanty, 2019, s. 78-82). Bununla birlikte bütün bu gelişmeler diyalektik bir tepki ile bir kısım öğrencinin proleterleşmelerine neden olmuştur (Timur, 2000, 155). Bu süreçte Almanya’da gelişme gösteren Frankfurt Okulu’nun/Toplumsal Araştırma Enstitüsü’nün (1923) önemli bir görev üstlendiği belirtilmektedir. Eleştirel teorisyenlerin ilk kuşağını oluşturan Frankfurt Okulu üyelerinin Hegel’in geliştirdiği *diyalektik* yöntemle alakadar olarak *praksis* aracılığıyla toplumsal dönüşümün olasılıklarını araştırmakla ilgilendikleri fark edilmektedir (Jay, 1996/2014, s. 94). Özellikle 1950 ile 1970’li yıllar arasında ekolü temsil eden önemli isimlerin ürettikleri yayınlarla Alman toplumunun düşüncesini etkilemeye başladıkları ve Avrupa’nın birçok noktasına en yoğun olarak Amerika Birleşik Devletleri’ne görüşlerini ulaştırarak Eleştirel Kuram’ın etkisini artırdıkları anlaşılmaktadır (Bottomore, 1984/2016, s. 14-15). Bu

çerçevede okulun pozitivist sosyal bilim geleneğine tepki göstererek, dikkatini kapitalizmin değişmekte olan yapışan yoğunlaştırdığı, bu tahakkümün başkalaşmakta olan formlarını analiz ettiği ve eleştirdiği vurgulanmaktadır (Kincheloe, 2008/2018, s. 99). 20. yüzyılda dikkat çeken bir diğer oluşumun ise Amerikan *araştırma üniversiteleri* olduğu ifade edilmektedir. 1800'lü yılların başında Almanya'da Berlin Üniversitesi/Humboldt Model olarak başlayan araştırma üniversitesi oluşumunun, İkinci Dünya Savaşı sonrası - Almanya'dan kaçan bilim insanlarının da katkılarıyla- ABD'nin kendi koşullarına uyarlaması ile farklı bir model olarak geliştiği görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde ilk araştırma üniversitesinin 1876 yılında kurulan Johns Hopkins Üniversitesi olduğu belirtilmektedir (Gür, 2021, s. 23-114). ABD'de ortaya çıkan araştırma üniversitesi modelinin, ABD koşullarına göre geliştiği anlaşılmaktadır. Bu modelin, genel olarak ademi merkezî yapılanma, çoğulculuk (kamu ve özel sektör kurumları), çeşitli fon kaynakları (bağış, federal fon, eyalet fonu, eğitim ücreti), yüksek rekabet, lisans ve lisansüstü eğitim ile araştırmanın aynı yerde aynı kişiler tarafından birlikte yürütüldüğü melez bir model olarak geliştiği düşünülmektedir (Graham & Diamond, 1997, s. 1-8). III. Sanayi Devrim'i (Endüstri 3.0) ile olan etkileşim sonucunda, 20. yüzyılda üniversitelerin *üniversite 3.0* -girişimci üniversite- yapılanması altında tanımlanabileceği açıklanmaktadır (Dewar, 2016). 20. yüzyıla dair genel bir değerlendirme yapıldığında üniversitelerin dönemin başında iki büyük dünya savaşına tanık olduğu, değişim sürecinin bir süre yavaşladığı, 1945'ten sonra özellikle 1960'larda toplumsal çatışmalardan etkilendiği, 1980'lerde küreselleşme dalgasıyla ve neoliberal iktisat politikalarıyla yeni bir döneme girdiği, Amerikan üniversitelerinin egemen modeller haline geldiği görülmektedir (Timur, 2000, s. 362).

21. yüzyılda yükseköğretimin kitleleşmesi ve farklı aktörlerin üniversiteden beklentilerinin çeşitlenmesi ile farklı misyonlara sahip çeşitli üniversite tipleri ortaya çıkmıştır. Bu açıdan *sürdürülebilir üniversite*, *ekolojik üniversite*, *yaratıcı üniversite*, *girişimci üniversite*, *kadın üniversitesi*, *bir müşterek olarak üniversite* (Kurtoğlu, 2019, s. 261-277), *21. yüzyıl üniversitesi* (Günay, 2007, s. 77), *neoliberal üniversite* (Rustin, 2016, s. 147) ve *çocuk üniversitesi* (Kılıç, 2020, s. 5) 21. yüzyılın alternatif üniversite idealarını oluşturmaktadır. Bununla birlikte üniversitede *açık network yaklaşımı*, *üniversitede bölgesel topluma hizmet etme yaklaşımı*, *üniversitede yeni kamu sorumluluğu yaklaşımı*, *üniversitede yükseköğretim şirketi yaklaşımı* ve *üniversitede diploma yerine sertifika yaklaşımı* olmak üzere çeşitli yeni bakış açıları ve uygulamalar bulunmaktadır (Arslan, 2019, s. 11-14). Orr vd. (2020, s. 25) 2030 yılında yükseköğrenim alanında *Tamagotchi*, *Jenga*, *Lego Set* ve

Transformer olmak üzere dört farklı öğrenim modelinin tartışılabileceğini belirtmektedirler. Ayrıca yükseköğretimde sınır ötesi eğitimin önemli hale gelmesiyle birlikte *Üniversite Şubesi, Franchise Kurum, Uluslararası Kurum* ve *Offshore Kurum* olmak üzere farklı kurumsal modellerin ulusal sınırların ötesinde hareket ettiği anlaşılmaktadır (Aktan, 2009, s. 51). Çağdaş üniversite ya da Üçüncü Kuşak üniversite için rol modelin gelecekte olduğu ve şu an üniversitelerin bir geçiş aşamasında olduğu ifade edilmektedir (Wissema, 2009, s. 3). Erdem (2016, s. 44) Üçüncü Kuşak üniversitelerin *girişimci üniversite* olarak değerlendirilebileceğini, çağdaş üniversite olarak kabul edilen Dördüncü Kuşak üniversitelerin de *dönüştürücü tematik üniversite* olarak değerlendirilebileceğini vurgulamaktadır. Farklı bir perspektifte, çağdaş üniversitelerin endüstri 4.0 (Demir vd., 2019, s. 432) ve toplum 5.0 (Kocaman-Karoğlu, Bal-Çetinkaya & Çimşir, 2020, s. 147) ile olan etkileşimden ötürü *üniversite 4.0 -ekolojik üniversite-* yapılanması ile açıklanabileceği düşünülmektedir (Dewar, 2016). Ataş ve Gündüz ise (2020, s. 219) *üniversite 4.0'ın dijital üniversite* yapılanması ile açıklanması gerektiğini ön görmektedir. Yerine getirdikleri işlevler açısından değerlendirildiğinde de üniversitelerin *araştırma üniversiteleri* ve *kitlesel eğitim üniversiteleri* olarak iki gruba ayrılabilceği söylenmektedir (Erdem, 2006, s. 305). 21. yüzyıla dair genel bir değerlendirme yapıldığında, ulus-devlet artık sermayenin kendisini yeniden ürettiği başlıca alan olmadığı için, çağdaş üniversitenin/post tarihsel üniversitenin modern üniversite gibi ulusal kültürü muhafaza etmek ve yaymak zorunda olmadığı görülmektedir. Bu açıdan küreselleşme ekonomisinin üniversiteden artık vatandaş özneler yetiştirmesini talep etmediği anlaşılmaktadır. Bürokratik bir mükemmeliyet kurumu olarak üniversitenin, çeşitli jargonlardan müteşekkil çokluğunun ideolojik bir bütün halinde birleştirilmesine gerek duymadan son derece yüksek bir çeşitliliği bünyesinde barındırabildiği görülmektedir. Dolayısıyla bunların birleşimi artık bir ideoloji meselesi olarak değil, genişlemiş bir piyasada taşıdıkları değişim değerinin konusu olarak değerlendirilmektedir (Readings, 1996/2020, s. 26-173). Bu çerçevede günümüze kadar olan süreçte, dünyada üniversite sayısı ve yapı/işleyiş açısından büyük gelişmelerin yaşandığı, devasa bir yükseköğretim sistemler bütününe ortaya çıktığı belirtilmektedir (Gök & Gümüş, 2015, s. 3).

Üniversite İdeası

Üniversite ideası üzerine ilk büyük tartışmayı Prusya kralına felsefecilere akademik özgürlük tanınması yolundaki talebi ile İmanuel Kant başlatmıştır. 1798 yılında “Fakülteler Çatışması” isimli eserinde Kant, din bilimi, hukuk ve tıp fakültelerine karşı felsefe fakültesinin rolünü savunurken, usa ve felsefenin bilişsel bir bilim olarak üstünlüğüne değinmektedir. Üniversite reformuna ilişkin yapılan bu tartışmada bilimlerin özgürlüğü, bilginin birliği ile eğitim olarak bilgi sorunsalları temel konuları oluşturmaktadır. Eserde üniversite, hakikat üzerinde düşünülen bir yer olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin işlevleri, *us temelinde akademik özgürlüğü sağlama ve ulusun bilişsel yapısını koruma* olarak görülmektedir (Kant, 1798/1979, s. viii-43).

Üniversite ideası üzerine farklı bir tartışmayı Wilhelm Von Humboldt yapmıştır. 1810 yılında “Berlin'deki Yüksek Bilimsel Kurumların İç ve Dış Örgütlenmesi Üzerine” isimli eserinde Von Humboldt, üniversite ideasının özünü kültürün -bildung- ve bilimin -wissenschaft- oluşturduğuna değinmektedir. Eğitim yoluyla bilgilenme ve gelişmenin önemine inanarak öğretim üyeleri ve öğrencilerin birlikte sorumluluk yüklendikleri ve akademik özgürlüğe sahip oldukları seminer derslerine dikkat çekmektedir. Ayrıca üniversitenin devletin boyunduruğu altına girmesine karşı olarak üniversite üzerinde etkili olabilecek gücün millet olduğunu belirtmektedir. Eserde üniversite, hem araştırma yoluyla kültürün bilgisini üreten hem de öğretim yoluyla bir öğrenim süreci olarak kültürü aşıl原因 -süreç ile ürünün kaynaşması- bir kurum olarak tanımlanmaktadır. Başka bir anlatımla üniversite, tüm bilim alanlarındaki eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerinin birlikte yürütüldüğü bir kurum olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda üniversitenin işlevleri, *kendini gerçekleştirme sağlama -kültürlü insan yetiştirme-, bilim için bilim yapma ve akademik özgürlüğü sağlama* olarak görülmektedir (Von Humboldt, 1810/n.d., s. 1-6).

Üniversite ideası üzerine önemli tartışmalardan birini John Henry Newman yapmıştır. “Üniversite İdeası” isimli klasik eserinde Newman, 1850 yılında seküler bir üniversitede din bilimi fakültesinin varlığının meşrulaştırılmasının nasıl olabileceğine değinmektedir. Başka bir anlatımla Newman dini modernitenin koşullarına adapte ederek seküler bir kurum olan modern üniversitede, din biliminin bilişsel bir bilim olarak kurumsal bir varlığa sahip olmasını amaçlamaktadır. Eserde üniversite, öğretim ve araştırmada evrensel bilginin peşinde koşulan bir alan olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda liberal hümanist

üniversitenin işlevi, *amaç olarak bilgi düşüncesini savunma* olarak görülmektedir (Newman, 1982, s. 136-160).

Üniversite ideası üzerine başka bir tartışmayı Karl Jaspers yapmıştır. 1923 yılında “Üniversite İdeası” isimli eserinde Jasper, üniversitenin hakikatin arandığı bir yer olduğuna değinmektedir. Dolayısıyla akademik özgürlüğü hakikatin peşinden gitmek olarak düşünmektedir. Eserde üniversite, öğretim, araştırma ve kültürel aktarımın -bildung-gerçekleştiği bir alan olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin işlevi, temeli sağlam bir dünya görüşü sunabilmesi için *bireyin kendini gerçekleştirmesini sağlama - bildungsideal-* olarak görülmektedir (Jaspers, 1923/1959, s. 75).

Üniversite ideası üzerine bir diğer tartışmayı Jose Ortega y Gasset yapmıştır. 1944 yılında “Üniversitenin Misyonu” isimli eserinde Gasset, Orta Çağ üniversitesiyle çağdaş üniversiteyi karşılaştırarak üniversitenin esas işlevi olarak kabul ettiği kültür öğretiminin tamamen bir yana bırakılmasını eleştirmektedir. Eserde üniversite, sıradan insana kültürlü bir şahsiyet ve mesleğinin ideal bir üyesi olmayı öğreten bir kurum olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin işlevleri, *kültür aktarımı, mesleki eğitim ve bilimsel araştırma ile yeni bilim adamlarının yetiştirilmesi* olarak görülmektedir (Gasset, 1944/1997, s. 79-125).

Üniversite ideası üzerine farklı bir tartışmayı Clark Kerr yapmıştır. 1963 yılında “Üniversitenin Kullanımları” isimli eserinde Kerr, üniversitenin artık bir ideaya göre değil yeni ihtiyaçlara yanıt arayan toplumsal işlevlere göre biçimleneceğine, multiversite olarak adlandırdığı çoğulcu/çoklu ortamlı bir yapıya sahip olacağına, birbiriyle türdeş olmayan ve her birinin kendine özgü amaçları ve yöntemleri olan birçok topluluktan oluşacağına değinmektedir. Dolayısıyla üniversitenin geçmiş ile geleceğe bakan ve çatışma ile etkileşim üzerine kurulu olan çok yönlü bir yapısı olduğu vurgulanmaktadır. Eserde üniversite, her uzvunun özel bir işlevi ve amacı olan çoğulcu/çoklu ortamlı bir örgüt veya sonsuz çeşitliliğe sahip modern akıl kenti olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin birbiriyle bütünlük taşımayan ve ayrı ayrı örgütlenen işlevleri, *öğretim, araştırma ve topluma hizmet* olarak görülmektedir. Özellikle topluma hizmet çoğulcu yapıyı oluşturan en önemli işlev olarak kabul edilmektedir (Kerr, 2001, s. 1-64).

Üniversite ideası üzerine önemli bir tartışmayı Jürgen Habermas yapmıştır. 1969 yılında “Rasyonel Bir Topluma Doğru: Öğrenci Protestosu, Bilim ve Siyaset” isimli eserinde

Habermas, önceki entelektüellerin muhafazakâr ve liberal pozisyonlarından radikal bir şekilde farklılaşarak üniversitelerin eleştirel bir şekilde düşünmeye ve radikal demokratikleşmeye girişmeye ihtiyacının olduğuna değinmektedir. Eserde üniversite, öğretim ve araştırma yoluyla ekonomik sürecin işlevlerine bağlanan, kullanılabilir bilgiyi ileten ve bu bilgiyi üreten kurumlar olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin işlevleri, *mezunları gerekli niteliklerle donatma, toplumun kültürel geleneğini iletme/geliştirme ve öğrencilerde politik bilinci oluşturma* olarak görülmektedir (Habermas, 1969/1987, s. 1-3).

Üniversite ideası üzerine başka bir tartışmayı Talcott Parsons ve Gerald M. Platt yapmıştır. 1973 yılında “Amerikan Üniversite” isimli eserlerinde Parsons ve Platt, işlevselcilik anlayışının ve bilgi sosyolojisinin yükseköğretime uygulanması gerektiğini savunmaktadır. Eserde üniversite, kültürel sistem ile toplum arasındaki geçişken alanda yer alan güvenilirlik alt sisteminde anahtar role sahip olan bir kurum olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin işlevleri, *toplumun bilişsel değerini koruma ve bilişsel kültürün güvenilirliğini sağlama* olarak görülmektedir. Bununla birlikte üniversitenin güvenilirlik işlevleri *araştırma, profesyonel eğitim, genel eğitim ve kültürel gelişim* olarak belirtilmektedir (Parsons & Platt, 1973, s. 18-50).

Üniversite ideası üzerine bir diğer tartışmayı Bill Readings yapmıştır. 1996 yılında “Üniversite Harabeleri” isimli eserinde Readings, üniversitenin artık ulusal kültürün üreticisi ve aşılایıcısı rolünden çıkıp, ulus-aşırı yönetim oluşumlarına bağlı ve ulus aşırı şirket misali bağımsızca işleyen bir bürokratik müesseseye dönüştüğüne değinmektedir. Eserde üniversite, tarihsel varlık sebebini terk etmeye zorlanmış ve tüketimci ideolojinin ağına düşmüş harabe bir kurum olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin işlevi, *teknobürokratik mükemmellik* olarak görülmektedir. Başka bir anlatımla üniversite tarihsel süreç içinde Kant’çı akıl kavramından ve Humboldt’çu kültür fikrinden evrilerek tekno-bürokratik mükemmellik anlayışına teslim olmaktadır (Readings, 1996/2020, s. 16- 32).

Üniversite tartışması üzerine farklı bir tartışmayı Ronald Barnett yapmıştır. 2000 yılında “Süper Karmaşıklık Çağında Üniversite ve Bilgi” isimli eserinde Barnett, üniversitenin bilgi işlevinin tözel, ideolojik ve yöntemsel olarak sarsılmış olduğuna değinmektedir. Eserde üniversite, tamamen yeni anlayış çerçeveleri sunarak süper karmaşıklığı artıran, ortaya çıkan bilgi kargaşasını kavramamıza ve anlamlandırmamıza yardımcı olan ve süper karmaşıklık

içinde bir amaca yönelik olarak yaşamamıza olanak sağlayan bir yer olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin işlevi, *dünya ile ilgili devrimci açıklamalar sunma, eleştirel yorumlama için bir form olma, terapötik bir epistemoloji sağlama ve eleştirel eyleme dönüşebilen bir pedagojiyle eşleşme* olarak görülmektedir (Barnett, 2019, s. 99-111).

Üniversite ideası üzerine önemli bir tartışmayı John C. Scott yapmıştır. 2006 yılında “Üniversitenin Misyonu: Orta Çağ'dan Postmodern Dönüşümlere” isimli eserinde Scott, üniversitenin ve üniversitenin misyonunun Orta Çağ'dan postmodern döneme -ulus-devlet öncesi, ulus-devlet ve küreselleşme aşamaları- doğru bir dönüşüm geçirdiğine değinmektedir. Eserde üniversiteler, postmodern veya post-endüstriyel çağ olarak adlandırılan 21. yüzyılda küreselleşme baskısı altında olan yapılar olarak değerlendirilmekte ve geleceğe yön verecek olan bu yapılar postmodern üniversite olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin işlevleri, ulus-devlet öncesi aşamada ortaya çıkan *öğretim ve araştırma*, ulus-devlet aşamasında ortaya çıkan *millileştirme, demokratikleşme ve topluma hizmet* ve küreselleşme aşamasında ortaya çıkan *uluslararasılaşma* olarak görülmektedir (Scott, 2006, s. 3-32).

Üniversite ideası üzerine başka bir tartışmayı Menekşe Şahin ve Reha Metin Alkan yapmıştır. 2016 yılında “Yükseköğretimde Değişim Dönüşüm Süreci ve Üniversitelerin Genişleyen Roller” isimli eserinde Şahin ve Alkan, üniversitelerin 21. yüzyıldaki var olan geleneksel işlevleri ve yapısı ile bilgi çağının ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayamayacağına değinmektedir. Dolayısıyla 21. yüzyılda küresel bilgi merkezi olma yolunda ilerleyen üniversitelerin eğitim dinamiği, Ar-Ge yeteneği, rekabet edebilirlik, disiplinler arası etkinlik, yenilikçilik ve sorun çözme becerisi gibi çeşitli özelliklere sahip olduğu açıklanmaktadır. Eserde üniversite, bilgi çağına uyum sağlayabilen nitelikte, kaliteli, yenilikçi, küresel vizyona ve bilimsel üretkenliğe sahip, toplumun her kesimi ile bütünleşmiş, faaliyetleri toplum tarafından yönlendirilen, sahip olduğu maddi ve beşerî kaynakları girişimci bir zihniyetle yöneten bir kurum olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin işlevi, *bilgiyi üretmek -araştırma ve geliştirme-, bilgiyi yaymak -eğitim, yayın, patent vb.- ve bilgiyi uygulamak -toplum ve sanayi ile birlikte çalışmak-* olarak görülmektedir (Şahin & Alkan, 2016, s. 299-300).

Türk Yükseköğretim Sistemi

Türk yükseköğretim sistemi, Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim ve öğretimin tümü olarak tanımlanmaktadır. Türk yükseköğretim sisteminin amacı: (i) Öğrencilerini ATATÜRK İnkılapları ve ilkeleri doğrultusunda ATATÜRK milliyetçiliğine bağlı, Türk milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini taşıyan, Türk olmanın şeref ve mutluluğunu duyan, toplum yararını kişisel çıkarının üstünde tutan, aile, ülke ve millet sevgisi ile dolu, Türkiye Cumhuriyeti Devletine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getiren, hür ve bilimsel düşünce gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, beden, zihin, ruh, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş, ilgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirmek; (ii) Türk Devletinin ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütün olarak, refah ve mutluluğunu artırmak amacıyla; ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunacak ve hızlandıracak programlar uygulayarak, çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı haline gelmesini sağlamak; (iii) Yükseköğretim kurumları olarak yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak, yurt içi ve yurt dışı kurumlarla iş birliği yapmak suretiyle bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5347-5350).

Türk yükseköğretim sisteminde üç önemli dönüm noktası bulunmaktadır. Birincisi 17. yüzyılda, Osmanlı devletinde ilk üniversitelerin kurulmasıdır. İkinci dönüm noktası Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla Mustafa Kemal Atatürk'ün öncülük ettiği modernleşme reformunun bir parçası olarak 1931'de başlayan yükseköğretim reformunun ardından Darülfünun İstanbul Üniversitesine dönüştürülmesidir. 1981 yılında, Türkiye'de yükseköğretimin faaliyet göstermesine yönelik yasal bir çerçeve sunan ve bugün hala geçerli olan Yükseköğretim Kanunun kabul edilmesiyle üçüncü dönüm noktasıdır (Sadlak, 2019, s. 11).

Türk Yükseköğretim Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Türk yükseköğretim tarihinin kökleri XV. yüzyılda Fatih Sultan Mehmet tarafından kurulan Sahn-ı Seman eğitim kurumunun kuruluşundan öncelere uzanmaktadır. Bununla birlikte çağdaş anlamda üniversite kavramıyla ilişkilendirilebilecek yükseköğretim kurumlarının kuruluşu XVIII. yüzyılda gerçekleştirilen çalışmalarla başlamaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2019a, s. 6).

Orta Çağ'da medreselerin İslami bilimlerle yan alanlardaki mesleki çalışmalara yönelik yüksekokullar olduğu belirtilmektedir. Selçuklu Devleti döneminde, İslam ilahiyatının öğretildiği başlıca okullar olmalarından dolayı medrese sayısında artış yaşanmış ve Sırçalı, Karatay, İnce Minareli, Atabekkiye, Gökmedrese, Buruciye, Çifte Minerali ve Çaçoğlu medreseleri kurulmuştur. Aynı dönemde tıp bilimlerinin saygınlık kazanması sonucu Darüşşifa, Darülafiye ve Darüssıhha ise tıbbi eğitim kurumlarına ev sahipliği yapılmıştır. Selçuklu Döneminden sonra medreseler önde gelen yükseköğretim kurumları olarak varlığını sürdürerek Osmanlı Devleti döneminde sayı ve çeşitlilik yönünden artış göstermiştir. İlk Osmanlı medreseleri Bağdat Nizamiye, İznik Orhaniyesi Fatih, Ayasofya ve Süleymaniye medreseleridir. İlahiyat, felsefe, mantık, matematik, tarih, hukuk ve dil bu kurumlarda öğretilen başlıca konular olmaya devam etmiş ve 19. yüzyılın sonlarına kadar bu genel yapı değişim göstermemiştir. Birçoğu mesleki ve teknik eğitime yönelik başka yükseköğretim kurumları da açılmıştır. Fransız Grandes Ecoles okulları model alınarak 1773'te Mühendishane-i Bahri Hümayun, 1827'de Tıbbiye, 1834'de Harbiye kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonra tüm bu kurumlar, yeni kurulan ülkenin üniversite ve fakültelerine dönüştürülmüştür (Mızıkacı, 2006/2019, s. 15-16). Tanzimat dönemine kadar olan süreçte açılan yükseköğretim kurumları Osmanlı modernleşmesinin ilk döneminin niteliğini de yansıtacak şekilde daha çok ordu için gerekli becerileri üretmek üzerine düzenlenmiştir. Ancak Tanzimat'ın hemen öncesinde ve özellikle Tanzimat'ın ilanı ile başlayan evrede yeni ve sivil bir bürokrasinin inşasının gündeme gelişi buna yönelik bir yükseköğretimi de zorunlu kılmıştır (Yükseköğretim Kurulu, 2019a, s. 6).

17. yüzyılın başlarından beri yavaş yavaş devam eden modernleşmeye asıl geçiş, 1839'da Tanzimat'ın ilanı ile sağlanmıştır (Mızıkacı, 2006/2019, s. 16). Bu dönemde 1857'de Paris'te Mekteb-i Osmani adında üç yıl süreli bir hazırlık okulu, 1859'da ilk sivil yükseköğretim kurumu olan Mekteb-i Mülkiye, 1867'de bir diğer yüksekokul olan Mekteb-

i Tıbbiye-i Mülkiye kurulmuştur. 1863'te ise Darülfünun kurulmuştur ve sonrasında kapatılmıştır. 1869 tarihli Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile kapatılan Darülfünun yerine İstanbul'da 1870 yılında Darülfünun-i Osmani kurulmuştur. 1874'te tekrar kapatılan Darülfünun yerine Galatasaray Sultanisi içinde kurulan Darülfünun-ı Sultani tekrar açılmıştır (Akyüz, 2019, s. 168-171).

Mutlakiyet döneminde 1880'de Mekteb-i Hukuk-ı Şahane adında bir yüksekokul, 1889'da veteriner yetiştirmek üzere Mülkiye Baytar Mektebi kurulmuştur. Mektebi Harbiye de bu dönemde gelişme göstermiştir. Kapatılan Darülfünun tekrar 1900'da Darülfünun-ı Şahane adıyla açılmıştır (Akyüz, 2019, s. 237-238).

Meşrutiyet'in ilanının sonrasında yükseköğretim konusu daha da önem kazanmıştır. Maarif Nazırı Emrullah Efendi, eğitimde ıslahat ve düzenlemelerin ilköğretimden değil yükseköğretimden başlaması gerektiğini savunmuş ve bunu "Maarif, Tuba ağacına benzer" diyerek ortaya koymuştur. 1909 yılında Darülfünun'da eğitim programı yenilenerek tarih, edebiyat ve felsefe dersleri konur (Yükseköğretim Kurulu, 2019a, s. 8). 1912 tarihli Nizamname ile Darülfünun Ulum-i Şeriye, Ulum-i Hukukiye, Ulum-i Tıbbiye, Fünun, Ulum-i Edebiye olmak üzere beş şubeye ayrılmıştır. Darülfünun hocalarına müderris, şubelerine Fakülte denmesi, kurum içinde Darülmesai denen Enstitüler açılması da bu zamana rastlamaktadır. 1915'te İnas Darülfünunu adını taşıyan ve kızlara mahsus bir yükseköğretim kurumu daha açılmıştır. Bunların haricinde Orman Mekteb-i Alisi (1909), Dışçı Mektebi (1909), Kadastro Mekteb-i Alisi (1911) Meşrutiyet döneminde açılan başlıca yüksek okullardır (Akyüz, 2019, s. 274-275). 1919 yılında üniversiteye "bilimsel özerklik" (ilmi muhtariyet) tanınmıştır (Yükseköğretim Kurulu, 2019a, s. 8).

1923'te Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanı ile birlikte, tüm medreseler ve dini okullar kapatılmıştır (Mızıkacı, 2006/2019, s. 16). 1924'te Cumhuriyetin ilanından sonra, ilk yükseköğretim kurumu olarak Zonguldak Maden Mühendis Mekteb-i Alisi açılmıştır. Daha sonra 1925 yılında Ankara'da Hukuk Mektebi, 1933'de Yüksek Ziraat Enstitüsü, 1935'de Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi ve 1936'da Siyasal Bilgiler Okulu eğitime başlamıştır. İstanbul'daki Darülfünun'un ıslahı tartışmaları bu dönemde gündeme gelmiştir. İsviçre'den davet edilen Prof. Dr. Albert Malche hazırladığı raporla bu konuda yapılması gerekenler konusunda görüş bildirmiştir (Yükseköğretim Kurulu, 2019a, s. 9). Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu ve ilk cumhurbaşkanı olan Mustafa Kemal Atatürk, bu raporu bizzat okumuş ve

üniversite için gerekli gördüğü değişiklikleri rapora ilave etmiştir. Atatürk bu etkileyici notlarda, günümüzde bile çokça tartışılan akademik özgürlük ve hesap verebilirlik, akademik yükselme ölçütleri, rektörün liderlik rolü, farklı disiplinler için ortak bir çekirdek program, kütüphanelerin anahtar rolü ve öğrenciler için yarı zamanlı işler gibi birçok konuya dikkat çekmiştir. Bu raporun ardından 1933'te ve 2252 sayılı yasa ile Darülfünun kaldırılarak, Maarif Vekaleti İstanbul Üniversitesi'ni kurmakla görevlendirilmiştir (Mızıkacı, 2006/2019, s. 16).

İkinci Dünya Savaşı yıllarında İstanbul'da bir üniversite çatısı altında toplanan fakülteler ve Ankara'da Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı dağınık fakültelerden oluşan bir yükseköğretim sistemi bulunmaktadır. Savaş sonrasında 13 Haziran 1946'da kabul edilen 4936 sayılı Üniversiteler Kanunu'yla üniversite özerklik ve tüzel kişilik kazanmıştır. 1946'da Türkiye'de İstanbul Üniversitesi (1933), İstanbul Teknik Üniversitesi (1944) ve Ankara Üniversitesi (1946) olmak üzere üç üniversite bulunmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2019a, s. 10). Eğitim sistemindeki gelişmeler ve toplumsal talepler sonucunda modern Türk yükseköğretim sisteminin gelişimini etkileyen belirli dönemler olmuştur. İlk önemli değişim 1955'te kurulan Karadeniz Teknik Üniversitesi ve İzmir'de kurulan Ege Üniversitesi, 1956'da Ankara'da kurulan Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve 1957'de Erzurum'da kurulan Atatürk Üniversitesi gibi Anglo-Amerikan tarzı üniversitelerde meydana gelmiştir (Mızıkacı, 2006/2019, s. 16). 1961 Anayasasında ilk kez üniversitelerle ilgili bir madde yer almıştır (120. Madde). 1965'te çıkan Özel Okullar Kanunu ile özel yüksekokullar açılmaya başlanmıştır. 1961-1973 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi (1967) ve Boğaziçi Üniversitesi (1971) kurulan başlıca üniversitelerdir (Akyüz, 2019, s. 361-362). Birçok açıdan Hacettepe Üniversitesi, diğer devlet üniversitelerinin Kıta Avrupası modeli ile Anglo-Amerikan modeli arasında yer alan karma bir modeli yansıtmıştır. Temmuz 1973'te 1750 sayılı Üniversiteler Kanunu yayınlanmıştır. Bu kanunla Yükseköğretim Kurulu (YÖK) kurulmuş, Anayasa Mahkemesi iptal ettiğinden bu kurum çalışmamıştır. Ayrıca Üniversitelerarası Kurul (ÜAK) kurulmuştur (Akyüz, 2019, s. 362-363). 1981 yılına kadar; Türkiye'de üniversiteler, akademiler, meslek okulları ve öğretmen yetiştirme enstitüleri olmak üzere dört tür yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Üniversiteler kurumsal özerkliğe sahip ancak finansal olarak devlet bağlı kurumlarken, akademiler meslek okulları ve öğretmen yetiştirme enstitüleri her açıdan Millî Eğitim Bakanlığı'nın denetiminde olmuştur (Mızıkacı, 2006/2019, s. 16). 1981 yılından itibaren ise Türk yükseköğretim

sistemi, devletin küçültüldüğü, kamusal hizmet yerine piyasa odaklı hizmetin artırıldığı yeni liberal bir anlayış içinde yeniden yapılandırılmaktadır (Sallan-Gül & Gül, 2014, s. 55).

6 Kasım 1981’de 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu yayınlanmış, yükseköğretimin yeniden kapsamlı bir düzenlemesine gidilmiştir. Kısmen seçim kısmen atama ile belirlenen ve önemli üst kurullar olan Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), Yükseköğretim Denetleme Kurulu (YDK), Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) kurulmuştur. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yükseköğretimle ilgili olan maddeler 130., 131. ve 132. maddelerdir (Akyüz, 2019, s. 364-368). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Hakkında 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararname yürürlüğe girdikten sonra Türk eğitim sistemi içindeki üniversite-akademi ikiliği ortadan kaldırılmış; değişik bakanlıklara bağlı yüksekokullar ve konservatuvarlar üniversitelerin çatısı altında toplanmış, yükseköğretim kurumları arasındaki planlama, koordinasyon ve eğitim programlarında asgari müştereklik sağlanmıştır. Kamuoyunda mektupla öğretim olarak bilinen yaygın eğitim uygulaması 1982-1983 eğitim-öğretim yılından itibaren kaldırılarak, onun yerine Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi faaliyete geçirilmiştir. 1982 Anayasası’nın 130. maddesine getirilen yeni bir hüküm ile kazanç amacına yönelik olmamak koşuluyla vakıflar tarafından devletin gözetim ve denetimine tabi yükseköğretim kurumları kurulabilmesine olanak sağlanmış, bu hükme göre ilk özel üniversite olan Bilkent Üniversitesi 1984’te kurulmuştur (Doğramacı, 2007, s. 25.). Yükseköğretim Kurulunun 6 Kasım 1981 tarihinde kurulmasıyla birlikte yeni bir dönem başlamış, yükseköğretime erişim ve yükseköğretim kurumlarının sayıları hızla artmaya başlamıştır. Tüm dünyada olduğu gibi 2000’li yıllarda, ülkemizde de yükseköğretimin dönüşüm süreci başlamış ve yükseköğretim alanı sürekli genişlemiştir (Yükseköğretim Kurulu, 2019a, s. 10).

Türk Yükseköğretim Sisteminin Yapısı

1981’de 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun’unun çıkarılmasıyla Türkiye’de yükseköğretim sisteminin detaylı bir şekilde düzenlendiği görülmektedir (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5347). Bu düzenleme ile tüm yükseköğretim kurumlarının Yükseköğretim Kuruluna bağlandığı, böylece yükseköğretim sisteminin merkezi bir yapı kazandığı ifade edilebilir. Tablo 2’de Türk yükseköğretim kurumlarının biçimsel yapısına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2

Türk Yükseköğretim Kurumlarının Biçimsel Yapısı

	Kaynak	Denetim	Misyon	Büyüklik	Akademik Disiplinlerin Yapısı
Devlet Üniversiteleri	Devlet	Devlet	Öğretim, araştırma, kamu hizmeti	Büyük	Kapsamlı
Devlet Teknoloji Enstitüleri	Devlet	Devlet	Öğretim, araştırma, bilim ve teknoloji odaklı kamu hizmeti	Küçük	Belirli bir alanda
Vakıf Üniversiteler	Devlet katkılı özel	Devlet	Öğretim, araştırma, kamu hizmeti	Küçük	Kapsamlı
Vakıf Meslek Yüksek Okulları	Devlet katkılı özel	Devlet	Öğretim, kamu hizmeti	Küçük	Kapsamlı

Mızıkacı, F. (2019). *Türkiye’de yükseköğretim* (F. Kurt, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Pedagoji. (Orijinal çalışma 2006’da basılmıştır) kaynağından uyarlanmıştır.

Tablo 2 incelendiğinde Türk yükseköğretim sisteminin biçimsel yapısının (mali kaynaklar, kontrol sistemleri, misyon ifadeleri, kurumların büyüklüğü ve akademik disiplinlerin çeşitliliği açısından) nispeten homojen bir yapı ortaya koyduğu görülmektedir.

Türk yükseköğretiminin kurumsal ağının üniversitelerden, teknoloji enstitülerinden ve meslek yüksekokulu olarak adlandırılan yükseköğretim kurumlarından oluştuğu anlaşılmaktadır. Temel özelliklerini hem Anglo-Amerikan hem de Kıta Avrupası modellerinden almış olan Türk yükseköğretim kurumlarının genellikle devlet kontrolünde olan kamu kurumları olduğu fark edilmektedir. Bu kurumlar misyonları gereği öğretime, araştırmaya ve topluma hizmete ağırlık vermekte ve ulusal kalkınma hedeflerini yansıtmaktadır (Mızıkacı, 2006/2019, s. 19-43). Türk silahlı kuvvetleri ve emniyet teşkilatına bağlı yükseköğretim kurumları alanlarına özgü kurumlar olduklarından genel kamu ve vakıf yükseköğretim kurumlarından amaç ve yapısal olarak farklılık göstermektedirler. Bu açıdan bu yükseköğretim kurumları özel kanunların hükümlerine tabi olarak bir ölçüde Yükseköğretim Kanununa tabi bulunmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, s. 44).

Türk Yükseköğretim Sisteminin Yönetimi

2547 sayılı Yükseköğretim Kanun’un kabul edilmesiyle Türk yükseköğretim sisteminde, yönetim ve örgütlenme açısından üst kuruluşlarda ve yükseköğretim kurumlarında önemli

bir reforma gidildiği görülmektedir. Bu çerçevede Türk yükseköğretim sistemi üst kuruluşlar açısından *Yükseköğretim Kurulu (YÖK)*, *Yükseköğretim Denetleme Kurulu (YDK)* ve *Üniversitelerarası Kurul (ÜAK)* olarak belirlenmiştir. Yükseköğretim kurumları üniversite organları açısından *rektör, senato* ve *üniversite yönetim kurulu* olarak; fakülte organları açısından *dekan, fakülte kurulu* ve *fakülte yönetim kurulu* olarak; enstitü organları açısından *enstitü müdürü, enstitü kurulu* ve *enstitü yönetim kurulu* olarak; yüksekokulların organları açısından *yüksekokul müdürü, yüksekokul kurulu* ve *yüksekokul yönetim kurulu* olarak, bölüm organları açısından ise *bölüm başkanı* olarak yapılanmıştır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5347-5360). Bu açıdan Türk yükseköğretim sisteminde üniversitelerin mevcut örgütsel yapısının yukarıdan aşağıya bir yönetim biçimi sergilediği ifade edilmektedir. Dolayısıyla kurumsal özerklik ve akademik özgürlük uzun süredir ulusal bir tartışma konusu olmaktadır. Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulunun denetimi altında işlevlerini yerine getirmektedir. Böylece üniversitelerin akademik programları düzenli olarak akredite edilmekte ve kanunen belirlenen temel akademik gereklilik ve yapılara tabi bulunmaktadır (Mızıkacı, 2006/2019, s. 36-38). Ayrıca devlet ve vakıf üniversitelerinde rektör Cumhurbaşkanınca atanmakta, fakat vakıflarca kurulan üniversitelerde rektör ataması mütevelli heyetinin teklifi üzerine yapılmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5356). Tablo 3’te finansman, yönetim, yürütme ve eğitim programı açısından Türk yükseköğretimin özerkliğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3

Resmi ve Özel Yükseköğretim Kurumlarının Kurumsal Özerkliği

	Resmi	Özel
Finansman	Özerk değil: Devlet tarafından tahsis edilir ve denetlenir	Özerk: Kendi kaynakları + öğrenim harçları + devlet katkısı
Yönetim	Özerk değil: Yasayla yönetilir	Özerk değil: Yasayla yönetilir
Yürütme	Özerk değil Bir üst makam YÖK tarafından atanır ve onaylanır	Özerk: Mütevelli heyeti
Eğitim Programı	Kısmen özerk	Kısmen özerk

Mızıkacı, F. (2019). *Türkiye’de yükseköğretim* (F. Kurt, Çev.; 1. bs.). Pedagoji. (Orijinal çalışma 2006’da basılmıştır) kaynağından uyarlanmıştır.

Tablo 3’e göre vakıf üniversiteleri mütevelli heyetleri tarafından kabul edilen yönetim ilkeleri doğrultusunda kendi yönetim yapılarını faaliyete geçirme konusunda özgür

olduklarından, vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre kısmen özerkliğe sahip olduğu söylenebilir (Mızıkacı, 2006/2019, s. 38).

Devlet yükseköğretim kurumlarının, mali hükümler konusunda Yükseköğretim Kanun'uyla belirlendiği üzere merkezi yönetim organlarına tabi olacak şekilde örgütsel ve idari yapıya uyması gerekmektedir. Yükseköğretim üst kuruluşları ve yükseköğretim kurumlarının bütçeleri, genel ve katma bütçelerin bağlı bulunduğu esaslara uygun olarak hazırlanır, yürürlüğe konur ve denetlenir. Bu bağlamda devlet üniversitelerinde ita amiri üst kuruluşlarda başkan, üniversitelerde rektörüdür. Aynı zamanda bu yetki uygun görülen ölçüde gerektiğinde yardımcılara, dekanlara, enstitü ve yüksekokul müdürlerine, üst kuruluşlara bağlı birim başkanlarına ve üst kuruluş ve üniversite genel sekreterine devredilebilmektedir. Vakıf üniversitelerinde ise bu yetki mütevelli heyetlerine aittir. Yükseköğretim üst kuruluşları, yükseköğretim kurumları ve bunlara bağlı birimlerin gelir kaynakları her yıl bütçeye konulacak ödenekler, 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 olarak belirlenmiştir (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5377). Bununla birlikte vakıf yükseköğretim kurumlarının giderlerine katkıda bulunmak amacıyla; bütçede yer alan ödenekle sınırlı olmak üzere, ilgili vakıf yükseköğretim kurumunun müracaatı, Yükseköğretim Kurulunun görüşü ve Millî Eğitim Bakanlığının teklifi üzerine Maliye Bakanlığınca Devlet yardımı alabilmektedirler (Yükseköğretim Kanunu ile Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2001, s. 1).

Disiplin ve ceza işleri açısından, yükseköğretim Kurulu Başkanı üst kuruluşlar, rektörler ve bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürlerinin ve öğretim elemanlarının; rektör, üniversitenin; bağımsız vakıf meslek yüksekokulu müdürü, bağımsız vakıf meslek yüksekokulunun; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; kadrosu bulunan uygulama araştırma merkezi ile bağımsız enstitü müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile enstitünün; bu birimlerin genel sekreter veya sekreterleri de bağlı birim personelinin disiplin amirleridir. Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanları, memur ve diğer personeline uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır. Öğrenciler için uygulanacak disiplin cezaları ise uyarma,

kınama, bir haftadan bir aya kadar veya bir veya iki yarıyıl için kurumdan uzaklaştırma veya yükseköğretim kurumundan çıkarma cezalarıdır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5373-5376).

Eğitim Türleri, Dereceler ve Programlar

Yükseköğretimde eğitim türleri örgün, açık, dışarıdan (ekstern) ve yaygın eğitim olarak belirlenmiştir. Örgün eğitim öğrencilerin, eğitim-öğretim süresince ders ve uygulamalara devam etme zorunluluğunda oldukları bir eğitim-öğretim türü olarak; açık eğitim öğrencilere radyo, televizyon ve eğitim araçları vasıtasıyla yapılan bir eğitim-öğretim türü olarak; dışarıdan eğitim (ekstern) yükseköğretimin belirli dallarında, devam zorunluluğu olmaksızın sadece yarı yıl içi ve sonu sınavlarına katılma zorunluluğu bulunan bir eğitim-öğretim türü olarak; yaygın eğitim toplumun her kesimine ve değişik alanlarda bilgi ve beceri kazandırma amacı güden bir eğitim-öğretim türü olarak açıklanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5349).

Türk yükseköğretim sisteminde yükseköğretim programlarının yapısı lisans programları için ön lisans ve lisans derecelerinden oluşmaktadır. Ön lisans, ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, en az iki yıllık bir programı kapsayan ve lisans öğretiminin ilk kademesine teşkil eden bir yükseköğretim derecesidir. Lisans ise ortaöğretime dayalı, en az sekiz yarı yıllık programı kapsayan bir yükseköğretim derecesidir. Lisansüstü programlar yüksek lisans ve doktora derecelerinden oluşmaktadır. Bununla birlikte doktora sonrası araştırma programları da bulunmaktadır. Yüksek lisans, bir lisans öğretimine dayalı, eğitim-öğretim ve araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretim derecesidir. Doktora, lisansa dayalı en az altı veya yüksek lisans veya eczacılık veya fen fakültesi mezunlarınca Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre bir laboratuvar dalında kazanılan uzmanlığa dayalı en az dört yarı yıllık programı kapsayan ve orijinal bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretim derecesidir. Doktora sonrası araştırma ise, doktora ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık veya sanatta yeterlik eğitimi sonrasındaki yedi yıl içerisinde bir yükseköğretim kurumunda azami üç yıl süre ile gerçekleştirilen araştırma yoluyla deneyim kazanımıdır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5349). Yüksek lisans ve doktora dereceleri, üniversiteler bünyesindeki enstitüler ile diğer araştırma enstitüleri tarafından yürütülmektedir. Yüksek

lisans programı, tezli ve tezsiz olmak üzere iki şekilde yürütülmektedir. Tezli yüksek lisans programları toplam yirmi bir krediden az olmamak koşuluyla en az yedi ders, bir seminer dersi ve tez çalışmasından oluşmaktadır. Seminer dersi ve tez çalışması kredisiz olup başarılı veya başarısız olarak değerlendirilmektedir. Tezli yüksek lisans programı bir eğitim-öğretim dönemi 60 AKTS kredisinden az olmamak koşuluyla seminer dersi dahil en az sekiz ders ve tez çalışması olmak üzere toplam en az 120 AKTS kredisinden oluşmaktadır. Tezsiz yüksek lisans programı toplam otuz krediden ve 60 AKTS'den az olmamak kaydıyla en az 10 ders ile dönem projesi dersinden oluşmaktadır. Öğrenci, dönem projesi dersinin alındığı yarıyıl da dönem projesi dersine kayıt yaptırmak ve yarıyıl sonunda yazılı proje ve/veya rapor vermek zorundadır. Dönem projesi dersi kredisiz olup başarılı veya başarısız olarak değerlendirilmektedir. Doktora programı ise, tezli yüksek lisans derecesi ile kabul edilmiş öğrenciler için toplam 21 krediden ve bir eğitim-öğretim dönemi 60 AKTS'den az olmamak koşuluyla en az yedi ders, seminer, yeterlik sınavı, tez önerisi ve tez çalışması olmak üzere en az 240 AKTS kredisinden oluşmaktadır. Lisans derecesi ile kabul edilmiş öğrenciler için de en az 42 kredilik 14 ders, seminer, yeterlik sınavı, tez önerisi ve tez çalışması olmak üzere toplam en az 300 AKTS kredisinden oluşmaktadır (Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği, 2016, s. 1-3). Tıpta uzmanlık Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre yürütülen ve tıp doktorlarına belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir yükseköğretim derecesidir. Sanatta yeterlilik ise, lisansa dayalı en az altı, yüksek lisansa dayalı en az dört yarı yıllık programı kapsayan ve orijinal bir sanat eserinin ortaya konulmasını, müzik ve sahne sanatlarında ise üstün bir uygulama ve yaratıcılığı amaçlayan doktora düzeyinde lisans üstü bir yükseköğretim eşdeğeridir (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5349). Sanatta yeterlik programı tezli yüksek lisans derecesi ile kabul edilmiş öğrenciler için toplam 21 krediden ve bir eğitim-öğretim dönemi 60 AKTS'den az olmamak koşuluyla en az yedi ders, uygulamalar ile tez, sergi, proje, resital, konser, temsil gibi çalışmalar olmak üzere en az 240 AKTS kredisinden oluşmaktadır. Lisans derecesi ile kabul edilmiş öğrenciler için de en az 42 kredilik 14 ders, uygulamalar ile tez, sergi, proje, resital, konser, temsil gibi çalışmalar olmak üzere en az 300 AKTS kredisinden oluşmaktadır (Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği, 2016, s. 5).

Türk yükseköğretim sisteminde eğitim dili genellikle Türkçedir. Bununla birlikte bazı üniversitelerde eğitim dili İngilizce, Fransızca vb. olarak farklı dillerde yapılmaktadır. Eğitim-öğretimi kısmen ya da tamamen yabancı dilden yapan Yükseköğretim kurumlarının, öğrencileri öğrenimde kullanılacak yabancı dilde bir yeterlilik sınavına tabi

tutmaktadırlar. Yetersiz bulunan öğrenciler için esasları Yükseköğretim Kurulunca tespit edilecek, bir yıla kadar süreli, bir yabancı dil hazırlık öğrenimi uygulanmaktadır. Benzer şekilde yeterli Türkçe bilgisi olmayan ve eğitim dilinin Türkçe olduğu yükseköğretim kurumlarına yerleşen öğrenciler içinse Türkçe dilde bir yeterlilik sınavı gerçekleştirilmektedir. Yetersiz bulunan öğrenciler için esasları Yükseköğretim Kurulunca tespit edilecek, bir yıla kadar süreli, Türkçe dil hazırlık öğrenimi uygulanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5370-5373).

Akademik Personel ve Akademik Çalışmalar

Türk yükseköğretim sisteminde akademik personel öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi gibi akademik unvanı bulunmayan öğretim elemanları olarak; profesör, doçent doktor ve doktor öğretim üyesi gibi akademik unvanı bulunan öğretim üyeleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Hem devlet hem de vakıf yükseköğretim kurumları, akademik personelini tam ve yarı zamanlı olarak Yükseköğretim Kanun'da belirtilen tanımlara uygun şekilde iş almaktadırlar. Türk yükseköğretim sisteminde, devlet üniversitelerindeki tüm akademik ve idari personeller aylık ve diğer özlük hakları bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olmaktadır yapılanmıştır. Bu çerçevede tam zamanlı öğretim elemanları ile öğretim üyeleri, dönem sınırlandırması olmadan görevlendirilmektedir. Öğretim elemanları kendi kurumlarında tam zamanlı olarak görev yaparken, diğer kurumlarda yarı zamanlı olarak görev ders verebilmektedir (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5365-5373). Vakıf üniversitelerindeki tüm akademik ve idari personeller ise çalışma esasları bakımından 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun'a, aylık ve diğer özlük hakları bakımından 4857 sayılı İş Kanun'una tabi olmaktadır (Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği, 2005, s. 4). Ayrıca vakıf üniversiteler, farklı bir sigorta yöntemi uygulayıp aynı akademik kariyer gelişimini ve görev tanımlarını sürdürerek Sosyal Sigortalar Kurumu hizmet sistemine tabi, tam zamanlı öğretim elemanı istihdam edebilmektedirler (Mızıkcı, 2006/2019, s. 77).

Öğretim elemanlarının ders yükleri, verilen derslerin türü ve ağırlığı, öğretim elemanlarının diğer yükümlülükleri ve öğretimin hangi yöntemlerle yapılacağı, yükseköğretim kurumlarının iç tüzüğü ile yapılmaktadır. Öğretim elemanlarının ders yükleri, yasal hükümler ile belirlenmekte ve akademik dereceye göre farklılık göstermektedir. Öğretim üyeleri kadrosunun bulunduğu yükseköğretim birimi ile sınırlı olmaksızın ve ihtiyaç

bulunması halinde görevli olduğu yükseköğretim kurumunda haftada asgari 10 saat ders vermekle yükümlü; ğretim görevlis ise haftada asgari 12 saat ders vermekle yükümlüdür. Bununla birlikte devlet üniversitelerinde ğrenci ve ders sayılarının fazla olması sebebi ile haftada 30 saate kadar ek derslere girilmektedir. Ayrıca ğretim elemanlarının, ders dışındaki uygulama, seminer, proje, bitirme devi ve tez danışmanlıklarının kaç ders saatine karşılık geldiği; kendi niversitesi dışındaki devlet veya vakıf üniversitelerine bağlı yükseköğretim kurumlarında haftada verebileceği azami ders saatleri ve uzaktan ğretim programlarında verdikleri derslerin örgün ğretim programlarında verilen kaç ders saatine tekabül ettiği Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenmektedir (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5366).

Yükselme ve kariyer geliştirme açısından doçentlik ve profesörlük unvanları, ilgili disiplindeki birtakım sınavlar ve değerlendirme raporları ile belirlenecek şekilde, hüküm ve koşullara uygun olarak niversitelerarası Kurul ve Yükseköğretim Kurulu tarafından verilmektedir. Akademik derece ve unvanların elde edilmesi hususunda ilgili adaylardan bilimsel yayın yapma ve yabancı dil yeterliliğini sağlama gibi çeşitli gereklilikler beklenmektedir (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5362). Bununla birlikte yazılı raporların incelenmesi ve sözlü/uygulamalı sınavın yapılması için niversitelerarası Kurul ğretim yeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği’ne uygun olarak, adayın başvurduğu bilim veya sanat dalından beş kişilik bir jüri ve bu jüri için iki yedek ye tespit etmektedir. İlgili bilim veya sanat dalında yeterli ğretim üyesinin bulunmaması halinde, jüri  ye ile teşkil edilebilmektedir. Akademik yeterlilik sürecinin başarı ile tamamlanmasının ardından doçent veya profesör unvanı verilmektedir (ğretim yeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği, 2018, s. 2). Akademik unvanı bulunmayan ğretim elemanlarının yükselmeleri ise kurumların kendileri tarafından Devlet Memurları Kanunu’na göre düzenlenmektedir. Bununla birlikte akademik personel için öğrenim durumlarına göre giriş ve yükselebilecek derece ve kademeler de Devlet Memurları Kanunu tarafından belirlenmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965, s. 4188).

Akademik personelin, görev tanımlarına ve onaylı bireysel çalışma planlarına göre sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekmektedir. Üniversite senatosu, görev tanımlarını oluştırmakta ve Kanun ile belirlenen yönetmeliklere uymaktadır. Üniversite senatosu ayrıca öğretme ve öğrenme olanaklarını değerlendirme ve sürdürmeye yönelik bir sistem de kabul edebilmektedirler. Son dönemde bazı niversiteler, akademik personel değerlendirmelerini

öğrenci görüş anketlerine dayalı olarak yapmaktadırlar. Az sayıda üniversite ise öğretim elemanı gelişim değerlendirmelerini kalite geliştirme çerçevesinde daha sistematik bir şekilde yapmaktadır. Çok sayıda özel yükseköğretim kurumu, akademik yayınların, araştırmaların ve öğretimin niteliğini kapsayacak öğretim üyesi performans değerlendirmesi yaparak rekabet edebilirliği artırmıştır. Özel üniversitelerde ise her kurum mevcut standartları kabul ederek kendi ölçütlerini belirlemektedir (Mızıkacı, 2006/2019, s. 80). Öğretim elemanlarının bilimsel yönden denetlenmeleri, onların eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım, seminer, klinik ve uygulama faaliyetleri üzerinde olmaktadır. 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, 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 (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5369).

Öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadrolarına yapılacak atamalarda merkezi sınav ve giriş sınavlarına ilişkin usul ve esaslara yönelik adaylarda aranacak şartlara göre alımlar yapılmaktadır. Bu doğrultuda genel olarak öğretim elemanlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinde belirtilen şartları taşıması, Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavından en az yetmiş puan ve yabancı dil sınavından en az 50 puan almış olması, giriş sınavının yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla 35 yaşını doldurmamış olması istenmektedir. Bununla birlikte öğretim görevlisi kadrosuna başvuracak adaylarda en az tezli yüksek lisans derecesine sahip olmak veya lisans ve yüksek lisans derecesini birlikte veren programlardan mezun olmak şartı aranmaktadır (Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2018, s. 1-2).

Öğretim elemanı yetiştirilmesi amacıyla bir değerlendirme yapıldığında üniversitelerin araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilmektedir. Bu şekilde doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine dönmektedirler. Vakıf üniversitelerdeki akademik personelin ise bu akademik personel yetiştirme programlarına katılma hakkı bulunmamaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5365).

Öğretim elemanlarının bilimsel yönden denetlenmeleri, onların eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım, seminer, klinik ve uygulama faaliyetleri üzerinde olmaktadır. 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, 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 (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5368-5369).

Öğrenciler

Öğrenciler yükseköğretime giriş ve yerleştirilme açısından merkezi bir sınav olan Yükseköğretim Kurumları Sınavı'nda (YKS) performansı göstermektedir. Bu sınav Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yıllık olarak yapılmaktadır. Lisans programlarına kabul edilecek öğrenci sayısını, ilgili üniversitelerin önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulu belirlemektedir. Bunun yanı sıra her program için kabul koşulları da Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenmektedir. Yerleştirme puanlarının hesaplanmasında adayların ortaöğretim başarıları puanları merkezî sınavdan alınan puana eklenerek hesaplanmaktadır. Merkezi yerleştirme prosedürü, etkileşimli ve bilgisayar destekli bir değerlendirme süreci ile yürütülmektedir ve her aday yalnızca bir programa yerleştirilmektedir. Sanat, spor ve beden eğitimi dallarındaki ve harp okulları ile Polis Akademisindeki bazı akademik programlar farklı bir yöntemle, ilgili program birimleri tarafından hazırlanan yetenek testlerini temel alarak başka kabul prosedürleri uygulanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5370).

Öğrenciler derse devamlılık açısından, bir yıl süreli yabancı dil hazırlık sınıfı hariç, kayıt olduğu programa ilişkin derslerin verildiği dönemden başlamak üzere, her dönem için kayıt yaptırıp yaptırmadığına bakılmaksızın öğrenim süresi iki yıl olan önlisans programlarını azami dört yıl, öğrenim süresi dört yıl olan lisans programlarını azami yedi yıl, öğrenim süresi beş yıl olan lisans programlarını azami sekiz yıl, öğrenim süresi altı yıl olan lisans programlarını azami dokuz yıl içinde tamamlamak zorundadırlar. Hazırlık eğitim süresi azami iki yıldır. Yatay geçiş ve çift ana dal eğitiminin usul ve esasları ile azami öğrenim

süreleri, lisansüstü eğitim usul ve esasları ile öğrenim süreleri Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5370).

Mali unsurlar açısından eğitim ve öğretim programlarına kayıtlı öğrencilerden alınacak öğrenim ücretleri, gelir ve giderleri ile harcama usul ve esasları Maliye Bakanlığının olumlu görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmektedir. Yükseköğretim kurumlarında, öğrencilerden her bir dönem için birinci öğretimde öğrenci katkı payı, ikinci öğretim ve uzaktan öğretimde ise öğrenim ücreti alınır. Yabancı uyruklu öğrencilerden, birinci veya ikinci öğretim ayırımı yapılmaksızın, her bir dönem için öğrenim ücreti alınır. Devlet tarafından karşılanacak kısım ile birinci öğretim, ikinci öğretim, açık ve uzaktan öğretim öğrencileri tarafından karşılanacak öğrenci katkı payı veya öğrenim ücretleri, öğrenci başına düşen cari hizmet maliyetleri göz önünde bulundurularak belirlenir. Cari hizmet maliyetinin öğrenciler tarafından karşılanacak kısmı dışında kalan miktarı, Devlet tarafından karşılanır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5370). Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu (YURTKUR) tarafından yurt içinde ve yurt dışında yükseköğrenim gören öğrencilere finansal destek açısından burs, kredi ve nakdi yardım verilmektedir. Burs ve nakdi yardımlar geri ödeme olmaksızın verilirken, kredi mezuniyet sonrasında Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumuna belirli bir geri ödeme oranı ile vadeli ödeyecek şekilde ücret ödeme gerektirmektedir. Vakıf yükseköğretim kurumlarındaki öğrenciler ise Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumuna tarafından sağlanan burs, kredi ve nakdi yardımlardan yararlanamamaktadır (Yüksek Öğrenim Öğrencilerine Burs Kredi Verilmesine İlişkin Kanun, 2004, s. 8741).

Memurlar ve Diğer Görevliler

Yükseköğretim üst kuruluşlarında başkana, üniversitelerde rektöre bağlı, merkez yönetim örgütünün başında bir genel sekreter ve hizmetlerin gerekli kıldığı daire başkanları, müdürler, danışmanlar, hukuk müşavirleri, uzmanlar ile büro ve iç hizmet görevlerini yapmak üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurlar ve diğer görevliler bulunmaktadır. Her fakültede, dekana bağlı ve fakülte yönetim örgütünün başında bir fakülte sekreteri, enstitü ve yüksekokullarda ise enstitü veya yüksekokul müdürüne bağlı enstitü veya yüksekokul sekreteri bulunur. Sekretere bağlı büro ve iç hizmet görevlerini yapmak

üzere gerekli görüldüğü takdirde, yeteri kadar müdür ve diğer görevliler çalıştırılmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5373).

Avrupa Yükseköğretim Alanı (Bologna Süreci), Yükseköğretimde Kalite Güvencesi ve Türk Yükseköğretim Sistemindeki Bazı Önemli Girişimler

Avrupa Yükseköğretim Alanı'nı (EHEA) inşa eden Bologna Sürecinin yeterlilikler çerçevesi, ortak kredi transfer sistemi, kalite güvence sistemi, değişim programları gibi araçlara dayanmaktadır (Kurtoglu, 2019, s. 9). Birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi Türk yükseköğretiminin kalkınma politikası da 1990'ların sonlarından bu yana, Bologna süreci ile kabul edilen hedefler doğrultusunda yürütülmekte, bir yandan da geleneksel değer ve nitelikler korunmaktadır. Bologna Sürecinin doğal bir sonucu olması gereken Avrupa Yükseköğretim Alanı'nın ise yalnızca kalite ve çeşitliliğin özenli bir şekilde bir araya getirilmesi sonucu gerçekliğe dönüşebileceği düşünülmektedir (Sadlak, 2019, s. 11-12). 2001 yılında Türkiye'nin Bologna Süreci'ne dahil olmasıyla birlikte Türk yükseköğretiminde kalite güvencesi daha öncelikli bir sıraya oturtulmuştur. Türkiye'de yükseköğretim kurumlarındaki kalite güvence sistemi ilk olarak 2005 yılında kurulmuştur. Sonrasında Yükseköğretimde Kalite Güvencesi Yönetmeliği ile Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) Yükseköğretim Kurulu (YÖK) bünyesinde kurulmuştur. Yönetmelikte, yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleri ile idari hizmetlerinin iç ve dış kalite güvencesi, akreditasyon süreçleri ve bağımsız dış değerlendirme kurumlarının yetkilendirilmesi süreçleri tanımlanmıştır. Temmuz 2017'de yürürlüğe giren mevzuatla Yükseköğretim Kalite Kurulu, idari ve mali özerkliğe sahip bir kamu kurumu haline gelmiştir. Diğer taraftan, Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ), 2010 yılında Yükseköğretim Genel Kurul Kararı ile tamamen onaylanmıştır. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi'nin, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile referanslama süreci, 2014 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından başlatılmıştır. 29 Mart 2017'de Brüksel'de gerçekleştirilen toplantıda Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi'nin, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'ne referanslandığına karar verilmiştir. Bununla birlikte 2016 yılından itibaren, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzunda,

akredite lisans programlarının bilgilerine yer verilmiştir (Yükseköğretim Kurulu, 2019a, s. 19-21).

Türk yükseköğretim sistemindeki bazı önemli girişimler; Study in Turkey, Erasmus + Programı, Uluslararası Destek Programları (Mevlana Değişim Programı, Proje Tabanlı Uluslararası Değişim Programı, PAK_TÜRK Araştırmacı Hareketliliği Burs Programı, Uluslararası Öğrenciler Yönelik YÖK Bursu, Suriyeli Öğrencilerin Türk Yükseköğretimine Entegrasyonu Uluslararası İşbirliği), Ulusal Destek Programları (100/2000 YÖK Doktora Bursu, YÖK Destek Bursu, YÖK TEBİP Bursu, YÖK Türkoloji Bursu, Farabi Değişim Programı, YUDAB Programı), Misyon Farklılaşması ve Uzmanlaşması (1. Bölgesel Kalkınma Odaklı Misyon Farklılaşması ve Uzmanlaşması, Misyon Farklılaşması ve Uzmanlaşması Konusunda Diğer Girişim: Araştırma Odaklı Üniversiteler), Turquas Projesi, Eurostudent Projesi, YÖK Atlas, Ortadoğu’da Akademik Mirası Koruma Projesi olarak özetlenebilir (Yükseköğretim Kurulu, 2019a, s. 28-43).

Türk Yükseköğretim Sistemindeki Güncel Sorunlar ve Çözüm Önerileri

21. yüzyılda “Nasıl bir üniversite olmalı?” tartışmasına bütün toplumların katkı sağlaması gerektiği ifade edilmektedir. Çünkü uluslararası standartlar ideal üniversitenin ne olacağına ilişkin ortak bir uzlaşma sağlasa bile, ideal çözümlerde ülkelerin sosyo-kültürel ve iktisadi yapılarından bağımsız evrensel çözümler olduğunu iddia etmek makul karşılanmamaktadır. Bu açıdan sadece yerel ihtiyaçları gözeten çözümlerin, küresel dinamiklerin hız kazandığı bir ortamda başarı şansı elde edemeyeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla dünyadaki tartışmalarla iç içe, fakat ülkelerin gerçekleriyle uyumlu çözümler makul bir yol olarak kabul edilmektedir. Bu çerçevede günümüz üniversitesinin kurumsal, yönetsel ve epistemolojik sorunlarının, 21. yüzyıl üniversitesinin nasıl bir geleceği olacağını belirleyeceği belirtilmektedir (Çetinsaya, 2014, s. 33). Bu araştırmada Türk yükseköğretim sistemine ilişkin güncel sorunlar ve çözüm önerileri *bireye ilişkin, işe ilişkin, örgüte ilişkin ve sisteme ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri* olmak üzere dört başlık altında ele alınmaktadır.

Bireye İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Ortaöğretimden yeni mezun olanların bir yükseköğretim programına girme oranlarının çok düşük olduğu belirtilmektedir. Ayrıca Türkiye'nin liseden sonra eğitime devam edenlerin dört yıllık lisans programlarına yönelimi Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerinin ortalamasından oldukça düşük olarak belirlenmiştir (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 145). Dolayısıyla düşüşün nedenlerinin tespit edilmesi gerektiği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 46).

Türkiye'nin 25-34 yaş arası mezun oranları ortalamasının Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin ortalamasından düşük olduğu fark edilmektedir (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 52). Bu nedenle yükseköğretim mezunlarının sayısının artırılmasına ilişkin politika geliştirilmesinin gerekliliği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 101).

Türkiye'de NİNE/NEET -ne işte, ne eğitimde ne de istihdamda yer almayan 18-24 yaş arasında olan gençlerin oranları kadınlar aleyhine ayrılarak Ekonomik Kalkınma İş Birliği Örgütü'ne üye ülkelerin ortalamasından yüksek durumdadır (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 69). NİNE/NEET oranlarının yüksek olması ülke ekonomisine katma değer sağlayacak insan gücünün kullanılamaması, eğitim ve insan kaynakları planlamasının verimli olmaması, bu açıdan istihdam olanaklarının yetersiz olması ve işsizlik oranlarının yüksek çıkması anlamına gelmektedir. Bu açıdan yükseköğretim kurumlarında lisans eğitimi için belirlenen kontenjanların, işgücü piyasalarındaki durum dikkate alınarak gerçekçi bir şekilde belirlenmelidir. Bununla birlikte pratik eğitime ağırlık veren meslek yüksekokullarının sayısı ve kontenjanı artırılmalıdır. Böylece meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin doğrudan meslek yüksekokullarına yönlendirilmesi sağlanmalı ve iki yıllık eğitimin ardından doğrudan iş piyasasına öğrencilerin girişi sağlanmalıdır (Aktan, 2022, s. 16-19).

Engelli öğrencilerin yükseköğretime erişiminin düşük olduğu, bu düşüşün kadınlarda daha belirgin olduğu ve engelli öğrencilerin temel ihtiyaçlarının karşılanmamasından dolayı açıköğretime yöneldiği fark edilmektedir. Bu nedenle engelli öğrencilerin ve daha çok kadınların yüz yüze eğitimi tercih etmelerini sağlayacak politikaların geliştirilmesi beklenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 81).

İşe İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

İstihdama ve ekonomik güce yönelik kaygılardan dolayı ilk yerleştirme/ek yerleştirme sonrasında lisans düzeyinde boş kalan kontenjanların sayısının yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kalkınma hedefleri ve arz talep dengesi dikkate alınarak lisans düzeyindeki kontenjanların planlanması gerektiği ifade edilmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 46).

Türkiye'nin 25-34 yaş arası yükseköğretim mezunlarının istihdam oranlarının Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin ortalamasından oldukça düşük olduğu fark edilmektedir. Türkiye'nin 25-64 yaş arası yükseköğretim mezunlarının istihdam oranlarının da Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin ortalamasından oldukça düşük olduğu fark edilmektedir. Ayrıca Türkiye'de kadınların işsizliği ve erkeklerin işsizliği arasındaki farkın erkeklerin lehine olacak şekilde Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin ortalamasından oldukça yüksek olduğu fark edilmektedir (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 85-87). Bu nedenle yükseköğretim mezunlarının istihdamının sağlanmasına ilişkin politikaların artırılması gerektiği ifade edilmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 85).

Yükseköğretim sistemi büyürken eğitim kalitesini olumsuz etkileyebilecek bir duruma işaret eden öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının çoğalması, aynı zamanda öğretim üyesi sayısında yeterli artışın sağlanamadığını göstermektedir (Gür, 2021, s. 260). Bu nedenle öğretim elemanı ihtiyacının giderilmesine ilişkin çalışmaların yapılması gerekliliği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 137).

Yükseköğretim sisteminde kadın akademisyenlerin akademik yükselme ve görevlendirilme sürecinde dikey ayrımcılığa uğradığı ve ilgili temsillerde düşük düzeyde yer aldıkları belirtilmektedir (Bilim Akademisi, 2024, s. 11).

Yükseköğretim sisteminde uluslararası öğretim elemanı sayısında bir artış olmadığı, uluslararası öğretim elamanlarının yarısının ise altı ülkeden geldiği fark edilmektedir. Bu nedenle uluslararası öğretim eleman sayısının artırılmasının ve çeşitliliğin sağlanmasının gerektiği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 118).

Yükseköğretim sisteminde liyakat temelli olmayan siyasal kadrolaşmaların ülke genelinde riskli bir boyutta olduğu belirtilmektedir (Bilim Akademisi, 2024, s. 7). Türk yükseköğretim

sisteminde hem Yükseköğretim Kurulu (YÖK) üyeleri ve rektörlerin hem de öğretim elemanlarının seçiminde liyakatten ziyade patronaj ilişkileri ve dünya görüşü yakınlığı gibi faktörlerin etkili olması, akademik ekosistemin rekabete dayalı ve kalite eksenli gelişimini olumsuz etkilemektedir (Koç, 2015, s. 9). Bu açıdan Türk yükseköğretim sisteminde sağlıklı bir akademik ekosistemin oluşturulması amacıyla akademik liyakate dayalı atama ve yükselme prosedürlerinin işletilmesi yönünde gerekli düzenlemeler acilen hayata geçirilmelidir. Bu açıdan Türk yükseköğretim kurumlarına yapılan atamalar sırasında din, mezhep, etnik köken, cinsiyet ve diğer hususlarda ayrımcılık yapıp yapılmadığını izlemeye yönelik güçlü resmi ve sivil yapılar kurulmalıdır (Gür, 2021, s. 284-296).

Yükseköğretimde bilim özgürlüğünün, akademisyenlerin ifade özgürlüğünün ve nihai olarak iş güvencelerinin sağlanamadığı belirtilmektedir (Bilim Akademisi, 2024, s. 9-10). Ülkelerin akademik özgürlük seviyesine yönelik yapılan değerlendirmede Türkiye'nin en düşük düzey olan E kategorisinde yer aldığı, son yıllarda ise akademik özgürlük seviyesine yönelik ortalamanın hızlıca düştüğü fark edilmektedir (Academic Freedom Index, 2024, s. 3).

Örgüte İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Yükseköğretimde yurt başına düşen öğrenci sayısının arttığı görülmektedir. Bu nedenle ihtiyaca yönelik yurtların yapılması gerektiği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 137). Türkiye'nin üniversiteler arasında kadın öğretim elemanı ortalamasının Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerinin ortalamasından düşük olduğu fark edilmektedir (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 438). Bu nedenle farklılaşmanın olduğu şehir ve üniversitelerin tespitinin yapılmasının ve teşvik mekanizmalarının kurulmasının gerekliliğinden bahsedilmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 118).

Türkiye'de gerektiğinden çok fazla sayıda üniversite açıldığı sonucuna varmak önemli bir risk içermektedir (Gür, 2021, s. 260). Türkiye'de 2021 yılında 129 devlet üniversitesi, 74 vakıf üniversitesi ve dört vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 207 yükseköğretim kurumunun faaliyette bulunduğu belirtilmektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2022a, s. 9). Bu noktada kalite ve genişleme arasındaki ikilemin ve çatışmanın çözülebilmesi için üniversitelerin esnek, çeşitliliği önemseyen, sosyal sermayesi güçlü, öğrenci merkezli, yatay

ilişkileri önemseyen, farklılığa değer veren bir yapıda kurgulanması gerekmektedir. Öğrenci merkezliliğin sağlanmasında ise öğrencinin *onurlu* bir varlık olarak değer verildiği bir ortamda devamlılığının sağlanması ve *öğrenci en iyi hakemdir* ilkesi ile de öğretim elamanlarının değerlendirilmesinin sağlanması büyük önem arz etmektedir (Günay, 2011, s. 117). Yükseköğretim sisteminde yeni açılan üniversitelerin/fakültelerin alt yapı çalışması yapılmadan, kamuoyu ile paylaşılmadan, gerekli akademik kadrolar oluşturulmadan, bilimsel kriterler sağlanmadan açıldığı fark edilmektedir (Bilim Akademisi, 2024, s. 1-8).

Türkiye'deki üniversitelerin nitelikli yayın çıkarma noktasında performansının yetersiz olduğu fark edilmektedir. Bu nedenle nitelikli yayınlara ilişkin teşvik politikası geliştirilmesi beklenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 177). Türkiye'deki üniversitelerin patent ve PCT başvuru sayılarında artış olmakla beraber başvuruların istenen düzeyde olmadığı düşünülmektedir. Bu nedenle mevcut teşvik mekanizmalarının gözden geçirilmesi tavsiye edilmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 177). Bununla birlikte Ar-Ge'ye yatırım yapmadan üniversiteleri bu anlamada güçlendirmeden sadece üniversite ve öğrenci sayısını artırarak gelişmişlik düzeyini yükseltmek mümkün değildir (Oğuz, 2004, s. 95).

Üniversite özerkliğinin istenilen düzeyde olmaması ve öğretim üyelerinin üniversitelerin rektörünü bizzat seçememeleri çözümlenemeyen sorunlardan birini oluşturmaktadır. Türkiye'de üniversite özerkliği Avrupa ülkelerine kıyasla birçok açıdan oldukça sınırlı durumda görülmektedir. Bununla birlikte Türkiye'de yükseköğretim kurumlarının özerkliğe ilişkin doğru bir perspektif geliştiremedikleri söylenebilir. Öyle ki Türkiye'de üniversite özerkliği, öğretim üyelerinin akademik özgürlüğünden ziyade, rektörlerin bireysel özerkliğini koruma anlamı kazanmıştır. Üstelik üniversite rektörlerinin öğretim üyelerince seçilmesi durumunda, kamu yararının nasıl korunacağı ve ötesinde üniversite ile toplum ilişkilerinin hangi denge mekanizmalarıyla sağlanacağı soruları da hala cevap beklemektedir. Özetle Türkiye'de üniversiteleri siyasi baskılardan koruyacak ve aynı zamanda üniversitelerin topluma hesap verebilirliğini garanti altına alacak bir özerklik ve akademik özgürlük perspektifi geliştirilmelidir. Daha ötesinde rektörler yetkilerini baskıcı bir yöntemle kullandıklarında, öğretim üyelerini koruyacak denetim mekanizmaları son derece yetersizdir (Gür, 2021, s. 267-283). Bu bakımdan akademik özgürlüğü yasal olarak korumaya ve kültürel olarak da kökleştirmeye yönelik çalışmaların vakit kaybetmeksizin yapılması gerekmektedir. Ayrıca üniversitelerde akademik özgürlüğün korunmasını temin

edecek kültürün kökleşmesi amacıyla üniversiteler, düşünce kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve medya aracılığıyla çalışmalar yapılmalıdır (Seggie & Gökbel, 2014, s. 31).

Uzaktan eğitim deneyimlerinin sonuçlarının olumsuzluğu göz önünde bulundurulmadan, ülke genelindeki kurumsal farklılıklar gözlemlenmeden 6 Şubat 2023 depreminde bütün üniversitelerin merkezi bir kararla uzaktan eğitime geçirilmesinin kurumsal özerklik noktasında çeşitli kaygılar yarattığı belirtilmektedir. Öğrencilerin yurtlarda barınma hakkının ellerinden alınması ile fırsat eşitsizliğinin güçlendirilerek eğitim hakkının sağlanmasına ilişkin kaygıları yükselttiği düşünülmektedir (Bilim Akademisi, 2024, s. 8).

Avrupa ülkelerindeki kurumsal özerklik değerlendirildiğinde Türkiye'deki rektörlük atamalarının hiçbir kategoriye/sistemle uymadığı, 2018 yılından önce düşük olan kurumsal özerkliğin yeni atama yöntemiyle daha gerilediği belirtilmektedir (Pruvot vd., 2023, s. 20). Yeni kurulan yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin sayıca yetersizliği, eski yükseköğretim kurumlarında ise üst kadrolara atanmış kıdemli öğretim üyelerinin ataleti önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu açıdan yeterli sayıda uluslararası ölçütleri karşılayan nitelikli öğretim üyelerinin yetiştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Günay, 2011, s. 115). Bu açıdan özellikle yükseköğretimde yaşanan büyümenin nitelikli bir yönelimle sürdürülebilmesi amacıyla doktora mezunu öğretim üyesi sayısını yükseltmeyi temin edecek programların güçlendirilmesi kritik bir önem taşımaktadır (Çetinsaya, 2014, s. 108).

Türk yükseköğretim sisteminde doktorasını bitirmiş araştırmacıların, doktora sonrası (Post-Doc) araştırma döneminde çalışmalar yapması için ayrı bir kurumsal yapı bulunmamaktadır. Bu açıdan doktora sonrası araştırmaların yapıldığı kurumsal yapının oluşturulması için araştırma enstitülerinin kurulması önemli görülmektedir (Günay, 2011, s. 114).

Türkiye'de akademi içinde eleştirel tutumun gördüğü destek ve canlı bir tartışma ortamının mevcudiyeti sınırlı görülmektedir (Günay, 2011, s. 116). Bu anlamda akademisyenlerin sadece yükseköğretim yöneticileri veya siyasilerden gelebilecek baskılardan değil, kıdemli meslektaşlarından kaynaklanabilecek tazyiklerden de korunması yönünde atılacak adımlar tartışılmalıdır. Özellikle akademik atama ve yükseltmelerdeki süreçlerin, yerleşik yaklaşımları eleştirel tutumlara imkân verip vermediği tekrar gözden geçirilmelidir. Bu bağlamda akademik atama ve yükseltmelerde ideolojik, haksız ve keyfi değerlendirmeler yapan hakemlere uygulanacak akademik yaptırımlar net bir şekilde tanımlanmalıdır (Gür, 2021, s. 291).

Türkiye’de üniversiteler kapsamlı bir yükseköğretim reformu talep etmekle birlikte bunun için gerekli düşünsel hazırlığı yapamadıkları görülmektedir (Günay, 2011, s. 114). Özellikle yükseköğretim tartışmalarının sorgulanamayan bir dizi ezber yargıya teslim edildiği anlaşılmaktadır. Bu düzlemde yükseköğretim sisteminin nasıl dönüştürüleceği konusundaki tartışmaların kaynak kullanımında hesap verebilirlik ve şeffaflığın sağlanması, karar mekanizmalarında çıkar çakışma ve çatışmalarının önlenmesi ve toplumsal taleplerin dikkate alınması gibi somut başlıklar altında ve ayrıntılı bir biçimde yürütülmesi faydalı olacaktır (Gür, 2021, s. 272-280).

Türkiye’de gerek idari gerekse mali yapılanma bakımından ortaya konan yanlış uygulamalar üniversitelerin verimliliğine engel teşkil etmekte ve üniversiteler birbirini tamamlayan eğitim, araştırma ve topluma hizmet fonksiyonunu bir bütün halinde icra edememektedirler. Üniversitenin kendisinden beklenen sorumlulukları yerine getirememesinin temel nedeni üniversite toplumunun yeni bir eğitim paradigması belirleyememesidir. Bu sebeple üniversiteleri eğitim seviyelerine göre A derecesi, B derecesi ve C derecesi şeklinde sınıflandırmak önemli bir adım olabilir. Böylece üniversiteler eğitim seviyelerine göre A tipi, B tipi ve C tipi üniversiteler olarak ön lisans, lisans ve lisansüstü programlardan birine ağırlık vererek eğitim, araştırma ve topluma hizmet fonksiyonlarını yerine getirebilirler (Oğuz, 2004, s. 94-95).

Türkiye’de devlet üniversitelerinin imaj ve tanınmışlığı devam ettirme veya artırma konusunda çok çaba harcamadıkları görülmektedir. Bu açıdan üniversitenin araştırma yapması, buluşlara imza atması ve öğretim üyelerinin uluslararası tanınmış bilim ve edebiyat ödülleri alması veya bu ödülleri almış kişileri kadrolarına alması imajını ve tanınmışlığını artıracaktır (Arslan, 2019, s. 9).

Dünya sıralamaları incelendiğinde Türkiye’nin ilk 500’e giren üniversite sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu nedenle Türkiye’nin nitelikli uluslararası yayın sayısını artıracak teşvik mekanizmaları oluşturması gerektiği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 177).

Sisteme İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Türk yükseköğretim sisteminin aşırı merkeziyetçi yapısı yaygın şekilde şikâyet konusudur (Çetinsaya, 2014, s. 14). Yine yükseköğretim kurumlarının karar alma süreçlerinin aşırı derecede sınırlandırıldığı da sıklıkla ifade edilmektedir. Ancak sistemin aşırı merkeziyetçi yapısı yükseköğretim kurumlarında şeffaflığın hâkim veya hesap verebilirlik düzeyinin yüksek olduğu anlamına kesinlikle gelmemektedir. Aksine Türkiye'nin yükseköğretim kurumlarında şeffaflık yok denecek kadar az olduğu gibi hesap verebilirlik düzeyi de epeyce düşüktür. Bu durumun temel sebeplerinden biri, sistemin aşırı merkeziyetçi oluşunun da etkisiyle yükseköğretim kurumlarına ilişkin hemen her olağan dışı eylem ve kararda, sistemin merkezinde yer alan Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) veya Yükseköğretim Denetleme Kurulunun (YDK) harekete geçmesinin beklenmesidir. Yükseköğretim kurumlarında mikro planda yapılan işlerin ve alınan kararların gereken ölçüde denetlenebilir olduğunu söylemek de mümkün değildir. Kısacası Türkiye'de denetlenebilirliği ve hesap verebilirliği sağlamaya yönelik kamusal ve yasal mekanizmalar (Yükseköğretim Kurulu, Sayıştay, savcılık soruşturmaları veya denetlemeleri vb.) gereğince güçlü olmadığı gibi bu eksikliği giderebilecek sivil toplum araçları da gelişmemiştir. Bu nedenle halen yükseköğretim kurumlarına ilişkin denetleme yapan Yükseköğretim Denetleme Kurulu (YDK) biçimindeki yapıların denetleme raporları kamuoyu ile paylaşılmalıdır. Bireysel rekabeti artırmaya ilaveten kurumlar arası rekabetin arttırılması da teşvik edilmelidir (Gür, 2021, s. 287-296).

Yurt dışındaki birçok ülkenin reform arayışlarında, dış dünyadaki gelişmeleri kayıtsız şartsız bir şekilde kabul etmediği, sahip oldukları yükseköğretim sisteminin mevcut yapısını göz ardı etmeden var olan sistemin temel özelliklerine odaklandığı görülmektedir. Türkiye'de ise ülke koşullarına özgü modellerin geliştirilemediği veya dış dünyadaki gelişmelerin ülke koşullarıyla tutarlı ve uygun bir biçimde sentezleme çabasının olmadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte Türkiye'de neoliberal yanlısı çevreler *bilgi toplumuna geçiş* veya *dünyadaki gelişmelere uyum* olarak adlandırılan bakış açılarını seçeneksiz kalınmış gibi sunmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla reform önerileri, Avrupa Birliği'nde gelişmelerin, ağırlıklı olarak neoliberal iktisat yaklaşımlarıyla uyumlu olarak Anglo-Amerikan bakış açılarının ve Dünya Bankası ve OECD gibi kuruluşların artan etkisine odaklanmaktadır. Bu çerçevede Türkiye'de reform çalışmaları yaparken dış dünyadaki gelişmelerin olumlu unsurlar barındırmasının yanı sıra olumsuz unsurlar da barındırabileceği unutulmamalıdır.

Neoliberal etkileri mutlak doğrular kabul etmek yerine, Türkiye'nin de oldukça zengin bir üniversite geleneği olduğu bilincinde hareket ederek ülkeye özgü koşulların gözetilmesine ve sistemin olumlu yapısal özelliklerinin korunmasına özen gösterilmelidir (Şenses, 2007, s. 4). Ayrıca yapılan yeni düzenlemelerde başarısızlığa uğramamak için gelişmiş ülkelerdeki yapılan reformlara karşı yöneltilen eleştiriler dikkate alınmalıdır (Tekeli, 2012, s. 7).

Türkiye'de yükseköğretime ilişkin en temel sorunlardan biri mevcut tartışmaların, bilgiye ve yeterli veriye dayalı olmaksızın, bilimsel temele dayandırılmadan ve çoğu zaman siyasi tutumlar çerçevesinde yapılmasıdır (Tosun, 2020, s. 115). Yükseköğretim alanında yaşanan sorunları ve yükseköğretim sisteminin geleceğini konu edinen akademik çalışmalar ve bu çalışmalar sonucunda kamuoyu ile paylaşılan politika önerileri çok sınırlı düzeyde kalmaktadır. Türk yükseköğretim sisteminin içinden geçtiği bu önemli büyüme evresinin daha sağlıklı bir şekilde devam ettirilebilmesi için yükseköğretim sorunlarına odaklanan çalışmaların yapılacağı ayrı bir akademik alana ihtiyaç vardır. Bu açıdan “Yükseköğretimin Yönetimi” veya “Yükseköğretim Çalışmaları” şeklinde ayrı bir akademik alanın tasarlanmış olması önemli görülmektedir. Bu alanda ve yükseköğretimle ilgili çalışmaların yapıldı diğer üst kuruluşlarda çalışacak yetişmiş akademisyen ve personel eksikliği ise problemin başka bir boyutunu oluşturmaktadır (Gök & Gümüş, 2015, s. 9). Yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim üyelerinin, yöneticilerin ve personelin yükseköğretim konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünmek son derece yanıltıcıdır. Özellikle yükseköğretimin yönetimi konusu ayrı bir uzmanlık alanıdır. Dolayısıyla yükseköğretimle ilgili batı ülkelerinde 1850'li yılların ortalarından itibaren bölümlerin açıldığı ve yüksek lisans/doktora eğitimi verildiği bilinmektedir. Yalnızca yükseköğretim yöneticilerinin değil yükseköğretimde çalışan personelin de bu konuyla ilgili lisans ve yüksek lisans programlarından mezun oldukları görülmektedir (Arslan, 2019, s. 7). Türk yükseköğretim sistemi ideolojik kavgaların mekânı olmaktan çıkarılmalı, farklı ideolojik eğilimlerin bir arada ve barış içerisinde yaşayacağı bir ekosistem haline getirilmelidir. Böylece sistem evrensel bilimi geliştirmek, topluma hizmet etmek ve nitelikli eğitimi sağlamak amaçlarına odaklanarak normalleşmelidir (Gür, 2021, s. 260-290).

Türk yükseköğretim sisteminde büyük bir yasal boşluğun ve kargaşanın olduğu belirtilmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun süreç içinde defalarca değiştirilerek işlevsiz hale getirildiği ifade edilmektedir. Bu açıdan var olan kanun kaldırılarak yükseköğretim sisteminin yeni bir yasal alt yapıya sahip olması sağlanmalıdır

(Tosun, 2020, s. 115-116). Bu noktada yükseköğretimde yeniden yapılandırılmasının sadece mevzuat (anayasa, yasa, yönetmelik vb.) ile sınırlandırılmaması gerektiği tavsiye edilmektedir. Mevzuat düzenlenmesinin iç ve dış paydaşlar tarafından benimsenmesi ve uygulanması için diğer kurumlar ile ilişkisinin düzenlenmesi önemli görülmektedir (Günay, 2011, s. 114).

Türk yükseköğretim sisteminin toplumsal taleplere ve ihtiyaçlara cevap üretemediği görülmektedir. Türkiye’de bugüne kadar toplumsal taleplere önemli ölçüde duyarsız kalan yükseköğretim sisteminin farklı toplumsal talepleri dikkate almasını temin edecek biçimde yönetim yapısında reforma gidilerek demokratikleşmesi ve çoğulcullaştırılması gerekir. Bu doğrultuda Türk yükseköğretimi tarafından toplumun farklı taleplerinin cevaplanabilmesi için yeni mekanizmalar kurulmalı ve yeni süreçler tanınmalıdır (Gür, 2021, s. 284-290). Bu çerçevede özellikle kurumsal, sistemsel/bölgesel ve ulusal düzeyde koordinasyon gerekliliğini karşılamak üzere veriye dayalı daha yoğun ve süreklilik içinde bilimsel çalışma, analiz ve raporlama yapılması elzem görülmektedir (Gök & Gümüş, 2015, s. 9).

Devlet üniversitelerine ödenekler çoğu zaman dengeli dağıtılmamakta, bu durum ise kurumların eğitim düzeylerini etkilemektedir (Tosun, 2020, s. 115). Bu sebeple her üniversite okuttuğu öğrenci sayısı, araştırma ve geliştirme alanındaki performans göstergeleri vb. kriterlere göre ödenek almalı ve tespit edilen ödenek miktarı bir kalemde aktarılmalıdır. Bu ödenek üniversite organları tarafından bütçeleştirilmeli ve üniversite yönetimi bu ödeneği kullanmada serbest olmalıdır. Üniversite yönetimi bütçeden aldığı ödeneklerin dışında kendisi de kaynak yaratabilmeli ve bu kaynakları üniversite içerisinde rahatlıkla kullanabilmelidir (Oğuz, 2004, s. 103-104). Bu açıdan üniversitelerin kaynak yaratabilmelerinin en önemli yollarından birisi, araştırmaya ayırdıkları fonları artırmaktan geçmektedir. Üniversitelerin araştırmalardan elde ettiği gelirler son derece önemli gelirlerdir. Çünkü merkezi bütçeden verilen kaynaklar gibi sınırlılığa sahip değildir. Ayrıca bazı sanayi kuruluşları ve araştırma merkezleriyle yapılan iş birlikleri de önemli kaynak oluşturmaktadır. Bu açıdan TEKNOPARK gelirlerinin önemli destek sağlayacağı düşünülmektedir (Arslan, 2019, s. 11).

Yükseköğretim Kurulunun bir tür süper kurul olarak kurulması ve halen bu niteliğini koruması önemli bir problem olarak görülmektedir. Başka bir anlatımla Türk yükseköğretim sisteminin bölge, gelişmişlik, eğitim odağı/misyon ve hatta kamu/vakıf gibi herhangi bir

ölçüt ve ayırım gözetmeksizin bütün yükseköğretim kurumlarını tek elden yöneten güçlü bir yapıya teslim edilmesi önemli bir tartışma konusudur (Gür, 2021, s. 264). Yükseköğretim Kurulunun üniversite özerkliğini zedelemesinin ötesinde üniversiteleri baskı altına aldığı düşünülmektedir (Ergüder, 2015, s. 156). Bu açıdan kamu kaynaklarını kullanan yükseköğretim kurumları için belirli ve çok katmanlı yönetim sistemlerinin olması makul ve gerekli görülmektedir (Gür, 2021, s. 280). Dolayısıyla kurulduğu andan günümüze kadar varlığı tartışılan Yükseköğretim Kurulunun kaldırılması önerilebilir. Yükseköğretim kurumları arasından ulusal düzeyde koordinasyonu sağlamak için çeşitli alternatifler söz konusu edilebilir. Bunlardan ilki Yükseköğretim Kurulunun kaldırılması ve yerine “Yükseköğretim ve Araştırma Bakanlığı/Yükseköğretim Bilim Bakanlığı gibi bir kurumun ihdas edilmesidir (Yavuz, 2012, s. 162). İkinci alternatif yeni oluşturulacak yükseköğretim kanunu ile bir “Yükseköğretim Kurumu” oluşturulmasıdır. Bu kurum içinde İleri Öğretim Kurulu, Üniversite Öğretim Kurulu, Performans Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu, Denetleme Kurulu ve Üniversite Temsilcileri Kurulu yer almalıdır. Böylece kurumun yetkisinin az, etkisinin çok olduğu bir yapının oluşturulabileceği düşünülmektedir (Tosun, 2020, s. 116). Üçüncü alternatif Yükseköğretim Kurulu yerine “Yükseköğretim Planlama Kurulunun teşkil edilmesidir. Dördüncü alternatif ise Bakanlık ve Kurul şeklindeki iki alternatifin birleşiminin -Adalet Bakanlığı ve Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu örneğinde olduğu gibi- oluşturulmasıdır. Bu modellere başka bir alternatif olarak çok kampüslü yükseköğretim sistemleri kurulabilir. Üniversiteleri daha iyi yönetme, mükerrerliği önleyerek kaynakları daha iyi kullanma, toplumsal talep ve ihtiyaçlara daha hızlı cevaplar üretebilme maksadıyla her biri çok sayıda yükseköğretim kurumlarından müteşekkil yükseköğretim sistemleri kurulabilir. Bu sistemlere dahil olacak yükseköğretim kurumları ve iller belirlenirken bölge tanımlaması yapılma sürecinde yükseköğretim sistemleri için farklı ölçütler (ulaşım, nüfus, araştırma ve eğitim alt yapısı vb.) kullanılabilir. Her bir sistemin bağımsız ve özerk bir mütevellî heyeti olmalıdır (Gür, 2021, s. 292-293). Alternatif bakımından herhangi bir sisteme dahil olmayan bazı yükseköğretim kurumları da müstakil bir birer mütevellî heyetiyle yönetilebilir (Küçükcan & Gür, 2009, s. 215). Her iki durumda da yükseköğretim kurumlarının başkanlarının mütevellî heyeti tarafından atanması önemli görülmektedir. Böylece bu atama, yükseköğretim sistemindeki aşırı merkeziyetçiliği sonlandırma ve rektör seçim süreçlerinde yaşanan sorunların önemli ölçüde giderilmesini temin etme potansiyeli taşımaktadır (Kurt, 2015, s. 32).

Tüm Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin, millî gelirlerinin önemli bir kısmını eğitime ayırdıkları, Türkiye’de gayri safi yurt içi hasıladan eğitime ayrılan oranın Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinden düşük olduğu raporlanmıştır. Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin ilköğretimden yükseköğretime kadar tüm seviyelerde öğrenci başına ortalama yaklaşık olarak 12.5 ABD doları harcama yaparken Türkiye’de bu miktarın beş buçuk ABD doları olduğu görülmektedir (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 315-351). Yükseköğretim sisteminin daha iyi performans göstermesi yükseköğretime ayrılan bütçenin artırılması gerektiği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 156). Bununla birlikte yükseköğretimde yapısal bir değişikliğe gidilmesi gerekmektedir. Bu yapısal değişikliğin üç önemli ayağını üniversiteleri idari, mali ve akademik yetkilere sahip bir konuma getirmek oluşturmaktadır. Bunun için üniversiteler kendi yönetimlerini kendileri tayin etmeli, mali kaynakları kendi yaratabilmeli ve bunları devletten aldıkları ödeneklerle bir araya getirerek bütçe düzenlemelerini kendileri yapabilmelidir (Oğuz, 2004, s. 96-97).

Ortaöğretim son sınıf öğrencilerinin yükseköğretimdeki programlara yerleşme oranlarının düşük olduğu, bu nedenle yükseköğretim sisteminde arza ve talebe ilişkin bir dengenin olmadığı düşünülmektedir. Dolayısıyla yükseköğretimde kontenjan artışının sağlanması gerekli görülmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 45).

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkeleri ile kıyaslandığında ön lisans kontenjanı en yüksek olan ülkenin Türkiye olduğu fark edilmektedir (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 197). Baraj uygulamasının kaldırılmasına rağmen ön lisans yerleştirmeleri sonrası kayıt yaptırmayan ve ek yerleştirme sonrası boş kalan kontenjanların olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yükseköğretim adaylarının mezuniyet sonrasında istihdam edilmeye ilişkin kaygılarının devam ettiği belirtilmektedir. Dolayısıyla istihdamı belirleyen eğilimlere ilişkin analizlerin yapılması söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 45).

Yükseköğretimde lisansüstü mezunu öğrenci sayısında bir düşüş görülmektedir. Bu nedenle lisansüstü eğitim için teşvik edici mekanizmaların oluşturulmasının gerektiği tavsiye edilmektedir. Lisansüstü eğitimde kadınların okullaşma oranının erkeklerin okullaşma oranında düşük olduğu fark edilmektedir. Bu nedenle kadınları lisansüstü programlara

özendiren politikalar geliştirilmesi gerektiği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 81-101).

Yükseköğretime ayrılan mevcut kamu kaynaklarının kullanımında da bazı verimsizlikler bulunmaktadır (Kurt & Gümüş, 2015, s. 18). Bu bağlamda kaliteli bir yükseköğretim için gereken finansmanın etkin bir şekilde sağlanıp sağlanamadığı tartışmaya açıktır. Türk yükseköğretim sisteminde daha ciddi bir finansman sorunu baş göstermeden önce sürdürülebilir finansman modeline geçilmelidir. (Gür, 2021, s. 260-299).

Türkiye’de yükseköğretimde büyük bir genişleme yaşandığı ve yükseköğretim sisteminin birçok unsuru değiştiği halde başta üniversite giriş sistemi olmak üzere, yükseköğretim sisteminin bazı hususları değişmeden kalmıştır. Bilgi ve yetenekleri gözetilmeden öğrencilerin tek imtihanla ortaöğretimden yükseköğretime geçmeleri bilimsel açıdan sakıncalı bulunmaktadır (Oğuz, 2004, s. 91). Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yürütülen merkezi üniversite giriş sisteminin temel mantığı 1970’lerde tasarlandığı gibi “Az kontenjan, çok fazla öğrenci” paradigması çerçevesinde seçme ve yerleştirme suretiyle devam etmektedir. Bununla birlikte son yıllarda sınava başvuran öğrenci sayısının çok yüksek olmasına karşın, birçok programın ön görülen kontenjanları doldurmakta zorlanması, artık bazı programların tercih edilebilir özelliğini yitirdiği anlamına gelmektedir (Gür, 2021, s. 285). Öğrencisi olmayan fakülteler ve bölümlerin öğretim elemanı sayısını devlet üniversitelerinde artırmaya devam ettiği görülmektedir. Böylece ihtiyaçtan fazla öğretim elamanının istihdam edildiği, üniversiteye ve topluma çok düşük getirisi olan bölümler varlığını devam ettirmektedir. Bu açıdan Türkiye’nin mevcut ekonomik koşullarına ve değişen öğrenci profiline dikkat edilerek daha esnek programlara duyulan ihtiyacı göz önünde tutulmalıdır (Arslan, 2019, s. 3).

Yurtdışı öğrenimine ilişkin bursiyer sayısının lisansüstü düzeyde azaldığı fark edilmektedir. Bu nedenle yurt dışı burs programlarının sayısının artırılması ve YÖK doktora burslarının kapasitesinin gözden geçirilmesi gerektiği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 118). Bununla birlikte yurt dışına gönderilecek öğrencilerin ve öğretim elemanlarının denetim ve gözetiminin sağlıklı olarak yapılması gerekmektedir. Bugünkü yapıya bakıldığında böyle bir problemin olduğu görülmektedir. Yükseköğretim Kurulu gönderdiği elemanların büyük bir bölümünü denetleyememekte, ayrıca branş dengelerini iyi kuramayıp yığılmalara neden olmaktadır (Oğuz, 2004, s. 120).

Türk yükseköğretim sisteminde uluslararası öğrencilerin en fazla Suriye, Azerbaycan, İran, Türkmenistan ve Irak'tan geldiği Avrupa ülkelerinde ise gelen öğrencilerin sayısının az olduğu fark edilmektedir. Bu nedenle uluslararası öğrencilerin çeşitliliğini artıran politikaların geliştirilmesinin gerektiği söylenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 82).

Öğrenim kredisi başvurularının ekonomik harcamalardaki artış nedeniyle yüksek seviyeye ulaştığı görülmektedir. Bu nedenle öğrenim kredisinin ödenmesinde mağdur etmeyecek politikalar geliştirilmesi beklenmektedir (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 156). Yurtiçi ve yurtdışı lisansüstü burs ve desteklerinden daha çok kişinin faydalanması, yeni programların oluşturulması ve mevcut programların daha etkin bir şekilde uygulanması için konuya ait acil bir eylem planı hazırlanmalıdır (Gür, 2021, s. 298). Bununla birlikte öğrencilerin burslarla ödüllendirilmesinin yanında bulundukları üniversitede çalışarak okuyabilmeleri yönünde maddi açıdan desteklenebilirler (Oğuz, 2004, s. 105).

Türk Yükseköğretim Sistemine İlişkin Yeni Eğilimler

Günümüzde üniversitelerin hem bilimsel üretimin kaynağı olarak güç odakları haline geldiği, hem de geleneksel rolleri ve değerleriyle çelişen yeni bir yapılanmanın kaçınılmazlığı karşısında değişim sancıları çektiği belirtilmektedir. Bu durum üniversitelerin yükseköğretimde paradigma değişimi ile birlikte kimliklerini yeniden kurmasına ve misyonlarını tekrar tanımlamak durumundan kalmalarına neden olmaktadır. Köklü geleneklerin ve akademik değerlerin üniversitelerin özgünlüğünü oluşturmakla birlikte değişime direnen tutucu örgütler olarak görülmelerine sebep olabileceği vurgulanmaktadır. Bu süreçte ise sorunun, piyasa ve akademinin farklı değerler sisteminin nasıl uzlaştırılacağıyla ilgili olduğu düşünülmektedir (Vural-Yılmaz & Yılmaz, 2016, s. 144). Bu çelişkiye rağmen, yükseköğretim kurumlarının değişen paradigmaya yön verecek öncü adımları atmak zorunda oldukları vurgulanmaktadır. Bu zorlu görevi başarmada uluslararası/ulusal düzeyde yapılan araştırmaların yanı sıra hem yabancı hem de yerli bazı yükseköğretim kurumlarının da örgütsel düzeyde reform çalışmaları yaptığı anlaşılmaktadır (İlhan & Yelkenci, 2021, s. 151). Eski ve klasik tarzda eğitim veren, güncel olarak beklenen değerleri sunamayan, gelecekteki değişime bireyi hazırlayamayan veya araştırma potansiyelini uyarlayamayan yükseköğretim kurumlarının ise varlığını sürdürmesinin zor

olduğu açıklanmaktadır (Telli-Yamamoto, 2018, s. 132). Bu nedenle kendini geleceğe hazırlamak zorunda olan yükseköğretim kurumlarının dinamik bir işleyişe sahip olması gerektiği ifade edilmektedir (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği, 2003, s. 44).

21. yüzyılda teknoloji, küreselleşme ve rekabet, dünya çapında yükseköğrenimin zemininin değişmesine neden olan temel kuvvetler olarak kabul edilmektedir (Green, Eckel & Barblan, 2002, s. 7). Bu değişim sürecinde temel kuvvetleri etkileyen faktörler ise kitleselleşme ve evrenselleşme, finansman sorunu, bilgi toplumu ve ekonomisi, profesyonel yönetim anlayışı, kalite güvencesi ve uluslararasılaşma olarak sıralanmaktadır (Çetinsaya, 2014, s. 25-30). Bu bağlamda 21. yüzyılın ilk 10 yılında en yoğun tartışılan eğilim ve konular şu şekilde sıralanmaktadır (Teichler, 2019, s. 40-41): (i) Yükseköğretimin genişlemesi ve büyümesi, (ii) Yükseköğretimin yerindeliğine (bilgi toplumu, bilgi ekonomisi) dair, eğitim ve öğrenimde artan araçsal baskıyı kapsayan beklentiler, (iii) Büyüyen ve çok etmenli karar alma mekanizmaları, (iv) Artan değerlendirme aktiviteleri (akreditasyon, göstergeler, sıralamalar vb.) ve değerlendirme-temelli karar alma ile bu bağlamda artan çıktı, sonuç ve etki farkındalığı, (v) Yükseköğretimde yer alan aktörlerin profesyonelleşmesinde artış, (vi) Uluslararasılaşma eğilimi, (vii) Yükseköğretimin artan şekilde yaşam boyu öğrenme sistemi ile birleşmesi. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarının ulusal ve uluslararası eğitsel, sosyal, ekonomik, siyasal ve teknolojik değişimlere ayak uydurması önemli bir zorunluluk olarak değerlendirilmektedir. Yükseköğretim kurumlarının değişimi yönetmesi ve öncelikle kendisinden beklenen değişimi başlatabilmesi için bugünden geleceği görerek kararlar alması, planlamalar yapması ve uygulaması gerektiği belirtilmektedir (Erdem, 2006, s. 299). Bu açıdan 21. yüzyılın başlangıcından itibaren yükseköğretime yönelik yapılan bilimsel araştırmaların, uluslararası/ulusal düzeyde çeşitli kuruluş/kurum tarafından hazırlanan raporların ve ilgili diğer çalışmaların çoğunluğunda yükseköğretimin geleceğine odaklanılmaktadır. Bununla birlikte yükseköğretimin geleceğine yönelik yapılan ön görülerin, senaryoların ve eğilimlerin günümüzde hızlı bir şekilde gerçekleşmeye başladığı fark edilmektedir (İlhan & Yelkenci, 2021, s. 152). Teichler (2019, s. 39-40) yükseköğretimin geleceğine ilişkin iddiaların çokluğundan şu senaryo listesinin oluşturulabileceğini ifade etmektedir: (i) Eğilimlerin devamı ve mevcut politika ve araçların konsolidasyonu senaryoları, (ii) Araştırmaya ve inovasyona dayalı çığır açıcı senaryolar, (iii) Büyük beklenti ve karma performans veya bardağın yarısı dolu yarısı boş senaryoları, (iv) Geçmiş güzeldi ve geçmişe dönüş senaryoları, (v) Değişen modalar ve döngüsel gelişmeler

senaryoları, (vi) Endemik kriz senaryoları, (vii) Tamamen yeni, inovasyon ve sürpriz senaryolar.

Bu çerçevede uluslararası yükseköğretim sistemiyle bağlantılı bir şekilde gelişen Türk yükseköğretim sisteminin de pek çok araştırmada (Aka, 2011; Aypay, 2003; Günay, 2011; İlhan & Yelkenci, 2021; Sallan-Gül & Gül, 2014; Şahin & Alkan, 2016) ve raporda (Çetinsaya, 2014; Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019; Yükseköğretim Kurulu, 2017; Yükseköğretim Kurulu, 2018a; Yükseköğretim Kurulu, 2019b; Yükseköğretim Kurulu, 2020a; Yükseköğretim Kurulu, 2020b; Yükseköğretim Kurulu, 2021; Yükseköğretim Kurulu, 2022b) vurgulandığı gibi yeni bir yapılanma içerisinde olduğu ifade edilebilir.

Uluslararası Raporlar

Literatürde yükseköğretim sistemlerine ilişkin yayımlanan çeşitli uluslararası raporlar bulunmaktadır. Bu bağlamda öne çıkan bulgular aşağıda “Yükseköğretim İçin Dört Gelecek Senaryosu, Bir Bakışta Eğitim 2023’te ‘Türkiye’: OECD Göstergeleri, 2023 Faaliyet Raporu: Avrupa Üniversitelerinin Sesi, Avrupa Komisyonu 2023 Türkiye Raporu ve 2023 EDUCAUSE Ufuk Raporu: Öğretme ve Öğrenme Baskısı” isimli uluslararası raporlarla sırasıyla açıklanmaktadır.

Yükseköğretim İçin Dört Gelecek Senaryosu

21. yüzyılda ortaya çıkması muhtemel olan gelecek senaryoları *açık ağ, hizmet eden yerel topluluklar, yeni kamu sorumluluğu* ve *yükseköğretim kuruluşları* olmak üzere dört farklı şekilde tartışılmaktadır. Açık ağ, kurumlar, akademisyenler, öğrenciler ve endüstri gibi bütün aktörler arasında yeni teknoloji, çevrim içi verilen standartlaştırılmış dersler, sınıf zamanının farklı kullanımı ve yoğunlaştırılmış bireysel projeler gibi konularda esnek davranmalarına olanak sağlayan, yoğun bir ağ kurmayı ve uluslararası iş birliğini güçlendirmeyi içeren bir senaryo olarak açıklanmaktadır. Hizmet eden yerel topluluklar, ulusal, yerel ve bölgesel misyonlara odaklanarak öğretim ve araştırmalarda topluluk ihtiyaçlarının karşılanmaya çalışıldığı, yükseköğretimin kamu tarafından finanse edildiği, uluslararasılaşma ve araştırma hedeflerinin daha az role sahip olduğu bir senaryo olarak izah

edilmektedir. Yeni kamu sorumluluğu, yeni kamu yönetimi araçlarına odaklanıldığı, rekabetin ve uzmanlaşmanın arttığı, yükseköğretimin kamu tarafından finanse edildiği ve finansman kaynaklarının çeşitlendirilmesinde eğitim piyasalarından yararlanıldığı dolayısıyla kamu ve özel yükseköğretim kurumları arasındaki sınırların bulanıklaştığı bir senaryo olarak ifade edilmektedir. Yükseköğretim kuruluşları, ticari temelde eğitim hizmetleri ve araştırma hizmetleri sağlamak için küresel rekabetin arttığı, araştırma ve öğretimin giderek birbirinden ayrıldığı, mesleki eğitimin küresel eğitim pazarında önemli bir paya sahip olduğu, uzmanlaşmanın yükseldiği, birçok üniversitenin yurtdışında yeni kurumlar veya şube kampüsleri açtığı bir senaryo olarak belirtilmektedir (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2006, s. 2-8).

Bir Bakışta Eğitim 2023'te "Türkiye": OECD Göstergeleri

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinde yükseköğretim basamağında öne çıkan bulgulara ilişkin bir değerlendirme yapıldığında, ön lisans derecesinin kalitesinin ülkeler arasında farklılık gösterdiği, Türkiye'de 25-34 yaş aralığındaki bireylerin en yüksek eğitim seviyesinde genel yeterlilikleri sağlamaktan ziyade mesleki yeterlilikleri sağlamaya yöneldiği görülmektedir. Türkiye'nin liseden sonra eğitime devam edenlerin dört yıllık lisans programlarına yönelimi Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin ortalamasından oldukça düşük olarak belirlenmiştir. Pandemi döneminde birçok ülkede uluslararası öğrenci oranı azalırken, Türkiye'de 2019 ile 2021 arasında uluslararası öğrenci oranının yükseldiği ifade edilmiştir. Türkiye'nin 25-34 yaş arası yükseköğretim mezunlarının istihdam oranlarının Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin ortalamasından oldukça düşük olduğu fark edilmektedir. Türkiye'nin 25-64 yaş arası yükseköğretim mezunlarının istihdam oranlarının da Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin ortalamasından oldukça düşük olduğu fark edilmektedir. Türkiye'de kadınların işsizliği ve erkeklerin işsizliği arasındaki farkın erkeklerin lehine olacak şekilde Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin ortalamasından oldukça yüksek olduğu fark edilmektedir. Türkiye'de NİNE/NEET -ne işte, ne eğitimde, ne de istihdamda yer almayan 18-24 yaş arasında olan gençlerin oranları kadınlar aleyhine ayrılarak Ekonomik Kalkınma İş Birliği Örgütü'ne üye ülkelerin ortalamasından yüksek durumdadır. Tüm Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkelerinin, millî gelirlerinin önemli bir kısmını

eğitime ayırdıkları, Türkiye’de gayri safi yurt içi hasıladan eğitime ayrılan oranın Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ölkelerinden oldukça düşük olduğu raporlanmıştır. Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ölkelerinin ilköğretimden yükseköğretime kadar tüm seviyelerde öğrenci başına ortalama yaklaşık olarak 12.5 ABD doları harcama yaparken Türkiye’de bu miktarın beş buçuk ABD doları olduğu görölmektedir. Son olarak yükseköğretim basamağında özel sektörün eğitim harcamalarındaki payın, OECD ölkelerindeki ortalımadan düşük olduğu raporlanmıştır (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 37-351).

2023 Faaliyet Raporu: Avrupa Üniversitelerinin Sesi

“2023 Faaliyet Raporu: Avrupa Üniversitelerinin Sesi” raporuna ilişkin bir değerlendirme yapıldığında, başarılı bir eğitim-öğretim sürecini sağlamak, toplumla anlamlı bir bağ kurmak ve iş birliğini sağlamak için yükseköğretim kurumlarının, kurumlar içinde ve kurumlar arasında neler yapabileceği araştırılmaktadır. Bu doğrultuda sıralama, mükemmellik ve kalite arayışı, yeşillendirme ve sürdürülebilirlik, yenilikçilik, risk altındaki akademisyenler ve yükseköğretim sistemleri, üniversite liderliği, doktora eğitiminde iletişimin rolü, uluslararasılaşma, kalite güvencesi, üniversite özerkliği gibi çeşitli konularda harmanlanmış, esnek ve işbirlikçi öğrenme/öğretme uygulamalarının sunduğu gelişmiş fırsatların, bileşenlerin refahına yönelik nasıl bir katkı sağlayacağı sorgulanmaktadır. Bu anlamda Avrupa Üniversiteler Birliği tasarlanan faaliyetlere yönelik Avrupa üniversitelerine hizmet etmek için etkili savunuculuk, ufuk taraması, Avrupa dayanışması ve gelişmiş performans etkinleştirme stratejik önceliklerini benimsemektedir. Dikkat çeken bir diğer başlık ise “Avrupa Yeşil Anlaşması”na odaklanılmasıdır. Bu açıdan üniversiteler için yeşil anlaşma yol haritası üniversitelerin iklim açısından nötr, çevresel olarak sürdürülebilir ve sosyal açıdan eşitlikçi bir Avrupa’ya nasıl katkıda bulunabileceğini özetlemektedir. Üniversiteler bunu başarmak için araştırmacıları, yenilikçileri, kamu ve özel sektörü ve çevredeki toplulukları bir araya getiren benzersiz bir konumda olarak görölmektedir. Ukrayna yükseköğretim sisteminin desteklenmesi, diğital geçiş/eğitim, Ar-Ge, sistem kıyaslama, yenilikçi liderlik, değişim yönetişimi/yönetimi ise diğer odak noktalarını oluşurmaktadır (European University Association, 2023, s. 5-22).

Avrupa Komisyonu 2023 Türkiye Raporu

Avrupa Birliği Türkiye'yi eğitim konusunda kısmen hazırlıklı olarak değerlendirmektedir. Türkiye'nin ulusal bir gençlik stratejisi veya resmi olarak tanınmış bir ulusal gençlik konseyinin bulunmadığı ifade edilmektedir. Bu açıdan yükseköğretime kayıt oranlarında 2021'deki %44,41'den 2022'de %44,66'ya hafif bir artış kaydedildiği, engelli erkek ve kadın bireylerin eğitim başarılarının yanı sıra okula devam oranlarına ilişkin güvenilir verilere ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Şubat 2023 depremlerinin, etkilenen bölgelerdeki eğitim sistemini ciddi şekilde bozduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin, Eğitim Bilgi Ağı adı verilen dijital öğrenme platformunu geliştirmek, acil durumların (pandemi, deprem, mülteci krizi gibi) çocukların öğrenimi üzerindeki etkisini azaltmak ve gelecekteki şoklara karşı hazırlıklılığı artırmak için büyük yatırımlar yaptığı gözlemlenmektedir. Türkiye'deki 208 yükseköğretim kurumunun kalitesi açısından kayda değer eşitsizliklerin devam ettiği, buna karşın Türkiye'nin Bologna sürecinin uygulanmasında ileri düzeyde olmayı önemseydiği anlaşılmaktadır. Avrupa Yüksek Öğrenim Kalite Güvence Kaydı'nın (EQAR), Türkiye Yüksek Öğrenim Kalite Konseyi'nin Avrupa Yüksek Öğrenim Alanında (ESG) Kalite Güvencesi Standartları ve Yönergeleri ile uyumluluğunu temel alan kaydını onayladığı; eğitim alanında Avrupa işbirliğini teşvik eden ve gençleri yeşil ve dijital geçişe hazırlayan yedi Avrupa Eğitim Alanı (AÇA) çalışma grubuna Türkiye'nin aktif katılım sağladığı; Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) yürürlükte olmasına rağmen, mesleki eğitim ve öğretim kurumları tarafından sağlanan mesleki eğitimin, ulusal yeterlilik (NQ) ihtiyaçları ile uyumsuz olmaya devam ettiği; eğitim, öğretim ve gençlik konularında AB programlarına katılımın devam ettiği, Erasmus+ ve Avrupa Dayanışma Birliği için sözleşmeli projelerin sayısı 2021'de 918'den 2022'de 1075'e çıktığı ve toplam bütçenin 225 milyon Avro olduğu, hareketlilik faaliyeti gerçekleştiren katılımcı sayısının 239.000'i aştığı; Avrupa Dayanışma Programına ilişkin olarak, toplam bütçeyle ödüllendirilen başvuru sayısının ise hem 2021 hem de 2022'de 184'te sabit kaldığı diğer önemli konu başlıklarını oluşturmaktadır. Önümüzdeki yıl Türkiye'ye özellikle dezavantajlı gruplardan kızlara ve çocuklara odaklanarak kapsayıcı eğitimi daha da geliştirmesi, okulu bırakanların oranını azaltması, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi'nin ve Yükseköğretim Kalite Kurulu'nun iyi işleyişini sağlaması tavsiye edilmektedir (European Commission, 2023, s. 105-108).

Raporda dünyada yükseköğretimi ve öğrenimi şekillendiren eğilimler şu şekilde sıralanmaktadır: (i) Sosyal eğilimler, (ii) Teknolojik eğilimler, (iii) Ekonomik eğilimler, (iv) Çevresel eğilimler, (v) Politik eğilimler. Sosyal eğilimler açısından, esnek ve kullanışlı öğrenme yöntemlerine yönelik öğrenci talebi arttığı; adil ve kapsayıcı öğretim ve öğrenmeye odaklanmanın yoğunlaştığı; mikro kredi programlarının ivme kazandığı; yapay zekanın ana akım haline gelme potansiyelinin arttığı; çevrim içi ve yüz yüze eğitim ikileminin bozulduğu; karmaşık süreçleri basitleştiren düşük kodlu ve kodsuz teknolojilerin, daha fazla kişinin dijital içerik oluşturmaya olanak sağladığı belirtilmektedir. Ekonomik eğilimler açısından, uygun fiyat ve yatırım getirisinin, öğrencilerin ortaöğretim sonrası eğitime kaydolma kararlarını etkilediği; kamu yüksek öğrenimine ayrılan fonun azaldıkça kurumların daha az kaynakla daha fazlasını yapmasının beklendiği; yaşam boyu işyeri öğrenimine olan ihtiyaç ve taleplerin arttığı ifade edilmektedir. Çevresel eğilimler açısından, iklim değişikliğinin günlük yaşamımızı giderek daha fazla etkilediği; çevresel konuların akademik programlara ve kurumsal faaliyetlere entegre edildiği gözlemlenmiştir. Teknolojik eğilimler açısından, teknolojinin çevresel etkilerini azaltma konusunda geride kaldığı tespit edilmiştir. Siyasi eğilimler açısından, hükümetlerin dezenformasyon ve propagandadan yararlandığı; milliyetçiliğin dünya çapında yükseldiği; siyasi parti çatışmasının karar almayı ve eyleme geçmeyi giderek daha fazla engelediği tespit edilmiştir. Okuyucuların yükseköğretimin geleceği hakkında daha kapsamlı düşünebilmeleri ve planlı hareket edebilmeleri için *büyüme*, *kısıtlama*, *çöküş* ve *dönüşüm* olmak üzere dört senaryo oluşturulmuştur. *Büyümeye* ilişkin yapılan değerlendirmelerde, COVID-19 salgınının uzaktan eğitim yöntemlerinin daha hızlı gelişmesini sağladığı; eğitimcilerin dijital dönüşümdeki bu ivmeden yararlanırken, kâr odaklı faaliyetlerde öğrenciler arasındaki dijital uçurumun daha da kötüleştiği; işverenler yükseköğretimdeki önemli ortaklar haline gelmesinin kurumlar arası eşitlik sorunlarını ortaya çıkardığı ifade edilmiştir. *Kısıtlamaya* ilişkin yapılan değerlendirmelerde, 2033 yılına gelindiğinde iklim değişikliğinin, güvensiz ve uygun olmayan yaşam koşulları nedeniyle binlerce aileyi yer değiştirmeye zorlayacağı; eğitime ilişkin ihtiyaçları karşılamak için kişiselleştirilmiş, kurumlar arası öğrenme yollarını içeren hibrit ve HyFlex öğrenme yöntemlerinin ön plana çıkacağı; yükseköğretim kurumlarını iklim değişikliği konusunda doğru açıklamalar yapan birkaç güvenilir kaynaktan biri olacağı açıklanmaktadır. *Çöküş* ilişkin yapılan değerlendirmelerde, 2020'lerin sonlarına gelindiğinde yapay zekâ araçlarının, yükseköğretim işi için bileşenlere

ucuz ve etkili alternatif olacağı; fakülte ve personel sayısı azalmasından dolayı ve öğrencilerin yükseköğrenimi terk etmesinin -2025 Kayıt Uçurumu sorunu- önlenmesi için öğrencilerin "Meta-Yaşamı" daha fazla benimseyeceği saptanmıştır. *Dönüşüme* ilişkin yapılan değerlendirmelerde, üniversitelerin yapay zekaya daha fazla entegre olacağı; yapay zekâ ile hem yerel hem de uluslararası topluluklardaki ve son derece farklı siyasi inançlara sahip bireylerin bir araya getirebileceği düşünülmektedir (EDUCAUSE, 2023, s. 1-5).

Ulusal Raporlar

Literatürde yükseköğretim sistemlerine ilişkin yayımlanan çeşitli ulusal raporlar bulunmaktadır. Bu bağlamda öne çıkan bulgular aşağıda “12. Kalkınma Planı (2024-2028), Yükseköğretim Kurulu 2019-2023 Stratejik Planı, Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Geliştirilmesi Eylem Planı, Yükseköğretimde Uluslararasılaşma Strateji Belgesi (2018-2022), Yükseköğretim Politikalarında Yeni YÖK, Yükseköğretimde İhtisaslaşma ve Misyon Farklılaşması: Araştırma Üniversiteleri, Yükseköğretimde İhtisaslaşma ve Misyon Farklılaşması: Bölgesel Kalkınma Odaklı Üniversiteler ve Yükseköğretim Kurulu Büyük Veri Projesi” isimli ulusal raporlarla sırasıyla açıklanmaktadır.

12. Kalkınma Planı (2024-2028)

“Nitelikli İnsan, Güçlü Aile, Sağlıklı Toplum” başlığı altında eğitim politikalarına ilişkin amaçlar belirlenirken yükseköğretim alanında, üniversitelerin nitelik yönünden gelişimleri; veriye dayalı politika geliştirme süreçleri, üniversitelerin performans değerlendirme raporlarının belirli aralıklarla paylaşılması; yükseköğretim kurumları arasında işbirliğini artırılması; yükseköğretim kontenjanlarının ihtiyaçlar dikkate alınarak belirlenmesi; üniversitelerin yönetişiminin geliştirilmesi, bu kapsamda, yerelde mütevelli heyet veya istişari mahiyette mekanizmalar oluşturulması; “Bölgesel Kalkınma Odaklı Misyon Farklılaşması ve İhtisaslaşma Projesi”nin etkinliğinin artırılması; açık öğretimin yükseköğretim sistemi içindeki ağırlığının azaltılması; açık öğretimin yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenme odaklı olarak yeniden yapılandırılması; akademik personelin niteliğinin yükseltilmesi; üniversitelerin atama ve yükseltme kriterlerinin alt sınırının merkezi olarak belirlenmesi; akademisyenlere yönelik projeye dayalı esnek istihdam modellerinin

geliştirilmesi; akademisyenlere yönelik yurt içi ve yurt dışı üniversiteler arasındaki misafir öğretim üyesi uygulamasının yaygınlaştırılması; üniversite öğrencilerinin ve mezunlarının mesleki yetkinlikleri artırılması; sektör temsilcilerinin katılımıyla programların oluşturulması; üniversitelerde kariyer merkezlerinin kapasitelerinin geliştirilmesi; mezunların işgücü piyasası performanslarının düzenli takip edilmesi; üniversitelerin yetkin olduğu alanlarda sanayi işbirlikleri ve ortak eğitim modellerinin tesisine yönelik çalışmalar yapılması; yükseköğretimin uluslararasılaşma düzeyinin yükseltilmesi; yabancı dilde eğitim veren programların niteliğinin artırılması; nitelikli uluslararası öğrenci sayısının artırılmasının sağlanması; yükseköğretim kurumları arasında uluslararası işbirliklerinin artırılması; yükseköğretim sisteminin uluslararası tanınırlığının sağlanması; nitelikli yabancı uyruklu doktoralı araştırmacı ve akademisyenlerin istihdamını özendirici ve kolaylaştırıcı çalışmaların yürütülmesi; doktora eğitimi, doktora süreci ve doktoralı insan kaynağının nicelik ve niteliğinin artırılması; üniversite kampüslerinin sürdürülebilir ve iklim dostu kampüslere dönüştürülmesinin desteklenmesi; yükseköğretimde dijital dönüşümün sağlanması; üniversitelerin öz gelirlerinin artırılarak finansal sürdürülebilirliğinin güçlendirilmesi; üniversitelerdeki idari ve teknik personel niteliğinin artırılması; üniversitelerdeki TTO'ların güçlendirilmesi; yükseköğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitimin güçlendirilmesi; Yükseköğretim sisteminde kalite güvencesi kültürünün yaygınlaştırılması ve güçlendirilmesi gibi çeşitli hedeflere yer verilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2024, s. 158-161).

Yükseköğretim Kurulu 2019-2023 Stratejik Planı

Yükseköğretim Kurulu hazırladığı plan doğrultusunda; yükseköğretimi nitelik ve nicelik olarak ulusal ve uluslararası standartlara uygun etkin ve etkili olarak planlamak ve yönetmek, yükseköğretim kurulunun kurumsal kapasitesini ve işleyişini geliştirmek, yükseköğretim denetim sistemini daha etkin ve etkili hale getirmek ve Üniversitelerarası Kurulun kurumsal kapasitesinin işleyişini geliştirmek amaçlanmaktadır. Bu amaçlar ve bu amaçlara ait hedeflere ulaşabilmek için üniversitelerin dış değerlendirme faaliyetlerinin tamamlanması, yeni açılacak eğitim programlarının ve kontenjanlarının planlanması, yabancı uyruklu öğretim elemanlarının istihdamının sağlanması, yurt dışı doktora tez araştırmalarına yönelik mali destek sağlanması, akademisyenlerin yabancı dil seviyesini

yükseltmeye yönelik yurtdışında katıldıkları kursların giderlerinin desteklenmesi, ihtiyaç duyan üniversitelere mali kaynak aktarımında bulunulması, üniversitelerin yaptıkları yayınların düzenli olarak raporlanması, doktora derecesi almış alan öğretim üyesi adayların Akademik Kariyer Platformu'nda bir araya getirilerek öğretim üyesi teminin sağlanması, mevzuat çalışmalarının yapılması, veri ambarının ve özgeçmiş arama motorunun tamamlanması, dünyanın ilk 1000 üniversitesinin Denklik Otomasyon sistemine entegre çalışmaların tamamlanması, Bilim Alanı Danışma Komisyonu üyelerinin dosya incelemelerinin dijital ortamda yapılması, mezun giriş bilgilerinin tamamlanması, eğitim planının hazırlanması, diğer kurumlarla eğitim, sağlık ve bilişim ile ilgili iş birliği protokollerinin yapılması, öğrencilerin ve üniversitelerin değerlendirilmesine yönelik kurul kararlarının alınması, denklik iş süreçlerine ilişkin çalışmaların tamamlanması olmak üzere çeşitli faaliyetler tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2019b, s. 34-54).

Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Geliştirilmesi Eylem Planı

Yüksek teknoloji ve ihracat, milli güvenlik, teknolojik dönüşüm, bölgesel ve küresel rekabette özgürlük, orta ve uzun vadede ekonomik büyüme, ithalat bağımlılığının azaltılması, katma değeri yüksek üretim ve bilgi toplumu stratejik alanlarında; Ar-Ge ve yenilik ekosistemine yönelik kaynakların geliştirilmesi, nitelikli bilgi üretimi ve ticarileşmenin teşvik edilmesi, teknoloji tabanlı girişimciliğin desteklenmesi ve Ar-Ge ve yeniliğe yönelik etkin piyasa oluşumunun sağlanması hedeflenmektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2021, s. xi).

Yükseköğretimde Uluslararasılaşma Strateji Belgesi (2018-2022)

Yükseköğretim Kurulunun uluslararasılaşmaya yönelik dinamikleri güçlü tutmak için Bologna süreci, TURQUAS projesi, Erasmus ve Erasmus+ programları, Türkiye bursları, Mevlana Değişim programı, ortak diploma programları, Proje Tabanlı Uluslararası Değişim programı, YABSİS projesi, Okul Tanıma ve Denklik yönetmeliği, doktora öğrencilerinin mezuniyetleri sonrası Türkiye'de kalış sürelerinin uzatılması, YÖK'ün uluslararası öğrencilere yönelik burs vermeye başlaması önemli girişimlerinden bazılarını oluşturmaktadır. Yükseköğretimde uluslararasılaşmada erişim, kalite ve kurumsal kapasite

temalarının ön plana çıktığı görülmektedir. Bu temalara ilişkin olarak Türkiye'nin yükseköğretim alanında çekim merkezi haline gelmesini sağlama ve uluslararasılaşmada kurumsal kapasitenin artmasını sağlama stratejik amaçları oluşturulmuştur. Bu çerçevede uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı sayısının artırılması, tersine beyin göçü ile nitelikli öğretim elemanının ülkemize çekilmesi, uluslararası değişim programlarına katılımcı sayılarının artırılması, uluslararası öğrenciler yönelik barınma olanaklarının artırılması, üniversitelerin uluslararası iş birliğinin artırılması, yabancı dilde eğitim programlarının artırılması, yabancı dilde eğitim verme kapasitesinin artırılması, Uluslararası İlişkiler Daire Başkanlığı'nın ihdas edilmesi, Uluslararası İlişkiler alanında nitelikli ve yeterli insan kaynağının temin edilmesi ve dış temsilciliklerimizde akademik müşavir sıfatıyla yükseköğretim alanından sorumlu personel istihdamının sağlanması belirlenen hedefler olarak sıralanmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2017, s. 15-52).

Yükseköğretim Politikalarında Yeni YÖK

Yeni YÖK 2014 yılından itibaren kalkınma yolundaki 2023 hedeflerine ulaşılabilmesi için; Kalite Kurulunun kurulması, misyon farklılaşması ve ihtisaslaşmasına yönelik bölgesel kalkınma öncelikli üniversitelerin ve araştırma üniversitelerinin seçilmesi, 100/2000 projesi ve doktora derecesine sahip insan kaynaklarının nicelik ve nitelik olarak artırılması, hedef odaklı uluslararasılaşmanın sağlanması, doktora programlarının kriterlerinin yükseltilmesi, akredite programlara yer verilmesi, temel bilimlere önem verilmesi, yabancı dilde eğitim-öğretim ilkelerinin güncellenmesi, yükseköğretim kurumları sınavının gerçekleştirilmesi, akademik teşvik sisteminin getirilmesi, YÖK-TEBİP'in oluşturulması, hedef odaklı araştırma görevlisi kadro tahsisinin sağlanması, YÖKDİL sınavının yapılması, doktora sonrası araştırmacı istihdamının (Post-Doc) sağlanması, ücretli araştırma izninin verilmesi, proje tabanlı uluslararası değişim programının oluşturulması, emekli öğretim üyelerinin sözleşmeli olarak istihdam edilmesi, denklik tanıma ve vakıf yükseköğretim kurumlarında çeşitli düzenlemelerin yapılması, engelsiz eğitim ve erişim çalışmalarının yapılması, YÖK ödüllерinin hazırlanması, yükseköğretim dergisinin yayınlanması, Yükseköğretim Eğitim Programları Danışma Kurulu ve Meslek Yüksek Okulları Koordinasyon Kurulunun oluşturulması, Meslek Yüksek Okullarının organize sanayi bölgelerinde açılmasının teşvik edilmesinin sağlanması, iş yeri odaklı eğitimin teşvik edilmesi, bilimsel araştırmalarda

lisansüstü öğrencilerin bursiyer olarak desteklenmesi, teknoloji transfer ofislerinin kurulması, YÖK-Aselsan doktora programlarının hazırlanması, bazı YÖK burslarının sağlanması, YÖK Atlas, YÖK Akademik, Ulusal Tez Merkezi, E-Devlet üzerinden yürütülen işlemler, Üniversite E-Kayıt Dönemi, YÖK Kariyer, YÖK Mobil gibi dijital uygulamaların yapılması gibi çeşitli proje ve çalışmalarını yürütmektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2018a, s. 4-5).

Yükseköğretimde İhtisaslaşma ve Misyon Farklılaşması: Araştırma Üniversiteleri

2016 yılında Yükseköğretim Kurulunda üniversitelerin temel değerler ve öğretiler dışında birbirinin aynısı olamayacağı bu nedenle değişik tematik alanlar ve misyonlarla yapılandırılmaları gerektiği düşünülmüştür. Bu açıdan üniversitelerin yapılanmasında çeşitliliğe yönelerek bazılarının araştırma ve teknoloji üretiminde odaklı çalışmalara yönlenmesine karar verilmiştir. Üniversitenin misyonu, vizyonu ve hedefleri, araştırma bütçesi, araştırma yönetim politikası ve stratejileri, insan kaynakları ve araştırma alt yapısı, bilimsel yayın sayısı, uluslararası iş birlikli yayın sayısı, uluslararası iş birliği fon tutarı, doktora mezun sayısı, atıf sayısı, proje fon tutarı, patent belge sayısı ve 100/2000 doktora öğrenci sayısı kriterleri dikkate alınarak 11 üniversite araştırma üniversitesi olarak belirlenmiştir. Araştırma üniversiteleri ile ilgili alınan politika tedbirlerine bakıldığında; üniversitelerin yüksek katma değerli üretimi destekleyecek nitelikte Ar-Ge ve yenilik faaliyetleri gerçekleştirebilmeleri için mevzuat hazırlanması, doktora sonrası sözleşmeli araştırmacı istihdamının artırılarak araştırmacı kadrosu tahsis edilmesi, akademik başarı sıralamalarında en az iki üniversitenin ilk 100'e ve en az beş üniversitenin ilk 500'e girmesinin istenmesi, araştırma üniversitesi hedefine ulaşma potansiyeli yüksek üniversitelerin belirlenmesi ve bu üniversitelerimize beş yıl süreyle özel destek programının uygulanması hedeflenmektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2020a, s. 4-18).

Yükseköğretimde İhtisaslaşma ve Misyon Farklılaşması: Bölgesel Kalkınma Odaklı Üniversiteler

Yükseköğretim Kurulunda üniversitelerin temel değerler ve öğretiler dışında birbirinin aynısı olamayacağı bu nedenle değişik tematik alanlar ve misyonlarla yapılandırılmaları

gerektiği düşünölmüştür. Bu açıdan üniversitelerin hem küresel olma hem de bölgesel olma eğilimleri dikkate alınarak, bölge dinamiklerine uygun akıllı uzmanlaşma alanları önde tutulmaya başlanmıştır. Dolayısıyla bu proje kapsamında üniversitelerin rolü, bölgeye ait inovasyon potansiyellerini ortaya koymak olarak tanımlanmaktadır. Bu rol ise birbirinden farklı dört konseptte -Girişimci Üniversite Modeli, RIS3 Modeli, Mode 2 Modeli, Katılımcı Bağlantılı Üniversite Modeli- gerçekleştirilmektedir. Türkiye’de bölge mevcut durumuna yönelik parametreler -ildeki toplam nüfusun değişim eğilimi, üniversitenin bulunduğu kentte kişi başına GSYİH’nin yıllara göre değişim eğilimi-, üniversitenin mevcut durumuna yönelik parametreler -üniversitelerin akademik teşvik sistemine katılım oranları ve teşvik puanları, üniversitede kurulan merkezler, kurum içi değerlendirme raporları-, üniversite bölge ilişkisini ölçmeye yönelik parametreler -ildeki nüfusun yükseköğretime erişimi/faydalanma oranı, mezunların üniversitenin bulunduğu ilde yerleşme eğilimi, üniversitenin sağladığı girişimcilik/iş birliği faaliyet sayısı, üniversitenin kalkınma ajansı destek programlarından faydalanarak yürüttüğü bölgesel proje sayısı, üniversitenin kuruluş yılını takiben ilde kurulan/kapanan işletme sayıları- dikkate alınarak 22 üniversite bölgesel kalkınma odaklı üniversiteler olarak belirlenmiştir. Bölgesel kalkınma odaklı üniversitelerle ilgili önerilere bakıldığında, projenin başarısı için üniversitelerin akıllı uzmanlaşmaya önem vermesi, odaklanan misyon çalışması doğrultusunda araştırma altyapısının güçlendirilmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun kullanımı ve böylece uluslararası teknolojik gelişmelere hızla ulaşılabilmesi, fikir havuzlarının oluşturulması, üniversiteye kendi öz kaynaklarının haricinde fon sağlanması, kalkınma ajanslarına sunulan projelerin stratejilerinin Ar-Ge çalışmaları doğrultusunda belirlenmesine özen gösterilmesi, teknoparklar ve inovasyon merkezlerindeki çalışmaların odaklanan tematik alan doğrultusunda hedeflendirilmesi, bu alanda bölge iş gücünün eğitimi ve iş gücünün artırılması, yapılan araştırmaların güçlü yayın kuruluşlarında yayına dönüştürülmesi, mezuniyet sonrası eğitimin üniversitenin odaklandığı tematik alanlarda kümülatif olarak güçlendirilmesi, bölge ile güçlü entegrasyon çalışmaları yapılması tavsiye edilmektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2020b, s. 4-21).

Yükseköğretim Kurulu Büyük Veri Projesi

Büyük Veriye ilişkin çalışmalar kurumlar için yeni teknolojilerin sağladığı en önemli kazanımlardan biri olarak kabul edilmektedir. Yükseköğretim Kurulu Büyük Verinin eğitimde veriyi toplamada ve analiz etmede kurum için ciddi önem taşıyacağı bilinci doğrultusunda 2022’de sekiz pilot üniversite ile konuyu çalışmaya karar vermiştir. Farklı kaynaklardan elde edilen büyük miktarda verinin keşfedilmesinin ve kullanılmasının ulusal ve uluslararası düzeyde Türk yükseköğretim sistemine önemli bir ivme kazandıracığı düşünülmektedir. Eğitimin kalitesinin takibi, mezun istihdam takibi, akademik üretkenliğin iyileştirilmesi, yayın performansının takibi, araştırmaların ve atıfların etki değeri gücü takipleri, üniversitelerin akademik performans açısından değerlendirilmesi, verilerin stabil olması gerektiği, veri mahremiyeti çalışması, verilerin nasıl elde edileceği, hangi sistemler üzerinden sağlanacağı ve büyük veri için alt yapı sistemlerinin kurulması gibi uygulama alanlarında büyük verinin kullanımı önerilmektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2022b, s. 5-22).

İlgili Araştırmalar

Bu araştırmada örgütsel eskimeye ve Türk yükseköğretim sisteminin durumuna dair yapılan araştırmalar yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmaları incelemesi açısından sınıflandırılmaktadır.

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Örgütsel Eskime

Gürses-Bilgesoy’un (2021) “Okul Yöneticilerinin Eskimişliği ve Okul Yenileşmesiyle İlişkisi” isimli araştırmasında, öğretmenlerin görüşlerine göre ortaöğretim okulları yöneticilerinin eskimişliği ile okullarının yenileşmesi arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kamu okulundaki öğretmenlerin özel okullardaki öğretmenlere göre okul yöneticilerinin eskimişlik düzeyini daha yüksek olarak değerlendirdikleri saptanmıştır. Araştırmada okul müdürlerinin eskimeyi teknik ve teknolojik beceriler ile sosyal becerilerde ve kavramsal bakışta yaşadıkları, akademik alanda

ise kendilerini geliştirerek eskimeyi önleyebilecekleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada özel okullardaki öğretmenlerin okulların yenileşme düzeyini kamu okullarındaki öğretmenlere göre daha yüksek olarak değerlendirdiği, yenileşmenin okullarda öncelikle insan, sonrasında da sırasıyla yapı ve süreç alanlarında yapılabileceği ve son olarak okul müdürünün eskimesi ile okulun yenileşmesi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aslan'ın (2018) “Yöneticilerin Eskimişlikten Korunma Yolları (Öğretmen Görüşlerine Göre)” isimli araştırmasında, öğretmen görüşlerine göre ortaokul müdürlerinin eskimişlikten korunma yolları incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre kadın öğretmenler ortaokullarda çalışan yöneticilerin eskimişlikten korunduğunu, genç öğretmenler ise okul yöneticilerinin eskimişlikten korunma yollarının daha üst düzeyde olduğunu belirtmektedirler. Bununla birlikte özel okuldaki yöneticilerin eskimişlikten korunmak için daha çok gayret gösterdikleri saptanmıştır. Ayrıca yabancı dil branşındaki öğretmenler diğer branşlara göre yöneticilerin eskimişlikten korunması konusunda daha olumlu düşünmektedir. Sonuç olarak ortaokul yöneticilerinin kendilerini eskimişlikten korudukları tespit edilmiştir.

Gülhan'ın (2006) “Mesleki Teknik Eğitim Kurum ve Okullarında Yöneticilerin Eskimişliğinin Eğitime Etkisi (İstanbul İli Kartal İlçesi)” isimli araştırmasında, mesleki teknik eğitim kurum ve okullarındaki yöneticilerin eskimişliğinin eğitime etkisi konusunda öğretmenlerin görüşleri incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre mesleki teknik eğitim okullarında görev yapan yöneticilerin eskimişliği cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenler lehine, branş değişkeni açısından kültür öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bununla birlikte mesleki okullarda görev yapan yöneticilerin çağın değişimine ve yenileşmeye bakışının eskimeye etki yaptığı, yöneticilerin sosyal kültürel düzeylerinin eskimişliğe uğramalarını etkilediği, yöneticilerin görevlerinde eskimemek için tedbir almadıkları, yöneticilerin yaşlanma nedeni ile okulda sorunların bazen devam ettiği, yöneticilerin hizmet yıllarının artmasının eskimişliklerini etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Türk Yükseköğretim Sisteminin Durumu

Kil, Özkan ve Aykaç'ın (2021) “Yükseköğretimde Yaşanan Sorunların Değerlendirilmesi: Bir Meta-Sentez Çalışması” isimli araştırmasında, yükseköğretimde yaşanan sorunların değerlendirilmesini içeren çalışmalar meta-sentez yöntemi kullanılarak incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre Türkiye’de yükseköğretimde eğitim-öğretim, fiziksel altyapı ve finansman, yönetim ve organizasyon ve sistem kaynaklı sorunların yaşandığı belirtilmektedir. Bununla birlikte üniversite ile toplum arasındaki bağların yeterince kurulamamış olması, üniversitelerde yeterli akademik özgürlük ve kurumsal özerkliğin olmaması ve kaynak ve alt yapı yetersizliği gibi önemli sorunlar saptanmıştır.

Akyol, Yılmaz, Çavuş ve Aksoy’un (2018) “Akademisyen Yöneticilerin Görüşlerine Göre Türkiye’de Yükseköğretimin Sorunları” isimli araştırmasında, yöneticilerin yükseköğretim sorunlarına ve çözümlerine ilişkin görüşleri öğrencilere ilişkin sorunlar-öğrenci sorunlarına ilişkin çözüm önerileri, akademisyenlere ilişkin sorunlar-akademisyen sorunlarına ilişkin çözüm önerileri ve örgütsel/yönetimsel sorunlar-örgütsel/yönetimsel sorunlara ilişkin çözüm önerileri olmak üzere üç tema altında toplanarak incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğrencilere ilişkin sorunlar düşük akademik başarı, düşük motivasyon, yabancı dil eksikliği, rehberlik ve yönlendirme eksikliği olarak; akademisyenlere ilişkin sorunlar alanda yükselmede şeffaflık ve liyakat, ücretlerin azlığı, akademisyen eksikliği, araştırmaların kariyer ve akademik teşvik odaklı olması olarak; örgütsel/yönetimsel sorunlar ise birimler arasında iletişim güçlüğü, eğitim programlarındaki sorunlar, bürokratik engeller, dış paydaşlarla işbirliği sorunları, idari görevlerde ders yükünün işleri aksatması, fiziki olanakların yetersizliği ve idari personel problemleri olarak belirtilmektedir.

Kurt, Gür ve Çelik’in (2017) “Türkiye Yükseköğretim Sisteminde Reform İhtiyacı ve Devlet Üniversitelerinde Mütevelli Heyeti Yönetiminin Uygulanabilirliği” isimli araştırmasında, Türk yükseköğretim sisteminde yaşanan sorunlar ortaya konulmaktadır ve yükseköğretim yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda devlet üniversitelerinde mütevelli sisteminin uygulanmasının bu sorunlara ne derece çözüm olabileceği incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre üniversitelerdeki yönetimlere ilişkin yapıların görevlerini yeterince gerçekleştirmediği, rektörlerin çok fazla güçlü bir konumda olduğu, üniversitelerde denetimlerin etkili bir şekilde yapılmadığı, üniversitelerin hesapverebilir bir yapıda olmadığı ve rektörlük seçimlerinin önemli problemlere yol açtığı belirtilmektedir.

Bununla birlikte katılımcıların büyük bir kısmının müteveli heyeti sisteminin devlet üniversitelerinde başarılı olabileceğini düşündüğü, az sayıdaki katılımcının ise kültürel ve politik sebeplerden ötürü müteveli sisteminin devlet üniversitelerinde uygulanmasının yeni sorunlar yaratabileceğini düşündüğü saptanmıştır.

Gök'ün (2016) “Martin Trow'un Kaleydoskopundan Türk Yükseköğretim Sistemi” isimli araştırmasında, Yükseköğretim Kurulunun yönetim kurulu üyelerinin, kamu görevlilerinin, üniversite yöneticilerinin ve öğretim üyeleri ile eğitimle ilgili önde gelen sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin görüşlerine göre Martin Trow'un on boyutlu geçiş modeli kullanılarak Türk yükseköğretim sistemi incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre Türk yükseköğretim sisteminin, merkezi, özerk olmayan yapısı nedeniyle siyasetin etkisi altında ve sürekli değişen siyasi ortamdan gelen tehditlere karşı savunmasız kaldığı belirtilmektedir. Bununla birlikte Yükseköğretim kurumlarının sayısının hızla artmasından ve sistemin yaygınlaşmasından kaynaklanan sorunların, erişime yönelik tutumlardan üniversitelerin kamu tarafından atfedilen rolüne, erişimde çeşitlilik ve eşitlikle ilgili konulardan merkezi öğrenci seçme ve yerleştirme mekanizmalarına kadar günümüzde sistemin her kesiminde daha görünür hale geldiği saptanmıştır. Ayrıca devlet denetimi ve sistemin merkezi yapısı, kurumsal yönetim, kurumsal özerklik, müfredat, öğretim biçimleri, kalite kontrol ve hesap verebilirlik ile ilgili sorunlar da tespit edilmiştir.

Tekneci'nin (2016) “Türk Yükseköğretim Sisteminin Son On Yıldaki Dönüşümü” isimli araştırmasında, Türk yükseköğretim sektöründeki okullaşma oranı, akademisyen ve öğrencilerin kompozisyonu, yükseköğretim harcamaları ve yayın çıktıları son on yılda yaşanan eğilimler çerçevesinde OECD ortalamaları ile karşılaştırılarak incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre Türk yükseköğretim sisteminin okullaşma oranının, kız öğrencilerin oranı ve kadın öğretim üyelerinin oranı açısından oldukça iyi performans sergilediği belirtilmektedir. Bununla birlikte öğretim üyesi sayısı, doktora öğrencisi sayısı, yabancı öğrenci sayısı, yurt dışından alınan fon miktarı, özel sektörün katılımı ile yayın sayısı ve kalitesi açısından iyileştirilmesi gerektiği saptanmıştır. Ayrıca Türk yükseköğretim sisteminde, kısa zamanda yaşanan genişlemenin etkisiyle artan sorunların etkin bir şekilde çözülebilmesi açısından yükseköğretim sistemine ilişkin kapsamlı bir veri tabanının oluşturulmasının, veriye dayalı politikaların teşvik edilmesinin, yükseköğretim sistemine yönelik açık ve ölçülebilir hedeflerin maliyetleriyle birlikte ulusal politika dokümanlarına

konulmasının ve üniversitelerin performanslarını değerlendirecek bir sistem kurulmasının fayda sağlayacağı tespit edilmiştir.

Yılmaz-Fındık, Kaptı, Boztunç-Öztürk, Özberk ve Kavak'ın (2017) “Türkiye’de Yükseköğretimde 1999-2015 Yılları Arasındaki Nicel Değişmeler” isimli araştırmasında, Türkiye’de 1999-2015 yılları arasında yükseköğretimde yaşanan gelişmeler üniversite kurum sayıları, öğrenci ve akademik personel açısından incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, Türkiye’nin 1999 yılından beri dikkate değer bir gelişim gösterdiği, bu gelişmelerin genellikle nicel büyümeler olduğu, fakat bu büyümelerin uluslararası ölçütler ve Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü ülkeleri ile karşılaştırıldığında yeterli olmadığı belirtilmektedir.

Sallan-Gül ve Gül’ün (2014) “Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi, Güncel Durumu ve Eleştirisi” isimli araştırmasında, modern ve laik yükseköğretim anlayışının Avrupa’da ve Türkiye’de gelişimi kısaca ortaya koyularak, üniversitelerin Türkiye’deki güncel durumu ve gelişimi eleştirel olarak değerlendirilmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre Türk yükseköğretim sisteminin önemli bir şekilde siyasal iktidarın, Avrupa Birliği ve Bologna sürecinin, küresel gelişmelerin, piyasa aktörlerinin ve dinamiklerinin etkisinde şekillendiği belirtilmektedir. Bununla birlikte yükseköğretim sisteminde eleştirel ve özerk bilim, araştırma ve sanat anlayışının yerini piyasa, ekonomik değer, proje ve ek ders odaklı bir eğitim anlayışının aldığı saptanmıştır. Bu süreçte öğretim üyesinin girişimci ve öğrencinin müşteri ile eş tutulmaya başlandığı tespit edilmiştir.

Günay’ın (2011) “Türk Yükseköğretiminin Yeniden Yapılandırılması Bağlamında Sorunlar, Eğilimler, İlkeler ve Öneriler-I” isimli araştırmasında, Türk yükseköğretim sisteminin yapılandırılmasına dair sorunlar ve dünya genelindeki eğilimler incelenmekte ve yapılandırma için genel ilkeler ve bazı öneriler dile getirilmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre yükseköğretimin yapılandırılmasında dikkat edilmesi gereken boyutlar mevzuat, üniversite, toplum ve iş dünyası ilişkileri, yükseköğretimin vizyonu, öğretim elemanı yetiştirilmesi, rekabet ve iş birliği, üniversitelerde sosyal sermaye, akademik özgürlük ve üniversite özerkliği olarak sıralanmaktadır. Bu bağlamda yükseköğretimin yapılandırılmasında fütürist yaklaşılarak zamanın ruhunun, yükseköğretim sisteminin sorunlarının ve yükseköğretimdeki eğilimlerin göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca başka ülkelerin başarılı olmuş yükseköğretim sistemlerinin

doğrudan transfer edilmemesi gerektiği ve her ülkenin kendine özgü bir eğitim sistemi oluşturması gerektiği ifade edilmektedir.

Özsoy'un (2008) "Türk Yükseköğretim Sisteminin Durumu ve İktisadi Büyüme Performansına Katkısı" isimli araştırmasında, 1970 ile 2006 yılları arasında Türkiye'de yükseköğretim ile iktisadi büyüme arasındaki ilişkinin yönü ve büyüklüğü ortaya konmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre eğitim ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli, istikrarlı bir ilişkinin bulunduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte eğitim düzeyi yükseldikçe eğitimin iktisadi büyüme üzerindeki etkisinin arttığı saptanmıştır. Ayrıca ilköğretim ile GSMH arasında nedensellik ilişkisinde rastlanmadığı, mesleki eğitimden GSMH'ya doğru tek yönlü nedenselliğe rastlanıldığı, orta öğretim ve yükseköğretim ile büyüme arasında ise çift yönlü nedensellik ilişkisine rastlandığı tespit edilmiştir. Bu anlamda yükseköğretim ve büyüme ilişkisi ampirik olarak kanıtlandığı görülmektedir. Dolayısıyla yükseköğretim ile ekonomik büyüme arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Yükseköğretimdeki gelişmelerin ülkenin büyüme performansını etkilediği, aynı şekilde ülke büyüdükçe yükseköğretiminde geliştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Şenses'in (2007) "Uluslararası Gelişmeler Işığında Türkiye Yükseköğretim Sistemi: Temel Eğilimler, Sorunlar, Çelişkiler ve Öneriler" isimli araştırmasında, Türk yükseköğretim sistemine ilişkin tartışmalar çerçevesinde sistemin temel yapısal özellikleri ana hatlarıyla değerlendirilmekte ve sistemin son yıllardaki hızlı genişlemesine ve karmaşık yapısına dikkat çekilmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre sistemin sorunları arasında ön plana çıkan başlıklar neoliberal küreselleşme ve serbest piyasa yaklaşımını benimseme, siyasal baskı altında bulunma, fırsat eşitsizliği, vaktinden önce kitleselleşme, ticarileşme, sistemin tek merkezden yönetilmesi, kendi içinde etkileşen bir akademik topluluk oluşturma güçlükleri, siyasal amaçlı kadrolaşma girişimleri ve araştırma gündeminin yerel anlamlılık yörüngesine oturtulamaması olarak belirtilmektedir. Bununla birlikte nicel hedeflere yönelimin nitelik üzerinde çeşitli alanlarda yarattığı olumsuz etkiler sistemin bugünkü hedeflerinin başlıca çelişkisi olarak değerlendirilmektedir.

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Örgütsel Eskime

Caratozzolo, Sirkis, Piloto ve Correa'nın (2020) "Dördüncü Sanayi Devriminde Beceri Eskimesi ve Eğitim Küresel Riskleri" isimli araştırmalarında, eğitim 4.0 çerçevesi kapsamında teknoloji sektörü işgücü piyasalarındaki beceriler tarafından çarpıtılan teknolojik değişimle ilgili sorunlar ve yükseköğrenim ile sürekli eğitim dahil olmak üzere mühendislik alanındaki eğitim kurumlarının ele aldığı farklı girişimler incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre dördüncü sanayi devriminin itici gücünün ve endüstri paydaşlarının baskısının, işverenlerin yeni iş gücü stratejileri geliştirmesini ve uygulamasını gerektirdiği belirtilmektedir. Bununla birlikte beceri eskimesinin, değişime hazırlıklı olmayan şirketler ve eğitim kurumları için yıkıcı etkileri olan küresel bir risk olarak kabul edilebileceği saptanmıştır. Ayrıca araştırmada teknolojik eskimenin yeterince esnek olmayan akademik programların sona ermesini hızlandırmasından dolayı mevcut panoramanın özellikle Latin Amerika'daki eğitim kurumları için zararlı olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak becerilerin eskimesini değerlendirmek ve azaltmak için yeni modeller keşfetme ihtiyacının belirgin hale geldiği tespit edilmiştir.

Vergara vd.'nin (2020) "Sanal Gerçeklik Öğrenme Ortamlarının Teknolojik Eskimesi" isimli araştırmalarında, yükseköğretimde kullanılan sanal gerçeklik öğrenme ortamlarının maruz kaldığı teknolojik eskime süreci ve bunun eğitim alanındaki sonuçları incelenmektedir. Araştırmanın bulgularına göre üniversite derslerini desteklemek için kullanılan sanal gerçeklik öğrenme ortamlarının, teknolojik eskimeden önemli ölçüde etkilenmekte olduğu ve eskime süreci ilerledikçe sanal gerçeklik ortamlarının biçimlendirici etkinliklerini azaltmakta olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte teknolojik eskimenin öğrencilerin motivasyon ve etkileşimle ilgili görüşlerini olumsuz etkilediği, ancak kullanım kolaylığı ve kullanışlılığa dair görüşlerini pek etkilemediği tespit edilmiştir. Bu açıdan araştırmada, modern geliştirme yazılımları kullanılarak eğitim araçlarının periyodik güncellemelerinin yapılması durumunda teknolojik eskimenin tersine çevrilebileceği belirtilmektedir.

Dominici'nin (2019) "Eskime Çağında Gelecek İçin Eğitim" isimli araştırmasında, geçirmekte olduğumuz antropolojik dönüşüm sürecinde, okullarımızın ve üniversitelerimizin aşırı karmaşıklıkla başa çıkmadaki önemli yetersizliklerinin altı

çizilerek, öğretimi ve eğitimi yeniden düşünmenin aciliyeti gösterilmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre eğitim süreçlerinin tamamen teknik/teknolojik nitelikte sorular olduğu ve yalnızca bir beceri ve bilgi birikimi sorunu olduğu fikrinin, hiperteknolojik toplumun büyük bir hatası olduğu belirtilmektedir. Çünkü böyle bir yaklaşımın, hatayı ve öngörülemezliği ortadan kaldırmak için her şeyi basitleştirip nicelleştirebilme yanılsamasına dayandığı saptanmıştır. Sonuç olarak olağanüstü bilimsel keşifler ve yeni teknolojilerin dinamiklerinin, biyolojik ve kültürel evrim arasındaki karmaşık etkileşimi tamamen altüst etmesinden ve doğal/yapay arasındaki sınırları ortadan kaldırmasından dolayı eğitimi kökten yeniden düşünmek gerektiği tespit edilmiştir.

Oh'un (2018) "Eskimekten Kurtulmak mı? Güney Kore Uluslararası Okulunda Konu Merkezli Eğitimden Beceri Temelli Eğitime Geçiş" isimli araştırmasında, Güney Kore'deki Songdo Uluslararası İş Bölgesi'nde yeni kurulan uluslararası bir okula devam eden üst sınıf Güney Koreli yerlilerin, eskimeyi hem tasavvur etmek hem de kurtulmak için nasıl sosyalleştiklerini (kamulaştırdıklarını) sorgulamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Williams International'daki öğretmenlerin geleceği, kâr ve statünün yeniden üretimi için bir dizi sonsuz fırsat ve olasılık olarak tasavvur ettiği saptanmıştır. Araştırmada eskimeyi öngören katılımcıların, aynı zamanda çeşitli kapasitelerdeki eskimenin gelişini hızlandırmada aktif etmenler olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte Güney Kore eğitim pazarının yeniden üretiminin ve dönüşümünün kamusal alanın gayri meşrulaştırılmasına ve istikrarsızlaştırılmasına neden olduğu belirtilmektedir. Araştırmada katılımcıların sermaye üretimi ve birikimi için yeni ve kapsamlı arketipler inşa etmeye çalıştıkları açıklanmaktadır. Bu açıdan öğretmenlerin ve öğrencilerin kapitalizmin kaosundan elit statü üretmenin yeni yollarını keşfettikleri söylenmektedir. Geleceğe yönelik yönelimler belirsizlik içinde tahmin edilirken, eskime olgusu birçok durumda bilinçli olarak üretilmiş bir dizi olay olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda oldukça stresli bir Kore eğitim rejiminde çocukları için daha az stresli bir yaşam aramaya yönelen ebeveynlerin Kore eğitimini dönüştürmeye öncülük ederek dünya çapında bir enstitü olmayı hedefleyen yeni bir okula yatırım yapmalarının spekülatif bir inancı beslediği ifade edilmektedir. Dolayısıyla ergenlerin sermaye birikiminin ve yeniden üretimin suç ortağı olmaları için eğitime yönelik beceri temelli eğitim gibi bütüncül yaklaşımların kapitalizmin kabulü için canlandırıldığı açıklanmaktadır.

Murillo'nun (2011) "Beşerî Sermayenin Eskimesi: İspanya İçin Bazı Kanıtlar" isimli araştırmasında, beşerî sermayenin değer kaybetmesi ile İspanyol maaşlı işçilerin eğitim düzeyi arasındaki bağlantı analiz edilmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre beşerî sermayenin değer düşme oranlarının tüm örneklem için homojen olmadığı belirtilmektedir. Bununla birlikte beşerî sermayenin değer düşme oranlarının, bireylerin eğitim seviyelerine göre değiştiği ve çalışanların okul başarısı arttıkça daha da arttığı saptanmıştır. Sonuç olarak eğitim düzeyi yükseldikçe okullaşma ve deneyim değer düşme oranlarının artması nedeniyle, çalışanların eğitim düzeyinin beşerî sermaye eskimesini etkileyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Brien'in (2009) "Plansız Eğitim Eskimesi: 'Geleneksel' Doktora Eski mi Oluyor?" isimli araştırmasında, yükseköğretimde doktora eğitiminde disiplinlerin ve alanların neoliberal piyasaya uyum sağlayarak bölümlendirilmesi incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre doktora derecelerindeki bu farklılaşmanın üst derece eğitim programlarında görülmeye başlandığı belirtilmektedir. Bununla birlikte üniversitelerin denetçiler ve tüm bu derecelerin verilmesinde yer alan herkes için mesleki gelişim ve diğer desteklere yeterli kaynak sağlamaması durumunda, bahsi geçen farklılaştırılmış enstitülerin çok ince bir şekilde yayılmasına neden olabilecekleri saptanmıştır. Bu durumun ise ev sahibi ülkenin tüm yükseköğretim sisteminin itibarının yanı sıra bu kurumlarda mevcut olan tüm yüksek derecelerin kalitesinin düşmesine yol açabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca araştırmada çeşitli yeni doktora derecelerinin adaylar, denetçiler ve sınav görevlileri için istikrarsız bir çalışma zemini oluşturacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak bir zamanlar yeni ve popüler olan her şeyin zamanla modası geçmiş ve nihayetinde atılmış olma oranının artmasının disipline dayalı doktora derecelerinin de arkaik ve modası geçmiş olarak görülmesine neden olabileceği tespit edilmiştir.

Hægeland'ın (2001) "Kohortlar Arasında Eğitimin Getirilerini Değiştirmek: Seçim mi, Okul Sistemi mi Yoksa Becerilerin Eskimesi mi?" isimli araştırmasında, Norveç'te eğitimin ekonomik getirilerinin kohortlar arasında farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre eğitimin getirilerindeki farklılıkların, özellikle seçim etkilerinden veya daha eşitlikçi sisteme dönüşen okul sistemindeki değişikliklerden kaynaklandığı belirtilmektedir. Bununla birlikte kohortlar arasında eğitim getirilerindeki farklılığın beceri eskimesinden kaynaklanmadığı saptanmıştır.

Ehrenkrantz'ın (1999) “Eskime Değil Esneklik İçin Planlama” isimli araştırmasında, bilgisayar laboratuvarı/sınıflarını ve öğrencilerin öğrenmesini daha iyi geliştirmek ve öğretim sürecini desteklemek için tesis planlaması yaparken alanın, pedagojinin ve teknolojinin uygun şekilde nasıl birleştirilebileceği incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre müfredat/öğretim gereksinimlerine ve öğrencilerin gereksinimlerine uygun hem büyük hem de küçük çeşitli öğrenme ortamlarının benimsenmesine olanak sağlamak için yeterli alan ayrılması gerektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte okul tasarımı, okulların zaman içinde öğrenme ve öğretmedeki değişikliklere uyum sağlayacak kadar esnek olmalarına yardımcı olacak yeterli alan olmazsa, yeni okulların faydalı ömrünün 20 yıl önceki okullardan daha kısa olacağı saptanmıştır.

Knight'ın (1998) “Yükseköğretimde Mesleki Eskime ve Sürekli Mesleki Gelişim” isimli araştırmasında, sürekli mesleki eskime nedeniyle yükseköğretimde öğretmenlik yapanlar için sürekli mesleki gelişimin gerekli olacağı argümanı incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre çalışma ortamı mesleki gelişimin ana alanı olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte program geliştirme ve gözden geçirmenin, yükseköğretimde marjinal bir alan olmadığı, ancak küreselleşen bir ekonomide rekabet etmeye çalışan tüm bölümler ve üniversiteler için gerekli faaliyetleri içerdiği saptanmıştır. Araştırmada geliştirilen modelde personel geliştirme uzmanlarının, müfredat geliştirme sürecine hedefler, öğrenme, öğretme ve değerlendirme konularında uzmanlık getirmekten sorumlu olduğu belirtilmektedir. Ayrıca araştırmada program geliştirme için ekstra kaynakların genellikle mevcut olmadığı ifade edilmiştir. Sonuç olarak daha iyi öğretim ve değerlendirme yöntemleriyle öğrenci öğrenimi teşvik etmenin daha verimli yollarını aramak için acil önlem alınmadığı takdirde yükseköğretimdeki birçok bölümde sistemin çökmesi muhtemel görülmektedir. Bu açıdan program geliştirmenin gelecekteki kısıtlı kaynakları yönetebilmek için şimdiki zaman ve kaynaklara yapılan bir yatırım olarak görülmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Rahman ve Velayutham'ın (1998) “Muhasebe Alanında Mesleki Eğitimin Devamlılığında (CPE) Eskimenin Doğası ve Öğretimsel Yaklaşımlar” isimli araştırmalarında, muhasebe alanında CPE derslerindeki öğretim yaklaşımları ile mesleki eskimenin algılanan doğası arasında bir ilişki incelenmektedir. Araştırmanın bulgularına göre muhasebe alanında zorunlu CPE derslerine artan vurgunun arkasındaki ana nedenin algılanan mesleki eskime olduğu saptanmıştır. Araştırmada CPE'nin androgoji ve pedagoji olmak üzere iki öğretim yaklaşımıyla tanımlandığı, bu yaklaşımların muhasebe alanındaki eskimeyi bilgi

alanlarındaki eskime ve faaliyet sektörlerine ilişkin beceri ve uygulamalardaki eskime olmak üzere iki farklı yönüyle tanımladığı tespit edilmiştir. Bu açıdan araştırmada muhasebe temel alanlarındaki ve yerleşik muhasebe sektörlerindeki eskimenin genellikle androgoji yaklaşımı kullanılarak ele alındığı; muhasebe çevresel alanlarındaki ve daha az yerleşik muhasebe sektörlerindeki eskimenin genellikle pedagoji yaklaşımı kullanılarak ele alındığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türk Yükseköğretim Sisteminin Durumu

Erguvan'ın (2013) “Akademisyenlerin Vakıf Üniversitelerinin Türk Yükseköğretimi Üzerindeki Etkilerine Yönelik Algıları” isimli araştırmasında, devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının görüşlerine göre vakıf üniversitelerinin Türkiye'deki yükseköğretim sistemi üzerindeki etkileri incelenmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları vakıf üniversitelerinin istihdam olanakları yarattığı, yurt dışında eğitim almayı tercih edebilecek öğrencileri yurt içinde tuttuğu, yükseköğrenim sağlayarak devletin mali yükünü hafiflettiği konularında hem fikir olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte mezun sayısını artırılması, rekabet yoluyla kalitenin yükseltilmesi ve beyin göçünün tersine çevrilmesi vakıf üniversitelerinin ek olumlu etkileri olarak saptanmıştır. Sadece iş bulma olasılığı yüksek programlar sunulması, varlıklı öğrencilerin kabul edilmesi, bazı departmanlarda düşük iş güvenliğinin ve yüksek cironun endişe verici düzeyde olması, akademik araştırmalara yeterince katkı sağlanmaması ise vakıf üniversitelerinin olumsuz etkileri olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca vakıf yükseköğretim kurumlarının kurucuları ile yönetim kurulu üyelerinin müdahalelerinin kurumsallaşma ve özerklik sürecini engellediği düşünülmektedir. Sonuç olarak vakıf yükseköğretim kurumlarının geleceğine ilişkin algılarda, sayılarının artacağı ve kalite farkının büyüyeceği tespit edilmiştir.

Çelik'in (2011) “Türk Yükseköğretimi Yol Ayrımında: Sistemik ve Kurumsal Yapıların Kritik Sorunları” isimli araştırmasında, Türk yükseköğretim sisteminin örgütlenmesi araştırılmakta ve geri dönen akademisyenlerin potansiyel olarak aşılayabileceği herhangi bir değişim ve dönüşüme karşı sağlam bloklar olarak duran sistemdeki sistemik engeller ve baskıcı yapılar rapor edilmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre Türkiye'de yükseköğretimde retorik ile gerçeklik arasından büyük bir boşluk olduğu açıklanmaktadır.

Hem ulusal hem de kurumsal düzeyde baskıcı yapıları ve iktidar sahiplerinin tahakkümünü dikkatlice gözden geçirmeden ve ortadan kaldırmadan, yükseköğretimi geliştirmek için yurt dışına öğrenci göndermenin, Türkiye'nin arzu ettiği yükseköğretim hedeflerine ulaşmak için tek başına yeterli olmadığı belirtilmektedir. Yurt dışından dönen öğrencilerin ağır öğretim yükü, terfi ve kadro mücadelesi altında kalarak, en uygunun akademik bir ortamda var olmasını zorlayan bir sistemle baş başa bırakıldığı saptanmıştır. Dolayısıyla sistemin retorik çağrıda bulunsa da toksik köklerini değiştirmeye yönelik her türlü girişimi reddettiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte Türk yükseköğretim sisteminin Batı üniversitelerini ideal olarak kabul etmesine rağmen Batı standartları ve kalite ölçüleri temelinde çalışmaya ve değerlendirilmeye hazır olmadığı ifade edilmektedir. Bu nedenle son yıllarda birçok kez değiştirilen ve yükseköğretimdeki gelişmelere ayak uyduramayan yükseköğretim yasasının yönetim, finansman, yerleşme politikaları gibi çeşitli konularda tam bir reform sürecine girmesine ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır. Sonuç olarak kariyer gelişimi ve terfisindeki karışıklıklar ve ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasının hem akademik personel hem de kurumlar için objektif değerlendirme kriterlerinin ve ulusal kalite güvence sisteminin uygulanmasının gerekliliği açıklanmaktadır.

Akar'ın (2010) “Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Zorlukları: Türk Yükseköğretimi Örneği” isimli araştırmasında, Türk yükseköğretim sisteminin karşılaştığı zorluklar yükseköğrenim için artan talepler, fakülte eksiklikleri, uluslararasılaşma, araştırma-bilgi üretimi ve yükseköğrenimi finanse etme süreci konularında incelenerek gelişmekte olan bir ülkedeki eğitimcilerin bilgi üretimi endüstrisinde mücadele etmeleri gereken eşitsizlikler ve gerçekler tespit edilmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre 1980'lerden itibaren özelleştirmenin artması ile vakıf üniversitelerinin sayılarının artmasının ve uzaktan eğitimin yaygınlaşmasının nicelik, nitelik ve etki konularında kitlesel eğitime ilişkin endişeler yarattığı saptanmıştır. Bununla birlikte Türk üniversitelerinin, gelişimlerinin önündeki zorlukları temsil eden konulardan ilkinin ilk ve orta düzeyde eğitim kalitesinin düşüklüğü ile ilgili olduğu, ikincisinin ise üniversitelerin çok kültürlü bakış açılarını içeren müfredatları benimseyememesiyle ilgili olduğu açıklanmaktadır. Ayrıca küresel sıralamaların akademik fakülteleri İngilizce ve uluslararası kabul görmüş dergilerde yayın yapmaya ve Ar-Ge talepleriyle mücadele edebilmeye yönelttiği ifade edilmektedir. Araştırmadan elde edilen diğer sonuçlara göre ise yükseköğretimin uluslararasılaşması sürecinde yabancı uyruklu öğrenci sayısının beklenenden az olduğu, varlıklı öğrencilerin seçkin eğitim sunan vakıf üniversitelerinde yükseköğretime erişebildiği diğer öğrencilerin

ise devlet üniversitelerinde çok daha fazla sayıdaki öğrenci arasında rekabet etmeye mahkum olduğu, devlet üniversiteleri ile vakıf üniversitelerinin finansmanın eşitlenmesi gerektiği, fakülte terfi politikalarının çok yönlü düşünülerek ve eşitsizlikleri dikkate alarak revize edilmesi gerektiği belirtilmektedir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın deseni, katılımcılar, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi ve geçerlik ve güvenirlik çalışmaları alt başlıklarına yer verilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Akademisyenlerin devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesine ilişkin görüşlerini incelemeyi amaçlayan bu araştırma *nitel araştırma yöntemi* kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi, çoklu öznel veri türleri ve kendi doğal ortamında belirli durumlardaki bireylerin incelenmesine dayanan yorumsamacı bir araştırma yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (Denzin & Lincoln, 2018, s. 43). Araştırmada akademisyenlerin devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesine ilişkin görüşlerinin belirlenmesinde *fenomenoloji* deseni tercih edilmiştir. Fenomenoloji bireyin deneyimlerinin derinliklerine nüfuz eden, bir fenomenin özünü izleyen ve açıklayan bir araştırma deseni olarak tanımlanmaktadır. Fenomenolojik yaklaşımın, gerçekliğin öznel deneyimlerle belirlenebileceğini vurguladığı belirtilmektedir. Fenomenolojik araştırmaların amacının kişilerin yaşıntılarından, duygu ve düşüncelerinden hareketle bireylerin bir olgu hakkındaki düşüncelerini ayrıntılı bir biçimde ortaya koymak olduğu ifade edilmektedir (Polatcan & Kılınç, 2018, s. 392-405). Bu çalışmada ele alınan fenomen örgütsel eskimedir. Dolayısıyla bu araştırmada örgütsel eskime fenomeni tanımlanırken akademisyenlerin yaşam deneyimlerinin içerisinde gömülmüş anlamların öne çıkarılmasına dikkat edilmiştir. Giorgi (2009, s. 30-88) fenomenolojik araştırmaları yorumlayıcı, varoluşçu ve transantandal olarak üçe

ayırmaktadır. Varoluşçu fenomenoloji yaklaşımının insanın bilincindeki ve bakış açısındaki deneyimi anlamaya çalışma fikri üzerine kurulduğu (Castro, 2003, s. 47); transantandal fenomenoloji yaklaşımının ise deneyimin gerçekliğini keşfetmek için kişisel önyargıları askıya alma ve saf bilincin özüne ulaşmaya çalışan indirgeme fikri üzerine kurulduğu görülmektedir (Gill, 2014, s. 118). Bu araştırmada fenomenolojik araştırma desenlerinden *yorumlamacı fenomenoloji* yaklaşımı kullanılmıştır. Yorumlamacı fenomenolojinin, kavramları ve onların niteliklerini tanımlamanın ötesinde bireylerin yaşam deneyimleri içinde gömülmüş anlamları öne çıkardığı belirtilmektedir (Ersoy, 2016, s. 61-62).

Katılımcılar

Araştırmada çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden *maksimum çeşitlilik* ve *ölçüt örnekleme yöntemi* kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik, göreceli olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan bu probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmak amacıyla kullanılan bir örneklem yöntemi olarak belirtilmektedir. Maksimum çeşitliliğe dayalı bir örneklem oluşturmadaki amacın, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak/paylaşılan olguların varlığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymak olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 136-137). Bu çalışmada kullanılan çeşitlilik farklı bölgelerde olan, farklı kuruluş yıllarına ve farklı oluşum türlerine sahip devlet üniversiteleri ile bu üniversitelerde yer alan farklı unvan, yaş, kıdem ve anabilim dalındaki öğretim üyeleridir. Ölçüt örnekleme ise araştırmacının, araştırma konusunda zengin bilgiler edinebileceğini düşündüğü, önceden belirlediği ölçütlere göre çalışma grubuna katılımcıları dahil ettiği örnekleme yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Özkan, 2020, s. 91-92). Bu çalışmada kullanılan ölçütler ise katılımcıların yurt dışı deneyimine sahip olmaları ve yükseköğretim alanında yayın yapmış olmalarıdır.

Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Boğaziçi, Çanakkale Onsekiz Mart, Ege, Anadolu, Gazi, Çukurova, Sivas Cumhuriyet, Ondokuz Mayıs, Giresun, Atatürk, İnönü ve Gaziantep devlet üniversitelerinde görev yapan 30 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada çalışma grubunun belirlenmesindeki temel ölçütü, Türkiye İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına (İBBS) göre birinci derecede gruplandırılan İstanbul, Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara, Batı Anadolu, Akdeniz, Orta Anadolu, Batı

Karadeniz, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yer alan alt bölgeler oluşturmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2020). Bu çerçevede ilgili bölgelerde yer alan, temsil gücünün daha yüksek olduğu düşünülen, kuruluş yılları açısından en eski devlet üniversitesi olan ve eğitim fakültesi eğitim bilimleri bölümüne sahip olan Boğaziçi Üniversitesi (1863), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (1982), Ege Üniversitesi (1955), Anadolu Üniversitesi (1973), Gazi Üniversitesi (1926), Çukurova Üniversitesi (1973), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (1974), Ondokuz Mayıs Üniversitesi (1975), Giresun Üniversitesi (2006), Atatürk Üniversitesi (1957), İnönü Üniversitesi (1975) ve Gaziantep Üniversitesi (1973) çalışma grubu için seçilen üniversiteleri oluşturmuştur. Ayrıca belirlenen katılımcılar ünvan, yaş, kıdem, üniversite türü, anabilim dalı, üniversite yaşı açısından farklı özelliklere sahip olarak seçilmiş ve durumlarda çeşitlilik sağlanmıştır. Ek olarak katılımcılar belirlenirken, katılımcıların yurt dışı deneyimine sahip olmaları ve yükseköğretim alanında yayın yapmış olmaları önemsenmiştir. Tablo 4'te çalışma grubuna ilişkin demografik bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 4

Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler	Kategoriler	n
Ünvan	Doktor Öğretim Üyesi	3
	Doçent	16
	Profesör	11
Yaş	31-35	1
	36-40	10
	41 ve üstü	19
Kıdem	5 yıl ve altı	2
	6-10 yıl	5
	11-15 yıl	7
	16-20 yıl	4
	21 yıl ve üstü	12
Üniversite Türü	Araştırma Üniversitesi	10
	Bölgesel Kalkınma Odaklı Üniversite	4
	Diğer Üniversiteler	16
Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri	1
	Eğitim Programları ve Öğretim	10
	Eğitim Yönetimi	11
	Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme	4
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	3
	Eğitimin Felsefi, Sosyal ve Tarihi Temelleri	1
Üniversite Yaşı	30 yıl ve altı	3
	31-60 yıl	16
	61-90 yıl	7
	91-120 yıl	3
	120 yıl ve üstü	1

Tablo 4 incelendiğinde, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler doktor öğretim üyesi (n=3), doçent (n=16) ve profesör (n=11) olarak gruplanmaktadır. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler 31-35 (n=1), 36-40 (n=10) ve 41 ve üstü (n=19) yaş grubundadır. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler kıdemlerine bakıldığında 5 yıl ve altı (n=2), 6-10 yıl (n=5), 11- 15 yıl (n=7), 16-20 yıl (n=4) ve 21 yıl ve üstü (n=12) kıdemdedir. Devlet üniversitelerindeki akademisyenler üniversitenin türü bakımından araştırma üniversitesinde (n=10), bölgesel kalkınma odaklı üniversitede (n=4) ve diğer üniversitede (n=16) görev almaktadırlar. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler çalıştıkları bilim dalları açısından eğitim bilimleri (n=1), eğitim programları ve öğretim (n=10), eğitim yönetimi (n=11), eğitimde ölçme ve değerlendirme (n=4), rehberlik ve psikolojik danışmanlık (n=3) ve eğitimin felsefi, sosyal ve tarihi temelleri (n=1) anabilim dallarındadır. Devlet üniversiteleri 30 yıl ve altı (n=3), 31-60 yıl (n=16), 61-90 yıl (n=7), 91-120 yıl (n=3), 120 yıl ve üstü (n=1) yaş grubundadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “Üniversite Örgütsel Eskimesi Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” (Ek 12) kullanılmıştır. Görüşme amacı bilgi toplamak olan, görüşmeci ve katılımcının birlikte yer aldığı soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir konuşma süreci olarak tanımlanmaktadır (Berg & Lune, 1989/2015, s. 129-130). Görüşmenin gözlemleyemediğimiz davranışlar, duygular veya insanların dünyayı nasıl ifade ettiklerini öğrenmek için gerekli olduğu belirtilmektedir (Merriam, 2009/2018, s. 86). Patton (2002, s. 628) görüşmenin amacını, görüşme yapılan katılımcının bakış açısını öğrenmek olarak açıklamaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme araştırmacının telkinlerini en aza indirerek görüşme yapılan kişiye yanıtlarda daha fazla esneklik veren bir görüşme türü olarak ifade edilmektedir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerden görüşmecinin kapsam ile ilgili başlıkların kontrol listesini ve soruların sırasını sunan bir görüşme rehberine sahip olduğu belirtilmektedir. Ancak genellikle ifadelerin ve soruların sırasının görüşmenin akışına göre şekillendiği ve planlanmamış soruların da sorulabildiği söylenmektedir (Robson, 1993/2015, s. 345-347). Bu doğrultuda görüşme sorularını nitelikli hazırlamak amacıyla araştırmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmuş, alanyazın taraması yapılmıştır. Araştırmanın alt amaçlarını gerçekleştirmek için 14 sorudan oluşan bir soru havuzu oluşturulmuştur. Görüşme formunda

ana soruların yanında, gerektiğinde kullanılmak üzere katılımcıların fikirlerini daha iyi organize edebilmeleri amacıyla sondalar (toplam 12 soruda) kullanılmıştır. Daha sonra hazırlanan sorular eğitim yönetim alanında çalışan ve nitel araştırma konusunda yayınları olan iki alan uzmanının görüşüne sunulmuştur. Alan uzmanları doğrultusunda beş soru görüşme formundan çıkarılmış, üç soruda da değişikliğe gidilmiş ve toplam dokuz sorudan oluşan görüşme formu yeniden düzenlenmiştir. Görüşme formu çalışma grubuna girmeyen iki akademisyen ile pilot çalışma olarak gerçekleştirilmiştir ve kapsam ile biçim açısından kontrol edilmiştir. Görüşme yönergesinde pilot denemesinden sonra gerekli değişiklikler ve düzenlemeler yapılarak görüşme formuna son hali verilmiştir.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması aşamasında yarı yapılandırılmış görüşmeler için Gazi Üniversitesi Etik Kurulundan “Etik Kurul Onayı” (Ek 1), Atatürk Üniversitesinden “Araştırma İzin Yazısı” (Ek 2), Boğaziçi Üniversitesinden “Araştırma İzin Yazısı” (Ek 3), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinden “Araştırma İzin Yazısı” (Ek 4), Çukurova Üniversitesinden “Araştırma İzin Yazısı” (Ek 5), Ege Üniversitesinden “Araştırma İzin Yazısı” (Ek 6), Gaziantep Üniversitesinden “Araştırma İzin Yazısı” (Ek 7), Giresun Üniversitesinden “Araştırma İzin Yazısı” (Ek 8), Ondokuz Mayıs Üniversitesinden “Araştırma İzin Yazısı” (Ek 9) ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesinden “Araştırma İzin Yazısı” (Ek 10) alınmıştır. Ayrıca belirlenen devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerden görüşme için randevu alınmış ve Şubat 2023 ile Mayıs 2023 tarihleri arasında bir akademisyenle yüz yüze, 29 akademisyenle ise çevrim içi ortamda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formları uygulanarak katılımcıların izni dahilinde görüşmelerde ses/video kaydı alınmıştır. Sonuç olarak belirlenen 12 devlet üniversitesinde görev yapan, araştırmaya katılmaya gönüllü 30 akademisyen ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sırasında akademisyenlerle yapılan görüşmelerde araştırmacının tamamen objektif olmasına, görüşme sürecindeki cevapların araştırma amacına uygun alınmasına, katılımcıların görüşlerine müdahale edilmemesine, görüşme sırasında önemli notların alınması, soruların cevaplarının derinliğe sahip olmasına dikkat edilmiştir.

Verilerin Analizi

Fenomenolojik desende kurgulanan araştırmalarda veri analiz sürecinin *parentezleme*, *fenomenolojik redüksiyon*, *imgesel çeşitleme* ve *deneyimlerin genel yapısına ilişkin bir senteze varılması* olmak üzere dört aşamada gerçekleştiği belirtilmektedir. Parantezleme aşaması, araştırmacıların ilgili çalışma kapsamında irdeledikleri olguya ilişkin önceden sahip oldukları tüm görüş, düşünce, değer ve deneyimleri askıya almalarını açıklamaktadır. Parantezleme sürecinde katılımcıların veri setine objektif bir tutumla yaklaşmaları ve incelenen olguya ilişkin sahip oldukları görüş, anlayış veya kavrayışı bir tarafa bırakmaları beklenmektedir. Fenomenolojik redüksiyon aşaması, ses kaydının yazıya geçirilmesi sonucunda elde edilen görüşme metinlerinde katılımcıların incelenen olguya yönelik yaşadıkları deneyimlerin temel özelliklerinin ortaya konulmasıyla ilgilidir. Bu aşamada katılımcıların ifadeleri yüklenen anlamlara göre farklı birimlere ayrılmaktadır. Bu işlem gerçekleştirilirken metin art arda okunmakta ve anlamlandırmanın farklılaştığı noktalara dikkat edilmektedir. Görüşme metinleri üzerinde yapılan bu anlam birimlerine ayırma işlemi, elde edilen verilerin daha işlenebilir hale getirilmesini olanaklı kılmaktadır. İmgesel çeşitleme aşaması, araştırmacıların fenomenolojik redüksiyon süreci ile ulaştıkları anlam birimlerinden hareket ederek incelenen fenomenin yapısal temalarına ulaşmalarını esas almaktadır. İmgesel çeşitlemenin araştırmacı tarafından incelenen olgunun niteliklerinden hangilerinin o olgunun özünü oluşturan hangilerinin de kazara ortaya çıkanlar olduğunu belirlemek için yapıldığı ifade edilmektedir. Bu aşamada araştırmacı, her bir anlam biriminin altında yatan temel anlamların psikolojik bir biçimlendirmesini yapmaktadır. Deneyimlerin genel yapısına ilişkin bir senteze varılması aşaması, ilk üç aşama sonucunda ortaya çıkan anlam ve özlerin sentezlenmesini ifade etmektedir (Giorgi, 2009, s. 87-100).

Bu doğrultuda araştırmada parantezleme aşamasında, görüşme metinleri analiz edilirken araştırmacı devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesi olgusuna ilişkin tüm bilgi, görüş, düşünce, duygu ve değerlerini askıya alarak elde edilen verileri bir bütün olarak değerlendirmiş ve analiz işlemine başlamıştır. Böylece yönelimsellik ortadan kaldırılarak her bir katılımcının deneyimi yalnızca onun algısı üzerinden sunulmaya çalışılmıştır. Fenomenolojik redüksiyon aşamasında, katılımcıların devlet üniversitelerinin örgütsel eskime olgusuna ilişkin deneyimlerine ilişkin kullandıkları ifadelerle ait ses kayıtları Microsoft Word programı aracılığıyla yazıya aktarılarak metin haline getirilmiştir. Sonrasında metinler art arda okunmuş ve anlamların farklılaştığı noktalar belirlenmiştir. Bu

doğrultuda katılımcıların devlet üniversitelerinin örgütsel eskime olgusuna ilişkin deneyimlerini açıklamak için kullandıkları ifadeler, katılımcılar tarafından üzerine yüklenen anlamlara göre farklı birimlere ayrılmıştır. İmgesel çeşitleme aşamasında, fenomenolojik redüksiyon sürecinde ulaşılan anlam birimleri ele alınmış ve bu anlam birimleri üzerinden incelenen fenomenlerin yapısal temalarına ulaşılmıştır. Deneyimlerin genel yapısına ilişkin bir senteze varılması aşamasında, katılımcıların devlet üniversitelerinin örgütsel eskime olgusuna ilişkin ifadelerinden yola çıkılarak ortaya çıkarılmış olan anlam üniteleri arasındaki ortak noktalar tespit edilmiş ve devlet üniversitelerinin örgütsel eskime olgusuna ilişkin değişmeyen özü ortaya konmaya çalışılmıştır. Son şekli verilen birimler ve temalar tekrar metindeki anlamlarıyla karşılaştırılıp görülme sıklığına bakılarak frekans analiz gerçekleştirilmiştir. Son olarak analiz edilen veriler tablolar halinde gösterilip ve açıklanmıştır. Katılımcıların görüşlerinden alıntılar yapılırken, gizliliği sağlamak için görüşlerine başvurulmuş akademisyenlere (A1, A2, ..., A20) şeklinde rumuzlar verilerek isimleri kodlanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Nicel araştırma yöntemindeki iç ve dış geçerlik ile iç ve dış güvenirlilik kavramlarının nitel araştırma yönteminde *inandırıcılık* ve *aktarılabirlik* ile *tutarlık* ve *teyit edilebilirlik* olarak kullanıldığı belirtilmektedir. İnanırıcılığı ve aktarılabirliği sağlamak için kullanılan stratejiler *uzun süreli etkileşim* ve *sürekli gözlem*, *çeşitleme*, *meslektaş değerlendirmesi* veya *sorgulaması*, *karşıt durum analizi*, *araştırmacı ön yargılarını açıklama*, *katılımcı teyidi*, *zengin ve ayrıntılı betimleme*, *dış denetim* olarak; tutarlığı ve teyit edilebilirliği sağlamak için kullanılan stratejiler *tutarlık incelemesi* ve *teyit incelemesi* olarak ifade edilmektedir (Koşar, 2018, s. 191).

Bu araştırmada *uzun süreli etkileşim* ve *sürekli gözlemi* sağlamak için araştırmaya ilişkin verilerin sadece araştırmanın amacı çerçevesinde kullanılacağına dair akademisyenlere güvence verilmiştir. Görüşme kayıtlarının katılımcıların iznine tabi olduğu, katılımcının verdiği bilgilerden rahatsızlık duyduğunda kayıtların bireye teslim edilebileceği söylenmiştir. Araştırmacı yarı yapılandırılmış görüşmeler esnasında kendisinden veya katılımcılar tarafından ortaya çıkan sapmalardan kaynaklanan yanlış bilgilerin önlenmesi için özen göstermiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak 20 ile 140 dakika (toplamda

1346) arasında süren görüşmelerin verimli bir şekilde geçmesi için görüşme formunda yer alacak sorular ve sondalar açık bir şekilde ifade edilmiştir. Sorular mantıklı bir sıralama ile düzenlenmiştir. İlk sorular daha kolay yanıtlanabilecek sorulardan oluşturulmuş, öncelikle odaklı sorular yer almış ve genel ile soyut sorular ise daha sonraki sorulara bırakılmıştır. *Katılımcı teyidi* için uygulama öncesinde akademisyenlerle yapılan görüşmelerin dökümleri kendileriyle paylaşılmış ve elde edilen verilerin doğru olup olmadığı hakkında görüşleri alınmıştır. *Zengin ve ayrıntılı betimleme* için ham veri oluşturulan kavramlara ve temalara göre tekrar düzenlenerek okuyuculara herhangi bir yorum eklemeyen, verilerin doğal yapısını bozmadan aktarılmıştır. Bu kapsamda akademisyenlerin görüşleri alınırken doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Ayrıca araştırma raporunda akademisyenlerin çalıştığı çevreye ve üniversitenin bulunduğu ortama dair çeşitli betimlemelere yer verilmiştir. *Dış denetim* için tez izleme komitesi hem araştırma sürecini hem de araştırma sonunda elde edilen bulguları incelemiş ve değerlendirmiştir.

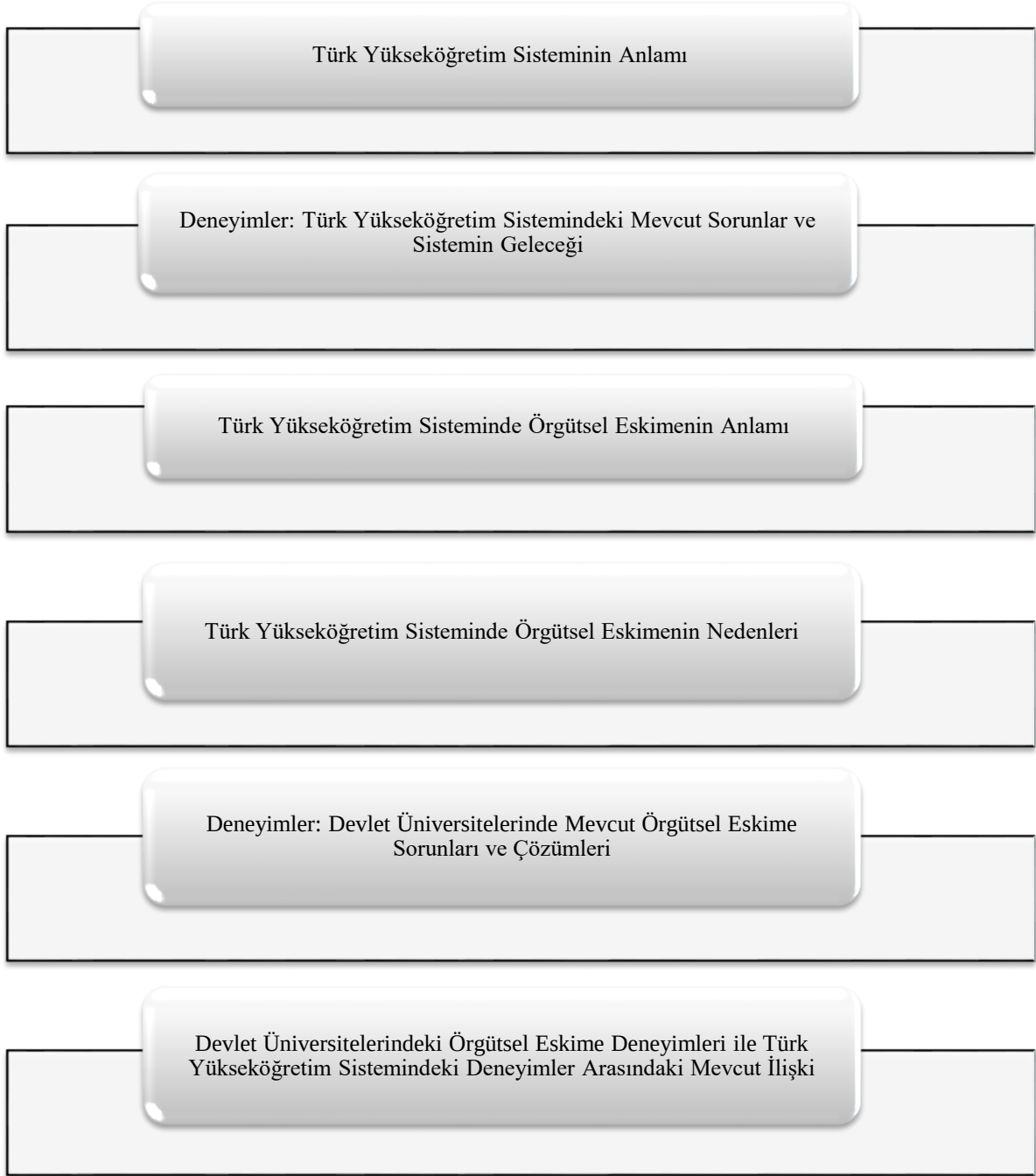
Tutarlılık için görüşmeler esnasında araştırmacı benzer bir yaklaşımla soruları her bir akademisyene yöneltilmiş ve kayıt altına alınmıştır. Aynı yaklaşım verilerin kodlanması ve sonuçlarla ilişkisinin kurulması sürecinde de gösterilmiştir. Ayrıca araştırmanın tutarlılığını sağlamak için tutarlılık incelemesine bakılmıştır. Araştırmanın ham verilerine bir hafta ara verilerek iki defa kodlama yapılarak, kendi tutarlılığına ve benzerlik oranına bakılmıştır. Miles ve Huberman'a (1994/2021, s. 64) göre, nitel araştırma yöntemlerinde elde edilen verilerin kodlanmasında, kodlayıcıların benzerlik oranı ya da kodlayıcılar arası güvenilirlik önemli bir konudur. "Güvenilirlik=Görüş Birliği Sayısı/(Toplam Görüş Birliği+Toplam Görüş Ayrılığı Sayısı)" formülü kullanıldığında güvenilirliğin %90 aralığında olması beklenmektedir. Bu çalışmada elde edilen verilerin güvenilirlik değerleri toplamda %96; "Akademisyen olarak Türk yükseköğretim sistemi sizin için ne ifade ediyor ve ne anlama geliyor? Niçin?" sorusu verileri için %90, "Siz, Türk yükseköğretim sisteminde hangi açılardan sorunlar yaşandığını düşünüyorsunuz? Bu bağlamda, Türk yükseköğretim sisteminde yaşanan sorunlar nelerdir? Niçin?" sorusu verileri için %99, "Sizce, önümüzdeki yıllarda Türk yükseköğretim sisteminin tanımı ve rolüne ilişkin geleceği ne olacaktır? Niçin?" sorusu verileri için %88, "Türk yükseköğretim sisteminin bir değişim ve dönüşüm süreci içinde olduğu düşünüldüğünde, kendinden beklenen taleplere yeterince karşılık verememesinin nedenlerinden birinin örgütsel eskime problemi olduğu düşünülmektedir. Örgütsel eskime, örgüte ilişkin unsurlar açısından kurumların değişen taleplere yanıt verememesi olarak tanımlanmaktadır (Fossum vd., 1986, s. 370). Bu bağlamda akademisyen

olarak örgütsel eskime olgusu sizin için ne ifade ediyor ve ne anlama geliyor? Niçin?” sorusu verileri için %93, “Sizce, yükseköğretimde örgütsel eskimenin nedenleri neler olabilir? Niçin?” sorusu verileri için %99, “Siz, devlet üniversitelerinin hangi açılardan eskimeye ilişkin sorunlar yaşadığını düşünüyorsunuz? Bu bağlamda devlet üniversitelerinde eskimeye ilişkin yaşanan sorunlar nelerdir? Niçin?” sorusu verileri için %99, “Sizce devlet üniversitelerinde yaşanan eskime sorununa ilişkin çözüm önerileri nelerdir? Devlet üniversitelerini eskimişlikten korumak için neler yapılmalıdır? Bu bağlamda beklentileriniz nelerdir? Niçin?” sorusu verileri için %99 ve “Sizce, devlet üniversitelerinde yaşanan örgütsel eskime sorunu ile Türk yükseköğretim sisteminin mevcut durumu arasında nasıl bir ilişki vardır? Niçin?” sorusu verileri için %100 olarak hesaplanmıştır. *Teyit incelemesi* için kullanılan veri toplama araçları, ham veriler, yapılan kodlamalar ve rapora temel olan her şey dışarıdan bir uzmanın inceleme ihtimaline yönelik saklanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın problemi olan “*Akademisyenlerin görüşlerine göre devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesi nasıldır?*” sorusuna yanıt aranmıştır. Türk yükseköğretim sistemindeki akademisyenlerin bakış açılarından ve deneyimlerinden yola çıkarak Türk yükseköğretim sistemini nasıl tanımladıklarını, nasıl değerlendirdiklerini, daha öznelde devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesini nasıl tanımladıklarını ve değerlendirdiklerini, karşılaşılan sorunların ve önerilen çözümlerin neler olduğunu, devlet üniversitelerinde yaşanan örgütsel eskime ile Türk yükseköğretim sistemi arasında nasıl bir bağ olduğunu açıklamada araştırmanın zengin ve derinlemesine bilgi sunacağı ön görülmektedir. Bu kapsamda akademisyenlerin görüşlerine göre devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesine ilişkin bulgular her bir alt probleme ilişkin altı başlık altında incelenmektedir ve Şekil 10’da gösterilmektedir. Araştırmanın fenomeninin daha iyi anlaşılması için her bir başlığa ait bulgular, çeşitli temalar/kategoriler altında toplanmış ve derinlemesine bir iç görü sağlanması için katılımcı görüşlerine ilişkin doğrudan alıntılarla desteklenerek raporlanmıştır.



Şekil 10. Devlet Üniversitelerindeki Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesine İlişkin Başlıklar

Türk Yükseköğretim Sisteminin Anlamı

Araştırmanın birinci alt amacı olan “Devlet üniversitelerindeki akademisyenlere göre Türk yükseköğretim sisteminin anlamı nedir?” sorusundan elde edilen bulgular doğrultusunda oluşturulan temalar ve kategoriler Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5

Türk Yükseköğretim Sisteminin Anlamına İlişkin Bulgular

Tema		Kategori	f
Eğitim Kademesi	Olumsuz	Merkeziyetçi Kararlarla Düzenlenen Eğitim Kademesi	2
		Mesleki Belge Veren Ama Bir İş Kazandıramayan Eğitim Kademesi	1
		İş ve İşçi Bulma Kurumundan Önceki Aşama	1
	Olumlu	Ön Lisans, Lisans ve Lisansüstü Programlarıyla Bütünsel Ele Alınan Kademe	6
		Öğrenme ve Bilim Üretme Kademesi	4
		Eğitim Sisteminin Son Kademesi	4
		Nitelikli İnsan Gücü ve Bilim İnsanı Yetiştiren Eğitim Kademesi	2
		Amaçları Olan Bir Eğitim Kademesi	1
		Gönüllülük Esasına Dayalı Bir Eğitim Kademesi	1
Yapı	Olumsuz	Öğrenim Odaklı Yapı	1
		Siyasi Bir Yapılanma	1
	Olumlu	Tarihi Geçmişi ve Tecrübesi Olan Makro Düzeyde Bir Yapı	1
Örgüt	Olumsuz	Mesleki Eğitim Yapılan Yüksek Lise/Okul Derecesindeki Kurumlar	27
		Türkiye'nin Gelişme Düzeyini İfade Eden ve Gelişme Eğiliminde Olan Kurumlar	3
		Diploma ve Sertifika Dağıtan Kurumlar	3
		Siyaseten Sınırlandırılan/Yönlendirilen Kurumlar	2
		Tek Merkezden Yönetilen Devlet Kurumları	2
		Eğitim ile Araştırma Misyonları Arasında Sıkışmış Kurumlar	2
		Akademik Kimlik Oluşturamamış Kurumlar Topluluğu	2
		Yeni Bakış Açılarının ve Yeni Paradigmaların İnşa Edilmesinden Uzak Olan Kurumlar	1
		Bulunduğu İlin Toplumsal, Siyasal ve Sosyal Yapısından Etkilenen Kurumlar	1
		Niceliğe İlişkin Gelişmelere Ağırlık Veren Kurumlar	1
		Bilimsel Veri Üretemeyen ve Bilimsel Verinin Onaylanmadığı Kurumlar	1
		Liyakatsiz Bir Şekilde Yönetilen Kurumlar	1
		Özgür Düşüncenin Yok Edildiği Kurumlar	1
		Araştırma Misyonunu Geliştiremeyerek Patinaj Yapan Kurumlar	1
		Toplumsal Sorunların Çözümünde Bilimsel/Entelektüel Birikimi Yetersiz Olan Kurumlar	1
	Olumlu	Bilimsel Eğitim-Öğretim ve Araştırma Yapılan Kurumlar	11
		Ülkesine ve İnsanlığa Katkı Sağlayan ve Öncü Olan Kurumlar	6
		Kamu Hizmeti Yapan Kurumlar	3
		Bilgi Üreten ve Alışverişi Yapılan Kurumlar	3
		Bilgi, Beceri, Donanım ve Deneyim Aktaran Örgün Eğitim Kurumları	2
		Bilimin Demokratik Bir Ortamda Yapılmasını Sağlayan Kurumlar	2
		Eğitim, Araştırma ve Topluma Hizmet Misyonu Olan Kurumlar	1
		Alana Dair Derin Okuma Yapılan ve Bilimsel Düşünme Becerileri Kazandıran Kurumlar	1
		Evrensel Bakış Açısının Kazanıldığı Kurumlar	1
		Eleştirel Düşünmeyi Sağlayan Kurumlar	1
		Bilginin Doğruluğuna Odaklanan Kurumlar	1
		Aydın Kişi Yetiştiren Kurumlar	1
		Çevredeki Baskı Gruplarının Denetimine Açık Olan Kurumlar	1
		Yükseköğretim Kurumlarının Sistematik Bir Şekilde İşlemesini Sağlayan Kurum	1
	Olumsuz	YÖK Tarafından Yönetilen Bir Sistem	2
		Dinamizmi Yanlış Anlamış Bir Sistem	2
		Kişilerin Kendi Çıkarlarına Hizmet Edecek Düzeye İndirgenmiş Bir Sistem	1
		Gelişmenin Nasıl Olacağına Dair Bir Politika, Strateji veya Uzlaşma Sağlayamayan Sistem	1
		Kara Tren	1
		Sürekliliğin ve Dinamizmin Sağlandığı Bir Sistem	1
Sistem	Olumsuz	Devletin Finanse Ettiği ve Nispeten Ücretsiz Erişilebilen Bir Sistem	1
		Ülkenin Geleceğini Yönlendiren ve Ülkeyi İnsan Kaynaklarıyla Besleyen Bir Sistem	1
		Ülkenin Geleceğini Yönlendiren ve Ülkeyi İnsan Kaynaklarıyla Besleyen Bir Sistem	1

Tablo 5 incelendiğinde, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin Türk yükseköğretim sisteminin anlamına ilişkin görüşlerine *eğitim kademesi*, *yapı*, *örgüt* ve *sistem* temaları altında yer verilmektedir.

Eğitim kademesi teması altında yer alan kategoriler olumsuz bir anlamda *merkeziyetçi kararlarla düzenlenen eğitim kademesi* (f=2), *mesleki belge veren ama bir iş kazandıramayan eğitim kademesi* (f=1), *iş ve işçi bulma kurumundan önceki aşama* (f=1) olarak; olumlu bir anlamda *ön lisans, lisans ve lisansüstü programlarıyla bütünsel ele*

alınan kademe (f=6), öğrenme ve bilim üretme kademesi (f=4), eğitim sisteminin son kademesi (f=4), nitelikli insan gücü ve bilim insanı yetiştiren eğitim kademesi (f=2), amaçları olan bir eğitim kademesi (f=1) ve gönüllülük esasına dayalı bir eğitim kademesi (f=1) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Yapı teması altında yer alan kategoriler olumsuz bir anlamda *öğrenim odaklı yapı (f=1)* ve *siyasi bir yapılanma (f=1)* olarak; olumlu bir anlamda *tarihi geçmişi ve tecrübesi olan makro düzeyde bir yapı (f=1)* olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Örgüt teması altında yer alan kategoriler olumsuz bir anlamda *mesleki eğitim yapılan yüksek lise/okul derecesindeki kurumlar (f=27)*, *Türkiye'nin gelişme düzeyini ifade eden ve gelişme eğiliminde olan kurumlar (f=3)*, *diploma ve sertifika dağıtan kurumlar (f=3)*, *siyaseten sınırlandırılan/yönlendirilen kurumlar (f=2)*, *tek merkezden yönetilen devlet kurumları (f=2)*, *eğitim ile araştırma misyonları arasında sıkışmış kurumlar (f=2)*, *akademik kimlik oluşturmamış kurumlar topluluğu (f=2)*, *yeni bakış açılarının ve yeni paradigmaların inşa edilmesinden uzak olan kurumlar (f=1)*, *bulunduğu ilin toplumsal, siyasal ve sosyal yapısından etkilenen kurumlar (f=1)*, *niceliğe ilişkin gelişmelere ağırlık veren kurumlar (f=1)*, *bilimsel veri üretemeyen ve bilimsel verinin onaylanmadığı kurumlar (f=1)*, *liyakatsiz bir şekilde yönetilen kurumlar (f=1)*, *özgür düşüncenin yok edildiği kurumlar (f=1)*, *araştırma misyonunu geliştiremeyerek patinaj yapan kurumlar (f=1)*, *toplumsal sorunların çözümünde bilimsel/entelektüel birikimi yetersiz olan kurumlar (f=1)* olarak; olumlu bir anlamda *bilimsel eğitim-öğretim ve araştırma yapılan kurumlar (f=11)*, *ülkesine ve insanlığa katkı sağlayan ve öncü olan kurumlar (f=6)*, *kamu hizmeti yapan kurumlar (f=3)*, *bilgi üreten ve alışverişi yapılan kurumlar (f=3)*, *bilgi, beceri, donanım ve deneyim aktaran örgün eğitim kurumları (f=2)*, *bilimin demokratik bir ortamda yapılmasını sağlayan kurumlar (f=2)*, *eğitim, araştırma ve topluma hizmet misyonu olan kurumlar (f=1)*, *alana dair derin okuma yapılan ve bilimsel düşünme becerileri kazandıran kurumlar (f=1)*, *evrensel bakış açısının kazanıldığı kurumlar (f=1)*, *eleştirel düşünmeyi sağlayan kurumlar (f=1)*, *bilginin doğruluğuna odaklanan kurumlar (f=1)*, *aydın kişi yetiştiren kurumlar (f=1)*, *çevredeki baskı gruplarının denetimine açık olan kurumlar (f=1)* ve *yükseköğretim kurumlarının sistematik bir şekilde işlemlerini sağlayan kurum (f=1)* olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Sistem teması altında yer alan kategoriler olumsuz bir anlamda *YÖK tarafından yönetilen bir sistem* (f=2), *dinamizmi yanlış anlamış bir sistem* (f=2), *kişilerin kendi çıkarlarına hizmet edecek düzeye indirgenmiş bir sistem* (f=1), *gelişmenin nasıl olacağına dair bir politika, strateji veya uzlaşma sağlayamayan sistem* (f=1) ve *kara tren* (f=1) olarak; olumlu bir anlamda *sürekliliğin ve dinamizmin sağlandığı bir sistem* (f=1), *devletin finanse ettiği ve nispeten ücretsiz erişilebilen bir sistem* (f=1) *ülkenin geleceğini yönlendiren ve ülkeyi insan kaynaklarıyla besleyen bir sistem* (f=1) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin açık ve sosyal bir sistem olan yükseköğretim sistemine ilişkin bütüncül bir tanımlamaya ulaşamadıkları ifade edilebilir. Akademisyenlerin yükseköğretim sistemine ilişkin çoğunlukla olumsuz anlamlara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda yükseköğretime ilişkin olumlu ve olumsuz bakış açılarının var olmasının, akademisyenlerin bireysel ve kurumsal farklılıklarından kaynaklanabileceği düşünülebilir. Yükseköğretim sistemin ne olduğuna ilişkin yapılan değerlendirmelerin, yükseköğretim sisteminin aslında ne olması gerektiğine yönelik önemli ipuçları taşıdığı ifade edilebilir. Dolayısıyla katılımcıların çoğunluğuna göre, sistemin olumsuz anlamlarla yüklü olması, akademisyenlerin yaşamamaları gereken bir sistem içinde yer aldıklarını işaret edebilir.

Türk yükseköğretim sisteminin anlamına ilişkin yapılan açıklamalarda A1, A5, A13, A14, A18, A19, A21, A23, A25 ve A30 şunları ifade etmektedirler:

...Yüksek lise. Maalesef artık bir siyasi oluşuma dönüşmüş durumda... (A1)

...Nispeten ücretsiz erişilebilen -bazı harçları tabi saymıyorum- ve devletin finanse ettiği bir sistem... (A5)

...Ön lisans/lisans/lisansüstü programlarıyla kendi içinde amaçları olan ve gönüllülük esasına dayalı bir eğitim kademesi olarak ifade edebiliriz... (A8)

...Lise mezunlarını bir süre daha meşgul eden, bir iş ve mesleği kazandırmayan ama o iş ve mesleğin belgesini veren, insanların karşılığında iş beklediği bir eğitim kademesidir... (A13)

...1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda da belirtildiği üzere nitelikli insan gücü yetiştiren, memleketin önemli sorunlarına çare bulan, eğitim sisteminin en üst kademesi... (A18)

...Yükseköğretim kurumlarının sistematik bir şekilde işlemlerini sağlayan, yukardan aşağıya yönetilen, paydaşların görüşlerine başvurmadan kararlar alan bir kurum/süreç gibi... (A19)

...Özgür düşüncenin yok edildiği, bilimsel verinin onaylanmadığı, tamamen liyakatsiz bir şekilde yönetilen, sertifika veren kurum... (A21)

...Aslında bir kara trene benzetebilirim. Araştırma ve geliştirme yanları epeyce zayıflayan, bu bakımdan patinaj yapmaya çalışan kurum... (A23)

...Dinamizmi yanlış anlamış bir sistem. Dinamik olmakla her türlü yeniliğin üzerine atılmanın aynı anlama geldiğini düşünüyorlar... (A25)

...Sürekli gelişme eğiliminde olmakla birlikte halen tam bir akademik kimlik oluşturamamış kurumlar topluluğu... (A30)

Deneyimler: Türk Yükseköğretim Sistemindeki Mevcut Sorunlar ve Sistemin Geleceği

Araştırmanın ikinci alt amacı olan “Devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin Türk yükseköğretim sisteminin mevcut durumuna ilişkin bakış açıları nasıldır?” sorusundan elde edilen bulgular doğrultusunda oluşturulan temalar ve kategoriler Tablo 6’da ve Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 6

Türk Yükseköğretim Sistemindeki Mevcut Sorunlara İlişkin Bulgular

Tema	Kategori	f
Amaçlara İlişkin Sorunlar	Evrensel Dinamizme İlişkin Gerçekliği Yakalayamama ve Hatalı Misyon/Vizyon Geliştirme	23
	Mevzuatın Eksikliği ve Hukuk Kurallarına Uyulmaması	20
	Bilimsel Politikaların Oluşturulmaması ve Bilime Öncü Rol/Değer Verilmemesi	18
	Neoliberalizmin Artması ve Eğitim Politikalarını Olumsuz Etkilemesi	10
	Olağan Dışı Durumlara Karşı Eğitim Politikasının Oluşturulmaması	5
	Atatürk Devrimlerinin Özünün Devam Ettirilmemesi ve Geliştirilmemesi	1
Genel Yapıya İlişkin Sorunlar	Nicelik Odaklı Sistem Kurgusu ve Nitelik Kriterlerinin/Göstergelerinin İhmali	30
	Politizeleştirilme ve Çoğulcu Demokrasiyi Sağlamama	30
	İhtiyaç Fazlası Öğrenci Alınması ve İstihdamın Sağlanmaması	30
	Bürokratik Engeller, İş Yüğü ve Zaman Kaybı	18
	Sorunları Dönüştürerek Yeniden Üretme ve Çözüm İçin Çabalamama	14
	Uluslararası Standartların Sağlanmaması ve Rekabet Edebilirliğin Düşüklüğü	10
	Yönetel Yapıların Gelişmiş Yükseköğretim Sistemleriyle Uyumlaması	7
	Özgün Bir Kimliğin/Liderliğin Sağlanmaması ve Gelişimin Engellenmesi	4
	Gettolaşma	3
Eğitime ve Ortama İlişkin Sorunlar	Eğitimin ve Eğitim/Çalışma Ortamlarının Uluslararası Standartta Olmaması	30
	Öğrenci/Akademisyen Eğitim ve Yetiştirme Sürecinin Önemslenmemesi	8
	Akademik Kültürün Oluşturulmaması	8
	Uygulamaya Dayalı Derslerin İhmali	7
	Yurtiçi/Yurtdışı Eğitim/Araştırma İhtiyaçlarının Karşılanmaması	6
	Lisansüstü Eğitimin Başarısızlığı ve Öğrenci Terkleri	4
Bileşenlere İlişkin Sorunlar	Mesleki Profesyonelliğin Olmaması ve Etik İhlal	30
	Fırsat Eşitliğinin Sağlanmaması	14
	Ayrıştııcı Etiket Kullanma ve Aşağı Görme	10
	Akademik Tükenmişlik ve Akademisyenlerin Küstürülmesi	9
	Psikolojik Şiddet	6
	Farklı Düşüncelerin/Becerilerin/Okuryazarlıkların Olmaması	5
	Örgütsel Çatışma	4
	Nepotizm ve Kronizm	3
	Değişime Direnç	3
	İdealistliğin Kaybolması ve Kültürel Hüzün	2
Göreve İlişkin Sorunlar	Liyakatin Olmaması	30
	Merkeziyetçi ve Objektif Olmayan Kararların Alınması	30
	Ölçme/Değerlendirme/Yerleştirme/İzleme/Görevlendirme Faaliyetlerinin Etkili Yapılmaması	30
	Bilim Özgürlüğünün/Akademik Özgürlüğünün/Üniversite Özerkliğinin Sağlanmaması	24
	Üniversitenin Misyonlarına İlişkin Denge Gözetilmemesi	20
	Akademik/İdari Kadroların İhtiyaca Göre Dağıtılmaması	

		Üniversitelerin Değer/İşlevini Kaybetmesi ve Konumlandırılmaması	11
		Sosyal Bilimlerin İhmali	10
		Beyin Göçü	3
		İş Kaygısı	2
			2
Finansmana	İlişkin	Finansal Kaynakların/Desteklerin Yetersizliği ve Vazgeçme Maliyetinin Yüksekliği	30
Sorunlar		Devlete Finansal Bağlılık ve Kaynak Yaratılmaması	8

Tablo 6 incelendiğinde, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin Türk yükseköğretim sistemindeki mevcut sorunlara ilişkin görüşlerine *Amaçlara, Genel Yapıya, Eğitime ve Ortama, Bileşenlere, Göreve ve Finansmana İlişkin Sorunlar* temaları altında yer verilmektedir.

Amaçlara ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *evrensel dinamizme ilişkin gerçekliği yakalayamama ve hatalı misyon/vizyon geliştirme* (f=23), *mevzuatın eksikliği ve hukuk kuralllarına uyulmaması* (f=20), *bilimsel politikaların oluşturulmaması ve bilime öncü rol/değer verilmemesi* (f=18), *neoliberalizmin artması ve eğitim politikalarını olumsuz etkilemesi* (f=10), *olağan dışı durumlara karşı eğitim politikasının oluşturulmaması* (f=5) ve *Atatürk devrimlerinin özünün devam ettirilmemesi ve geliştirilmemesi* (f=1) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Genel yapıya ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *nicelik odaklı sistem kurgusu ve nitelik kriterlerinin/göstergelerinin ihmali* (f=30), *politizeleştirilme ve çoğulcu demokrasiyi sağlamama* (f=30), *ihtiyaç fazlası öğrenci alınması ve istihdamın sağlanmaması* (f=30), *bürokratik engeller, iş yükü ve zaman kaybı* (f=18), *sorunları dönüştürerek yeniden üretme ve çözüm için çabalamama* (f=14), *uluslararası standartların sağlanmaması ve rekabet edebilirliğin düşüklüğü* (f=10), *yönetmelik yapıların gelişmiş yükseköğretim sistemleriyle uyum sağlamaması* (f=7), *özgün bir kimliğin/liderliğin sağlanmaması ve gelişimin engellenmesi* (f=4) ve *gettolaşma* (f=3) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Eğitime ve ortama ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *eğitimin ve eğitim/çalışma ortamlarının uluslararası standartta olmaması* (f=30), *öğrenci/akademisyen eğitim ve yetiştirme sürecinin önemsenmemesi* (f=8), *akademik kültürün oluşturulmaması* (f=7), *uygulamaya dayalı derslerin ihmali* (f=7), *yurtiçi/yurtdışı eğitim/araştırma ihtiyaçlarının karşılanmaması* (f=6) ve *lisansüstü eğitimin başarısızlığı ve öğrenci terkleri* (f=4) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Bileşenlere ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *mesleki profesyonelliğin olmaması ve etik ihlal* (f=30), *fırsat eşitliğinin sağlanmaması* (f=14), *ayrıştırıcı etiket kullanma ve aşağı görme* (f=10), *akademik tükenmişlik ve akademisyenlerin küstürülmesi* (f=9), *psikolojik şiddet* (f=6), *farklı düşüncelerin/becerilerin/okuryazarlıkların olmaması* (f=5), *örgütsel çatışma* (f=4), *nepotizm ve kronizm* (f=3), *değişime direnç* (f=3) ve *idealistliğin kaybolması ve kültürel hüznün* (f=2) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Göreve ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *liyakatin olmaması* (f=30), *merkeziyetçi ve objektif olmayan kararların alınması* (f=30), *ölçme/değerlendirme/yerleştirme/izleme/görevlendirme faaliyetlerinin etkili yapılmaması* (f=30), *bilim özgürlüğünün/akademik özgürlüğün/üniversite özerkliğinin sağlanmaması* (f=24), *üniversitenin misyonlarına ilişkin denge gözetilmemesi* (f=20), *akademik/idari kadroların ihtiyaca göre dağıtılmaması* (f=11), *üniversitelerin değer/işlevini kaybetmesi ve konumlandırılmaması* (f=10), *sosyal bilimlerin ihmali* (f=3), *beyin göçü* (f=2) ve *iş kaygısı* (f=2) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Finansmana ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *finansal kaynakların/desteklerin yetersizliği ve vazgeçme maliyetinin yüksekliği* (f=30) ve *devlete finansal bağımlılık ve kaynak yaratılamaması* (f=8) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışan bütün akademisyenlerin niteliğinin sağlanmaması, politizeleştirilme, adaleti sağlanmaması, istihdamın sağlanmaması, uluslararası standartların sağlanmaması, mesleki profesyonelliğin olmaması, merkeziyetçilik ve finansman yetersizliği gibi konularda yükseköğretimde sorun yaşandığına dair hem fikir olduğu fark edilmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin görüşlerine göre yükseköğretimdeki temel sorunun adaletin ve niteliğinin sağlanmamasından kaynaklandığı belirtilebilir. Bu kapsamda yükseköğretim sisteminde tespit edilen sorunların yükseköğretim sisteminin durumunu, eğilimlerini, gelişim/olası müdahale/iyileştirme alanlarını göstermesi ve veriye dayalı karar verme süreçlerine katkı sağlaması açısından yardımcı olacağı söylenebilir.

Türk yükseköğretim sistemindeki sorunlara ilişkin yapılan açıklamalarda A1, A2, A4, A7, A13, A15, A17, A20, A21, A24, A25, A28, A29 ve A30 şunları ifade etmektedirler:

Etnik kökenini, siyasi görüşünü, teninin rengini, zihinsel yapısını, cinsel tercihini vb. tüm ayırıştırıcı etiketleri yok edip, sadece liyakate baksaydık şu anda Türkiye’de ilk 500’e 25 üniversitemiz girmiş olurdu... (A1)

...Her şeyi araştıramama durumu var, biraz sansür var... (A2)

...Daha yoksul kesimden gelen kişilerin ya sistemin dışında kaldığı ya da sistemin en alt basamaklarında yer alan kurumlara yerleştiğini görüyoruz. YÖK nerdeyse tek elden yönetiyor, hatta YÖK’e de daha tepeden kararlar geliyor. Dolayısıyla üniversitelerde temelde demokrasi sorunları var... (A4)

...Hukuka uymama ya da insanlara göre hukuku uydurma gibi durumlar var. Ayrıca bilimsel bakış açısının zayıflaması bunun sonucunda da daha fazla idealizme veya romantizme kayma. Yani eğitimi bile anlatırken şöyle anlatıyoruz sabırlı olmalıyız, özverili olmalıyız... (A7)

...Sistemi oluşturan Batı modeli. Örneğin bilimsel yayınlarda, bilimsel yaklaşımlar beklediğini söylüyorlar ama kendi aralarında kafa kol ilişkisi var. Üniversite sınavına girmemesi gereken en az iki milyon öğrencinin sonuçları üzerinden sistemin yanlışlığını sorguluyoruz. Bu öğrencilerin zamanında daha doğru bir yerden hayata girmesi ve çalışması gerekiyordu... (A13)

...Türkiye’deki veri tabanlarında yayınlanan makaleler doğrulama anlayışında. Nitelikli hocalarımız/üniversitelerimiz yok oluyor, hocalarımız tükeniyor ve küsmeye başlıyor. Ayrıca uyum kültürü inşa ediliyor... (A15)

...Mezunlar nerede, ne şekilde istihdam ediliyor? Onların hayatında nasıl daha farklı etkiler yaratılabiliyor? Bu bir tartışma konusu... (A17)

...Zaman sıkıntısı ve ders yükü. Tabi her hocaların değil bazı hocalarınki daha fazla. Mesela mobbing belki en ciddi düzeyi üniversitelerde yaşıyor... (A20)

...İdeolojik kadrolaşma. Kurumlar kendi alt birimlerinde aile şirketlerine dönüştürülüyor. Bir başka şey öğrencisi olmayan bölümler ve o bölümlere yapılan akademik atamalar. Öbür tarafta akademisyen ve öğrenci ihtiyacı olan departmanların görmezden gelinmesi... (A21)

...Türkiye üniversitelerinde gettolaşma diye bir sorun var. Akademisyen o yerde ilkokulu/üniversiteyi bitirmiş ve öğrenci de o bölgenin insanı... (A24)

...Nepotizm zirve yaptı, beşik ulemalığına doğru gidiyor. Ayrıca not yükseltme problemi, bazı değerlendirmelerle birlikte bütünleme yapılmamalı... (A25)

...Yer verme adeti var benim gözlemlediğim. Hocalar askeri kültürlerdeki gibi ben çektim o da çeksin anlayışında, bu iyi bir fikir değil. Ayrıca memurların aşağı görüldüğünü söyleyebilirim üniversitede... (A28)

...Üniversiteler arası nitelik ve standardizasyon farkı var. Birçoğu X üniversitesinde belirli kriterleri sağlayıp hoca olurken, birçoğu Y üniversitesinden daha düşük nitelikteki kriterleri sağlayıp hoca oluyor... (A29)

...Türkiye’deki üniversitelerin yönetsel yapısı gelişmiş yükseköğretim sistemlerinin yönetsel yapısıyla uyumlu değil. Üniversitelerin neredeyse tamamen devlet finansmanına bağımlı olması, üniversitelerin onlardan beklenen gelişimi gösterememelerinin en büyük nedenlerinden biridir. Öğrencilerin tarih, sanat, felsefe, spor gibi alanlarda kendilerini geliştirmeleri mümkün olmamaktadır. İdari personelin niteliği ve kendini konumlandırması konusu da ciddi bir şekilde ele alınması gereken bir konudur... (A30)

Tablo 7

Türk Yükseköğretim Sistemin Geleceğine İlişkin Bulgular

Tema	Kategori	f
Bireye İlişkin Gelecek	Olumsuz Toplumsal/Felsefi/Politik/Ekonomik/Teknolojik Kaygılar Artacak ve Çözümlemeyecek	15
	Nepotizm ve Kronizm Artacak	3
	Farklı Düşünme/Okuryazarlık Becerileri Törpülenecek	2
	Eğitim Hakkı İhlal Edilecek ve Eğitimde Fırsat Eşitsizlikleri Artacak	2
	Motivasyon Azalacak	2
	Olumlu Nitelik Göstergeleri Toplumsal Davranışlar Üzeride Belirleyici Olacak	5
İşe İlişkin Gelecek	Olumsuz Yaşam Boyu Eğitim Sürececek	1
	Merkeziyetçi Yönetim Artacak ve Çoğulcu Demokrasi Sağlanmayacak	11
	Değerlendirme Kriterleri Tartışmalı Hale Gelecek	6
	Akademik Özgürlük Azalacak	3
	Liyakatsizlik Artacak	3
	Akademik Yayınların Niteliği Azalacak	2
Örgüte İlişkin Gelecek	Eğitim-Öğretim Misyonu Önceliklendirilecek ve İş Yüğü Artacak	2
	Olumlu Başarılı Akademisyenler/Yayınlar Varlığını Koruyacak	2
	Farklı Meslek Tanımlarına İlişkin Eğitim Programları Oluşturulacak	1
	Üniversiteler Değerini Kaybedecek	6
	Üniversitenin Genel/Var Oluş Felsefesine Aykırı Hareket Edilecek	4
	Dijitalleşme Sınırları/Yönetimi Belirleyecek	4
Sisteme İlişkin Gelecek	Nitelikli Örgüt İklimi ve Yaşam Kalitesi Azalacak	4
	Olumlu Uzaktan (Çevrim İçi) Eğitimlerle/Açıköğretimle Eğitime Erişim Artacak	5
	Üniversiteler İş Çevreleriyle İstihdama Yönelik İş Birliğine Gidecek	2
	Üniversiteler Özerk Olacak	1
	Serbest Piyasa Ekonomisine Uyum Sağlanacak ve Neoliberal Eğitim Yükselinecek	10
	Eğitimde/Yönetimde Uluslararası Standardizasyon ve Rekabet Edilebilirlik Sağlanamayacak	9
Sisteme İlişkin Gelecek	Siyaseten Sınırlandırma/Yönlendirme Artacak	6
	Sistemde Belirsizlik/Karmaşa Hâkim Olacak	5
	Uluslararasılaşma Artacak	3
	Olumlu Eğitimde/Yönetimde Uluslararası Standardizasyon ve Rekabet Edilebilirlik Sağlanacak	7
	Serbest Piyasa Ekonomisine Uyum Sağlanacak ve Neoliberal Eğitim Yükselinecek	3

Tablo 7 incelendiğinde, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin Türk yükseköğretim sisteminin geleceğine ilişkin görüşlerine *Bireye*, *İşe*, *Örgüte* ve *Sisteme İlişkin Gelecek* temaları altında yer verilmektedir.

Bireye ilişkin gelecek teması altında yer alan kategoriler *toplumsal/felsefi/politik/ekonomik/teknolojik kaygılar artacak ve çözümlenmeyecek* (f=15), *nepotizm ve kronizm artacak* (f=3), *farklı düşünme/okuryazarlık becerileri törpülenecek* (f=2), *eğitim hakkı ihlal edilecek ve eğitimde fırsat eşitsizlikleri artacak* (f=2) ve *motivasyon azalacak* (f=2) olarak olumsuz bir şekilde; *nitelik göstergeleri toplumsal davranışlar üzerinde belirleyici olacak* (f=5) ve *yaşam boyu eğitim sürececek* (f=1) olarak olumlu bir şekilde değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

İşe ilişkin gelecek teması altında yer alan kategoriler *merkeziyetçi yönetim artacak ve çoğulcu demokrasi sağlanmayacak* (f=11), *değerlendirme kriterleri tartışmalı hale gelecek* (f=6), *akademik özgürlük azalacak* (f=3), *liyakatsizlik artacak* (f=3), *akademik yayınların niteliği azalacak* (f=2) ve *eğitim-öğretim misyonu önceliklendirilecek ve iş yükü artacak* (f=2) olarak olumsuz bir şekilde; *başarılı akademisyenler/yayınlar varlığını koruyacak* (f=2) ve *farklı meslek tanımlarına ilişkin eğitim programları oluşturulacak* (f=1) olarak olumlu bir şekilde değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Örgüte ilişkin gelecek teması altında yer alan kategoriler *üniversiteler değerini kaybedecek* (f=6), *üniversitenin genel/var oluş felsefesine aykırı hareket edilecek* (f=4), *dijitalleşme sınırları/yönetimi belirleyecek* (f=4) ve *nitelikli örgüt iklimi ve yaşam kalitesi azalacak* (f=4) olarak olumsuz bir şekilde; *uzaktan (çevrim içi) eğitimlerle/açıköğretimle eğitime erişim artacak* (f=5), *üniversiteler iş çevreleriyle istihdama yönelik iş birliğine gidecek* (f=2) ve *üniversiteler özerk olacak* (f=1) olarak olumlu bir şekilde değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Sisteme ilişkin gelecek teması altında yer alan kategoriler *serbest piyasa ekonomisine uyum sağlanacak ve neoliberal eğitim yükselecek* (f=10), *eğitimde/yönetimde uluslararası standardizasyon ve rekabet edilebilirlik sağlanamayacak* (f=9), *siyaseten sınırlandırma/yönlendirme artacak* (f=6), *sistemde belirsizlik/karmaşa hakim olacak* (f=5) ve *uluslararasılaşma artacak* (f=3) olarak olumsuz bir şekilde; *eğitimde/yönetimde uluslararası standardizasyon ve rekabet edilebilirlik sağlanacak* (f=7) ve *serbest piyasa ekonomisine uyum sağlanacak ve neoliberal eğitim yükselecek* (f=3) olarak olumlu bir şekilde değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin yükseköğretim sisteminin geleceğine ilişkin çoğunlukla olumsuz öngörülere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda yükseköğretim sisteminin geleceğine ilişkin olumlu ve olumsuz bakış açılarının var olmasının, akademisyenlerin bireysel ve kurumsal farklılıklarından kaynaklanabileceği düşünülebilir. Yükseköğretim sistemin ne olacağına ilişkin yapılan değerlendirmelerin, yükseköğretim sistemine ilişkin akademisyenlerin beklentilerinin anlaşılması açısından önemli ipuçları taşıdığı ifade edilebilir. Katılımcıların çoğunluğunun olumsuz bir gelecek betimlemesi yapması, yükseköğretime ilişkin kritik bir eşiği işaret edebilir. Dolayısıyla karar vericilerin oluşturulacakları misyon ve vizyonların, sistemin geleceğine ilişkin kritik bir önem taşıyacağı anlaşılabılır.

Türk yükseköğretim sisteminin geleceğine ilişkin yapılan açıklamalarda A1, A4, A6, A7, A10, A12, A17, A22, A26, A27, A29 ve A30 şunları ifade etmektedirler:

...Yükseköğretimin kitle imha silahına/insan hakkı ihlaline dönüştürüldüğü, bütün yaratıcılıklarının törpülendiği bir yere doğru gidiyor... (A1)

...Üniversiteler MEB'e bağlı ortaöğretime dönüşecek, merkezileşilecek, yerelleşme/millileşme kavramlarıyla tek bir bakış açısı verilecek... (A4)

...Belirsizlik hâkim olacak. İş yükü devam edecek. Ülkede etkisiz araştırmalar devam edecek ama başarılı kadrolar ve yayınlar da varlığını koruyacak... (A6)

...Daha çok şirketleşmeye yönelicek, bilim yapma/insanlara faydalı olma idealinden uzaklaşılacak. Belirli güçlere yönelik bir eğilim olacak... (A7)

...Liberal bir eğitim sürüdürülüyor. Yani bazı üniversiteleri öğrenciler tercih etmeyecek çünkü işlevsel olmayan diplomalar istemeyecektir... (A10)

...Dijitalleşmenin artacağını düşünüyorum. Bir diğer nokta uluslararasılaşma. Buna biz eğitim ticareti demeyelim de eğitim turizmi diyelim... (A12)

...Meslek tanımlarımız değişiyor. Hayatımıza farklı meslekler girecek... (A17)

...Eski kuşak teknolojinin yanında değil, yeni kuşak yanında. İkisi bir arada yürüyecek ya da yeterliliklere dair ayrışmalar keskinleşecek... (A22)

...Üniversitenin değerinin azalmasıyla eğitim, her yerde alınabilecek ve üniversiteler iş çevreleriyle istihdama yönelik iş birliğine gidecek... (A26)

...Çalışmaları ile ön plana çıkan insanlar yerine, şu şahıs ya da bu şahısla, şu örgüt ya da bu örgütle bağlantısı olanlar bilim insanı yapılacak... (A27)

...YÖK'ün kaldırıldığı, üniversitelerin özerk olduğu, rektörlerin ABD veya Kanada yapısı ile seçildiği, fakülteleri uzman kişilerin yönettiği, bu nedenle üniversitelere göre de belirli kriterlerin olduğu bir yapı olacak... (A29)

...Piyasadan kopan, sadece devlete bağımlı olan üniversiteler eskiyecek ve uzun vadede varlığını sürdüremeyecektir... (A30)

Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskimenin Anlamı

Araştırmamanın üçüncü alt amacı olan “Devlet üniversitelerindeki akademisyenlere göre devlet üniversitelerindeki örgütsel eskimenin anlamı nedir?” sorusundan elde edilen bulgular doğrultusunda oluşturulan temalar ve kategoriler Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8

Türk Yükseköğretim Sistemindeki Örgütsel Eskimenin Anlamına İlişkin Bulgular

Tema		Kategori	f
Dinamizm	Olumsuz	Kendini Yenileyememe/Yenilikler Oluşturamama	14
		Değişim/Gelişim Sürecinde Lider Olmama	12
		Evrensel Dinamizmdeki Gerçekliği Yakalayamama	11
		Yaratıcı Yıkıma Uğramama	6
		Değişmeme/Gelişememe ve Gelişime Direnç Gösterme	4
		Kuralların/Rutinlerin Dogma Haline Gelmesi ve Dogmaların Takip Edilmesi	4
		Neoliberalizme Uyum Sağlama	3
		Dijitalleşme	1
		Örgütsel Ayrışmaya Sürüklenme	1
	Olumlu	Değişim/Gelişim Sürecinde Lider Olma	2
Zaman	Olumsuz	Çağın Gerekliliklerini Karşılayamama/Güncel Olmama	30
		Geleceği Ön Görememe ve Proaktif Davranama	5
		Geçmiş Zamandaki Bir Düzeni Geri Getirme	2
		Geçmiş Bilmeme	1
	Olumlu	Tarihi Birikimi Aktarma/Güncel Durumlara Uyarlama	2
Yeterlilik	Olumsuz	Taleplere/İhtiyaçlara Cevap Verememe	26
		Farklı Yeterlilikleri/Becerileri/Bakış Açılarını Kaybetme/Standartlaşma	19
		Amaçları Gerçekleştirememe	5
		Adaletin Sağlanması	3
		Aydın Bireyler Yetiştirememe	2
		Yönetimi Sağlayamama	1
		Düşük Performan Gösterme	1
	Olumlu	Aydın Bireyler Yetiştirme	1
		Amaçları Gerçekleştirme	1
Var Oluş	Olumsuz	Örgütün Hantallaşması ve Yıpranması	8
		Güç Kaybetme ve Varlığını Devam Ettirememe	7
	Olumlu	Örgütün Özgün Bir Kimlik Oluşturması	7
		Klasikleşmiş Eğitim Programlarına Sahip Olma ve Klasığı Üretme	5
		Varoluş Felsefesini Koruma ve “Liberal Art” Eğitimini Sürdürme	2

Tablo 8 incelendiğinde, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin Türk yükseköğretim sistemindeki örgütsel eskimenin anlamına ilişkin görüşlerine *Dinamizm*, *Zaman*, *Yeterlilik* ve *Var oluş* temaları altında yer verilmektedir.

Dinamizm teması altında yer alan kategoriler olumsuz bir anlamda *kendini yenileyememe/yenilikler oluşturamama* (f=14), *değişim/gelişim sürecinde lider olmama* (f=12), *evrensel dinamizmdeki gerçekliği yakalayamama* (f=11), *yaratıcı yıkıma uğramama* (f=6), *değişmeme/gelişememe ve gelişime direnç gösterme* (f=4), *kuralların/rutinlerin dogma haline gelmesi ve dogmaların takip edilmesi* (f=4), *neoliberalizme uyum sağlama* (f=3), *dijitalleşme* (f=1) ve *örgütsel ayrışmaya sürüklenme* (f=1) olarak; olumlu bir anlamda *değişim/gelişim sürecinde lider olma* (f=2) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Zaman teması altında yer alan kategoriler olumsuz bir anlamda *çağın gerekliliklerini karşılayamama/güncel olmama* (f=30), *geleceği ön görememe ve proaktif davranama* (f=5), *geçmiş zamandaki bir düzeni geri getirme* (f=2) ve *geçmiş bilmeme* (f=1) olarak; olumlu bir anlamda *tarihi birikimi aktarma/güncel durumlara uyarlama* (f=2) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Yeterlilik teması altında yer alan kategoriler olumsuz bir anlamda *taleplere/ ihtiyaçlara cevap verememe* (f=26), *farklı yeterlilikleri/becerileri/bakış açılarını kaybetme/standartlaşma* (f=19), *amaçları gerekleştiremememe* (f=5), *adaletin sağlanamaması* (f=3), *aydın bireyler yetiştiremememe* (f=2), *yönetimi sağlayamama* (f=1) ve *düşük performan gösterme* (f=1) olarak; olumlu bir anlamda *aydın bireyler yetiştirme* (f=1) ve *amaçları gerçekleştirme* (f=1) olarak değeriendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Var oluş teması altında yer alan kategoriler olumsuz bir anlamda *örgütün hantallaşması ve yıpranması* (f=8) ve *güç kaybetme ve varlığını devam ettiremememe* (f=7) olarak; olumlu bir anlamda *örgütün özgün bir kimlik oluşturmaması* (f=7), *klasikleşmiş eğitim programlarına sahip olma ve klasiğı üretme* (f=5) ve *varoluş felsefesini koruma ve “Liberal Art” eğitimini sürdürme* (f=2) olarak değeriendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin Türk yükseköğretim sisteminde örgütsel eskimenin anlamına ilişkin açıklamaları değeriendirildiğinde, örgütsel eskime olgusunun dinamizm, zaman, yeterlilik ve var oluş kavramlarına ilişkin odaklarla tanımlandığı görölmektedir. Bu açıdan akademisyenlerin örgütsel eskime olgusunu, eğitim yönetim kuramlarından Açık Sistem Kuramına, Durumsallık Kuramına, Eleştirel Kurama, Yeniliğın Yayılması Kuramına, Kaos Kuramına, Beklenti Kuramına, Örgütsel Ekoloji Kuramına, Ekoeleştirme Kuramı, Örgütsel Öğrenme Kuramına, Öz Belirleme Kuramına, Örgütsel Adalet Kuramına, Entelektüel Sermaye Kuramına ve Sosyal İnşacılık Kuramına ilişkin temellerle açıklamaya çalıştıkları ifade edilebilir.

Akademisyenlerin örgütsel eskime olgusunu çoğunlukla olumsuz tanımladıkları anlaşılmaktadır. Olumsuz anlamlar incelendiğinde örgütsel eskime olgusunun taleplere/ ihtiyaçlara cevap verememeye, yenilenmemeye, güncel olmamaya, geleceğı ön görmemeye ve proaktif davranmamaya, gemişı bilmemeye, evrensel dinamizme ilişkin gerekliğı yakalamamaya, neoliberalizme uyum sağlamaya/sağlamamaya, dijitalleşmeye, amaçları gerçekleştirememeye, yönetimin sağlanamamasına, değışmemeye/gelişmemeye ve gelişime direnç göstermeye, değışim/gelişim sürecinde lider olmamaya, dogmalara bağı kalmaya, adaletsizliğe, güç kaybetmeye, hantallaşmaya/yıpranmaya, düşük performans, varlığını devam ettirememeye, ayrıştırılmaya, farklı yeterlilikleri/becerileri/bakış açılarını kaybetmeye/standartlaşmaya ve aydın bireyler yetiştirememeye ilişkin kavramsal içeriğ

sahip olduğu söylenebilir. Olumlu anlamlar incelendiğinde örgütsel eskime olgusunun değişim/gelişim sürecinde lider olmaya, tarihi birikimi geliştirerek sürdürmeye, aydın bireylerin yetiştirilmesine, amaçların gerçekleştirilmesine, özgün kimlik oluşturulmasına, klasiği üretmeye ve var oluş felsefesini korumaya ilişkin kavramsal içeriğe sahip olduğu belirtilebilir. Bu kapsamda örgütsel eskime olgusu üç yaklaşımla açıklanabilir. İlk yaklaşımın eski örgütlerin ihtiyaçlara daha az cevap verebildiğini; ikinci yaklaşımın eski örgütlerin istikrarı sağlayarak çevreleri üzerinde daha baskın/öncü hale geldiğini ve üçüncü yaklaşımın eski örgütlerin belirsizliğin hâkim olduğu bir ortamda davranışlarının tahmin edilemeyeceğini dolayısıyla eski örgütlerin başarıya ilişkin sonuçları yaratabileceğini ya da yaratamayacağını savunduğu düşünülebilir.

Türk yükseköğretim sisteminde örgütsel eskimenin anlamına ilişkin yapılan açıklamalarda A1, A2, A4, A6, A7, A14, A24 ve A27 şunları ifade etmektedirler:

...Kültür içerisindeki değişen taleplere yanıt verememek gibi. Yani üniversite bir endoktrinasyon sürecinin bileşeni ise o zaman şu anda üniversitelerde bir eskimişlik yaşanmıyor. Bu bağlamda eskimişlik gerçekten evrensel değerler bağlamında değil ülkemiz bağlamında ayrı sorgulanması gereken bir soru haline dönüşüyor... (A1)

...Örgütlerin çevresine ve gerekliliklere ayak uyduramaması, insanların örgütsel ayrışmaya sürüklenmesi olarak düşünülebilir. Aynı zamanda örgütün değişime öncü olamaması ve takipçi kazanamamasıdır... (A2)

...Eskiye ne atf ediyoruz, yeniye ne atf ediyoruz? Daha fazla dijitalleşme mi, daha fazla market ekonomisinde ya da aşırı yarışmacı vahşi kapitalist sistemin içinde olma ve ona ayak uydurma mı? Yoksa Aristo'dan beri geldiğimiz, o entelektüelin gelişmesi – düşünsel, bilişsel ve değerler sisteminde toplumun aydınlarının yetişmesi- dediğimiz, üniversitenin ilk var oluş felsefesiyle oluşması mı? Liberal Art eğitimi dediğimiz şey eskiyse, ben o eskisinin üniversitenin görev ve sorumluluğunu oluşturduğunu düşünüyorum... (A4)

...Örgütteki kurallar hiyerarşisinin dogma haline gelmesi. Örgütteki herkesin bu kuralları takip etmesi ve bu kuralların yarattığı problemlere çözüm sağlayamaması. Mevcut kadronun bu sorunun çözüm yöntemine ilişkin bir bilgisinin olmaması. Sadece aynı kurumda yaşamının neticesinde, problemin çözümüne ilişkin ciddi bir bilgi eksikliğinin olması. Yani bireysel tükenmişliğin kurumsal tükenmişliği doğurması... (A6)

Dünyada neler olduğunu bittiğini, eğitimde ne tür tartışmalar olduğunu, bunların nedenlerini eleştirel bir bakış açısıyla daha derine inmeden, üstelemeden, tam olarak nereye çıktığını göremeden yolunu çizemeye çalışmak. Örgütsel eskimenin aynı zamanda eskiye dönmek ya da belirli kişilerin kendi çıkarları için eskiyi tercih etmesi ya da geriye gitmesi şeklinde de tanımlanabilir... (A7)

Eskimeden kast ettiğimiz bir kurumsal yapının alınan kararlar ve yapılan uygulamalar ile bir standartlaşmayı sağlamasıysa eskiyelim hep beraber. Mesela mottolaşmış ya da herkesin okumak istediği üniversite kimlikleri var, dünya üniversiteleri diye kabul ediliyorlar. Bunların hiçbirisi çağa biz böyle uyum sağlayalım vs. gibi bir çaba içerisinde değil. Klasikleşmiş, eski bir rutini var ama onun mezunları böyle el üstünde tutuluyor, ülke yönetiyorlar. Eskimiş olmak klasik üretmekse keşke klasik üretiyor olabilsek. Çünkü klasik demek yerine bir şey konulamaz duruma gelmiş olmak demek. Yerine bir şey konulamaz duruma gelmiş olmakta yeni düzene uyum sağlamamak anlamına gelmiyor. Hocam yenilik

güzel bir şey, dinamiğe çok uygun görünüyor fakat yıkıcı da olabiliyor. Ayrıca aktif öğrenen olma gerçeği öğrenme hızımızın her yaş grubunda aynı olduğunun ve farklı bir bakış açısı geliştirebildiğimizin bir delili değil. Bir süre sonra bütün fikirlerimiz, bakış açımız standartlaşmaya başlıyor ve bu da eskime demek... (A14)

...Yani örgütsel eskime üniversitelerin çağdaş anlayışa bir türlü geçememesidir. Gelişmiş olan ülkeler kendi ideolojik katılıklarını bir şekilde yine devam ettiriyorlar. Belki örgütsel eskime onlar için daha bir şey ifade eder. Ayrıca kullanılan yöntemlerin 40 yıllık, 50 yıllık, 60 yıllık, 70 yıllık değişmemesini de eskime olarak yorumluyoruz... (A24)

İlk olarak bir üniversite on yılını doldurmuşsa ve piyasada varlığını sürdüremiyorsa, güncel durumlara ayak uydurmada bir sorunu varsa, kendisinden beklenen görevi yerine getiremiyorsa eskimiştir. Diğer perspektife ise eskimiş bir örgüt köklerini geçmişe gömmüş ve oradan başlamış, gelişmiş, büyümüş, yayılmış bir ağacın dalları gibi her yeri kapsamış. Çünkü kendisinden beklenen görevi çok iyi yapıyor. Usul ve esaslar vardır. Yıllanmış bir örgüt düşünelim, eğer o örgüt varlığını devam ettirip, sosyal, toplumsal, ekonomik, felsefi olayların ortaya çıkmasında camiasında bir söz sahibi ve olayların gelişmesinde yönlendirici ise eskimiştir. Tarihi birikiminin devamını getirebiliyorsa eskimiştir çok güzel bir şeydir... (A27)

Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskimenin Nedenleri

Araştırmanın dördüncü alt amacı olan “Devlet üniversitelerindeki akademisyenlere göre yükseköğretim sisteminde örgütsel eskime kavramını etkileyen faktörler nelerdir?” sorusundan elde edilen bulgular doğrultusunda oluşturulan temalar ve kategoriler Tablo 9’de yer almaktadır.

Tablo 9

Türk Yükseköğretim Sistemindeki Örgütsel Eskimenin Nedenlerine İlişkin Bulgular

Tema	Kategori	f
Bireye İlişkin Nedenler	Mesleki Profesyonelliğin Olmaması ve Etik İhlal	30
	Statükoculuk ve Değişime Direnç	15
	Farklı Düşüncelerin/Becerilerin/Okuryazarlıkların Olmaması	14
	Psikolojik Şiddet	12
	Madunlaştırma	11
	Kolektif Bilinçten Uzaklaşma	8
	Apolitiklik	3
	Bireyci/Toplumcu Kültürel Yapıların Çatışması	3
İşe İlişkin Nedenler	Liyakatin Olmaması	30
	Merkeziyetçi ve Objektif Olmayan Kararların Alınması	30
	Ölçme/Değerlendirme/Yerleştirme/İzleme/Görevlendirme Faaliyetlerinin Etkili Yapılmaması	30
	Bürokratik Engeller, İş Yüklü ve Zaman Kaybı	15
	Akademisyen Eğitim ve Yetiştirme Sürecinin Önemszenmemesi	14
	Finansal Kaynakların/Desteklerin Yetersizliği ve Vazgeçme Maliyetinin Yüksekliği	11
	Sosyal Bilimlerin İhmali ve Temel Bilimlerin Gözden Çıkarılması	6
	Bilimsel Yayınların Özgün/Eleştirel/Problem Çözücü Olmaması	3
	Akademik Vesayet	2
	Yurtiçi/Yurtdışı Eğitim/Araştırma İhtiyaçlarının Karşılanmaması	2
Örgüte İlişkin Nedenler	Üniversitenin Misyonlarına İlişkin Denge Gözetilmemesi	17
	Üniversitelerin Değer Kaybetmesi	12
	Eğitimin ve Eğitim/Çalışma Ortamlarının Uluslararası Standartta Olmaması	9
	Özgün Bir Kimliğin/Liderliğin Olmaması	7
	Üniversite Özerkliğinin Olmaması	5
	Uyum Kültürünün İnşası	4
Sisteme İlişkin Nedenler	Nicelik Odaklı Sistem Kurgusu ve Nitelik Kriterlerinin/Göstergelerinin İhmali	30
	Evrensel Değerlerden Uzaklaşma ve Evrensel Gelişmelere Ayak Uyduramama	30
	Mevzuatın Eksikliği ve Hukuk Kurallarına Uyulmaması	27

Evrensel Dinamizme İlişkin Gerçekliği Yakalayamama ve İhtiyaçlara Cevap Verememe	24
Politizeleştirilme ve Çoğulcu Demokrasiyi Sağlamama	23
İhtiyaç Fazlası Öğrenci Alımı ve İstihdamın Sağlanmaması	22
Bilimsel Politikaların Oluşturulmaması ve Bilime Öncü Rol/Değer Verilmemesi	22
Uluslararası Standartların Sağlanmaması ve Rekabet Edebilirliğin Düşüklüğü	13
Neoliberalizmin Artması ve Eğitim Politikalarını Olumsuz Etkilemesi	11
Olağan Dışı Durumlara Karşı Eğitim Politikasının Oluşturulmaması	4

Tablo 9 incelendiğinde, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin Türk yükseköğretim sistemindeki örgütsel eskime nedenlerine ilişkin görüşlerine *Bireye, İşe, Örgüte ve Sisteme İlişkin Nedenler* temaları altında yer verilmektedir.

Bireye ilişkin nedenler teması altında yer alan kategoriler *mesleki profesyonelliğin olmaması* ve *etik ihlal* (f=30), *statükoculuk* ve *değişime direnç* (f=15), *farklı düşünmelerin/becerilerin/okuryazarlıkların olmaması* (f=14), *psikolojik şiddet* (f=12), *madunlaştırma* (f=11), *kolektif bilinçten uzaklaşma* (f=8), *apolitiklik* (f=3) ve *bireyci/toplumcu kültürel yapıların çatışması* (f=3) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

İşe ilişkin nedenler teması altında yer alan kategoriler *liyakatin olmaması* (f=30), *merkeziyetçi ve objektif olmayan kararların alınması* (f=30), *ölçme/değerlendirme/yerleştirme/izleme/görevlendirme faaliyetlerinin etkili yapılmaması* (f=30), *bürokratik engeller, iş yükü ve zaman kaybı* (f=15), *akademisyen eğitim ve yetiştirme sürecinin önemsenmemesi* (f=14), *finansal kaynakların/desteklerin yetersizliği ve vazgeçme maliyetinin yüksekliği* (f=11), *sosyal bilimlerin ihmali ve temel bilimlerin gözden çıkarılması* (f=6), *bilimsel yayınların özgün/eleştirel/problem çözücü olmaması* (f=3), *akademik vesayet* (f=2) ve *yurtiçi/yurtdışı eğitim/araştırma ihtiyaçlarının karşılanmaması* (f=2) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Örgüte ilişkin nedenler teması altında yer alan kategoriler *üniversitenin misyonlarına ilişkin denge gözetilmemesi* (f=17), *üniversitelerin değer kaybetmesi* (f=12), *eğitimin ve eğitim/çalışma ortamlarının uluslararası standartta olmaması* (f=9), *özgün bir kimliğin/liderliğin olmaması* (f=7), *üniversite özerkliğinin olmaması* (f=5) ve *uyum kültürünün inşası* (f=4) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Sisteme ilişkin nedenler teması altında yer alan kategoriler *nicelik odaklı sistem kurgusu ve nitelik kriterlerinin/göstergelerinin ihmali* (f=30), *evrensel değerlerden uzaklaşma ve evrensel gelişmelere ayak uyduramama* (f=30), *mevzuatın eksikliği ve hukuk kuralllarına*

uyulmaması (f=27), evrensel dinamizme ilişkin gerçekliği yakalayamama ve ihtiyaçlara cevap verememe (f=24), politizeleştirilme ve çoğulcu demokrasiyi sağlamama (f=23), ihtiyaç fazlası öğrenci alımı ve istihdamın sağlanmaması (f=22), bilimsel politikaların oluşturulmaması ve bilime öncü rol/değer verilmemesi (f=22), uluslararası standartların sağlanmaması ve rekabet edebilirliğin düşüklüğü (f=13), neoliberalizmin artması ve eğitim politikalarını olumsuz etkilemesi (f=11) ve olağan dışı durumlara karşı eğitim politikasının oluşturulmaması (f=4) değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışan bütün akademisyenlerin mesleki profesyonelliğin olmaması, adaletin sağlanmaması, merkezîyetçilik, niteliğin sağlanmaması ve uluslararası standartların sağlanmaması gibi örgütsel eskime nedenlerinde hem fikir olduğu fark edilmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin görüşlerine göre yükseköğretimde örgütsel eskimenin temel nedenin adaletin ve niteliğin sağlanmamasından kaynaklandığı belirtilebilir. Bu kapsamda yükseköğretim sisteminde örgütsel eskime nedenlerini anlayabilmek için eskimenin hangi durumlardan dolayı meydana geldiğinin anlaşılmasının önemli olduğu söylenebilir. Bu açıdan zamanında müdahalelerin/iyileştirmelerin sağlanması için eskime sinyallerinin tespit edilmesi/okunması fayda sağlayabilir.

Türk yükseköğretim sisteminde örgütsel eskimenin nedenlerine ilişkin yapılan açıklamalarda A1, A4, A7, A8, A9, A10, A14, A17, A18, A22, A23, A25 ve A28 şunları ifade etmektedirler:

...Aslında iki sözcükle özetleyebiliriz. Birincisi liyakatsizlik. İkinci sözcük de bundan çok bağımsız değil adaletsizlik. Çünkü çalıştıkça cezalandırılıyorsanız, çalıştıkça sahipsiz kalıyorsanız, çalıştıkça yalnızlaşıyorsanız bir yerden sonra görünmez olmayı tercih etmeye ya da çalışmamaya yönelmeye başlayabilirsiniz... (A1)

...Bizde örgütler kendi var oluşlarının farkında değiller, yani üniversite nedir? Market ekonomisinin bilgiyi bir metaya dönüştürmesi ile toplumdaki etik ihlal üniversiteye yansdı. Var olan sistemi sorgulamadan takip eden ve kendisine verilen görevi etik değerlerden uzaklaşarak yerine getiren üniversite mezunları -karar vericiler- ne yaptı depremde? İmza attıkları kararların sonuçları binlerce insanın ölümüne yol açtı... (A4)

...Şöyle bir maddeleştirelim, sosyal alanlardaki okuryazarlığın az olması, biraz apolitik olmamız, biraz ekonomiden çok anlamamız, biraz diğer yerlerde ne oluyor bitiyor kapalı olmamız. İkincisi de güven probleminin olması, bundan dolayı da örgütlenmenin sağlanamaması. Üçüncüsü duyarsızlık... (A7)

...Önceki dönemlerle kıyasladığımız zaman, şu an yükseköğretimdeki öğrencilerin not ortalamaları çok yüksek ama önceki dönemlerdeki öğrenciler kadar kaliteli ürün üretmiyorlar, aynı kalitede tartışmaya giremiyorlar... (A8)

...YÖK. Kesinlikle hiçbir amaca hizmet edemiyor, amacı dışındaki hizmetlere hizmet etmekten başka. Bir diğer önemli sıkıntı rasyonel kültür yapısının olamaması. Eşe dosta hizmet etme gibi şeyler bizim kültürümüzde var. Bireyselci dünyada toplulukçu yapımızı devam ettirmemiz ise bir diğer neden... (A9)

...Yani akademisyenlerin niteliklerinin düşürülmesi ve öğretim üyelerinin yetiştirilmesiyle ilgili problemlerimiz var... (A10)

...Kendimizden yaşça küçüklere politizeleştirilmiş bir alanda eğitim öğretim hizmetleri sunacağımız bir sistemde psikolojik hiçbir özelliğimizin sınanmaması söz konusu. Ne kadar hazır ve doğru insanların seçildiği noktasında üniversite sınavı bize hiç birşey söylemiyor. Bu bağlamda bir şeyler yenileniyor ama yenilenen şey gerçekte istenilen bir yenilik mi şüpheli, yenilenmeye gelenler o alana uygun mu şüpheli, o alanı yaratanlar ne kadar güncel şüpheli... (A14)

...Yani her ile bu kadar sayıda üniversite açtık ama bu üniversitelerin toplam paydaya katkısı ne ölçüde? Yani maliyet-fayda analizi yapacak olursak her bir üniversite için bu denge sağlanabilecek mi?.. (A17)

...Şimdi bizim üniversitede vazgeçme maliyeti açısından bir hesap yapalım. Kişi dört sene okuyor, bu dört senede adam nelerden vazgeçiyor, ömrü gidiyor, yani bu bir öğrenci açısından ciddi bir zarar. Ben üniversiteyi bitirdim dediğinde, ne oldun kardeşim denilirse ve hiçbir şey olmadığım dediğinde üniversitelerin işlevlerini tam yapamadığını gösteriyor... (A18)

...Bireyin haklarını karşılayamamasını en büyük sorunlardan biri olarak görüyorum. Bu da bireysel tercihlerden kaynaklanıyor, memurun inisiyatifi, YÖK'ün inisiyatifi, arkadaşın veya yöneticinin inisiyatifi. Ayrıca köklü çözümler yasadan geçer. Anayasa değişikliğinin zamanının geldiğini düşünüyorum... (A22)

...Fen edebiyat fakültesine eksi netle gelen öğrenci var. Baraj yok diye kayıt yaptırmış. Bir ülke temel bilimleri gözden çıkardığında gelişmesi, değişmesi ne kadar mümkün olur? Kurumları çökertme politikası bu. Yani ben bir yükseköğretim politikamızın olduğunu düşünmüyorum. Bir bilim politikamızın olduğunu düşünmüyorum... (A23)

...Kongrelerin hepsinin yozlaşmış durumda olduğu söylenebilir. Bunun dışında yöneticilerin de en azından bölümdeki akademik personelin görüşü olmadan herhangi bir öğretim üyesini kadroya almaması gerektiğini düşünüyorum. Akademik teşvik adı altında öğretim üyelerinin soyguna maruz bırakılıyor olması... (A25)

...Profesörlük sürecinden sonra sorumlulukların ihmaline ilişkin bir kurgu var. Biz eğitim fakültesi özelinde nasıl ders anlatılacağını anlatıyoruz. Ama mühendislik fakültesi, diş hekimlik fakültesi vb. nasıl ders anlatılacağına dair bir eğitim vermiyor. Hizmet içi eğitimler var ama yeterli değil, asistan hocasından nasıl görüyorsa öyle devam ediyor... (A28)

Deneyimler: Devlet Üniversitelerinde Mevcut Örgütsel Eskime Sorunları ve Çözümleri

Araştırmanın beşinci alt amacı olan “Devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesine ilişkin bakış açıları nasıldır?” sorusundan elde edilen bulgular doğrultusunda oluşturulan temalar ve kategoriler Tablo 10’da ve Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 10

Devlet Üniversitelerindeki Mevcut Örgütsel Eskime Sorunlarına İlişkin Bulgular

Tema	Kategori	f
Kaliteye İlişkin Sorunlar	Liyakatin Olmaması	30
	Nicelik Odaklı Sistem Kurgusu ve Nitelik Kriterlerinin/Göstergelerinin İhmali	30
	Ölçme/Değerlendirme/Yerleştirme/İzleme/Görevlendirme Faaliyetlerinin Etkili Yapılmaması	30
	Mesleki Profesyonelliğin Olmaması ve Etik İhlal	27
	Uluslararası Standartların Sağlanmaması ve Rekabet Edebilirliğin Düşüklüğü	24
	Finansal Kaynakların/Desteklerin Yetersizliği	23
	Akademik Tükenmişlik ve Akademisyenlerin/Üniversitelerin Küstürülmesi	18
	Psikolojik Şiddet	15
	İş Kaygısı	13
	Özgün Bir Kimliğin Sağlanmaması ve Gelişimin Engellenmesi	11
	Üniversitelerin Değer/İşlevini Kaybetmesi ve Konumlandırılmaması	10
	Evrensel Değerlerden Uzaklaşma ve Evrensel Gelişmelere Ayak Uyduramama	10
	Finansal Kaynakların Yanlış Dağıtılması/Etkili Kullanılmaması	9
	Statükoculuk ve Değişime Direnç	8
	Evrensel Dinamizme İlişkin Gerçekliği Yakalayamama ve İhtiyaçlara Cevap Verememe	4
Yönetime ve Organizasyona İlişkin Sorunlar	Politizeleştirilme ve Çoğulcu Demokrasiyi Sağlamama	30
	Merkeziyetçi ve Objektif Olmayan Kararların Alınması	30
	Nepotizm ve Kronizm	17
	Bürokratik Engeller, İş Yükü ve Zaman Kaybı	17
	Sınırsız Yetkiye Sahip Olma	12
	İhtiyaca Yönelik Eğitim ve İstihdam Politikasının Geliştirilmemesi	11
	Neoliberalizmin Artması ve Eğitim Politikalarını Olumsuz Etkilemesi	10
	Entelektüel Kapasitenin/Tarihi Birikimin Olmaması	10
	Mevzuatın Eksikliği ve Hukuk Kurallarına Uyulmaması	8
	Liderlik Yeterliliklerin Dikkate Alınmaması	5
	Akademik Özgürlüğün/Üniversite Özerkliğinin Sağlanmaması	5
	Uyum Kültürünün İnşası	5
	Kolektif Bilinçten Uzaklaşma	4
	Olağan Dışı Durumlara Karşı Eğitim Politikasının Oluşturulmaması	3
	Riskli Durumlardaki Kararların Akademisyenlere Bırakılması	2
Eğitime ve Öğretime İlişkin Sorunlar	Eğitim ve Öğretim Misyonunun Önceliklendirilmesi	17
	Eğitimin ve Eğitim/Çalışma Ortamlarının Uluslararası Standartta Olmaması	12
	Geleneksel Eğitim ve Çağdaş Eğitime Düşmanlık	5
	Akademik Vesayet	2
	Akademisyen Eğitimi ve Yetiştirme Sürecinin Önemslenmemesi	1
Araştırmaya ve Geliştirmeye İlişkin Sorunlar	Uygulamaya Dayalı Derslerin İhmali	1
	Araştırma ve Geliştirme Misyonunun İhmal Edilmesi	11
	Bilimsel Bilginin Üretilmemesi	7
	Yurtdışı Araştırma İhtiyaçlarının Karşılanmaması	3
Toplumsal İlişkin Sorunlar	Bilimsel Çalışma Kurumlarının/Platformlarının Yetersizliği	1
	Toplumsal Katkı Misyonunun İhmal Edilmesi	10
	Üniversite/Toplum İlişkisinin Kopması ve Üniversitelere Söz Hakkı Tanınması	5

Tablo 10 incelendiğinde, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin devlet üniversitelerindeki mevcut örgütsel eskime sorunlarına ilişkin görüşlerine *Kaliteye*, *Yönetime ve Organizasyona*, *Eğitime ve Öğretime*, *Araştırmaya ve Geliştirmeye* ve *Toplumsal Katkıya İlişkin Sorunlar* temaları altında yer verilmektedir.

Kaliteye ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *liyakatin olmaması* (f=30), *nicelik odaklı sistem kurgusu ve nitelik kriterlerinin/göstergelerinin ihmali* (f=30), *ölçme/değerlendirme/yerleştirme/izleme/görevlendirme faaliyetlerinin etkili yapılmaması* (f=30), *mesleki profesyonelliğin olmaması ve etik ihlal* (f=27), *uluslararası standartların sağlanmaması ve rekabet edebilirliğin düşüklüğü* (f=24), *finansal kaynakların/desteklerin yetersizliği* (f=23), *akademik tükenmişlik ve akademisyenlerin/üniversitelerin küstürülmesi* (f=18), *psikolojik şiddet* (f=15), *iş kaygısı* (f=13), *özgün bir kimliğin sağlanmaması ve*

gelişimin engellenmesi (f=11), üniversitelerin değer/işlevini kaybetmesi ve konumlandırılmaması (f=10), evrensel değerlerden uzaklaşma ve evrensel gelişmelere ayak uyduramama (f=10), finansal kaynakların yanlış dağıtılması/etkili kullanılmaması (f=9), statükoculuk ve değişime direnç (f=8) ve evrensel dinamizme ilişkin gerçekliği yakalayamama ve ihtiyaçlara cevap verememe (f=4) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Yönetime ve organizasyona ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *politizeleştirilme ve çoğulcu demokrasiyi sağlamama (f=30), merkeziyetçi ve objektif olmayan kararların alınması (f=30), nepotizm ve kronizm (f=17), bürokratik engeller, iş yükü ve zaman kaybı (f=17), sınırsız yetkiye sahip olma (f=12), ihtiyaca yönelik eğitim ve istihdam politikasının geliştirilmemesi (f=11), neoliberalizmin artması ve eğitim politikalarını olumsuz etkilemesi (f=10), entelektüel kapasitenin/tarihi birikimin olmaması (f=10), mevzuatın eksikliği ve hukuk kuralllarına uyulmaması (f=8), liderlik yeterliliklerin dikkate alınmaması (f=5), akademik özgürlüğün/üniversite özerkliğinin sağlanmaması (f=5), uyum kültürünün inşası (f=5), kolektif bilinçten uzaklaşma (f=4), olağan dışı durumlara karşı eğitim politikasının oluşturulmaması (f=3) ve riskli durumlardaki kararların akademisyenlere bırakılması (f=2) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.*

Eğitime ve öğretime ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *eğitim ve öğretim misyonunun önceliklendirilmesi (f=17), eğitimin ve eğitim/çalışma ortamlarının uluslararası standartta olmaması (f=12), geleneksel eğitim ve çağdaş eğitime düşmanlık (f=5), akademik vesayet (f=2), akademisyen eğitimi ve yetiştirme sürecinin önemslenmemesi (f=1) ve uygulamaya dayalı derslerin ihmali (f=1) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.*

Araştırmaya ve geliştirmeye ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *araştırma ve geliştirme misyonunun ihmal edilmesi (f=11), bilimsel bilginin üretilmemesi (f=7), yurtdışı araştırma ihtiyaçlarının karşılanmaması (f=3), bilimsel toplantıların değerinin korunmaması (f=3) ve bilimsel çalışma kurumlarının/platformlarının yetersizliği (f=1) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.*

Toplumsal katkıya ilişkin sorunlar teması altında yer alan kategoriler *toplumsal katkı misyonunun ihmal edilmesi (f=10) ve üniversite/toplum ilişkisinin kopması ve üniversitelere*

söz hakkı tanınması (f=5) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışan bütün akademisyenlerin adaletin sağlanmaması, niteliğin sağlanmaması, politizeleştirilme ve merkeziyetçilik gibi konularda devlet üniversitelerinde örgütsel eskimeye ilişkin sorun yaşandığına dair hem fikir olduğu fark edilmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin görüşlerine göre yükseköğretimdeki temel sorunun adaletin ve niteliğin sağlanmamasından kaynaklandığı belirtilebilir. Bu kapsamda devlet üniversitelerinde örgütsel eskimeye ilişkin yaşanan sorunlar sadece örgütü değil, bireyden topluma tüm sistemi etkileyecek ciddi sonuçlara neden olabilir. Bu açıdan devlet üniversitelerinde örgütsel eskimeye ilişkin sorunların tespiti eskime riskinin belirlenmesi, eskimenin kontrol edilemesi/azaltılması, nihai olarak çözülmesi ve örgütsel yaşamın sağlanması için önemli bir adım olarak kabul edilebilir.

Devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime sorunlarına ilişkin yapılan açıklamalarda A1, A2, A6, A9, A10, A13, A15, A23, A24, A26, A28 ve A30 şunları ifade etmektedirler:

...Toplumsal katkıdan bahsediyoruz, toplumsal katkı ile ilgili bir tane bile kriter göremezsiniz doçentlik kriterlerinde. Bir başka konu eğitim düşmanlığı. Bu son haftalarda yaşadığımız depremlere kadar orta sınıfın yok edilmesi, okuyan insanlara bir düşmanlık şeklinde gerçekleştirilmekteydi... (A1)

...Fakültelerin içerisinde çok fazla fay hattı/fikir ayrılıkları var. Bilmiyorum bu kasten mi inşa ediliyor. Korkan bir toplum özgür olmayan bir toplum yaratıcı olamıyor. Tabi burada dediğimiz gibi politik bir ajanda da olabilir. Hatırasız bir toplum yetişiyor anısız bir toplum yetişiyor. Türkiye'nin köklü kurumlarında çalışanların giyotin gibi kafasında sürekli bir şeyleri sallandırırırsanız bu mutsuzluk yaratır işte. Burada iş kaygıları da yaşıyor insanlar... (A2)

...Mevzuatların güncellenmiyor olması. İki mevzuatın hiç yorumlanmadan doldurularak uygulanması. Üç kurumun kendisini korumak için kendi almadığı kararı öğretim üyelerine devretmesi... (A6)

...Akademisyenlerin kendi içerisinde kalması, farklı kurum görmemesi, farklı bir bilimsel havayı hiç tatmamış olması ve aynı kurumda devam etmesi. Bir başka sorun Türkçe bilmeden ülkeye gelen öğrencilerin hiçbir hazırlıkları olmadan yerleştirilmesi ve bizim o öğrencileri diğer öğrencilerle aynı seviyeye getiremeden mezun etmemiz... (A9)

...Doktoraları bitince kişilerin kapı dışında bırakılmaması gerekiyor, garanti verilmesi gerekiyor. Yani nitelikli gençler Türk yükseköğretim sisteminde araştırma görevlisi olamıyor tıp dışında... (A10)

...Çalışmayan akademisyenlere, çalışmalarını sağlayacak yaptırım uygulanmıyor. Mevzuat çalışanları desteklemek üzere değil çalışmayanları korumak üzere... (A13)

...Bilgi konusundaki en etkili ve en yetkin kurum sessiz kalıyor. Çünkü politikadan korkuyoruz, aykırı beyannamelerimizden olacağından korkuyoruz. Şu an bir genç önemseydiği bir aktivistin sosyal bir sorun karşısında tweetini okumak istiyor, acaba

düşüncesi nedir diye. Ama toplumda hiçbir kimse acaba şu üniversite bu konuda ne diyor diye yaklaşım sergilemiyor... (A15)

...Şimdi taşranın en büyük sorunu yerel ilişkilerin üniversite yönetiminde baskın olmasıdır. Ne yapılıyor, eşine doktora yaptırıyor, yeğenine bilmem şunu yaptırıyor. Üniversite de birbiriyle akraba olan, birbiri ile yakın olan üç, 5 kişinin fakültede yoğunlaşıyor... (A23)

...Şu anda Türkiye ve dünyadaki bizim gibi olan toplumlarda kültürel anemi ve sarsılma kavramı ön plandadır. Ayrıca bir diğer en önemli sorunda şu, mutlaka değinin çalışmanızın bir yerinde. 40 saat ders olmaz. Batıdaki öğretim üyesi 8-10 saat derse girerken, 40 saat nasıl giriyorsun derse, demek ki savsaklıyorsun... (A24)

...Oturmuş yapılarda artık bürokrasinin ağırlaşması, bize yardımcı olması gereken idari personelin daha kendilerini ön plana çıkarması, üniversitenin sahibi gibi kendilerini görmeye başlaması, onların kalıcı bizlerin burada gelip geçici olduğunu düşündürüyor... (A26)

...Örgütün 'Game Teori' gibi işlemlerini kurgularsanız, insanlar buna uygun davranış geliştirirler. Üniversitedeki yükselme kriterleri, akademik teşvik vs. kurgulanıyor ve insanlar ona göre davranıyorlar. Olayın yapılandırılması sıkıntılı... (A28)

...Eğitim yenilikçi, entelektüel gelişimi teşvik eden, istihdam edilebilirliği artırmaya yönelik, geleceğin mesleklerini ve yetkinliklerini kapsayan nitelikte değildir. Sınavların ortaya çıkardığı durumlar üniversitelerin örgütsel eskimesinin ve belki de daha ötesinin en önemli nedenlerinden biridir. Yeterli kaynak, finansmanı, öğretim üyesi, yönetsel özerkliği olmayan bir kurumun topluma ne kadar katkı sağlayabilecek ürün ve hizmetler ortaya koyabileceği tartışmalıdır... (A30)

Tablo 11

Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskime Çözümlerine İlişkin Bulgular

Tema	Kategori	f
Bireye İlişkin Çözümler	Yaratıcı ve Eleştirel Düşünme Desteklenmeli	26
	Problem Çözme, İnisiatif Alma ve Yaşam Boyu/Öğrenmeyi Öğrenme Becerileri Artırılmalı	25
	Etik Zekâ Geliştirilmeli	23
	Bütün Bileşenlere Değer Verilmeli ve Bütün Bileşenler Motivasyonu Yükseltilmeli	21
	Evrensel ve Bilimsel Okuryazarlık Sağlanmalı	16
	Nitelikli Akademisyenler Güçlendirilmeli/Görünür Kılınmalı	12
	İdari Personelin Tutumu ve Çalışma Şekli/Konumlandırılması Geliştirilmeli	10
	Yöneticiler Destekleyici/Vizyoner Liderliği İlişkin Davranış Geliştirmeli	7
	Makineleştirmeyen Bir Dinamizm Sağlanmalı	6
	Entelektüel Öğrenen Profili Geliştirilmeli	5
İşe İlişkin Çözümler	Yabancı Öğrencilerin Standartlara İlişkin Kriterleri Sağlayarak Mezun Edilmesi Sağlanmalı	4
	Objektif ve Veriye Dayalı Karar Alma Süreçleri Geliştirilmeli	30
	Akademik Kadrolarda Heterojenlik Sağlanmalı	30
	Özgün/Eleştirel/Problem Çözücü Bilimsel Yayınlar Yapılmalı	30
	Yöneticiler Uluslararası Yeterlilikleri Kapsayan Kriterlerle Alanlarına Uygun Görevlendirilmeli	23
	Mesai Saatleri Uluslararası Standartlarda Olmalı ve Çalışanları Koruyacak Şekilde Düzenlenmeli	23
	Akademisyen Maaşları Artırılmalı ve Nitelikli Bilimsel Faaliyetler İçin Akademik Teşvik Sağlanmalı	21
	Akademisyenlerin Roller ve Değerlendirme Kriterleri Üniversitenin Tüm Misyonlarını Kapsamalı	21
	Akademisyenlere Farklı Üniversitelerde Eğitim/Çalışma Deneyimi ve Tayin Hakkı Sağlanmalı	15
	Lisansüstü/Hizmetiçi Eğitimlerde Güç Yönetimi Eğitimleri Verilmeli	12
	Akademisyenlerin Bilimsel Araştırma Yöntemlerine İlişkin Yeterliliği Geliştirilmeli	11
	Sosyal ve Temel Bilimlere Eşit Derecede Önem Verilmeli	11
	Akademik Yükselmeler Sonucunda Bilimsel Üretkenlik Devam Etmeli	11
	Görev Tanımlamaları Çok İyi Yapılmalı/Kavratılmalı	10
	Akademik/İdari Personel Sözleşmeli Kadroya Geçirilmeli	7
	Not Yükseltme Tutumu ve Bütünleme Sınavları Sonlandırılmalı	6
	Akademisyenlerin Özlük Hakları Korunmalı	5
	Akademisyen/Yönetici Seçimlerinde Vizyon Belgesi İstenmeli ve Gerçekleştirilebilirlikleri İzlenmeli	5
	Bilimsel Toplantıların Değeri Korunmalı ve Yükseköğretimin Her Derecesinden Katılım Sağlanmalı	5
	Akademisyenlerin Ders Anlatımına İlişkin Programlar Arası Pedagojik Standardizasyon Sağlanmalı	4
	Bilimsel Yayınlar Ücretsiz Yayınlanabilir/Erişilebilir Olmalı	3
	Eğitim Programları Geleceğin Mesleklerine İlişkin Yeterliliği Sağlamalı	2
	Yapay Zekâ Bölümleri Artırılmalı	2
	Bilgi İşlem Süreçlerine İlişkin Elektronik Kolaylık Sağlanmalı	2

	Ek Ders Uygulaması Sonlandırılmalı	2
	Yöneticilere Farklı Kalemlerden Sağlanan Ekonomik Gelirler Düşürülmeli	2
	Kalkınma Planlarındaki Temalar Lisansüstü Eğitimde Bilimsel Araştırılmalı	1
	Bazı Mesleklerde Diploma Şartı Aranmamalı	1
	Bilimsel Çalışmaların Değerlendirilme Süreci Hızlandırılmalı	1
Örgüte	Üst Yönetim Kurulları Oluşturulmalı ve Üniversitelerin Öz Yönetimleri Güçlendirilmeli	30
İlişkin	Uzlaşya ve Dayanısmaya Dayanan Örgüt Kültürü İnşa Edilmeli	30
Çözümler	Hesap Verebilirlik Sağlanmalı	30
	Finansal Kaynaklar İhtiyaca Göre Dağıtılmalı, Yenileri Yaratılmalı ve Katma Değer Sağlanmalı	30
	YÖK Esnetilmeli/Kaldırılmalı	27
	Üniversiteler Kendi Öğrencilerini/Akademisyenlerini/Rektörlerini Seçmeli	24
	Proaktif /Stratejik Yönetim Sağlanmalı	23
	Üniversiteler Özgün Bir Kimlik/Model Oluşturmalı ve Takipçi Yaratmalı	23
	Bilimsel Çalışmalara İlişkin Alternatif Kurumlar ve Yeni Bir Platform Kurulmalı	23
	Yazılım ve Donanım İhtiyacına Yönelik Destek Sağlanmalı	17
	Uygulama ve Araştırma Merkezleri Artırılmalı	16
	Yurt Dışı Eğitim/Araştırma Sürecine İlişkin Kurumsal Destek/Girişim Artırılmalı	14
	Derslik Başına Düşen Öğrenci Sayısı Azaltılmalı	11
	Yabancı Dil Eğitim Merkezleri, Gelişim Birimleri ve Atölyeler Artırılmalı ve Erişilebilir Olmalı	10
	Örgütsel Yapıda Yatay Hiyerarşi Benimsenmeli	9
	Bölgesel Kalkınma Odaklı Üniversiteler Artırılmalı	8
	Program Dışı Etkinlikler Artırılmalı	6
	Üniversiteler İş Çevreleriyle İstihdama Yönelik İş Birliğine Gitmeli	5
	Üniversite Seçmeli Ders Havuzu Oluşturulmalı	5
	Tematik Üniversiteler Artırılmalı ve Birçok Disiplin İçin Kurgulanmalı	4
	Diplomalar Uluslararası Yeterliliği/Denkliği Sağlamalı	3
	Örgün Yollardan Geçmeden Üniversite Eğitimi Alınmalı	3
	Nitelğe İlişkin Kriterler Önceliklendirilerek Üniversite Sayıları Artırılmalı	3
	Akademisyen Taleplerinin İletildiği Bir Platform Oluşturulmalı	3
	Örgütsel Hafıza Korunmalı ve Bilgi Yönetimi Güçlendirilmeli	2
	Sivil Toplum Kurumları ile İş Birliği Yapılmalı	2
	Üniversiteler Arası Seviyelendirme Yapılmalı	2
	Teknoloji Enstitüleri Artırılmalı	1
	Sertifika Programları Önceliklendirilmeli/Artırılmalı	1
Sisteme	İhtiyaca Yönelik Yeni Bir Mevzuat Oluşturulmalı	30
İlişkin	Usulsüzlüklere İlişkin Yaptırımlar Sağlanmalı	30
Çözümler	Katılımcı Yönetim Oluşturulmalı	30
	Üniversitelere İstihdamın Yapılacağı Alanlarda Öğrenci/Akademisyen Alınmalı	30
	Ölçme/Değerlendirme/Yerleştirme Faaliyetleri Bileşenlerin Tüm Gelişim Alanlarını Kapsamalı	30
	Sürdürülebilir Dünya ve Erdemli İnsanlık İçin Yenilenebilirliğin Misyonu/Vizyonu Oluşturulmalı	27
	Yükseköğretime Ayrılan Bütçe Artırılmalı	23
	Değişim Aşağıdan Yukarıya Doğru Gerçekleştirilmeli	18
	Öğrenci Merkezli ve Problem Temelli Eğitim Programı Yaklaşımları Tercih Edilmeli	17
	Lisans Eğitimi İçin Yeterliliği Olmayan Öğrenciler Ortaöğretim Sonrası İstihdam Edilmeli	15
	Burslar Artırılmalı ve Daha Fazla Öğrenciye Ulaştırılmalı	11
	Mezuniyet Platformu ve Mezun Takip Sistemi Oluşturulmalı	10
	Performans Esaslı Kaynak Tahsis Modeline Geçilmeli	6
	Mezuniyet Sonrasındaki Ölçme/Değerlendirmelerde Mezun Olunan Üniversite Kriteri Olmalı	6
	Pedagojik Formasyon Eğitimi Kaldırılmalı	6
	Lisansüstü Eğitim Güçlendirilmeli ve Post Doktora Eğitimine İlişkin Farkındalık Artırılmalı	4
	Özel Üniversiteler Üzerinden Yeni Bir Sistem İnşa Edilmeli	3
	Öğrenciler Eğitime Para Vermeli ve Hak Talep Etmeli/Karşılığını Almalı	3
	Yükseköğretimde Yüz Yüze Eğitim Önceliklendirilmeli	3
	Ulusal/Uluslararası Uzaktan (Çevrim İçi) Eğitim Artırılmalı	3
	Uzaktan (Çevrim İçi) Eğitim Yüz Yüze Eğitimle, Açık Öğretim Örgün Eğitimle Denk Sayılmamalı	2
	Hetagojik Eğitim Kurgulanmalı	2
	Yükseköğretimde Bölümler Arası Geçişler Kolaylaştırılmalı	1

Tablo 11 incelendiğinde, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime çözümlerine ilişkin görüşlerine *Bireye, İşe, Örgüte ve Sisteme İlişkin Çözümler* temaları altında yer verilmektedir.

Bireye ilişkin çözümler teması altında yer alan kategoriler *yaratıcı ve eleştirel düşünme* desteklenmeli (f=26), *problem çözme, inisiyatif alma ve yaşam boyu/öğrenmeyi öğrenme becerileri artırılmalı* (f=25), *etik zeka geliştirilmeli* (f=23), *bütün bileşenlere değer verilmeli*

ve bütün bileşenler motivasyonu yükseltilmeli (f=21), evrensel ve bilimsel okuryazarlık sağlanmalı (f=16), nitelikli akademisyenler güçlendirilmeli/görünür kılınmalı (f=12), idari personelin tutumu ve çalışma şekli/konumlandırılması geliştirilmeli (f=10), yöneticiler destekleyici/vizyoner liderliğe ilişkin davranış geliştirmeli (f=7), makineleştirmeyen bir dinamizm sağlanmalı (f=6), entelektüel öğrenen profili geliştirilmeli (f=5) ve yabancı öğrencilerin standartlara ilişkin kriterleri sağlayarak mezun edilmesi sağlanmalı (f=4) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

İşe ilişkin çözümler teması altında yer alan kategoriler objektif ve veriye dayalı karar alma süreçleri geliştirilmeli (f=30), akademik kadrolarda heterojenlik sağlanmalı (f=30), özgün/eleştirel/problem çözücü bilimsel yayınlar yapılmalı (f=30), yöneticiler uluslararası yeterlilikleri kapsayan kriterlerle alanlarına uygun görevlendirilmeli (f=23), mesai saatleri uluslararası standartlarda olmalı ve çalışanları koruyacak şekilde düzenlenmeli (f=23), akademisyen maaşları artırılmalı ve nitelikli bilimsel faaliyetler için akademik teşvik sağlanmalı (f=21), akademisyenlerin rolleri ve değerlendirme kriterleri üniversitenin tüm misyonlarını kapsamalı (f=21), akademisyenlere farklı üniversitelerde eğitim/çalışma deneyimi ve tayin hakkı sağlanmalı (f=15), lisansüstü/hizmetiçi eğitimlerde güç yönetimi eğitimleri verilmeli (f=12), akademisyenlerin bilimsel araştırma yöntemlerine ilişkin yeterliliği geliştirilmeli (f=11), sosyal ve temel bilimlere eşit derecede önem verilmeli (f=11), akademik yükselmeler sonucunda bilimsel üretkenlik devam etmeli (f=11), görev tanımlamaları çok iyi yapılmalı/kavratılmalı (f=10), akademik/idari personel sözleşmeli kadroya geçirilmeli (f=7), not yükseltme tutumu ve bütünleme sınavları sonlandırılmalı (f=6), akademisyenlerin özlük hakları korunmalı (f=5), akademisyen/yönetici seçimlerinde vizyon belgesi istenmeli ve gerçekleştirilebilirlikleri izlenmeli (f=5), bilimsel toplantıların değeri korunmalı ve yükseköğretimin her dercesinden katılım sağlanmalı (f=5), akademisyenlerin ders anlatımına ilişkin programlar arası pedagojik standardizasyon sağlanmalı (f=4), bilimsel yayınlar ücretsiz yayınlanabilir/erişilebilir olmalı (f=3), eğitim programları geleceğin mesleklerine ilişkin yeterliliği sağlamalı (f=2), yapay zeka bölümleri artırılmalı (f=2), bilgi işlem süreçlerine ilişkin elektronik kolaylık sağlanmalı (f=2), ek ders uygulaması sonlandırılmalı (f=2), yöneticilere farklı kalemlerden sağlanan ekonomik gelirler düşürülmeli (f=2), kalkınma planlarındaki temalar lisansüstü eğitimde bilimsel araştırılmalı (f=1), bazı mesleklerde diploma şartı aranmamalı (f=1) ve bilimsel çalışmaların değerlendirilme süreci hızlandırılmalı (f=1) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Örgüte ilişkin çözümler teması altında yer alan kategoriler üst yönetim kurulları oluşturulmalı ve üniversitelerin öz yönetimleri güçlendirilmeli (f=30), uzlaşya ve dayanışmaya dayanan örgüt kültürü inşa edilmeli (f=30), hesap verebilirlik sağlanmalı (f=30), finansal kaynaklar ihtiyaca göre dağıtılmalı, yenileri yaratılmalı ve katma değer sağlanmalı (f=30), yök esnetilmeli/kaldırılmalı (f=27), üniversiteler kendi öğrencilerini/akademisyenlerini/rektörlerini seçmeli (f=24), proaktif/stratejik yönetim sağlanmalı (f=23), üniversiteler özgün bir kimlik/model oluşturmalı ve takipçi yaratmalı (f=23), bilimsel çalışmalara ilişkin alternatif kurumlar ve yeni bir platform kurulmalı (f=23), yazılım ve donanım ihtiyacına yönelik destek sağlanmalı (f=17), uygulama ve araştırma merkezleri artırılmalı (f=16), yurt dışı eğitim/araştırma sürecine ilişkin kurumsal destek/girişim artırılmalı (f=14), derslik başına düşen öğrenci sayısı azaltılmalı (f=11), yabancı dil eğitim merkezleri, gelişim birimleri ve atölyeler artırılmalı ve erişilebilir olmalı (f=10), örgütsel yapıda yatay hiyerarşi benimsenmeli (f=9), bölgesel kalkınma odaklı üniversiteler artırılmalı (f=8), program dışı etkinlikler artırılmalı (f=6), üniversiteler iş çevreleriyle istihdama yönelik iş birliğine gitmeli (f=5), üniversite seçmeli ders havuzu oluşturulmalı (f=5), tematik üniversiteler artırılmalı ve birçok disiplin için kurgulanmalı (f=4), diplomalar uluslararası yeterliliği/denkliği sağlamalı (f=3), örgün yollardan geçmeden üniversite eğitimi alınmalı (f=3), niteliğe ilişkin kriterler önceliklendirilerek üniversite sayıları artırılmalı (f=3), akademisyen taleplerinin iletildiği bir platform oluşturulmalı (f=3), örgütsel hafıza korunmalı ve bilgi yönetimi güçlendirilmeli (f=2), sivil toplum kurumları ile işbirliği yapılmalı (f=2), üniversiteler arası seviyelendirme yapılmalı (f=2), teknoloji enstitüleri artırılmalı (f=1) ve sertifika programları önceliklendirilmeli/artırılmalı (f=1) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Sisteme ilişkin çözümler teması altında yer alan kategoriler ihtiyaca yönelik yeni bir mevzuat oluşturulmalı (f=30), usulsüzlüklere ilişkin yaptırımlar sağlanmalı (f=30), katılımcı yönetim oluşturulmalı (f=30), üniversitelere istihdamın yapılacağı alanlarda öğrenci/akademisyen alınmalı (f=30), ölçme/değerlendirme/yerleştirme faaliyetleri bileşenlerin tüm gelişim alanlarını kapsamalı (f=30), sürdürülebilir dünya ve erdemli insanlık için yenilenebilirliğin misyonu/vizyonu oluşturulmalı (f=27), yükseköğretime ayrılan bütçe artırılmalı (f=23), değişim aşağıdan yukarıya doğru gerçekleştirilmeli (f=18), öğrenci merkezli ve problem temelli eğitim programı yaklaşımları tercih edilmeli (f=17), lisans eğitimi için yeterliliği olmayan öğrenciler ortaöğretim sonrası istihdam edilmeli (f=15), burslar artırılmalı ve

daha fazla öğrenciye ulaştırılmalı (f=11), mezuniyet platformu ve mezun takip sistemi oluşturulmalı (f=10), performans esaslı kaynak tahsis modeline geçilmeli (f=6), mezuniyet sonrasındaki ölçme/değerlendirmelerde mezun olunan üniversite kriteri olmalı (f=6), pedagojik formasyon eğitimi kaldırılmalı (f=6), lisansüstü eğitim güçlendirilmeli ve post doktora eğitimine ilişkin farkındalık artırılmalı (f=4), özel üniversiteler üzerinden yeni bir sistem inşa edilmeli (f=3), öğrenciler eğitime para vermeli ve hak talep etmeli/karşılığını almalı (f=3), yükseköğretimde yüz yüze eğitim önceliklendirilmeli (f=3), ulusal/uluslararası uzaktan (çevrim içi) eğitim artırılmalı (f=3), uzaktan (çevrim içi) eğitim yüz yüze eğitimle, açık öğretim örgün eğitimle denk sayılmamalı (f=2), heterojik eğitim kurgulanmalı (f=2) ve yükseköğretimde bölümler arası geçişler kolaylaştırılmalı (f=1) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışan bütün akademisyenlerin objektif/veriye dayalı karar alma süreçlerinin geliştirilmesi, akademik kadrolarda heterojenliğin sağlanması, özgün/eleştirel/problem çözücü bilimsel yayınların yapılması, üst yönetim kurulları oluşturulması, uzlaşıya kültürünün oluşturulması, hesap verebilirliğin sağlanması, finansal çeşitliliğin ve katma değer sağlanması, yeni bir mevzuatın oluşturulması, yaptırımların sağlanması, katılımcı yönetimin oluşturulması, ihtiyaca yönelik eğitim/istihdam politikasının oluşturulması ve bileşenlerin bütünsel gelişim alanlarının değerlendirilmesi gibi konularda örgütsel eskime çözümleri oluşturmada hem fikir olduğu fark edilmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin görüşlerine göre devlet üniversitelerinde örgütsel eskime çözümlerinin temelde bilimsel, eşitlikçi, özgün, eleştirel, yaratıcı, profesyonel, uzlaşmacı, şeffaf ve caydırıcı adımların atılması ile sağlanabileceği belirtilebilir. Bu kapsamda devlet üniversitelerinde örgütsel eskimeye ilişkin sunulan çözümler iyileştirmenin ne tür eylemlerle sağlanabileceği ve hangi alanlarda araştırmaların derinleştirilebileceği hakkında fikirler sağlayabilir. Bu açıdan veriler kanıt temelli politikaların geliştirilmesinde önemli çözümler olarak kabul edilebilir.

Devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime çözümlerine ilişkin yapılan açıklamalarda A1, A3, A4, A5, A9, A13, A14, A15, A17, A18, A19, A23, A28 ve A30 şunları ifade etmektedirler:

...Araştırma ağırlıklı insanların ders yükünün hafiflemesi ders ağırlıklı insanların da araştırma yükünün hafifletilmesi ile ilgili bir yol izlenebilir. Ama bir numaralı sıkıntı diyorum ki üniversitelerin özerkleşmesi gerekiyor... (A1)

Yenilenmenin amacı ortaya konmalı niçin yenileneceğiz? Dünyayı daha iyi bir sömürü alanına çevirmek için mi eskimeyeceğiz bence burada da adını koymamız lazım. Sıralamalarda dünyanın eni iyi üniversiteleri belirleniyor. Peki hangi değeri üretiyorlar. İyi demek bununla bütünleşmeli... (A3)

...Girişimcilik becerisine değil dayanışma becerisine, yardımlaşma becerisine, daha fazla toplumsal düşünmeye, toplumsal yarar gözetilmesine yönelik politikaların ve uygulamaların sorgulanıyor olması lazım. Cevap eskideyse, o eskiye dönmek lazım. Üniversite 'ethical mind' geliştirmeli. Şu anda yaşadığımız afet bunları söylememi bir şekilde borçlu kılıyor... (A4)

...Mevcut devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesini ortadan kaldırmaya çalışmak yerine, burada harcanacak enerjiyi özel üniversiteler üzerinden yeni bir sistem inşasına doğru baştan ele almak daha mantıklı olabilir... (A5)

...Eskimeden korunmak için en başta gerçekten liyakatli bir sistem olması lazım. Bir üniversiteye adrese teslim ilan çıkmaması gerekiyor... (A9)

...Üniversitelerin belirli zamanlarda ve belirli periyotlarda uzun aralıklarla ders yapma formatından biraz daha kısa aralıklara, belgelere ve sertifikalara dayalı sertifikalandırmaya dayalı, diplomanın şart olmadığı daha geniş kitlelere hitap eden bir anlayışa dönüşmesi. Bunun için de sanal ortamın daha yaygın kullanılması gerektiğini düşünüyorum. İsteyen herhangi bir kimse belirli örgün yollardan geçmeden de üniversiteden hizmet alabilmeli... (A13)

...Üniversiteleri tamamen ortadan kaldırmamız gerekiyor çünkü şuanki halleri gerçekten ne yeniyi kovalayacak ne eskiyi koruyacak durumda. İnsanlar kendi araştırma birimlerini kursunlar, hatta finansman bulmak için sürekli bir proje odaklı olsunlar. Yeni bilgi üretmek üzere ve sunacakları bulacakları o bilgi içinde bunu finanse edecek kaynakları ikna etsinler... (A14)

...Birim merkezli bir kültür inşası zaruri. Bunun içinde uzlaş kültüründen beslenilmeli. Lisansüstü eğitim sürecinde, güç yönetimi eğitimi vermiyoruz. Bilim insanı bir kere kendisinin bir marka olduğunu, kendisinin üstünde bilimine yönelik girişimlerde belirleyici bir gücün olmadığını ama ürettiği bilimsel ürünlerinde mutlaka ve mutlaka tartışmaya açılması gerektiğini fark etmesi gerekiyor... (A15)

...Her zamanda şunu savunuyorum, skalanın en uç noktasındaki en başarılı olarak addedilen kişiler için değil, toplumun geneline yönelik eğitim hizmetlerinin kalitesini artırdığımızda kurumsal anlamda gerçekten bir refah seviyesinde artış olabileceğini düşünüyorum... (A17)

...Her üniversite kendi rektörünü kendisi seçebilmeli, hatta seçime herkesi dahil ederek bu işi gerçekten yapabilecek kişileri iş başına getirmeli. Bundan sonra tabi üniversite hocalarının seçimi, okula alınacak araştırma görevlilerinin seçimini yapabilmeli. Ayrıca yükseköğretim yüz yüze yapılması gereken bir eğitim, öyle uzaktan kumandayla olmaz... (A18)

...YÖK esnetilmeli ya da kaldırılmalı. Aşağıdan yukarıya doğru talepler dikkate alınmalı, farklı çözümler hep beraber akılcı biçimde geliştirilmeli... (A19)

...Tayinlerin yapılmalı. Bir rektörün dudakları arasına bırakmak yerine, arkadaş akademide şu üniversitede şu kadar çalışmış, şu kadar puan biriktirmiş, çalışabileceği başka üniversitelere uygun kadrolar oluşturularak başvuru yapması ve geçişi sağlansın denmeli. Yeterlilikleri ifade edeceğiz, yeterlilikler üzerinden görevlendirmeler yapacağız... (A23)

...Bence üniversite kendini üstün görüyor, öyle değil ama hayat. Sizin kadar okumamış olabilir ama çok iyi memurlarımız çok iyi işçilerimiz var... (A28)

...Üniversitelerin üst yönetim kurulları oluşturulması şarttır. Performansa dayalı kaynak tahsisi modellerine geçilmelidir. Öğrencilerin öğrenim ücreti ödemeleri sağlanmalı ancak

dar gelirli öğrencilerin öğrenim ücretleri devlet tarafından karşılanmalıdır. Hesap verebilir olmayan bir sistemin etkili ve verimli olması mümkün değildir. İyi kurgulanmış bir sistem ile lise mezuniyeti, öğretmen kurulu görüşleri, öğrencilerin sahip olduğu sanatsal, spor veya diğer beceriler üniversiteye girişte dikkate alan bir sistem kurgulanmalıdır... (A30)

Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskime Deneyimleri ile Türk Yükseköğretim Sistemindeki Deneyimler Arasındaki Mevcut İlişki

Araştırmanın altıncı alt amacı olan “Devlet üniversitelerindeki akademisyenlere göre devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesi ile Türk yükseköğretim sisteminin mevcut durumu nasıl ilişkilendirilmektedir?” sorusundan elde edilen bulgular doğrultusunda oluşturulan temalar ve kategoriler Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12

Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskime Deneyimleri ile Türk Yükseköğretim Sistemindeki Deneyimler Arasındaki Mevcut İlişkiye İlişkin Bulgular

Tema	Kategori	f
İlişkili	Siyasi	20
	Yönetsel	16
	Bilimsel	11
	Yapısal	9
	Evrensel	8
	Hukuksal	7
	Toplumsal	7
	Felsefi	6
	Teknolojik	6
	Ekonomik	6
	Kültürel	5
İlişkisiz	Yönetsel	1
	Ekonomik	1

Tablo 12 incelendiğinde, devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin devlet üniversitelerinde yaşanan örgütsel eskime deneyimleri ile Türk yükseköğretim sistemindeki deneyimleri arasındaki mevcut ilişkiye ilişkin görüşlerine *İlişkili* ve *İlişkisiz* temaları altında yer verilmektedir.

İlişkili teması altında yer alan kategoriler *siyasi* (f=20), *yönetsel* (f=16), *bilimsel* (f=11), *yapısal* (f=9), *evrensel* (f=8), *hukuksal* (f=7), *toplumsal* (f=7), *felsefi* (f=6), *teknolojik* (f=6), *ekonomik* (f=6) ve *kültürel* (f=5) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

İlişkisiz teması altında yer alan kategoriler *yönetsel* (f=1) ve *ekonomik* (f=1) olarak değerlendirilerek yüksek frekanstan düşük frekansa doğru sıralanmaktadır.

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre örgüt dışı etmenlerin, örgütün/sistemin eskimeye ilişkin cevap verebilirliğini etkilediği belirtilebilir.

Devlet üniversitelerinde yaşanan örgütsel eskime durumu ile Türk yükseköğretim sisteminin durumu arasındaki ilişkiye ilişkin yapılan açıklamalarda A1, A4, A7, A12, A15, A17, A18, A21, A26, A27 ve A30 şunları ifade etmektedirler:

...Üniversite politik bir ortam olmaya devam ettiği sürece, başka bir anlatımla siyasetin bir uzantısı olmaya devam ettiği sürece bu ilişki devam edecek ve maalesef güçlenerek devam edecek... (A1)

...YÖK'ün aşırı merkezîyetçi yapısı üniversitelerin işlevini, var oluşunu yok eden bir sonuç doğuruyor. Maalesef benim gözümde çok ayrılmıyorlar, dolayısıyla birisindeki eskime diğerine de sert bir şekilde yansiyacaktır... (A4)

...Biraz daha gizli politik benim hissettiğim şey. Ama bunun altında şöyle bir şey daha var, bu bir eskime olarak tarif edilebilir: 'Geriye dönüştür, medreselere dönüştür!'. Kendi istediklerinin olabilmesi ya da demokrasiyi canlandırmamak adına bunu bir terse dönüştür... (A7)

...Yani tabi bağlantılı. İnsan kaynağı esaslı eğitim anlayışına göre eğitiliyor. Bireyselleşmenin ön planda olduğu sınava girdiğiniz, her koyunun kendi bacağından asılır mantığı ile değerlendirmeye tabi tutulduğunuz bir sistemden geliyorsunuz. Bu sistem size çalışma hayatında -yükseköğretimde- bireysel çalışmayı, kendi başınıza ön plana çıkmayı öğretiyor... (A12)

...Şimdi yükseköğretim sistemi aktörlerin inşa ettiği, kural ve normlarla işleyen bir yapı. Haliyle bu aktörler entelektüel varlıkları inşa ediyorlar. Bu varlıkların inşa ettikleri yerlerde üniversiteler. Dolayısıyla devlet üniversiteleri bir şekilde yükseköğretimin varlığını etkiliyor. Başka bir açıdan ise yükseköğretimde yukarıdan aşağıya doğru kararların alınıp uygulamaya geçilmesi ve bunun sonucunda da üniversiteler bünyesinde devrimin tam anlamıyla başlatılamaması. Karşılıklı bir durum var yani... (A15)

...Yükseköğretim sisteminin kendisi örgütsel eskimeyi doğurmuyor mu? Buna sebep olan sonuçta örgütsel eskime dediğimiz şey bir çıktı ve bu sonuçta böyle bir negatif duruma sebep olan yapı bizim yükseköğretim sistemimiz... (A17)

...Ya ilişki var yani şu anda sistem eskimiş bir vaziyette. Hani sistemde yenileşmeler yapıldığı söyleniyor ama bu yenileşmeleri aynı MEB'deki tabele değişikliklerine benzetiyorum. MEB'de okulların hep adı değişir, düz liseler, Anadolu lisesi olmuştur, nitelikli liseler olmuştur... (A18)

...Zaten şeydir, birisi kötü olduğu için diğeri kötüdür. 1982'de kurulmuş bir Yükseköğretim Kurulunun ürünü Türkiye'deki üniversiteler. YÖK eskidiği için üniversiteler eskiyor. Yükseköğretim kanunu zaten olmamış. YÖK'ün eskimiş olma sebebi üniversitelerin eskimiş olma sebebinin aynıysa yani... (A21)

...Bence sanki eskime mevcut durumun bir nedeni gibi. Neden sonuç ilişkisi var gibi geliyor bana. Yani döngüsel bir şey olsa da ağırlık eskimenin mevcut durumu kötüleştirdiği yönünde bir durumun olduğunu düşünüyorum... (A26)

...Birbirlerini etkilerler. Eskime eğer olumlu ise, eskime bütün organik ya da mekanik ilişkiler içerisinde bütün alt örgütleri ve örgütü etkiler. Eğer eskime olumsuz ise yine bütünsel yapıyı etkiler... (A27)

...Üniversiteler çağlar boyunca bulundukları toplumla tutarlı yapılar oluşturmuşlardır. Dünya serbest piyasa ekonomisine geçmişken bunun üniversiteye yansımalarının olmaması mümkün değildir. Orta Çağ üniversitesinin yönetsel modellerinin özlemini duymak, üniversitelerin piyasa ile ilişkili hale gelmesini eskimeyle ilişkilendirmek yanlış olacaktır...
(A30)



BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına ilişkin tartışmaya, sonuçlara ve önerilere yer verilmektedir.

Tartışma

Bu araştırmanın alt amaçlarına ilişkin tartışmalar *Türk Yükseköğretim Sisteminin Tanımı, Türk Yükseköğretim Sistemindeki Mevcut Güçlükler ve Tahminler, Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskime Tanımı, Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskime Faktörleri, Devlet Üniversitelerindeki Mevcut Örgütsel Eskime Güçlükleri ve Önerileri ve Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskime Deneyimleri ile Türk Yükseköğretim Sistemindeki Deneyimler Arasındaki Mevcut Bağlar* alt başlıklarında yapılmaktadır ve ilgili literatürle değerlendirilmektedir.

Türk Yükseköğretim Sisteminin Tanımı

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin görüşlerine göre Türk yükseköğretim sistemi çoğunlukla örgüt, eğitim kademesi, sistem ve yapı olarak tanımlanmaktadır. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin açık ve sosyal bir sistem olan yükseköğretim sistemine ilişkin bütüncül bir tanımlamaya ulaşamadıkları ifade edilebilir. Akademisyenlerin yükseköğretim sistemine ilişkin çoğunlukla olumsuz anlamlara sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Literatüre bakıldığında yükseköğretimin ne olduğuna ilişkin tanımların bulunduğu görülmektedir. Yükseköğretim öğrencilerin en üst düzeyde gelişimlerini sağlamak ve toplumun ileri seviyede ihtiyacını karşılayacak, özgür ve bilimsel bireyler yetiştirmeyi temel amaç edinen kurumların yer aldığı bir eğitim kademesi olarak (Çoğaltay, 2015, s. 99); ortaöğretimi tamamlayan öğrencilerin kayıt yaptırabilecekleri eğitim düzeyi olarak (Gölpek & Uğurlugelen, 2013, s. 65); üniversite, yüksekokul, akademi gibi her düzeyde (ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) eğitimi kapsayan bir öğretim kademesi olarak (Kısakürek, 1976, s. 4); millî eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim ve öğretimin tümü olarak tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, 1981, s. 5347). Bu kapsamda yükseköğretimi sitemsel düzeyde açıklayan bir tanıma ulaşamamıştır.

Bu araştırmanın ve literatürdeki diğer araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde yükseköğretim sistemin ne olduğuna ilişkin yapılan tanımlamaların/değerlendirmelerin, yükseköğretim sisteminin aslında ne olması gerektiğine yönelik önemli ipuçları taşıdığı ifade edilebilir. Ayrıca sitemsel düzeyde tanımlamaların yapılmasına ilişkin daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Türk Yükseköğretim Sistemindeki Mevcut Güçlükler ve Tahminler

Türk Yükseköğretim Sistemindeki Mevcut Güçlükler

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin görüşlerine göre Türk yükseköğretim sisteminde sırasıyla en çok genel yapıya, göreve, bileşenlere, eğitime ve ortama, amaçlara ve finansmana dair konularda sorunlar yaşanmaktadır. Türk yükseköğretim sistemindeki temel sorunların adaletin ve niteliğin sağlanmamasından kaynaklandığı belirtilebilir.

Literatürde Türk yükseköğretim sistemindeki amaca ilişkin yaşanan sorunlarda yükseköğretimde ülke koşullarına özgü modellerin geliştirilemediği veya dış dünyadaki gelişmeleri ülke koşullarıyla tutarlı ve uygun bir biçimde sentezleme çabasının olmadığı, neoliberalizmin bilgi toplumuna geçiş veya dünyadaki gelişmelere uyum olarak adlandırılan bakış açılarını seçeneksiz kalınmış gibi sunulmaya çalışıldığı (Şenses, 2007, s. 4); mevcut tartışmaların, bilgiye ve yeterli veriye dayalı olmaksızın, bilimsel temele dayandırılmadan

ve çoğu zaman siyasi tutumlar çerçevesinde yapıldığı, büyük bir yasal boşluğun ve kargaşanın olduğu (Tosun, 2020, s. 115-116) saptanmıştır.

Literatürde Türk yükseköğretim sistemindeki genel yapıya ilişkin yaşanan sorunlarda sisteminin aşırı merkeziyetçi olduğu (Çetinsaya, 2014, s. 14); sistemin toplumsal taleplere ve ihtiyaçlara cevap üretilmediği, hesap verebilirlik düzeyinin oldukça düşük olduğu, denetlenebilirliği ve hesap verebilirliği sağlamaya yönelik kamusal, yasal ve sivil toplum mekanizmalarının güçlü olmadığı, üniversite özerkliğinin istenilen düzeyde olmadığı, Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) bir tür süper kurul olarak kurulmasının ve halen bu niteliğini korumasının önemli bir problem olduğu (Gür, 2021, s. 267-296); yükseköğretimin yönetiminin ayrı bir uzmanlık alanı olduğunun anlaşılmaması (Arslan, 2019, s. 7); rektörlük atamalarının hiçbir kategoriye/sistemle uymadığı, kurumsal özerkliğin yeni atama yöntemiyle daha gerilediği (Pruvot vd., 2023, s. 20) saptanmıştır.

Literatürde Türk yükseköğretim sistemindeki eğitime-ortama ilişkin yaşanan sorunlarda ortaöğretim son sınıf öğrencilerinin yükseköğretimdeki programlara yerleşme oranlarının düşük olduğu, lisansüstü mezunu öğrenci sayısında bir düşüş olduğu, lisansüstü eğitimde kadınların okullaşma oranının erkeklerin okullaşma oranında düşük olduğu, uluslararası öğrencilerin en fazla Suriye, Azerbaycan, İran, Türkmenistan ve Irak'tan geldiği Avrupa ülkelerinde ise gelen öğrencilerin sayısının az olduğu, yükseköğretimde yurt başına düşen öğrenci sayısının arttığı (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 45-177); üniversiteler birbirini tamamlayan eğitim, araştırma ve topluma hizmet fonksiyonunu bir bütün halinde icra edemediği, üniversite giriş sisteminin bilimsel açıdan sakıncaları bulunduğu (Oğuz, 2004, s. 91-95); kurumsal özerklik, eğitim hakkı ve fırsat eşitsizliğine ilişkin kaygıların yükseldiği, yükseköğretim sisteminde yeni açılan üniversitelerin/fakültelerin alt yapı çalışması yapılmadan, kamuoyu ile paylaşılmadan, gerekli akademik kadrolar oluşturulmadan, bilimsel kriterler sağlanmadan açıldığı (Bilim Akademisi, 2024, s. 1-8); kapsamlı bir yükseköğretim reformu için üniversitelerin gerekli düşünsel hazırlığı yapamadığı, yeni kurulan yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin sayıca yetersiz olduğu, eski yükseköğretim kurumlarında ise üst kadrolara atanmış kıdemli öğretim üyelerinin ataletle sahip olduğu, uluslararası ölçütleri karşılayan nitelikli öğretim üyelerinin yetiştirilmesine ihtiyaç duyulduğu, doktora sonrası (Post-Doc) araştırma döneminde çalışmalar yapması için ayrı bir kurumsal yapı bulunmadığı, akademi içinde eleştirel tutumun destek görmediği ve canlı bir tartışma ortamının mevcudiyetinin sınırlı olduğu (Günay, 2011, s. 114-116); devlet

üniversitelerinin imaj ve tanınmışlığı devam ettirme veya artırma konusunda çok çaba harcamadığı (Arslan, 2019, s. 9) saptanmıştır.

Literatürde Türk yükseköğretim sistemindeki bileşene ilişkin yaşanan sorunlarda ortaöğretimden yeni mezun olanların bir yükseköğretim programına girme oranlarının, liseden sonra eğitime devam edenlerin dört yıllık lisans programlarına yönelimlerinin, 25-34 yaş arası mezun oranlarının Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerinin ortalamasından düşük olduğu düşük olduğu, NİNE/NEET -ne işte, ne eğitimde ne de istihdamda yer almayan 18-24 yaş arasında olan gençlerin oranları kadınlar aleyhine ayrılarak Ekonomik Kalkınma İş Birliği Örgütü'ne (OECD) üye ülkelerin ortalamasından yüksek olduğu, üniversitelerdeki kadın öğretim elemanı ortalamasının Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerinin ortalamasından düşük olduğu (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 52-438); engelli öğrencilerin yükseköğretime erişiminin düşük olduğu, bu düşüşün kadınlarda daha belirgin olduğu ve engelli öğrencilerin temel ihtiyaçlarının karşılanmamasından dolayı açıköğretime yöneldiği (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 81) saptanmıştır.

Literatürde Türk yükseköğretim sistemindeki göreve ilişkin yaşanan sorunlarda istihdama ve ekonomik güce yönelik kaygılardan dolayı ilk yerleştirme/ek yerleştirme sonrasında lisans düzeyinde boş kalan kontenjanların sayısının yüksek olduğu, uluslararası öğretim eleman sayısının yetersiz olduğu ve gelişmiş ülkelere ilişkin çeşitliliğin sağlanmadığı, ilk 500'e giren üniversite sayısının oldukça düşük olduğu, nitelikli yayın çıkarma noktasında performansının yetersiz olduğu, üniversitelerin patent ve PCT başvuruların istenen düzeyde olmadığı (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 46-177); 25-64 yaş arası yükseköğretim mezunlarının istihdam oranlarının da Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerinin ortalamasından oldukça düşük olduğu, kadınların işsizliği ve erkeklerin işsizliği arasındaki farkın erkeklerin lehine olacak şekilde Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerinin ortalamasından oldukça yüksek olduğu (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 85-87); öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının arttığı, buna karşın öğretim üyesi sayısının yetersiz olması (Gür, 2021, s. 260); liyakat temelli olmayan siyasal kadrolaşmaların ülke genelinde riskli bir boyutta olduğu, bilim özgürlüğünün, akademisyenlerin ifade özgürlüğünün ve nihai olarak iş güvencelerinin sağlanamadığı, kadın akademisyenlerin akademik yükselme ve görevlendirilme sürecinde dikey ayrımcılığa uğradığı (Bilim Akademisi, 2024, s. 7-11); Yükseköğretim Kurulu (YÖK)

üyeleri ve rektörlerin hem de öğretim elemanlarının seçiminde liyakatten ziyade patronaj ilişkileri ve dünya görüşü yakınlığı gibi faktörlerin etkili olduğu (Koç, 2015, s. 9); akademik özgürlük seviyesine yönelik ortalamanın çok düşük düzeyde olduğu (Academic Freedom Index, 2024, s. 3) saptanmıştır.

Literatürde Türk yükseköğretim sistemindeki finansmana ilişkin yaşanan sorunlarda gayri safi yurt içi hasıladan eğitime ayrılan oranın Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkelerinden düşük olduğu, Türkiye'nin öğrenci başına en az harcama yapan ülkeler arasında yer aldığı (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023, s. 353); devlet üniversitelerine ödeneklerin çoğu zaman dengeli dağıtılmadığı (Tosun, 2020, s. 115); mevcut kamu kaynaklarının kullanımında bazı verimsizlikler olduğu (Kurt & Gümüş, 2015, s. 18); yurtdışı öğrenimine ilişkin bursiyer sayısının lisansüstü düzeyde azaldığı, öğrenim kredisi başvurularının ekonomik harcamalardaki artış nedeniyle yüksek seviyeye ulaştığı (Yurdakul & Şahin-Demir, 2023, s. 45-156) saptanmıştır.

Bu araştırmanın ve literatürdeki diğer araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde, Türk yükseköğretim sisteminde tespit edilen sorunların yükseköğretim sisteminin durumunu, eğilimlerini, gelişim/olası müdahale/iyileştirme alanlarını göstermesi ve veriye dayalı karar verme süreçlerine katkı sağlaması açısından yardımcı olabileceği söylenebilir.

Türk Yükseköğretim Sistemindeki Tahminler

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin çoğunluğunun görüşlerine göre Türk yükseköğretim sisteminin geleceği bireye, işe, örgüte ve sisteme ilişkin tahminlerle betimlenmektedir. Türk yükseköğretim sistemini çoğunlukla olumsuz senaryoların olduğu bir geleceğin beklediği anlaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde ilk olarak 21. yüzyılda yükseköğretim sistemlerinde ortaya çıkması muhtemel olan gelecek senaryoları açık ağ -eğitimde esnek davranışlara olanak sağlayan, yoğun bir ağ kurmayı ve uluslararası iş birliğini güçlendirmeyi içeren bir senaryo-, hizmet eden yerel topluluklar -yerel misyonlara odaklanarak kamusal eğitimle topluluk ihtiyaçlarının karşılanmaya çalışıldığı bir senaryo-, yeni kamu sorumluluğu -yeni kamu yönetimi araçlarına odaklanıldığı ve kamu/özel yükseköğretim kurumları arasındaki sınırların bulanıklaştığı bir senaryo- ve yükseköğretim kuruluşları - ticari temelde eğitim

hizmetleri ve yoğun olarak araştırma hizmetleri sağlamak için küresel rekabetin arttığı ve birbirinden ayrıştığı, birçok üniversitenin yurtdışında yeni kurumlar/şube kampüsleri açtığı bir senaryo- olmak üzere dört farklı şekilde tartışılmaktadır (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2006, s. 2-8).

Başka bir araştırmada yükseköğretimin geleceği hakkında *büyüme, kısıtlama, çöküş ve dönüşüm* olmak üzere dört senaryo oluşturulmaktadır. *Büyümeye* ilişkin yapılan değerlendirmelerde, COVID-19 salgınının uzaktan eğitim yöntemlerinin daha hızlı gelişmesini sağladığı; eğitimcilerin dijital dönüşümdeki bu ivmeden yararlanırken, kâr odaklı faaliyetlerde öğrenciler arasındaki dijital uçurumun daha da kötüleştiği; işverenler yükseköğretimdeki önemli ortaklar haline gelmesinin kurumlar arası eşitlik sorunlarını ortaya çıkardığı ifade edilmiştir. *Kısıtlamaya* ilişkin yapılan değerlendirmelerde, 2033 yılına gelindiğinde iklim değişikliğinin, güvensiz ve uygun olmayan yaşam koşulları nedeniyle binlerce aileyi yer değiştirmeye zorlayacağı; eğitime ilişkin ihtiyaçları karşılamak için kişiselleştirilmiş, kurumlar arası öğrenme yollarını içeren hibrit ve HyFlex öğrenme yöntemlerinin ön plana çıkacağı; yükseköğretim kurumlarını iklim değişikliği konusunda doğru açıklamalar yapan birkaç güvenilir kaynaktan biri olacağı açıklanmaktadır. *Çöküşe* ilişkin yapılan değerlendirmelerde, 2020'lerin sonlarına gelindiğinde yapay zekâ araçlarının, yükseköğretim işi için bileşenlere ucuz ve etkili alternatif olacağı; fakülte ve personel sayısı azalmasından dolayı ve öğrencilerin yükseköğrenimi terk etmesinin -2025 Kayıt Uçurumu sorunu- önlenmesi için öğrencilerin "meta-yaşamı" daha fazla benimseyeceği saptanmıştır. *Dönüşüme* ilişkin yapılan değerlendirmelerde, üniversitelerin yapay zekaya daha fazla entegre olacağı; yapay zekâ ile hem yerel hem de uluslararası topluluklardaki ve son derece farklı siyasi inançlara sahip bireylerin bir araya getirebileceği düşünülmektedir (EDUCAUSE, 2023, s. 1-5).

Türk yükseköğretim sistemindeki gelecek senaryolarına ilişkin yapılan bir araştırmada ise gelecekte yükseköğretime giriş sınavlarının kalkacağına; öğrenci seçiminde problem çözme ve teknolojiyi kullanma becerisi gibi kriterlere bakılacağına, derslerin tartışma ve proje odaklı işleneceğine, ders değerlendirmelerinin akran görüşü ve ürün üzerinden yapılacağına, eğitimde robot öğretmenlerin kullanılacağına yönelik tahminlere yer verilmektedir (Levent, Tatık, Çayak & Doğan, 2017, s. 105).

Bu araştırmanın ve literatürdeki diğer araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde, yükseköğretim sistemin ne olacağına ilişkin yapılan değerlendirmelerin, yükseköğretim

sistemine farklı olasılıklar barındırdığı dolayısıyla karar vericilerin oluşturulacakları misyon ve vizyonların, sistemin geleceğine ilişkin kritik bir önem taşıyacağı anlaşılabılır

Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskime Tanımı

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin görüşlerine göre örgütsel eskime olgusu eski örgütlerin ihtiyaçlara daha az cevap verebildiğine; eski örgütlerin istikrarı sağlayarak çevreleri üzerinde daha baskın/öncü hale geldiğine ve eski örgütlerin belirsizliğin hâkim olduğu bir ortamda davranışlarının tahmin edilemeyerek başarıya ilişkin sonuçların yaratabileceğine/yaratamayacağına yönelik üç farklı yaklaşımla tanımlanmaktadır.

Literatürde örgütsel eskime olgusunun kurumların değişen taleplere yanıt verememesi (Fossum vd., 1986, s. 370); örgütteki işle, sistemle ya da işin ve sistemin gerektirdiği ilişkilerle ilgili olan eskimeler (Gürses-Bilgesoy, 2021, s. 15) ve üniversitelerin tarihsel varlık sebebini yitirmesi (Readings, 1996/2020, s. 174-183) olarak tanımlandığı görülmektedir.

Bu araştırmanın ve literatürdeki diğer araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde, bütün eğitim kurumlarında spesifik olarak ise üniversitelerde örgütsel eskime olgusunun anlamının tespit edilmesine ilişkin daha fazla tartışmaya ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgütsel Eskime Faktörleri

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin görüşlerine göre Türk yükseköğretim sisteminde örgütsel eskimenin sırasıyla en çok sisteme, işe, bireye ve örgüte dair nedenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Yükseköğretim sisteminde örgütsel eskimenin temel nedenin adaletin ve niteliğin sağlanmamasından kaynaklandığı belirtilebilir.

Literatürde devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime nedenlerine ilişkin çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat bu araştırmada tespit edilen örgütsel eskime kaynaklarını işaret eden araştırmalar incelendiğinde örgütsel eskimedeki bireye ilişkin nedenlerin genellikle bireyin eskimesine (Pazy, 1993, s. 59; Thijssen & Walter, 2006, s. 2); *mesleğin eskimesine* (Dubin, 1990, s. 10; Kaufman, 1974, s. 23), *yönetimin/yöneticinin eskimesine* (Burack, 1972, s. 83;

Haas, 1987, s. 8; Murray, 1981, s. 272), *beşerî sermayenin eskimesine* (Neuman & Weiss, 1995, s. 944), *işgücünün eskimesine* (Shearer & Steger, 1975, s. 265), *insanın eskimesine* (Mohan vd., 2001, s. 445) ve *becerinin eskimesine* (De Grip, Van Smoorenburg & Borghans, 1997, s. 2; Sindhu, 2014, s. 136) yönelik sorgulanarak ele alındığı görülmektedir.

Örgütsel eskimedeki işe ilişkin nedenlerin genellikle işin eskimesine (Ferdinand, 1966, s. 47; Groot & De Grip, 1991, s. 59; Kaufman, 1978, s. 250; Kaufman, 1982, s. 392; Thijssen & Walter, 2006, s. 2, Willis, 1987, s. 14), alanın ve görevin eskimesine (Ferdinand, 1966, s. 47) yönelik sorgulanarak ele alındığı görülmektedir.

Örgütsel eskimedeki örgüte ilişkin nedenlerin genellikle örgütün eskimesine (Gürses-Bilgesoy, 2021, s. 15; Thijssen & Walter, 2006, s. 2) ve kurumun eskimesine (Fossum vd., 1986, s. 370) yönelik sorgulanarak ele alındığı görülmektedir.

Örgütsel eskimedeki sisteme ilişkin nedenlerin genellikle örgüt dışının eskimesi (Thijssen & Walter, 2006, s. 2) yönelik sorgulanarak ele alındığı görülmektedir.

Bu araştırmanın ve literatürdeki diğer araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde, yükseköğretim sistemlerinde örgütsel eskimenin nedenlerinin tespit edilmesine ilişkin daha fazla tartışmaya ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Devlet Üniversitelerindeki Mevcut Örgütsel Eskime Güçlükleri ve Örgütsel Eskimenin Önlenmesine İlişkin Öneriler

Devlet Üniversitelerindeki Mevcut Örgütsel Eskime Güçlükleri

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin görüşlerine göre yükseköğretimdeki en temel sorunun adaletin ve niteliğin sağlanmamasından kaynaklandığı belirtilebilir.

Literatürde devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime sorunlarına ilişkin çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat bu araştırmada tespit edilen örgütsel eskime sorunlarını işaret eden araştırmalar incelendiğinde kaliteye, yönetime ve organizasyona ilişkin konularda diploma ve sertifikaların artarak kalite güvencesinin azaltılması (Brien, 2009, s. 2-5); eğitim çıktılarının değerinin azalması (Holtmann, 1972, s. 414-415); bilgi patlamasına ve beklentilere cevap verememe (Knight, 1998, s. 248-250), yeni sermaye kanalları

yaratılamaması (Oh, 2018, s. 816) ve bireysel/örgütsel/toplumsal düzeyde hızlı bilgi artışının takip edilmemesi (Özkan, 2018, s. 69) örgütsel eskime sorunları olarak görülmektedir.

Eğitime-öğretime, araştırmaya-geliştirmeye ve toplumsal katkıya ilişkin konularda becerilerin yetersiz kalması (Bartel & Sicherman, 1995, s. 4); eğitim yöntemlerinin geçerliğine ilişkin varsayımların değişmesi (Byrne, 2007, s. 145); öğretim ve araştırma misyonlarının yenilenememesi (Frank & Gabler, 2006/2016, s. 25-43); öğrenme içeriğinin uygun olmaması (Hægeland, 2001, s. 3); bireysel düzeyde ve pedagojik yeterlilikler açısından öğrenmeyi öğrenme becerisinin kaybedilmesi (Hesapçıoğlu, 2004, s. 35-51); 18 ay içinde (Vohra, 2017, n.d.), dört ile beş yıl içinde (Esen, 2011, s. 1) veya 10 yıl içinde üniversite mezunlarının bilgilerinin geçersiz hale gelmesi (Hesapçıoğlu, 2004, s. 35); mezuniyet sonrası yeterliliklerin gelişmemesi (Kaufman, 1974, s. 392); nitelikli öğretimin ve çoklu görevlerin gerçekleştirilememesi (Knight, 1998, s. 248-250); akademisyen yeterliklerinin güncel gereksinimleri karşılayamaması (Odabaşı, 2000, s. 162), meslekî tükenmişliğin artması ve meslekî gelişim programlarına katılımların azalması (Yurdakul-Kabakçı, 2008, s. 170) örgütsel eskime sorunları olarak görülmektedir.

Bu araştırmanın ve literatürdeki diğer araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde, üniversitelerindeki örgütsel eskime sorunlarının tespit edilmesine ilişkin daha fazla tartışmaya ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskimenin Önlenmesine İlişkin Öneriler

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin görüşlerine göre devlet üniversitelerinde örgütsel eskime çözümlerinin temelde bilimsel, eşitlikçi, özgün, eleştirel, yaratıcı, profesyonel, uzlaşmacı, şeffaf ve caydırıcı adımların atılması ile sağlanabileceği belirtilebilir.

Literatürde devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime çözümlerine ilişkin çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat bu araştırmada tespit edilen örgütsel eskime sorunlarına çözüm sağlayabileceği düşünülen çeşitli araştırmalar incelendiğinde bireysel düzeyde öğrenci merkezliliğe yönelik öğrencinin *onurlu* bir varlık olarak değer verildiği bir ortamda devamlılığının sağlanmasına ve *öğrenci en iyi hakemdir* ilkesi ile de öğretim elamanlarının değerlendirilmesinin sağlanmasına, yeterli sayıda uluslararası ölçütleri karşılayan nitelikli

öğretim üyelerinin yetiştirilmesine (Günay, 2011, s. 115-117); öğrencilerin burslarla ödüllendirilmesinin yanında bulundukları üniversitede çalışarak okuyabilmeleri yönünde maddi açıdan desteklenmesine (Oğuz, 2004, s. 105); öğrenci başına yapılan harcamaların gözden geçirilerek Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ülkeleri ortalamasına yükseltilmesine, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) doktora burslarının kapasitesinin ve verimliliğinin gözden geçirilmesine, bursların ve burs alan öğrenci sayılarının artırılmasına (Yurdakul vd., 2021, s. 152) ilişkin adımların atılmasının tavsiye edildiği görülmektedir.

İşsel düzeyde yükseköğretim kurumlarında lisans eğitimi için belirlenen kontenjanların, işgücü piyasalarındaki durum dikkate alınarak gerçekçi bir şekilde belirlenmesine, pratik eğitime ağırlık veren meslek yüksekokullarının sayısının ve kontenjanının artırılmasına, böylece iki yıllık eğitimin ardından doğrudan iş piyasasına öğrencilerin girişinin sağlanmasına (Aktan, 2022, s. 16-19); Türkiye'nin mevcut ekonomik koşullarına ve değişen öğrenci profiline dikkat edilerek daha esnek programlara duyulan ihtiyacın göz önünde tutulmasına (Arslan, 2019, s. 3); doktora mezunu öğretim üyesi sayısını yükseltmeyi temin edecek programların güçlendirilmesine (Çetinsaya, 2014, s. 108); liyakate dayalı atama ve yükselme prosedürlerinin işletilmesi yönünde gerekli düzenlemelerin acilen hayata geçirilmesine, bu açıdan Türk yükseköğretim kurumlarına yapılan atamalar sırasında akademik liyakatin gözetilmesi dışında din, mezhep, etnik köken, cinsiyet ve diğer hususlarda ayrımcılık yapıp yapılmadığını izlemeye yönelik güçlü resmi ve sivil yapıların kurulmasına, akademik atama ve yükseltmelerdeki süreçlerin, yerleşik yaklaşımları eleştirel tutumlara imkân verip vermediğinin gözden geçirilmesine, akademik atama ve yükseltmelerde ideolojik, haksız ve keyfi değerlendirmeler yapan hakemlere uygulanacak akademik yaptırımların net bir şekilde tanımlanmasına (Gür, 2021, s. 284-296); Türkiye'nin Ar-Ge kapasitesini geliştirmesi için doktoralı araştırmacı ve akademisyen sayısını artırmasına, yurt dışına gönderilecek öğrencilerin ve öğretim elemanlarının denetim ve gözetiminin sağlıklı olarak yapılmasına (Oğuz, 2004, s. 95-120); akademik özgürlüğü yasal olarak korumaya ve kültürel olarak da kökleştirmeye yönelik çalışmaların vakit kaybetmeksizin yapılmasına, üniversitelerde akademik özgürlüğün korunmasını temin edecek kültürün kökleşmesi amacıyla üniversiteler, düşünce kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve medya aracılığıyla çalışmaların yapılmasına (Seggie & Gökbel, 2014, s. 31); yükseköğretimde mevcut veya yeni açılacak hem programlara hem de programların kontenjan sayılarına ilişkin kararların, arz-talep dengesi, iş gücü piyasasının ihtiyaçları, istihdam olanakları, ülkenin kalkınma hedefleri ve toplumsal ihtiyaçları gözetilerek ileride

ihtiyaç duyulması muhtemel alanlar da dikkate alınarak belirlenmesine, Türkiye’de yükseköğretim mezunlarının istihdam oranlarının artırılmasına yönelik mevcut politikaların gözden geçirilerek işsizlik oranlarının düşürücü politikalar geliştirmesine, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının çoğalmasından dolayı öğretim elemanı ihtiyacı olan yükseköğretim kurumlarının personel ihtiyacı karşılanmasına, 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin doktora eğitimlerini tamamladıktan sonra kadroya geçiş imkanları sağlanmasına ve konudaki problem alanlarının da çözülmeye çalışılmasına, uluslararası öğretim üyesi oranlarının artırılması için çalışmalar yapılmasına, uluslararası öğretim elemanı çeşitliliğini artırmak için stratejiler oluşturulmasına, Türkiye’nin yayın sayını artırmak ve daha nitelikli uluslararası yayınlar çıkarmasını sağlamak için teşvik mekanizmalarının yeniden gözden geçirilmesine, nitelikli ve eğitilmiş insan gücüne duyduğu gereksinimden dolayı yüksek lisans ve doktora mezun sayılarının artırılmasına yönelik uygun teşvik ve politikalar geliştirilmesine (Yurdakul vd., 2021, s. 46-152) ilişkin adımların atılmasının tavsiye edildiği görülmektedir.

Örgütsel düzeyde tanınmış bilim insanlarını kadrolarına almasının imajının ve tanınmışlığının artmasına, üniversitelerin araştırmaya ayırdıkları fonların artırılmasına, bazı sanayi kuruluşları ve araştırma merkezleriyle yapılan iş birliklerinin artırılmasına (Arslan, 2019, s. 9); “Yükseköğretimin Yönetimi” veya “Yükseköğretim Çalışmaları” şeklinde ayrı bir akademik alanın tasarlanmasına (Gök & Gümüş, 2015, s. 9-11); kalite ve genişleme arasındaki ikilemin ve çatışmanın çözülebilmesi için üniversitelerin esnek, çeşitliliği önemseyen, sosyal sermayesi güçlü, öğrenci merkezli, yatay ilişkileri önemseyen, farklılığa değer veren bir yapıda kurgulanmasına, doktora sonrası araştırmaların -Post Doc- yapıldığı kurumsal yapının oluşturulması için araştırma enstitülerinin kurulmasına (Günay, 2011, s. 117); Yükseköğretim Denetleme Kurulu (YDK) biçimindeki yapıların denetleme raporlarının kamuoyu ile paylaşılmasına, bireysel rekabeti artırmaya ilaveten kurumlar arası rekabetin artırılmasına da teşvik edilmesine, Yükseköğretim Kurulu yerine “Yükseköğretim Planlama Kurulunun oluşturulmasına veya Bakanlık ve Kurul şeklindeki iki alternatifin birleşiminin -Adalet Bakanlığı ve Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu örneğinde olduğu gibi- oluşturulmasına, çok kampüslü yükseköğretim sistemlerinin kurulmasına, her bir üniversite için bağımsız ve özerk bir mütevelli heyetinin oluşturulmasına (Gür, 2021, s. 287-296); yükseköğretim kurumlarının başkanlarının mütevelli heyeti tarafından atanmasına (Kurt, 2015, s. 32), her üniversitenin okuttuğu öğrenci sayısı, araştırma ve geliştirme alanındaki performans göstergeleri vb. kriterlere göre ödenek almasına ve tespit edilen

ödenek miktarının bir kaleme aktarılmasına, ödenğin üniversite organları tarafından bütçeleştirilerek serbest kullanmasına, bütçeden alınan destek dışında farklı kaynakların yaratılmasına, üniversiteleri eğitim seviyelerine göre A derecesi, B derecesi ve C derecesi şeklinde sınıflandırmaya, böylece ön lisans, lisans ve lisansüstü programlardan birine ağırlık verilerek eğitim, araştırma ve topluma hizmet fonksiyonlarının yerine getirilmesine, yükseköğretimde idari, mali ve akademik açılardan yapısal bir değişikliğe gidilmesine, üniversiteler kendi yönetimlerini kendilerinin tayin etmesine, mali kaynaklarını kendilerinin yaratabilmesine (Oğuz, 2004, s. 94-104); gelişmiş ülkelerdeki yapılan reformlara karşı yöneltilen eleştirilerin dikkate alınması gerektiğine (Tekeli, 2012, s. 7); Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) kaldırılmasına ve yerine yeni oluşturulacak yükseköğretim kanunu ile bir “Yükseköğretim Kurumu” oluşturulmasına, bu kurum içinde İleri Öğretim Kurulu, Üniversite Öğretim Kurulu, Performans Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu, Denetleme Kurulu ve Üniversite Temsilcileri Kurulunun yer almasına (Tosun, 2020, s. 116), Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) kaldırılmasına ve yerine “Yükseköğretim ve Araştırma Bakanlığı/Yükseköğretim Bilim Bakanlığı gibi bir kurumun ihdas edilmesine (Yavuz, 2012, s. 162); Türkiye’de yükseköğretim kurum sayıları artırılmasına veya öğrenci sayısı bakımından diğer üniversitelere nazaran çok daha fazla olan üniversitelerin bölünmesiyle birlikte üniversite sayılarının artırılmasına, Türkiye menşeli patent ve uluslararası patent (PCT) başvuru sayılarını artırmak için hem yükseköğretime hem de Ar-Ge faaliyetleri yürüten kurumlara uygulanan teşvik mekanizmalarının yeniden kurgulanmasına (Yurdakul vd., 2021, s. 136) ilişkin adımların atılmasının tavsiye edildiği görülmektedir.

Sistemsel düzeyde yükseköğretim yöneticilerinin değil yükseköğretimde çalışan personelin de yükseköğretimle ilgili lisans ve yüksek lisans programlarından mezun olmasına (Arslan, 2019, s. 7); kurumsal, sistemsel/bölgesel ve ulusal düzeyde koordinasyonun gerekliliğini karşılamak için veriye dayalı olan bilimsel çalışmaların, analizlerin ve raporların yapılmasına (Gök & Gümüş, 2015, s. 9); Türkiye’de akademi içinde eleştirel tutumun gördüğü destek ve canlı bir tartışma ortamının mevcudiyetinin sağlanmasına, mevzuat düzenlenmelerinin iç ve dış paydaşlar tarafından benimsenmesi ve uygulanması için diğer kurumlar ile ilişkilerin düzenlenmesine (Günay, 2011, s. 116); Türk yükseköğretim sistemi ideolojik kavgaların mekânı olmaktan çıkarılmasına, farklı ideolojik eğilimlerin bir arada ve barış içerisinde yaşayacağı bir ekosistem haline getirilmesine; böylece sistemin evrensel bilimi geliştirmek, topluma hizmet etmek ve nitelikli eğitimi sağlamak amaçlarına odaklanarak normalleşmesine, kaynak kullanımında hesap verebilirliğin ve şeffaflığın

sağlanmasına, karar mekanizmalarında çıkar çakışma ve çatışmalarının önlenmesine ve toplumsal taleplerin dikkate alınmasına, yükseköğretim sisteminin farklı toplumsal talepleri dikkate almasını temin edecek biçimde yönetim yapısında reforma gidilerek demokratikleşmesine ve çoğulcullaştırılmasına, bu doğrultuda Türk yükseköğretimi tarafından toplumun farklı taleplerinin cevaplanabilmesi için yeni mekanizmaların kurulmasına ve yeni süreçlerin tanımlanmasına, sürdürülebilir finansman modeline geçilmesine (Gür, 2021, s. 272-299), gelişmiş ülkelerdeki yapılan reformlara karşı yöneltilen eleştirilerin dikkate alınmasına (Tekeli, 2012, s. 7); Yükseköğretim Kanunun kaldırılarak yükseköğretim sisteminin yeni bir yasal alt yapıya sahip olmasının sağlanmasına (Tosun, 2020, s. 115-116); yükseköğretim sisteminin daha nitelikli büyümesi ve artan yükseköğretim talebine cevap üretilebilmesi için, tercih edilebilir yüz yüze öğretim programlarındaki kontenjanların artırılmasına ve verimli kullanılması için daha etkin politikalar geliştirilmesine, açık öğretimin payının azaltılmasına (Yurdakul vd., 2021, s. 83) ilişkin adımların atılmasının tavsiye edildiği görülmektedir.

Bu araştırmanın ve literatürdeki diğer araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde, fırsat eşitliğinin sağlanmasına ilişkin çözümlerin kesim noktası oluşturmakla birlikte spesifik çözümlere ilişkin daha fazla tartışmaya ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Devlet Üniversitelerindeki Örgütsel Eskime Deneyimleri ile Türk Yükseköğretim Sistemindeki Deneyimleri Arasındaki Mevcut Bağlar

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime deneyimleri ile Türk yükseköğretim sistemindeki deneyimleri çoğunlukla siyasi, yönetsel, bilimsel, yapısal, evrensel, hukuksal, toplumsal, felsefi, teknolojik, ekonomik ve kültürel açılardan ilişkilendirilmektedir.

Literatürde örgütsel eskime olgusunun bilimsel (Pazy, 1996, s. 59), teknolojik (Amankwah-Amoah, 2018, s. 2; Kang & Hong, 2009, s. 109), ekonomik (Thijssen & Walter, 2006, s. 2; Sindhu, 2014, s. 134;), politik (Butt vd., 2015, s. 22; Rahman & Velayutham, 1998, s. 289), sosyal ve kültürel (Butt vd., 2015, s. 22), eğitimsel (Thijssen & Walter, 2006, s. 6) ve çevresel (Jain, 2016, s. 1669; Le Mens vd., 2015, s. 550) olmak üzere çeşitli değişim ve gelişmelerle ilişkili olduğu görülmektedir.

Bu araştırmanın ve literatürdeki diğer araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel eskimeye ilişkin sistemsal bağlar evrensel, bilimsel, siyasi/politik, hukuksal, yönetsel, yapısal, toplumsal, felsefi, ekonomik, kültürel, teknolojik, eğitimsel ve sosyal gelişmelerle ile ilişkilendirilebilir.

Sonuçlar

Araştırma kapsamından ulaşılan sonuçlar şu şekilde sunulmaktadır:

1. Türk yükseköğretim sistemi çoğunlukla bir örgüt ve eğitim kademesi olarak olarak tanımlanmaktadır.
 - 1.1. Yükseköğretim sistemi olumsuz anlamda merkeziyetçi olan, mesleki eğitim ve eğitim-öğretim misyonunu önceliklendiren, gelişme seviyesini gösteren, siyaseten sınırlandırılan/yönlendirilen, bilimsel ve özgür düşünceden uzak olan, nicelik odaklı olan, dinamizmi hatalı yorumlayan ve fırsat eşitsizliği oluşturan bir oluşum olarak tanımlanmaktadır.
 - 1.2. Yükseköğretim sistemi olumlu anlamda ön lisans, lisans ve lisansüstü programlarıyla bütünsel ele alınan, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı misyonlarını önceliklendiren, nitelikli insan gücü yetiştiren, tarihi bir birikimi olan, kamu hizmeti yapan, demokratik bir ortam ve evrensel bir bakış açısı sağlayan, farklı düşünme becerilerini geliştiren, denetime açık olan, dinamizmi sağlayan ve geleceği yönlendiren bir oluşumu olarak tanımlanmaktadır.
2. Türk yükseköğretim sisteminde sırasıyla en çok genel yapıya, göreve, bileşenlere, eğitime ve ortama, amaçlara ve finansmana dair konularda sorunlar yaşanmaktadır.
 - 2.1. Amaçlarda evrensel dinamizme ilişkin gerçekliğin yakalanmaması, adaletin/hukukun sağlanmaması, bilimsel eğitim politikalarının oluşturulmaması ve Atatürk devrimlerinin özünün sürdürülmemesi gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.

- 2.2. Genel yapıda niteliğin sağlanmaması, politizileştirilme, istihdamın sağlanmaması, bürokratik engeller, uluslararası standartların sağlanmaması ve özgün/öncü olmama gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.
- 2.3. Eğitimde ve ortamda yetiştirme sürecini önemsememe, sistemden terk ve akademik kültürü oluşturmama gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.
- 2.4. Bileşenlerde mesleki profesyonelliğin olmaması, akademik tükenmişlik ve akademisyenlerin küstürülmesi, psikolojik şiddet, farklı düşüncelerin/becerilerin/okuryazarlıkların olmaması, örgütsel çatışma, değişime direnç, idealistliğin kaybolması ve kültürel hüzn gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.
- 2.5. Görevde merkeziyetçilik, akademik özgürlüğün/üniversite özerkliğinin olmaması, misyonlara ilişkin denge gözetilmemesi, kadroların ihtiyaca göre dağıtılmaması, üniversitelerin değer kaybetmesi, sosyal bilimlerin ihmali ve beyin göçü gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.
- 2.6. Finansmanda finansal yetersizlik/bağılılık ve vazgeçme maliyetinin yüksekliği gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.
3. Türk yükseköğretim sisteminin geleceği bireye, işe, örgüte ve sisteme ilişkin tahminlerle betimlenmektedir.
- 3.1. Gelecekte olumsuz olarak toplumsal/felsefi/politik/ekonomik/teknolojik kaygıların devam edeceği, kaosun hakim olacağı, uluslararası eşgüdümün bozulacağı, niteliğin azalacağı, siyaseten sınırlandırılmanın/yönlendirmenin artacağı, merkeziyetçiliğin artacağı, özgürlüklerin azalacağı ve baskıların/sansürlerin artacağı, adaletsizliklerin artacağı, yaşam kalitesinin ve motivasyonun azalacağı, neoliberal eğitimin yükseleceği, eğitim-öğretime/araştırma-geliştirmeye/toplumsal katkıya ilişkin sorumluluklarda dengenin gözetilmeyeceği ve farklılıkların ve farklı düşünme becerilerinin/okuryazarlıkların törpüleneceği betimlenmektedir.
- 3.2. Gelecekte olumlu olarak eğitime/yönetime ilişkin uluslararası standardizasyonun ve özgürlüğün sağlanacağı, niteliğin belirleyici bir ölçüt olacağı, neoliberal eğitimin yükseleceği, dijitalleşme ile eğitime erişimin artacağı, yaşam boyu eğitimin

sağlanacağı, istihdama yönelik politikaların güçlendirileceği ve farklı meslek tanımlarına ilişkin eğitim programlarının oluşturulacağı betimlenmektedir.

4. Türk yükseköğretim sisteminde örgütsel eskime olgusu dinamizm, zaman, yeterlilik ve var oluş kavramlarına ilişkin odaklarla tanımlanmaktadır.

4.1. Örgütsel eskime olumsuz anlamda taleplere/ihtiyaçlara cevap verememeye, yenilenmemeye, güncel olmamaya, geleceği ön görmemeye ve proaktif davranmamaya, geçmişi bilmemeye, evrensel dinamizme ilişkin gerçekliği yakalamamaya, neoliberalizme uyum sağlamaya/sağlamamaya, dijitalleşmeye, amaçları gerçekleştirememeye, yönetimin sağlanamamasına, değişmemeye/gelişmemeye ve gelişime direnç göstermeye, değişim/gelişim sürecinde lider olmamaya, dogmalara bağlı kalmaya, adaletsizliğe, güç kaybetmeye, hantallaşmaya/yıpranmaya, düşük performansla, varlığını devam ettirememeye, ayrıştırılmaya, farklı yeterlilikleri/becerileri/bakış açılarını kaybetmeye/standartlaşmaya ve aydın bireyler yetiştirememeye ilişkin kavramsal içeriklerle tanımlanmaktadır.

4.2. Örgütsel eskime olgusu olumlu anlamda değişim/gelişim sürecinde lider olmaya, tarihi birikimi geliştirerek sürdürmeye, aydın bireylerin yetiştirilmesine, amaçların gerçekleştirilmesine, özgün kimlik oluşturulmasına, klasiği üretmeye ve var oluş felsefesini korumaya ilişkin kavramsal içeriklerle tanımlanmaktadır.

5. Türk yükseköğretim sisteminde örgütsel eskime sırasıyla en çok sisteme, işe, bireye ve örgüte dair nedenlerden kaynaklanmaktadır.

5.1. Bireye ilişkin nedenler mesleki profesyonelliğin olmaması, değişime direnç, farklı düşüncelerin/becerilerin/okuryazarlıkların olmaması, psikolojik şiddet, kolektif bilinçten uzaklaşma, apolitiklik, kültürel yapı çatışması gibi deneyimlerden kaynaklanmaktadır.

5.2. İşe ilişkin nedenler liyakatin olmaması, merkeziyetçilik, bürokratik engeller, yetiştirme sürecini önemsememe, finansal yetersizlik ve vazgeçme maliyetinin yüksekliği, sosyal bilimlerin ihmal ve temel bilimlerin gözden çıkarılması ve akademik vesayet gibi deneyimlerden kaynaklanmaktadır.

- 5.3. Örgüte ilişkin nedenler misyonlara ilişkin denge gözetilmemesi, üniversite özerkliğinin olmaması ve uyum kültürünün inşası gibi deneyimlerden kaynaklanmaktadır.
- 5.4. Sisteme ilişkin nedenler niteliğin sağlanmaması, uluslararası standartların sağlanmaması, adaletin/hukukun sağlanmaması, evrensel dinamizme ilişkin gerçekliğin yakalanmaması, politizleştirilme, istihdamın sağlanmaması ve bilimsel eğitim politikalarının oluşturulmaması gibi deneyimlerden kaynaklanmaktadır.
6. Devlet üniversitelerinde sırasıyla en çok kaliteye, yönetime ve organizasyona, eğitime ve öğretime, araştırmaya ve geliştirmeye ve toplumsal katkıya dair konularda örgütsel eskime sorunları yaşanmaktadır.
- 6.1. Kaliteye ilişkin niteliğin sağlanmaması, mesleki profesyonelliğin olmaması, finansal yetersizlik, akademik tükenmişlik ve akademisyenlerin küstürülmesi, uluslararası standartların sağlanmaması, psikolojik şiddet, iş kaygısı, özgünlüğün olmaması ve evrensel dinamizme ilişkin gerçekliğin yakalanmaması gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.
- 6.2. Yönetime ve organizasyona ilişkin politizleştirilme, merkeziyetçilik, nepotizm ve kronizm, bürokratik engeller, sınırsız yetkiye sahip olma, istihdamın sağlanmaması, bilimsel eğitim politikalarının oluşturulmaması, entelektüel kapasitenin/tarihi birikimin olmaması, adaletin/hukukun sağlanmaması, liderlik yeterliliklerin dikkate alınmaması, akademik özgürlüğün/üniversite özerkliğinin sağlanmaması, uyum kültürünün inşası, kolektif bilinçten uzaklaşma, proaktif /stratejik yönetimin sağlanmaması ve riski paylaşmama gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.
- 6.3. Eğitime ve öğretime ilişkin eğitim ve öğretim misyonunun önceliklendirilmesi, çağdaş eğitime düşmanlık, akademik vesayet ve yetiştirme sürecini önemsememe gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.
- 6.4. Araştırmaya ve geliştirmeye ilişkin araştırma ve geliştirme misyonunun ihmal edilmesi ve bilimsel bilginin üretilmemesi gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.
- 6.5. Toplumsal katkıya ilişkin toplumsal katkı misyonunun ihmal edilmesi ve üniversite/toplum ilişkisinin kopması gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır.

7. Devlet üniversitelerinde sırasıyla en çok örgüte, işe, sisteme ve bireye dair konularda örgütsel eskime çözümleri sunulmaktadır.

7.1. Bireye ilişkin evrensel, bilimsel, yaratıcı, eleştirel ve etik düşünmenin/okuryazarlığın/öğrenmenin sağlanması, bütün bileşenlerin önemsenmesi, nitelikli ve entelektüel öğrenen/çalışan profilinin güçlendirilmesi ve destekleyici/vizyoner liderliğin geliştirilmesi gibi konularda çözümler sunulmaktadır.

7.2. Göreve ilişkin veriye dayalı kararın alınması, heterojen kadrolaşmanın sağlanması, özgün/eleştirel/problem çözücü bilimsel çalışmaların yapılması, mesai saatlerinin düzenlenmesi, akademisyen maaşlarının iyileştirilmesi, üniversitenin tüm misyonlarına ilişkin sorumlulukların önceliklendirilmesi, farklı üniversitelerde eğitim/çalışma deneyiminin sağlanması, güç yönetimi eğitimlerinin verilmesi, sosyal ve temel bilimlerin önemsenmesi, bilimsel üretkenliğin devamlılığı, görev tanımlarının netleştirilmesi, sözleşmeli kadrolaşmanın sağlanması, bütünleme sınavlarının kaldırılması, özlük haklarının korunması, akademisyen/yönetici seçimlerinde vizyon belgesinin istenmesi, bilimsel toplantıların değeri korunması, programlar arası pedagojik standardizasyon sağlanması, bilimsel yayınlar ücretsiz yayınlanabilir/erişilebilir olması, geleceğin mesleklerine ilişkin yeterliliğin sağlanması, yapay zeka bölümlerinin artırılması, bilgi işlem süreçlerine ilişkin elektronik kolaylığın sağlanması, ek ders uygulamasının sonlandırılması, yöneticilere farklı kalemlerden sağlanan ekonomik gelirlerin düşürülmesi, kalkınma planlarındaki temaların lisansüstü eğitimde bilimsel araştırılması, bazı mesleklerde diploma şartının aranmaması ve bilimsel çalışmaların değerlendirilme sürecinin hızlandırılması gibi konularda çözümler sunulmaktadır.

7.3. Örgüte ilişkin üst yönetim kurullarının oluşturulması, uzlaşî kültürünün inşa edilmesi, hesap verebilirliğin sağlanması, finansal kaynakların çeşitlendirilmesi ve katma değer sağlanması, YÖK'ün esnetilmesi/kaldırılması, üniversitelerin kendi bileşenlerini seçmesi, proaktif /stratejik yönetimin sağlanması, özgün üniversitelerin oluşturulması, alternatif araştırma kurumlarının/taleplere ilişkin platformların oluşturulması, yazılım ve donanım ihtiyacının karşılanması, uygulama ve araştırma merkezlerinin artırılması, yurt dışı eğitim/araştırma sürecinin desteklenmesi, yabancı dil eğitim merkezlerinin/gelişim birimlerinin/atölyelerin artırılması, yatay

hıyerarşının oluşturulması, bölgesel kalkınma odaklı üniversitelerin artırılması, program dışı etkinliklerin artırılması, iş çevreleriyle ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliğine gidilmesi, niversite seçmeli ders havuzunun oluşturulması, tematik niversiteler artırılması, diplomaların uluslararası yeterliliği/denkliği sağlaması, örgün yollardan geçmeden niversite eğitiminin alınması, niteliğe ilişkin kriterler önceliklendirilerek niversite sayılarının artırılması, bilgi yönetiminin güçlendirilmesi, niversiteler arası seviyelendirmenin yapılması, teknoloji enstitülerinin artırılması ve sertifika programlarının önceliklendirilmesi gibi konularda çözümler sunulmaktadır.

7.4. Sisteme ilişkin yeni bir mevzuat oluşturulması, yaptırımlar uygulanması, katılımcı yönetimin sağlanması, ihtiyaa yönelik eğitim/istihdam politikasının geliştirilmesi, bütünsel gelişim alanlarının değerlendirilmesi, yenilenebilirliğe ilişkin etik bir misyon/vizyon oluşturulması, yükseköğretim bütçesinin artırılması, aşağıdan yukarıya değişim sağlanması, ğrenci merkezli/problem temelli eğitim programlarının kullanılması, burslar artırılması ve daha fazla öğrenciye ulaştırılması, mezun takip sisteminin oluşturulması, performans esaslı kaynak tahsis modeline geçilmesi, mezun olunan niversite kriterinin oluşturulması, pedagojik formasyon eğitiminin kaldırılması, lisansüstü eğitime ve post doktoraya ilişkin farkındalığın artırılması, özel üniversitelerin güçlendirilmesi, ğrecilerin eğitime para vermesi, yüz yüze eğitimin/uzaktan (evrim içi)/ hetagojik eğitimin eğitimin sağlanması ve bölümler arası geçişlerin kolaylaştırılması gibi konularda çözümler sunulmaktadır.

8. Akademisyenlerin devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime deneyimleri ile Türk yükseköğretim sistemindeki deneyimleri çoğunlukla siyasi, yönetsel, bilimsel, yapısal, evrensel, hukuksal, toplumsal, felsefi, teknolojik, ekonomik ve kültürel açılardan ilişkilendirilmektedir.

neriler

Araştırma kapsamından ulaşılan neriler *Araştırma Sonuçlarına İlişkin neriler* ve *Araştırmacılara İlişkin neriler* olmak üzere iki başlıkta sunulmaktadır.

Araştırma Sonuçlarına İlişkin Öneriler

Araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler şu şekilde sunulmaktadır:

1. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda tanımlar bölümünde sistem kavramına ilişkin bir bent oluşturulması önerilebilir.

1.1. Yükseköğretim sisteminde niteliğe ilişkin uluslararası standartların karşılandığı ve uzmanlık alanlarına ilişkin heterojen kadrolaşmanın sağlandığı karar alma mekanizmalarının oluşturulması önerilebilir. Ayrıca görevlendirmelere ilişkin uluslararası nitelik kriterlerini sağlayan bireylerden vizyon belgeleri de istenebilir ve bu vizyonların gerçekleştirilebilirliği süreçte takip edilerek değerlendirmeler/yaptırımlar sağlanabilir. Böylece maddi kaygılardan bağımsız olarak göreve ilişkin taleplerin artması sağlanabilir.

2. Yükseköğretim sisteminde üniversitelerin/bileşenlerin yaşadığı sorunları, talepleri ya da çözüm önerilerini dile getirebileceği ve şeffaflığın sağlanabileceği bir dijital platform oluşturulması önerilebilir. Böylece yerelden gelen istek ve öneriler bürokratik engeller yaşanmadan uzman kişilerce/kurullarca değerlendirilebilir ve çözüme ilişkin hızlı aksiyon alınabilir. Ayrıca yükseköğretimdeki reform girişimlerinin değerlendirilmesine ve çeşitli önerilerin geliştirilmesine yönelik farklı uzmanların/kurumların/kuruluşların oluşturduğu raporlar hazırlanabilir.

2.1. Amaçlara ilişkin sorunların çözümlenmesi için yükseköğretim sisteminde yeni bir mevzuatın temelde ise yeni bir yükseköğretim kanununun oluşturulması önerilebilir. Oluşturulacak olan bu kanuna ilişkin okumaların herkes için aynı şeyi ifade etmesi, herkes için uygulanabilir olması, usulsüzlüklere ilişkin hukuki açıklar bırakmaması ve yaptırımlar oluşturması temel beklentiler olarak sunulabilir.

2.2. Genel yapıya ilişkin sorunların çözümlenmesi için çoğulcu demokrasiye ve katılımcı yönetime ilişkin her adım niteliği ve özgünlüğü getirebilir. Dolayısıyla ilk olarak üniversitelerde mütevelli heyetlerinin oluşturulabilir, güç paylaştırılabilir, çözüme ilişkin herkes katkı sunabilir. Gelişmiş yükseköğretim sistemlerine ilişkin karşılaştırmalı analizlerin yapılması gelişim alanlarının belirlenmesine ve geliştirilebilecek çözümlere dair fikir verebilir. Tersine beyin göçünün sağlanmasına yönelik bireylere özendirici tekliflerin ve fırsatların sunulması ise yapısal gelişmenin

ivmesini artırabilir. Tanınmış bilim insanları kadrolara dahil edilerek üniversitelerin imajının ve tanınmışlığının artması sağlanabilir.

2.3. Eğitime ve ortama ilişkin sorunların çözülmesi için üniversiteler bünyesinde yükseköğretim enstitüleri ve ilgili anabilim dalları oluşturulabilir. Yükseköğretimde mevcut veya yeni açılacak programların, programlara ilişkin kontenjan sayılarının arz-talep dengesi, iş gücü piyasasının ihtiyaçları, istihdam olanakları, ülkenin kalkınma hedefleri ve toplumsal ihtiyaçları gözetilerek ileride ihtiyaç duyulan muhtemel alanlar dikkate alarak belirlenebilir. Dolayısıyla yükseköğretim sisteminde ilk olarak giriş sınavlarının ele alınması önceliklendirilebilir. Giriş sınavlarına ilişkin yapılacak düzenlemelerden bütünsel gelişim alanlarını kapsayacak şekilde kurgulanması, ihtiyaç duyulan ve istihdam edilebilecek olan sayıdaki kişiyi sisteme yönlendirmesi ve başarı gösterilmeyen alanlarda eğitim alınmasını önlemesi temel beklentiler olarak sunulabilir. Ön lisans derecesinde meslek yüksekokullarının sayısı ve çağdaş programlara ilişkin kontenjanlar artırılabilir. Böylece iki yıllık eğitimin ardından doğrudan iş piyasasına öğrencilerin girişi sağlanabilir. Ön lisans/lisans/lisansüstü ve hizmet içi eğitimlerin güçlendirilmesinde ise öncelik adım olarak birey merkezli ve problem temelli eğitim programları ile eğitimin planlaması sağlanabilir. Lisansüstü eğitimde sadece yüksek lisans ve doktora programlarına değil doktora sonrası araştırmalara -Post Doc- yönelikte eylem planları geliştirilebilir. Bu noktada doktora sonrası araştırmalara -Post Doc- ilişkin araştırmacı sayısının artırılmasını güçlendirecek program çeşitliliği sağlanabilir. Öğrencilerin, akademisyenlerin ve idari personelin uluslararası standartları sağlayabilmesi için yurt dışı deneyimi kazanmaları sağlanabilir. Bireysel deneyimlerin hizmet içi eğitimlerden daha üstün sonuçlar yaratabileceği ifade edilebilir. Bunun için bireysel bir çabadan ziyade kurumsal bir girişim olarak adımlar atılabilir ve üniversiteler bünyesinde yabancı dil öğrenme merkezleri kurularak yurt dışı deneyimine yönelik hazırbulunuşlukları sağlanabilir. Bu anlamda dil yeterliliğinin sağlanmasına yönelik kaygılar aşılabılır. Ayrıca yurt dışına gönderilen öğrencilerin/öğretim elemanlarının denetim ve gözetiminin sağlıklı olarak yapılması için nitelik kriterlerine ilişkin sonuçlara dair raporlar yayınlanabilir. Bu raporlar bu bileşenlerine niteliğine ilişkin ülkeler arası karşılaştırmalı analizler gözetilerek hazırlanabilir. Eğitim ve çalışma ortamlarının geliştirilmesinde performans esaslı kaynak tahsis modeli yine önemli bir belirleyici olacaktır. Bu

anlamda öğrencilerine kaliteli kampüs olanakları sunan üniversitelerin alacağı ek ödenekler teknik, sosyal ve ekolojik bir gelişimin sağlanmasında ve özgün üniversite kimliklerinin oluşturulmasında yardımcı olabilir. Program dışı etkinliklerin artırılmasının ise bileşenler arasındaki bariyerlerin kaldırılmasında, örgütsel iletişimin sağlanmasında ve entelektüel öğrenen profilinin korunmasından büyük bir role sahip olduğu belirtilebilir. Bu anlamda bilimsel ve kültürel her faaliyet hatırası olan kuşaklar yetiştirilmesini sağlayabilir. Öğrencilere verilecek olan bursların miktarının ve daha fazla kişiye erişimin artırılması ise sistemden kopmalardaki önemli bir etken olan ekonomik belirleyiciliği ortadan kaldırabilir.

2.4. Bileşenlere ilişkin sorunların çözümlenmesi için nitelikli bir değişim yaratılmasına katkı sağlayan akademisyenlere sosyo-kültürel ve ekonomik ödüllendirmeler sağlanabilir. Nitelikli akademisyenler yapılacak görevlendirmeler ile görünür kılınabilir. Lisans eğitiminden itibaren farklı düşünme becerilerinin/okuryazarlıkların geliştirilmesine ve güç yönetimine ilişkin eğitimler verilebilir.

2.5. Göreve ilişkin sorunların çözümlenmesi için üniversitelerin üst yönetim kurulları - mütevelli heyetleri- oluşturmaları tavsiye edilebilir. Bilimsel yayınlardaki etik kurul süreçlerinde ve bilimsel toplantılardaki araştırma yapılacak temalarda sansürler kaldırılabilir, yönlendirmeler problem alanlarını kapsayacak şekilde belirlenebilir. Üniversite seçmeli ders havuzu oluşturulabilir. Böyle gelişmiş üniversitelerde olduğu gibi gelişimin bütünsel bilim alanlarını desteklenmesi ile sağlanabileceği kavratılabilir. Mesleki profesyonelliğin birçok gelişim alanının güçlendirilmesi ile geliştirilebileceği düşünülebilir. Uzlaşma kültürünün oluşturulması ve yeterlilikler üzerinden görevlendirmelerin sağlanması liyakatin anahtarı olabilir. Çünkü uzlaşma kültüründe her bireyin sisteme bir katkısının olabileceği, özgünlük yaratabileceği ve katkı sağlayamayan bireylerin gerekli standartları sağlayamayacağı için sistemde yer alamayacağı/almak istemeyeceği belirtilebilir.

2.6. Finansmana ilişkin sorunların çözümlenmesi için yükseköğretime ilişkin bütçenin uluslararası standartları karşılayacak bir eşiğe getirilmesi elzem olarak kabul edilmelidir. Bu noktada kamusal gücün korunması ve öznelde ise yükseköğretime ekonomik erişilebilirliğin sağlanması açısından yükseköğretim kurumlarının özerkliğinin sağlanması ve böylece öz yönetim kapasitelerinin geliştirilmesi önemli

adım olarak vurgulanabilir. Aradaki uçurumun kapatılması için devletin yükseköğretim bütçesini artırması, buna karşın sistemin dinamizmini sağlayan üniversitelerin de sürece ilişkin iyileştirilmenin hızlandırılması için finansal kaynaklar yaratması önerilebilir. Üniversitelerin yükseköğretimden aldıkları bütçeler ise niteliğin önceliklendirilmesi anlayışıyla performans esaslı kaynak tahsis modeline göre belirlenebilir. Üniversitelerin finansal kaynak yaratırken öğrencinin eğitime erişebilirliğini, beslenmesini, barınmasını, sağlık güvencesinin sağlanmasını ve sosyo kültürlenme isteğini riske atacak yöntemlerle -ekonomik yükünü artıran uygulamalar- gelir yaratmaması tavsiye edilebilir. Örneğin örgütsel düzeyde taşınır/taşınmaz malların gelirlerine, bağışlara, döner sermaye gelirlerine, bireysel düzeyde ise fikrî sınai mülkiyet haklarına ve lisanslamaya ilişkin gelirlerin yaratılması önceliklendirilebilir. Bu bağlamda araştırma üniversiteleri, bölgesel kalkınma odaklı üniversiteler, meslek yüksek okulları, Ar-Ge ve inovasyon birimleri ve üniversite atölyeleri artırılabilir ve lisans eğitiminden itibaren Türkiye menşeli patent ve uluslararası patent (PCT) başvuru sayılarını artırmaya ilişkin davranışlar geliştirilebilir. Ayrıca üniversite düzeyinde oluşturulacak olan üst yönetim kurullarının -mütevelli heyetleri vb.- iş çevreleriyle kurulabilecek olan bağlantılara bağış gelirlerini artırması sağlanabilir.

3. Türk yükseköğretim sistemine yönelik oluşturulan misyonların ve vizyonların oluşturulmak istenen geleceğe ilişkin bir rota olabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla sürdürülebilir bir dünya ve erdemli bir insanlık için değerler yaratılması önerilebilir. Bu açıdan uluslararası sıralamalarda evrensel değerler yaratarak yer alan ve prometheusçu utanç yaşamayan üniversiteler araştırılabilir, gözlemlenebilir ve model alınabilir.
4. Üniversiteler arası seviyelendirmelerin yapılması önerilebilir. Araştırma üniversiteleri için A1, A2; bölgesel kalkınma odaklı üniversiteler için B1, B2; tematik üniversiteler için T1, T2 vd. içinde benzer şekilde derecelendirmeler yapılabilir. Böylece senelik olarak niteliğin/kalitenin sağlanmasına ilişkin performansların gösterilmesi/gösterilmemesi durumunda üniversitelerin dereceleri değiştirilebilir. Üniversitelerin ilgili performansları göstermesi durumunda bileşenlerin performanslarına bakılabilir ve performanslarına uygun üniversitelerde konumlandırılması sağlanabilir. Ayrıca başarılı üniversitelere ilişkin eşitsizliklerin belirgin olduğu coğrafyalarda çok kampüslü yapılar kurgulanabilir.

5. Türk yükseköğretim sisteminde Yükseköğretim Denetleme Kurulu (YDK) vb. kontrol mekanizmalarının denetleme raporlarının kamuoyu ile paylaşılması sağlanarak şeffaflık sağlanabilir.

5.1. Örgütsel eskimeye ilişkin bireysel nedenlerin çözümlenmesi için birim merkezli bir kültür inşasının sağlanması önerilebilir. Bunun içinde uzlaşî kültüründen beslenilebilir. O yüzden örgütsel değişimin tabandan başlaması önerilebilir. Böylece yeni bir girdinin sisteme neler katabilirim diye sistemle karşılıklı etkileşim içerisinde olması sağlanabilir. Bu adım liyakatin sağlanmasına ilişkin bir adım olarak da kabul edilebilir. Uzlaşî kültüründe liyakat temelli bir şekilde sisteme girmeyenlerin, sistemde değişim varlığı olarak yer alamayacağı, görevini yerine getiremeyeceği, bir yer edinmeyeceği ve nihai olarak kendi isteğiyle sistemden ayrılacağı ifade edilebilir. Akademik liyakatin gözetilmesi dışında bireysel farklılıklara ilişkin ayrımcılık yapıp yapılmadığını izlemeye yönelik güçlü resmi/sivil mekanizmalar kurulabilir ve haksızlıklar durumunda uygulanacak yaptırımlar net bir şekilde tanımlanabilir.

5.2. Örgütsel eskimeye ilişkin işsel nedenlerin çözümlenmesi için her bir bileşenin işine ilişkin görev tanımlamasının çok iyi yapılması ve yetiştirme süreçlerinde ilgili rollerin teorik/pratik çerçevede kavratılması önerilebilir. Bilim insanının kimliğinin ne olduğuna ve idari personelin konumlandırılmasının nasıl sağlanacağına ilişkin tanımlamaların yapılması çözümci bir adım olabilir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda tanımlar bölümünde bilim insanı ve idari personel bileşenlerine ilişkin bir bent oluşturulması önerilebilir. Bu bentlerdeki tanımlamaların görevin ne olduğuna ilişkin açıklığı oluşturması ise temel beklenti olarak sunulabilir.

5.3. Örgütsel eskimeye ilişkin örgütsel nedenlerin çözümlenmesi için Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) stratejileri ve çalışmaları iyileştirilebilir, YÖK'ün mevcut örgüt yapısı gözden geçirilebilir. Araştırma, bölgesel kalkınma odaklı üniversiteler, tematik üniversiteler ve diğer üniversite gruplarının her biri için özel bir platform oluşturulabilir. Niteliğe ilişkin bir eşiğin sağlanması için her bir gruba yönelik üç üniversite model olarak sunulabilir. Her bir üniversiteye ilişkin bileşenler bir araya gelerek bu modeller üzerinden tartışmalarını geliştirerek kurumsal kimliklerini

güçlendirebilir ve fırsatlar yaratabilir. Üniversiteler arasındaki bu iş birliği üniversitelerin özerkliğinin sağlayarak öz yönetim kapasitelerini güçlendirebilir.

- 5.4. Örgütsel eskimeye ilişkin sistemsel nedenlerin çözümlenmesi için uzaktan (çevrim içi) eğitime, açıköğretime, pedagojik formasyon eğitime vb. eğitimlere ilişkin eleştirilerin dikkate alınması gerektiği söylenebilir. Öncelikle yüz yüze eğitimin ve uzaktan (çevrim içi) eğitimin niteliğine/sonuçlarına ilişkin karşılaştırmalı analizler yapılabilir. Uzaktan (çevrim içi) eğitime ilişkin gerekli standartların sağlanacağı ve arzu edilen sonuçların yaratılacağı sürece hibrit kurgulanan eğitimlerde ağırlığa ilişkin yüzdelik sınırlandırmalar yapılabilir. Tamamen uzaktan (çevrim içi) eğitimin tercih edilmesi durumunda ise alınan diplomalar arasında yüz yüze eğitime göre bir derecelendirme yapılabilir. Benzer öneri açıköğretim ve örgün eğitim diplomaları içinde sunulabilir. İstihdam süreçlerinde öncelikli olarak istihdam edilebilecek sayıdaki bireyin yükseköğretim sisteminde yöneltmesi çözüme ilişkin kritik bir adım olarak kabul edilebilir. Mezuniyet sonrası takip sistemi oluşturulabilir ve bireysel/örgütsel düzeylerde analizler sağlanarak iş çevreleri ile iş birliğine gidilebilir. Yeterlilikler üzerinden görevlendirmelerin yapılabilmesi için bireylerin işe başvuru sürecinden yerleşme sürecine kadar tüm yeterlilik bilgilerine/sonuçlarına üniversite web sayfalarında yer verilebilir. Şeffaflığın sağlanmasına ilişkin bu adım hesap verebilir üniversiteler yaratılmasını, üniversite toplum ilişkisinin güçlendirilmesini, güvenilir imaj oluşturan üniversitelerin sesinin yükseltilmesini ve nihai olarak bilimi yücelten takipçilerin yaratılmasını sağlayabilir.
6. Devlet üniversitelerinde sırasıyla en çok kaliteye, yönetime ve organizasyona, eğitime ve öğretime, araştırmaya ve geliştirmeye ve toplumsal katkıya dair konularda örgütsel eskime sorunlarının yaşanması senatoya, yönetim kuruluna/kurullarına, iç denetim birimlerine, danışma kuruluna/kurullarına, yayın kuruluna, kalite/stratejik plan ekiplerine, çalışma ekiplerine/gruplarına, koordinatörlüklere ve komisyonlara ilişkin eylemlerin etkililiğini düşündürebilir. Bu bağlamda yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı misyonları ile idarî hizmetlerinin iç/dış kalite güvencesine ilişkin çalışmaların etkili hale getirilebilmesi için öncelikli olarak yeni bir Yükseköğretim Kanunu ve yeni bir Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği oluşturulması önerilebilir. Oluşturulacak yönetmelikte kalite güvencesine yönelik çalışmaların kâğıt üzerinde kalmaması temel beklentiler olarak sunulabilir.

- 6.1. Kaliteye ve yönetime ilişkin sorunların yıllar içerisinde devamlılık göstermesi her bir üniversite için sağlanan Üniversite İzleme ve Değerlendirme Raporlarının ve her bir üniversitenin sağladığı Kurumsal Geri Bildirim Raporlarının etkililiğini sorgulatabilir. Bu bağlamda uluslararası sıralama endeksli göstergelerin tartışmalar yarattığı bir zeminde, üniversiteler bünyesinde yeterliliklere ulaşıp ulaşılmadığını gösteren bir mekanizmanın bulunmaması nedeniyle niteliğe ilişkin değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi önerilebilir. Nitelik öncelikli değerlendirme kriterlerinin belirlenmesine ilişkin veriler delphi tekniği ile her üniversitedeki konuya ilişkin uzmanlardan toplanabilir. Böylece yeterliliklere ulaşıldığının nasıl belirleneceğine ve yeterliklerin belirlenmesinde geçerli olan ölçme araçlarının neler olduğuna ilişkin ayrıntılı açıklamaların yer aldığı bir sistem/model geliştirilebilir.
- 6.2. Eğitime-öğretime, araştırma-geliştirmeye ve toplumsal katkıya ilişkin sorunlar misyonlar arası bir dengenin sağlanmasının gerekliliğini düşündürebilir. Bu bağlamda üniversitenin eğitim-öğretim misyonuna ilişkin öncelikle ders saatlerinin gelişmiş yükseköğretim sistemindeki saatlerle denk hale getirilmesi önerilebilir. Böylece araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı misyonları için de zaman yaratılabilir. Ders anlatımına ilişkin programlar arası pedagojik standardizasyon sağlanabilir bu noktada eğitim fakültelerinden destek alınabilir. Ayrıca akademik yükselme ve teşviklerde her bir misyona ilişkin eylemler değerlendirilmelidir. Akademik özgürlüğün korunmasını temin etmek için düşünce kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve medya aracılığıyla baskılara karşı örgütlenme sağlanabilir. Topluma hizmet etkinlikleri -seminer, konferans vb.- soncunda alınan teşekkür belgeleri bu değerlendirmelerde karşılık bulabilir. Ayrıca araştırma ağırlıklı akademisyenlerin eğitim-öğretim ve toplumsal katkı sorumlulukları, ders faaliyetlerini önceliklendiren akademisyenlerin araştırma ve toplumsal katkı sorumlulukları ve toplumsal etkinlikleri önemseyen akademisyenlerin de eğitim ve araştırma sorumlulukları hafifletilebilir. Bu anlamda gelişmiş yükseköğretim sistemlerinde olduğu gibi “*Research Asistant*” ve “*Teaching Asistant*” gibi tanımlamalar yapılabilir.
7. Devlet üniversitelerindeki örgütsel eskime deneyimlerinin ile Türk yükseköğretim sistemindeki deneyimlerinin çoğunlukla siyasi, yönetsel, bilimsel, yapısal, evrensel, hukuksal, toplumsal, felsefi, teknolojik, ekonomik ve kültürel açılardan

ilişkilendirilmesinin sistemsal ve örgütsel düzeyde belirlenecek olan misyonların/vizyonların özünü temsil ettiği söylenebilir. Bu bağlamda örgütsel eskimeye ilişkin her yıl PESTLE, GZFT vb. analizlerin yapılarak çeşitli alanlardaki dış etkilerin, güçlü/zayıf yönlerin ve fırsatların/risklerin tespit edilmesi önerilebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda örgütsel eskimeye ilişkin başarısızlıkların yaşandığı durumlar için mücadele yöntemlerinin ve yaptırımların neler olabileceği netleştirilebilir.

Araştırmacılara İlişkin Öneriler

Araştırmacılara ilişkin öneriler şu şekilde sunulmaktadır:

1. Eğitim alanında örgütsel eskimeye ilişkin bilimsel araştırmaların sayısının diğer konu alanlarına göre oldukça sınırlı olduğu ifade edilebilir. Literatürde, eğitimdeki örgütsel eskime olgusuna yönelik bir araştırma zeminin olmaması ve araştırma sonuçlarını karşılaştırmalı bir perspektiften tartışacak araştırmaların olmaması bu sınırlılığı daha güçlendirmektedir. Bu bağlamda uluslararası eğitim sistemlerinde, özelde ise Türk eğitim sisteminde ve Türk Yükseköğretim sisteminde örgütsel eskimeyi odağa alan daha fazla ampirik araştırma yapılabilir.
2. Araştırmada devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesi, nitel araştırma yöntemlerinden yorumlamacı fenomenoloji yaklaşımı ile kurgulanmıştır. Bu bağlamda aynı veya benzer konu alanları farklı yöntemlerle/desenlerle araştırılabilir.
3. Araştırmada devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin deneyimlerine göre örgütsel eskime olgusu bireye, işe, örgüte ve sisteme ilişkin düzeylerde anlamlandırılmaktadır. Bu bağlamda sisteme/üniversitelere/bileşenlere ait özellikler hakkındaki profiller çıkarılarak üniversitelerin örgütsel eskime durumunun izlenmesi ve değerlendirilmesi için ölçme araçları geliştirilebilir.
4. Eğitim alanındaki örgütsel eskime olgusuna ilişkin bütüncül bir zemin oluşturulması ve araştırma sonuçlarının karşılaştırmalı bir perspektiften tartışılması için okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim basamaklarındaki kurumlara ilişkin eskime durumları/deneyimleri çeşitli yöntemlerle/desenlerle araştırılabilir.

5. Yükseköğretimdeki örgütsel eskime olgusuna ilişkin bütüncül bir zemin oluşturulması ve araştırma sonuçlarının karşılaştırmalı bir perspektiften tartışılması için vakıf üniversitelerindeki örgütsel eskimenin değerlendirilmesi ilişkin çeşitli yöntemlerle/desenlerle bir araştırma yapılabilir.
6. Araştırmada devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin deneyimlerine göre örgütsel eskime çözümleri bireye, işe, örgüte ve sisteme ilişkin düzeylerde anlamlandırılmaktadır. Bu bağlamda sisteme/üniversitelere/bileşenlere dair adımlar netleştirilerek üniversitelerin örgütsel eskime durumunun önlenmesi/iyileştirilmesi/çözümlemesi için deneysel araştırmalar ve eylem araştırmaları yapılabilir.
7. Eğitim alanındaki, öznelde ise yükseköğretimdeki örgütsel eskimeye ilişkin bütüncül bir zemin oluşturulması için olgu farklı konu alanlarıyla/değişkenlerle incelenerek araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Academic Freedom Index. (2024). *Academic freedom index update 2024*. https://v-dem.net/documents/38/V-Dem_Codebook_v14.pdf.
- Adetunji, O., Bischoff, J., & Willy, C. J. (2018). Managing system obsolescence via multicriteria decision making. *Systems Engineering*, 21(4), 307-321. <http://doi.org/10.1002/sys.21436>.
- Aka, A. (2011). *Türkiye'deki neo-liberal devlet anlayışının yükseköğretimdeki yapısal ve işlevsel dönüşümündeki rolü: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi örneği* (Tez No. 310773) [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Akar, H. (2010). Globalization and its challenges for developing countries: The case of Turkish higher education. *Asia Pacific Education Review*, 11, 447-457. <http://doi.org/10.1007/s12564-010-9086-0>.
- Aktan, C. C. (2009). Yüksek öğretimde değişim: Global trendler ve yeni paradigmlar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 39-48. <https://dergipark.org.tr/en/pub/oybd/issue/16334/333505>.
- Aktan, C. C. (2022). *Mübtazel kalabalık: Ecce homo academicus*. İstanbul: Literatürk.
- Akyol, B., Yılmaz, K., Çavuş, B., & Aksoy, V. (2018). Akademisyen yöneticilerin görüşlerine göre Türkiye'de yükseköğretimin sorunları. *Electronic Turkish Studies*, 13(11), 111-131. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13232>.
- Akyüz, Y. (2019). *Türk eğitim tarihi: M.Ö. 1000 – M. S. 2019*. Ankara: Pegem Akademi.

- Aljohani, A. (2016). *An investigation of the factors leading to erp obsolescence in higher education institution in Saudi Arabia: A case study* [Doctoral dissertation, The University of Sheffield]. White Rose eTheses Online. <https://etheses.whiterose.ac.uk/16632/>.
- Allen, J., & De Grip, A. (2012). Does skill obsolescence increase the risk of employment loss? *Applied Economics*, 44(25), 3237–3245. <http://doi.org/10.1080/00036846.2011.570727>.
- Altbach, P. G. (2019). Kitlesel yükseköğretimin mantığı (C. Albayrak, Çev.). M. Kurtoğlu (Ed.), *Neoliberalizm, bilgi ve üniversiteler: Eleştirel yükseköğretim araştırmalarına giriş* içinde (1. bs., s. 171-190). İstanbul: NotaBene.
- Amankwah-Amoah, J. (2018). Integrated vs. add-on: A multidimensional conceptualization of technology obsolescence. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-36. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2876252.
- Anameriç, H., & Rukancı, F. (2008). XI.-XVI. yüzyıllar arasında medrese ve üniversitelerde eğitim. *Tarih İncelemeleri Dergisi*, 13(2), 35-56. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egetid/issue/5057/68948>.
- Anders, G. (2017). *İnsanın eskimişliği: İkinci endüstri devrimi çağında insan ruhu üzerine* (H. Belen & H. Ertürk, Çev.; 1. bs., Cilt 1). İstanbul: İthaki. (Orijinal çalışma 1954'te basılmıştır).
- Anders, G. (2018). *İnsanın eskimişliği: Üçüncü endüstri devrimi çağında yaşamın tahribatı üzerine* (H. Belen & H. Ertürk, Çev.; 1. bs., Cilt 2). İstanbul: İthaki. (Orijinal çalışma 1979'da basılmıştır).
- Argote L. (2013). *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*. New York: Springer Publishing Company.
- Arslan, H. (2019). Yükseköğretimin dünü, bugünü ve yarını. H. Arslan (Ed.), *Yükseköğretimin yönetimi* içinde (1. bs., s. 9-20). Ankara: Anı.

- Aslan, T. K. (2018). *Yöneticilerin eskimişlikten korunma yolları (Öğretmen görüşlerine göre)* (Tez No. 497982) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Ataş, H., & Gündüz, S. (2020). Yükseköğretimde dijital dönüşüm. İ. E. Çelik (Ed.), *Dijital dönüşüm: Ekonomik ve toplumsal boyutlarıyla içinde* (1. bs., s. 209-238). Ankara: Gazi.
- Aypay, A. (2003). Yükseköğretimin yeniden yapılandırılması: Sosyo ekonomik ve politik çevrelerin üniversitelerde kurumsal adaptasyona etkileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 34(34), 194-213. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10363/126856>.
- Barnett, R. (2019). Süper karmaşıklık çağında üniversite ve bilgi (A. Turgut-Ecevit, Çev.). M. Kurtoğlu (Ed.), *Neoliberalizm, bilgi ve üniversiteler: Eleştirel yükseköğretim araştırmalarına giriş içinde* (1. bs., s. 99-114). İstanbul: NotaBene.
- Barron, D. N., West, E., & Hannan, M. T. (1994). A time to grow and a time to die: Growth and mortality of credit unions in New York City, 1914–1990. *American Journal of Sociology*, 100(2), 381–421. <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:b7944a87-b425-46ff-8b4b-abaa9481753a>.
- Bartel, A. P., & Sicherman, N. (1995). Technological change and the skill acquisition of young workers. *National Bureau of Economic Research*, 5107, 1-61. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5107/w5107.pdf.
- Bartels, B., Ermel, U., Pecht, M., & Sandborn, P. (2012). *Strategies to the prediction, mitigation and management of product obsolescence*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Publication.
- Baum, A. (1994). Quality and property performance. *Journal of Property Valuation and Investment*, 12(1), 31 – 46. <https://doi.org/10.1108/14635789410050494>.
- Bauman, Z. (1997). Universities: Old, new and different. In A. Smith & F. Webster (Ed.), *The postmodern university?: Contested visions of higher education in society* (1st., pp. 17-26). Berkshire: Open University Press.

- Berg, B. L., & Lune, H. (2015). Görüşmeye tiyatral bir bakış (İ. Som & G. Ekşi, Çev.) H. Aydın (Çev. Ed.), *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemi* içinde (1. bs., s. 129-188). Konya: Eğitim. (Orijinal çalışma 1989’da basılmıştır).
- Berger, J. (2007, October 3). *Exploring ways to shorten the ascent to a Ph.D. education*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2007/10/03/education/03education.html>.
- Bilim Akademisi. (2024). *Bilim akademisi akademik özgürlükler raporu 2022-2023*. <https://bilimakademisi.org/wp-content/uploads/2024/01/22-23-akademik-ozgurluk-raporu030124-1.pdf>.
- Bottomore, T. (2016). *Frankfurt okulu ve eleştirisi* (Ü. H. Yolsal, Çev.; 2. bs.). Ankara: Say. (Orijinal çalışma 1984 yılında yayımlanmıştır).
- Bracker, J. S., & Pearson, J. N. (1986). Worker obsolescence: The human resource dilemma of the 80's. *Personnel Administrator*, 31(12), 109–116. <https://psycnet.apa.org/record/1989-24336-001>.
- Brien, D. L. (2009). Unplanned educational obsolescence: Is the ‘traditional’ PhD becoming obsolete?. *M/C Journal*, 12(3), 1-11. <https://doi.org/10.5204/mcj.160>.
- Burack, E. H. (1972). Meeting the threat of managerial obsolescence. *California Management Review*, 15(2), 83-90. <https://www.proquest.com/openview/f7acc397e40b5fc1c205851c379409ee/1?pq-origsite=gscholar&cbl=42246>.
- Burchfield, R. W. (2000). *The new Fowler’s modern english usage*. Oxford: Oxford University Press.
- Butt, T. E., Camilleri, M., Paul, P., & Jones, K. G. (2015). Obsolescence types and the built environment—definitions and implications. *International Journal of Environment and Sustainable Development*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.1504/IJESD.2015.066896>.

- Byrne, E. (2007). The planned obsolescence of the humanities: Is it unethical? *Journal of Academic Ethics*, 5(2), 141-152. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10805-007-9036-6>.
- Cambridge Dictionary. (n.d.). *Cambridge dictionary*. Retrieved February 24, 2022, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/obsolescence>.
- Caratozzolo, P., Sirkis, G., Piloto, C., & Correa, M. (2020, November 16-19). *Skills obsolescence and education global risks in the fourth industrial revolution* [Conference session]. 2020 IFEES World Engineering Education Forum-Global Engineering Deans Council (WEEF-GEDC), Cape Town, South Africa. <https://doi.org/10.1109/WEEF-GEDC49885.2020.9293687>.
- De Castro, A. (2003). Introduction to Giorgi' s existential phenomenological research method. *Psicología desde el Caribe*, (11), 45-56. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301104.pdf>.
- Chamberlain, N. W. (1963). Job obsolescence: Challenge and opportunity. *IEEE Transactions on Education*, 6(2), 45-49. <https://doi.org/10.1109/TE.1963.4321805>.
- Chauhan, S. P., & Chauhan, D. (2008). Human obsolescence: A wake-up call to avert a crisis. *Global Business Review*, 9(1), 85-100. <https://doi.org/10.1177/097215090700900106>.
- Chauhan, S. P., & Chauhan, D. (2009). Are you on the verge of obsolescence? *The Indian Journal of Industrial Relations*, 44(4), 646-659. <https://www.jstor.org/stable/27768236>.
- Chauhan, S. P., & Chauhan, D. (2014). Managerial obsolescence: You cannot avert but you can cure. *Management & Change*, 18(2), 1-29.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Çelik, S. (2011). Turkish higher education at the crossroads: Critical issues of systemic and institutional structures. *Higher Education Review*, 43(2), 18-41. <https://eric.ed.gov/?id=ED533999>.

- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası*. Yükseköğretim Kurulu.
<https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/buyume-kalite-uluslararasılaşma-türkiye-yüksekogretim-icin-bir-yol-haritasi.pdf>.
- Çoğaltay, N. (2015). Yükseköğretimde öğrenciler. A. Aypay (Ed.), *Türkiye’de yükseköğretim alanı, kapsamı ve politikaları* içinde (1. bs., s. 99-120), Ankara: Pegem Akademi.
- Dalton, G. W., & Thompson, P. H. (1971). Accelerating obsolescence of older engineers. *Harvard Business Review*, 5, 57-67.
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsrpim/3/4/3_KJ00002350105/_article/-char/ja/.
- De Grip, A., & Van Loo, J. (2002). The economics of skills obsolescence: A review. In A. De Grip, J. Van Loo, & K. Mayhew (Ed.), *Research in Labor Economics* (1st ed., pp. 1-26). Amsterdam: Elsevier Science Ltd.
- De Grip, A., Van Smoorenburg, M., & Borghans, L. (1997, 5 March). *The Dutch observatory on employment and training* [Seminar]. European Commission DGV, Brussels, Belgium.
https://www.researchgate.net/profile/Andries-Grip/publication/4870366_The_Dutch_Observatory_on_Employment_and_Training/links/53fca5a60cf22f21c2f3f2ca/The-Dutch-Observatory-on-Employment-and-Training.pdf.
- Deiaco, E., Holmen, M., & McKelvey, M. (2009). From social institution to knowledge business. In M. McKelvey, & M. Holum (Ed.), *Learning to compete in European universities: From social institution knowledge business* (1st ed., pp. 329-357). Cheltenham: Edward Elgar Pub.
- Delanty, G. (2019). Küresel çağda üniversite ideası: Amaç olarak bilgidan bilginin sonuna doğru mu? (G. Karahan-Balya & M. Kurtoğlu, Çev.). M. Kurtoğlu (Ed.), *Neoliberalizm, bilgi ve üniversiteler: Eleştirel yükseköğretim araştırmalarına giriş* içinde (1. bs., s. 63-98). İstanbul: NotaBene.

- Del Rio, F. (2010). Investment-specific technical progress, capital obsolescence and job creation. *Labour Economics*, 17, 248-257. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.09.005>.
- Demir, F., İlhan, E., & Kalaycı, N. (2019). Yükseköğretimde hedeflenen dönüşümü gerçekleştirme araçlarından eğitim programı 4.0. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(28), 432-466. <https://doi.org/10.35675/befdergi.643291>.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (5 th., pp. 29-71). California: SAGE Publications, Inc.
- Devlet Memurları Kanunu. (1965, 14 Temmuz). *T.C. Resmi Gazete* (Sayı: 12056). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>.
- Dewar, J. (2016, October 27). *Call for tertiary sector to gear toward university 4.0*. CEDA. <https://www.ceda.com.au/NewsAndResources/News/Education/Call-for-tertiary-sector-to-gear-toward-University#:~:text=In%20order%20to%20survive%20the,a%20CEDA%20audience%20in%20Melbourne>.
- Doğramacı, İ. (2007). *Türkiye’de ve dünyada yükseköğretim yönetimi*. Ankara: Meteksan.
- Dolance, M. G., & Norris, D. M. (1995). *Transforming higher education: A vision for learning in the 21st century*. Michigan: Society for College and University Planning.
- Dominici, P. (2019, July, 23-25). *Educating for the future in the age of obsolescence* [Conference session]. 2019 IEEE 18th International Conference on Cognitive Informatics & Cognitive Computing (ICCI* CC), Milan, Italy. <https://doi.org/10.1109/ICCICC46617.2019.9146030>.
- Dubin, S. S. (1990). Maintaining competence through updating. In S.L. Willis & S.S. Dubin (Eds.), *Maintaining professional competence* (1st ed., pp. 9-43), New Jersey: Jossey-Bass.

- EDUCAUSE. (2023). *2023 EDUCAUSE Horizon Report: Teaching and Learning Edition*.
<https://library.educause.edu/-/media/files/library/2023/4/2023hrteachinglearning.pdf>.
- Ehrenkrantz, E. (1999). Planning for flexibility, not obsolescence. *Educational Resources Information Center (ERIC)*, 1(4), 1-12. <https://eric.ed.gov/?id=ED439596>.
- Erdem, A. R. (2006). Dünyadaki yükseköğretimin değişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 299-314.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61781/923639>.
- Erdem, A. R. (2013). Bilgi toplumunda üniversitenin değişen rolleri ve görevleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2), 109-120.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/yuksekogretim/issue/41244/498198>.
- Erdem, A. R. (2016). Üniversite anlayışındaki değişim: Birinci nesil üniversiteden dördüncü nesil üniversiteye. *TYB Akademi*, 6(16), 21-52.
https://www.researchgate.net/publication/293333553_Universite_anlayisindaki_degisim_Birinci_nesil_universiteden_dorduncu_nesil_universiteye_Change_in_mental_of_university_From_the_first_generation_university_to_the_fourth_generation.
- Erguvan, D. (2013). Perceptions of academics towards the impact of foundation universities on Turkish higher education. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 153-160. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1016671.pdf>.
- Ergüder, Ü. (2015). *Yükseköğretimin fırtınalı sularında: Boğaziçi Üniversitesi'nde başlayan yolculuk*. Ankara: Doğan Kitap.
- Ersoy, A. F. (2016). Fenomenoloji. A. Saban & A. Ersoy (Ed.), *Eğitimde nitel araştırma desenleri içinde* (1. bs., s. 51-109). Ankara: Anı.
- Esen, Ş. (2011). Yönetici eskimesi ve eğitimi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 2(4), 1-24. <https://silo.tips/download/ynetici-eskimesi-ve-e-itimi>.
- European Commission. (2023). *Commission staff working document: Turkey 2023 report*.
<https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/eb90aefd->

897b-43e9-8373-

bf59c239217f_en?filename=SWD_2023_696%20Türkiye%20report.pdf.

European University Association. (2023). *2023 Annual report: The voice of Europe's universities*. <https://eua.eu/downloads/publications/2023%20annual%20report.pdf>.

Farr, J. L., Dubin, S. S., Enscoe, E. E., Kozlowski, S. W., & Cleveland, J. N. (1983). *Relationships among individual motivation, work environment and updating in engineers*. The Pennsylvania State University University Park. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED195439.pdf>.

Feldman, K., & Sandborn, P. (2007, September, 4-7). *Integrating technology obsolescence considerations into product design planning* [Conference session]. Proceedings of the ASME 2007 International Design Engineering Technical Conferences & Computers and Information in Engineering Conference, Las Vegas, Nevada, United States. https://www.researchgate.net/publication/267487362_Integrating_Technology_Obsolescence_Considerations_Into_Product_Design_Planning/link/5e0decdb299bf10bc38aed19/download.

Felsher, S. M., Allen, T. J., & Katz, R. (1985). *Obsolescence or conformity to expectation? A study of technical obsolescence in one large technology-based organization*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, Alfred P. Sloan School of Management.

Ferdinand, T. N. (1966). On the obsolescence of scientists and engineers. *American Scientist*, 54(1), 46-56. <https://www.jstor.org/stable/27836291>.

Fossum, J. A., Arvey, R. D., Paradise, C. A., & Robbins, N. E. (1986). Modeling the skills obsolescence process: A psychological/economic integration. *The Academy of Management Review*, 11(2), 362-374. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283130>.

Frank, D. J., & Gabler, J. (2016). *Üniversiteyi yeniden kurmak: 20. yüzyılda akademide dünya çapında değişimler* (E. Saraçoğlu, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Küre. (Orijinal çalışma 2006 yılında yayımlanmıştır).

- Gariti, J., & Rothkopf, J. (2017, July 3-6). *The intersection of obsolescence management and asset management reliability* [Conference session]. The 2017 Internet Measurement Conference (IMC), London, United Kingdom. <https://reliabilityweb.com/videos/article/the-intersection-of-obsolescence-management-and-asset-management-reliability>.
- Gasset, O. Y. (1997). *Üniversitenin misyonu* (B. Üçpınar, Çev.; 1. bs.). Ankara: Birleşik. (Orijinal çalışma 1944 yılında yayımlanmıştır).
- Gill, M. J. (2014). The possibilities of phenomenology for organizational research. *Organizational research methods*, 17(2), 118-137. <https://doi.org/10.1177/1094428113518348>.
- Giorgi, A. (2009). *The descriptive phenomenological method in psychology: A modified husserlian approach*. Duquesne University Press. <https://books.google.com.tr>.
- Glass, R. (2000). Practical programmer: On personal technical obsolescence. *Communications of the ACM*, 43(7), 15-17. <https://doi.org/10.1145/341852.341872>.
- Gök, E. (2016). The Turkish higher education system from the kaleidoscope of Martin Trow. *Education and Science*, 41(184), 147-168. <https://doi.org/10.15390/EB.2016.3193>.
- Gök, E., & Gümüş, S. (2015). Akademik bir alan olarak yükseköğretimin yönetimi. A. Aypay (Ed.), *Türkiye’de yükseköğretim alanı, kapsamı ve politikaları* içinde (1. bs., s. 3-25), Ankara: Pegem Akademi.
- Gölpek, F., & Uğurlugelen, K. (2013). Avrupa ülkelerinde ve Türkiye’de yükseköğretime giriş sistemleri. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(5), 64-77. <https://dergipark.org.tr/en/pub/duibfd/issue/32251/357901>.
- Graham, H. D., & Diamond, N. (1997). *The rise of American research universities: Elites and challengers in the postwar era*. Maryland: JHU Press.
- Green, M., Eckel, P., & Barblan, A. (2002). *The brave new (and smaller) world of higher education: A transatlantic view*. American Council on Education.

<https://eua.eu/downloads/publications/the%20brave%20new%20and%20smaller%20world%20of%20higher%20education%20a%20transatlantic%20view.pdf>.

Groot, L. F. M., & De Grip, A. (1991). Technological change and skill formation in the banking sector. *Economics of Education Review*, 10, 57-71. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(91\)90040-V](https://doi.org/10.1016/0272-7757(91)90040-V).

Grover, R., & Grover, C. (2015). Obsolescence -a cause for concern?. *Journal of Property Investment & Finance*, 33(3), 1-15. <http://dx.doi.org/10.1108/JPIF-02-2015-0016>.

Guinness World Records. (n.d.). *Oldest higher-learning institution*. Retrieved March 30, 2022, from <https://www.guinnessworldrecords.com/world-records/oldest-university>.

Gülhan, M. (2006). *Mesleki teknik eğitim kurum ve okullarında yöneticilerin eskimişliğinin eğitime etkisi (İstanbul ili Kartal ilçesi)* (Tez No. 241900) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

Günay, D. (2007). 21. yüzyılda üniversite. C. C. Aktan (Ed.), *Değişim çağında yükseköğretim (Global trendler-Paradigmalar yönelimler)* içinde (1. bs., s. 77-88), İzmir: Yaşar Üniversitesi.

Günay, D. (2011). Türk yükseköğretiminin yeniden yapılandırılması bağlamında sorunlar, eğilimler, ilkeler ve öneriler-I. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 113-121. <https://dergipark.org.tr/en/pub/higheredusci/issue/61476/917971>.

Gür, B. S. (2021). *Egemen üniversite: Amerika’da yükseköğretim sistemi ve Türkiye için reform önerileri* (2. Bs.). İstanbul: Edam. <https://doi.org/10.12738/estp.2016.10054>.

Gürses-Bilgesoy, S. (2021). *Okul yöneticilerinin eskimişliği ve okul yenileşmesiyle ilişkisi* (Tez No. 497982) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

Gürüz, K. (2020). *Medrese v. üniversite: Geri kalmanın ve ilerlemenin karşılaştırmalı tarihçesi*. İstanbul: İnkılap.

- Haas, F. C. (1968). *Executive obsolescence: An investigation of the problem in forty selected companies* [Doctoral dissertation, University of Florida]. University of Florida Digital Archive. <https://ufdc.ufl.edu/AA00050221/00001>.
- Haas, E. B. (1987). *The obsolescence of regional integration theory*. California: Institute of International Studies, University of California.
- Hægeland, T. (2001). Changing returns to education across cohorts: Selection, school system or skills obsolescence? [Discussion papers]. *Statistics Norway*, 302, 1-48. https://www.researchgate.net/publication/24132627_Changing_Returns_to_Education_Across_Cohorts_Selection_School_System_or_Skills_Obsolescence.
- Habermas, J. (1987). *Toward a rational society: Student protest, science, and politics* (J. J. Shapiro, Trans.; 1st. ed.). Cambridge: Polity Press (Original work published 1969).
- Hannan, M. T, Pólos, L, & Carroll G. R. (2007). *Logics of organization theory: Audiences, codes, and ecologies*. New Jersey: Princeton University Press.
- Harel, G. H., & Conen, L. K. (1982). Expectancy theory applied to the process of professional obsolescence. *Public Personnel Management*, 11(1), 13-21. <https://doi.org/10.1177/009102608201100103>.
- Hayit, B. (1993). Türkistan'daki medreselerin İslam-Türk kültüründeki rolü. *Vakıf Haftası Dergisi*, 10, 79-83. <http://www.vgm.gov.tr/vgmdergi/dergiindex.aspx?Id=2>.
- Herald T., Verma, D., Lubert, C., & Cloutier, R. (2009). An obsolescencemanagement framework for system baseline evolution-Perspectives through the system life cycle. *Syst Engineering*, 12, 1–20. <https://doi.org/10.1002/sys.20106>.
- Hesapçioğlu, M. (2004). Postmodern/küresel toplumda eğitim, okul ve insan hakları. O. Oğuz, A. Oktay & H. Ayhan (Ed.), *21. yüzyılda eğitim ve Türk eğitim sistemi* içinde (2. bs., s. 39-80), Ankara: Pegem Akademi.
- Holtmann, A. G. (1972). On-the-job training, obsolescence, options, and retraining. *Southern Economic Journal*, 38(3), 414-417. <https://doi.org/10.2307/1056910>.

- Intel. (n.d.). *Moore's law and intel innovation*. Retrieved February 15, 2022, from <https://www.intel.com/content/www/us/en/history/museum-gordon-moore-law.html>.
- İlhan, E., & Yelkenci, Ö. F. (2021). Yükseköğretimde yeni model arayışında bütünlük bir tasarım önerisi: Disiplinlerarası dijital model (DDM). *EKEV Akademi Dergisi*, 25(85), 151-172. <https://doi.org/10.17753/Ekev1849>.
- Jain, A. (2016). Learning by hiring and change to organizational knowledge: Countering obsolescence as organizations age. *Strategic Management Journal*, 37, 1667-1687. <https://doi.org/10.1002/smj.2411>.
- Jarausch, K. H. (1982). Higher education and social change: Some comparative perspectives. In K. H. Jarausch (Ed.), *The transformation of higher learning 1860-1930: Expansion, diversification, social opening and professionalization in England, Germany, Russia and the United States* (1st ed., pp. 9-36). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Jasper, K. (1960). *The idea of the university* (H. A. T. Reiche & H. F. Vanderschmidt, Trans.; 1. ed.). Massachusetts: Beacon Press (Original work published 1923).
- Jay, M. (2014). *Diyalektik imgelem: Frankfurt okulunun tarihi ve çalışmaları [1923-1950]* (S. Doğan, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Ayrıntı. (Orijinal çalışma 1996 yılında yayımlanmıştır).
- Joseph, D., Koh, C. S. K., & Siew, C. (2011). Organization support as a moderator in coping with the threat of professional obsolescence. *Association for Information Systems (AISel)*, 8(6), 1-8. https://www.researchgate.net/publication/220894062_Organization_Support_as_a_Moderator_in_Coping_with_the_Threat_of_Professional_Obsolescence.
- Josias, C., Terpenney, J. P., & McLean, K. J. (2004, May, 15-19). *Component obsolescence risk assessment* [Conference session]. IIE Annual Conference and Exhibition 2004, Houston, TX, United States. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.947.6689&rep=rep1&type=pdf>.

- Kang, C., & Hong, Y. S. (2009, August 24-27). *Planning renewal of product platforms for managing technology obsolescence of a product family* [Conference session]. The 17.th International Conference on Engineering Design (ICED), Standford, United States.
<https://www.designsociety.org/publication/28619/Planning+Renewal+of+Product+Platforms+for+Managing+Technology+Obsolescence+of+a+Product+Family>.
- Kant, I. (1979). *The conflict of the faculties* (M. J. Gregor, Trans.; 1st ed.). Connecticut: Abaris Book, Inc. (Original work published 1798).
- Kaufman, H. G. (1974). *Obsolescence and professional career development*. New York: American Management Association.
- Kaufman, H. G. (1978). Continuing education and job performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 63(2), 248-251. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.2.248>.
- Kaufman, H. G. (1982). *Professionals in search of work: Coping with the stress of job loss and underemployment*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kaufman, H. G. (1989). Obsolescence of technical professionals: A measure and a model. *Applied Psychology: An International Review*, 38(1), 73-85.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1989.tb01375.x>.
- Kerr, C. (2001). *The uses of the university*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kılıç, F. (2020). Türkiye’de çocuk üniversitelerinin tarihi gelişimi. M. Kılınç & İ. Kösterelioğlu (Ed.), *Türkiye’de çocuk üniversiteleri içinde* (1. bs., s. 2-12). Ankara: Pegem Akademi.
- Kısakürek, M. A. (1976). *Üniversitelerimizde yenileşme: Programlar ve öğretim açısından*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Kil, G., Özkan, M. A., & Aykaç, N. (2021). Yükseköğretimde yaşanan sorunların değerlendirilmesi: Bir meta-sentez çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (59), 85-109.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/64363/643350>.

- Kincheloe, J. L. (2018). *Eleştirel pedagoji* (K. İnal, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Yeni İnsan. (Orijinal çalışma 2008 yılında yayımlanmıştır).
- Knight, P. (1998). Professional obsolescence and continuing professional development in higher education. *Innovations in Education and Training International*, 35(3), 248-256. <https://doi.org/10.1080/1355800980350309>.
- Kocaman-Karoğlu, A., Bal-Çetinkaya, K., & Çimşir, E. (2020). Toplum 5.0 sürecinde Türkiye’de eğitimde dijital dönüşüm. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 147–158. <https://doi.org/10.26701/uad.815428>.
- Koç, M. (2015, April 23-26). *Review of human capital development system in Turkey for a sustainable knowledge society perspective and a recommended framework for STE policies for 21st century* [Conference session]. International Academy of Business and Public Administration Disciplines (IABPAD) Conference, Dallas, TX, USA. https://www.researchgate.net/publication/277075361_Review_of_human_capital_development_system_in_Turkey_for_a_sustainable_knowledge_society_perspective_and_a_recommended_framework_for_STE_policies_for_21st_century.
- Koşar, S. (2018). Geçerlik ve güvenirlik. K. Beycioğlu, N. Özer & Y. Kondakçı (Ed.), *Eğitim yönetiminde araştırma* içinde (1. bs., s. 169-198). Ankara: Pegem Akademi.
- Kozlowski, S. W. J., & Farr, J. L. (1988). An integrative model of updating and performance. *Human Performance*, 1(1), 5-29. https://doi.org/10.1207/s15327043hup0101_1.
- Kramer, S. N. (1981). *History begins at Sumer: Thirty-nine firsts in recorded history*. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Kurt, T. (2015). *Yükseköğretimin yönetiminde mütevelli heyetleri*. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı. http://file.setav.org/Files/Pdf/20151112185042_137_web.pdf.
- Kurt, T., & Gümüş, S. (2015). Dünyada yükseköğretimin finansmanına ilişkin eğilimler ve Türkiye için öneriler. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 14-26. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1711547>.

- Kurt, T., Gür, B. S., & Çelik, Z. (2017). Türkiye yükseköğretim sisteminde reform ihtiyacı ve devlet üniversitelerinde mütevelli heyeti yönetiminin uygulanabilirliği. *Eğitim ve Bilim*, 42(189), 49-71. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2017.6253>.
- Kurtoğlu, M. (2019). Sunuş ve teşekkürler. M. Kurtoğlu (Ed.), *Neoliberalizm, bilgi ve üniversiteler: Eleştirel yükseköğretim araştırmalarına giriş* içinde (1. bs., s. 7-14). İstanbul: NotaBene.
- Kurtoğlu, M. (2019). Yükseköğretim kurumsal çeşitlilik, Türkiye ve alternatif üniversite idealleri. M. Kurtoğlu (Ed.), *Neoliberalizm, bilgi ve üniversiteler: Eleştirel yükseköğretim araştırmalarına giriş* içinde (1. bs., s. 261-280). İstanbul: NotaBene.
- Küçükcan, T., & Gür, B. S. (2009). *Türkiye’de yükseköğretim: Karşılaştırmalı bir analiz*. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı. https://www.researchgate.net/publication/311743560_Turkiye%27de_yuksekogretim_Karsilastirmali_bir_analiz.
- Lambert, K. R. (2018). Insights into beyond-life complex systems suffering from obsolescence. *South African Journal of Industrial Engineering*, 29(2), 65-73. <http://dx.doi.org/10.7166/29-2-1829>.
- Lavisse, E. (1884). Universités Allemandes et universités Françaises. *Revue Des Deux Mondes (1829-1971)*, 63(3), 623–656. <http://www.jstor.org/stable/44754306>.
- Leff, G. (1991). The trivium and the three philosophies. In H. de Ridder-Symoens (Ed.), *A history of the university in Europe* (1st ed., pp. 307-336). Cambridge: Cambridge University Press.
- Le Mens, G., Hannan, M. T., & Pólos, L. (2015). Organizational obsolescence, drifting tastes, and age dependence in organizational life chances. *Organization Science*, 26(2), 550-570. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0910>.
- Levent, F., Tatık, R. Ş., Çayak, S., & Doğan, B. (2017). Yükseköğretimde gelecek senaryolarına ilişkin eğitim fakültesi öğrencilerinin görüşleri: Fenomenolojik bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 7(2), 105-115. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/596867>.

- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. (2016, 20 Nisan). *T.C. Resmi Gazete* (Sayı: 29690).<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=21510&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>.
- Mahler, W. R. (1965). Every company's problem: Managerial obsolescence. *Personnel*, 42(4), 8–16. <https://psycnet.apa.org/record/1965-16588-001>.
- Marrou, H. I. (1964). *A history of education in Antiquity* (G. Lamb, Trans.; 1st ed.). Dublin: A Mentor Book. (Original work published 1948).
- Merriam, S. B. (2018). Görüşmelerin etkin yönetimi (S. Turan, Çev.). S. Turan (Çev. Ed.), *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber* içinde (1. bs., s. 85-110). Ankara: Nobel Akademik. (Orijinal çalışma 2009’da basılmıştır).
- Merriam-Webster. (n.d.). *Merriam-Webster dictionary*. Retrieved June 1, 2020, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/obsolescence>.
- Mızıkacı, F. (2019). *Türkiye’de yükseköğretim* (F. Kurt, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Pedagoji. (Orijinal çalışma 2006’da basılmıştır).
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (2021). Analizde ilk adımlar (A. Ersoy, Çev.). S. Akbaba-Altun & A. Ersoy (Çev. Ed.), *Nitel veri analizi. Genişletilmiş bir kaynak kitap* içinde (4. bs., s. 50-88). Ankara: Pegem Akademi. (Orijinal çalışma 1994’te basılmıştır).
- Mohan, V., & Chauhan, S. P. (1999, 10-11 December). *A pre-post test design to study the effect of training on perceived obsolescence* [Seminar]. Research Methods in Management, UBS, Chandigarh, India. https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=A+Pre-Post+Test+Design+to+study+the+effect+of+Training+on+perceived+Obsolescence&btnG=.
- Mohan, V., Chauhan, S. P., & Chauhan, D. (2001). Are manager becoming obsolescent?: An empirical study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 36(4), 444-462. <https://www.jstor.org/stable/27767743>.

- Moraw, B. B. (1992). Libraries: Academic. In B. R. Clark & G. Neave (Ed.), *The encyclopedia of higher education* (1st ed., pp. 1156-1163). Oxford: Pergamon Press.
- Murillo, I. P. (2011). Human capital obsolescence: Some evidence for Spain. *International Journal of Manpower*, 32(4), 426-445. <https://doi.org/10.1108/01437721111148540>.
- Murray, D. (1981). Combating managerial obsolescence. *Managerial and Decision Economics*, 2(4), 272-272. <https://doi.org/10.1002/mde.4090020408>.
- Nalanda University. (n.d.). *History and revival*. Retrieved March 30, 2022, from <https://nalandauniv.edu.in/about-nalanda/history-and-revival/>.
- Nelson, R. R. & Winter, S. G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge: Belknap Press.
- Neuman, S., & Weiss, A. (1995). On the effects of schooling vintage on experience-earnings profiles: Theory and evidence. *European Economic Review*, 39(5), 943-955. [https://doi.org/10.1016/0014-2921\(94\)00019-V](https://doi.org/10.1016/0014-2921(94)00019-V).
- Newman, J. H. C. (1982). *The idea of a university*. Indiana: University of Notre Dame Press.
- NişanyanSözlük. (t. y.). *NişanyanSözlük: Çağdaş Türkçenin etimolojisi*. <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/eski>. Erişim Tarihi: 28.02.2022.
- Odabaşı, H. F. (2000). Akademik eskimişlik ve sürekli mesleki gelişim. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 161-166.
- Oğuz, O. (2004). Yükseköğretim üzerine bazı tespitler ve yeniden yapılanma önerileri. O. Oğuz, A. Oktay & H. Ayhan (Ed.), *21. yüzyılda eğitim ve Türk eğitim sistemi içinde* (2. bs., s. 91-121), Ankara: Pegem Akademi.
- Oh, H. J. S. (2018). Escaping obsolescence? The shift from subject to skill based education in a South Korean international school. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 39(5), 814-828. <https://doi.org/10.1080/01596306.2018.1448701>.

Okday, A. (2004). 21. yüzyılda yeni eğilimler ve eğitim. O. Oğuz, A. Oktay & H. Ayhan (Ed.), *21. yüzyılda eğitim ve Türk eğitim sistemi* içinde (2. bs., s. 13-30), Ankara: Pegem Akademi.

Online Etymology Dictionary. (n.d.). *Online etymology dictionary*. Retrieved March 2, 2022, <https://www.etymonline.com>.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2006). *Four future scenarios for higher education*. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/42241931.pdf>.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator)*. <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *Education at a glance 2023: OECD indicators*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/e13bef63-en.pdf?expires=1715607343&id=id&accname=guest&checksum=BDC04BA349D4686FCE4F473E1779C123>.

Orr, D., Luebcke, M., Schmidt, J. P., Ebner, M., Wannemacher, K., Ebner, M., & Dohmen, D. (2020). *Higher education landscape 2030: A trend analysis based on the ahead international horizon scanning* (1st. ed.). Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-44897-4>.

Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği. (2018, 12 Haziran). *T.C. Resmi Gazete* (Sayı: 30449). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180612-6.htm>.

Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. (2018, 9 Kasım). *T.C. Resmi Gazete* (Sayı: 30590). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=28947&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.

- Özkan, M. (2020). Eğitim araştırmalarında problemin çözümü için kimlere/neye gideceğim? S. Turan (Ed.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* içinde (2. bs., s. 79-96). Ankara: Nobel Akademik.
- Özkan, T. (2018). *Örgütsel yaratıcılık ile yönetsel etkililik becerilerinin okul gelişimi açısından değerlendirilmesi* [Doktora tezi, Yakın Doğu Üniversitesi]. Yakın Doğu Üniversitesi Kütüphanesi. <http://docs.neu.edu.tr/library/6531136450.pdf>.
- Özsoy, C. (2008). Türk yükseköğretim sisteminin durumu ve iktisadi büyüme performansına katkısı. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 31-48. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/niguiibfd/issue/19743/211315>.
- Parsons, T., & Platt, G. M. (1973). *The American university*. Cambridge: Harvard University Press.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods: Integrating theory and practice*. California: SAGE Publications, Inc.
- Pazy, A. (1993). Cognitive schemata of professional obsolescence. *Human Relations*, 47, 1167-1199. <https://doi.org/10.1177/001872679404701002>.
- Pazy, A. (1996). Concept and career-stage differentiation in obsolescence research. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 59-78. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199601\)17:1<59::AID-JOB735>3.0.CO;2-8](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199601)17:1<59::AID-JOB735>3.0.CO;2-8).
- Pelikan, J. (2019). *Üniversite fıkri: Bir yeniden değerlendirme* (C. Orhan, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Küre. (Orijinal çalışma 1992 yılında yayımlanmıştır).
- Polatcan, M., & Kılınç, A. Ç. (2018). Fenomenoloji ve araştırmalarda fenomenolojik yöntem. K. Beycioğlu, N. Özer & Y. Kondakçı (Ed.), *Eğitim yönetiminde araştırma* içinde (1. bs., s. 391-408). Ankara: Pegem Akademi.
- Polopolus, L. (1969). On institutional obsolescence and innovation. *American Journal of Agricultural Economics*, 51(5), 1624-1628. <https://doi.org/10.2307/1238060>.
- Pruvot, E. B., Estermann, T., & Popkhadze, N. (2023). *University autonomy in Europe IV: The scorecard 2023*. European University Association.

https://eua.eu/downloads/publications/eua%20autonomy%20scorecard_2024%20update.pdf.

- Rahman, A. R., & Velayutham, S. K. (1998). Instructional approaches and the nature of obsolescence in continuing professional education (CPE) in accounting. *Accounting Education*, 7(4), 287-303. <https://doi.org/10.1080/096392898331081>.
- Ranger-Moore, J. (1997). Bigger may be better, but is older wiser? Organizational age and size in the New York life insurance industry. *American Sociological Review*, 62, 903-921. <https://doi.org/10.2307/2657346>.
- Readings, B. (2020). *Üniversite harabeleri* (E. Saraçoğlu, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Küre. (Orijinal çalışma 1996 yılında yayımlanmıştır).
- Robson, C. (2015). Görüşmeler ve odak gruplar (K. Yılmaz, Çev.). Ş. Çinkır & N. Demirkasımoğlu (Çev. Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri-Gerçek dünya araştırması* içinde (1. bs., s. 345-375). Ankara: Anı. (Orijinal çalışma 1993'te basılmıştır).
- Rosen, S. (1975). Measuring the obsolescence of knowledge. In F. T. Juster (Ed.), *Education, income and human behavior* (1st ed., pp. 199-232). New York: McGraw-Hill.
- Rubenstein, R. E. (2003). *Aristotle's children: How Christians, Muslims and Jews rediscovered ancient wisdom and illuminated the Middle Ages*. Boston: Mariner Books.
- Rustin, M. (2016). The neoliberal university and its alternatives. *Soundings*, 63, 147-176. <https://doi.org/10.3898/136266216819377057>.
- Sadlak, J. (2019). Önsöz (F. Kurt, Çev.). F. Mızıkcı (Ed.), *Türkiye'de yükseköğretim* içinde (1. bs., s. 11-12). İstanbul: Pedagoji. (Orijinal çalışma 2006'da basılmıştır).
- Sallan-Gül, S., & Gül, H. (2015). Türkiye'de yükseköğretimin gelişimi, güncel durumu ve eleştirisi. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 8(17), 51-66. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/toplumdd/issue/22714/242429>.

- Salmi, J. (2016). Excellence initiatives to create world-class universities. *International Higher Education*, 87, 17-18. <https://doi.org/10.6017/ihe.2016.87.9506>.
- Sandborn, P. (2008, April-June). Strategic management of DMSMS in systems. *DSP Journal*, 24-30. https://www.researchgate.net/publication/255658788_Strategic_management_of_DMSMS_in_systems.
- Sandborn, P. (2013). Design for obsolescence risk management. *Procedia CIRP*, 11, 15-22. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2013.07.073>.
- Scott, J. C. (2006). The mission of the university: Medieval to postmodern transformations. *The Journal of Higher Education*, 77(1), 1-39. <https://doi.org/10.1080/00221546.2006.11778917>.
- Seggie, F. N., & Gökbel, B. (2014). *Geçmişten günümüze Türkiye’de akademik özgürlük*. Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı. http://file.setav.org/Files/Pdf/20140624165556_gecmisten-gunumuze-turkiye’de-akademik-ozgurluk-pdf.pdf.
- Seuren, T. (2018). *From reactive to proactive obsolescence management: A guide for implementing proactive obsolescence management within the Dutch maritime industry* [Master’s thesis, Eindhoven University of Technology]. Eindhoven University of Technology Digital Archive. https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/101390794/Master_Thesis_Tim_Seuren.pdf.
- Shaffer, J. D. (1969). On institutional obsolescence and innovation. Background for professional dialogue on public policy. *American Journal of Agricultural Economics*, 51(2), 245-267. <https://doi.org/10.2307/1237577>.
- Shearer, R. L., & Steger, J. A. (1975). Manpower obsolescence: A new definition and empirical investigation of personal variables. *Academy of Management Journal*, 18(2), 263-275. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/255529>.
- Sindhu, V. (2014). *Skill obsolescence among the employees of commercial banks in kanyakumari district* [Doctoral dissertation, Manonmaniam Sundaranar

University]. Shodhganga Digital Archive.
<https://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/173005>.

Slade, G. (2007). *Made to break: Technology and obsolescence in America*. Cambridge: Harvard University Press.

Solomon, R., Sandborn, P. A., & Pecht, M. G. (2000). Electronic part life cycle concepts and obsolescence forecasting. *IEEE Trans. On Components Packaging Technologies*, 23, 707–717. <https://doi.org/10.1109/6144.888857>.

Sørensen, J. B., & Stuart, T. E. (2000). Aging, obsolescence, and organizational innovation. *Admin. Sci. Quart.*, 45(1), 81–112. <https://doi.org/10.2307/2666980>.

Şahin, M., & Alkan, R. M. (2016). Yükseköğretimde değişim dönüşüm süreci ve üniversitelerin genişleyen rolleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 297-307.

https://www.researchgate.net/publication/304014882_YUKSEKOGRETIMDE_DEGISIM_DONUSUM_SURECI_VE_UNIVERSITELERIN_GENISLEYEN_ROLLERI_CHANGE_AND_TRANSFORMATION_COURSE_IN_HIGHER_EDUCATION_AND_EXPANDING_ROLE_OF_UNIVERSITIES.

Şenses, F. (2007). Uluslararası gelişmeler ışığında Türkiye yükseköğretim sistemi: Temel eğilimler, sorunlar, çelişkiler ve öneriler. *Economic Research Center Working Papers in Economics*, 7(5), 1-32. <https://erc.metu.edu.tr/en/system/files/menu/series07/0705.pdf>.

Teichler, U. (2008). Diversification? Trends and explanations of the shape and size of higher education. *Higher education*, 56(3), 349-379. <https://www.jstor.org/stable/40269081>.

Teichler, U. (2019). Yükseköğretim için yeni zorluklar ve yükseköğretim araştırmalarının geleceği (M. Kurtoğlu, Çev.). M. Kurtoğlu (Ed.), *Neoliberalizm, bilgi ve üniversiteler: Eleştirel yükseköğretim araştırmalarına giriş* içinde (1. bs., s. 33-60). İstanbul: NotaBene.

Tekeli, İ. (2012). Yükseköğretimde yeniden düzenleme arayışlarının nasıl temellendirilebileceği üzerine [Özel sayı]. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2, 6-10.

https://www.academia.edu/29959313/YÜKSEKÖĞRETİMDE_YENİDEN_DÜZENLEME_ARAYIŞLARI_NIN_NASIL_TEMELLENDİRİLEBİLECEĞİ_ÜZERİNE.

Tekneci, P. D. (2016). Evolution of Turkish higher education system in the last decade. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(3), 277-287. <https://doi.org/10.5961/jhes.2016.164>.

Telli-Yamamoto, G. (2018). Türkiye’de yükseköğretim sistemi üzerine düşünceler. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 132-138. <https://doi.org/10.32329/uad.482681>.

Thijssen, J., & Walter, E. (2006, May 23-25). *Identifying obsolescence and related factors among elderly employees* [Conference session]. The University Forum for Human Resource Development (UFHRD), Tilburg, Netherlands. https://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2008/06/50-2_thijssen_walter.pdf.

Timur, T. (2000). *Toplumsal değişme ve üniversiteler*. Ankara: İmge.

Tosun, H. (2020). Türk yükseköğretim sistemi ve yapısal değişim yönünde yeni öneriler. *TURAN-SAM*, 12(47), 111-118. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=898776>.

Trow, M. A. (1973). *Problems in the transition from elite to mass higher education*. New York: Carnegie Commission on Higher Education.

Tulkoff, C., & Caswell, G. (2012, September 9-13). Obsolescence management & the impact on reliability. *45th International Symposium on Microelectronics* [Symposium]. International Microelectronics Assembly and Packaging Society (IMAPS), San Diego, CA, USA. <https://www.dfrsolutions.com/obsolescence-management-the-impact-on-reliability>.

Türk Dil Kurumu (t.y.). *Türkçe sözlük*. <https://sozluk.gov.tr>. Erişim Tarihi: 18.11.2021.

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *T.C. Resmi Gazete*, 1786, 18 Ekim 1982. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2024). *On ikinci kalkınma planı (2024-2028)*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2020). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları: İBBS-Düzey1, İBBS Düzey2, İl ve İlçe Nüfusları*. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr>.
- Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği. (2005, 31 Aralık). *T.C. Resmi Gazete* (Sayı: 26040). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=9768&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.
- Van Loo, J., De Grip, A., & De Steur, M. (2001). Skills obsolescence: causes and cures. *International Journal of Manpower*, 22(1/2), 121-137. <https://doi.org/10.1108/01437720110386430>.
- Vergara, D., Extremera, J., Rubio, P. R., & Davila, P. (2020). The technological obsolescence of virtual reality learning environments. *Applied Sciences*, 10(3), 915, 1-13. <https://doi.org/10.3390/app10030915>.
- Vohra, G. (2017, September 15). Your skills will become obsolete in 18 months. *Linkedin*. <https://www.linkedin.com/pulse/your-skills-become-obsolete-18-months-gaurav-vohra>.
- Von Humboldt, W. (n.d.). On the internal and external organization of the higher scientific institutions in Berlin (T. Dunlap, Trans.). *German History in Documents and Images*, 1-6. Retrieved April 26, 2022, from https://ghdi.ghi-dc.org/sub_document.cfm?document_id=3642 (Original work published 1810).
- Vural-Yılmaz, D., & Yılmaz, C. (2016). Yükseköğretimde paradigma dönüşümü: Gelenekten geleceğe üniversite. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 144-165. <https://doi.org/10.16992/ASOS.11846>.

- Warmington, A. (1974). Obsolescence as an organizational phenomenon. *Journal of Management Studies*, 11(2), 96-114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1974.tb00877.x>.
- Wilkinson, C. (2015). *Obsolescence and life cycle management for avionics*. U.S. Department of Transportation Federal Aviation Administration. <https://www.tc.faa.gov/its/worldpac/techrpt/tc15-33.pdf>.
- Willis, E. (1987). Job obsolescence in the nineties. *Education + Training*, 29(5), 14-15. <https://doi.org/10.1108/eb017359>.
- Wissema, J. G. (2009). *Üçüncü kuşak üniversitelere doğru: Geçiş döneminde üniversiteleri yönetmek* (N. Devrim & T. Belge, Çev.; 1. bs.). İstanbul: Özyeğin Üniversitesi. (Orijinal çalışma 2006 yılında yayımlanmıştır).
- Yavuz, M. (2012). *Yükseköğretim yönetiminde dönüşüm ve Türkiye için alternatif yönetim modeli önerisi* [Planlama Uzmanlığı Tezi, Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü]. ACADEMIA.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz-Fındık, L., Kaptı, S. B., Boztunç-Öztürk, N., Özberk, E. H., & Kavak, Y. (2017). Quantitative changes in higher education between 1999-2015 in Turkey. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 247-255. <https://doi.org/10.5961/jhes.2017.204>.
- Yurdakul-Kabakçı, I. (2008). Öğretmenlikte meslekî gelişimi etkileyen faktörler ve karşılaşılan sorunlar. I. Yurdakul-Kabakçı (Ed.), *Öğretmenlikte meslekî gelişim*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Yurdakul, S., & Şahin-Demir, S.A. (2023). *Yükseköğretime bakış 2023: İzleme ve değerlendirme raporu*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi. <https://www.ebs.org.tr/storage/publication/3hk3rey6psANKLnFukXL6KQnmi8EEbfkz0T3caMf.pdf>.

Yükseköğretim Kanunu. (1981, 4 Kasım). T.C. Resmi Gazete (Sayı: 17506).
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>.

Yükseköğretim Kanunu ile Yükseköğretim Personel Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2001, 26 Haziran). T.C. Resmi Gazete (Sayı: 4689).
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/07/20010703.htm#2>.

Yükseköğretim Kurulu. (2017). *Yükseköğretimde uluslararasılaşma strateji belgesi 2018-2022*.
https://www.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/Yuksekogretimde_Uluslararasılaşma_Strateji_Belgesi_2018_2022.pdf.

Yükseköğretim Kurulu. (2018a). *Yükseköğretim politikalarında yeni YÖK*.
https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Yuksekogretim_politikalarinda_yeni_yok.pdf.

Yükseköğretim Kurulu. (2019a). *Türkiye yükseköğretim sistemi*.
https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2019/Higher_Education_in_Turkey_2019_tr.pdf.

Yükseköğretim Kurulu. (2019b). *Yükseköğretim Kurulu 2019-2023 stratejik planı*.
https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/strateji_dairesi/stratejik-plan/2019_2023_Stratejik_Plan.pdf.

Yükseköğretim Kurulu. (2020a). *Yükseköğretimde yeni YÖK projeleri. Yükseköğretimde ihtisaslaşma ve misyon farklılaşması: Araştırma Üniversiteleri*.
<https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2020/misyon-faklilasmasi-ve-ihisaslasma-arastirma-universiteleri.pdf>.

Yükseköğretim Kurulu. (2020b). *Yükseköğretimde yeni YÖK projeleri. Yükseköğretimde ihtisaslaşma ve misyon farklılaşması: Bölgesel Kalkınma Odaklı Üniversiteler*.
https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2020/bolgesel_kalkinma_odakli_universiteler.pdf.

Yükseköğretim Kurulu. (2021). *Üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi eylem planı*.
<https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2021/universite-sanayi-isbirliginin-gelistirilmesi-eylem-planı.pdf>.

- Yükseköğretim Kurulu. (2022a). *Üniversite izleme ve değerlendirme genel raporu 2021*.
<https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2022/universite-izleme-ve-degerlendirme-genel-raporu-2021.pdf>.
- Yükseköğretim Kurulu. (2022b). *Yükseköğretim Kurulu büyük veri projesi*.
<https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2022/yuksekogretim-kurulu-buyuk-veri-projesi.pdf>.
- Yükseköğretim Kurulu. (2023). *Üniversite izleme ve değerlendirme genel raporu 2023*.
<https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2023/2023-universite-izleme-ve-degerlendirme-genel-raporu.pdf>.
- Yüksek Öğrenim Öğrencilerine Burs Kredi Verilmesine İlişkin Kanun. (2004, 3 Mart). *T.C. Resmi Gazete* (Sayı: 5102).
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5102.pdf>.
- Zhang, X., Ryan, S. D., Prybutok, V. R., & Kappelman, L. (2012). Perceived obsolescence, organizational embeddedness, and turnover of IT workers: An empirical study. *The DATA BASE for Advances in Information Systems*, 43(4), 12-32.
<https://doi.org.10.1145/2398834.2398837>.
- Zheng, L., Terpenney, J., & Sandborn, P. (2015). Design refresh planning models for managing obsolescence. *IIE Transactions*, 47(12), 1407-1423.
<https://doi.org/10.1115/DETC2012-70743>.

EKLER



Ek 1: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 12.01.2023-E.558698



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Komisyonu

Sayı : E-77082166-302.08.01-558698
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

12.01.2023

Dağıtım Yerlerine

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı **Doktora Öğrencisi Hilal ÇALMAŞUR'un, Prof.Dr.Serkan KOŞAR'ın** danışmanlığında yürüttüğü *"Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme"* adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **10.01.2023** tarih ve **01** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Araştırma Kod No: 2023 - 50

Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste

DAĞITIM

Gereği:

Sayın Prof. Dr. Serkan KOŞAR

Bilgi:

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 2: Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.03.2023-E.606907

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.03.2023-E.606170



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Kurumsal İletişim Direktörlüğü

Ek-1

Sayı : E-39657895-000-2300081308

07.03.2023

Konu : Uygulama İzni Hk.

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Personel Daire Başkanlığı)

İlgi : 27.02.2023 tarihli ve 73050022-903.07.02.08.01-E.597727 sayılı belge.

Üniversiteniz Gazi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Prof.Dr. Serkan KOŞAR'ın danışmanlığında doktora programı öğrencisi Hilal ÇALMAŞUR'un ilgede belirtilen tez çalışması kapsamında Üniversitemizde anket uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Ömer ÇOMAKLI
Rektör

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 3: Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 09.03.2023-E.607935



T.C.
BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-84391427-605.99-116879
Konu : Hilal ÇALMAŞUR Tez Çalışması
Uygulama İzni Hk.

09.03.2023

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 21.02.2023 Tarih ve E-80287700-302.08.01-593585 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Doktora programı öğrencisi Hilal ÇALMAŞUR' un , Prof. Dr. Serkan KOŞAR danışmanlığında yürüttüğü "*Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme*" konulu tez çalışması ile ilgili Üniversitemizde uygulama yapma talebi uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Fazıl Önder SÖNMEZ
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 4: Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 16.03.2023-E.611568

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.03.2023-E.611411



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : E-93130991-000-2300063230
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı(Hilal
ÇALMAŞUR)

13.03.2023

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Doktora programı öğrencisi Hilal ÇALMAŞUR'un, "Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemiz Eğitim Bilimleri Bölümünde uygulama yapma istemi Eğitim Fakültesi Bilimsel Araştırmaları Değerlendirme Kurulu tarafından incelenmiş ve uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Sedat MURAT
Rektör

Ek: 08.03.2023 tarihli E-68203582-730.08.03-2300060993 sayılı yazı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 5: Araştırma İzin Yazısı

03/03/2023-649720



T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-91770517-604.01.02-649720
Konu : Uygulama izni (Hilal ÇAMAŞUR)

03/03/2023

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 24.02.2023 tarih ve 644101 sayılı uygulama izni (Hilal ÇAMAŞUR) konulu yazınız.

İlgi yazınızda belirtilen, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Anabilim Dalı öğrencisi Hilal ÇAMAŞUR'un, Prof. Dr. Serkan KOŞAR danışmanlığında yürütmekte olduğu, **“Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme”** başlıklı tez çalışması kapsamında, Fakültemiz öğrencilerine yönelik anket uygulama isteği, eğitim-öğretim on-line yapılması nedeniyle mazeret bildiren Temel Eğitim Bölümü dışındaki öğrencilerimizle, kişinin kendisi tarafından yapılması ve eğitim-öğretimi aksatmaması koşuluyla Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 6: Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.06.2023-E.680394



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-85553214-600-1310229
Konu : Araştırma İzni (Hilal ÇALMAŞUR)

13.06.2023

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 21.02.2023 tarihli ve 593585 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile "...Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Doktora programı öğrencisi Hilal ÇALMAŞUR'un, Prof. Dr. Serkan KOŞAR danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme" konulu tez çalışmasını Üniversitemiz Eğitim Fakültesinde görev yapmakta olan akademisyenlere uygulama yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi" hususu belirtilmiştir.

Anılan yazı ve ekleri Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Dekanlığınca incelenmiş olup konu ile ilgili olarak anılan Dekanlığımızdan alınan cevabi yazıda; "...Fakültemiz Eğitim Bilimleri Bölümünde görev yapan akademisyenlere uygulama talebi ilgili bölüm başkanlığınca uygun bulunmuştur." denilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Mehmet ERSAN
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 7: Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.04.2023-E.636058

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.04.2023-E.636058



T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-87841438-903.07.02-314038
Konu : Bilimsel ve Araştırma İzni (Hilal
ÇALMAŞUR)

05.04.2023

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Emniyet Mh. Bogaziçi Sk. PK:06500 Besevler-Yenimahalle/ANKARA

İlgi : 27.02.2023 tarihli, 597727 sayılı ve "Prof. Dr. Serkan KOŞAR" konulu yazı

Üniversitemiz Gazi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Serkan KOŞAR' ın danışmanlığında Doktora programı öğrencisi Hilal ÇALMAŞUR' un yürüttüğü "Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme" konulu tez çalışmasını üniversitemiz Gaziantep Eğitim Fakültesinde uygulama talebiniz gönüllülük esasına dayalı olarak yapılması koşuluyla uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Mustafa SARIBIYIK
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek 8: Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.03.2023-E.602908



T.C.
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Fakültesi Dekanlığı



Sayı : E-62357867-302.08.01-145546
Konu : Uygulama Talebi (Hilal ÇALMAŞUR)

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlgi : a) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 21.02.2023 tarihli ve 80287700-302.08.01.08.01-E.593585 sayılı yazısı.
b) Gazi Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'nın 27.02.2023 tarihli ve E-73050022-903.07.02-597727 sayılı yazısı.
c) Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanlığının 01.03.2023 tarihli ve E-15955838-100-145256 sayılı yazısı.

İlgi (a) ve (b) sayılı yazılar ile, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Doktora programı öğrencisi Hilal ÇALMAŞUR'un "*Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme*" konulu tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim elemanlarına çalışma yapma talebi, Fakültemizce uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Güven ÖZDEM
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 9: Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.03.2023-E.615963

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.03.2023-E.615277



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : E-49933177-302.08.01-419284
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı (Hilal
ÇALMAŞUR)

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgide kayıtlı yazınızda belirtilen Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Doktora programı öğrencisi Hilal ÇALMAŞUR'un, "Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Eğitim Fakültesinde uygulama yapma talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Cengiz BATUK
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 10: Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.03.2023-E.625304

Evrak Tarih ve Sayısı: 30.03.2023-E.624771



T.C.

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-30182376-100-280041
Konu : Anket Uygulama İzni (Hilal
ÇALMAŞUR)

29.03.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 27.02.2023 tarihli ve 597727 sayılı yazınız.

İlgi'de kayıtlı yazı ile Üniversiteniz Gazi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Serkan KOŞAR'ın, danışmanlığında Doktora programı öğrencisi Hilal ÇALMAŞUR'un yürüttüğü "Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme" konulu tez çalışmasını Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı ile Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalında görev yapan akademisyenlerimize uygulayabilme talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüş olup, ilgili birimimizce gerekli duyurular yapılacaktır.

Bilgilerini ve gereğini arz/rica ederim.

Prof. Dr. Ünal KILIÇ
Rektör Yardımcısı

Ek:Yazı ve Ekleri (71 Sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne

Bilgi:
Fakülte Dekanlıkları Eğitim Fakültesi Dekanlığına
Genel Sekreterlik Koruma ve Güvenlik Birimine

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 11: Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU FORM-2

Rev-2
25.01.2022



T.C. GAZİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU

KATILIMCILAR İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sizi, Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan tarih / sayı ile izin alınan* ve Prof. Dr. Serkan Koşar tarafından yürütülen "Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesi Üzerine Bir Değerlendirme" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

*Gazi Üniversitesi Etik Komisyon izini alındıktan sonra doldurularak kullanılacaktır.

Araştırmanın Amacı	Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin devlet üniversitelerinin örgütsel eskimesine ilişkin görüşlerini incelemektir.
Araştırmanın Yöntemi	Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji (olgubilim/görüngübilimi) deseni tercih edilmiştir.
Araştırmanın Öngörülen Süresi (Başlama ve Bitiş Tarihi Başvurudaki Başlangıç ve Bitiş Tarihi ile Uyumlu Olmalıdır.)	15.01.2023-07.08.2023
Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı	36 katılımcı (akademisyen)
Araştırmanın Yapılacağı Yerler	Boğaziçi, Çanakkale Onsekiz Mart, Ege, Anadolu, Gazi, Çukurova, Sivas Cumhuriyet, Ondokuz Mayıs, Giresun, Atatürk, İnönü ve Gaziantep Devlet Üniversiteleri
Görüntü ve/veya ses kaydı alınacak mı?	Evet ☒ Hayır ☐

Tablo katılımcıların anlayabileceği biçimde, akademik dil kullanılmadan yazılacaktır.

KATILIMCI BEYANI

Yukarıda amacı ve içeriği belirtilen bu araştırma ile ilgili bilgiler tarafıma aktarıldı. Bu bilgilerden sonra araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğim takdirde gerek araştırma yürütülürken gerekse yayımlandığında kimliğimin gizli tutulacağı konusunda güvence aldım. Bana ait verilerin kullanımına izin veriyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin dikkatle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden çekilebilirim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırma ile ilgili bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu çalışmaya hiçbir baskı altında kalmadan kendi bireysel onayım ile katılıyorum. İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

Araştırma yürütücüsü(Tez çalışmalarında Danışman tarafından imzalanacaktır.)

Adı ve Soyadı	Prof. Dr. Serkan Koşar	Tarih ve İmza
Adres ve telefonu		
Katılımcı		
Adı ve Soyadı		Tarih ve İmza
Adres ve telefonu		

Ek 12: Üniversite Örgütsel Eskimesi Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

GÖRÜŞME FORMU

Tarih:...../...../2023 Saat (Başlangıç/Bitiş):...../..... Yer:.....

Sayın Akademisyen,

Merhaba, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında doktora öğrencisiyim. Bu çalışmada, “Akademisyenlerin Görüşlerine Göre Devlet Üniversitelerinin Örgütsel Eskimesinin İncelenmesi” amaçlanmaktadır. Bu nedenle, sizinle konuya ilişkin bir görüşme gerçekleştirmek istiyorum. Görüşme sorularına vereceğiniz içten cevaplar için teşekkür ederim.

Görüşmemize başlamadan önce, görüşmenin gizliliğinin korunacağını ve görüşme sürecinde paylaştığınız bilgileri ben ve bazı araştırmacıların bileceğini ifade etmek istiyorum. Araştırma sonucunda hazırlanan raporda isimleriniz paylaşılmayacak, sizler için oluşturulan kod isimlere yer verilerek kimliğiniz şifrelenecektir. Yanıtlamamı istediğiniz herhangi bir soru veya açıklamak istediğiniz herhangi bir düşünceniz var mı?

Araştırma verilerimin geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla görüşmemizi ses kayda almayı planlıyorum. Kayda alınacak bu görüşme, yalnızca bilimsel veri olarak kullanılacaktır. Konuşmalarımızın kaydedilmesine dair düşünceleriniz nelerdir? Görüşmemiz sonlandığında silinmesini istediğiniz bilgileri belirtebilirsiniz.

Sonuç olarak bu sözleşmeyi okuduğunuz ve araştırmama gönüllü olarak katıldığınız için tekrar teşekkür ediyorum. Araştırmama gönüllü olarak katıldığınıza ve benim de size verdiğim sözleri tutacağıma ilişkin bu sözleşmeyi imzalayabilir misiniz? Müsaade ederseniz görüşmemizi başlatmak istiyorum.

Görüşülen:

Görüşmeci: Hilal Çalmaşur

Kişisel Bilgiler

Unvanınız :
Yaşınız :
Kıdeminiz : yıl
Üniversitenizin Türü :
Bilim Dalınız :
Üniversitenizin Yaşı :

1. Akademisyen olarak Türk yükseköğretim sistemi sizin için ne ifade ediyor ve ne anlama geliyor? Niçin?

2. Siz, Türk yükseköğretim sisteminde hangi açılardan sorunlar yaşandığını düşünüyorsunuz? Bu bağlamda, Türk yükseköğretim sisteminde yaşanan sorunlar nelerdir? Niçin?

Sonda:

- a. Amaçlar ve temel ilkeler
- b. Yasal dayanaklar
- c. Genel yapı
- d. Yönetim
- e. Giriş sistemi
- f. Eğitim türleri, dereceler ve programlar
- g. Akademik personel ve akademik çalışmalar
- h. Öğrenciler
- i. Memurlar ve diğer görevliler
- j. Finansman
- k. Kalite güvencesi
- l. Diğer

3. Sizce, önümüzdeki yıllarda Türk yükseköğretim sisteminin tanımı ve rolüne ilişkin geleceği ne olacaktır? Niçin?

Sonda:

- a. Felsefi eğilimler
- b. Yasal eğilimler
- c. Politik eğilimler
- d. Sosyal eğilimler
- e. Teknolojik eğilimler
- f. Ekonomik eğilimler
- g. Çevresel eğilimler
- h. Diğer

4. Türk yükseköğretim sisteminin bir değişim ve dönüşüm süreci içinde olduğu düşünüldüğünde, kendinden beklenen taleplere yeterince karşılık verememesinin nedenlerinden birinin örgütsel eskime problemi olduğu düşünülmektedir. *Örgütsel eskime, örgütte ilişkin unsurlar açısından kurumların değişen taleplere yanıt verememesi olarak tanımlanmaktadır.* Bu bağlamda akademisyen olarak örgütsel eskime olgusu sizin için ne ifade ediyor ve ne anlama geliyor? Niçin?

5. Sizce, yükseköğretimde örgütsel eskimenin nedenleri neler olabilir? Niçin?
Sonda:
- Bireye ilişkin unsurlar açısından
 - Göreve ilişkin unsurlar açısından
 - Örgüte ilişkin unsurlar açısından
 - Çevreye ilişkin unsurlar açısından
 - Diğer
6. Siz, devlet üniversitelerinin hangi açılardan eskimeye ilişkin sorunlar yaşadığını düşünüyorsunuz? Bu bağlamda devlet üniversitelerinde eskimeye ilişkin yaşanan sorunlar nelerdir? Niçin?
Sonda:
- Liderlik, yönetim ve kalite
 - Eğitim ve öğretim
 - Araştırma ve geliştirme
 - Toplumsal katkı
 - Diğer
7. Sizce devlet üniversitelerinde yaşanan eskime sorununa ilişkin çözüm önerileri nelerdir? Devlet üniversitelerini eskimişlikten korumak için neler yapılmalıdır? Bu bağlamda beklentileriniz nelerdir? Niçin?
Sonda:
- Liderlik, yönetim ve kalite
 - Eğitim ve öğretim
 - Araştırma ve geliştirme
 - Toplumsal katkı
 - Diğer
8. Sizce, devlet üniversitelerinde yaşanan örgütsel eskime sorunu ile Türk yükseköğretim sisteminin mevcut durumu arasında nasıl bir ilişki vardır? Niçin?
9. Bütün bu bahsettiklerinize ek olarak söylemek istediğiniz başka bir şey var mı?



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..