

KLASİK ÖRGÜT KURAMININ GÜNÜMÜZE ETKİLERİ: MCDONALDLAŞAN EĞİTİM SİSTEMİNİN ANALİZİ

(Effects of Classical Organization Theory on the Present: McDonaldized Education System Analysis)

Mukaddes SALUK¹

Derleme Makale

Makale Geliş Tarihi: 28. 02.2022

Makale Kabul Tarihi: 11.07.2022

DOI: 0.53507/akademikdusunce.1080615

ÖZET

Bu çalışmada Klasik Örgüt Kuramının temel ilkeleri ile McDonaldlaşma arasındaki ilişki eğitim sistemi üzerinden kurulmuştur. Klasik Örgüt Kuramında, yönetim olgusu sistematik ve bilimsel bir şekilde ele alınırken insan unsurunu yok sayılmaktadır. McDonaldlaşma da benzer özellikleri göstermekte, standart yapıları ortaya çıkarmaktadır. Makalede McDonaldlaşan eğitim sistemi, Klasik Örgüt Kuramının ilkeleri kapsamında değerlendirilmiştir. Nitekim Klasik Örgüt Kuramında insanın sürekli aynı işi yapması beklenmekte, makine tipi bir örgüt yapısı tasarlanmaktadır. McDonaldlaşan eğitim sisteminde de öğrencilerin standart bir yapıda olması istenmektedir. Standartlaşmayı artıran bu eğitim modeli pasif öğrenci tipi ortaya çıkarmaktadır. Bu makalede iki olgu arasında benzerliklerin olduğu ileri sürülmektedir. Çalışmada McDonaldlaşmış eğitim sistemi uzaktan eğitim sistemi aracılığıyla açıklanmıştır. Çalışmada öncelikle Klasik Örgüt Kuramları arasında yer alan Taylorizm, Fayolizm ve Weberizmin kavramsal çerçevesi tanımlanmış, daha sonra McDonaldlaşma kavramı ele alınmıştır. Çalışmada teknolojinin gelişmesi ile McDonaldlaşan eğitim sisteminin yaygınlaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Covid-19 salgını ile birlikte yaygınlaşan uzaktan eğitim sistemi ise bu durumu daha belirgin hale getirmiştir. Tüm bu gelişmeler kapsamında makalede teknolojik gelişmelerin insan yaşamını kolaylaştırmasının yanında eğitim sistemi üzerinden nasıl McDonaldlaştırdığı değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *McDonaldlaştırma, Klasik Örgüt Kuramı, McDonaldlaşan Eğitim*

ABSTRACT

In this study, the relationship between the basic principles of Classical Organization Theory and McDonaldization has been established through the education system. In Classical Organization Theory, while the management phenomenon is handled systematically and scientifically the human phenomenon is ignored. McDonaldization also shows similar features and reveals standard structures. In the article the McDonaldized education system has been evaluated with in the firsts of Classical Organization Theory. As a matter of fact in Classical Organization Theory it is expected that people will do the same job all the time and a machine type organization structure is designed. In the McDonaldized education system students are required to have a standard structure. This education model which increases standardization creates a passive student type. This article argues that there are similarities between the two cases. The study was explained through the McDonaldized education system the distance education system. In this study first of all the conceptual framework of Taylorism, Fayolism and Weberism which are among the Classical Organization Theories is defined and then the concept of McDonaldization is discussed. In the study it was conclude that the McDonaldized education system became widespread with the development of technology. The distance education system which has become widespread with the Covid-19 epidemic has made this situation more evident. With in the scope of all these developments the article evaluates how technological developments make human life easier as well as how it McDonaldizes it through the education system.

Keywords: *McDonaldization, Classical System Organization, McDonaldized Education*

¹ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi, mukaddessaluk20@hotmail.com ORCID: 0000-0001-8594-6740.

GİRİŞ

İnsanların McDonald's'ı tercih etme nedenlerinden biri McDonald's standartlarıdır. McDonald's hamburgerleri hep aynı yapıdadır. Standart ürünler ve standart menüler bulunmaktadır. Yapıların standartlaşması zamanla McDonaldlaşma kavramına bürünmüştür (Öztaş, 2015: 137). McDonaldlaşma, klasik örgüt kuramında ön plana çıkan makine tipi insan modeli ile bağdaşmaktadır. Çalışmada günümüzde McDonaldlaşan eğitim modeli ile meydana gelen makine tipi öğrenci modeli eleştirilmektedir. Çalışma, McDonaldlaşan eğitimde standartlaşmaya karşı farklılığın önemini vurgulamaktadır. McDonaldlaşan eğitimin önüne geçilmezse aynı tip öğrenci modellerinin artarak devam edeceği endişesi üzerine durulmakta ve yaratıcı, farklı düşünen, sorgulayabilen bir eğitim sistemine olan ihtiyaca dikkat çekilmektedir.

Çalışmanın temel varsayımı McDonaldlaşmanın hayatımızın içinde olduğu, klasik örgüt kuramlarının geçmişte kalmadığı ve günümüzde de etkilerini devam ettirdiğidir. McDonaldlaşma kavramıyla eğitim alanı dışında sağlık, hukuk gibi çeşitli alanlarda da karşılaşmak mümkündür. Bu çalışmada ise McDonaldlaşan toplumda eğitim konusuna odaklanılmıştır. McDoktor, McMahkeme, McHastane kavramlarının yerine makalede McÖğretmen, McOkul kavramlarına yer verilmiştir. McDonaldlaşan eğitim, aynı şeyleri anlatan öğretmenler ve aynı şeyleri yapan öğrencilerden oluşmaktadır. Bu yüzden çalışmada öğretmenlerin McMeslekler içinde McÖğretmen olmamak için daima yeni içeriklere sahip olması gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Çalışmanın eleştirisi McDonald's hamburgerleri, IKEA mobilyaları, Starbucks kahveleri gibi ürünlerin standart yapıda olmasıdır. Aynı tip olma arzusu hamburgerlerden eğitim alanlarına kadar kendine yer bulmuştur. Çalışmada bu perspektiften hareketle McDonaldlaşan eğitim kavramı inceleme nesnesi haline getirilmiştir.

1. Örgüt Kavramı ve Klasik Örgüt Kuramı

Yönetim kavramına yönelik teorik araştırmaların tarihi her ne kadar Sanayi Devrimi'ne kadar uzansa da yönetim olgusu insanlık tarihi kadar eskidir. Tarih boyunca yaşanan gelişmeler sonucunda yönetim kavramı oluşan bilgi birikimi ile gelişmeye devam etmiş, 20. yüzyılın başında ise bilim dalı haline gelmiştir (Öztaş, 2017: 17). Yönetim; terim anlamı olarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmektir. Daha kapsamlı bir şekilde ise planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarına ilişkin; kavram, ilke, teori, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli bir biçimde uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümü olarak da tanımlanabilir (Baransel, 1979: 8). Yönetim, icra olarak yöneticiyle yönetilen arasındaki

ilişkinin inşasıdır. Yönetim karşılıklı gerçekleştirilen sosyal bir aktivitedir ve bu olgunun insanın insan ile mücadelesi olarak da ifade edilebilmesi mümkündür (Özcan, 2012: 117).

Yönetim zamanla örgüt kavramını meydana getirmiştir. Amaçları gerçekleştirmek için insan gruplarına ihtiyaç vardır ve bu gruplar örgüt kavramını doğurmuştur. Örgüt, belirli amaçları gerçekleştirmek ve tasarlamak için bir araya gelmiş karmaşık inşa stratejileridir. Örgütlerin meydana gelmesi sonucunda rasyonel makine sistemleri olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Örgütler zamanla hem yönetim için hem de insanlık için vazgeçilmez bir konuma yükselmiştir (Öztaş, 2015: 38). Örgüt kavramı üzerinde tartışmalar ve araştırmalar hala devam etmektedir. Moleküller, hücreler, karmaşık organizmalar, türler ve ekoloji arasında farklar ve ilişkiler ile bireyler, gruplar, örgütler, örgüt grupları ve onların toplumsal ekoloji arasındaki farklar ve benzerlikler üzerinde çalışmalar da yapılmıştır. Bu yaklaşım tarzına göre gerek örgütlerin işleyişi gerekse de tanımı hususunda onları etkileyen kavramlar olarak yeni fikirler geliştirilmiştir (Morgan, 1998: 45-46).

Makine sistemlerinin doğuşu olarak adlandırılan örgüt kavramının temelleri teorik olarak Sanayi Devrimine kadar dayandırılmaktadır. Sanayi Devrimi ile beraber üretim kitlesel üretime dönüşmüş ve örgütler daha önce bireysel olarak çalışanlar yerine örgütsel biçimde çalışan insan gruplara bırakmıştır (Baştürk vd., 2012: 130). Sanayi Devrimi ile meydana gelen kitlesel üretim sonucunda hammaddeye ve insan gücüne ciddi anlamda ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Bu dönemde hızlı bir kentleşme, teknolojik gelişim, çeşitli kurumsallaşmalar ve değişimler söz konusudur (Kocabaş, 2004: 39). Sanayi Devriminden sonra meydana gelen seri üretim Klasik Örgüt Kuramlarının bir sonucudur. Seri üretim ile mekanik bir hal alan Klasik Örgüt Kuramı ise zamanla insanı makine olarak görmeye başlamıştır. Klasik Örgüt Kuramı devamlı aynı işleri yapan, standart yapıyı önemli bir prensip haline getirmektedir.

McDonaldlaşma ile Klasik Örgüt Kuramının ilkesi arasında benzerlikler bulunmaktadır. Nitekim McDonald's, IKEA, Starbucks gibi markaların standart ve aynı tip ürün üretme anlayışları vardır. Hatta McDonald's güçlü rakiplerinden olan Starbuckslaşma da aynı şekilde standart yapıdadır. McDonald's'ın hamburger ürünleri ambalajdan servise kadar aynıdır ve aynı şekilde Starbucks'ın kahve ürünleri bardak şeklinden sunumuna kadar standart yapıdadır. Bu aynılık ve standartlık açısından bakıldığında Klasik Örgüt Kuramın önde gelen isimlerinden Taylor'un ilkelerini andırmaktadır. Bu durum Taylor'un ilkelerinin günümüzde biraz daha modern hali ile beraber kullanıldığını göstermektedir. IKEA, Starbucks gibi markalar dünyanın bir parçası konumuna gelmektedir. McDonaldlaşma gibi markalar da küreselleşen dünyanın bir parçası konumunda bulunmaktadır (Ritzer, 2021: 339).

2. Klasik Örgüt Kuramı ve Makineleşen İnsanlar

Klasik Örgüt Kuramına genel olarak makine örgüt kuramı da denilmektedir. Makine denilmesinin arkasında yatan neden verimlilik ve üretim fazlalığıdır. Kuram aslında iki ana olgu etrafında toplanmış ve açıklanmıştır. Bunlardan birincisi; rutin işlerin görülmesinde insan unsurunun makinelere ek olarak nasıl kullanılacağını ve işçiyi verimli bir şekilde nasıl yönetileceğini anlatırken ikincisi ise formal örgüt yapısını oluşturmada ve aynı tip görüntüyü vermektedir. Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımı birinci fikre uygun iken yönetim süreci ve bürokrasi yaklaşımı ikinci fikre daha uygun görülmüştür (Koçel, 2003: 195). Taylor'un amacı insanlardan en az makine kadar verim elde etmektir. Weijrich and Koontz klasik örgüt kuramlarının genel anlamda beş özelliği şu şekilde sıralamıştır (Weijrich and Koontz, 1993):

1. **Komuta zinciri:** Yönetim üç düzeyde anlatılır. Bunlar üst, orta ve alt olmak üzeredir. Üst yönetimde genel müdür, başkanlar, rektörler gibi yöneticiler bulunur. Bunların asıl görevi uzun vadeli olacak şekilde stratejik planlar oluşturmaktır. Orta düzey yönetim, bir denetçinin faaliyetlerini koordine etmek, üst düzey yöneticiler ile stratejik planlar hazırlamasına yardım etmek gibi görevleri vardır. Bunlar daire başkanı, müdür yardımcısı, denetçi yardımcısı olarak örneklendirilebilir. Alt düzey yönetici ise politikaları ve planları bunların üzerinde uygular.
2. **İş bölümü:** Karmaşık görevler çalışanlar tarafından kolayca gerçekleştirebilmek için basit görevlere ayırmaktır.
3. **Tek yönlü aşağı etki:** Klasik örgüt kuramları tek yönlüdür ve kapalı sistemlerdir. Genelde en üst düzeyde kararlar alınır ve aşağı doğru iletilir.
4. **Otokratik liderlik:** Yönetim bir zamanlar kiliseden etkilenmiştir. Otokratik liderlik kiliseden etkilendiği zamanlarda oluşmuştur. Burada anlam olarak işçilere makine gibi davranılıp ve bununla birlikte verimliliğin de artırılması amaçlanmıştır. Bu sistemde işçiler sık sık kontrol edilmektedir.
5. **Öngörülen Davranış:** Makine gibi görülen işçilere ona göre davranılmasıdır. Öngörülen makine tipi modeldir.

İnsanı makine olarak algılayan kuram, tamamen verimlilik üzerine odaklanmıştır. (Öğütoğulları ve Akpınar, 2016: 32). Makine gibi olan insandan verimli, güvenilir ve pratik bir şekilde ürünler elde edilmesi amaçlanmıştır. Mekanik örgütlerde etkin bir işleyiş vardır ve aynı şekilde o işten tasarruf edilir (Morgan, 1998: 25). İnsanın değerli olmasından çok, insandan elde edecek verime odaklanıldığından bu kurama makine örgüt kuramı veya mekanik kuram da denilmektedir. İlgili kuramın öncülerinden birisi de Frederick Taylor'dur. Taylor, geliştirmiş olduğu teori ve yazmış olduğu makalesinde kendi mesleğinin tecrübelerine yer vermiştir. Atölyelerde işçi olarak çalışmaya başlayan ancak akşamları okula devam ederek mühendislik diploması alan Taylor, değişik kademelerde çalışarak işin farklı boyutlarını görmüştür. Bu farklı boyutlar, kuramının şekillenmesine katkı sağlamıştır. Nitekim 1911 yılında yayınlanan *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* kendisine *bilimsel yönetimin babası* unvanını kazandırmıştır. Taylor'un görüşleri bazen önemli bir şekilde tarafından eleştirilmiş, bazen de uygulamada yer bulmuştur (Arıkboğa, 2010: 24).

2.1. Bilimsel Örgüt Kuramı ve Taylorizm

Taylor 1911 yılında kaleme aldığı *Bilimsel Örgüt Kuramı* adlı makalede kuramının ilkelerine yer vermektedir. Bu eserde Taylor, belli başlı kuralları dört temel görev tarafından incelemiştir. Bunlardan birincisi, işçilerin kafasında biriken geleneksel devasa bilgi birikimidir. Bunları derleme, kaydetme, listeleme, matematik formüllere dönüştürme görevini yöneticiler üstlenmiştir. Taylor'un bu maddesi ile amacı verimliliktir. İşçi başına daha fazla üretim ve beraberinde daha iyi üretim çıktısı ve yüksek kalite, işçilerin daha yüksek ücret ödeme imkânına kavuşması, şirkette büyük kâr kazandırılması gibi yönetimin sonuçları arasındadır (Shafritz ve Hyde, 2016: 42). Bilimsel Örgüt Kuramı adı altında olan ikinci grup çalışanların bilimsel esaslara göre seçilmesi ve yenilikçi tarzda gelişimini sağlamaktadır. Esas olarak işçileri bilinçli ve sistemli bir şekilde yetiştirmek onlara yardım etmek, onları öğretmek ve eğitmek önemlidir. Üçüncü görev, bilimsel olarak seçilmiş ve yetiştirilmiş işçilerle bilimi bir araya getirmektir. Taylor'a göre bilim ile işçileri bir araya getirilmezse bütün emekler boşa gidecektir. (Shafritz ve Hyde, 2016: 43). Dördüncü görev ise iş yükünün işçi kesim ile yönetici kesimi neredeyse eşit oranda paylaşılması esastır. Belli olan işi belirli kişiler yaparsa işten elde edilecek verim artar. Taylor için zaten temel amaç verimliliktir (Shafritz ve Hyde, 2016: 44).

1914 tarihli *The Taylor System - Man's Enslavement by the Machine* adlı bir başka yazısında Taylor'un sistemini "insanın makine tarafından köleleştirilmesi" olarak tanımlanmaktadır. Bu sistem yine üretim maliyetlerinin azaltılması ve işçinin sömürülmesi araçlarından biri olarak görür ki bu tavır 1913'te yazılan ve yukarıda alıntılanan yazı ile tutarlıdır. İşçinin hiçbir saniyesini dinlenmeye ayırmadan nasıl daha yoğun bir şekilde çalışabileceğini işçinin kollarına takılan ampul örneği ile açıklamaktadır. Taylor'un insanı makine gibi görmesinin altında hiç şüphesiz makine ve robot gibi çalışarak verim elde etme amacı yatar. İşçinin tembellik etmesini önlemek için iş başına ücret ilkesi ortaya atmıştır. Bu şekilde ortaya atılmış olduğu ilke ile işçi ne kadar çok çalışırsa o kadar fazla ücret almaktadır (Şener, 2016: 11). Kitana'ya göre Taylor'un felsefesine açıklayan dört temel ilke vardır:

1. Bir görevi yerine getirmek için en iyi yol bilimsel yöntemi geliştirmektir. En iyi yolun tek yol olduğunu vurgulamaktadır.
2. Bir görevi yerine getirmek için çalışanlarına bu sorumluluğu aşılıp sorumluluğu tamamen işçiye devretmek sistematik olarak en uygun yöntemdir. İşin organizasyonunda yöneticiler devralmalıdır.
3. İşçinin gelişimi için bilimsel eğitim çok önemlidir.

4. Yönetim ve emek arasında var olan karşılıklı bir iş birliği vardır. Bu verimi artırır.

Yönetici ve işçi yüksek verimlilik için birlikte çalışması zorunlu bir seçenektir. Amaç her zaman daha yüksek kâr elde etmektir. Yönetici de verimsizliğin ortadan kalkması için işçiyi sürekli denetlemelidir (Kitana, 2016: 18). Taylor'un bütün bu sistemlerin yanında verimlilik ve üretim odaklı yapısı da mevcuttur. Taylor makine gibi verimlilik amaçladığı için seri üretim üzerine odaklanmıştır. Taylor seri üretim teknikleri ile doğruluk, süreklilik, hız ve standartlaşmadan oluşan kombinasyon dizisinin fabrika prosedürlerinde bir devrim yaratmıştır. Bu devrim günümüzde etkisini göstermektedir. Taylor'un yapmış olduğu bu uygulama ile hız, verimlilik, standartlaşma ilkeleri doğrultusundaki çalışmalar işin kârını artırmaktadır. Taylor verimlilik ve kâr odaklı olduğu için günümüzde sistemi vazgeçilmezdir. Taylorizm ilkeleri yükselişi ve profesyonel yönetici sınıfının ortaya çıkışı "Endüstriyel Yönetimi" oluşturmaktadır. Bu uzlaşmaya doğru giden sistem ürettikleri şeyin kalitesini oluşturmaktadır. Bu yeni endüstriyel devrim ile Taylor'un Bilimsel Örgüt Kuramı makalesi gereği yeni üretim teknolojilerinin teşvikleriyle seri üretim doğmuştur. Seri üretim ile makine tipi işçiler ve monoton tipi ürünler ortaya çıkmıştır. Taylor'un amacı makine gibi verimlilik sağlayacak işçiler topluluğudur (Karakuş, 1997: 4).

Taylor'un yönetim anlayışı çalışanların kendiliğinden ne yapmalarını istediğini tam olarak bilmeleri sonra da onu en iyi ve en ucuz şekilde yapmalarını sağlamaktır. Başka bir ifadeyle kısa yoldan verimlilik elde etmektir (Taylor, 1911: 12). Taylor için işçinin çalışan olması gerekmektedir. Çünkü çalışanlar az çalışma eğilimi olduğu için verimsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu verimsizliğin ve yetersizliğin asıl sebebi ise bilimsel örgüt kuramlarından habersiz olan yönetim kadrolarıdır. Yöneticiler saat başı ücret uygulaması yerine parça başı ücreti desteklemelidir. Fazla ücret ve düşük maliyet paradoksu uygulanmalıdır. Motivasyon kaynağı ise para olmalıdır. Bunlar, Taylor'un temel ilkeleridir ve Taylorizm olarak adlandırılmaktadır (Karakuş, 1997: 5).

Taylor'a göre bir iş bölümlere ayrılmalı ve çalışanların o alanda uzmanlaşmalıdır. Belli bir işten belirli kişiler sorumlu olmalıdır. Organizasyonda tüm yetki ve sorumlulukların merkezde yöneticiler etrafında toplanması, personele bilimsel ilkeler doğrultusunda eğitim sağlanması, organizasyonda hiyerarşik bir yapı oluşturulması, işe uygun personelin bilimsel yöntemler ile seçilmesi gibi ilkeler Taylorizmi meydana getirmektedir (Aktan, 2016).

Taylor'un sistemine göre "en iyi yol tek yoldur" anlayışı mevcuttur. İşin denetimi de yöneticilere kalmıştır ve genellikle işçi denetlenmelidir. Mevcut öncüllere göre eğitim sistemi bu bağlamda özdeşleşmiştir. İşçi burada öğrenci olarak yer almakta işçiyi denetleyen yönetici ise öğretmen konumundadır. Her ikisinin de amacı verim elde etmektir. İşçi sadece elindeki işi yapmalı, öğrenci de verilen ödevi yapmalıdır. Yeni fikir üretme, yaratıcılığa ve herhangi bir farklılığa yer yoktur. Günümüzde okullar Taylor'un fabrikasyon yapılarına çok benzemektedir. Taylor'un fabrikasyon tarzı iş anlayışı şimdiki McDonaldlaşmış eğitim sistemini oluşturmaktadır. Taylor ile birlikte Fayol da aynı zaman diliminde yaşamakta olup yönetim üzerinde çalışmaları mevcuttur.

2.2. Yönetimsel Teori ve Fayolizm

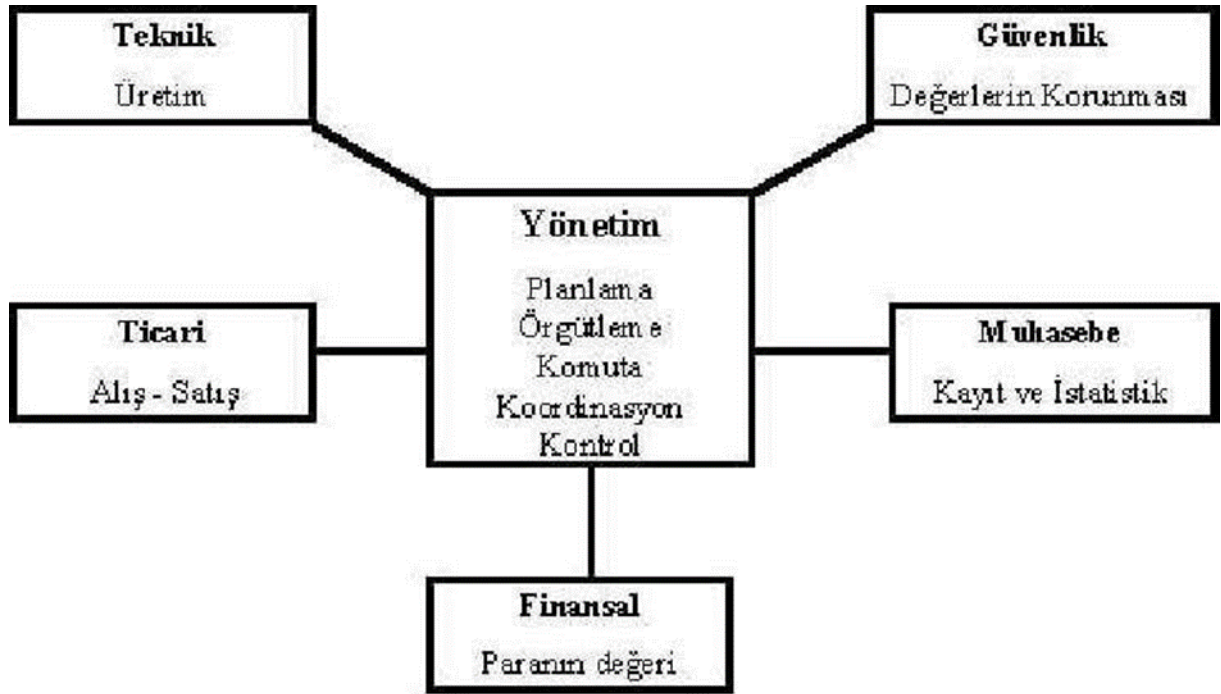
Klasik Örgüt Kuramının Taylor ile birlikte en önemli ikinci kuramcısı Henri Fayol'dur. Fayol uzun yıllardır çalışma hayatında yöneticilik yapmıştır. Fayol da aynı Taylor gibi örgütlere dair keskin gözlemler yapar, savunur, tanımlar ve çözümler üretir. Teşhis ve amacı Taylor ile aynıdır. Verimsizliğin önüne geçmek için rasyonel örgütleri kurmaya çalışmaktadır. Bu nedenle de rasyonel yönetime odaklanır. Taylor, farklı olarak üretimin tasarlanmasına, işin analiz edilmesine odaklanır. Fayol, daha çok örgütlerin yönetim konusunda araştırmalar yapmıştır (Öztaş, 2015: 111).

Fayol 1916 yılında yayınlamış olduğu *Genel ve Endüstriyel Yönetim* isimli kitapta tecrübelerini kaleme almıştır. Yönetim süreci yaklaşımı, bilimsel örgüt kuramında olduğu gibi etkinlik ve rasyonellik ilkeleri üzerine odaklanmış ve yönetimin bütün alanlarına yönelik ilkeler geliştirmeye çalışmıştır. Fayol yönetimi "İleriyi görme (planlama), örgütleme, kumanda etme, eşgüdümü sağlama ve kontrol etme" olarak tanımlar (Arıkboğa, 2010: 27). Geleceği planlama, örgütleme, yürütme, işlerin en iyi şekilde koordinasyonunu sağlama ve kontrol etme gibi faaliyetleri bünyesinde barındırır. Örgütlerde bu altı temel fonksiyonun birbirinden kopuk olmadığı ve birbirine sıkça bağlı olduğu Fayol'un yaptığı saptamalar arasında yer alır. Fayol'a göre hiç vakit kaybetmeden bir yönetim metodu oluşturulmalıdır. Bunun için deneyim sahibi olup büyük işletmelerde uzun yıllar yöneticilik yapmış ve bu alanda çok sayıda eser vermeye çalışmıştır (Karaboğa ve Zehir, 2020: 59).

Genel ve Endüstriyel Yönetim eserinde Fayol, yönetimi bir süreç olarak görmüş ve bu sürecini fonksiyonlara ayırarak incelemiştir (Baransel, 1976). Fayol'a göre bu fonksiyonlar üretim, ticari, mali gibi klasik fonksiyonların örgütlerde genel kabul gördüğü ve dikkate alındığı dönemlerde yönetim fonksiyonunun önemine vurgu yapmakta ve bu fonksiyonu klasik örgüt fonksiyonları içine dâhil etmektedir. Altı çeşit fonksiyon bulunmaktadır. Teknik fonksiyonlar

(üretim, imalat ve transformasyon), ticari fonksiyonlar (alım, satım, değişim), mali fonksiyonlar (sermaye üretimi ve yönetimi), güvenlik fonksiyonları (malların ve kişilerin korunması), muhasebe fonksiyonları (envanter, bilanço, istatistik) ve yönetim fonksiyonları (öngörü, organizasyon, kumanda, koordinasyon ve kontrol) bütün örgüt türlerinde görülebilecek ortak fonksiyonlardır (Brodie, 1962: 7-8). Fayol'un altı çeşit fonksiyonu aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 1. Henri Fayol' un Altı Çeşit Fonksiyonu



Kaynak: Irmak, Nagihan; Henri Fayol Yönetim Teori ve Yönetim Süreci

Şekil 1'de görüldüğü gibi Fayol'un altı tane fonksiyonu vardır ve günümüze kadar gelmiş hem kurumsal hem de bireysel faydaları üzerine 14 ilkesi bulunmaktadır. Yönetimde bu ilkeler sıkça kullanılmaktadır (Çelik ve Doğan, 2011: 67). Fayol'a göre yönetim fonksiyonunun işlevsel olabilmesi için 14 tane olan bu prensiplere uyulması gerekmektedir. İyi bir yönetim için sahip olunması gereken 14 prensip arasında iş bölümü, otorite, disiplin, kumanda teklifi, yönetim teklifi, genel yararın özel yarara üstünlüğü, personelin işe alımı, merkezileşme, hiyerarşi, düzen, hakkaniyet, personelin istikrarı, inisiyatif ve personelin birliği yer almaktadır. (Brodie, 1962: 26). Fayol'un bu faaliyetleri ve ilkeleri Fayolizm adını alır. Fayol'un yönetim olgusunda tutarlılığı koruma anlayışı vardır. Yönetimi fonksiyonlara ayırarak verim elde etme amacı mevcuttur. Eğitim sisteminde ise var olan bir tutarlılık ve bir kontrol altında tutma çabası

vardır. Bu kontrol altında tutma girişimi ile fabrikada çalışan işçilerden verim elde edilmektedir. Günümüz okullarda McDonaldlaşan öğrenci modelleri ile bu durumu anımsatmaktadır. Fayol'a benzer olarak McDonaldlaşan eğitim sisteminde verim elde etme, öğrencileri kontrol altında tutma ve aynı görüşlere sahip olma gibi unsurlar beklenmektedir.

2.3. Bürokrasi Teorisi ve Weberizm

Bürokrasi Fransız kaynaklı bir terimdir. Bu kavram ilk defa 1745'te Fransız fizyokrat iktisatçı Vincent de Gournay tarafından kullanılmıştır. Bürokrasi kelimesi büro olarak daire, memurlar anlamında ve krası olarak ise güç, iktidar anlamındaki kelimelerinin birleşmesinden oluşmuştur. Böylece bürokrasi büroların iktidarı anlamına gelmektedir. Büroların yönetimi, memurlar yönetimi anlamına da gelmektedir. Hatta kırtasiyecilik ve kâğıtların yığını olarak kullanımı da mevcuttur (Kabaklı, 2002: 9). Bilimsel anlamda bürokrasi konusuna ilk eğilen kişi Max Weber'dir. Weber bürokrasi konusu üzerinde çalışarak bürokrasiyi bir örgütlenme ve yönetim biçimi olarak ele almıştır. Weber'den sonra örgütlenme ve yönetim şekli olarak bürokrasi üzerine çalışmalar giderek artmıştır. Özellikle bu artış İkinci Dünya Savaşı sonrasında Amerika Birleşik Devletleri'nde görülmüştür (Dursun, 2012: 134).

Weber bürokrasiyi rasyonel bir örgüt biçimi olarak kabul etmiş ve teknik olarak diğer örgüt biçimlerinden üstün olduğunu belirtmiştir. Weber makine ile üretimin, makine gibi tasarlanan ve yönetilen örgütün diğerlerine nazaran üstün olacağını ifade etmiştir (Öztaş, 2017: 20). Beşerî etkiler ya da başka bir ifade ile sübjektif unsurlar Weber'e göre bürokraside yer almamakta objektif unsurlar daha ön plana çıkmaktadır. Aynı zamanda bürokrasi, yalnız kamu kesimine özgü bir örgütlenme biçimi değil özel kesim için de geçerli bir örgütlenme biçimidir (Akçakaya, 2016: 673-674).

Weber bürokrasiyi vatandaşa sunulan hizmetlerde ve bu hizmetlerin görülmesinde aslında daha çok işlerin yokuşa sürülmesi, örgütlerdeki hantal işleyiş olarak açıklayan tanımların aksine organizasyon yapısı olarak açıklamıştır. Weber bürokrasi yaklaşımını organizasyon açısından ele almış bir büro veya makam tarafından yönetilmesi olarak tasarlamıştır (Gökçe ve Şahin, 2002: 5). Weber'in geliştirmiş olduğu bir ideal tipi bulunmaktadır ve bunlar saf bürokratik yapılardır. İdeal bir organizasyon biçimi bürokrasi yapıları olarak da ifade edilebilmektedir. Fakat ideal tip arzulanan bir model değildir, bu nedenle hiçbir zaman tam olarak gerçekleşmemiştir. Weber'in ideal tip modeli ampirik araştırmalara ve mevcut yapıların incelemesinde bir rehber olarak inşa edilmiştir (Öztaş, 2015: 144-145). Weber'in yaklaşımına göre bürokrasi bazı özelliklere sahiptir. Bunlar hiyerarşik

yapılanma ve komuta zinciri, kurallar ve yönetmelikler, iş bölümü, kişisel değil profesyonel ast-üst ilişkisi belirlenmesi, resmi raporlar yani liyakat sistemine göre işe alım gibi özelliklerdir (Seker, 2014; Weber,1992).

Tablo 1. Modern Memurlukta Özel Şartlar

1.	Yasalar ve idari düzenlemelerden kaynağını alan kurallar ile düzenlemiş sabit ve resmi yetki sahası ilkesi vardır.
2.	Sıkıca düzenlenmiş bir ast üst ilişkisi vardır.
3.	Modern büro yönetimi yazılı dokümanlara dayanır.
4.	Uzmanlaşmış büro yönetimi moderndir ve kapsamlıdır. Uzmanlık eğitimi gerektirir.
5.	Memurun tam kapasite ile çalışması gerekmektedir.
6.	Büro yönetimi oldukça istikrarlı, oldukça kapsamlı ve öğrenebilir genel kurallara dayalı yürütülür.

Kaynak: Shafritz ve Hyde, Kamu Yönetimi Klasikleri, 2016: 55-57

Weber'in bürokrasi modelinde aksaklıkların olduğu görülmektedir. Weber 'in bürokrasi anlayışı ilk etapta üstün bir örgüt biçimi olması yanında olumlu bir organizasyon olarak açıklanmaktadır. Zamanla Weber'in bürokrasi anlayışı hantallaşan bir yapı, işleri yokuşa süren bir sistem haline gelmektedir. Memurların yapmış olduğu işler standartlaşmış ve hantallaşmış durumdadır. Taylor ve Fayol gibi Weber oluşturmuş olduğu modelde standartlaşma öne çıkmaktadır. Çoğu kurumda görülen standartlaşma ve tek tipleşme yani McDonaldlaştırılma ile beraber günümüzdeki eğitim sistemi ile karşılaştırma yapıldığı zaman pek bir farkı da olmadığı anlaşılmaktadır. Weber'in zamanla oluşan bürokrasi yapısı hantallaşmaya, tek tipleşmeye başlamıştır. Bu durumla eğitim sisteminde de sıklıkla karşılaşılmaktadır. Günümüzde tek tip öğrenci modeli oluşturma çabası bulunmaktadır. Aktif ve yeni fikirler üreten öğrenci yerine pasif bir öğrenci modeli mevcuttur. Mevcut olan bu durum McDonaldlaşmış eğitim sistemin bir göstergesidir. Sonuç olarak, Weber'in bürokrasi modeli, Taylor'un bilimsel örgüt kuramı modeli, Fayol'un yönetsel teori modeli ile oluşan standartlaşma günümüzdeki McDonaldlaşma kavramı ile özdeşleşmektedir.

3. McDonaldlaştırılma Kavramının Genel Çerçevesi

McDonaldlaştırılma, hazır yiyecek ile alakalı bir kavram değildir. Burada mevcut olan durum McDonald's içerisinde ürünlerden fabrikasyon işleyişine kadar aynı ve standart olmasıdır. McDonaldlaştırılma olarak adlandırılan süreç aslında bu paradigmanın önemli bir örneğini oluşturmaktadır (Ritzer, 2021: 16). Gündelik yaşamın rutinleşmiş pratikleri içerisinde çoğu kişinin McDonald's restoranlarında yemek yemesi, hıza endeksli bir yaşamın parçasıdır.

Bu restoranlar genelde hızlılığı ve pratikliği ön planda tutar. Bunun yanında verimlilik önemli bir unsurdur. Ancak günümüzde oldukça olağan karşılanan, özellikle McDonald's ile anılan fast-food sadece hıza indirgenecek bir durum değildir. Bunun yanında endüstriyi de ifade etmektedir (Göker, 2015: 395).

Amerika'da McDonald's büyümüş ve çeşitli başarılarla imza atmış, başarısını günümüzde de devam ettirmektedir. Zaman içerisinde McDonald's sadece Amerika sınırları içerisinde kalmamıştır. McDonald's şöhretini ve firmalar dizisini başka ülkeler de ithalat etmiştir. Kısa bir süre içinde yaklaşık 128 ülke de 35,000'i aşkın restorana sahip olmuş ve günde yaklaşık 70 milyon müşteriye hizmet vermiştir (Ritzer, 2021: 17). McDonald's restoranların ilk yurt dışı adresleri Kanada ve Porto Riko olmuştur. Şirket merkezi Chicago'dan, İllinois Oak Brook'a taşınmıştır. Asya'daki ilk restoran Japonya'da, Avrupa'daki ilk restoran 1971'de ağustos ayında Hollanda Amsterdam yakınlarında Zaandam'da, Almanya'daki ilk restoran ise yine 1971'de aralık ayında Münih'te açmıştır. Ülkemizde ilk McDonald's restoranı Ali Vardar tarafından Taksim'de açılmış ve 1986 yıllarında hamburger Türkiye'ye giriş yapmıştır (McDonalds, 2022).

Dünyanın her köşesinde milyonlarca insanın McDonald's tercih etmesinin önemli bir nedeni sahip olduğu standartlarıdır. Tamamen standart ve işbölümü çerçevesinde A'dan Z'ye planlanmış, eğitilmiş, hesaplanmış bir sisteme sahiptir (Öztaş, 2015: 137). Taylor'un fabrikalarında robotlaşmış işçileri varsa Ray Kroc'un McDonald's'ında da aynı tip işçileri ve aynı tip hamburgerleri vardır. Ritzer'a göre McDonaldlaşmanın verimlilik, öngörülebilirlik, hesaplanabilirlik ve denetim olmak üzere dört temel unsuru üzerinde durulmuştur. McDonald's başarısında verimlilik önemli bir unsurdur. McDonald's aç olma eğilimden tok olmaya geçmenin en iyi yolu olarak görülmektedir. Hatta hızlı olması ve lezzetli olması McDonald's'ın en önemli özelliğidir (Ritzer, 2021: 43).

McDonald's restoranlarında fast-food yiyeceklerinin az malzeme gerektiren, hazırlanması, servisi ve yenmesi basit olan yiyecekler olmuştur. McDonald's ürünlerin basitleşmesi verimliliğin daha da artırmasını sağlamıştır (Ritzer, 2021: 75). Klasik örgüt kuramlarında ise fabrikalarda işçilerden elde edilecek verime odaklanmaktadır. Bir işçi sürekli aynı işi yaparak verimi artırmaya odaklanmıştır. Taylor, Fayol ve Weber'in fikirleri doğrultusunda her şey kontrol altına alınmalı, işler hızlı yapılmalı ve yöneticiler tarafından işler denetlenmelidir.

McDonald's başarısında hesaplanabilirlik de önemli unsurların arasındadır. Burada satılan ürünler ile sunulan hizmetlerin nicel yönleri esas alınarak vurgu yapılmaktadır. Bu sistemlerde hızlı teslimat yapılması, çok yemek ama az ödeme yapılması gibi unsurlar o işin iyi olduğunun bir göstergesidir. Hesaplanabilirlik bu yüzden McDonald's'ı başarılı kılan unsurlar arasında yer almaktadır (Ritzer, 2021: 44). McDonald's'ı başarılı kılan bir başka unsur öngörülebilirliktir. Bu unsur en çok eleştirilen unsurdur. Ürünleri ile hizmetlerinin her zaman ve her yerde aynı olacağı garantisini verme anlamına gelir. Gelecek haftalarda veya gelecek senelerde olacak olan ürünler hep aynıdır. Müşteriler herhangi bir sürpriz yaşamayacaktır. Bir farklılık olmayacaktır (Ritzer, 2021: 45). McDonald's başarılı kılan dördüncü unsur ise denetim unsurudur. Denetim aslında burada McDonald's'a giren insanları kapsamaktadır. Sınırlı menüler ile çok az çeşit olması, rahatsız edici sandalyeler gibi unsurlar gelenleri yönetme amacı taşımaktadır. Yani gelenleri ona göre yönlendirir ve istedikleri gibi hareket etmeleri sağlanmaktadır. Denetim burada daha çok gelecek olan insanlara yöneliktir (Ritzer,2021: 46). Ritzer bu unsurlar ile McDonald's başarılı olduğunu vurgulamaktadır.

McDonald's dünyanın dört bir yanında gerçekleşen modernleştirme, rasyonelleştirme, verimlilik ve kültürel homojenlik süreçlerini açıklayan son derece önemli bir sosyolojik fenomendir. Bu kavramdan insanları standartlaşmış bir hamburger tüketimi ve ideolojik uygunluk konusunda eğiten önemli bir Amerikan kültürü şeklinde söz edilebilir. Dolayısıyla, McDonald's, ürün gösterisini ve ona ait bir tüketici kültürünü dünyanın her yerinde teşvik ederek aslında Amerikalaştırmanın ve kapitalizmin bir kültür elçisi konumunda olmuştur (Kellner, 2013: 79).

McDonald's firmalarında hız işin önemli bir noktasıdır. Yemeklerin geç gelmesi ve uzun sürmesi insanlar ve müşteriler için sıkıntılı bir durumdur. Hatta garsonlar ve çok çeşitli mezelerin aşırı gereksiz olduğunu düşünülmüştür. Gereksiz garsonların olmadığı ve yemeğini kişinin kendisinin alıp çöpünü yine kendisinin attığı bir sistem oluşturulmuştur. Herhangi bir aksaklık yaşanmaması için yemeği hazırlayacak işçilerin yerleri ve görevleri belirlenmiştir. Hamburgeri hazırlama organizasyonu son derece pürüzsüz ve planlı bir sistemden oluşmaktadır. Ama bu kadar planlı, sistematik ve geliri olan yapının olumsuz tarafı da fazladır. İnsanlar aşırı derece hazır yiyeceklere alışmakta ve obezite tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır.¹ Ucuz ve hızlı olması zaten bu sistemleri insanların tercih etme sebepleri arasındadır. Sistem o kadar standart hale gelmiştir ki farklılığa ve yaratıcılığa yer yoktur. Tek

¹ Yapılan araştırmalara göre 10 kişiden 4'ü obez ve her 10 kişiden 1'i ise aşırı obezdir. ABD'de yaklaşık olarak obezite oranı %40'tır. (2020), www.aa.com.tr (Erişim Tarihi: 27.02.2020).

tip restoranlara karşı tek tip insanlar oluşturma çabası bulunmaktadır. Bu tek tip insanlar zamanla fikir üretmez, yenilik yapamaz, bir farklılık oluşturamaz duruma gelmektedir. Burada kaynaklanan unsur hazır ve basmakalıp fikirlerin oluşmasına sebebiyet vermektedir.²

Bir restoran ve sahip olduğu ilkelerle beraber insanlar robotlaşmaya doğru ilerlemektedir. Bilimsel örgüt kuramını ortaya atan Taylor insanı bir makine gibi görmektedir (Özer, 2015: 48). Günümüzde ise bu durum pek de farksız değildir. Arada sadece zaman farkı vardır. Bir akım ortaya çıkmakta ve birçok insan aynı akımı yapmaktadır.³ Benzer şekilde bir kıyafet moda olmakta bütün mağazalarda o kıyafetler satılmaktadır. Starbucks gibi işletmeler aracılığıyla bütün ülkelerde aynı kahve çeşitleri satılmakta, aynı meyve suları satışa sunulmaktadır. Hatta servis edilme şekilleri dahi aynıdır. Bu sıralarda farklı bir şey bulmanın imkânı neredeyse yoktur. Çünkü her yer de aynı şeyler, aynı çeşitler mevcuttur. Bu durum McDonaldlaştırılma hayatımızın neredeyse her yerindedir. Normal hayatımızdan özel hayatımıza kadar her yer de standartlaşmış yapılar mevcuttur. İlk önce kabullenmemiz gereken şey her insanın aynı olmadığı ve aynı olmak zorunda olmadığıdır. Günümüzde ülkemizin herhangi bir AVM'sinde McDonaldlaşmanın etkisi muhakkak görülür. McDonaldlaşma burada verimlilik (işten elde edilecek kâr), hesaplanabilirlik (çalışanlar yöneticilere veya ast üstte önem arz eden konuları bildirmesi), öngörülebilirlik (geleceğe yönelik tahminler) ve kontrol (yöneticilerin çalışanları denetlemesi) unsurlarına da önemli ölçüde etkisini göstermektedir. Hatta bu unsurları kendine göre uyarlamış olan fast-food tarzı tantuni, kebab, döner, simit, lahmacun gibi yerel restoran zincirlerinde de rastlanmaktadır (Karhan, 2018: 411).

Amerika'da veya İngiltere'de çok izlenen dizileri veya çeşitli yarışma programlarının uyarlamalarını yerli kanallarda görebilmek mümkündür. Örnek vermek gerekirse; Var Mısın, Yok Musun?, Kim Milyoner Olmak İster?, Yetenek Sizsiniz gibi dünyanın her yerinde olan standartlaşmış yapılarıdaki programlar etkilenmenin başka bir yönünü oluşturmaktadır. Pek çok unsurda, konuda, nesnede aynı olma halini görebilmek mümkündür (Özcan, 2012: 61). McDonaldlaştırılma da küreselleşmenin ve dijitalleşmenin de etkisi oldukça fazladır.

Türkiye'de McDonaldlaşmanın etkilerine ister bir TV programında isterse de dışarıda herhangi bir AVM'de rastlamak mümkündür. Bu durumun eğitim sistemini de etkilemiştir. Örneğin; öğrencileri aynı yapıda görüp aynı düşünen, aynı işleri yapan, aynı hareket eden çocuklar topluluğu olarak görmektedirler. Öğretmenler ise aynı bilgileri anlatan, aynı

² "The Founder" filminden kesitlere yer verilmiştir.

³ Tik Tok uygulamasında her insanın yaptığı aynı tip akımlardır. Buna diğer sosyal medya uygulamaları da dâhildir.

materyalleri kullanan eğitimciler topluluğu olarak Türkiye’de işlev görmektedir. Farklı bilgiler, güncel bilgiler tartışılmak yerine eskide kalan bilgiler kullanılmaktadır. Gelişen ve sürekli değişen dünyada ders içerikleri de farklılaşmaktadır. Buna göre gerekli bilgiler güncellenmesi gerekmektedir.⁴

4. McDonaldlaşan Eğitim Sisteminde Gelişen Teknolojinin Yeri

Teknolojik dönüşümler her alanı etkilediği gibi eğitimi de etkilemiştir. Son zamanlarda otomasyon ve yapay zekâ gibi teknolojilerin birçok sektörlerde kullanılması ve üretim süreçlerini yeniden yapılandırması, gerekli olacak işgücü ihtiyacını önemli ölçüde değiştirecektir. İşgücü ihtiyacı olan mesleklerin çoğu bilgisayar ortamında veya yapay zekâ aracılığıyla robotlar tarafından karşılanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri’nde mesleklerin yaklaşık %47’sinin, Türkiye’de ise yaklaşık olarak %59’unun bilgisayar tarafından karşılandığı görülmektedir. Bu oran birbirine yakın olmak ile birlikte eğitim alanında çoğu işler bilgisayar ortamında yapılmaktadır. Bu durum gelişen teknolojinin bir göstergesi konumundadır. Yapılan işlerin daha zahmetsiz ve pratik olduğu gerekçesi ile bilgisayar ortamı tercih edilmektedir. Eğitim kurumlarında sınavların test usulü yapılması bu duruma bir örnektir (Frey ve Osborne, 2013: 38; Nas Özen, 2017). Tamamen bilgisayar odaklı olan eğitim sisteminde yaratıcılık kavramının yer almadığı ve fikir üretme eyleminin gerçekleşmediği bir ortama zemin hazırlamaktadır. Teknolojinin gelişmesi ile eğitim McDonaldlaşmıştır.

Eğitim sisteminde öğrencileri tek tip yapma eğilimi vardır. Tek tiplilik bürokrasi açısından kolaylık sağlamasına rağmen yaratıcılığa ve yeniliğe karşı etkili olamamaktadır. Eğitimde başat rol alan öğrenciler yeni fikirler düşünmemektedir. Farklı düşüncelere sahip olmayan bir öğrenci yaratıcılığını da sergileyememektedir. Bu da öğrencinin pasif olmasına neden olmaktadır. Bağımsız ve farklı olmayan öğrenciler pasif bir insan türü içerisinde (Rothbard, 2014: 26). Eğitim kurumlarında öğrencilerin aynı şeyleri yapması beklenmektedir. Aynı şeyleri yapan bireylerden veya öğrencilerden dünya döngüsünün değiştirmesini beklemek gerçek dışıdır. Örneğin; Nikola Tesla diğer insanlar gibi düşünseydi iletişim sistemlerinin, uzay teknolojilerinin ve kablosuz iletişimin temelini atamazdı.⁵ Isaac Newton eğer diğer insanlar gibi düşünseydi dünyanın oluşumu ile birlikte gelen yer çekimi kanunu bulması da imkânsızdı.

Taylor’un başlattığı insanı makine gibi görme olgusu etkisini yitirmeden devam etmektedir. Bu durumun ciddiyetine Ritzer’in *Toplumun McDonaldlaştırması* eseri ile bir kez

⁴İlber Ortaylı ve Celal Şengör’ün “Dünyada Eğitim Ne Düzeyde?” adlı Teke Tek programından kesitlere yer verilmiştir.

⁵“Nikola Tesla, Dünya Tarihinin Dönüm Noktaları” adlı belgeselden yararlanılmıştır.

daha farkına varılmıştır. McDonaldlaşmış eğitim ile öğrencileri makine veya robot gibi algılanmaya başlanmıştır. Robotlaşma ve tek tip insan modelini yaşamın her noktasına işlemiş durumdadır. Neredeyse çoğu meslekte belli bir dereceye kadar McDonaldlaştırılmış yapılar gözlemlenir. Bu noktada McMeslekler tabiri kullanılmaktadır. McMeslekler, Mctaksiler, Mcdoktorlar, McÖğretmenler de bu yapılara dâhildir (Ritzer, 2021:188).

McDonaldlaşan eğitim genel olarak öğrenmede meydana gelen bir standartlaşma vardır. Burada oluşan yenilikler, bireysellikler ve yetenekler tekdüzeliktir. Birden fazla yenilik veya fikirler ortaya atmak neredeyse imkânsızdır (Carroll, 2013: 348). Yeni fikirlerin görüşülmediği okullarda McDonaldlaşan bir eğitim sistemi bulunur. Öğretmenin anlatması gereken müfredat, öğrencilerin aynı anda ayağa kalkması aynı anda konuşması gibi yer alan kurallar McDonaldlaşmıştır. Türkiye’de ve diğer ülkelerde bu McDonaldlaşmış müfredat tamamen kurallar dizisinden oluşmuştur. Her şey bir kural dâhilindedir. Farklılık ve yenilik içeren herhangi bir uygulama bulunmamaktadır (Graham, 2009: 131).

McDonaldlaşma kavramı genel olarak görevleri sabit, basit, tekrarlayıcı bir yapıdır. McDonaldlaşan eğitim ise tekrarlayıcı yapının bir göstergesidir. McDonaldlaşan eğitim aslında birçok fast-food kuruluşu gibi ilerleme gerçekleştiremez veya gerçekleştirse dahi bu işlem sınırlı seviyede kalmaktadır (Etzioni, 1986). Bu yapı zamanla eğitim kurumlarını da etkilemiş durumdadır. Eğitim kurumları her gün aynı şeyi yapan McDonaldlaşmış bina yapıları şekline bürünmüştür. Bunların yanında “McDers, McKolej” gibi kavramların kullanıldığı bölümde öğrenci-öğretmen ilişkisinin sınırlandığı, okulların fabrika gibi işletildiği hatta okulların McDonald’s restoranları gibi işlediği yapılara dönüşmektedir (Dursun, 2019: 237). McDonald’s hamburgerler nasıl aynı tip olarak çıkıyorsa okuldan öğrenciler de aynı tip mezun olmaktadır. Bir nevi mezunların üretimini ölçmektedir. Kâr odaklı olan eğitim kurumlarında verimlilik için sorgulamayan öğrenci ideal öğrenci konumundadır (Carroll, 2013: 346). Sorgulamayan bir birey robotlaşma eğilimi içerisindedir.

Eğitim kurumlarında ve öğretmenlerde mevcut yapı aslında şu şekildedir. Mezun olan bir öğretmen atandıktan sonra aslında son derece donanımlı olmaktadır. Öğretmenin alan bilgisi, genel kültür ve pedagojik formasyon bakımından donanımlı bir şekilde üniversitelerden mezun olması gerekmektedir genelde ataması gerçekleşen öğretmenler bu temel bilgilere zaten sahiptir. Öğretmenin alanında uzman ve genel kültür açısından iyi yetişmiş olması yeterli değildir ve pedagojik formasyon açısından da yeterliliğinin artırılması gerekmektedir. Yani akademik tanımların, öğrenmeye ve yeniliklere açık olması gerekmektedir. Bunların yanında kendisini sürekli geliştirmesi önem arz etmektedir. Kendini geliştiren eğitimci, öğrencilerine

de daha fazla katkısı olmaktadır. Bu noktada eğitimin resmiyetteki programdan ibaret olmadığına ve örtük programın işlevselliğine işaret etmektedir. Mevcut yapı dışında yenilikçi olmasına da dikkat edilmesi gerekmektedir (Sarıbaş ve Babadağ, 2015: 24). Eğitimin burada resmiyetten ibaret olmadığı kendini geliştirmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır. İlk atandığında donanımlı olan bir öğretmen zamanla kendini tekrar eden ve sürekli öğrencilere aynı şeyi öğreten bir eğitimci yapısına bürünmüştür. Sonuç olarak aynı düşünen öğrenciler oluşmuştur. Bu bağlamda eğitimin kalitesinden çok öğrencilerin aldığı notların önemli sayıldığı için eğitim kurumları McDonaldlaşmıştır (Ritzer, 2021: 146). Yetenekleri var olan öğrenciler değil matematiksel becerisi olan öğrenciler “zeki” konuma gelmiştir. Öğretmenlere göre ise kendi isteği gibi olan öğrenciler uslu öğrenci olarak görülmektedir. Farklı düşünen, farklı açılardan yorum yapan öğrenciler yaramaz ve şımarık öğrenci statüsüne getirilmiştir. Öğrenciler yeteneklerine ve bilgilerine göre değil, aldıkları puanlara göre üniversitelere yerleşmekte, mezun olduklarında ise aldıkları sertifika sayısına göre bir meslek sahibi olmaktadır (Dursun, 2019: 235). Nitekim başta kendi ülkemiz de olmak üzere birçok ülke de bu durum farksız değildir. Bilgi ve donanımın sertifikalara göre ölçmek mantıksız bir durumdur ve bu yapıda McDonaldlaşmış bir yapıdır. Bunun sonucunda çocuk sevmeyen öğretmen olmakta, insan sevmeyen doktor ya da hemşire olmakta, hayvan sevmeyen veteriner olmakta, çevreyi sevmeyen de orman mühendisi olmaktadır. Bu durumda iyileştirilmiş bir hayat tarzı oluşmamaktadır.

Öğrenciler öyle standartlaşmış ki bir matematik konusunu veya bir fizik konusunu sorgulamadan kabul etmektedir. Bir öğrenci McDonaldlaşmaması için önce eleştiri yapmalıdır sonra sorgulamada bulunmalıdır. Ritzer’ a göre ise McDonaldlaşma hayatımızın bir parçasıdır ve ondan kurtulmanın imkânı bulunmamaktadır. Hatta internetin de yaygınlaşmasının etkisiyle McDonaldlaşmanın ortadan kalktığını söylemek ciddi anlamda zordur (Ritzer, 2021: 360-361). Dünyada yaygınlaşan internet ve gelişen teknoloji eğitimin de McDonaldlaşmasına sebep olmuştur. Başka ülkelerin eğitim sistemi gibi Türk eğitim sisteminde internet bağımlısı olan öğrencilerin ders konularına veya öğretilen bilgilere sorgulama fırsatı vermemektedir. McDonaldlaşma tehlikesine karşı eğitim ve öğretim korunamamıştır. Korunma ihtimali de düşüktür. Okullarda ve öğretmenlerde McDonaldlaşmanın etkisi açıkça görülmektedir. Okullar her yerde aynı tip inşa edilmiştir. Öğretmenler ise belli bir müfredattan sorumlu konuları anlatmakla yükümlüdür. Bu konular herkes için aynı olan konulardır. Aksi konuşulamaz yeni bir fikir üretilemez durumdadır (Najafi, 2015: 213). Örneğin; McDonaldlaşmış eğitim en çok uzaktan eğitimlerde, çevrimiçi eğitimlerde görülmektedir. Teknolojinin gelişmesi ile uzaktan

eğitim birçok alternatifler sunmaktadır. Fakat bu durum öğrencinin kendini tekrarlamasına, pasif duruma gelmesine neden olmaktadır. Öğrencilerin yıllara göre uzaktan eğitime kayıt yaptırmasında bir artış görülmektedir. Türkiye’de 2000-2001 öğretim yılında devlet üniversiteleri açık ve uzaktan eğitim sisteminde kayıtlı öğrenci sayısı toplamda 1.536.493 iken 2014-2015 yılında bu sayının 2.854.702 öğrenciye ulaştığı görülmektedir (İstatistik, 2015). 2021 yılında açık öğretimde kayıtlı aktif öğrencilerin 826 bin 031’ini erkekler, 754 bin 733’ünü kızlar oluşturmaktadır (Ebs, 2021). Bu duruma göre açıktan olan eğitiminin en az örgün eğitim kadar tercih edildiği görülmektedir.

Uzaktan eğitim veya çevrimiçi eğitim McDonaldlaşan eğitim sistemine güzel bir örnek teşkil etmektedir. Yıllara göre artan uzaktan eğitime talep Covid-19 sürecinde daha da rağbet görmüştür. Zorunlu sebeplerden dolayı uzaktan eğitime geçilmiştir. Türkiye’de 127 Devlet ve 62 Vakıf olmak üzere toplam 189 üniversite bulunmaktadır. 189 Üniversiteden 121’i (%64’ü) 23 Mart 2020 (YÖK’ün üniversitelerde eğitime ara vermesinden bir hafta sonra), 41’i (%21,6’sı) ise 30 Mart 2020, 25’i ise (%13,2’si) 6 Nisan 2020 tarihlerinde uzaktan öğretim uygulamalarına başlamıştır. Üniversitelerin yaklaşık %99,2 teorik derslerini, yaklaşık %89’u ise uygulamalı derslerin teorik kısımlarını uzaktan öğretim yöntemiyle yürütmüştür (YOK, 2020). Uzaktan eğitim ile öğrencilerin geneli derse katılmakta zorlanmıştır. Derse katılmayan öğrenci de o konuda yeni fikir üretmemektedir. Öğrenci uzaktan eğitim ile daha da standart hale gelmektedir. Bazı durumlarda uzaktan eğitimin faydaları olabilmektedir. Okul için fazla zamanı olmayanlara göre uzaktan eğitim bir avantajdır. Fakat bir öğrenci için derslerin yapılmasında meydana gelen internet altyapı yetersizliği, uygulamalı derslerin teorik düzeyde kalması, derse öğrencinin katılımı, sınavların yapımında ve değerlendirme sürecindeki belirsizlikler, akademik çalışmaların sekteye uğraması, öğrenciler tarafından konunun anlaşılmaması, öğrencinin konu hakkında fikir üretmemesi gibi birçok sorun yaşanmaktadır. Bu sorunlar aslında uzaktan eğitim ile meydana gelen bir McDonaldlaşma örneğidir (Bulut, 2021: 535).

Dünyada yaygınlaşan internet ve gelişen teknoloji bağlamında eğitim McDonaldlaşmıştır. Gelişen teknoloji bağlamında çoğu bilgiye direkt erişilmektedir. Nitekim erişilen bilgi teorik düzeyde kalmaktadır ve kısa sürede unutulmaktadır. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte her geçen yıl internet kullanımı da artmaktadır. Türkiye baz alınırsa 2019 yılında nüfusun %72 olan kısmı internet kullanımının aktif olarak gerçekleştirmektedir. Bunun %63’lük kısmı sosyal medyayı da kullanmaktadır (Wearesocial, 2020). 2022 yılında ise Türkiye’de internet erişimi yaklaşık olarak %82 oranına dayanmaktadır. Dünyada mevcut olan internet erişimi küresel alanda %65,5 oranındadır (Recrodigital, 2022). Elde edilen bu

sonuçlara göre dünya sanal âlemin ve internetin ayrılmaz bir parçası konumuna ulaşmıştır. Dijital ortamın getirileri olarak bu rakamların içerisinde en fazla yer alan öğrencilerdir. Okullarda eğitim gören öğrenciler internetin de etkisi ile pasif, derse isteksiz olan bir öğrenci profiline dönüşmektedir. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte eğitim de McDonaldlaşmıştır. McDonaldlaşma tehlikesine karşı eğitim ve öğretim korunamamıştır ve korunma ihtimali de düşüktür. Okullarda ve öğretmenlerde McDonaldlaşmanın etkisi açıkça görülmektedir. Okullar her yerde aynı tip inşa edilmiştir. Öğretmenler ise belli bir müfredattan sorumlu konuları anlatmakla yükümlüdür. Bu konular herkes için aynı olan konulardır. Aksi konuşulamaz yeni bir fikir üretilemez durumdadır (Najafi, 2015:213).

Teknolojinin gelişmesi önem arz eden bir olgudur. Teknoloji bağlamında insanların ve kurumların işleri kolaylaşmış, zamandan tasarruf edilmiştir. Nitekim günümüz öğrencileri de teknoloji ile yakından ilişkilidir. Bu ilişki öğrencileri pasif hale getirecek, onların yeni fikir üretmesine engelleyecek, yaratıcılığın önüne geçecek seviyede olunmaması gerekmektedir. Bu durum yarardan fazla zarar teşkil etmektedir.

SONUÇ

Klasik örgüt kuramının makine gibi insan modeli anlayışı McDonaldlaşma ile tekrar gün yüzüne çıkmıştır. McDonaldlaşmış sistem o kadar kusursuz ki hız, verimlilik, kazanç, ilerleme hepsi aynı anda mevcuttur. Nitekim eğitimden elde edilecek verim, hız, kazanç McDonaldlaşma çerçevesinde olmaması gerekmektedir. McDonaldlaşmış eğitim doğrultusunda oluşabilecek bir verim standart yapıdadır. Bu standartlaşma ile eğitimde ilerleme elde edilemez. Fakat eğitimde kalıplaşmış fikirler değil kendini yenileyen fikirlere ihtiyaç vardır. Eğitimde farklı düşünen, olaylara farklı boyutlarda bakabilen bireylere ihtiyaç duyulduğu için McDonaldlaşan eğitim doğrultusunda bu olgu gerçekleştirilmesi mümkün değildir. O yüzden öğretmenler öğrencilerine teorik bilgilerden önce farklı düşünmeyi öğretmelidir.

Robotlaşma ve standartlaşmayı kapsayan McDonaldlaşma hayatımızın içindedir. Mağazalarda, yollarda, kitabevelerinde ve hatta okullarda dahi McDonaldlaşma vardır. McDonaldlaşmanın başka ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de örneklerini görmek mümkündür. Televizyon programlarında, sosyal medyada ve hatta eğitim kurumlarında McDonaldlaşma oldukça fazladır. Bu durumdan insanlar pek de rahatsız gibi görülmemektedir.

Max Weber'in demir kafes⁶ tabiri ciddi anlamda rahatsız edici olmasına rağmen aynı rahatsızlığı McDonaldlaştırma tabirinde bulunmamaktadır. McDonaldlaşma ciddiye alarak eğitim alanında daha radikal politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Teknolojinin gelişmişliğinden yararlanarak eğitimde kalıplaşmış fikirlerin önüne geçilmesi gerekmektedir. Türkiye'de McDonaldlaştırmayı eğitim sisteminde değerlendirmek mümkündür. Eğitim sisteminde matematik yeteneği güçlü olan öğrenci başarılı olarak algılanırken resim yeteneği olan öğrenci başarısız olarak algılanmaktadır. Bu McDonaldlaşmış bir düşünce tarzıdır. Okullar hep aynı düşünen, aynı hareket eden, aynı hayat tarzı olması beklenen insan grupları oluşturma çabası içindedirler. Bir konuyu ya da bilgiyi sorgulamadan öğrenen öğrenciler dogmatik bilgiler ile mezun olmaktadır.

McDonaldlaşmayı etkileyen en önemli unsurlardan birisi de teknolojinin gelişmesidir. Çünkü bir birey bilgisayar ortamında sürekli aynı işi yapmaktadır. Eğitimde de teknolojiye çok fazla yer verildiği için öğrenciler McDonaldlaşmaktadır. Türkiye'de %59 civarında çoğu meslek bilgisayar ortamını tercih etmektedir. Öğretmenlik mesleği de bunlardan biridir. Sürekli makineler ile meşgul olan bir öğrenci makine gibi olmaması imkânsızdır. McDonaldlaşmış eğitim sistemi için uzaktan eğitim örnek verilebilir. Covid-19'un ortaya çıkması ve okulların uzaktan eğitime geçmesiyle beraber öğrenciler daha da McDonaldlaşmıştır. Öğrenciler pasif ve standart yapının içinde var olmuş, derse katılıp fikir üretmeleri de güçleşmiştir. Covid-19 ile üniversitelerde teorik derslerin %99'u uzaktan verilmesiyle de bilgisayar başında çoğu öğrencilerin aynı şeyleri yapmasına neden olmaktadır. Türkiye'de internet kullanımı %76 civarındadır. Bu oran içerisinde %63'lük kısım ise aktif olarak sosyal medya kullanmaktadır. Nitekim insanlar aynı şeyleri yapmayı moda haline getirmektedir. Sosyal medya bunun en güzel örneğidir. Genelde kullanıcıları ise öğrencilerdir. Sonuç olarak teknolojinin gelişimi, uzaktan eğitim, açık öğretim gibi uygulamalar McDonaldlaşmış eğitim sistemini tetiklemektedir. Klasik örgüt kuramında eleştirilen makine tipi insan modeli günümüzde McDonaldlaşma olarak görülmektedir.

KAYNAKÇA

Akçakaya, M. (2016). Bürokrasi Kuramlarında ve Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik Sorunlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 669-694.

⁶ Bürokratik yapılarda çalışan işçiler kuralları sorgulamadan bir makinenin dişlisi gibi çalışmaktadır bu da kendi kurallarına bağlı modern köleler yaratarak insanların bireysel özgürlüklerini ortadan kaldırmaktadır. Weber bu durumu demir kafes olarak nitelendirmiştir.

- Akpınar, T. ve Öğütoğulları, E. (2016). İnsan Kaynakların Yönetiminin Kuramsal Gelişimi Klasik, Neo-klasik, Modern Örgüt Kuramları. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 6, 23-50.
- Aksoy, B. ve Danışman, A. (2020). Taylor ve Bilimsel Yönetim Sistemi: Efsanevi Anlatılar ve 'Bilimsel' Değerlendirmeler. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 1-33.
- Aktan, C. C. (2016). *Klasik Organizasyon ve Yönetimsel Teori, Bilimsel Yönetim Teorisi; Taylorizm*.
- Arıkboğa, Ş. (2010). *Yönetim ve Örgüt* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- Babadağ, G. ve Sarıbaş, S. (2015). *Temel Eğitim Sorunları*. Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Değişimi, 3(1), 18-34.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*. İşletme Fakültesi Yayınları, 1(1), İstanbul.
- Baştürk, Ş., Zencirkıran, M., Çalış, Ş., Keser, A., Omay, U. ve Sungur, Z. (2012). *Çalışma Sosyolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Brodie, M.B. (1962). Henri Fayol: Administration Industrielle et Générale – Re-Interpretation. *Public Administration*, 40(3), 311-317.
- Bulut, E. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Salgın Dönemi Uzaktan Eğitim Deneyimleri: Ordu Üniversitesi Sosyoloji Bölümü ve Besyo Örneği. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 533-548.
- Carroll, N. (2013), E-learning The McDonaldization Of Education. *Europeam Journal Of Higher Education*, 3(4), 342-356.
- Çelik, M. ve Doğan, E. (2011). A Theoretical Apporack To The Sciencesf Management. *Internation Journal Of Hunanisties and Social Science*, 1(3), 65-70.
- Dursun, D. (2012). Bürokrasi Teorisi ve Yönetim. *Journal of Social Policy Conferences*, 37-38, 133-149.
- Dursun, M. (2019). İnceleme; Toplumun McDonaldlaştırma. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 233-238.
- Eğitim-Bir-Sen. (2021). Yükseköğretime Bakış 2021 raporumuzu kamuoyuyla paylaştık <https://www.ebs.org.tr/>. Erişim Tarihi: 24.11.2021.
- Ertekin, İ. (2017). *Klasik Örgüt Kuramları*. Journal Of Emerging Economies and Policy, 2(2), 64-73.
- Etzioni, A. (1986). *Mcjobs Are Bad For Kisd*. Washington Post.
- Frey,C. ve Osborne, M. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?* Oxford Martin School Working Paper: Oxford.

- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2002). 21. yy Türk Bürokrasinin Sorunları ve Çözüm Önerileri *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-27.
- Graham, L. (2009). Between McDonaldization and Gardening Pedagogy: How Teachers Negotiate Science Education in Action. *Green Theory & Praxis: The Journal of Ecopedagogy*, 5(1), 126-152.
- Irmak, N., (y.y.). Henri Fayol Yönetim Teori ve Yönetim Süreci. Yeditepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, İstanbul.
- Kabaklı, A. (2002). *Millete Vurulan Canlı Pranga Bürokrasi*. İstanbul: Türk Edebiyat Vakfı Yayınları.
- Karaboğa, T. ve Zehir, C. (2020). Henri Fayol ve Yönetim Alanın Katkıları Üzerine Bir İnceleme. Yıldız Teknik Üniversitesi, *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 53-68.
- Karakuş, S. (1997). Yalın Üretim Sistemi ve İkmal Zincirin Oluşma Dinamikleri, (yayımlanmış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karhan, J. (2018). Fast-Food İmparatorluğun Zihniyeti Ritzer'in McDonaldlaşma Kavramı Üzerine Okuma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 405-444.
- Kellner, D. (2013) *Medya Gösterimi* (çev. Zeynep S. Doğruer), 2. Baskı, İstanbul: Açılım Kitap.
- Kitana, A. (2016). Overview Of The Managerial Thoughts and Theories From The History: Classical Management Theory To Modern Management Theory. *India Journal Of Management Science (IJMS)*, 6(1), 16-22.
- Kocabaş, F. (2004). Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 33-53.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- McDonald's. (2022) McDonald's Tarihçesi (2022). <https://www.mcdonalds.com.tr/tarihcemiz>
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor* (G. Bulut, Çev.), İstanbul: Mess Yayınevi.
- Najafi, H. (2015). McDonaldization, Society and Education. *International Journal Of Humanities and Social Science*, 5(9), 211-215.
- Nas Özen, F. (2017) *Bilgisayarlı Otomasyon ve Türkiye'de İşgücü Piyasasının Geleceği*. TEPAV Değerlendirme Notu: Ankara.
- Özcan, K. (2012). *Postmodern Örgüt Kuramı* Ankara: Gazi Kitapevi.
- Özer, M. A. (2015). Frederick Taylor'un Görüşlerini 21. yy. Yönetim Mantığı ile Yeniden Okumak. *Verimlilik Dergisi*, 2, 41-72.
- Öztaş, N. (2015). *Yönetim Örgüt ve Kuramları*. (3. Baskı), Antalya: Otorite Kitap Sosyal Bilimler Serisi.

- Öztaş, N. (2017). *Örgüt, Örgüt ve Yönetim Kuramları II*. (4. Baskı), Antalya: Otorite Sosyal Bilimler Serisi.
- Ritzer, G. (2021). *Toplumun McDonaldlaştırılması*. (A. E. Pilgir, Çev.), (8. Baskı), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Rothbard, M. N. (2014). Eğitim, Özgür ve Zorunlu (Y. Şahin, Çev.). *Liberal Düşünce*, 16(76), 15-62.
- Sakoğlu, C. (2016). "Robotlaşan İnsanlar", <https://www.kartepegazetesi.com.tr/makale/1668800/cem-sakoglu/robotlasan-insanlar> Erişim Tarihi: 9.08.2018.
- Segel, R. (yapımcı) ve Hancock, J. L. (2016) *The Founder ABD*.
- Shufritz, J. ve Hyde, A. (2016) *Kamu Yönetim Klasikleri*. Ankara: Global Politika ve Stratejileri.
- Şeker, Ş. E (2014). Max Weber ve Bürokrasi. *YBS Ansiklopedi*, 1(1), 27-30.
- Şener, H. E., Taylorizm ve Piyasa Bağlamında Kapitalist Yönetim Teknikleri Evrenselliği ve Rasyonelliği, *Amme İdaresi Dergisi*, 46(4), 93-107.
- Tarhan, M. (2020). ABD'de Yetişkinlerin Yüzde 40'ı Obez, <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/abdde-yetiskinlerin-yuzde-40i-obezi/1747034>, Erişim Tarihi: 27.02.2020.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles Of Scientific Management*. USA: Plimpton Press.
- We Are Social (2022). Dünya'da ve Türkiye'de İnternet-Sosyal Medya Kullanımı (2022) <https://recrodigital.com/dunyada-ve-turkiyede-internet-sosyal-medya-kullanimi-2022/> Erişim Tarihi: 28.01.2022.
- We Are Social Global Report (2019) <https://wearesocial.com/global-digital-report-2019> Erişim Tarihi: 03.02.2020.
- Wejrich, H. and Koontz, H. (1993). *Management A Global Perspective*. www.en.wikipedia.org/wiki/Management_styles
- YÖK. (2015). Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 30.07.2015
- YÖK. (2020). Yök'ten Üniversitelerdeki Uzaktan Eğitime Yönelik Değerlendirme, <https://www.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 03.05.2020.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.