

ÜNİVERSİTELERDE YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI DERS VE İÇERİKLERİNİN VERİLME DÜZEYİ VE BELİRLENME ŞEKLİNİN TESBİTİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Selen DOĞAN¹, Murat TÜRK²

¹Niğde Üniversitesi, İ.İ.B.F., Yönetim ve Organizasyon A.B.D., Doçent Dr.

²Niğde Üniversitesi, İ.İ.B.F., Yönetim ve Organizasyon A.B.D., Yardımcı Doçent Dr.

*A RESEARCH ON THE DETERMINATION OF THE
CONTENT AND LEVEL OF MANAGEMENT AND
ORGANIZATION COURSES GIVEN AT THE
MANAGEMENT DEPARTMENTS OF UNIVERSITIES*

Abstract: This study highlights the importance of management and organization courses given at the management departments of Universities in Turkey. And also, this study aims to examine the management and organization courses given at the management departments of Universities in Turkey to determine the extend of these courses and assess whether Universities providing Management and Organization courses should take into account the needs of companies. The results of this study tends to suggest that the content of certain Management and Organization courses provided at the management departments of Universities are not required level and Universities should consider the needs of the companies employing the university graduates when determining the content of the Management and Organization courses.

Keywords: Management and Organization, Management and Organization Departments of Universities, Content of Management and Organization Courses.

*ÜNİVERSİTELERDE YÖNETİM VE ORGANİZASYON
ANABİLİM DALI DERS VE İÇERİKLERİNİN VERİLME
DÜZEYİ VE BELİRLENME ŞEKLİNİN TESBİTİNE
İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA*

Özet: İşletmelerin idari alanda istihdam etmek isteyecekleri kişilerin, üniversite öğrenimi esnasında yönetim ve organizasyon eğitimi ile ilgili olarak almış oldukları dersler ve içerikleri büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü işletmeler, belirli yönetim ve organizasyon ders veya içeriklerini almış olan elemanları idari pozisyonlarda istihdam etmek isteyeceklerdir. Bu çalışmada da, üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri İşletme Bölümlerindeki mevcut Yönetim ve Organizasyon ders ve içeriklerinin hangi düzeyde verildiği, ders ve içeriklerinin belirlenmesinde nasıl bir yöntem izlendiği ve bu konuda üniversite-sanayi işbirliğinin gerekliliği hususlarına yer verilecektir. Çalışmanın sonuçları ise, bazı yönetim ve organizasyon dersleri veya konularının gerekli düzeyde verilmediği ve bu derslerin içeriklerinin belirlenmesinde farklı kriterlerin kullanıldığı ama özellikle üniversite mezunlarını istihdam eden işletmelerin taleplerinin dikkate alınmasının gerekliliğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim ve Organizasyon, Üniversitelerin Yönetim ve Organizasyon Bölümleri, Yönetim ve Organizasyon Ders İçerikleri.

I. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme olgusu ile birlikte, uluslararası rekabetin ülkelerin içlerine kadar girmesi, yaşanan değişim ve gelişmeler, işletmecilik alanında da hızlı bir değişim ve gelişmenin yaşanarak, rekabetin artmasına neden olmuştur. Bilgi çağı ile birlikte ulusların aralarındaki sınırların etkisi azalmış, yalnız ekonomik faaliyetler değil, işletmelerin yönetim konularına bakış açıları da değişmiştir. Bu anlamda, yeni yönetim teknikleri de sınırları aşmış, farklı ülkelerin başarılı yönetim teknikleri bir çok işletme tarafından uygulanarak uzun dönemli başarılar elde edilmiştir.

Bu başdöndürücü gelişme ve değişimler çok kısa bir zaman dilimi içinde gerçekleşirken, bu değişikliklerin yönetim konularına, örgütsel yapı ve özelliklerine dolayısıyla da, işletmelerin organizasyon yapılarına etkileri de büyük olmuştur. Bu şartlar altında, tüm iş

dünyasını baştan sona sarsan değişim karşısında, başta yöneticiler olmak üzere işletmeler, rekabet avantajlarını ve güçlerini artırma gibi yaşamları için temel bir amaca yönelmiş bulunmaktadır. Bunun için de, başta yöneticiler olmak üzere, işletmelerin yapmak zorunda oldukları en önemli şey, küresel bazda bir düşünce ortamı yaratarak, işletme yönetimi alanındaki yeni teknikleri ve yöntemleri işletmelerinde uygulayarak, vizyon sahibi, geleceği görerek hareket eden ve rekabet gücünü uzun dönemlere yayabilen işletmeler olmaktadır. Bugün, yılların uluslararası dev şirketleri bile, küresel güçleri ellerinden geldiğince anlamaya ve yönetim konusundaki yeni gelişmeleri işletmelerine uygulayarak bir rekabet avantajı elde etmeye çalışmaktadırlar.

İşte böyle bir ortamda, yöneticilerin zamanında ve doğru kararlar alabilmeleri için esnek, dinamik ve çevreye hızla uyum sağlayabilen işletmeler kurmaları ve yöneticilik alanındaki son gelişmeleri takip ederek bunları

işletmelerinde uygulamaları, tüm bunları yaparken de insan kaynaklarına son derece önem vermeleri gerekmektedir. İşletmelerin rekabet avantajını uzun dönemlere taşıyabilmelerinde onlara yardım edebilecek en önemli unsur da, yönetim alanındaki gelişmeleri takip ederek, gerektiğinde bu konularda eğitim vermek ya da dışardan eleman temin etmek sureti ile, bu yeni kavram ve teknikleri uygulamaya aktarabilmektir.

Yukarıda sayılan gelişmeler dikkate alındığında, birer eğitim ve öğretim kurumu olan üniversiteler acaba gerçekten 21.yy'ın ihtiyacı olan insanlar yetiştirebiliyorlar mı sorusu akla gelmektedir. Sosyal ve ekonomik kalkınma ve gelişme sürecinde ulusal ve uluslararası rekabet üstünlüğünde eğitilmiş insanın kritik önemi artarken, eğitimin kalitesi meselesi de giderek daha fazla önem kazanmakta, dolayısıyla daha fazla sorgulanmaktadır. Yönetim ve organizasyon konularında işletmelerin ihtiyaç duyabileceği tarzda bir eğitim Türkiye şartlarında öncelikle üniversitelerde verilmeye çalışılmaktadır. Bunun dışında, bazı danışmanlık şirketleri ya da eğitim seminerleri veren özel kuruluşlar olsa da, bunların sayısı yetersiz kalmaktadır. Ayrıca, gerek üniversitelerde ders çerçevesinde gerekse diğer kurumlarda eğitim semineri çerçevesinde verilen bilgiler uygulamaya aktarılma aşamasında yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla, başta üniversitelerde olmak üzere, piyasanın ihtiyacını karşılayabilecek tarzda bir yönetim ve organizasyon eğitiminin verilip verilmediği önemli bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeleri yönetecek olan, onları geleceğe hazırlayan ve değişimler karşısında ayakta duracak şekilde organize edilmelerini sağlayacak olan başta yöneticilerdir. Bu nedenle, öncelikle bu üst düzey yöneticileri yetiştiren kurumların kendilerine ayna tutarak bir değerlendirme yapmaları zorunludur. Bu bağlamda, özellikle üniversitelerde, ders programlarının belirlenmesinde iş dünyasının öğrencilerden neler beklediğinin göz önüne alınıp alınmadığı, öğrencilere yönetim ve organizasyon konularındaki yeni gelişmelerin sadece teorik olarak anlatılıp, uygulama örneklerine ne kadar yer verildiği önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, üniversitelerde lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde verilen Yönetim ve Organizasyon ders ve içeriklerinin değişen koşullara ve gereksinmelere ne kadar ayak uydurabildiği de değerlendirilmesi gereken diğer önemli bir husustur. İşletmeler açısından da, istihdam edecekleri personelin yönetim ve organizasyon eğitimi kapsamında sahip olmasını istedikleri nitelikler açısından somut taleplerde bulunup bulunmadıklarının ortaya çıkarılması, böylece ders ve içeriklerinin de ona göre belirlenmesi diğer bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'deki mevcut yönetim ve organizasyon eğitiminin gözden geçirilmesi amacı ile, üniversitelerde görevli öğretim üyelerinin görüşlerine başvurularak yürütülen bu uygulamalı çalışmada, bu eğitimin yoğun olarak verildiği iktisadi ve idari bilimler fakültesi işletme

bölümlerindeki mevcut Yönetim ve Organizasyon ders ve içeriklerinin hangi düzeyde verildiği, ders ve içeriklerinin belirlenmesinde nasıl bir yöntem izlendiği ve bu konuda üniversite-sanayi işbirliğinin gerekliliği hususları değerlendirilecektir.

II. YÖNETİM, ORGANİZASYON VE YÖNETİCİ KAVRAMLARI

Üniversitelerde yönetim ve organizasyon eğitiminin önemine geçmeden önce, yönetim, organizasyon ve yönetici kavramlarına açıklık getirmekte yarar görülmektedir.

Yönetim, işletmenin sahip olduğu insan, fiziksel, bilgisel ve finansal kaynakları, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için etkin ve yeterli bir şekilde planlama, organize etme, liderlik etme ve kontrol süreci olarak tanımlanabilmektedir [1].

Yönetim, işletmenin insan ve maddi kaynaklarıyla verimli bir şekilde çalışarak, amaçlanan örgütsel hedeflere ulaşmaktır. Bu nedenle yönetim, ister şirket, isterse sendika, cezaevi ya da hastane olsun, her türlü işletmede olmazsa olmaz bir süreçtir [2-3].

Görüldüğü üzere, yönetimle ilgili literatürde çok çeşitli tanımlar mevcuttur. Ancak üzerinde en çok görüş birliğine varılan tanım yönetimin "başkaları vasıtasıyla iş yapma sanatı" olduğudur. Böylece yönetim, ancak birden fazla kişinin varlığı ile ortaya çıkan ve bu yönü ile ekonomik faaliyetten ayrılan bir grup faaliyetidir [4].

Günümüzde yönetimle ilgili öne çıkan unsur, yönetim işinin çalışanların sahip oldukları tüm bilgi ve yetenekleri işlerine aktarmalarına imkan verecek ortamı yaratmaya çalışmak, çalışanların önünü açmak, yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak, gelişmelerini sağlamak, çalışanları karar veren ve uygulayan kişiler haline getirmek olduğudur. Yani işi yapan ön plana çıkmakta, yönetim işini yapan kişi yönlendirici ve destek veren konumuna gelmektedir [4]. Dolayısıyla, yönetim ve yöneticilere daha önemli görevler düşmektedir. Yönetici yetiştirilirken, öncelikle bu anlayışta yani çalışanları yetkilendirici ve karar verici hale getirerek yetkilerinin azalacağı gibi bir şüpheye düşmeyecek ve farklılıkları yönetebilecek tarzda yöneticiler yetiştirilmelidir. Yani yetki devrini yetki kaybı gibi anlamayan yöneticilerin yetiştirilmesi ön plana çıkmıştır.

Bir işletmenin gelişmesi hiç şüphesiz ne kadar iyi yönetildiğine bağlıdır. İyi bir yönetimden söz edebilmek için, verilecek stratejik kararların isabetli olmaları yanında, işlerin etkin bir planlama-organizasyon-denetim ve değerlendirme sürecinden geçilerek yapılması gerekmektedir [5].

Öyle ise *organizasyon* denildiğinde iki farklı terim

akla gelmektedir. Birincisi, bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen organizasyondur. İkincisi ise, bu yapının oluşturulması sürecini, bir seri faaliyeti, organize etme faaliyetlerini de içermektedir. Dolayısıyla organizasyon, iş ile iş, iş ile insan ve insan ile insan arasındaki ilişkilerdeki düzen ve düzenlemelerdir [4].

Organizasyonların varlık nedeni, belirli amaçların ancak birden fazla kişi ile ve bir grup olarak gerçekleştirilebilmesidir. Öyle ise, organizasyon yapısı bu grubun faaliyetlerini koordine eden, birbiri ile uyumlu hale getiren bir mekanizmadır. Drucker'ın belirttiği üzere, nasıl iyi bir anayasaya sahip olmak, iyi kanunlara, başarılı devlet yöneticilerine ve adil bir düzene sahip olmaya yetmezse, iyi bir organizasyon yapısı da, tek başına başarılı sonuçlar almaya yetmez. Fakat organizasyon yapısının kötü olması, organizasyon yapısındaki kişiler ne kadar iyi olursa olsun başarılı sonuçlar almayı imkansız hale getirecektir. Dolayısıyla, iyi bir yapı gerekli fakat yetersizdir. Hem iyi yöneticilere hem de iyi bir organizasyon yapısına ihtiyaç duyulacaktır [4].

İşte *yönetici* de, yönetim sürecine aktif olarak katılan ve planlama, organize etme, liderlik ve kontrol etme fonksiyonlarını yerine getiren kişi olarak tanımlanabilmektedir [1].

Yönetici içeriğinde yönetme ve kontrol etme anlamı olan bir kelimedir. Yöneticilik miras yolu ile kazanılabilecek bir olgu değil; ancak, eğitimle, tecrübeyle ve kendini yetiştirerek ve devamlı yenileyerek elde edilebilecek bir meslektir. İyi bir yönetici olmak için, insanları tanımak, onlara değer vermek, onlarla iletişim kurabilmek, onları motive etmek, yetki ve sorumlulukları adil dağıtarak, işlerin belirlenen hedefler ve süreler içinde tamamlanmasını sağlamak gereklidir. Bütün bunlar alt, orta ve üst kademe yöneticiler için geçerlidir. Yönetici işletmede bir değişim unsurudur; çalışanların performansını artıran ve çalışma grubunun gelişmesini destekleyen, sürekli işletmeye değişiklikler getiren kişidir. İşte bu tarz yöneticiler yetiştirmenin ilk ve en önemli yeri de üniversitelerdir.

III. ÜNİVERSİTELERDE YÖNETİM VE ORGANİZASYON EĞİTİMİNİN ÖNEMİ

Günümüzde, iş ve toplum hayatında gözlenen değişimler, eğitim olgusunu sadece okullara ya da üniversitelere has bir süreç olarak ele alma döneminin kapanmasına neden olmuştur. Eğitime önem vermek, eğitimde çağın gereklerine uygun niteliklere sahip öğrenciler yetiştirmek demektir. Diğer bir ifadeyle, eğitimde kaliteyi yakalamaktır. Eğitim kurumları, öğrenme sürecinin sadece bir kısmının meydana geldiği kurumlardır. Öğrenme, hayatın her kesiminde ve kurumunda devam edecek bir süreçtir. Ancak, bütün süreçlerin iyi işlenmesini sağlayacak temeller öncelikle

üniversitelerde atılmaktadır. Bilginin son derece önem kazanması, bilginin üretildiği, dağıtıldığı kaynaklardan biri olan eğitim kurumlarının yapısını, işleyişini, yönetimini, programlarını kısacası eğitim örgütünün bütününe sorumluluklarını önemli ölçüde artırmaktadır. Eğitim örgütleri çıktıkları yoluyla diğer sistemleri etkileme şansına sahiptir [6].

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 4. Maddesi'nde [7], yükseköğretim kurumlarının amacı; 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 işbirliği yapmak suretiyle bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek; evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmaktır. Öğrencilerini 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 yetiştirebilmektir.

Özetle, yüksek öğretim kurumlarının temel amacı, hizmet sürecinin hem girdisi hem de çıktısı konumundaki öğrencilerin tatmin edilmesi ve topluma nitelikli işgücü kazandırılmasıdır. Topluma nitelikli işgücü kazandırılması ise, sunulan hizmetin kalitesine bağlıdır. Unutulmamalıdır ki, 21.yüzyılda insan faktöründen kaynaklanan üstünlük, ekonomik yarışın başlangıcı olacaktır.

Meseleye bu noktadan bakıldığında, üniversite ve sanayi kesimi ile hükümetlere önemli görev ve sorumlulukların düştüğü açık bir şekilde görülmektedir. Çünkü, üniversite toplumun bilimsel güç ve birikimini; sanayi ülkenin sahip olduğu ekonomik gücü; hükümetler ise üniversite, sanayi ve toplumun düzenli ve koordineli bir biçimde olmasını toplum yararına yerine getirmek zorundadır [8].

Üniversitelerde bugün yapılan uygulama, eğitim ve öğretim görevini üstlenen elemanlarını yurt dışına göndererek yüksek lisans/doktora yapmalarını sağlamak ve bu yolla gelişmiş ülkelerin uygulamalarını Türkiye'ye de aktarmalarını sağlamak; ya da birtakım çeviriler yardımı ile bu bilgilere ulaşılmasını sağlamaktır. Ancak, gelişmiş ülkelerin sorunları ya da çözüm önerileri her zaman için az gelişmiş ülkeler uymamakta, derslerde önerilen teorik bilgilerle uygulama birbiri ile uyuşmamaktadır. Dolayısıyla, böyle bir sakıncanın ortadan kaldırılması da, ancak üniversite-sanayi işbirliği ile sağlanabilecektir. Böylece, gerçekçi problemlerin gerçekçi çözüm önerileri ile ortadan kaldırılması mümkün olabilecektir. Ayrıca, bu çerçevedeki teorik ve uygulama sonuçları öğrencilere aktarıldığında daha somut, dikkate değer öneriler ortaya çıkarılabilecektir. Özellikle de, yeni yönetim ve organizasyon teknik ve yöntemlerinin sadece teorik olarak anlatılması yerine, uygulama sonuçları ile

teorinin birleştirilmesi öğrencilerin gerçek hayattaki uygulamalarına yön verecektir.

Aynı şekilde, sanayi işletmeleri de bu işbirliğinden büyük ölçüde faydalanacaktır. Günümüzdeki modern ve yenilikçi işletmelerin en önemli ihtiyacı, modern işletmecilikle ilgili yeni bilgi, yöntem ve teknolojilerin üretilmesi, bununla ilgili bilgilerin personele öğretilip uygulanması ve eskiyen bilgi, yöntem ve teknolojilerinin yenilenmesidir [8]. Bu konudaki en önemli görev de üniversitelere, özellikle de yeni ve donanımlı yöneticiler yetiştirme zorunluluğunu en çok hisseden Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dallarına düşmektedir.

Türkiye’de uygulanan öğretim programları, oluşturulan ders programı ve içerikleri öğrencinin ilgilerine hitap ettiği oranda öğrenci başarılı olabilecektir. Günümüzün koşullarına cevap verebilecek eğitim, kuşakların yaptıklarını yineleyen değil, yeni birşeyler yapabilme yeteneği olan insanları yetiştirmeyi temel amaç edinmelidir. Bunun için de, eğitim ve öğretim etkinlikleri, bireyleri her an değişen koşullara uyum sağlayacak nitelikte donatmalıdır. Üniversiteler ve özellikle de Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’nda yer alan öğretim üyelerine bu konuda önemli görevler düşmektedir. Bu dalda yer alan öğretim üyelerinin, 21.yüzyıl insanının ihtiyacı olan yeni kimlik özelliklerini öğrencilere aşılayabilmeleri gerekmektedir.

IV. İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ YÖNETİM VE ORGANİZASYON DERSİ EĞİTİM DÜZEYİNİN TESBİTİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye’de mevcut üniversitelerin Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’nda, Yönetim ve Organizasyon derslerinin eğitim düzeyinin tesbitine ilişkin bir araştırma yer almaktadır.

IV.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye’deki mevcut üniversitelerdeki yönetim ve organizasyon derslerinin eğitim düzeyini gözden geçirmeye yönelik olarak yapılan bu çalışmanın amacı:

1. Yönetim ve Organizasyon ders ve içeriklerinin belirlenmesinde, üniversite-sanayi işbirliğinin olup olmadığı konusunda, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’ndaki öğretim üyelerinin düşüncelerini belirlemek.

2. Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’ndaki dersler ve içeriklerinin belirlenmesinde nasıl bir yolun izlendiğini ortaya koymak.

3. İşletme bölümlerinde okutulmakta olan Yönetim ve Organizasyon ders ve içeriklerinin neler olduğunu ve hangi düzeyde verildiğini tespit etmek yanında,

okutulması düşünülen ya da gerekli görülen derslerin neler olduğunu belirlemek.

4. Yönetim ve Organizasyon ders ve içeriklerinin belirlenmesinde günümüzdeki modern yönetim tekniklerinin, değişiklik ve yeniliklerin, günümüz ekonomi ve teknolojisindeki değişikliklerin dikkate alınıp alınmadığını tespit etmektir.

IV.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmada kullanılan veriler, oluşturulan anketin Türkiye’deki mevcut devlet ve vakıf üniversitelerindeki, İ.İ.B.F. İşletme Bölüm Başkanlıkları aracılığıyla Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Başkanlıkları ve İşletme Fakülteleri Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Başkanlıkları’na gönderilen anketlerin doldurulması yöntemi ile (her anabilim dalı başkanı tarafından bir anket formu doldurularak) elde edilmiştir. Araştırmacılar tarafından geliştirilip, Yönetim ve Organizasyon alanında eğitim veren dört öğretim üyesi tarafından değerlendirildikten sonra oluşturulan bu çalışmada kullanılan anket iki ana bölümden oluşmuştur. Anketin ilk bölümünde, ankete katılanların bağlı olduğu üniversiteler ve akademik ünvanı ile ilgili soruların yanı sıra, üniversitelerde okutulan yönetim ve organizasyon derslerinin nasıl belirlendiği ve bu derslerin üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenip belirlenmediği konusunda sorular sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde ise, üniversitelerde okutulan dersler ile bu derslerin içeriklerinin hangi düzeyde verildiğinin tesbitine yönelik sorular sorulmuştur.

Araştırmanın ana kütlelerini (populasyonunu), Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’nda çalışan öğretim üyeleri (66 öğretim üyesi) oluşturmaktadır. Anketler gönderilmeden önce, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’ndaki öğretim üyelerinin listesi YÖK’den temin edilmeye çalışılmıştır. Ancak, listenin temin edilememesi nedeni ile, bu çalışmada kullanılan anket formu Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’na bağlı olan öğretim üyeleri tarafından doldurulmak üzere 1997 yılı YÖK telefon listesinde yer alan üniversitelerin İ.İ.B.F. işletme bölüm başkanlıklarına ve işletme fakültelerine gönderilmiştir. 2001 yılı itibarı ile gönderilen toplam 66 adet anket formundan ilk aşamada 24 adet cevap gelmiş olup müteakiben cevap vermeyen üniversitelere tekrar anket postalanmıştır. Anketlerin ilk yollandığı tarihten itibaren üç ay beklenmiştir. Sonuç olarak toplam 33 anket geri dönmüş olup, geri dönme oranı % 50(33/66)’dir. Bu çalışmada elde edilen geri dönüşüm oranı, Remington vd. (2000) [9] belirttiği gibi “*Posta anketleri ile yapılan araştırmalarda geri dönüş oranının %30 olması uygundur*” görüşü dikkate alındığında yeterli sayılmaktadır. Bu sayı (33 anket) ise sonuçların non-parametrik istatistik kullanılarak analiz yapma imkanı vermektedir [10].

Toplanan veriler ise, Excell ve SPSS-X 9.0 (Statistical Package for Social Science) paket programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarının tablolar halinde sunulmasının yanısıra, ankete katılan öğretim üyelerinin derslerin içeriğinin belirlenmesi konusundaki görüşleri arasında farklılıkların olup olmadığı aşağıdaki iki hipotezin test edilmesi sonucu değerlendirilmiştir:

Ho (1): Üniversite öğretim üyelerinin (Profesör, Doçent ve Yrd. Doçentlerin) üniversitelerde okutulan Yönetim ve Organizasyon derslerinin üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmesi hususundaki görüşleri arasında bir fark yoktur.

Ho (2): Üniversitelerin Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'nda okutulan Yönetim ve Organizasyon derslerinin üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmesi gerektiği görüşü ile, derslerin sanayinin talebini dikkate alarak belirlendiği görüşünü paylaşan öğretim üyeleri arasında fark yoktur.

Yukarıdaki hipotezlerden Ho (1) parametrik olmayan "Kruskal-Wallis 1-Way Anova", Ho (2) ise "Wilcoxon Matched-Pairs Signed-Ranks" testi kullanılarak test edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan değişken sayısının sınırlı olması nedeni ile Siegel (1956) [11] tarafından önerilen parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

IV.3. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan

Tablo.2. "Üniversitelerde Okutulan Yönetim ve Organizasyon Dersleri Üniversite-Sanayi İşbirliği Çerçevesinde Belirlenmelidir" Yargısının Dağılımı

Üniversitelerde Okutulan Yönetim ve Organizasyon Dersleri Üniversite-Sanayi İşbirliği Çerçevesinde Belirlenmelidir	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam (%)
Frekans	14	15	-	4	-	33
Yüzde (%)	42,4	45,5	-	12,1	-	100,0

Ankete katılan çeşitli akademik ünvanlı öğretim üyelerinin "üniversitelerde okutulan yönetim ve organizasyon dersleri üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmesi" hususundaki görüşleri arasında bir fark olup olmadığının belirlenmesi (Hol'in testi) amacı ile hesaplanan "Kruskal-Wallis" testinin önemlilik düzeyi (significance level) 0,4627 olduğu tespit edilmiş olup, bu sonuç bize her üç grup öğretim üyelerinin (Profesör, Doçent ve Yardımcı Doçent) görüşleri arasında bir farkın olmadığını ortaya koymuştur.

Tablo.3'de de görüldüğü üzere, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde okutulan yönetim ve organizasyon derslerinin belirlenmesinde, öğretim

sorulara verilen cevapların değerlendirilmesini, ankete yer alan her soruyu ayrı ayrı ele alarak yapmanın yararlı olacağı düşünülmüştür. Bu değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur.

Tablo.1. Öğretim Üyelerinin Akademik Ünvanlara Göre Dağılımı

	FREKANS	YÜZDE (%)
Profesör	21	63,6
Doçent	4	12,1
Yardımcı Doçent	8	24,2
Toplam	33	100,0

Tablo.1'den de anlaşılacağı üzere, ankete cevap veren öğretim üyelerinin % 63,6'sı Profesör, % 24,2'si Yardımcı Doçent, % 12,1'i ise Doçentlerden oluşmaktadır.

Ankete katılan öğretim üyelerine "Üniversitelerde okutulan Yönetim ve Organizasyon dersleri üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmelidir" yargısına katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Bu soruya verilen cevapların dağılımı Tablo.2'de verilmiştir. Tablo.2'den de anlaşılacağı üzere, öğretim üyelerinin % 45,5'i bu yargıya katıldıklarını, % 42,4'ü de kesinlikle katıldıklarını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, öğretim üyelerinin tamamına yakını yönetim ve organizasyon derslerinin belirlenmesi konusunda üniversite-sanayi işbirliğinin olması gerektiğini düşünmektedirler. Bu yargıya öğretim üyelerinin sadece % 12,1'i katılmadıklarını belirtmişlerdir.

üyelerinin % 50'si diğer üniversitelerde okutulan yönetim ve organizasyon derslerinin dikkate alındığını, % 15,4'ü mevcut öğretim üyelerinin isteklerine göre belirlendiğini, % 3,8'i öğrencilerin taleplerini dikkate aldıklarını ifade etmişlerdir. Bunların yalnız % 17,3'ü iş dünyasının taleplerini dikkate aldıklarını belirtmişlerdir. Bu soruda diğer şıkkını işaretleyen öğretim üyelerinin oranı ise % 13,5 olup (7 öğretim üyesi), Yönetim ve Organizasyon derslerini belirlerken farklı yöntemlerin uygulandığını ileri sürmüşlerdir. Bu soruda diğer seçeneğini işaretleyen 7 (%13,5 oranla) öğretim üyesinin verdiği cevaplardan bazıları şunlardır: Öğretim üyelerinden bazıları, dersleri dünyadaki akademik gelişmelerle diğer üniversitelerdeki ders içeriklerini inceleyerek belirlediklerini; daha önce

sırf bazı öğretim üyelerine ders çıkarmak için makale konusu olabilecek derslerin de programa yerleştirildiğini ve bunları da dikkate alarak bir düzenlemeye gittiklerini; Tablo.3'de sayılan tüm faktörlerin bir bileşimini kullandıklarını ve dersleri öyle belirlediklerini ve öğretim üyelerinden bazıları da, kötü bir yönetim döneminde Yönetim ve Organizasyon derslerinin azaltıldığını ifade etmişlerdir.

Tablo.3. Üniversitelerde Okutulan Yönetim ve Organizasyon Derslerinin Belirlenme Şekli

TERCİHLER	FREKANS	TOPLAM İÇİNDEKİ YÜZDESİ (%)
Mevcut Öğretim Üyelerinin İsteklerine Göre Belirleme	8	15,4
Diğer Üniversitelerde Okutulan Yönetim ve Organizasyon Derslerini Dikkate Alarak Belirleme	26	50,0
İş Dünyasının Taleplerine Göre Belirleme	9	17,3
Öğrencilerin Taleplerini Dikkate Alarak Belirleme	2	3,8
Yöneticilerin Tercihlerine Göre Belirleme	-	-
Diğer	7	13,5
Toplam	52	100,0

Üniversitelerde okutulan yönetim ve organizasyon derslerinin üniversite sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmesi gerektiği görüşü ile, derslerin sanayinin talebini dikkate alarak belirlendiği görüşünü paylaşan öğretim üyeleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla ile (Ho²'nin testi) hesaplanan Wilcoxon Matched-Pairs Signed-Ranks testinin sonucu önemlilik düzeyinin (significance level) % 1 düzeyinde önemli (0,00) olduğunu göstermiştir. Bu test ve yukarıda sunulan Tablo.2 ve Tablo.3'de sunulan sonuçların analizi ise, ankete katılan öğretim üyelerinin çoğunluğunun üniversitelerde okutulan yönetim ve organizasyon derslerinin üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmesi gerektiği görüşüne katılmakla birlikte, öğretim üyelerinin çoğunluğunun okutulan yönetim ve organizasyon derslerinin sanayinin talebini dikkate alarak belirlenmediği görüşüne katıldıklarını göstermektedir.

Tablo.4'de belirtilen Yönetim ve Organizasyon derslerinin işletme bölümlerinde hangi düzeyde verildiği sorulmuş ve öğretim üyelerinin % 100'ü Genel İşletmenin, %93,9'u Yönetim ve Organizasyonun, % 78,8'i İnsan Kaynakları Yönetiminin, % 75,8'i

Stratejik Yönetimin, % 72,7'sinin Organizasyon Teorilerini, % 69,7'si Örgütsel Davranışın, % 66,7'si İşletme Politikalarının *detaylı bir şekilde verildiğini* ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, öğretim üyelerinin % 36,4'ü Uluslararası Yönetimin, % 30,3'ü Halkla İlişkiler ve Verimlilik Derslerinin, % 27,3'ü İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Derslerinin, %24,2'si Örgüt Geliştirme, %21,2'si İletişim-Girişimcilik-Yönetim Psikolojisi derslerinin *hiç verilmediğini*, yani programlarında bu derslerin olmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, öğretim üyelerinin % 57,6 İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğun, % 48,5'u İletişim ve Halkla İlişkilerin, %45,5'i Örgüt Geliştirme ve Yönetimin Güncel Konularının, % 42,4'ü Girişimciliğin, % 36,4'ü Uluslararası Yönetimin, % 30,4'ü Toplam Kalite Yönetiminin, % 30,3'ü İşletme Politikalarının, % 24,2'si de Örgütsel Davranış derslerinin *kısmen de olsa verilebildiğini* ifade etmişlerdir.

Tablo.4. İşletme Bölümlerinde Okutulması Muhtemel Olan Yönetim ve Organizasyon Derslerinin Verilme Düzeylerinin Dağılımı

YÖNETİM VE ORGANİZASYON DERSLERİ	Detaylı Bir Şekilde Veriliyor Frekans (%)	Kısmen Veriliyor Frekans (%)	Hiç Verilmiyor Frekans (%)
Genel İşletme	33 (100,0)	-	-
Davranış Bilimleri	23 (69,7)	9 (27,3)	1 (3,0)
Yönetim ve Organizasyon	31 (93,9)	1 (3,0)	1 (3,0)
Örgütsel Davranış	23 (69,7)	8 (24,2)	2 (6,1)
İnsan Kaynakları Yönetimi	26 (78,8)	6 (18,2)	1 (3,0)
Halkla İlişkiler	7 (21,2)	16 (48,5)	10 (30,3)
Yönetimin Güncel Konuları	16 (48,5)	15 (45,5)	2 (6,1)
İşletme Politikaları	22 (66,7)	10 (30,3)	1 (3,0)
Organizasyon Teorileri	24 (72,7)	8 (24,2)	1 (3,0)
Stratejik Yönetim	25 (75,8)	7 (21,2)	1 (3,0)
Örgüt Geliştirme	10 (30,3)	15 (45,5)	8 (24,2)
İletişim	10 (30,3)	16 (48,5)	7 (21,2)
Verimlilik	4 (12,1)	19 (57,6)	10 (30,3)
Uluslararası Yönetim	9 (27,3)	12 (36,4)	12 (36,4)
Girişimcilik	12 (36,4)	14 (42,4)	7 (21,2)
Toplam Kalite Yönetimi	17 (51,5)	13 (30,4)	3 (9,1)
İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk	5 (15,2)	19 (57,6)	9 (27,3)
Yönetim Psikolojisi	12 (36,4)	14 (42,4)	7 (21,2)

Öğretim üyelerine, işletme bölümlerinde okutulan Yönetim ve Organizasyon derslerinin verilme düzeylerine ilişkin soruların yanı sıra, bu derslere ait konuların veya içeriklerinin de hangi düzeyde verildiği sorulmuştur. Bu soruya verilen cevapların dağılımı Tablo.5'de görülmektedir.

Tablo.5. İşletme Bölümlerinde Okutulması Muhtemel Olan Yönetim ve Organizasyon Ders Konularının Verilme Düzeylerinin Dağılımı

Yönetim ve Organizasyon Ders Konularının Verilme Düzeyleri	Detaylı Bir Şekilde Veriliyor	Kısmen Veriliyor	Hiç Verilmiyor
	Frekans (%)	Frekans (%)	Frekans (%)
İşletmelerin temel fonksiyonları	30 (90,9)	3 (9,1)	-
Yönetim fonksiyonları	31 (93,9)	1 (3,0)	1 (3,0)
Organizasyon teorileri	27 (81,8)	5 (15,2)	1 (3,0)
Kurumsallaşma	6 (18,2)	16 (48,5)	11 (33,3)
Karar verme	16 (48,5)	16 (48,5)	1 (3,0)
Haberleşme	16 (48,5)	14 (42,4)	3 (9,1)
Gruplar	18 (54,5)	11 (33,3)	4 (12,2)
Motivasyon	23 (69,7)	10 (30,3)	-
Çatışma	17 (51,5)	15 (45,5)	1 (3,0)
Stres	10 (30,3)	19 (57,6)	4 (12,1)
Liderlik	20 (60,6)	12 (36,4)	1 (3,0)
Disiplin	9 (27,3)	16 (48,5)	8 (24,2)
Yönetimsel yetke	15 (45,5)	13 (39,4)	5 (15,1)
Değişim yönetimi	14 (42,4)	16 (48,5)	3 (9,1)
Personel güçlendirme (empowerment)	7 (21,2)	22 (66,7)	4 (12,1)
Zaman yönetimi	6 (18,2)	22 (66,7)	5 (15,2)
Kıyaslama	6 (18,2)	19 (57,6)	8 (24,2)
Sanal organizasyonlar	5 (15,2)	15 (45,5)	13 (39,4)
Esnek çalışma saatleri	2 (6,1)	22 (66,7)	9 (27,3)
Dış kaynaklardan yararlanma	7 (21,2)	17 (51,5)	9 (27,3)
Değişim mühendisliği	8 (24,2)	18 (54,5)	7 (21,2)
Yeşil yönetim	1 (3,0)	3 (9,1)	29 (87,9)
Yönetime katılma	16 (48,5)	13 (39,4)	4 (12,1)
Öğrenen organizasyonlar	12 (36,4)	18 (54,5)	3 (9,1)
Bilgiye dayalı organizasyonlar	8 (24,2)	18 (54,5)	7 (21,2)
Yönetim bilgi sistemleri	16 (48,5)	13 (39,4)	4 (12,1)
Küçülme (downsizing) ve Kademe azaltma	4 (12,1)	19 (57,6)	10 (30,3)
Algılama	10 (30,3)	15 (45,5)	8 (24,2)
Kişilik	12 (36,4)	15 (45,5)	6 (18,2)
Örgüt kültürü	17 (51,5)	14 (42,4)	2 (6,1)
İş ile personel uyumu	15 (45,5)	17 (51,5)	1 (3,0)
Takım Yönetimi	14 (42,4)	15 (45,5)	4 (12,1)
Örgüt geliştirme	14 (42,4)	14 (42,4)	5 (15,2)
Yönetim ve yönetici geliştirme	1 (3,0)	13 (39,4)	16 (48,5)
İnsan kaynakları yönetimi	25 (75,7)	7 (21,2)	1 (3,0)
Duygusal zeka	2 (6,1)	15 (45,5)	16 (48,5)
Kariyer yönetimi	14 (42,4)	16 (48,5)	3 (9,1)
Özgeçmiş (cv) hazırlama	8 (24,2)	13 (39,4)	12 (36,3)
Ergonomi	3 (9,1)	12 (36,4)	18 (54,5)
Halkla ilişkiler	10 (30,3)	14 (42,4)	9 (27,2)
Küreselleşme	9 (27,3)	18 (54,5)	6 (18,2)
Yönetici eskimesi	3 (9,1)	10 (30,3)	20 (60,6)
Vizyon yönetimi ve vizyona dayalı liderlik	11 (33,3)	19 (57,6)	3 (9,1)
Kriz yönetimi	9 (27,3)	19 (57,6)	5 (15,2)
Teknoloji ve yenilik yönetimi	10 (30,3)	15 (45,5)	8 (24,2)
Kaizen	9 (27,3)	19 (57,6)	5 (15,2)
Toplam kalite yönetimi	19 (57,6)	13 (39,4)	1 (3,0)
İş ahlakı ve sosyal sorumluluk	5 (15,2)	24 (72,7)	4 (12,1)
Sıfır hiyerarşi ve yalın organizasyon	9 (27,3)	19 (57,6)	5 (15,2)
Açık yönetim	6 (18,2)	17 (51,5)	10 (30,3)
Girişimcilik	12 (36,4)	17 (51,5)	4 (12,1)

Tablo.5'den de anlaşılacağı üzere, öğretim üyelerinin % 93,9'u yönetim fonksiyonları, % 90,9'u işletmelerin temel fonksiyonları, % 81,8'i organizasyon teorileri, % 75,7'si insan kaynakları yönetimi, % 69,7'si motivasyon, % 60,6'sı liderlik, % 57,6'sı toplam kalite yönetimi, % 54,5'i grupları, % 51,5'i örgüt kültürü, % 48,5'i yönetime katılma - yönetim bilgi sistemleri - karar verme - haberleşme, % 45,5'i iş ile personel uyumu, % 42,4'ü kariyer yönetimi - örgüt geliştirme - takım yönetimi konularının *detaylı olarak verildiğini* ifade etmişlerdir.

Öğretim üyelerinin % 72,7'si iş ahlakı ve sosyal sorumluluk, % 57,6'sı sıfır hiyerarşi ve yalın organizasyon - Kaizen - kriz yönetimi - vizyon yönetimi ve vizyona dayalı liderlik - küçülme ve kademe azaltma - stres, % 54,5'i küreselleşme - bilgiye dayalı organizasyonlar - öğrenen organizasyonlar - değişim mühendisliği, % 51,5'i açık yönetim - girişimcilik - iş ile personel uyumu - dış kaynaklardan yararlanma, % 45,5'i teknoloji ve yenilik yönetimi - duygusal zeka - takım yönetimi - algılama - çatışma konularının *kısmen de olsa verildiğini* ifade etmişlerdir.

Öğretim üyelerinin % 87,9'u yeşil yönetim, % 60,6'sı yönetici eskimesi, % 48,5'u duygusal zeka - yönetim ve yönetici geliştirme, % 39,4'ü sanal organizasyonlar, % 36,3'ü özgeçmiş (cv) hazırlama, % 30,3'ü açık yönetim, % 27,3'ü esnek çalışma saatleri, % 27,2'si halkla ilişkiler, % 24,2'si teknoloji ve yenilik yönetimi - disiplin - kıyaslama, % 18,2'si kişilik konularının *hiç verilmediğini* ifade etmişlerdir.

V. SONUÇ

Yeni yüzyılla birlikte, Türkiye'nin kalkınmış ülkeler arasında yer alabilmesi, bilgi toplumu ve bu yüzyılın gerektirdiği iyi yetişmiş, nitelikli insan gücüne sahip olmasına bağlıdır. Çünkü, artık insan faktöründen kaynaklanan üstünlük, ekonomik yarışın başlangıcı olacaktır. Dolayısıyla, verimlilik ve kalitenin yaşam standardı olarak benimsendiği günümüzde nihai amaç, insanı merkez alan bir yaklaşımla bütün toplumun sürekli öğrenmesi, değişen durumlara uygun bilgi, beceri kazanması ve böylece kendini yenileyen hatta yönlendiren bir anlayışla geleceği kucaklamasını sağlamaktır [12].

Gerek üniversitelerin, gerekse de Yönetim ve Organizasyon konularında eğitim veren kuruluşların, mevcut gelişmeleri izleyerek, gelecekteki olası gelişmeleri tahmin ederek ona göre davranmaları, iş dünyasının Yönetim ve Organizasyon dalında eğitim görmüş yönetici adaylarından veya üniversiteden olan beklentilerini de dikkate alarak buna göre önlemler almaları; dolayısıyla, tüm bunlar ışığında Yönetim ve Organizasyon ders ve içeriklerini belirlemeleri gerekmektedir.

Bu nedenle, üniversitelerde verilen Yönetim ve Organizasyon derslerinin daha kaliteli olabilmesi için birtakım çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu çalışmalar ve araştırmadan elde edilen bulguların değerlendirilmesi aşağıda özet halinde verilmiştir:

* Yapılan araştırma sonucunda, Yönetim ve Organizasyon derslerini ve içeriklerini belirlerken öğretim üyelerinin sadece % 17,3'ünün *iş dünyasının taleplerini dikkate aldıkları* ortaya çıkmıştır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde okutulan Yönetim ve Organizasyon derslerinin belirlenmesinde, öğretim üyelerinin % 50'si diğer üniversitelerde okutulan Yönetim ve Organizasyon derslerinin dikkate alındığını, % 15,4'ü mevcut öğretim üyelerinin isteklerine göre belirlendiğini ifade etmişlerdir. Yönetim ve Organizasyon ders ve içeriklerinin belirlenmesinde üniversite-sanayi işbirliğine mutlak suretle gidilmelidir. Böylece teori ve uygulama, özellikle yeni yönetim teknik ve yaklaşımları, insan ilişkileri boyutunda, birbirini tamamlar hale gelebilecektir.

* Öğretim üyelerinin % 87,9'u üniversitelerde okutulan Yönetim ve Organizasyon derslerinin üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde belirlenmesi gerektiği yargısına katılmaktadırlar. Dolayısıyla, öğretim üyelerinin tamamına yakını Yönetim ve Organizasyon derslerinin belirlenmesi konusunda üniversite-sanayi işbirliğinin olması gerektiğini düşünmektedirler. Bu yargıya öğretim üyelerinin sadece % 12,1'i katılmadıklarını belirtmişlerdir.

* Öğretim üyelerine, işletme bölümlerinde okutulan Yönetim ve Organizasyon derslerine ait konuların veya içeriklerinin hangi düzeyde verildiği sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplardan, Yönetim ve Organizasyon derslerinde % 60,6 oranla *yönetici eskimesi konusuna hiç değinilmediği* görülmektedir. Hızlı bir küreselleşme sürecinin yaşandığı günümüzde, teknolojik gelişmeler yöneticilerin kendilerini sürekli yenilemeleri gereğini gündeme getirmiştir. Bu çerçevede düşünüldüğünde İ.İ.B.F.'lerinde bu konuya daha fazla önem verilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında, araştırma sonuçlarına bakıldığında, **teknoloji ve yenilik yönetimine** % 30,3 oranla "detaylı bir şekilde yer verildiği ve % 45,5 oranla da "kısmen yer verildiği" görülmektedir. Ancak % 24,2 oranla **teknoloji ve yenilik yönetimine hiç yer verilmediği tespit edilmiştir.**

* Bilişim teknolojisinin (bilgisayar teknolojisi ve internet alanındaki gelişmeler) gösterdiği gelişmeler zaman ve mekan kavramını ortadan kaldırmış, dolayısıyla insanları çok yakın ilişkiler içine girmeye zorlamıştır. İnteraktif iş toplantıları, sanal tasarım v.b. olaylar günümüze damgasını vuran uygulamalar haline gelmiştir. İşte bu gelişmeler yönetim alanında da kendini göstermiş ve **sanal işletme** veya **sanal organizasyon** kavramı ortaya çıkmıştır. Sanal organizasyonların yönetim sorunları ise

yönetim literatüründe tartışılmaya başlanmıştır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, anket sonuçlarından % 39,4 oranla **sanal organizasyon konusuna hiç yer verilmediğinin** ortaya çıkması da düşündürücüdür.

* Öğretim üyelerine, işletme bölümlerinde okutulan Yönetim ve Organizasyon derslerinin verilme düzeyleri sorulduğunda, küreselleşme sürecinin yaşandığı günümüzde % **36,4 oranla Uluslararası Yönetim dersinin hiç verilmemesi** düşündürücüdür. Bu konuya ilgili öğretim üyelerinin daha fazla önem vermesi gereği açıktır.

* İ.İ.B.F'lerinde % **30,3 oranla Verimlilik Derslerinin verilmemesi** de başka dikkat çekici bir sonuçtur. Günümüzde verimlilik özellikle kaynakların kıt olması ve nüfusun da fazla olması nedeni ile daha da önemli hale gelmiştir. Dünya nüfusu hızla çoğalırken, kaynakların maliyeti artmaktadır. Dolayısıyla insanoğlu daha az girdi kullanarak daha fazla çıktıyı en az maliyet ile gerçekleştirmenin yollarını aramaktadır. Bu nedenle, özellikle İ.İ.B.F.'lerinde bu dersin verilmesinin son derece önemli olduğu kanaatindeyiz.

* Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde **iş ahlaki ve sosyal sorumluluk** gibi kavramlara yeterince önem verilmemektedir. Özellikle de işletmeler iş ahlaki kurallarını yazılı hale getirmeli ve sosyal sorumluluk yasaları konusunda bilinçlendirilmelidirler. Bu konuda en önemli görev ise öğretim üyelerine düşmektedir. Oysa ki, anket sonuçlarına bakıldığında öğretim üyelerinin % 27,3 oranla **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Derslerine hiç yer vermediklerini** görüyoruz. Yani programlarında bu derslerin olmadığını ifade etmişlerdir. Belki de sosyal sorumluluk yasaları konusunda bilinçli olmamızın ve iş ahlaki kurallarını da yazılı hale getiremememizin ardındaki gerçeklerden biri de budur.

* İ.İ.B.F'leri mezunlarının ileride istihdam edileceği alanlar dikkate alındığında, insan ilişkilerinin çok önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, son yıllardaki gelişmeler dikkate alındığında halkla ilişkiler kavramının literatürde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Anket sonuçlarına bakıldığında ise, **halkla ilişkiler konusuna % 27,2 oranla hiç yer verilmediğini** ortaya çıkmıştır. Öğretim üyelerinin, işletme bölümlerinde okutulan Yönetim ve Organizasyon derslerinin verilme düzeylerine ilişkin sorulara verdikleri cevaplar da incelendiğinde, % **30,3 oranla Halkla İlişkiler dersinin olmadığını** da görülmektedir.

* Anket sonuçlarında dikkat çekici diğer bir nokta da, % **48,5 oranla duygusal zeka** konusuna ve yine % **36,3 oranla da geçmiş hazırlama** konusuna **hiç yer verilmediğidir**. Günümüzde, özellikle iş başvurularında kişileri özgeçmişleri ile bir ön elemeye tabi tuttuktan sonra birtakım testler uygulanmaktadır. Özellikle, duygusal zekayı ölçmeye yönelik kavramların da iş

sinavlarına giriş testlerine eklendiği düşünüldüğünde, bu konulara daha fazla önem verilmesi gereği açıktır.

* Üniversitelerde verilen Yönetim ve Organizasyon derslerinde amaç, öğrencileri profesyonel birer yönetici gibi, tüm değişiklik ve yenilikleri önceden görebilen, vizyon sahibi, teknolojik değişiklik ve yeniliklerin Yönetim ve Organizasyon alanında yapabileceği etkileri görebilen, kurumsal bir yapıya ayak uydurabilecek, yönetimin inceliklerini bilen, normal zekanın yanında duygusal zekaya da sahip usta birer yönetici görünümünde iş dünyasına kazandırabilmek olmalıdır. Çünkü, işletmelerde karar alma sürecinde etkin rol üstlenen, tüm bilgilerin ulaştırıldığı ve en son kararın alınmasında rol oynayan kişiler yöneticilerdir.

* Teknolojik değişimler ve yurt dışındaki üniversitelerdeki Yönetim ve Organizasyon ders programları da dikkate alınarak, Yönetim ve Organizasyon ders içeriklerinin belirlenmesi uygun olacaktır. Böylece, piyasanın isteklerine uygun öğrencilerin iş dünyasına kazandırılması ile, daha fazla sayıda öğrenci iş bulabilecektir. Örneğin; günümüzde İnsan Kaynakları Yönetimi konusunda eğitim veren en önemli kurumlar üniversiteler ya da onların destek olduğu birtakım kuruluşlardır. Üniversitelerde verilen İnsan Kaynakları Yönetimi derslerinin, işletmelerin talep edebileceği insan kaynakları uzmanlarını yetiştirebilir nitelikte yapılandırılması, öğrencilere henüz gelişmekte olan bir sektörde iş imkanı bulma fırsatı sağlayacaktır.

* Türkiye'de verilen Yönetim ve Organizasyon dersleri daha çok teorik bazda olup, uygulama ve vaka çalışmaları yapmaktan uzaktır. Bu nedenle, bir an önce özellikle vaka çalışmaları yapılmak sureti ile gerçek iş hayatındaki sorunlar derslere getirilmeli ve tartışılarak öğrencilere hangi durumlarda nasıl davranmaları ya da kararlar vermelerinin doğru olacağı uygulamalı olarak gösterilmelidir. Böylece öğrenciler, iş hayatında benzer durumlarla karşılaştıklarında nasıl tepkide bulunabileceklerine dair fikir yürütebilecektir. Bu da onlara daha doğru kararlar alma, bunları uygulama ve çalışanlarını motive etme şansı verecektir.

* Yönetim ve Organizasyon dersi kapsamında genellikle teorik bilgiler sunulması nedeni ile, derslerin bir konferans şeklinde verilmesinden artık vazgeçilerek; vaka analizi, makale tartışmaları, proje hazırlama, data show, benzetim yöntemiyle işletmelerin Yönetim ve Organizasyon alanındaki sorunları sınıf içine taşınarak çözümler üretilmesi, uydu aracılığıyla başka bir ülkeden yayınlanan derslere katılım, internet ve web sayfaları yardımı ile her türlü materyalin öğrencilere ulaştırılması şeklinde olmalıdır [13].

* Yönetim ve Organizasyon ders programları yeniden gözden geçirilerek, öğrencileri çağdaş düşünebilen, öğrenmeyi öğrenmiş, onları yaratıcı kılan bir

program hazırlanmalıdır. Bunu gerçekleştirirken uygulamaya, denemeye önem verilmeli, öğrenci pasif olmak yerine aktif kılınmalıdır.

Tüm bunlar göz önünde bulundurularak, üniversitelerdeki Yönetim ve Organizasyon eğitiminin, dünyadaki hızlı değişme ve yeniliklere ayak uyduracak biçimde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Yani, yönetim ve organizasyon eğitimi kapsamında tüm çağdaş tekniklerinden ve yöntemlerinden, özellikle de insan kaynakları yönetimi, iletişim, halkla ilişkiler gibi konularda da yararlanılması, geleceğin yönetici adaylarının başarısını artıracaktır. Böylece, iyi eğitim almış yönetici adayları, küreselleşme ile yaşanan hızlı değişim sürecinde gerek ulusal, gerek uluslararası düzeyde rekabet edebilir bir seviyeye ulaşacaklardır. Bugün artık eskiden olduğu gibi yurt dışına gitmekten çekinen yöneticiler yerine, işletmesi adına yurt dışına gitmekten çekinmeyen hatta bunu teşvik ederek bundan zevk alan yöneticiler, özellikle işletme uluslararası alanda faaliyet gösteriyorsa daha çok tercih edileceklerdir. Gelişmeleri takip eden, vizyon sahibi, tehdit ve fırsatlar konusunda uyanık, insanlarla ilişkiler konusunda itinalı, yenilik ve değişimden korkmayan, mükemmeli ayrıntılarda arayan yöneticiler geleceğin başarılı yöneticileri olacaktır. Bu konuda en önemli görev de, bu konuda uzman olan öğretim üyelerine, dolayısıyla üniversitelere düşmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Bovee, C.L.; Thill, J.V.; Wood, M.B. & Dovel, G.P. (1993). *Management*, New York: McGraw-Hill Inc.
- [2] Werner, I. (1997). *Liderlik ve Yönetim*. İstanbul: Rota Yayınları.
- [3] Certo, S.C. (1994). *Modern Management*. 6th Ed. Boston: Allyn and Bacon.
- [4] Koçel, T. (1999). *İşletme Yöneticiliği*. 7. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- [5] Belbez, C. (1997). İyi Bir Yönetici Güç ve Enerji Kaynağıdır. *Anahtar Dergisi*, 102, 5-6.
- [6] Apay, A. & Kılıç, R. (1997). Eğitim Programlarında Toplam Kalite Uygulamaları. *Yüksek Öğretimde Sürekli Kalite İyileştirme*. (Ed.: Çoruh, M.). Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.
- [7] Hatiboğlu, T. (1995). *Yüksek Öğretim Mevzuatı*. 2.Baskı. Ankara: Selvi Yayınevi.
- [8] Özgen, H. (1992). Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Geliştirilmesine İlişkin Bir Yaklaşım. *İşletme Yönetiminde Güncel Konular-1*. (Ed.: Özgen, H.). Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Yayın No:1.

- [9] Remington, S.; Guidry, J.A.; Budden, M.C. & Taner, J.R. (2000). When Were The Good Old Day? Revisiting Perceptions of Marketing Students' Prior Preparation. *Journal of Marketing Education*, 22(3), 188-198.
- [10] Moser, C.E. & Kalton, G. (1979). *Survey Methods in Social Investigation*. 3rd Ed. England: Dartmouth Publishing Co. Ltd.
- [11] Siegel, S. (1956). *Non-parametric Statistics for the Behavioural Sciences*. New York: McGraw Hill.
- [12] Bayrak, S. (1999). Yüksek Öğretimde Aktif Eğitim: Bilgi Toplumunda Kaliteli Eğitim Modeli Olarak Aktif Eğitim. *Yüksek Öğretimde Toplam Kalite Yönetimi Prensiplerinin Uygulanması*. (Ed.: Çoruh, M.). Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.
- [13] Doğan, Z. & Çürük, T. (2001). Üniversitelerde Muhasebe Ders ve İçeriklerinin Verilme Düzeyi ve Belirlenme Şeklinin Tesbitine İlişkin Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi (MUFAD)*, 9, 30-41.

Selen DOĞAN (sdogan01@hotmail.com) has a doctorate degree in 1996-1999, in Çukurova University, Institute of Social Science, management and organization. Areas of specialization are management and organization, human resource management, employee relationship management and organizational behavior.

Murat TÜRK (mturk197@hotmail.com) has a doctorate degree in 1995-1998 in Çukurova University, Institute of Social Science, management and organization. Areas of specialization are management and organization, human resource management, knowledge management and organizational behavior.