

EĞİTİMDE YENİ DEĞERLERE DOĞRU

Doç. Dr. Zuhal CAFOĞLU

Gazi Üniversitesi, TEF, Eğitim Böl. Öğr. Üyesi

ÖZET

Bilgi çağı ile başlayan dönüşüm hareketleri günümüzde büyük bir ivme kazanmıştır. Sektörler küreselleşme yolunda önemli dönüşümlere imza atarken dönüşümlerin, yönetsel, sosyal, teknik ve davranış sistemleri içinde bir bütün olarak gerçekleştirilmesine dikkat edilmelidir.

Bu dönüşümde en önemli görev örgüt liderlerine ve eğitim kurumlarına düşmektedir. Artık örgüt liderleri geleneksel roller yerine, yeni roller (takım çalışması, iletişim, işbirliği, yaratıcı düşünme, güven) benimseyerek örgütlerini dönüştürme çabası içine girmelidirler.

Eğitim örgütleri de artık insanı yalnızca bireysel veya entelektüel boyutuyla görmeyip, bu boyutları sosyal boyutlarla bütünleştirme çabası içinde olmalı ve dönüşümlerini bu doğrultuda gerçekleştirmelidir. İnsan sosyal kimliğine sahip çıktığı oranda örgütsel başarı zirveye ulaşabilecektir. Bu sosyal kimlikte en belirgin özellikler değerleri paylaşma, güven, insanlarla birarada yaşayabilmedir.

İşte eğitim örgütlerinin yapmaları gereken şey kendi kültürel değerlerini özümsemiş, ona sahip çıkan, bu değerler doğrultusunda hareket eden, etik değerlere sahip, paylaşan, güvenen ve güvendirilen insanların yetiştirilmesidir.

Anahtar Kelimeler :

Dönüşüm, Eğitim, Güven, Liderlik

GİRİŞ

Küresel hareketlenmeden bütün ülkeler nasibini almış ve özellikle 1980'lerden sonra hızlı bir değişim süreci içine girmişlerdir. Diğer alanlar gibi eğitim sistemi de bu değişimden önemli boyutlarda etkilenmiştir. Değişimden kaçmak mümkün değildir ama değişimin yönlendirilmesi ve toplumun kendi değerleri içinde yorumlanabilmesi mümkündür.

Çünkü değişme yeni bir düşünme yolu gerektirir. Örgütsel sistemde değişme, yeni bir düşünme, yorumlama ve harekettir. Çünkü değişme temelde olumlu ve yaratıcı özelliğe sahiptir. Oh-*mae*'nin ifade ettiği "**sınırsız dünya**"ya ulaşabilmede düşüncenin yeniden şekillenebilmesi gerekir ki bu da ancak yaratıcı düşünceyle mümkün olabilecektir.

Covey, yaratıcı düşüncenin temelinde paradigma değişiminin bulunduğunu ifade ederken (1998), Albert Einstein da "karşılaştığımız önemli sorunları, o sorunları yarattığımız düşünce düzleminde kalarak çözemeyiz" şeklinde ifadelendirmektedir. İşte düşünce metodundaki değişim, son günlerde ivme kazanan değişim ve dönüşümün dayanak noktası olmuştur.

DÖNÜŞÜM

Artık değişim ve dönüşümün yoğun olarak gündemde olduğu çağımızda yapısal geçişler önem arz etmektedir. Bu konuda çalışma yapan bilim adamları, değişimin ivme kazandığı bu ortamda sistemleri dönüştürmenin zorunluluğundan bahsederken bu dönüşümü gerçekleştirecek uygulayıcıların niteliklerini de belirtmişlerdir. Dönüşüm ve değişimin bütün aşamalarında (*James'in, 1997*) ifade ettiği gibi **gelecek zaman da düşünmek, yüksek sesle düşünme yeteneğini, başka bir deyişle konu üzerinde özgürce konuşabilmeyi gerektirir.**

Özgürce düşünme ve konuşma zemininin hazırlanmasında en önemli rol eğitim örgütlerine düşmektedir. Bireysel insanı toplumsal insana dönüştürmesi gereken eğitim kurumları acaba kendilerinin sorumluluk alanında olan bu görevleri

yerine getirebiliyorlar mı? Şu andaki eğitim kurumları ne durumda? ve Özgürce düşünme ve konuşma zemininin hazırlanmasında rol oynayacak olan eğitim kurumları bu çerçevede kendilerini özgürce ifade edebiliyorlar mı? Kendisini özgürce ifade edemeyen, statüsünü belirleyemeyen ve aynı zamanda tartışamayan eğitim örgütlerinin, özgürce düşünme ve konuşma zemini hazırlayabilmesi de mümkün değildir. Çünkü yalnızca bireysel insanı yetiştirmeye yönelik eğitim kurumları, sürekli olarak toplumsallık boyutunu ihmal ederken, bu ihmal edişle beraber kendi geleceğini de tehlikeye sürüklemektedir. Bireysellik kültürü ile yetişen nesillerin de eğitim örgütlerinin geleceğini sahiplenmede çok fazla bir performansları olmayacaktır. İşte bu gerçeğe bağlı olarak özellikle gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerine ilişkin olarak yaptıkları reform hareketleri bu problemlere çözüm arayışları olarak görülebilir. Gelişmiş ülkelerin bilgi çağı gerçeğini göz önünde bulundurarak eğitim sistemlerini "sürekli gelişme" felsefesiyle küreselleşen dünyayla bütünleştirme çabaları eğitim kurumlarının konumları açısından ve geleceği yaratmaları açısından önemli çalışmalar olarak ifade edilirken yetersiz kaldığı da görülmektedir.

Sanayi devrimi ile başlayan toplumsal çözülme sonucu, mekanik bir kitle kültürünün oluştuğu gözlenmektedir. Toplumsal değerler, etik ve güven gibi kavramlar hızla değer yitirirken, bireysel çıkarlar ve bireysel rekabetin yükselen değerler arasında oldukları gözlenmeye başlanmıştır. Hatta bir çok sosyolog çeşitli araştırmaları ile de bu konuya dikkat çekmeye çalışmışlardır (örneğin Durkheim).

Bilgi çağına gelindiğinde aynı problemler daha karmaşık boyutlara sahip olurken, bazı sosyal kurumların da değer kaybına uğradıkları gözden kaçmamaktadır. Aile ve eğitim kurumları bunların başında gelmektedir (*Gibson, 1997*). Özellikle modernizmin ağır etkisi ile şekillenen eğitim kurumlarında "belirlenen çerçevenin dışında" farklı bir düşünce sistematığının işlemesine yer verilmezken, dürüstlük, güvenilirlik, tutarlılık, adalet ve birçok toplumsal erdemler görmemezlikten gelinirken, hala beyaz ile siyah renklerin hakim ol-

duğu dünya düzeni ile bütünleşmeye çalışılırken gelecekte çok fazla bir şey beklenmemektedir. Zaten geleceğe bakıldığında nereye gidildiğinden ve ne de gidilen yere nasıl ulaşılabileceği konusunda endişe vardır. Artık önümüzdeki ufka doğru uzanan uzun ve düz bir yol yok. Ama bunların hiçbiri bizi geleceği şekillendirmekten alıkoymamalıdır. Kısaca geleceği bazı değerler çerçevesinde yeniden düşünmek gerekmektedir. Bu yeniden düşünüş içinde de John Naisbitt' in de (1997) belirttiği gibi artık "küresel düşün ulusal karar ver" olarak değil, "ulusal düşün, küresel karar ver" olarak ifade edilmektedir. Çünkü artık küreselleşme ile beraber insanların kimliklerini ifade eden temel değerlerin korunması gerektiği tezi de ağırlığını gittikçe artırmaktadır.

Artık eğitim örgütlerine farklı, yeni misyonlar yüklenip, eğitimde çok seslilik temel alınıp ve sosyal insan yetiştirilmeye çalışılırken, farklı çıkan sesleri istenilen tonda çıkarmak gibi bir gayret içine girilmemelidir. Bilgi çağıyla birlikte eğitim örgütlerinde de birçok değişimler gündeme gelmiştir. Birçok devletin, özellikle küreselleşme çerçevesinde eğitim sektörü ile ilgili çeşitli tedbirler alma çabası içine girdiği gözlenirken, eğitimin içeriğinde, esas olarak yetiştirilmesi gereken insan tipinde ve oluşturulması gereken topluma ait kararlı bilgiler sunulmamaktadır. Drucker'ın (1993) da ifade ettiği gibi önümüzdeki gerçek zorluk teknoloji değildir, onun ne için kullanılacağıdır. Bugüne kadar hiçbir ülkede bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu tür bir eğitim sistemi kurulmuş değildir. Esas beklentiler üzerinde sürekli çalışılmakta ama başarılı sonuçlar elde edilememektedir. Cevapları şimdilik hiç kimse tam olarak bilememekte, hiç kimse ihtiyaç duyulan şeyi yapamamaktadır. Değişim çok ama gerçekte değişen çok fazla bir şey yok. Eğitim kurumlarının bu geleneksel ve hantal yapıları ile değişim ve dönüşümü gerçekleştirmeleri zor görünürken, ufuklarını "küresel dünya"ya çeviren diğer örgütler arasında daha ne kadar ayakta kalabilecekleri de şüphelidir. Çünkü bu hızlı değişim içinde küresel ekonomide yüksek kalite ve düşük maliyet olmadan ne rekabet edilebilir ne de yaşanabilir. Covey'in (1997) ifade ettiği gibi "yüksek güven" kültürü ol-

madan da yüksek kalite ve düşük maliyete ulaşabilmek zorlaşacaktır. Örgüt içinde mutlak olarak güvenilirliğe dayalı "yüksek güven" kültürü oluşturulmalıdır. Güven ise sahip olunan ilkelerden elde edilebilmektedir.

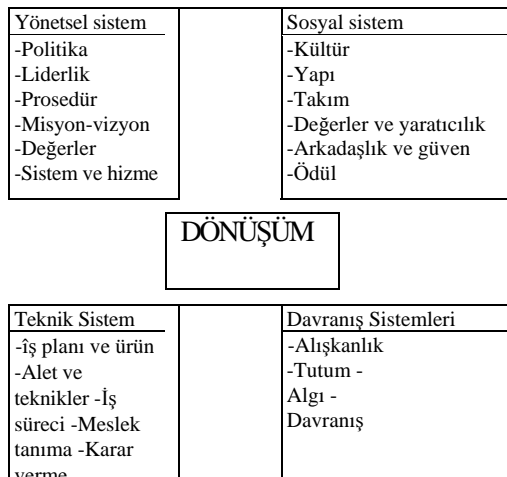
Değişim yönetimini başarmaya çalışan örgütlerinin "sürekli eğitim"i temel prensip olarak kabul etmeleri eğitim örgütlerinin hem değişen, hem de değiştiren yönü ile iki farklı boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Her şeyden önce eğitim örgütlerinin değişimi benimsemeleri ve bu kültürü içine sindiren bireyler yetiştirerek topluma önderlik etmeleri gerekir. Eğitimde örgütsel dönüşüm, rekabetçi avantajların elde edilmesinde önemli rol oynarken, dönüşümün de;

- Sürekli yeniden düşünme,
- Değerlendirme,
- Yeniden dizayn,
- Prosedürler,
- Yapıların geliştirilmesi,
- Liderlik, çalışmaları ile gerçekleştirilebileceği

unutulmamalıdır. İşte eğitim kurumlarının 21 .yy' la hazırlanmasında ve diğer örgütlere önderlik etmelerinde rekabetçi performansın yaratılması gerekir.

Bu rekabetçi performansın yaratılmasında yönetsel, teknik, sosyal ve davranış sistemlerinin bütünlüğü içinde bir dönüşüm gerekir.

(Şekil 1)
Örgütsel Dönüşüm (Edmosomwon, 1996).



Örgütsel dönüşüme bakıldığında çok boyutlu bir yapının gündeme geldiği görülmektedir. Bireysel boyut, teknik boyut, yönetsel boyut ve sürekli ihmal edilen sosyal boyutun bir arada etkileşimleri sonucunda ancak dönüşüm olabilecektir.

Örgütlerdeki başarılı dönüşüm, formal ve informal süreçlerin anlamlı bir şekilde bütünleşmesini gerektirir. Eğitim kurumları açık sistem özelliği çerçevesinde toplum içindeki her bir kurum ile etkileşerek yapısal değişikliğe yönelmelidir. Ama değişimi kontrol etmek gerçekten çok güçtür. Günlük gelişme ve değişme çalışmalarında önemli adım olan karar verme, problem çözme ve bilgi elde etme gibi grup etkileşim prosesinde değişimin, kimler tarafından yönlendirileceği önemli problemler arasındadır. Çünkü yeniliğin takdimi, adaptasyonu, öğrenilmesi otomatik olarak kendiliğinden ve kolay olmaz, bu profesyonel ve işbirlikçi çalışmaları gerektirir.

Yeniliğin ve dönüşümün küresel gerçekler doğrultusunda başarılması sistematik çalışmalara ihtiyacı gündeme getirir. Çünkü değişme sürekli bilimsel çalışmalarla desteklenen ve alanında uzman, sürekli gelişmeleri takip eden, perspektifinde bütün farklılıklara yer veren yöneticileri gerektirir. Değişme yönlendirilebilen ve yönlendirilemeyen olmak üzere iki boyutta ele alınıp incelenebilir *Felkin, (1993)*. Örgütlerdeki yönetimin gelişme prosesi temelinde bu kavramlar tanınmalı, belirlenmeli ve değerlendirilmelidir. *Felkin (1993)* değişimin dört temel özelliğinden bahsetmektedir. Bunlar;

- Örgütsel değişme zıtlıkları ihtiva eder,
- Örgütsel değişme sürekli bir prosesdir.,
- Örgütsel değişme insanların algı ve etkileşimleri doğrultusunda yorumlanır,
- Örgütsel değişme takım çalışması ve işbirliği ile kolaylaştırılır.

Eğitim örgütlerinin tespit edilen vizyonları çerçevesindeki etkileme güçleri, değişimi ve dönüşümü başarabilmeleri, entelektüel sermaye olarak ifade edilen insanda kilitlenmektedir.

Şimdiye kadar entelektüel varlıklar çok önem arz etmiş ama şimdiki kadar da dikkatleri üzerlerinde toplamamışlardır. 1990'ların başların-

da bilgi devrimi ve bilgi birikiminin sonucu olarak, bilgiyi herkesin kapısının eşliğine kadar getirecek dönüşüm hakkında yayımlanan yazıların da çığ gibi arttığı görülmektedir (*Fukuyama, 1998*). Bilgi toplumu gerçeği devletlerin yeni politikalar geliştirmesinde önemli rol oynamıştır. Bu politikaların merkezinde "eğitilmiş insan" yetiştirme politikası bulunmaktadır. Çünkü bilgi insanlarla birlikte vardır ve bilgi insanın içindedir. Bilgi toplumuna geçişle birlikte bilginin biçimi, içeriği, anlamı ve sorumluluğu değişmiştir. Bilgi toplumunun eğitilmiş insanı küresel değerlere sahiptir ve kendini sürekli geliştirmek zorundadır (*Erkan,1998*). Bilgi formasyonu bu nedenle her gelişmiş ülkede daha şimdiden en büyük yatırımı temsil etmektedir. Bir ülkenin ve örgütün bilgiden ne kadar bir kazanım elde edeceği kuşkusuz giderek onun rekabet edilebilirliğini tayin edecek olan önemli faktör durumuna gelecektir. Bilginin verimi giderek ekonomik ve sosyal başarının saptayıcı etkeni, hatta tüm ekonomik performansında saptayıcı faktörü durumuna gelmektedir (*Drucker,1993*).

Bilgi artık tek başına örgütlerin en önemli kaynağı haline geldiği için (*Stewart, 1997*), entelektüel varlıkların eğitimi ve yönetimi de, eğitim kurumlarının en önemli görevi olmaya başlamıştır. İşte entelektüel sermayenin eğitimi ve yönetiminin çok önem arz ettiği günümüzde, gerçekten buna önem veriliyor mu? veya entelektüel sermayenin gelecek için değeri biliniyor mu? gibi sorulara net olarak cevap aranmalıdır. Artık eğitim kurumlarında keskin çizgilerle belirlenmiş sınırlar içerisindeki öğrenciler, bireysel ve sosyal kimliklerini tanımları yönünde yönlendirilerek, geleceğe güvenle bakabilmelidirler. Çünkü Stewart'ın da belirttiği gibi tarih boyunca zafer, bilginin ufuk açıcı ucunda yer alan ve toplumsal kimliğinin farkında olan insanlara gülmüştür.

Bilgi üretilen, yapılan, satılan ve satın alınan şeylerin asıl bileşeni haline gelmiştir. Bunun sonucu olarak, bilgiyi yönetmek entelektüel sermayeyi bulup geliştirmek,saklamak, satmak, paylaşmak bireylerin, örgütlerin ve ülkelerin en önemli ekonomik görevi haline gelmiştir. Fakat

burada önemli bir problemle de karşı karşıya kaldığı belirtilmektedir. Özellikle "insan sermayesi" veya "entelektüel sermaye" kavramlarının toplumsal boyut açısından eksik kaldığı ifade edilirken, bunların yerine daha geniş bir anlamı çağrıştıran "sosyal sermaye" (Coleman 1988; Fukuyama, 1998'den) kavramının yerinde olacağı belirtilmektedir.

İnsan sermayesi kavramının günümüzde daha çok ekonomistler tarafından kullanıldığı belirtilirken, artık sermayenin de bilgi ve insanoğlunun çeşitli becerileri gibi niteliklere büründüğü belirtilmektedir. İnsandaki bilgi ve beceriye ek olarak, insan sermayesinin belli bir oranının, insanların birleşmeler, bütünleşmeler ve iletişimler oluşturma yetenekleri ile ilgili olduğu öne sürülürken bu durumun yalnızca ekonomik yaşamda değil, toplumsal yaşamın diğer tüm alanları için de çok önemli olduğu ifade edilmektedir. İşte bahsedilen bu birleşme yeteneği toplumda ne ölçüde normların ve değerlerin paylaşılabilirliğine dayanırken bu paylaşılan değerlerin bütününden de güven kavramı ortaya çıkmaktadır.

Artık toplumsal sistem içindeki bilgi işçisinin yükselişi, çalışmanın niteliğini ve örgüt yönetiminin gündemini temelden değiştirmektedir. Çünkü bu çağda işlerin en değerli parçaları, en temel insani görevlere; ilişkileri sezme, yargılama, yaratma ve kurmaya dönüşmüştür. Artık örgütlerde entellektüel sermayeyi oluşturan soyut varlıklarla, çalışanların yetenekleri, yönetim sistemlerinin etkinliği ilişkilerin niteliği, ahlaki değerler ve güvenin diğerleri kadar önemli olduğu anlaşılmaya başlanmıştır.

LİDERİN DEĞİŞEN ROLÜ

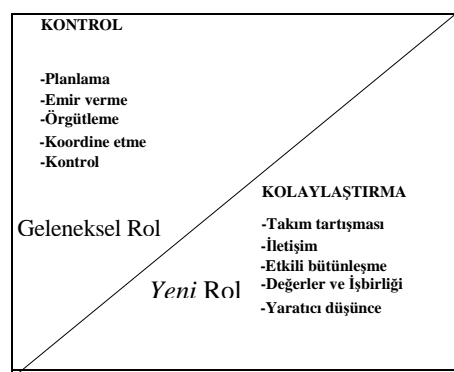
21.yy örgütleri nereye yönelmeleri gerektiği konusunda nasıl bir öngörü geliştirecek? Anlamli bir vizyonu ve hedeflerini nasıl yaratacak ? (Bu yaratacağı, yalnızca kendine özgü olan ve ona sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlayacak hedef olmak zorundadır.) Bu kalabalık ve akıl karıştırıcı dünyada bir anlamli olmasını sağlayacak şeyi nasıl

yaratacak? Cevabı tek bir kelime ile ifade edebilmek mümkündür. Bu da liderlik kavramıdır. Bu liderlik de geleneksel liderlik değil, 21. yy liderliğidir. Çünkü yeni örgütsel amaçlar artık yeni bir liderlik türüne ihtiyacı gündeme getirmektedir (Gibson, 1997).

Örgütlerde dönüşümün kolaylaştırılmasında örgüt liderlerine yüklenen sorumluluk artmıştır. Kotter'in (1997) de belirttiği gibi değişime uyumlu bir kültür ancak dönüşümcü bir lider ile mümkün olacaktır. Çalışanın katılımı, kendini yöneten takımlar, değerlerle yönetme, yerinden yönetilen yapılar yöneticiler için oluşturulan yeni rollerdir.

(Şekil 2)

Yöneticinin Değişen Rolü (Felkin,1993)



Şekil 2'de de görüldüğü gibi geleneksellik ve modernizmin şekillendirdiği yöneticinin geleneksel rolleri yerlerini yeni çağdaş rollere bırakmaktadır. İşte "örgütsel karmaşa" ve "örgütsel zıtlıkların" ortaya çıkardığı değişimin yönetiminde insanlar en büyük kaynaktır.

Örgütsel değişimde birey ve grup öğrenmesi ve bilginin yeni durumlara adaptasyonu önemli uygulamalar arasındadır. Örgütler artık küresel ve ulusal perspektifleri bütünleştirerek değişime cevap verebilecek hale getirilmelidirler.

Bunun için de örgütsel süreklilik ve yeniliği dengeleyecek, etkili olabilecek liderlere ihtiyaç vardır. Fakat bu liderler belirli özelliklere sahip olmalıdır (Bennis,1997). Liderlerde öncelikle iyi

tanımlanmış bir amaç duygusu olmalıdır. Bu vizyon duygusu ile de ifade edilebilir. İşte liderlik etmek ile yönetmek arasındaki temel fark burada yatmaktadır. Çünkü liderlik doğru şeyleri yapmak iken, yönetmek ise işleri doğru yapmak olarak ifade edilebilir. Lider yalnızca vizyon duygusuna sahip olmanın ötesinde bunu bütün örgütü ile paylaşabilmelidir. Çünkü insanların neden bir arada bulduklarını bilmeye ve ona inanmaya olan ihtiyaçları sürekli. Liderlerin ikinci özelliği bir vizyonu açıkça ifade edebilme kapasitesidir. Bu yalnızca vizyon iletiminin dışında, vizyonu günbegün yaşamaktır. Liderlerin diğer önemli özelliği de en önemli özellik olarak ifade edilebilecek bir özelliktir ki bu da güven yaratmaktır. Liderler açık sözlü olmalı ve önem verdiklerini göstermelidirler. Güvenilir insanlar olarak görülmelidirler. Örgütsel süreklilik ve yeniliği destekleyecek liderlik özelliği de Stewart (1997) tarafından "yanında çalışana inanan bir patrone daha büyük bir teşvik olmaz" ifadesiyle belirtilirken, örgüt içinde güven kazanabilmek için önce güven vermenin önemi vurgulanmaktadır. Artık güven örgütlerin çalışmasını mümkün kılan bir tür yağlama maddesi olarak ifade edilmektedir. Çünkü kişisel çıkarlar, sözleşmeler toplumsal kurumların önemli kaynağı olsalar da en etkin örgütler artık ahlaki değerlere sahip topluluklar üzerinde yükselcektir.

İşte değişimi dikkate alarak eğitim örgütlerinde yeniliğe girişecek olan liderin artık örgütün "ruhu"nu ve "kişiliği"ni tanıması gerekiyor (Handy,1997). Artık insanlar işlerine ruhlarını ve tutkularını da katmalıdırlar. Bu iki kavramla özellikle verilmek istenen örgütlerde oluşan kültürdür. Bu kültürün yapının, sistemlerin, hatta finansal ödüllerin ötesinde birşey olduğu iddia edilmektedir. Çünkü insanları örgüte bağlı kılabilmemiz sürekliliğe ve bir tür aidiyet ve duygusuna bağlıdır. Örgüt kültürü yukarıda da belirtildiği gibi insanların ruhlarını ve kişiliklerini de katarak diğer insanlarla değerlerin paylaşıldığı ortamlar olarak ifade edilmektedir. İşte üyelerinin ortaklaşa paylaştığı normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliğine dayanan toplumlarda güven duyguları

gelişecek ve bu güven duyguları da artık süreklilik arz edecektir. Üyelerinin birbirleri ile yoğun rekabet içinde olduğu, hiçbir değerler ortaklaşapaylaşılmadığı, birbirlerine dürüstçe davranmayan ve düşmanca gören toplumlarda dönüşümün olması beklenemez. Özellikle liderlerin sahip olmaları ve yansıtmaları gereken özellikler olarak bunlara dikkat edilmesi gerekir. Güven olmaksızın başarılı ortamlara doğru dönüşüm yapabilmek de zorlaşmaktadır. İşte Johan Galtun'un (1997) Gandhi'yi anlattığı çalışmasında lider ile güven-etik arasındaki ilişkiyi öz de olsa görebilmek mümkündür.

"Gandhi sosyal örgütlenmenin her düzeyine uygulanabilecek bir politik etik yaratmaya çalışmış, ömrünün vefa ettiği sürece bunu uygulamış ve önemli olumlu sonuçlar elde etmiştir. O ahlak sembolü bir dev, bir etik dahi idi. Ancak biz başka bir dönemde ve muhtemelen hak ettiğimiz yöneticilerle yaşıyoruz. Ahlak olarak cüce, etik olarak az gelişmiş, ancak bir seçim döneminden diğerine uzanacak genişlikte düşünce ufkuyla sınırlı ve ancak kendi çıkarlarını kollayacak düzeyde zeka sahibi yöneticilerle..."

Artık çalışanların kişiliklerini bir bütün olarak iş alanlarına taşımak, bağlı oldukları kuruluşların hedef ve değerlerini içlerine sindirmek ve bunlarla bütünleşmeye olan ihtiyaçları giderek yükselmektedir. IBM' in ilk liderlerinden Tom Watson örgütlerdeki başarı ve mutluluğun basit birkaç şeye bağlı olduğunu ifade ederken, günümüzde gerçekten ihtiyaç olan ve şu anda üzerinde durulan değerler olacağına belki de farkındaydı (Quigley, 1998).

Kazançlar

- Vizyon
- Cömertlik
- Sevgi
- İyi tavırlar
- Gerçek dostluk
- Geçmişle gurur
- duyma

Kayıplar

- Tepkisel Düşünceler
- Para aşkı
- Güvenilir olmayan ortam ve arkadaşlar
- Zayıf karakter
- Sahte dostlar

Tom Watson Kayıplar hanesinin kabarıklığının örgütün sonunu hazırlayacağını ifade eder-

ken, kazançlar hanesinin de örgütün geleceğini hazırlayacağını ifade eder ve kazançlar hanesinin yalnızca bunlarla kalmayıp daha birçok olumlu bireysel ve toplumsal davranışların da ekleneceğini belirtmektedir. *Handy* (1997)de örgütleri, temel özellikleri bakımından insanların bir toplumu olarak ifade ederken, onu zihnimizdeki bir makina parçasından çok, bir kasaba ya da köy olarak tasarlamak gerektiği üzerinde durmaktadır. Bu düşünce tarzı örgütlerle ilgili yaklaşımları etkileyecektir. Zaten yukarıda da belirtildiği gibi planlama, kontrol hatta yönetim gibi kavramlar ortadan kalkarken yerini liderlik etki güç güven paylaşım gibi kavramlar almaktadır. Liderlerin başarması gereken şey örgütlerdeki insanları sorumlu kılma, belirli değerlere sahip bir topluluk olmaya doğru yönelme, takipçilerine güven duygusu aşılmasıdır. Hatta *Handy* (1997) son yıllarda çok sık kullanılan "insan kaynakları" ifadesinin duygu yüklü olmaktan çok mekanik bir ifade olduğunu ve duygusal boyutu olmadığını belirtirken, yetenekli insanların kendilerinin kaynak olarak görülmekten ziyade, dostça bir etkileşim ve iletişim ortamında saygı duydukları birinin etrafında, onunla dostça iletişim halinde, onun rehberliğine ve yönlendirmesine olan ihtiyacı dile getirmektedir. İşte bu ihtiyacın temelinde bulunan ortak kavram ise güven kavramıdır.

"GÜVEN" KAVRAMI

Güven yalnızca toplumsal çerçevede ortaya çıkan bir kavramdır. Yasalar, sözleşmeler ve birçok akılcı davranışlar sanayi sonrası toplumların büyümesi, gelişmesi ve zenginleşmesi için gerekli, fakat yeterli olmayan unsurlardır. Artık rasyonel çıkarımların yanı sıra, alışkanlıklara dayalı karşılıklı ilişkiler, ahlaki yükümlülükler ve topluluğa karşı görev ve güven gibi değerlere de toplumların sahip olması gerekmektedir. Fukuyama'nın (1998) da belirttiği gibi bunlar modası geçen şeyler olmayıp, bilakis modern toplumların başarısı için vazgeçilmez özelliklerdir.

Bilgi devrimi ile oluşan değişim yeryüzündeki bütün dengeleri sarsmaya başlamıştır. İnsanlar ar-

tık gönüllü olarak ortak faydaya doğru yönelmeye başlamışlardır. Artık insan kendisini keşfetmeye başlamıştır. Ama burada toplumsal boyutu ihmal edildiği, "toplum içindeki insan"ın ihmal edildiği ve soyutlandığı dikkatlerden kaçmamalıdır. Daha önceki bilgilerimizde "entelektüel sermaye" ve "sosyal sermaye" olarak bu farklılığa dikkat çekilmişti. İnsan sosyal bir varlık olduğu için toplumdaki soyutlanarak irdelenmesi ve değerlendirilmesi yanlış varlıkları gündeme getirecektir ki; günümüz buna en güzel örnek oluşturmaktadır. Fukuyama'nın da ifade ettiği gibi sosyal sermaye insan sermayesinin diğer alanlardaki gibi rasyonel yatırım kararlarıyla oluşturulamaz. Sosyal sermayenin edinilmesi, bir topluluğun ahlaki normlarının alışkanlık haline gelmesini ve sadakat, dürüstlük gibi erdemlere sahip olması ve bireylerin birbirlerine bağlılığını gerektirir. Sosyal sermayede önemli olan bireysel değerlerden çok, sosyal değerlerin hakim olmasıdır. Sosyalleşme eğilimini kazanabilmek, ahlaki alışkanlıklara dayandırıldığı için, bu biraz zor gerçekleştirilmektedir. Fakat insanların bu alışkanlıkları kazanması ve bu değerlere sahip olması sonucunda da bunların yok edilmesi veya değiştirilmesi kolay kolay mümkün olmamaktadır. Dünyadaki bir çok aktivitelere bakıldığında bunların hiçbiri bireyler tarafından değil, sosyal işbirliğini bünyesine sindirmiş örgütler tarafından başarılırken, bir de bu örgütlerin sosyal sermaye ve güven ile bütünleştikleri dikkate alınırsa küresel rekabetteki konumları çok daha farklı olabilecek ve daha iyiye doğru yönelebilecektir (*Fukuyama, 1998*).

Eğitim örgütlerinde insanları tamamen kontrol altında tutamazsınız. Burada uygulanacak temel ilke insanların güvenini kazanmaktır.

Çünkü güven verimli ilişkilerin temeli olarak, duygusal işbirliği ve iletişim için gerekli bir unsurdur. Verimli ilişkiler ancak başarılı eğitim örgütlerini yaratabilir. Güvensizlik insanları huzursuz hale getirir ve insanların bütün enerjilerini başkalarının gösterdiği davranışları ve göstermeleri olası davranışları tahmin etmek ve değerlendirmek için harcamalarına neden olur. Örgüt yönetiminin davranışlarının güvenilir olması diğer perso-

nelin yönetime güvenini etkilerken, personelin davranışlarının güvenilir olması da birbirlerine olan güvenini etkilemektedir. (*Uline ve diğer, 1998*). Çünkü karşılıklı güven ve sadakate sahip örgütler diğerlerine göre daha fazla yaratıcı, yenilikçi ve verimli olabilmektedirler.

Handy (1997) "güvenilir insanların" şirket için çok önemli olduklarını vurgularken 21.yy örgütlerinin getirisini, paylaşılan bağlılık ve karşılıklı güven olarak saptamakta; güvenin yedi ana ilkesini de aşağıdaki gibi belirlemektedir:

'Güven kör değildir: Yakından tanınmayan, zaman içinde, iş üzerinde gözlemlenmeyen ve örgütle aynı hedeflere bağlı olmayan insanlara hemen güvenmek sağlıklı olmamaktadır.

-Güven sınır gerektirir: Sınırsız güven uygulamada gerçekçi değildir. Dostlara hayatın bazı alanlarında güvenilir fakat bu mutlaka bütün alanlar için geçerli olamaz.

-Güven sürekli öğrenmeyi gerekli kılar: Kişinin kendi başına arayışa girmesi ve öğrenmeyi hayatın sürekli bir parçası olarak görme yeteneği daha en başta güven duyulmasını sağlayan özellik ve başarı anahtarı haline gelmektedir.

-Güven katıdır: İnsanlar, beklentileri karşılayacak yapıda olmadığını görülmesi ya da gerekli iş yapma özelliklerine sahip olmamasının anlaşılması nedeniyle güvenin boşa çıktığı anlaşıldığında söz konusu insanlar sonuçta ayrılmak ya da ciddi biçimde daraltılmış sınırlara çekilmelidir.

-Güven bağlantılı olmayı gerektirir: Bütünün işleyebilmesi için, parçaların hedeflerinin bütünün hedefleriyle kaynaşması zorunludur. Vizyon ve misyon belgelerinin çiçek açar gibi çoğalması bunun üstesinden gelmek için sunulan çabaların göstergesi olarak alınmalıdır.

-Güven teması gerektirir: Ne kadar iyi konuşmacı olurlarsa olsunlar, vizyon sahibi liderler yeterli değildir. Paylaşılan bir bağlılığın elle tutulur hale gelmesi için kişisel temas gerekir.

-Güvenin kazanılmış olması gerekir: İş görenlerin kendilerine güven duymasını bekleyen bir kuruluş önce kendisinin güvene layık olduğunu göstermelidir. İş etiği, kişisel etik gibi bireysel erdemlerin gelişmesi için sosyal erdemlerin önce-

den varolması gerektiğini bildiren *Fukuyama (1998)*, bireysel erdemlerin en iyi sosyal dayanışma derecesi yüksek toplumlarda oluşan aile, okul, işyeri gibi güçlü grup ortamlarında ortaya çıkacağını ifade etmektedir.

Bu açıdan eğitim kurumları değerlendirildiklerinde, büyük boşluklar olduğu ifade edilebilir. Çok çalışma, tutumluluk, akılcılık, yaratıcılık ve risk alabilme gibi bireylere atfedilen özelliklerin hepsi girişimciliğe özgü erdemler olarak verilirken, dürüstlük, güvenilirlik, işbirliği ve diğer insanlara karşı görev bilinci gibi sosyal niteliği olan erdemlerde ihmal edilmemelidir.

Yukarıda ifade edildiği gibi 21.yy örgütlerinin önemli özelliklerinden olan, paylaşılan bağlılık, karşılıklı güven ve insancıl olma özellikleri bugün eğitim örgütlerinde gerçekten üzerinde durulması gereken çok önemli özellikler olarak kavranabilmelidir.

Daniel Goleman'ın (1997) "Duygusal Zeka" olarak tanımladığı etkileşim, kendini tanıma, bireysel kontrol ve iletişim odaklı çalışma özellikle 21. yy' la girerken eğitimin içinde bulunduğu kaos açısından önemli adımlar olarak görülmelidir. Bireyin kendisinin farkında olması, diğer insanlarla etkileşimini önemli derecede etkileyecektir. Goleman "duygusal zeka" özelliklerini beş boyutta toplamaktadır. Bunlar;

'Kendinden Haberdar Olma : İnsanın kendi kendisinden haberdar olması, insanda güven teşkil eden önemli özelliktir. İnsan kuvvetli yanlarını ve sınırlılıklarını bilmek zorundadır. Kendi kendisinin farkında olmalı ve yeteneklerini fark etmelidir.

'Duygularla Başedebilme : İnsanlar toplum içinde diğer insanlarla beraber yaşamaktadır. Toplum içinde başarıyı etkileyen önemli etkilerden bir tanesi de duygularını kontrol edemeyen insanlardır. Eğer insanlar kırgınlıklarını, saldırganlıklarını ve taşkın hareketlerini kontrol edebilirlerse önemli adımlar daha rahat atılabilecektir.

-Motivasyon : Hedeflere doğru hareket duygusal zekanın üçüncü elemanıdır. Motivasyonun önemli elemanları umut, hedef sahibi olmak, hedefe giden yollardaki küçük başarılabılır adımları bilmek ve bu konuda ısrarcı olmak,

başarıda kilit noktalar olarak ifade edilebilir.

-Empati : Başkalarının sözlerinden, yüz ifadelerinden duygularını okumaktır. Başkalarının ne hissettiğini bilmek temel insan yeteneğidir. Empati insanlardaki hayvaniliği törpüleyen önemli bir adımdır.

-Sosyal Beceriler : Sosyal beceriler geçişme özelliğine sahip olarak bir insandan diğer bir insana geçebilmektedir. İyi duyguları; neşeyi-sevinci, sevgiyi huzuru insanlara aktarabilme özelliğidir. Onlarla ortak değerleri, dürüstlüğü, güveni paylaşabilirlerdir.

Son yıllarda yapılan çalışmalar modernizmin etkisiyle şekillenen eğitim kavramının içini dolduran önemli alt kavramların postmodernizmin etkisiyle yeniden tanımlanmasını gündeme getirmiştir. İnsanın kendi kendisinin farkına varma ihtiyacı, İnsanın birçok zekaya sahip olabileceği başarıda yalnız IQ'nun değil EQ'nun da önemli etken olduğu, karizmanın yalnızca özel insanlarda olmayıp, herkesde olabileceği, ve insan olma özelliklerine sahip olmanın sağlayacağı mutluluğun etkileri, eğitim kurumlarındaki öğretmenler, eğitim liderleri, öğrenciler, toplum ve küresel dünya açısından tartışmaya açılmıştır.

Bir çok ülkede insanların okulda ve hayatta başarılı olması için gerekli unsurların belirlenmesi ile ilgili olarak yapılan araştırmalar da merak, amaçlı olma, özdenetim, ilişki yanlısı olma, iletişim, işbirliği, paylaşım yeteneği, sosyal erdemler gibi insan olma özelliklerini yükselen değerler olarak vurgulamaktadır. Bilimsel alanda yapılan "insan merkezli" çalışmalar bütün dikkatleri eğitim örgütlerine çevirmektedir. Eğitim sistemi sorgulandığı zaman nelerin irdelenmesi gerektiği konusunda ciddi problemlere sahip olduğu ortaya çıkmaktadır.

Gerçekten bütün dikkatler eğitim örgütlerine çevrildiğinde ve nelerin öğrenilmesi üzerinde durulduğunda ortaya ciddi problemler çıkmaktadır.

-Acaba okullarda öğretilen bilgiler yapılan yeni çalışmalar ile paralellik gösteriyor mu?

-Öğrencilerin güçlü yanları bulunup bunlar başarılı olarak yönlendiriliyor mu?

-Okullar insanlara gerçek hayatı ne derecede

tanıtıyorlar?

-Öğrenciler hayatı okuldan sonra bizzat yaşayarak mı öğreniyorlar?

-Acaba aldıkları bilginin ne kadarını iş ortamlarında ve gerçek hayatta kullanabiliyorlar?

Bu kadar sorudan sonra acaba eğitim sisteminden çok fazla şeyler mi bekliyoruz? sorusu da gündeme gelebilir. Fakat özellikle bilgi çağında hiç kimse hiçbir hatayı kaldıramayacak derecede hassas olan insan sermayesini böyle sorumsuzca harcama lüksüne sahip olmadığı gibi, Drucker'in (1993) de ifade ettiği gibi **"yüzyılımızda eğitim hesap sormaktan feragat edeceğimiz kadar ucuz değildir"**. Bunun için değişen dünyanın perspektifi ile paralel giden ve bu perspektife önemli katkılarda bulunabilecek insanları yetiştirmede eğitim kurumlarında köklü bir yenilenme hareketi başlatılmalıdır. Bu yenilenme hareketi çerçevesinde dönüşen eğitim sisteminin, "insan olmaya" ve güven temelli gerçek toplumsal hayata yönelik eğitim ortamlarını hazırlayarak, kendi kimliğine ve benliğine sahip çıkan küresel insanı yetiştirme çabası vizyonunu oluşturmalıdır. İşte insanların kendilerini duygusal ve zihinsel olarak geleceği yaratma düşüncesine (Hamel,1997), yani vizyonlarına odaklanabilmeleri için de;

-Baskalarının uyguladığı düşünce süreçlerini analiz edebilme,

-Bir kararla boğuşurken, zihnin nasıl çalıştığını gözleyebilme,

-Bir problemi çözmede kullandığı düşünce tarzını göz önünde bulundurabilme,

-Bir görevi yerine getirmek için gerekli düşünce tarzını anlamaya çalışabilme,

-Konuya gerçekten odaklanabilme yeteneklerine sahip olabilmelidir (James, 1997).Düşünmek üzerine düşünmek ilk başta zor olsa da zaman geçtikçe insanın ikinci doğası haline gelecektir.

Handy'nin (1997) ifade ettiği gibi hayata ve çalışmaya yönelik bir eğitim kurumunun yetiştirdiği öğrenciler kendi hayatları, dünyaya ilişkin inançları ve birlikte çalışacakları ya da yaşayacakları veya karşılaşacakları diğer insanlar için sorumluluk üstlenmeye başlamalarına yardımcı olması, ayrıca onların hayal gücüne temas etmesi ve

ruhlarını ilhamla, tutkuyla doldurması için aşağıdaki önermeler altına imza atmış olması gerekir.

1-İnsanın kendisini keşfetmesi dünyayı keşfetmesinden daha iyidir.

2-Herkes bir şeyde iyidir.

3-Hayat bir at yarışı değil maratondur.

4-"Ne" sorusunu bilmek "nerede" "nasıl" ve "niçin" sorularını bilmek kadar önemli değildir.

5-Okul iş hayatı, iş hayatı da okul gibi olmalıdır.

6-Hayat evde başlayan bir yolculuktur.

7-Öğrenme tecrübenin sakın kafa ile kavranmasıdır.

SONUÇ

Bilgi devrimi sonucu ortaya çıkan teknolojik değişiklikler önemli yapısal değişiklikleri gündeme getirirken, en önemli değişim daha doğrusu dönüşümün insanların zihninde olması gerektiği unutulmamalıdır. İşte insanların zihninde dönüşümleri gerçekleştirecek en önemli kurumlardan birisi eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarının küreselleşen dünyanın ihtiyaç duyduğu insan tipini yetiştirmeye doğru yönelmesi ve kendi dönüşümünü gerçekleştirmesi gerekmektedir. İnsanı yalnızca bireysel boyutu veya ekonomik bo-

yutuyla düşünülmesi bir çok eksikliği ve problemi beraberinde getirmektedir. Çünkü insan toplum içinde yaşamakta ve bu yüzden de birtakım toplumsal erdemlere sahip olmak zorundadır.

Özellikle entelektüel sermaye olarak görülen insanın, sosyal boyutları dikkate alınırken ve insanlarla bir arada çalışabilme, bulunabilme, yaşayabilme ve paylaşabilme yeteneği gibi bir çok erdemler de ihmal edilmemelidir. Hatta entelektüel sermayeden tam olarak faydalanılmak isteniyorsa mutlaka toplumsal normların sahiplenilme derecesi, güven boyutu ve toplumla, insanlarla bütünleşme davranışları üzerinde hassasiyetle durulmalıdır.

Özellikle başarılı dönüşüme hazır ve geleceği düşleyen toplumlar güven düzeyleri yüksek toplumlardır. Böyle bir topluluğu oluşturmak için ise liderlere ihtiyaç vardır. Fakat artık bu liderlerin yeni rolleri ile toplum karşısında bulunmaları gerekmektedir. İşte bu liderlerin yönlendirdiği toplumlarda artık, küresel dünyanın gerçekleri doğrultusunda kendi kültürel değerlerini özümsemiş, ona sahip çıkan, bu değerlerle hareket eden, etik değerlere sahip, paylaşabilen güvenen ve güvendirilen insanların yetiştirilmesi eğitim sektörünün en önemli uygulamaları arasında olacaktır.

KAYNAKLAR

- BENNİS, Warren;1997, "Liderlerin Lideri Olmak" Geleceği Yeniden Düşünmek. Sabah Kitapları, İstanbul, 134
- BENVENİSTE, Guy;1994, The Twenty First Century Organization.Jossey-Bass Pub. USA
- COVEY, Stephen; 1998,Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı, Varlık yayınevi, İstanbul.
- COVEY, Stephan; 1997, "İkelere Öncelik Vermek" Geleceği Yeniden Düşünmek. Sabah Kitapları, İstanbul.
- DRUCKER, Peter; 1993, Kapitalist Ötesi Toplum, İnkılap Kitabevi, İstanbul,
- EDMOSONWAN, A. Johnson; 1996, Organizational Tranformation and Process Reengine-ering. St.Luice Press. USA.
- ERKAN, Hüsnü; 1998, "21.yy'a Girerken Bilgi Toplumu ve Türkiye" Yeni Türkiye, Ocak-Şubat, n: 19
- FELKİNS, Patricia, and Others; 1993, Change Management: A Model For Effective Organizational Perfor- mance. Quality Resources, USA.
- FUKUYAMA, Francis; 1998, Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması, İş Bankası Yayını, Ankara.
- GALTUNG, Johan; 1997, "Gandhi ve Alternatif Hareket. Teoride Styag raha-Normlar" Kamu Vicdanına Çağrı. Sivil İtaatsizlik, Ayrıntı yayınları, İstanbul.
- GİBSON, Rowan; 1997, "İşi Yeniden Düşünmek" Geleceği Yeniden Düşünmek. Sabah Kitapları, İstanbul.
- GOLEMAN, Daniel; 1997, Duygusal Zekâ, Varlık Yayınları, İstanbul.
- HAMEL, Gary and Prahalad, G.K; 1997, Geleceği Kazanmak, İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- HANDY, Charles,1997, Ruhun Arayışı.: Kapitalizmin Ötesi. Modern Dünyada Amaç Arayışı, Boyner Yayınları,İstanbul.
- JAMES, Jennifer; 1997, Gelecek Zamanda Düşünmek, Yeni çağın Liderlik Becerileri, Boyner Yayınları, İstanbul.
- KOTTER, John; 1997, "Kültürler ve Koalisyonlar" Geleceği Yeniden Düşünmek, Sabah Kitapları, İstanbul.
- NAİSBİTT, John ;1977, "Ulus devletlerden Ağlara" Geleceği Yeniden Düşünmek. Sabah Kitapları, İstanbul.
- ÖDEN, W. Howard ; 1997, Managing Corporate Culture, innovation and Intraprerueurship, Quorum Books, USA.
- ÖZEL, Mustafa ;1995, Değişim ve Kriz, İz Yayınları, İstanbul.
- QUİGLE, W. Joseph;1998, Vizyon: Oluşturulması, Geliştirilmesi ve Korunması. Epsilon Yayınevi, İstanbul.
- STEWART, Thomas; 1997, Entelektüel Sermaye: Örgütlerin Yeni Zenginliği. MESS, İstanbul.
- ULİNE, Cynthi; L. and Others, 1998 "School Effectiveness: The Under lying Dimension" Educational Admi nistration Quarterly. Vol:34, No:4.

TRANSFORMATIONAL MOVEMENTS ON EDUCATION

Asoc. Prof. Zuhal CAFOĞLU

Gazi University, Dept. of Education.

ABSTRACT

Started with the information era, transformational movement got big acceleration. While important transformation take place on the way to globalization, care should be given to realize transformation as a whole in the managerial, social, technical and behavioral systems. Prime responsibility for this transformation go to organization leaders and educational organizations. Today's leaders should take new roles (group works, communication, collaboration, creative thinking) instead of traditional ways. Educational organization should not see human only as individual or only their intellectual dimension but they should try to combine these with social dimension and realize their transformation in this way. As much as individual realize and show has social identity, organizational success reach to it's peaks. Most common characteristics of these social identities are thrust, sharing the same values, and living together. Creating people who own ethical values, accept and live their cultural values and share these with others, who thrust to others and trustable is the most important thing that educational organizational should do.

Key Words :

Transformational movements, Educational or-
ganisation, Ethical values, Trustable
organization

Новые Ценности в Образовании

Доц. Др. Зухал Джафоглу
Преподаватель Университета Гази

РЕЗЮМЕ

В наши дни заметно ускорились трансформационные движения, являющиеся продуктами информационной эры. В процессе глобализации, наряду с важными преобразованиями, следует обратить внимание и на реализацию как целое в административных, социальных, технических и поведенческих системах.

В этом преобразовании самая важная роль выпадает на долю лидеров организаций и учреждений образования. Современные лидеры вместо традиционных методов должны выполнять новые роли (работа в группе, коммуникация, сотрудничество, творческий ум). Образовательные учреждения должны видеть в человеке не только его индивидуальные или интеллектуальные качества, но и должны комбинировать эти качества с социальными характеристиками и реализовать преобразования таким путем. Организационные успехи достигают своего пика только тогда, когда человек реализует и показывает свою социальную личность. Наиболее явными характеристиками социальной личности являются доверие, разделение ценностей и совместная жизнь с людьми. Образовательные учреждения должны воспитать именно таких людей, которые воспринимают и защищают свои культурные ценности, действуют согласно этим ценностям, доверяют другим и сами являются честными.

Слова-ключи :

Преобразование, Образование, Доверие, Лидерство

BILIG/EDITORIAL PRINCIPLES

BILIG is published quarterly: Spring, Summer, Autumn and Winter. At the end of each year, an annual indice series will be offered. Each issue will be forwarded to the subscribers and to the libraries and international institutions to be determined by the editorial board within one month after its publication.

GOALS AND OBJECTIVES

The goals in publishing BILIG are :

To bring forth the cultural riches, historical and current realities of the Turkish World in a scholarly manner.

To reach the experts and scholars who show interest in and produce and / or offer ideas related to the Turkish World.

To follow the studies related to the Turkish World internationally and inform about them to the experts, scholars and public.

SUBJECT MATTERS

BILIG is the social science Journal of the Turkish World. The articles to be published in this journal should be dealing with the historical and current issues and problems and suggesting solutions for the Turkish World.

CONTENTS

The contents of the articles to be published in BILIG are to include ;

Those that are based on an original research which contribute knowlegde and scientific information in its area.

Those that bring forth new views and perspectives on previously written scholarly works based on extensive research and resources.

Those that are the result(s) of studies /researches executed by well reputed individuals and research groups in the Turkish World on contract basis.

Those that inform/ announce briefly about new/original works, articles, indiviuals and activities related to the Turkish World.

In order for any article to be published in BILIG , it should not have been previously published or accepted to be published elsewhere, papers presented at a conference or symposium may be accepted for publication if stated so beforehand.

EVALUATION OF ARTICLES

The articles forwarded to be published in BILIG are first studied by the Editorial Board in view of the Journal's objectives, subject matter, rules and regulations in writ-

ing. Those that are found acceptable are then sent to two referees who are authorities in their field for scientific evaluation. Referee reports are secret and safe-kept for five years. In case one referee report is negative and one is favourable, the article may be sent to a third referee for re-evaluation.

The authors of the articles are to consider the criticisms, suggestions and corrections of the editorial board and referees. If they are in disagreement with the editorial board and / or the referees, they are entitled to counterpresent their views and justifications. Only the original copy of the unaccepted articles may be returned upon request.

The royalty rights of the accepted articles are considered transferred to the Ahmet Yesevi University Foundation. However the overall responsibility for the published articles belongs to the author of the article. Quotations from articles including pictures are permitted during full reference to the articles.

Payments to the authors and referees for their contributions are made within one month of publication. The amounts of payments are determined by the Editorial Board subject to the approval by the Board of Managers.

THE LANGUAGE OF THE JOURNAL

Turkiye Turkish is the language of the journal. Articles presented in other Turkish dialects may be evaluated after they are translated into Turkiye Turkish if necessary.

Abstracts in English and Russian along with Turkish are given for each article published in BILIG.

WRITING RULES

The Structure of the Articles

In general the following are to be observed in writing the articles for BILIG:

1. Title of the Article

2. Name(s) and address(es) of the author(s). (All in Latin letters. Nam.es and surnames are in capital letters. Addresses in normal italic letters)

3. Abstracts (with key words)

4. Each article is to begin with an introductory section stating the purpose, scope and methods utilised; and should continue with main section to include data, observations, views, comments and discussions (pros and cons) and should end with a final section to include important results and, conclusion.

5. Acknowledgements (if necessary)

6. List of references.

7. Title and abstract in English (as in Turkish Abstract)

8. Title and abstract in Russian (as in Turkish Abstract)

TITLE

Should state the subject clearly. Should not exceed 12 words and should be capitalised in bold.

ABSTRACT

Should not exceed 250 words. It should be written in a clear, concise and complete way to reflect the purpose and conclusion of the study so that it could be re-published separately from other parts of the article. The summary with its title should be written in italics. Within abstract no referances and formulae should not be given. At least 3, maximum 8 key words should be given at the bottom of the abstracts after a double space.

MAIN SECTION

Articles should be written in computer 10 points (Times New Roman or similar other characters with double space on A4 (29.7*21 cms) papers. 3cms margins should be left on both ends of the pages. Pages should be numbered. Each article should be composed of at least five thousands and maximum ten thousands words.

SUB-SECTIONS

In order to provide an orderly transition of information and ideas of the main text and to determine a clear structure of the article other sub-titles may be used for different sections and parts of the article.

Main Heading: These can be used for the summary , sections of the main text, acknowledgement (if any), referances and appendice (if any). THESE HEADINGS SHOULD BE CAPITALISED.

Interval Headings : Only The First Letters Should **Be** in Bold Capital.

Sub-headings : Only the first letter should be in bold capital, and writing should continue on the same line after a colon (:).

FIGURES AND TABLES

Figures should be drawn on transparent or white paper in ink so as not to cause problems in printing or reducing in size. Each figure should be on a separate page and should be numbered with a caption of the title in Turkish first and English below it.

Tables should also be numbered. It should have the title in Turkish first and English below it. The titles of the figures and tables should be clear and concise. The first letters of each word should be capitalised. When necessary footnotes and acronyms should be below the captions.

PICTURES

Should be on highly contrasted photo papers. Rules for figures and tables are applied for pictures as well. In special cases colored-pictures may be printed.

The number of pages for figures, tables and pictures should not exceed to ten pages. Authors having the necessary technical facilities may themselves insert the related figures, drawings and pictures into text. Those without any technical facilities will leave the proportional sizes of empty space for pictures within the text numbering them.

Stating the Source within the Text:

The following examples should be observed when giving the source within the text. Sources will not be given as footnotes.

a. Quoting a single or multi-authored source; first the last name of the author is written and then the date is written in parenthesis as shown in the example.

..... Koksoy (1998)

..... Some authors (Bilgegil, 1970; Kaplan, 1974; Aktaş, 1990)

b. When multi-authored sources are mentioned , the name of first author is written for others (et.al) is added.

.....Ipekten,et.al, (1975).

Full reference including all the names should be given in the list of references at the end of the article.

.If an unreachable source is quoted within the text from an available source it should be indicated as follows :

.....Köprülü (1911: in Çelik 1998)

d. Personal communications can be indicated by giving the last name(s), the date(s) but full references should be stated at the end of the article.

LIST OF REFERENCES

List of references should be listed in alphabetic order by authors' last names.

a. For periodicals :

The name(s) of author(s), date, the title of the article, the name of the periodical in full, volume #,issue# and page numbers should be quoted.

b. For submitted papers at conferences and /or symposiums:

The name(s) of author(s) , the date, the title of the paper(s), the name/title of the conference /symposium, editor(s), publishing company, volume number, place of organization and page number should be indicated.

c. For books

The name(s) of author(s) , the date, the title of the book (first letters capitalised) publishing company, , the city where it was published , number of pages should be specified.

d. For reports, theses and dissertations

The name(s) of author(s), the date, the title of the theses or report, name of the institution or university, archives number, published or unpublished should be specified.

HOW TO FORWARD THE ARTICLES

The articles duly prepared in accordance with the principles set forth on the foregoing pages are to be sent in three copies (one original, two photocopied forms) to BILIG for publication to the address given below. The last corrected fair copies in diskets and original figures are to reach BILIG within not later than one month. Minor editing and re-arrangements may be done by the editorial board.

CORRESPONDENCE ADDRESS:

*Bilig Dergisi Editörlüğü Ahmet Yesevi Üniversitesi
Mütevelli Heyet Başkanlığı Taşkent Caddesi,
10.sok. No: 30 06430 Bahçelievler, Ankara-
Türkiye*

Tel: (0312)215 22 06

Fax: (0312) 215 22 09

e-mail : Bilig @ yesevi.edu.tr

BİLİG/ YAYIN İLKELERİ

Bilig bahar, yaz,sonbahar, kış olmak üzere yılda dört sayı yayımlanır. Her yılın sonunda derginin yıllık dizini çıkarılır; Yayın Kurulu tarafından belirlenecek kütüphanelere, uluslararası endeks kurumlarına ve abonelere -yayımlandığı tarihten itibaren bir ay içerisinde- gönderilir.

AMAÇ

Bilig 'in yayım amacı;

- Türk dünyasının kültür zenginliklerini, tarihî ve güncel gerçeklerini bilimsel ölçüler içerisinde ortaya koymak;
- Türk dünyasına ilgi duyan, bu konuda fikir üreten uzman ve bilim adamlarına ulaşmak;
- Türk dünyası ile ilgili olarak, uluslararası düzeyde yapılan bilimsel çalışmalarını izlemek, bunları ilgili bilim adamlarına, uzmanlara ve ilgili kamuoyuna duyurmaktır.

KONU

Bilig, Türk dünyasının sosyal bilimler dergisidir. **Bilig'de** yayımlanacak yazılar sosyal bilimler alanı ile ilgili konular başta olmak üzere, Türk dünyasının tarihî ve güncel problemlerini ortaya koyan, bu problemlere çözüm önerileri içeren yazılar olmalıdır.

MUHTEVA

Bilig'e gönderilecek yazılarda;

- Alanında bir boşluğu dolduracak; araştırmaya dayalı özgün makale,
 - Daha önce yazılmış yazı ve çalışmaları zengin bir kaynakçaya dayanarak değerlendiren, eleştiren ve bu konuda yeni ve dikkate değer görüşler ortaya koyan araştırma ve inceleme yazısı,
 - Türk Dünyası ile ilgili konularda eser ve çalışmalarıyla tanınmış kişi ve gruplara anlaşmalı olarak yaptırılacak araştırma,
 - Türk Dünyası ile ilgili eser, yazı, şahsiyet ve yeni faaliyetleri tanıtan, duyuran, haber veren kısa yazılar,
- olma özelliği aranır.

Araştırma ve inceleme yazılarının **Bilig'de** yayımlanabilmesi için daha önce bir başka yayın organında yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere kabul edilmemiş olması gerekir. Daha önce bir bilimsel kongrede sunulmuş tebliğler, bu durumu belirtmek şartıyla yayıma kabul edilebilir.

YAZILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bilig'de yayımlanmak üzere gönderilen yazılar önce amaç, konu, muhteva, sunuş tarzı ve yazım kurallarına uygunluk yönlerinden Yayın Kurulu'nca incelenir. Bu yönleriyle uygun bulunanlar, bilimsel bakımdan değerlendirilmek üzere, alanında eser ve çalışmalarıyla tanınmış iki hakeme gönderilir. Hakem raporları gizlidir ve 5 yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, yazı üçüncü bir hakeme gönderilebilir.

Yazarlar, hakem ve Yayın Kurulu'nun eleştiri, öneri ve düzeltmelerini dikkate almak zorundadırlar. Katılmadıkları hususlar olduğunda bunları ayrı bir sayfada, gerekçeleri ile birlikte açıklama hakkına da sahiptirler. Yayına kabul edilmeyen yazıların yalnızca birinci nüshaları istek halinde yazarlarına iade edilir.

Bilig'de yayımlanması kabul edilen yazıların telif hakkı **Ahmet Yesevi Üniversitesi'ne Yardım Vakfı'na** devredilmiş sayılır.

Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve fotoğraflar, kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

Yayımlanması kararlaştırılan yazıların yazarlarına ve hakemlerine, telif ve inceleme ücreti, yayım tarihinden itibaren 1 ay içerisinde ödenir. Ücret miktarı **Yayın Kurulu'nun** önerisi üzerine **Yönetim Kurulu'nca** belirlenir.

YAZIM DİLİ

Bilig'in yazım dili Türkiye Türkçesi'dir. Ancak her sayıda derginin üçte bir oranını geçmeyecek şekilde İngilizce yazılara da yer verilebilir. Türkiye Türkçesi dışındaki Türk lehçelerinde hazırlanmış yazılar, gerektiği takdirde Yayın Kurulu'nun kararı ile Türkiye Türkçesi'ne aktarıldıktan sonra değerlendirilir.

Yayımlanacak yazıların Türkçe özetlerinin yanısıra İngilizce ve Rusça özetleri de verilir.

YAZIM KURALLARI

Makalenin Yapısı

Makalenin genel olarak aşağıda belirtilen düzene göre sunulmasına özen gösterilmelidir:

1) Başlık

2) Yazar ad(lar)ı ve adres(ler)i

(Hepsi Lâtin/Türk harfleriyle olmak üzere yazar adları, soyadı büyük harflerle olmak üzere koyu karakterde, adresler normal italik karakterde)

3) Özet (anahtar kelimeler eklenerek)

4) Makale, çalışmanın amaç, kapsam, çalışma yöntemlerini belirten bir **giriş** bölümüyle başlamalı; veriler, gözlemler, görüşler, yorumlar, tartışmalar.. gibi **ara** ve

alt bölümlerle devam etmeli; ve nihayet **tartışma ve sonuçlar** (veya sonuçlar ve tartışmalar) bölümüyle son bulmalıdır.

- 5) Katkı belirtme (gerekiyor ise)
- 6) Kaynaklar Dizini
- 7) İngilizce başlık ve İngilizce Özet (Türkçe özetle olduğu gibi)
- 8) Rusça başlık ve Rusça Özet (Türkçe özetle olduğu gibi)

Başlık

Konuyu en iyi şekilde belirtmeli, 12 kelimeyi geçmemeli, tamamı büyük harflerle ve **bold** olarak yazılmalıdır.

Özet

250- kelimeyi geçmeyecek şekilde ve yayının diğer bölümlerinden ayrı olarak yayımlanabilecek düzeyde yazılmış, yazının tümünü en kısa, öz biçimde (özellikle çalışmanın amacını ve sonucunu) yansıtacak nitelikte olmalıdır. Özetin başlığı ve metin kısmı italik karakterle yazılmalıdır. Özet içinde, yararlanılan kaynaklara, şekil, çizelge ve eşitlik numaralarına değinilmemelidir. Özetin altında bir satır boşluk bırakılarak en az 3, en çok 8 anahtar kelime verilmelidir.

Ana Metin

Makale, A4 boyutunda (29.7x21 cm.) kâğıtların üzerine bilgisayarda 1,5 satır aralıkla ve 10 punto (Times New Roman veya benzer bir yazı karakteri ile) yazılmalıdır. Sayfa kenarlarında 3'er cm. boşluk bırakılmalı ve sayfalar numaralandırılmalıdır. Yazılar en az beşbin, en çok onbin civarında kelimedenden oluşmalıdır.

Bölüm Başlıkları

Makalenin yapısını belirlemek ve ana metinde düzenli bir bilgi aktarımı sağlamak üzere yazıda **ana**, **ara** ve **alt** başlıklar kullanılabilir. Başlıklara numara veya harf verilmemelidir.

Ana Başlıklar: Bunlar, sıra ile özet, ana metnin bölümleri, teşekkür (varsa), kaynakça, ekler (varsa)'den oluşmaktadır. ANA BAŞLIKLAR BÜYÜK HARFLERLE YAZILMALIDIR.

Ara Başlıklar: Yalnız Birinci Harfleri Büyük Bold harfle yazılmalıdır.

Alt Başlıklar: Yalnız birinci harfleri büyük bold harflerle yazılmalı ve hemen başlık sonunda iki nokta üst üste konularak yazıya aynı satırdan devam edilmelidir.

Şekiller ve çizelgeler

Şekiller, küçültmede ve basımda sorun yaratmamak için siyah mürekkep ile, düzgün ve yeterli çizgi kalınlığında aydıngeç veya beyaz kağıda çizilmelidir. Her şekil

ayrı bir sayfada olmalıdır. Şekiller 1 (bir)'den başlayarak ayrıca numaralandırılmak ve her şeklin altına başlığıyla birlikte önce Türkçe, sonra İngilizce olarak yazılmalıdır.

Çizelgeler de şekiller gibi, 1 (bir)'den başlayarak ayrıca numaralandırılmak ve her çizelgenin üstüne başlığıyla birlikte önce Türkçe, sonra İngilizce olarak yazılmalıdır. **Şekil** ve **çizelgelerin** başlıkları, kısa ve öz olarak seçilmeli ve her kelimenin ilk harfi büyük, diğerleri küçük harflerle yazılmalıdır. Gerekli durumlarda açıklayıcı dipnotlara veya kısaltmalara şekil ve çizelgelerin hemen altında yer verilmelidir.

Resimler

Parlak, sert (*yüksek kontrastlı*) fotoğraf kâğıdına basılmalıdır. Ayrıca şekiller için verilen kurallara uyulmalıdır. Özel koşullarda renkli resim baskısı yapılabilecektir.

Şekil, çizelge ve resimler toplam 10 sayfayı aşmamalıdır. Teknik imkâna sahip yazarlar, şekil, çizelge ve resimleri aynen basılabilecek nitelikte olmak şartı ile metin içindeki yerlerine yerleştirebilirler. Bu imkâna sahip olmayanlar, bunlar için metin içinde aynı boyutta boşluk bırakarak içine şekil, çizelge veya resim numaralarını yazarlar.

Metin İçinde Kaynak Verme

Metin içinde kaynak vermede aşağıdaki örneklere uyulmalı, kesinlikle dipnot şeklinde kaynak gösterilmemelidir:

a) Metin içinde tek yazarlı kaynaklara değinme yapılırken, aşağıdaki örnekler de olduğu gibi, önce araştırmacının soyadı, sonra parantez içinde yayım tarihi verilir.

... *Köksoy (1998)*

... *Bazı araştırmacılar (Bilgegil, 1970; Kaplan, 1974; Aktaş, 1990)*

b) Çok yazarlı yayınlara metin içinde değinilirken, aşağıdaki gibi ilk yazar adı belirtilmeli, diğerleri için vd. harfleri kullanılmalıdır. Ancak kaynaklar dizini'nde bu tün yazarların isimleri yer almalıdır.

... *İpekten vd. (1975)*

c) Ulaşılamayan bir yayına metin içinde değinme yapılırken bu kaynakla bir likte alıntının yapıldığı kaynak da aşağıdaki gibi belirtilmelidir.

.. *.Köprülü (1911; Çelik, 1998 'den)*

d) Kişisel görüşmelere metin içinde *-soyadı ve tarih belirtilerek-* değinilmek, ayrıca kaynaklar dizini'nde de belirtilmelidir.

Kaynaklar Dizini

Kaynaklar dizini yazar soyadlarına göre alfabetik sıraya dizilmelidir.

a) Süreli yayınlar için:

Yazar ad(lar)ı, tarih, makalenin başlığı, süreli yayının adı (*kısaltılmamış*), cilt no (sayı no), sayfa no.

b) Bildiriler için:

Yazar ad(lar)ı, tarih, bildirinin başlığı, sempozyumun veya kongrenin adı, editör(ler), basımevi, cilt no, düzenlendiği yerin adı, sayfa no.

c) Kitaplar için:

Yazar ad(lar)ı, tarih, kitabın adı (*ilk harfleri büyük*), yayınevi, basıldığı şehrin adı, sayfa sayısı.

d) Raporlar ve tezler için;

Yazar ad(lar)ı, tarih, raporun veya tezin başlığı, kuruluş veya üniversitenin adı, arşiv no (*varsa*), sayfa sayısı, yayımlanıp-yayımlanmadığı.

YAZILARIN GÖNDERİLMESİ

Bilig'de yayımlanmak üzere -yukarıda belirtilen ilkelere uygun olarak- hazırlanmış yazılar, biri orijinal, diğer ikisi fotokopi olmak üzere aşağıdaki adrese gönderilir. Yayına kabul edilen yazıların son düzeltmeleri yapılmış bilgisayar disketleri ile şekillerin orijinalleri en geç bir ay içinde yukarıda belirtilen adrese ulaştırılır. Yayın Kurulu'nca, esasa yönelik olmayan küçük düzeltmeler yapılabilir.

YAZIŞMA ADRESİ

Bilig Dergisi Editörlüğü

Ahmet Yesevi Üniversitesi

Mütevelli Heyet Başkanlığı

Taşkent Cad. 10. Sok. No: 30 06430

Bahçelievler /ANKARA

Tel: (0312)215 22 06

Fax: (0312) 215 22 09

e-mail: bilig @ yesevi. edu. tr