

**İŞLETME MEZUNLARININ İŞ HAYATINDAKİ YERİ VE İŞLETME
EĞİTİMİ: 1000 BÜYÜK SANAYİ KURULUŞUNUN İŞLETME
MEZUNLARINDAN BEKLENTİLERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA**

Doç.Dr. Erkut DÜZAKIN
Çukurova Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
eduzakin@cu.edu.tr

Özgün YILMAZ
Çukurova Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
yilmazozgun@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmada Türkiye’deki önde gelen sanayi firmalarının değerlendirmelerine başvurarak, işletme eğitiminin yeterlilik düzeyi, müfredat etkinliği, sosyal yararlılığı gibi ölçütler açısından değerlendirilerek, işletme mezunlarının iş hayatındaki durumlarıyla aralarında anlamlı ilişki olup olmadığının saptanması, eğer varsa bu ilişkinin yorumlanması amaçlanmıştır.

İşletme eğitiminin değerlendirilmesi ve mezunların iş bulma koşulları ile ilgili ülkemizde yapılmış yeterli düzeyde akademik çalışma bulunmaması, gerek işletmelerin gerekse işletme eğitimi veren fakültelerin araştırmayı referans çalışma olarak kullanabilecek olmaları, çalışmayı önemli kılmaktadır.

Araştırma kapsamında web anket yöntemi kullanılmış, anket İSO (İstanbul Sanayi Odası) tarafından her yıl belirlenen Türkiye’nin 1000 Büyük Sanayi Kuruluşuna e-posta aracılığı ile gönderilmiştir. Elde edilen sonuçlar ışığında işletme eğitiminin, işletmecileri iş hayatına hazırlama konusunda yetersiz yönleri olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Yöneticilik, İşletme Eğitimi, İşletme Müfredatı

**PLACE OF BUSINESS ADMINISTRATION GRADUATES IN WORK LIFE
AND BUSINESS ADMINISTRATION EDUCATION: RESEARCH ON
EXPECTATIONS OF THE MAJOR 1000 INDUSTRIAL CORPORATIONS
FROM BUSINESS ADMINISTRATION GRADUATES**

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the adequacy of the business administration education in terms of like, syllabus efficiency and social usefulness, with the help of the assessments of the major industrial companies in Turkey, and determine if there is a relationship between the education and situations of business administration school graduates in business life, and to construe this relationship if there is one.

Because there have been limited academic researches done in Turkey about the evaluation of the educational system and the job conditions for the graduates, the chance of using this research as a reference by enterprises and schools of business administration will add an extra value to this research.

Within this research, web poll method was used and the poll was sent to the “Turkey’s Major 1000 Enterprises” which are designated annually by Istanbul Chamber Of Industry. As a result of acquired dataset, it is possible to say that the business

administration education is insufficient in some ways; especially in point of preparation the administrators for business life.

Keywords: Management, Business Administration Education,, Management Courses

1.GİRİŞ

Ulusal ve uluslararası pazarlarda artan tüketim ihtiyacı ve paralelinde hızlı gelişen teknoloji, şirketlerin rekabet ortamında barınabilmeleri için bildik yöntemlerden çok daha fazlasına ihtiyaçları olduğunu göstermektedir. Bu ihtiyaçların karşılanması müşteri, işgücü, para, teknoloji, talep gibi girdilerin verimli bir şekilde yöneticiler tarafından değerlendirilmesine bağlıdır.

Zaman içinde, iş hacminin genişlemesine paralel olarak, yöneticilik konusu ile ilgili sorunlar da artmıştır. İş yöntemleri, gereçler, malzeme, alet ve makinelerin daha karmaşık bir hale gelmesi, herhangi bir kuruluşun, diğer işyerleri, tüketiciler, işçiler ve devlet daireleri ile olan ilişkilerini daha dikkatle ayarlaması gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu durum dolayısıyla nispeten küçük işyerlerinde dahi, iyi yöneticilere olan büyük gereksinimin kuvvetle hissedilmesine neden olmuştur.

Günümüz koşullarında aranılan yöneticilerin ve idari personelin işletme eğitimi almış olmalarının olumlu sonuçları olduğu düşünülmektedir. Öyle ki işletme eğitiminin amacı, özel ve kamu sektörünün ihtiyaç duyduğu, olay ve olguları sorgulayabilme, karar verme, sorun çözme, planlama yapabilme, ekip çalışmasına yatkın olabilme, örgütleyebilme, düzenleyebilme ve denetleyebilme gibi niteliklere sahip yönetici adaylarını yetiştirmektir. İşletme eğitimi iş hayatının temel kavramları hakkında verdiği teorik eğitimin yanı sıra gerçek dünyaya uygun çözümler sunan, yetenek geliştirme amacı güden pratik eğitime ve uygulamalara da önem vermektedir.

Şirketler işletme mezunlarını alanları dâhilinde ve de dışında birçok pozisyonda çalıştırmaktadırlar. İşletme alanı içerisinde uzmanlaşmak için çok sayıda değişik alternatif bulunmaktadır. Bu alanlar işletmecinin şirket içerisindeki pozisyonunu ve rolünü belirlemede etkilidir. Başlıca finans, muhasebe, pazarlama, yönetim, insan kaynakları bu alanlardan sayılabilirler.

İşletme bilimi ile ilgili hayli fazla araştırma olmasına karşın işletme eğitimi ile ilgili yapılmış çalışmalar yok denecek kadar azdır. Prof. Dr. Şan ÖZ-ALP'in 1998 yılında yayınlamış "Türkiye'de İşletmecilik Eğitimi" isimli kitap bu birkaç araştırmadan biridir. Söz konusu çalışmada genel hatları ile Türkiye'deki işletme eğitiminin kalitesi sorgulanmaktadır. Ayrıca üniversitelerdeki işletme bölümleri müfredat, öğretim üyesi sayısı, öğrenci sayısı ölçütleri ele alınarak birbirleriyle kıyaslanmış ve işletme eğitiminin standart olup olmadığı değerlendirilmiştir. Çalışmada işletme eğitiminin özel sorunlarına değinildiği, diğer bir deyişle okul odaklı sorunların temel alındığı görülmüştür. Üretilen çözümler mevcut eğitim düzeninin kalitesinin artırılmasına yöneliktir.

Konu ile ilgili bir diğer önemli çalışma 1998 yılının Kasım ayı içerisinde Akdeniz Üniversitesi'nin ev sahipliğinde yapılan 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi olmuştur. "2000'li Yıllarda İşletmecilik ve Eğitimi"nin ele alındığı kongrede işletmecilik eğitimi ile ilgili çalışmalarda, işletmecilik eğitiminin sorunlarına değinilmiştir.

1.1. Problem

İyi birer yönetici olmak ya da işletme biliminin diğer alanlarında uzmanlaşarak bu alanlarda kariyerlerine yön çizmek isteyen gençler işletme eğitimi veren fakültelerin ilgili bölümlerine kayıtlarını yaptırmaktadırlar. Mezuniyetin ardından iş gücüne katılan gençlerin %7-8'i işletme mezunudur (Kayhan, 2007). İşletme mezunu gençler büyüklü küçük bir çok şirketin çeşitli departmanlarında iş alanları bulabilmektedirler.

İşletme eğitimi veren okullar genelde iki misyona sahiptirler; pratikte çalışacak olan iş insanlarını gerçek dünya için eğitmek ve diğer taraftan da araştırma yaparak işletme ve yönetim alanında bilgi stoğunu geliştirmek.

Şirketler yönetici adayları ararlarken, işletme mezunu olması şartı değil başta tecrübe ve daha sonra iş ile ilgili mühendislik vs. eğitimi veren fakülte mezunu olma şartı aramaktadırlar. Üstelik uzmanlık alanı her ne olursa olsun işe alınan personel çeşitli eğitimlerden geçirilmektedir. Buradan hareketle iş dünyasının işletme mezunlarından beklediklerini bulamadıkları ve beklentileri yönünde donanımlı mezunlar ile karşılaşmadıkları gibi düşüncelere kapılmamak elde değildir. Öyle ki rekabetin kaçınılmaz olduğu günümüz pazarlarında firmalar yöneticilik işini yıllarca eğitim görmüş profesyoneller yerine teknik bilgi beceri sahibi personele teslim edebilmişlerdir. Bu değerlendirmeler ışığında işletme bölümlerinde verilen eğitimle iş dünyasının beklediği eğitim arasında bir fark olduğu, ya da firmaların beklentilerinin değiştiğinin kanısına varmak yerinde olacaktır.

Firmaların beklentileri, işletme mezunu çalışanlar tarafından karşılanmadığı takdirde bir takım sorunlar oluşabilmektedir. Çalışan, yıllarca eğitim aldığı bir konuda kendini eksik hissedebilmekte bu da motivasyonu olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışan, kendine olan güvenini yitirebilir. Firmalar ise, istihdam ettiği personelden beklediği verimi alamamakta, dolayısıyla yeni birey istihdam etmek durumunda kalmaktadır. Bu durumun makro olarak etkisi ise, işletme mezunlarının firmalar tarafından istihdamının olumsuz etkilenmesidir.

Firmaların beklentilerinin işletme mezunları tarafından karşılanamamasında, firmaların yanlış istihdamları etkili olabilmektedir. İşletme mezunları idari kadrolarda görev alabilecek şekilde eğitim almış, yöneticilik konusunda uzman kimselerdir. Oysa firmalar kimi zaman işletme mezunlarını ilgisiz ve basit alanlarda kullanmaktadırlar. İdareci olarak istihdam edilmesi gereken bir işletmeci, kimi durumlarda fotokopi görevlisi, arşiv görevlisi vb. olarak istihdam edilmektedir.

1.2. Amaç

Çalışmanın amacı işletme eğitiminin iş hayatına yönelik başarısını test etmektir. Bunun ışığında işletme eğitiminin başarısız olduğu alanlar tespit edilip çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır. Bu çalışma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Firmaların işletme bölümü mezunlarında aradıkları özellikler nelerdir?
- İşletme mezunları firmaların istedikleri özellikleri taşımakta mıdır?
- İşletme bölümünde okutulan derslerin iş hayatına faydası var mıdır?
- Ne tür derslerin okutulması, ne tip uygulamaların yapılması istenilen seviyeye ulaşmayı sağlayacaktır?

Araştırma kapsamında anket sonuçlarından yararlanılmak suretiyle iki hipotez test edilmiştir.

Hipotez 1: Türkiye'deki 1000 büyük firma, bünyelerinde çalışan işletme mezunlarının bilgi düzeylerini yeterli görmekteylerdir.

Hipotez 2: Türkiye'deki 1000 büyük firmanın idari kadrolarında çalışan işletme mezunu oranı yüksek seviyededir.

İşletme bölümlerinde okutulan müfredatın iş hayatında mezunlara ne kadar fayda sağladığı, eksik kalan yönleri olup olmadığı da sınanmış olacaktır. Bu da işletme bölümlerinde konu ile ilgili bir problemin istihdam sorunlarına sebep olup olmadığını gösterecektir.

1.3. Önem

İşletme eğitimi ve iş dünyasının beklediği eğitim arasında bir fark veya değişikliğin olup olmadığı konusunda yapılacak bir araştırma hem işletme bölümlerinin müfredatlarını değerlendirmelerinde, hem de firmaların yönetici kavramından anladıklarını değerlendirmede faydalı olacaktır.

İşletme bölümünden mezun olmuş birey lisans eğitimi sırasında seçmiş olduğu dersler ve müfredat dersleri ışığında çeşitli alanlarda uzmanlaşmaktadır. Uzmanlaştıkları alanlar göz önüne alındığında birçok mezun bu alanların dışında istihdama katılmaktadır. Lisans eğitimi sırasında bireyler idealleri doğrultusunda ilgi alanlarına ve isteklerine göre derslerini seçmektedirler. Şüphesiz ki çoğunun amacı bu alanda kendisini geliştirip iyi bir yönetici olmaktır. Bu problem yalnızca işletme bölümü için geçerli bir sorun değildir. İstihdam problemleri ülkemizin kanayan yaralarından biridir. Çalışma ile dikkat çekilmek istenen nokta eğitimleri açısından yöneticilik işine uygun olan bireylerin bu tür pozisyonlarda yer alıp alamama durumlarını araştırmak ve makul önerilerle yanlış uygulamalara çözüm üretilmesini sağlamaktır.

İşletme eğitiminin değerlendirilmesi ve mezunların iş bulma koşulları ile ilgili ülkemizde yapılmış herhangi bir akademik çalışma bulunmamaktadır. Uluslar arası boyutta ise özellikle ABD'de yaygın olan MBA (Master of Business Administration) eğitimi değerlendiren yayınlar bulunmaktadır. Fakat bu yayınlar yoruma dayalı olmakla beraber şirketler üzerinde bir deneme yapılmamıştır. Çalışmanın, işletme bilimine ve eğitimine faydalı olması umulmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Çalışmada ulaşılmak istenen, Türkiye'deki şirketlerin işletme mezunlarını değerlendirmesi ve işletme eğitimi hakkındaki görüşlerini nicel değerlerle belirlemektir. Türkiye'de 2002 Devlet İstatistik Enstitüsü araştırması rakamlarına göre 1.858.191 adet işyeri bulunmaktadır. Bu firmaların tümüne ulaşmak ve işletme mezunları ile ilgili bir anket uygulamak mümkün olmadığından, 1000 büyük sanayi firması temel alınarak araştırma yürütülmüştür. 1000 büyük sanayi firması zaman ve kaynak kısıdı bakımından değerlendirmeye alınabilecek bir rakamdır. Ayrıca istihdam düzeyleri göz önüne alındığında temsil ettikleri rakam bir sonuç elde etmek için tatmin edici olabilecektir. 2006 yılı için yaklaşık 2 milyon işyeri için toplam istihdam 21 milyon (TÜİK, 2008), ilk 1000 firmanın istihdamı ise 630.000 dolayındadır (İSO, 2007). İlk 1000 firmanın istihdam yoğunluğu Türkiye ortalamasının çok üzerindedir. Bu da ilk 1000 firmanın temsil yeteneğinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

1000 büyük sanayi firmasının her birine anketleri posta yoluyla ulaştırmak ya da yüz yüze teslim etmek yoğun bir kaynak ve zaman israfına sebep olacağından, firmaların aktif olarak kullandıkları elektronik posta adreslerine gönderilmiş anket bağlantısı vasıtasıyla veriler toplanmıştır.

Çalışmanın özgünlüğü nedeni ile alanyazın taraması sonuçları çok az yayın sayısına isabet etmektedir. Çalışmada kullanılacak kaynakların kısıtlı sayıda olması gerekli bilgileri toparlamada zorluklarla karşılaşılmasına sebep olmuştur.

2.YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelinde bir araştırmadır. İşletme eğitimi ile ilgili ön bilgiler yapılandırılarak, çeşitli alanlardaki başarı örneklem üzerinde anket vasıtası ile test edilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada, işletme mezunlarına istihdam sağlayabilecek olan büyük firmaların görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla özel ve kamu şirketleri evren olmuştur. Türkiye'deki bütün şirketlere ulaşarak değerlendirme yapmak başta zaman olmak üzere çeşitli olanaksızlıklardan dolayı mümkün değildir. Bu sebeple İstanbul Sanayi Odası (İSO)'nın her yıl düzenlediği "En Büyük 1000 Sanayi Kuruluşu" araştırmasındaki şirketler çalışma evrenini oluşturmuştur. Şirketlerin adresleri ve elektronik posta adresleri internet üzerinden yapılan taramalar vasıtasında elde edilmiştir. Çoğu adres orijinal firma web sitesinden alınmıştır. Toplam 1000 firma içerisinden 882 adedinin e-posta adresi saptanmıştır. Fakat bunlardan 53 adedinin yanlış olduğu anlaşılmıştır. Kalan 829 adet e-posta adresinden gelen dönüş sayısı 119'dur. Dolayısıyla örneklem büyüklüğü 119'dur. 119'luk bir örneklem hacmi 1000'lik bir ana kütleli maksimum %8,4'lük bir sapma ile temsil etmektedir.

2.3. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket sorularının oluşturulmasında bu konuda daha önce yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır. Çalışma orijinal bir çalışma olduğundan daha önce uygulanmış benzer bir anket formu bulunmamakla birlikte eğitim konulu formlar ışığında konuya odaklı sistemli sorular üretilmiştir. İşverenin performans değerlendirmesine yönelik sorular performans değerlendirme formlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Konuyla ilgili teorik bilgilerin elde edilmesi için veri toplama tekniği olarak öncelikle belge tarama tekniği kullanılmıştır. Veriler, kütüphanelerden, internetten ve veri tabanlarından sağlanmıştır.

2.4. Verilerin Çözümlemesi

Verilerin elde edildiği anket formu gerek eğitimde bir problem olup olmadığının tespiti gerekse, çözüm önerileri elde etmek amacıyla düzenlenmiş sorulardan oluşmaktadır. Anket içeriğinde şirketlerden işletme mezunu personelini değerlendirmelerine yönelik sorular, şirket işe alım sürecinde önem verdikleri durumları sorgulayan sorular ve şirket içi eğitimlere yönelik sorular bulunmaktadır.

Elde edilen veriler hem Microsoft Office Excel 2003 programına hem de SPSS (Statistical Package for Social Science) programına girilerek veri tabanları oluşturulmuştur. Excel'de oransal analizler yapılmıştır. SPSS 16.0 programında ise frekans ve tanımlayıcı analizlerden yardım alınarak sonuçlar elde edilmiştir. Sonuçlar ilişkilendirilerek raporlanmış, çözüm üretmekte kullanılmıştır.

3.İŞLETME EĞİTİMİ

Eğitim, iş yaşamı için zorunlu temel bilgileri içerdiğinden, gerçek yaşamla bağdaşabilir, kullanılabilir ve güncel olmak zorundadır. Özellikle işletme eğitimi günün dinamik işletme koşullarına paralel ve piyasa koşullarının gerektirdiği özellikleri kazandırıcı olmalıdır. Mezunlarının iş hayatındaki başarısı, üniversitenin eğitim kalitesini yansıtmaktadır. İşletme eğitimi, her türlü işletme için yönetici yetiştirilmesi nedeniyle programlarını, sistemlerini piyasaya uygun hale getirme konusunda üzerinde yoğun bir baskı hissetmektedir.

Henüz 20. YY başında dünyaya yayılmaya başlayan işletme okulları, günümüzde 40'tan fazla ülkede 7500 okulla karşımıza çıkmaktadır. 1990'lardan 2000'lere kadar meydana gelen bu dramatik artış kapanan, birleştirilen, yenilenen işletme bölümlerine neden olmuştur (Williams, 2006).

Firmalar günümüzde kendilerini öğrenen organizasyonlar olarak tanımlamaktadırlar. Kendi eğitim birimlerinin yanı sıra, bazılarının üniversiteleri mevcuttur. Firmaların kendi eğitim birimlerini kurmalarının sebepleri;

- Firmanın özniteliklerine tamamen uygun ve firmaya özel bir eğitimin üniversitelerde verilemeyeceği,
- Üniversitelerde beklenen hızda eğitimin gerçekleştirilememesi,
- Çeşitli bürokratik ve siyasi emellerden arınmış bir eğitimin firma bünyesinde mümkün olması olarak sıralanabilir.

Esnek eğitim yeni gündeme gelmiş olmamasına rağmen ilerleyişindeki hız; ki pazarın büyüklüğü ile doğrudan ilgilidir, eğitim anlayışında değişikliklere sebep olmuştur. İşletme eğitimi talep edenlere, bu neredeyse ders, hatta ders saati seçeneklerine kadar indirgenmiştir. Burada hala sorgulanmakta olan bir problem ortaya çıkmıştır. İşletme okullarının taleplerden dolayı süratli eğitim anlayışı eleştirilmiş ve verilen eğitimin işlenen konular itibarı ile eksik olduğu dile getirilmiştir (GFME, 2008).

İşletme eğitiminde oluşan ani değişiklikler artık bir sürpriz olmaktan çıkmıştır. İşletme eğitimi günümüzde hiç olmadığı kadar popüler durumdadır. Öyle ki uluslararası bir rekabet avantajı olarak görünen işletme eğitimi saygın bazı durumlarda asıl için önüne geçer hale gelmiştir.

İşletme eğitiminde geline son nokta olarak, teknolojinin nimetlerinden üst düzeyde faydalanan uzaktan eğitimden bahsedilmektedir. Bu eğitim dünyanın bir ucundaki öğrenci ile diğer ucundaki öğrencinin aynı standartlarda eğitim almasını sağlamaktadır. Hatta işletmeler dokümantasyonları internet yoluyla ilgili firmadan alıp şirket için eğitim materyali olarak kullanılmaktadırlar. Görüntülü ve sesli teknolojilerden yararlanarak evlerde eğitim hayali gerçekleştirilmiştir. Hatta internet konferans salonları oluşturulmuş ve dünyanın çeşitli yerlerindeki öğrencilerin eğitimcilerle ve birbirleriyle canlı etkileşimi sağlanmıştır (Williams, 2006).

İşletme eğitiminin tarihine damgasını vurmuş ve halen de bu konuda lider olan ülke ABD'dir. Ardından Avrupa'daki okullar işletme eğitiminin gelişimine yön vermişlerdir.

Türkiye'deki ilk işletme eğitiminin 1881'de, Fransa'daki Ecole des Hautes Etudes Commerciales model alınarak İstanbul'da ilk kez kurulan ticaret yüksek okulu tarafından verildiği söylenebilir (Kipping ve diğerleri, 2004). Öte yandan işletme eğitiminin, Hitler Almanya'sından kaçarak Türkiye'ye sığınan bazı yabancı bilim adamlarınca başlatıldığı da kabul gören görüşlerdendir. 1960 sonrasında ABD üniversiteleri ile iletişimin başlaması, bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de Amerikan ekolünün işletme eğitimi alanına yerleşmesine neden olmuştur. İşletme eğitiminin Türkiye'de kurumsallaşmasının sağlanmasında önemli bir adım, 1936'da İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nin kurulması ve 1937'de faaliyete geçmesiyle atılmıştır. 1937 basım tarihli, "Genel İşletme Ekonomisi" kitabı, Türkiye'de işletme eğitiminin ilk sistematik kitabı olarak kabul edilmektedir (Yelkikalan ve Pazarcık, 2005).

Türkiye'de işletmecilik eğitimiyle çok geniş bir alana eleman yetiştirilmektedir. İşletmecilik okullarının mezunları kendi işlerini kurabildikleri gibi büyük bir holdingde, kamu kesiminde, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda, vb. çeşitli görevlerde çalışmaktadırlar. Mezunların bu kurumlarda aldıkları görevler de birbirinden çok farklıdır. Bu okulların mezunları satış, muhasebe, personel memurluğundan, bölüm şefliklerine, üst yönetim basamaklarına kadar çok değişik işlerde veya patron olarak kendi işlerinde çalışmaktadır (Erdoğan, 1998).

Türkiye'de işletmecilik eğitimi müfredatı ile ilgili bir standart bulunmamaktadır. Fakat müfredatlar aşağı yukarı birbirlerine benzemektedirler. İşletme bölümlerinin müfredatları incelendiğinde zorunlu derslerin ağırlıkta olduğu söylenebilir. İktisat, muhasebe, işletme, pazarlama, hukuk alanlarında giriş düzeyindeki derslerin ardından, yine bu alanlarda ileri seviye zorunlu ve seçmeli dersler okutulmuş öğrenciler mezun edilmektedir.

Türkiye'de üniversitelerin işletme bölümlerine (2007 yılında 127 bölüm) yılda ortalama 10000 öğrenci yerleştirilmektedir. Bu da her yıl işletmeci olarak iş hayatına atılan yaklaşık 10000 yeni mezun demektir.

Büyük işletmelerde, fabrika ve atölyelerde üretim faaliyetlerinin planlanması, finansmanı, organizasyonunda yönetici ve işletmeci olarak çalışabilen mezunlar ne yazık ki bu işlere yerleşmekte sıkıntılar çekmektedirler (Öz-Alp, 1998). Örneğin 10 yıl öncesinde meslek lisesi mezunu olmak bir banka memurluğu sınavına girmek için yeterli iken günümüzde iktisadi ve idari bilimler fakültesi ya da dengi mezunu olmak şart sayılmıştır. İş bulma konusunda sıkıntı çekenler işletme mezunları, aile mesleklerine dönmüşler ya da farklı alanlara yönelmişlerdir. Bu sorunun kaynaklarından biri de kuşkusuz işletme eğitiminin durumudur.

Şan Öz-Alp'in 1998 yılında "Türkiye'deki İşletmecilik Eğitimi" kitabında değindiği problemlerin 10 yıl içerisinde çok fazla değişikliğe uğramadığı görülmüştür. Öz-Alp, özellikle Anadolu'daki üniversitelerde öğretim üyesi sayısının azlığına dikkat çekmiş, kimi öğretim üyelerinin farklı uzmanlık alanlarında bulunan dersleri üstlenmek durumunda kaldıklarını ve haftalık ders yoğunluklarının yer yer 30 saati bulduğunu eleştirmiştir. Şüphesiz böyle bir durumda eğitim kalitesinden bahsetmek söz konusu değildir. Öz-Alp'in diğer değindiği nokta öğretim üyelerinin yenilikleri takip

etmemesidir. Yeniliklerin takip edilmemesi bir alışkanlık haline getirildiğinde 2-3 öğretim üyesi nesli geçmesine rağmen konuların ve hatta sınav sorularının dahi bir değişikliğe uğramaması söz konusu olacaktır. Ayrıca işletme bölümünün bir fakülte bölümü olduğu dolayısı ile üniversiter bir eğitim verilmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Bu da işletme mezunlarından mesleki performans bekleyen firmalara bir mesajdır. Bu konu ile ilgili öğrencilerin daha verimli olabilmeleri için tecrübeli büyük şirket yöneticilerinin eğitimci olarak davet edilmesi Öz-Alp tarafından önerilmiştir.

4.BULGULAR VE YORUM

Anket çalışmasında, Türkiye’de faaliyet gösteren, İstanbul Sanayi Odası tarafından yıllık net üretiminden satış tutarları temel alınarak sıralamaya tabi tutulan, 2006 yılı listesindeki 1000 Büyük Sanayi Kuruluşu’nun yetkililerine e-posta yoluyla ulaşılmaya çalışılmış ve web üzerinden kodlama yolu ile işletme mezunları değerlendirmeleri alınmıştır. Sorular özellikleri itibarı ile genel bir yargıya ulaşmanın yanı sıra, tek tek incelendiklerinde detay bilgiler edinilecek şekilde tasarlanmıştır.

Değerlendirmeye tabi tutulan 119 geçerli anket formunun tümünde firma yetkilileri bünyelerinde işletme mezunu personel çalıştırdıklarını beyan etmişlerdir. Gerek çalışan işletme mezunu sayısı, gerekse toplam lisans mezunu sayısı ile ilgili sonuçlar tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: İşletme ve lisans Mezun Sayıları

	En az	En fazla	Ortalama	Standart Sapma
İşletme mezunu	3	26	8,3	4,5
Lisans mezunu	9	68	30,2	14,2

Sonuçtan anlaşılacağı üzere, İşletmelerde çalışan ortalama 30 üniversite mezununun 8’i işletmecidir. Yönetim, üretim, kalite, pazarlama, muhasebe, finansman, halkla ilişkiler, insan kaynakları gibi bölümlerin hemen hepsinde işletme mezunlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlardan, yönetim, pazarlama, muhasebe, finansman, insan kaynakları gibi bölümler ise işletme mezunlarının direkt uzmanlık alanları arasındadır. Üretimde çalışan uzman personelin yoğunluğu düşünüldüğünde bile işletmeci sayısının düşüklüğü açıkça ortadadır.

Ülkemizde eğitilmiş işsiz sayısı yıldan yıla büyük artışlar göstermektedir. Üniversite mezunu olup da işgücüne katılamamış veya alanı dışında bir meslek edinmiş çok sayıda insanımız mevcuttur. Ankete katılan firmaların birçoğu yüksek kapasiteli fabrikalar işletmektedirler. Bu nedenle bu firmalar çok sayıda işçi çalıştırmaktadırlar. Ortalama 30 adet üniversite mezunu çalıştıran bu firmalar için, sapma göz önünde bulundurulduğunda 15-45 arası üniversite mezununa denk düşer, bu sayı yeterli değildir. Dünyanın önde gelen firmaları yalnızca Ar-Ge çalışmaları için bu sayıları geride bırakmaktadırlar.

Firmaların çeşitli bölümlerinde çalışan işletme mezunu oranlarının firmalara göre dağılımı tablo 2’de verilmiştir. Tablonun en üst satırındaki yüzde aralıklar, ilgili bölümde çalışan kişilerin ne kadarının işletme mezunu olduğunu gösterir. Tablo içi değerler ise bu oranlara denk gelen işletme sayısının yüzde değeridir. Örneğin Yönetim bölümünde çalışan işletme mezunu oranı %70’in üzerinde olan firma yoktur. Hâlbuki

yönetim bölümleri işletme mezunlarının çalışabileceği en ilgili bölümdür. 1000 büyük firmanın %66,4'ünde işletme mezunu oranı %15'i geçmemektedir. Diğer bölümler için de sonuçlar aşağı yukarı aynıdır. Bu durum birbirine zıt iki yargıya varılmasını mümkün kılabilir. Bunlardan birincisi, firmaların işletme mezunlarını yöneticilik açısından yetersiz bulmaları, diğeri ise, firmaların çoğunun kesinlikle uzmanlar tarafından yönetilmediğidir.

Tablo 2: Bölümlerdeki İşletme Mezunu Oranları

Bölüm	%0-15	%16-30	%31-45	%46-70	%70'in üstü
Yönetim	66,4	26,1	5	2,5	0
Pazarlama	59,7	35,3	2,5	0,8	1,7
İnsan Kaynakları	54,6	27,7	12,6	2,5	2,5
Üretim	82,4	12,6	5	0	0
Dış ticaret	59,7	25,2	10,1	4,2	0,8
Kalite Yönetimi	77,3	19,3	3,4	0	0
Muhasebe	54,6	27,7	10,1	5,9	1,7
Finansman	67,2	25,2	0	6,7	0,8
Halkla İlişkiler	82,4	15,1	0,8	1,7	0

Ankette belirtilen bölümler dışında başka herhangi bir bölümle ilgili kayıt gelmemiştir. Diğer seçeneği işaretlenmemiştir. Bu da firmaların bunlar dışında bir bölümde işletmeci çalıştırmadıkları sonucuna varılmasına neden olmaktadır.

Tablo 3: İşletme Mezunlarının Bilgi Düzeyleri Değerlendirmesi

Alanlar	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Bilgisayar Kullanımı	2	5	3,5	0,71
Muhasebe	1	4	3,3	0,53
İnsan Kaynakları Yönetimi	2	4	3,27	0,67
Sosyal Sorumluluk	1	4	3,15	0,75
Genel Kültür	2	4	3,14	0,71
Pazarlama	2	4	2,96	0,71
Yabancı Dil	1	5	2,89	1,18
İletişim, İkna, Konuşma	1	5	2,89	0,94
Finansman	1	4	2,86	0,95
Stratejik Yönetim	1	4	2,73	1,01
Hukuk	1	4	2,66	0,73
Dış Ticaret	1	4	2,61	0,82
Üretim	1	4	2,46	0,68
Kalite	1	4	2,34	1,02
Halkla İlişkiler	1	4	2,29	0,91
Genel			2,87	0,82

(Minimum, Maksimum sütunları için 1=Çok az, 2=Vasat, 3=Yeterli, 4=iyi, 5=Çok iyi)

Ankette katılımcı firmalardan işletme mezunlarını farklı alanlardaki bilgi düzeylerine göre 1-5 arası puan vererek değerlendirmeleri istenmiştir. Firmaların işletme mezunlarının bilgi düzeylerini değerlendirmeleri kuşkusuz işletme eğitimiyle doğrudan alakalıdır. Alınan sonuçlar tablo 3’te bulunmaktadır.

Katılımcı şirketlerin yaptıkları değerlendirme sonucunda diğer alanlara nazaran bilgisayar kullanımı açısından işletmecilerin yeterli görüldüğü anlaşılmaktadır. İşletme eğitimi sürecinde fakülteler, bilgisayar kullanımını, ofis programları kullanımını ve hatta bilgisayarlı muhasebe programlarının kullanımını konu edinen dersleri programlarında bulundurmaktadırlar. Bazı fakültelerde daha ileri düzey eğitimler de verilmektedir. Katılımcı firmalar, işletmecilerin ortalama 3,5 değer ile yeterli-iyi arasında bir bilgisayar kullanma becerisine sahip olduklarını belirterek bu konudaki eğitimin başarılı olduğu sonucuna varılmasına neden olmuşlardır. Firmaların işletmecileri vasat düzeyine yakın gördükleri alan ise halkla ilişkilidir. Genel ortalamanın 3’e yakın olduğu göz önüne alındığında firmaların işletmecilerin bilgi düzeyini orta seviyelerde gördükleri sonucuna varmak yanlış olmayacaktır.

Anketin takip eden sorusunda işletme mezunlarının bu alanlar dışında hangi alanlarda eğitim almaları gerektiği yönündeki sorusuna sadece 5 firmadan yanıt gelmiş, bunlar; pratik yönetim, uygulamalı iş idaresi, örnek olay şeklinde belirlenmiştir. Buradan da anlaşılabilirliği gibi yönetimin uygulamalı olarak öğrenciye aktarılabilirliği bir çözüm üretmek işletme mezunlarının etkinliğini artırmakla kalmayacak firmaları da memnun edecektir. Öte yandan katılımcılardan yalnızca 5 tanesinin yanıt vermesi, firmaların işletme eğitimi mevcut müfredatıyla yeterli gördüğü gibi bir sonuca varılmasını da mümkün kılar.

Katılımcı şirketlerin bünyelerinde çalıştırdıkları işletme mezunlarının yine 1-5 arası bir puanla çeşitli ölçütlere göre performanslarının değerlendirilmeleri istenmiş ve tablo 4’teki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 4: İşletme Mezunlarının Performans Değerlendirmesi

Ölçütler	Ortalama	Standart sapma
İşlerinde ilerleme arzuları yüksektir.	3,99	0,50
Mesleği ve işiyle ilgili teknik bilgileri yeterlidir.	3,54	0,84
İşletmeci ihtiyacını karşılayabilmektedirler.	3,51	0,59
İş arkadaşlarını motive ederler.	3,43	0,59
İşi kolaylaştırıcı ve pratik bilgiye sahiptirler.	3,42	0,93
Yeni mezunların işe uyumu hızlıdır.	3,22	0,86
Stajyerlere yardımcı olurlar, eğitirler.	3,21	0,85
Sektör ve işletmeye özel bilgilere haizdirler.	3,09	0,78
Mesleği ile ilgili görevlerde çalışmaktadırlar.	3,09	1,00
Mesleği ile ilgili yeni gelişmeleri takip etmektedirler.	3,08	0,87
Eğitimlerden öğrendiklerini uygulamada yeterlidirler.	2,71	0,91
Genel	3,30	0,79

Ortalama değerler; 1=kesinlikle katılmıyorum 2=katılmıyorum 3=kararsızım 4=katılıyorum 5=kesinlikle katılıyorum üzerinden hesaplanmıştır.

Firmaların, işletme mezunlarını ilerleme arzuları açısından istekli gördükleri açıktır. İşletmecilerin mesleği ve işiyle ilgili teknik bilgilerin yeterli olması, gerek eğitim süreci ile gerekse işletmecinin kendisini nasıl geliştirdiği ile ilgili bir ölçüttür. İşverenlerin çalıştırdıkları işletmecileri bu konuda yeterli buldukları söylenebilir. 3,54 değeri katılıyorum ibaresine yakın bir değerdir. İşletme mezunlarının eğitim süreci boyunca öğrendiklerini gerekli düzeyde tekrar etmeleri ve kendini işiyle ilgili konularda yenileyip geliştirmeleri bu değerın artmasını sağlayacaktır.

Şirket içi eğitimlerde aktarılanları uygulamada çok düşük bir ortalama elde eden (2,71) işletme mezunlarının bu ortalamaaya sahip olmasının çeşitli nedenleri olabilir. Üniversite eğitimleri sürecinde benzer dersleri yoğun bir şekilde almaları, yönetim hakkında bilgi sahibi olduklarından eğitimin yararı olmadığına inanmaları, eğitimlerde verilen bilgilerin önceki bilgileri ile çeliştiğini düşünmeleri gibi birçok neden, firmaların işletme mezunlarını bu konuda yetersiz görmesine sebep olabilir.

Katılımcı firmalardan şirket içi eğitim konularını belirtmeleri istenmiştir. Bu da işletme bölümlerinin müfredatlarına eklenebilecek ya da geliştirilmesinde fayda sağlayabilecek alanları belirlemeye ışık tutacaktır.

Tablo 5: Şirket İçi Eğitim Konuları

Eğitim alanları	Firma Oranı (%)
Kalite Yönetim Sistemleri	48,7
İthalat-İhracat	41,2
Proje Planlama	41,2
Problem Çözme Teknikleri	37,8
Organizasyonda Davranış	35,3
İnsan Kaynakları Yönetimi	31,1
Stratejik Düşünme	25,2
Yöneticilik Sanatı	25,2
Motivasyon Teknikleri	0

İşletme mezunlarının idari kadrolarda iş başı yapabilmeleri için eğitimlerinden başka ne tür özelliklere sahip olmalarının önemli olduğu araştırılmıştır. Alınan sonuçlar tablo 6'da belirtilmiştir.

Bir yönetici adayı için en önemli ölçüt üniversite mezunu olması ölçütüdür. Katılımcı firmalar 4,45 ortalama gibi çok yüksek bir ortalamaada adayların üniversite mezunu olmalarını şart koştuklarıdır. Bir yöneticiden beklenen diğer önemli özellikler yabancı dil bilgisi, bilgisayar bilgisi, iletişim becerisi ve erkek adaylar için askerlik durumudur. Bu sayılan ölçütlerin hepsi katılımcı firmalarca önemli bulunan değerlerdir ki ortalamaları 4,30 civarlarındadır. Bunların ardından ilk sırada gelen önemli koşul aynı alanda gerçekleşmiş iş tecrübesidir. Buradan elde edilecek sonuç işletme mezunlarının iş hayatına atılırken yöneticilik kadrolarında yer bulmalarının zor olduğudur. Firmalar tecrübeye önem vermekte, bu da işletmecilerin kendilerini geliştirmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Katılımcı firmalar yönetici pozisyonları değerlendirirken yüksek lisans yapmış olmalarını 2,83 ortalama ile orta derece önemliye

yakın değerlendirmişlerdir. Bu ortalamanın beklenen kadar yüksek çıkmaması dikkat çekicidir.

Geçtiğimiz 20 yıldan uzun süredir küresel iş çevreleri dramatik değişiklikler yaşamakta, bu değişim yönetim uygulamalarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu durum, işletme okullarına programlarını uluslararası yapma ve küresel anlamda daha yeterli yöneticiler yetiştirme baskısı olarak yansımaktadır.

Tablo 6: İşe Kabul Ölçütlerinin Önemi

Ölçütler	Ortalama	Standart Sapma
Üniversite mezuniyeti	4,45	0,50
Yabancı dil bilgisi	4,37	0,48
İletişim becerisi	4,37	0,48
Bilgisayar bilgisi	4,37	0,48
Askerlik durumu	4,29	0,64
İş tecrübesi (aynı alanda)	4,01	0,64
Sürücü belgesi	3,45	0,69
Sosyal yaşam	3,43	0,72
Yüksek Lisans (Master)	2,83	0,72
İş tecrübesi (farklı alanda)	2,74	0,84
Sigara alışkanlığı	2,31	0,90
Cinsiyet	2,20	0,89

(Minimum ve Maksimum sütunları için 1=önemsiz, 2 =az önemli, 3=orta derece önemli, 4=önemli, 5=çok önemli)

Yeni tip işletme programları için öneriler, sadece işletme eğitimini uluslararası yapma ve yenilemeyi değil, endüstri ile de bağları artırmayı öngörmektedir. Önerilen yeni model, öğretim, araştırma ve pratiğin sıkı sıkıya birbirine bağlı olduğu ve bir arada yürütüldüğü tıp fakülteleri modeline benzemektedir. Bu yeni model, işletme eğitimini verimli yöneticiler değil, uzak görüşlülük sahibi etkili liderler yetiştirecek şekilde dönüştürmeyi amaçlamaktadır.

Araştırma kapsamında belirlenmiş olan iki hipotez tek yönlü T testi ile analiz edilmiştir. Örneklem büyüklüğü “n” olmak kaydı ile $n \leq 30$ koşulu sağlanmadığından z değerleri hesaplanmıştır.

Buna göre 1.hipotez; “Türkiye’deki 1000 büyük firma, bünyelerinde çalışan işletme mezunlarının bilgi düzeylerini yeterli görmektedirler” şeklinde idi. Bu hipotezin analizi, pazarlama, stratejik yönetim, finansman, muhasebe, hukuk, üretim, bilgisayar kullanımı, yabancı dil, dış ticaret, kalite, halkla ilişkiler, iletişim-ikna-konuşma, genel kültür, insan kaynakları yönetimi, sosyal sorumluluk, alanlarındaki bilgi düzeyleri için ayrı ayrı test edilmiştir.

Belirtilen tüm alanların dağılımları Kolmogorov-Smirnov testi ile analiz edilmiş ve normal dağılıma sahip oldukları belirlenmiştir. Test sonuçları tablo 7’de özetlenmiştir.

H_0 hipotezleri stratejik yönetim, hukuk, üretim, dış ticaret, kalite ve halkla ilişkiler alanları için reddedilmiştir. İşletme mezunları Türkiye’deki 1000 büyük firmaya göre sayılan alanlardaki bilgi düzeyleri açısından yeterli bulunmamıştır.

Çalışmanın 2.hipotezi ise; “Türkiye’deki 1000 büyük firmanın idari kadrolarında çalışan işletme mezunu oranı yüksek seviyededir” idi. Bu hipotezin testinde anket sorusundaki % değerleri sözlü ifade edilebilmeleri açısından şu şekilde alınmıştır; %0-15: çok düşük, %16-30: düşük, %31-45: orta, %46-70: yüksek, %70’in üstü: çok yüksek. Her bir ifade için sözü geçen hipotez kurulup test edilmiştir.

Tablo 7: Hipotez 1 Test Sonuçları

Alanlar	z	H_0
Pazarlama	-0,6493	Kabul
Stratejik Yönetim	-2,7886	Red
Finansman	-1,5010	Kabul
Muhasebe	6,2301	Kabul
Hukuk	-4,7930	Red
Üretim	-8,2841	Red
Bilgisayar Kullanımı	7,3491	Kabul
Yabancı Dil	-0,9731	Kabul
Dış Ticaret	-5,0626	Red
Kalite	-6,8495	Red
Halkla İlişkiler	-8,0628	Red
İletişim, İkna, Konuşma	-1,2148	Kabul
Genel Kültür	2,0142	Kabul
İnsan Kaynakları Yönetimi	4,3431	Kabul
Sosyal Sorumluluk	2,0281	Kabul

($\alpha = 0,05$ ve tablo değeri $z = -1,645$)

İdari kadrolarda çalışan personel, yönetim departmanı seçeneği verileriyle değerlendirilmiştir. Yönetim departmanı verileri için dağılımın normal olduğu Kolmogorov-Smirnov testi uygulanarak anlaşılmıştır. Oranın “yüksek” seviyede olması anket verilerinde “4” değerine karşılık gelmektedir.

$$H_0: \mu = \mu_0 = 4$$

$$H_1: \mu \leq \mu_0 = 4$$

Tablo 8: Hipotez 2 Test Sonucu

Departman	n	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	z
Yönetim	119	1,43697	0,70877	0,06497	-39,448

($\alpha = 0,05$ ve tablo değeri $z = -1,645$)

İkinci hipotez reddedilmiştir. Türkiye'deki 1000 büyük firmanın idari kadrolarında çalışan işletme mezunu oranı yüksek seviyede değildir.

5.SONUÇ

Türkiye'deki en büyük 1000 firmada çalışan 4 üniversite mezununun 1'i işletme mezunudur. İşletme mezunları daha çok muhasebe, insan kaynakları, pazarlama ve dış ticaret alanlarında istihdam edilmektedirler. Yönetim kadrosunda çalışan işletme mezunu sayısı yeterli düzeyde değildir. Firmalar, işletme mezunlarının en çok bilgisayar kullanım düzeylerini yeterli bulmaktadırlar. Bunun yanı sıra, pazarlama, finansman, muhasebe, yabancı dil, konularında da işletmecileri yeterli görmektedirler. Fakat yönetim, hukuk, üretim, dış ticaret, kalite ve halkla ilişkiler açısından işletmeciler yeterli bilgi düzeyine sahip görülmemektedirler. En büyük 1000 firma işletmecilerin çalışma performanslarını ortanın üstü düzeyde değerlendirmektedirler. Firmaların işe alırken üniversite mezunlarında aradıkları en temel özellikler, yabancı dil bilgisi, iletişim becerisi, bilgisayar bilgisi ve tecrübedir. Yüksek lisans derecesi ise sayılanlar kadar önemli görülmemektedir.

İşletme eğitimi veren fakülteler öğrencilerine gerekli bilgileri pratik ve teorik uygulamalarla göstermeli, aynı zamanda da öğrencisini iş hayatıyla buluşturma noktasında bir aracı kurum sorumluluğu almalıdır. Öğrencileri sık sık gerçek yöneticilerle buluşturarak, gerçek örnek olaylar üzerinde çalışma yapmalarına olanak tanıyarak, onlara meslek sahibi olmaları yolunda gerekli avantajları elde etmelerini sağlayabilir. Stajyerliğin etkinliği artırılmalı, uygulanmayan bölümlerde uygulanmalı, uygulanan bölümlerde ise gerekirse süresi uzatılmalıdır. Bu sayede öğrenciler iş ilanlarında istenen "2 yıllık tecrübe" gerekliliğini biraz da olsa karşılayabileceklerdir. Ayrıca, firmalarla devamlı etkileşim içinde olacak olan öğrenciler gerek firmaları gerekse sektörleri daha yakından tanıyarak, iş hayatlarına nereden başlayacaklarına rahatça karar verebileceklerdir. Aynı şekilde firmalar da gerekli niteliklere sahip işletmecileri aramadan bulabilecekleri bir havuza sahip olacaklardır.

Bir yasal düzenlemeyle, işletme bölümlerinin küçük ölçekli gerçek bir üretim işletmesi kurmalarına olanak tanınabilir. Bu işletmenin hissedarları ve işçileri bölüm öğrencilerinden, yöneticileri ise derslerinde başarılı bölüm öğrencilerinden oluşturulabilir. Mezun olan öğrenciler ise hisselerini yeni kaydolun öğrencilere devrederek mezun olurlar. Öğrenciler bu sayede gerçek tecrübeyi eğitimleri sırasında alabilirler.

Firmaların uluslararası faaliyetlere yoğunluk verdiği göz önünde bulundurulduğunda işletme eğitimi veren fakültelerin uluslararası işletmeye müfredatlarında yoğunluk vermeleri düşünülebilir. Fakat daha yapıcı bir çözüm olarak eğitimci değişim programlarının daha etkin bir şekilde uygulanması önerilebilir. Yurtdışından değişim ile gelecek eğitimci dil ve kültür farklılıklarını öğrencilere kolayca aktarabilecek, öğrenci bu farkı görerek ve hissederek uluslararası işletme alanına daha vakıf olabilecektir. Aynı zamanda değişim ile yurtdışına giden eğitimci döndüğünde gittiği ülke ile ilgili bilgi sahibi olacak, böylelikle çeşitlendirme artacaktır.

Eğitimle ilgili diğer bir konu ise dış ticaret ile ilgili mevzuatın işletme mezunlarınca yetersiz bilindiğinin sonuçlar arasında sık sık karşımıza çıkmasıdır. Dış ticaret ile ilgili dersleri müfredatında bulduran işletme fakültelerinin bir uzmanlık dalı olmayan dış ticaret konusunda daha fazla yoğunlaşmasını beklemek yanlış olacaktır.

Dış ticaret eğitimi veren iki yıllık Meslek Yüksekokulları'nın bu ihtiyacı karşılayacak personel yetiştirmeye yönelik olduğu bilinmektedir.

Firmalar istihdam ederlerken işletmecilerin yoğun olması gereken bazı birimlerde işletmecileri o konularda yetersiz bulduklarından başka bölüm mezunlarını işe almaktadırlar. Oysa değerlendirmelerinde yöneticilerine ilgili eğitimleri verme konusunda yetersiz oldukları görülmüştür. Buradan, yöneticilik mesleğinin profesyonellerce yapılmadığı büyük ölçekli firmaların bulunduğu saptanmıştır. Firmaların yöneticilik, işletmecilik ile ilgili daha geniş düşüncede olarak, bir firmayı profesyonel bir işletmecinin yönetmesinden elde edecekleri faydayı göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

İşletmecilerin iş hayatındaki yeri, ne yazık ki iş olanakları ve mezun sayılarına bakıldığı zaman olmaması gereken bir konumdadır. Varılabilecek en somut değerlendirmenin işletme eğitiminin pratik yönüne ağırlık vermek olduğu görülmektedir. Burada hem fakültelere, hem işverenlere ve hem de öğrencilere büyük sorumluluk düşmektedir. Fakülteler ve işverenler gerekli pratik eğitimler için entegrasyonu sağlarken, öğrenci de kendisini geliştirmeye istekli olmalı ve sonucunda hedeflerine varabileceğine dair güdülenmelidir.

KAYNAKÇA

- ERDOĞAN, Niyazi, (1998), İşletme Yönetiminde Başarının Sırrı: “Üniversite-İş Hayatı İşbirliği”, “2000’li Yıllarda İşletmecilik ve Eğitimi”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*
- GFME (Global Foundation for Management Education), A Global Guide to Management Education 2006,
http://www.gfme.org/global_guide/index.htm, 5 Ocak, 2008
- İSO (İstanbul Sanayi Odası), Türkiye’nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2006, *İstanbul Sanayi Odası Dergisi*, Sayı:498, Eylül, 2007
- ÖZ-ALP, Şan, (1998), *Türkiye’de İşletmecilik Eğitimi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayını
- KAYHAN, Sanem, Amerikan sistemiyle yüksek lisans,
<http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2003/05/12/yasam/yasam7.html>, 24 Ağustos, 2007
- KIPPING, Matthias; Üsdiken, Behlül ; Puig, Nuria ; Imitation, Tension and Hybridization: Multiple Americanizations Management Education in Mediterranean Europe, *Journal of Management Inquiry*, Vol.13, No: 2, 2004.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), İstihdam Edilenlerin Yıllar Ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları,
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8, 7 Mayıs, 2008
- WILLIAMS, Jeremy B., The New World of Management Education, *U21Global Working Paper* No. 010, 2006
- YELKİKALAN, Nazan; Pazarçık, Yener; (2005), İşletme Eğitiminde Global Perspektif: Çomü Biga İ.İ.B.F. Örneği, *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* Sayı:2 Cilt:5 / Aralık