

MESLEK YÜKSEKOKULLARININ SOSYAL VE BEŞERİ SERMAYEYE KATKISI

VOCATIONAL SCHOOLS' CONTRIBUTION TO SOCIAL AND HUMAN CAPITAL

Doç. Dr. Erol TURAN¹, Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan Yavuz BAYRAKTAR², Öğr. Gör. Gülsüm SAĞLAM ÇİTOĞLU³

¹Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

²Kastamonu Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi

³Kastamonu Üniversitesi Abana Sabahat-Mesut Yılmaz MYO

etur@kastamonu.edu.tr, obayraktar@kastamonu.edu.tr, gsaglam@kastamonu.edu.tr

Özet

Küreselleşme sürecinde artan rekabet koşulları, bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişim, ülkelerin kurumsal yeteneklerini en özgün alanlarda birleştirmeyi ve mevcut sosyal sermayesini en verimli bir şekilde kullanmayı gerektirmektedir. Çünkü bir ülkenin kalkınmışlık ve gelişmişlik düzeyini belirlemede kullanılan en önemli ölçütlerden biri o ülkenin sahip olduğu sosyal sermayesinin niteliğidir. Genel itibarıyla değerlendirilecek olursa; gelişmiş ülkeler, ulusal kalkınmanın en önemli unsuru olan sosyal sermaye bileşenlerini gerekli nitelik ve nicelikte yetiştirmiş durumdadırlar. Ancak geri kalmış ülkeler kalkınmalarını sağlayacak başta yetiştirilmiş ve eğitilmiş insan unsuru olmak üzere diğer sosyal sermaye bileşenlerini oluşturma konusunda büyük sorunlar yaşamaktadırlar. Sosyal sermayenin temel belirleyicileri, formel veya informel olarak çalışma, sosyal dayanışma, iş birliği, ortak etkileşim, kişisel ilişkiler ve güven unsurudur. Bütün bu ilişkileri sağlayacak ve sosyal sermayenin en önemli bileşenini “beşerî sermaye” oluşturmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında çalışmanın sorunsalını “sosyal sermayenin en önemli bileşenini oluşturan beşerî sermayeye meslek yüksekokullarının katkısı ne yönde olabilir?”. Çünkü günümüz dünyasında ülkelerin kalkınabilmesi veya ayakta kalabilmesinin temel koşulu, teknolojiyi kullanabilen yetiştirilmiş insan kaynağıdır. Bu insan kaynağının yetiştirilmesi sürecinde özellikle “ara eleman” yetiştiren meslek yüksekokulları çok önemli bir fonksiyona sahiptirler. Çalışmada sosyal sermaye kavramı çerçevesinde meslek yüksekokullarının mevcut durumları ve işleyiş süreçleri teorik çerçevede analiz edilmiş, sosyal sermayeyi oluşturan bileşenler bağlamında bu okulların işlevsellikleri değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslek Yüksekokulları, Sosyal Sermaye, Kalkınma

Abstract

The increasingly competitive conditions in the globalization process, rapid development in science and technology, incorporating the institutional abilities of the countries into the most specific fields, and using the existing social capital in the most efficient way. One of the most important criteria used in determining the level of development and development of a country is the quality of its social capital.

In general, if assessed; Developed countries have trained social capital components, which are the most important elements of national development, in the necessary quality and quantity. However, backward countries are experiencing major problems in creating other social capital components, primarily trained and educated human beings that will lead to their development. Key determinants of social capital are formal or informal work, social solidarity, business alliance, common interaction, personal relationships and trust. It will provide all these relationships and the most important component of social capital is "human capital".

What could be the problem of working in the light of these explanations "the contribution of vocational colleges to the human capital that constitutes the most important component of social capital?" Because, in today's world, the basic condition of countries to be able to develop or survive is a trained human resource capable of using technology. In the process of training this human resource, the vocational colleges that produce "intermediate staff" have a very important function. Within the framework of the concept of social capital in the study, the present conditions of the vocational higher schools and their functioning processes are analyzed in the theoretical framework and the functionalities of these schools are evaluated in terms of the components constituting social capital.

Key Words: Vocational Schools, Social Capital, Development

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin tetiklemeyle 20. yüzyılın ortalarından itibaren dünya genelinde bilişim ve iletişim alanlarında hızla artan değişim ve dönüşüm sürecine uyum sağlamak toplumların ve kurumların önemli sorun alanlarından birini oluşturmuştur. Bu değişim ve dönüşüm sürecine uyum sağlamak için sürekliliği ve güncelliği olan "bilgi" ve "bilgiye erişim" en önemli faktörü oluşturmuştur. Yaşanan bu değişim ve dönüşüm süreci ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler aynı zamanda geleneksel örgüt yapı ve yönetimlerinin yeniden ele alınmasını da zorunlu kılmaktadır. Artık içinde yaşadığımız dönem "bilgi çağı" olarak tanımlanmakta ve bilgiye erişim süreçlerindeki dönüşümler örgütlerin ve kurumların yapı ve süreçlerinde büyük değişikliklere sebep olmaktadır. Kurumların ve örgütsel yapıların hayatta kalmaları ve yaşamlarını sürdürebilmeleri günün koşullarına gösterdikleri uyumla paralellik göstermektedir.

Küreselleşme sürecinde artan rekabet koşulları, bilim ve teknolojiye hızlı gelişim, ülkelerin kurumsal yeteneklerini en özgün alanlarda birleştirmeyi ve mevcut sosyal sermayesini en verimli bir şekilde kullanmayı gerektirmektedir. Çünkü bir ülkenin kalkınmışlık ve gelişmişlik düzeyini belirlemede kullanılan en önemli ölçütlerden biri o ülkenin sahip olduğu sosyal sermayesinin niteliğidir. Genel itibarıyla değerlendirilecek olunursa; gelişmiş ülkeler, ulusal kalkınmanın en önemli unsuru olan sosyal sermaye bileşenlerini gerekli nitelik ve nicelikte yetiştirmiş durumdadırlar. Ancak geri kalmış ülkeler kalkınmalarını sağlayacak başta yetiştirilmiş ve eğitilmiş insan unsuru olmak üzere diğer sosyal sermaye bileşenlerini oluşturma konusunda büyük sorunlar yaşamaktadırlar. Sosyal sermayenin temel belirleyicileri, formel veya informal olarak çalışma, sosyal dayanışma, iş birliği, ortak etkileşim, kişisel ilişkiler ve güven unsurudur. Bütün bu ilişkileri sağlayacak ve sosyal sermayenin en önemli bileşenini "beşeri sermaye" oluşturmaktadır.

Kurumların yapı, işleyiş ve yönetimlerinin genel özelliklerini bünyelerinde doğal olarak barındıran "eğitim örgütleri" de bu hızlı ve köklü değişim ve dönüşümden uzak kalamamışlardır. Bu kurumların etkinliği ve verimliliği geleneksel yönetim uygulamalarını

gözden geçirmeyi ve çağın yeni yönetim paradigmalarına göre yeniden yapılanmalarını zorunlu hale getirmiştir. Geçtiğimiz yüzyılın ortalarından itibaren başlayan ve son çeyreğinde iyice yoğunlaşan ve günümüzde de ivmesi gittikçe hızlanan değişim ve dönüşüm dalgası eğitim kurumlarını değiştirmeye zorlamaktadır.

Bilindiği gibi, örgütler kuruluş amaçlarını ve örgütsel hedeflerini yerine getirmek için uğraşırlar. Örgütün çalışanları açısından bakıldığında, çalışanlar arası sosyal etkileşimin üst seviyede olması da örgütsel verimliliği artırma ihtimali bakımından önemlidir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde ise girdi ve çıktının insan olması, yani eğitim örgütlerinin insanla uğraşması bu kurumlar açısından da sosyallığın ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle eğitim kurumlarındaki aktörler arasındaki ilişkiler önemlidir. İnsanın olduğu yerde özellikle saygı ve güven gibi kavramların eksikliği, orada etkinsizliğin, verimsizliğin ve üretim yetersizliğinin ve tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu durum, örgütlerdeki ve kurumlardaki “sosyal sermaye”nin önemini ortaya koymaktadır. Sosyal sermaye sosyal hayatın yansımalarına dayanır ve özellikle, komşuluklarda, topluluklarda ve eğitim kurumlarında başarılı iş birliklerinin geliştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Eğitim kurumlarının sahip oldukları sosyal sermaye; insandan elde edilecek ürünün niteliğinin artmasına ve daha iyi sonuçlara ulaşmasını sağlayacaktır. Bu çerçevede sosyal sermayeyi, temelde bireyin topluma ve toplumsal kurumlara yaklaşım tarzını belirleyen, çok yönlü ve etkili bir toplumsal değer olarak kabul etmek mümkündür. Söz konusu toplumsal değerlerin gelişimi konusunda, eğitim faaliyetlerinin rolünü dikkate almama son derece eksik bir tutum olacaktır (Karagül, 2012: 142).

Kuşkusuz eğitim kurumları fiziksel yapılarıyla bir beton yığını ya da çeşitli finansal harcamaların yapıldığı bir işletme değil, aktörlerin dinamik unsurlarıyla etkileşim ortamı, kültür atmosferi, sosyal yaşamın küçük bir kesiti ve modeli, amaç ve fonksiyonların oluşturduğu bir yapıyı canlandırmaktadır (Töremen ve Ersözlü, 2010: 178). Bu tip kurumlar gerçekte sosyal etkileşim ve ilişkilerin biçimlendirdiği birtakım süreçlerin toplamıdır. Bu bakımdan insan davranışına yön vererek niteliğini belirleyen sosyal sermayenin eğitim kurumları açısından çok daha fazla değer taşıdığını söylemek mümkündür. İlişkilerin güvene dayalı olduğu, güçlü ve yoğun sosyal ağlara, maçlarına hizmet edecek değer ve normlara sahip eğitim kurumlarında arzulanan iş birliği ve kurumsal yapının toplumunu oluşturan aktörler arasında nitelikli ilişkilerin gelişmesi bu kurumlarda örgütsel amaçlara ulaşmada önemli imkanlar sunacaktır. Çünkü eğitim kurumları toplumsal kültür tarafından biçimlendirilirler ve kültürü oluşturan öğelerden olan güven, aidiyet, katılım, bağlılık, iş birliği, norm ve değerlerle aynı zamanda sosyal sermayeyi de oluştururlar. Aynı zamanda bu kurumlar, amaçlarına ulaşmak ve işleyişlerini devam ettirebilmek için sosyal sermayeye ihtiyaç duyarlar. Bu anlamda her kurumun yapısı, amacı ve hizmet alanı onun sosyal sermayesinin türünü ve boyutunu belirler. Bu bağlamda, eğitim kurumları açısından dört türlü sermayeden bahsedilebilir. Bunlar; fiziksel veya ekonomik sermaye, beşerî - entelektüel sermaye- olumlu psikolojik sermaye ve sosyal sermaye. Ekonomik sermaye insanların cüzdanlarında ya da banka hesaplarında, entelektüel sermaye beyinlerinde, psikolojik sermaye ruhlarında, sosyal sermaye ise aralarındaki ilişkilerdedir (Töremen ve Ersözlü, 2010: 20).

Bu açıklamalar ışığında çalışmanın sorunsalı “toplumun sosyal sermayesine meslek yüksekokullarının katkısı ne yönde olabilir?” şeklindedir. Çünkü günümüz dünyasında ülkelerin kalkınabilmesi veya ayakta kalabilmesinin temel koşulu, teknolojiyi kullanabilen yetişmiş insan kaynağıdır. Bu insan kaynağının yetiştirilmesi sürecinde özellikle “ara eleman” yetiştiren meslek yüksekokulları çok önemli bir fonksiyona sahiptirler. Çalışmada ilk başta sosyal sermaye kavramı incelenmiş, eğitim ve sosyal sermaye ilişkisine değinilmiş daha sonra meslek yüksekokullarının mevcut durumları ve işleyişlerindeki problemler ele alınarak

küreselleşme ve sosyal sermayeyi oluşturan bileşenler bağlamında bu okulların süreçleri ve işlevsellikleri analiz edilmiştir.

2. SOSYAL SERMAYE VE KURUMLAR

İlgili literatürde sosyal sermaye kavramı üzerine birçok tartışmalar ve konu üzerinde çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bireyler ve kurumlar arası bağların ve karşılıklı iş birliğinin geliştirilmesinin ekonomik kalkınmaya katkısının olumlu ya da olumsuz olarak ne yönde etkilediği 1990'lı yıllardan itibaren yoğun bir biçimde irdelenmeye başlanılmıştır. Bu irdelenmeler sonunda ekonomik kalkınma problemlerinin temelinde fiziksel ve beşerî sermaye eksikliği yanında, sosyal sermaye eksikliğinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Tüylüoğlu, 2006: 15). Sosyal sermaye, toplumu bir arada tutan değerler, toplumun politik ve sosyo-ekonomik alanda gelişmesini etkileyen örfler, adetler, gelenekler, görenekler, insan ilişkileri, iş bağlar ve kanunlar bütünüdür. Sosyal sermaye; toplumun ortak değerlerini, kurallarını, güven gibi unsurları içinde barındıran, bir toplumu salt bir 'kitleden' bir 'değer' haline getiren, toplumun işlevselliğini sağlayan bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyal sermaye toplumun dokusunu bir arada tutan kuvvetli bir bağ olmaktadır. Toplumdaki birlik ve beraberliği hissettiren, bu özellikleri koruyan, ortak akılla, ortak amaçlar belirleyen ve bu doğrultuda sürdürülebilir (sustainable) bir gelişme sağlayan güçtür (Navaie, 2002: 1). Bireylerin topluluk içinde yaşaması, toplumların varlığını devam ettirmesi, örgütlerin oluşması, kişilerin kendi aralarında ve kurumlarla, kurumların kişilerle, kurumların kendi aralarında ve devletle olan ilişkilerinin temelinde hep sosyal sermaye kavramı vardır. Bu bağlamda sosyal sermaye bir toplumun mayası olmakta ve toplumu bir arada tutma görevi üstlenmektedir. Sosyal sermaye, insanların kendi aralarında çok sayıda ilişki geliştirmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu açıdan bakılınca, sosyal sermaye ortak faaliyeti sağlayan normlar ve ağlar şeklinde tanımlamakta ve sosyal sermayenin yoksulluğun azaltılması ve sürdürülebilir insani ve ekonomik kalkınma için yaşamsal bir öneme sahip olduğu ifade edilmektedir. Genel olarak sosyal sermaye ortak sosyal faaliyetin değerini yansıtmakta olup, ortak hedefleri gerçekleştirmek için bireylerin birlikte çalışma yeteneğini etkileyen ortak değerler, normlar, gayri resmi ağlar ve birliklere üyelikleri kapsamaktadır.

Sosyal sermaye mikro, orta ve makro düzey olmak üzere üçlü sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Mikro düzeyde sosyal sermaye birey, aile ve arkadaşlar; orta düzeyde sosyal sermaye komşuluk, toplumsal kimlik, yerel otorite; makro düzeyde ise bölge, ulusal ve uluslararası düzeyde ortaya çıkmaktadır (Altay, 2007: 337-362).

“Sosyal sermaye” kavramı, Türkiye’de oldukça yeni bir kavram olarak kullanılmasına rağmen, bilhassa Almanya ve Japonya gibi gelişmiş ülkelerde daha eskilere dayanan bir kavramdır. Bu kavram kalkınmanın dinamiklerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Kavramının en önemli belirleyicileri, formel veya enformel olarak çalışma, sosyal dayanışma, iş birliği, ortak etkileşim, kişisel ilişkiler ve güven unsurudur. Diğer bir ifadeyle, sosyal sermaye, sosyal erdemlerin tüm çalışanlar arasında paylaşılmasıdır (Cote ve Healy, 2001: 7-18). Sosyal sermaye, gelişmiş ülkelerin gelişme yolundaki önemli yapı taşlarından birisi olmuştur. Zira sosyal sermaye eşgüdüm içinde topyekûn bir çalışma sisteminin adıdır ve dinamiği de “güven” unsurudur. Diğer bir ifadeyle, sosyal sermaye, bir toplumda veya onun bazı bölümlerinde güven duygusunun hâkim olmasından ileri gelen toplumsal bir yetenektir. Bu anlamda, ulus gibi en geniş grupların yanı sıra aile gibi en küçük ve temel sosyal grupların ve bu iki uç arasındaki tüm diğer grupların içine gömülmüştür. Sosyal sermaye tarihsel alışkanlıklar, gelenek veya din gibi kültürel mekanizmalar aracılığıyla oluşturulduğu ve iletildiği için, insan sermayesinin diğer türlerinden farklıdır (Fukuyama, 2006a).

Sosyal Sermaye konusunda oldukça fazla tanım yapılmıştır. Ancak bunların çoğu, sosyal sermayenin kendisinden çok ona işaret eden göstergeleri ifade etmeye yönelik tanımlardır. Esas itibarıyla sosyal sermaye, insanlar arasındaki eşgüdümü ve iş birliğini teşvik eden ve içtenliğin hâkim olduğu normlar birliğidir (Fukuyama, 2006b). Dolayısıyla bu normlar birliğinin itici gücü “güven” unsuru ve gönüllü iş birliğinde güven faktörü ön planda tutulmalıdır.

Bir başka tanımda sosyal sermaye; insanların ortak amaçları için, bireyler, gruplar ya da organizasyonlar halinde bir arada çalışma yeteneğidir” şeklinde ele alınmaktadır. Ekonomi sosyal yaşam üzerinde oluşur. Bu aynı zamanda modern toplumların kendi kendilerini nasıl organize ettiğini gösterir. Ekonomik yaşamın modern hayatı nasıl şekillendirdiği ve temelini oluşturduğunun ifadesidir (Heral, 2006). Bu bağlamda “sosyal sermaye, bireyler arasındaki güven ve eşgüdüm ağının yanı sıra “bilgi paylaşımı”nın da bir göstergesidir”. Zira insanların belli bir amaç doğrultusunda hareket edebilmeleri, bu faktörlerin paylaşımıyla mümkün olabilmektedir.

Bir örgütte sosyal sermaye olgusunun bulunması, o toplulukta sosyal ve kültürel değerlerin, güven unsurunun ve sosyal dayanışmanın etkin bir şekilde işlemekte olduğu anlamına gelmektedir. Sosyal ve kültürel değerlerin bulunması ve etkin olması ise işgörenlerin “gönül gücü” faktörünü güçlendirdiğinden, işgücü performansını ve verimliliği artıran itici bir gücün etken olması demektir. Bir örgütte performans ve verimliliğin yüksek düzeyde olması ise, o örgütün serbest piyasa şartlarına ve rekabet ortamına uyum sağlayan bir konuma ulaşmış olduğuna işaret etmektedir (Cohen ve Prusak, 2001: 6). Bu yüzden “sosyal sermaye” nin bir topluluk içindeki önemi oldukça büyüktür. Aile içi dayanışmanın çok güçlü, buna karşılık sivil örgütlenmenin zayıf olduğu “sosyal sermaye”yi tanımlayan birlikte iş başarma alışkanlığının bulunmadığı ve güven ortamının olmadığı toplumlarda ise her alanda iş başarma maliyetleri yükselmekte ve rekabet gücü düşmektedir. Bu unsur göz önünde bulundurulduğunda, “güven” unsurunun, toplumun refah içinde yaşamasının önemli bir gerekçesi olduğunu göstermektedir. Güven unsurunun yokluğu güncel rekabet şartlarına ters düştüğünden, doğal olarak verimliliği olumsuz yönde etkilemekte ve maliyet unsurunu artırmaktadır. Bu bağlamda, maliyet unsurunun düşürülmesi için örgütlerdeki “güven unsurunun süreklilik kazandırılmasına önem verilmelidir.

Küresel rekabet ortamında sosyal sermaye dinamiği yüksek olan ülkeler, rakiplerine fark atarken, sosyal sermaye potansiyeli düşük olan ülkeler yarış dışı kalmış ve ekonomileri birçok yönden dış desteklere bağımlı duruma düşmüştür. Düşük düzeydeki bir sosyal sermayeye sahip olan ülkenin ekonomik durumu da paralel bir şekilde düşük düzeylerde kalmıştır. Zira ekonomik kalkınma, sadece formel tedbirler ile değil, toplum içindeki sosyal erdemlerin koordineli bir biçimde ve enformel olarak bireyler arasındaki güven unsurunu aktif halde tutmasıyla mümkün olabilmektedir (Fukuyama, 1998: 11).

Sosyal sermaye, insanların isteklerine kavuşmak için gerekli olan donanımı sağlama ve kendi hareketlerini –çevrenin de katkısıyla- düzenleme yoluyla karşılıklı güven ilişkilerine sahip olmasını sağlar. Böylece bireyler arasındaki ilişkileri adeta dokuyarak, kendi gayelerini gerçekleştirmeye çalışan bireyler olmaktan çıkarıp; onların herhangi bir grup ya da örgüt halinde hareket etmesine neden olur. Sosyal sermaye kavramı bireyler için önemli olduğu kadar; gruplar, örgütler, toplumlar hatta ülkeler için de önemlidir. Ana unsuru insan olan bir toplumda veya örgütte; bireylere inanç ve güven duyma, onlara iletişim kurabilecekleri yer, zaman, ortak hedef ve katılım olanağı sağlamak yolu ile sosyal sermaye, kişilerarası ilişkilerden örgüt başarısına dönüştürülebilir. Eğitim örgütleri, temel ögesi insan olması sebebiyle sosyal sermayeyi oluşturma ve korumaya en çok ihtiyaç duyulan kurumlar olarak düşünülebilir (Ersözlü, 2008: 1).

Sosyal sermaye kavramının gelişiminde kurumların –özellikle eğitim kurumlarının- önemli bir yeri bulunmaktadır. Kaliteli bir eğitim sisteminin oluşturulması için sosyal sermayenin temel unsurlarının eğitim sürecini oluşturan kurumlarda tesis edilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede bu tür kurumların yöneticilerine büyük görevler düşmektedir. Sosyal sermayenin eğitim ortamlarında ve süreçlerinde pozitif bir değer olarak kendisinden beklenen etkiyi gösterebilmesi, sosyal sermayenin bilincinde olan, onu geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi için çaba harcayan kurum idarecilerinin varlığına bağlıdır. Özellikle sosyal sermaye güven, aidiyet, karşılıklılık, aktif katılım ve bağlılık gibi unsurları ile sosyal ilişki ve etkileşimlerin bütün süreçlere yön verdiği eğitim kurumları açısından değer arz etmektedir. Bu tür kurumlarda sosyal sermayenin farkında olunması ve geliştirilmesinde söz konusu unsurlara ilişkin farkındalık düzeyini geliştirmek ve bu unsurları güçlendirme sürecinde lider nitelikte yönetici davranışları önemli bir role sahiptir. Sosyal sermayeyi örgütsel ortamda geliştirme ve etkili kılmada en önemli ve kritik rol yöneticilere düşmektedir (Ekinci ve Karakuş, 2011: 527-533). Kurumlarda sosyal sermaye lideri olarak kurum yöneticisinden beklenen davranışlar; örgütsel güven, iş birliği, aidiyet ve bağlılık unsurlarını etkili kılmak ve bunlara zarar vermemek amacıyla ilişkileri geliştirmek, kurum içi ve okul dışı sosyal mekânlarda birlikte vakit geçirecek etkinlikler planlamak, iş birliğini geliştirici grupları yapılandırma ve kurumda alınan kararlara tüm tarafların katılımını sağlamak olarak belirlenebilir. Bu çerçevede yapılacak çalışmalarla kurumlarda geliştirilecek söz konusu unsurların, kurumların etkililiğini ve kurum başarısını arttırması mümkün olabilecektir (Ekinci, 2010: 4).

Lider vasfına sahip kurum yöneticilerinin kurumun içindeki ve dışındaki paydaşları etkileyerek kurumun amaçları doğrultusunda yönlendirebilmesi gerekmektedir. Özellikle eğitim kurumları gibi insan unsurunun belirleyici olduğu örgütsel yapılarda sosyal sermaye, ilişki ve etkileşimin sonucu oluşan değerler bütünü olarak insani ilişkileri etkileyen ve yönlendiren lider davranışlarının gölgesinde gelişmektedir (Ekinci ve Karakuş, 2011: 527-533).

Kurumlar sahip oldukları sosyal sermaye birikimi ile orantılı olarak, güçlü kurumsal ve toplumsal değer sistemleri, personelde gönüllü yükümlülükler ve aktif sosyal bağlar oluşturarak örgütsel amaçlara ulaşmada önemli kazanımlar elde edilebilir. Ancak kurumlar amaçlarına ulaşmanın yanında, topluma yönelik ürettikleri sosyal sermaye ile önemli bir toplumsal görevi yerine getirmiş olurlar. Bir kurum yöneticisinin sosyal sermayeyi geliştirmesi için üç önemli davranışta bulunması gerekmektedir. Bu davranışlar; sosyal sermayeyi canlandıracak davranışlarda bulunmak, yani, güven telkin etmek, sıkı ilişkiler kurmak, adil olmak, çalışanları benimsemek, tasdik etmek ve onlara destek olmak. Kurumda toplu etkinlikler düzenleyerek, herkesin birbirlerini tanıma ve birbirleriyle kaynaşma fırsatını elde etmesini sağlamak. Kurumla ilgili uygulamalarda herkesin sorumluluk almasını sağlayarak, aidiyet duygusunu güçlendirmektir.

Kısaca, sosyal sermaye özellikle bireyler arasındaki boşluğu doldurarak, sinerjik bir etki yaratmakta ve böylece bireylerin tek başlarına başardıklarından daha fazlasının başarılmasını sağlamaktadır. Bundan dolayı; kurumlar açısından sosyal sermaye, bir kurumun öğrenme, yenilik üretme ve ilgili çevreye uyum sağlama kapasitesini de vurgulamaktadır. Sosyal sermaye tekil –söz gelimi bir girişimci- ya da kolektif bir öznenin -özel ya da kamu- herhangi bir anda kullanabileceği bir sosyal ilişkiler dizisi olarak algılanabilir. Bu ilişkiler dizisi olarak algılanan sosyal sermayenin kullanılabilirliği sayesinde, bilgi gibi bilişsel veya güven gibi normatif kaynaklar sayesinde toplumdaki aktörlerin başka türlü gerçekleştiremeyecekleri veya çok daha yüksek maliyetlerle sağlayacakları amaçları gerçekleştirmelerine imkân verir (Şenkal, 2008: 118-143). Bu bağlamda, toplumdaki resmi ve sivil tüm örgütlerin, mevcut kaynakların daha etkin kullanımını koordine etmek üzere birlikte

çalışabilmek için sosyal sermayeye ihtiyaçları vardır. Sosyal sermaye, sosyal yapıların ve kurumların normlar, değerler, güven, ilişki ağları ve koordineli davranışları kolaylaştırıcı yapı gibi özellikleriyle ortaya çıkar. Sosyal sermayenin merkezindeki ilişki, karşılıklı güven ve itimat olup, bu beklentiler ve yükümlülükleri içeren bir sistem üretir. Dolayısıyla toplumsal yapıyı her an yeniden kurmanın bir imkânı olarak ilişkiler, herhangi bir kurumsal çatı altında olsun ya da olmasın sürekli bir bağlılığın kurulduğu, değerlerin yeniden inşa edildiği, kişiler arası mütakabiliyet yasalarının ve ilkelerinin işlerlik kazandığı, iş birliği ve dayanışma gibi güven esaslı birlikliklerin kurulduğu bir sosyal sermaye potansiyelini barındırır. Sosyal sermaye bir bakıma topluma ya da topluluğa ortak bir benlik inşa eden, birey ve toplum/topluluk arasındaki bağı güçlendiren esaslı unsurun adıdır (Aydemir ve Tecim, 2012: 43-59).

3. EĞİTİM VE SOSYAL SERMAYE

Günümüzde ülkelerin zenginlikleri öncelikle bilgi ve eğitilmiş insan kaynaklarının zenginliği ile ölçülmektedir. Bir ülkenin geleceği, verimli, üretken, bilgi donanımlı kısacası kaliteli ve nitelikli olarak yetiştireceği genç nesillere bağlıdır. Toplumun en önemli unsuru olan insan, bütün sosyal ve ekonomik faaliyetlerin odak noktasıdır. Kalkınma, zenginleşme, daha fazla gelir elde etme, daha iyi iş imkânları gibi birçok unsur insanın yetiştirilmesi ile doğru orantılıdır. Genel olarak bakıldığında, gelişmiş ülkeler, ulusal kalkınma çabalarının gerektirdiği insan kaynaklarını istenilen nitelik ve nicelikte yetiştirmiş durumdadır. Buna karşılık, geri kalmış ülkelerin çoğu insan kaynaklarını kapsamlı eğitim, öğretim süreçlerinden geçmektedir. Günümüzde gelişen uluslararası rekabet, iş ve yönetim anlayışı kurumları mükemmeli aramaya yöneltmiştir. Bilginin hızla artması, iletişim olanaklarının çoğalması, teknolojinin yaygınlaşması eğitimden beklentileri de değiştirmiştir. 21. yüzyılda yetişkin, kalifiye insan gücü en önemli rekabet unsuru olarak görülmektedir. Rekabet gücü olan kurumların teknolojiyi, mal ve hizmeti, coğrafi sınır tanımayan bir pazara zamanında ve kalite standartlarına uygun olarak üretmesi gerekmektedir. Bu durum nitelikli işgücü ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Günümüz örgütleri sosyal sermaye bileşenleri açısından değerlendirilecek olunursa fonksiyonları, sonuçları ve süreçleri bakımından tüm çalışanların niteliklerinin artırılması ile yönetim kararlarının sağlıklı bilgi ve veri toplanması analizine dayandıran, tüm maddi ve manevi örgüt kaynaklarını bir bütünlük içinde ele alan dinamik bir yapı olmalıdır. Sosyal sermaye anlayışı tüm örgütler gibi eğitim kurumlarını da derinden etkilemiştir. Eğitim sistemleri bu anlayışa göre sorgulanmakta, yapı, işleyiş ve bütün eğitim süreci gözden geçirilmektedir.

Toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde eğitim kurumlarının görevidir. Eğitim kurumlarının bu görevi yerine getirebilmeleri için yapacakları eğitim faaliyetlerini ayrıntılı olarak planlamaları gerekir.

Eğitim örgütünün amacına ulaşmasında yöneticisinin yanında, çalışanlarının da büyük ölçüde katkısı mevcuttur. Toplumsal açık bir sistem özelliği gösteren eğitim kurumlarında, kurum çalışanlarının katkısı olmadan, kurumun başarısından söz edilemez. Bu nedenle, kurum çalışanlarının amaca ulaştırılan sürece odaklanması, kurumun örgütsel sosyal sermayesinin düzeyine bağlıdır. Sosyal sermaye yöneticilerle beraber kurumun örgütsel sosyal sermayesinin diğer aktörleri olan kurum çalışanları arasında karşılıklılık, güven, iletişim ve etkileşim, güçlü ve yoğun ağlar, ilgi ve katılım, gruba ve okul kültürünü oluşturan değerlere bağlılık düzeyi; örgütsel amaçlara ve eğitsel başarıya ulaşma derecesinde belirleyici rol oynar (Öğüt ve Erbil, 2009: 89).

Sosyal sermayenin eğitim kurumlarında etkin ve işlevsel olarak amaca hizmet etmesinde kurum yönetimi önderliğinde ve kurum personeli arasında söz konusu unsurların

güçlendirilmesi gerekmektedir. Kurumda çalışan tüm personelin amaçlara odaklanması ve bir vizyona sahip olarak hareket etmelerinde sosyal sermaye düzeyi kritik bir önem taşımaktadır. Özellikle, eğitimin temel aktörleri durumundaki öğretmenler arasında; güven, iletişim, sosyal ağların güçlü ve yoğun olması, kurum ve gruba bağlılık, aktif katılım ve kurum kültürünü oluşturan pozitif değerlere bağlılık düzeyi, eğitimsel başarı ve örgütsel amaçlara ulaşma konusunda belirleyici bir nitelik taşır (Ekinci, 2010: 50).

Bir örgütü oluşturan bireyler arasındaki farklılıkların derinleştirilmesi o örgütün sürekliliği konusunda endişe uyandırırken, örgütün tükenmişlik yolunda adım attığı görülecektir. Bir örgütün çalışanları arasındaki bağları reddederek ortaya konulacak farklılıklar, birlik ve beraberliği bozacağından örgütün kendisini koruyarak, amaçlarına ulaşması da imkânsız olacaktır. Bu bağlamda kurum yöneticilerinin çalışanların görüş, düşünce ve hayat felsefeleri arasındaki farklılıkları zenginlik olarak algılaması ve bu farklılığın yeni ve orijinal düşüncelere dönüşerek kuruma dinamizm katılması yönünde çaba harcanması gereklidir. Örgüt içi çalışanlar, iş görenlerin hepsinin aynı gemide olduğu savından yola çıkarak, geminin yola devam etmesi için birlikte hareket etmeye dikkat etmeleri, sosyal sermayenin ruhuna uygun düşecektir (Ersözlü, 2008: 28).

Daha önce de ifade edildiği gibi, sosyal sermaye, başta eğitim olmak üzere sosyal kurumlar üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Bireyin gelişimini çok güçlü bir şekilde etkilemekte ve biçimlendirmektedir. Sosyal sermayesi yüksek olan toplumların eğitim kalitesi de yüksektir. Bu toplumlardaki benzerlik, toplum ve ailelerin bireylerin eğitimiyle ilgilerinin diğerlerine oranla çok daha fazla olmasıdır. Ailelerin sosyal bağlar vasıtasıyla bireyin okuldaki eğitim süreçlerine katkısının yüksek olduğu durumlarda, öğrencilerin – şiddet olaylarına katılma ve eğitim sürecinde isteksiz olma gibi- olumsuz davranışlarda bulunma oranlarında bir düşme olduğu, araştırmacılar tarafından rapor edilmiştir (Gökçe ve Turan, 2016: 157-178).

Ailenin sahip olduğu insani sermaye çocuğun eğitimsel gelişiminde çok büyük bir role sahiptir. Ancak insani sermayenin ailede çocuğa aktarılması ve çocuğun gelişimine önemli derecede yarar sağlaması olanağı, ailenin sahip olduğu sosyal sermaye düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. İnsani sermayenin aktarılabilmesinin tek imkânı sosyal sermayenin sağladığı etkileşim ve iletişim olanaklarında gizlidir. Bu nedenle insani sermayenin ebeveynlerden çocuğa aktarılması esasında ailenin sahip olduğu sosyal sermaye düzeyiyle doğrudan ilişkilidir (Coleman, 1988: 108).

Toplum içinde çok başarılı bir eğitim yaşamına sahip olduktan sonra toplumda istediği noktaya gelememiş insanların temel eksikliği sosyal sermayeye yeteri kadar önem vermemektir. Sosyal sermaye, bireysel açıdan, bireyin kendisine koyduğu hedeflere ulaşmak için gerekli olan vizyon, bilgi, görgü, referans ve tecrübeyi edinmesine katkı sağlayacak çevre faktörlerine ve çevresi ile karşılıklı güven ilişkisine sahip olmasıdır. Toplumlar sosyal sermayeleri yüksek bireylerle hedeflerine ulaşırlar. Bu tip bireylerin çoğunlukta olması; toplumun, değişik kesimleri arasında karşılıklı ilişkiye, iş birliğine ve farklı konularda duyarlılık gösteren bir altyapıya sahip olduğunu gösterir, toplumda dayanışma ve güven duygusunun gelişmesine büyük katkı sağlar (Ören, 2007: 71-90).

Sosyal sermaye, bir eğitim kurumu ile aile arasında doğrudan bağları ve ilişkileri geliştirme imkânı sağladığından dolayı önemli bir imkândır. Bu ilişkiler toplumsal bağları güçlendirmekte ve eğitim kurumunda bireyin yetişmesinde önemli bir kaynak olarak kullanılabilir bir nitelik gösterebilmektedir. Bu bağlar ayrıca kurum çalışanları ile öğrenci ve aileleri arasında da kurulan sosyal ağlar aracılığıyla güçlü ilişkilerin kurulmasına hizmet etmektedir (Ekinci, 2008: 50).

4. SOSYAL VE BEŞERİ SERMAYE BAĞLAMINDA MESLEK YÜKSEKOKULLARI

Geçtiğimiz yüzyılın ikinci yarısından itibaren tüm dünyada, küreselleşme, uluslararası rekabet, bilişim ve iletişim teknolojilerindeki baş döndüren gelişmelerin şiddetli baskısıyla, gelişmiş olsun veya gelişmekte olsun pek çok ülke, ekonomik, siyasal, toplumsal, kültürel, teknik ve idari sistemlerinde köklü değişim ve dönüşümler gerçekleştirme yolunda önemli adımlar atmışlardır. Bu küresel değişim, dönüşüm ve buna bağlı olarak atılan adımlar, yüzyılın sonunda hızlanmış, ülkelerin çeşitli kurumlarını, kurumların kendi arasındaki ve kurumların toplumla olan ilişkiler sistemi ve anlayışlarını değiştirmiştir. Önceki dönemde oluşmuş olan devlet örgütlenmesinin kurumları, kavramları ve işleyişi farklı neden, düzey ve perspektiflerle sorgulanıp eleştirilmiş ve birçok açıdan aşındırılmıştır. Küresel düzeyde karşılıklı bağımlılık ve ilişkilerin egemen olmaya başladığı bir dünyada kurumların rolüne, varlık nedenine ya da yapısına yeni anlamlar ve görevler yüklenmiştir. Kurumların örgütlenmesi ve bu örgütlenmenin işleyişi etkinlik ve işlevsellik kavramları çerçevesinde yeniden tanımlanıp formüle edilmiş ve hemen hemen hiçbir kurum, toplum ve ülke bu değişim karşısında direnç gösterememiş; sistemlerini bu gelişmeler doğrultusunda yeniden düzenlemeye çalışmışlardır (Turan, 2015: 1).

Küreselleşmeyle birlikte, dünya yavaş yavaş herkesin diğerlerinden haberdar olduğu, herkesin birbirine daha bağımlı hale geldiği ve paylaşılan değerlerin arttığı bir sisteme dönüşmektedir. Küreselleşmeyle birlikte hızlanan bilişim çağının en belirgin sonuçlarından olan iletişim devrimi ve bilgi teknolojileri yaygınlaşmakta, sınırların önemi giderek azalmakta, insanlar daha hızlı, daha az maliyetle ilişki kurabilmektedir. Söz konusu ilişkiler insanların sosyal, kültürel, ekonomik ve toplumsal yaşamlarını da etkilemektedir. Bu bağlamda eğitim kurumlarının amaçları yeniden tanımlamak gereği ortaya çıkmıştır. Genel olarak eğitim veren kurumlardan bireylerin kişisel kapasitelerini geliştirmeleri, kabul edilen değer ve inançları mezunlara aşılmalara, öğrencileri eğitimin bir sonraki basamağı olan iş hayatına hazırlamaları beklenir. Buna göre artık eğitimde sürekli iyileştirme için, yalnızca mevcut sistemlerin optimizasyonu yeterli olmayacaktır. Yeni öğretim teknikleri ve teknolojileri üzerinde araştırmalar ve geliştirmeler yapma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Çünkü bir taraftan eğitim ürün ve hizmetlerinin sürekli olarak iyileştirilmesi, diğer taraftan eğitim kalitesinin iyileştirilmesiyle zamanın koşuklarına ayak uydurulabilecektir. Diğer taraftan globalleşen dünyada bilginin sürekli ve sistematik gelişimi, eğitim sürecini dolayısıyla hedeflerini hızla değiştirmektedir. Küreselleşme ile birlikte bilgiye ulaşmak kolaylaşmış ve bilgiye ulaşımın maliyeti azalmıştır. Böylece teknolojinin gelişimi paralelinde eğitim sektöründe pazarın büyümesi, alanının ve hedefinin genişlemesi dolayısıyla kurumlar arasındaki rekabet de hızlanmıştır.

Bu çerçevede ister ulusal ister uluslararası rekabetin sonucunda tüm eğitim kurumları piyasada tutunacak ve piyasa koşullarında rekabet edebilecek kaliteli mezunlar ve kaliteli hizmet sunabilme yarışı içindedirler. Bilindiği gibi tüm hizmetlerin ve ürünlerin merkezinde “nitelikli birey” yer almaktadır. Belirli yeteneklere sahip nitelikli birey yetiştirme çabası, bütün eğitim kurumları için önemli problemler arasındadır. Özellikle sınırların anlamsızlaştığı ve ülkeler arası geçişin kolaylaştığı bu çağda, eğitimde belirli standartlara sahip olma önemli ayrıcalıklar sağlamaktadır. Eğitimde standartları sağlayabilmek için de sistem içerisinde belirli bir işlerliği oturtabilmek gerekmektedir.

Kaliteli ürün ve kaliteli hizmet için bu hizmeti sunacak olan insanlara kaliteli bir eğitim hizmeti verilmelidir. Son yıllarda gelişmiş ülkelerin hemen hemen tamamında eğitim, özellikle de mesleki ve teknik eğitim, ülkenin rekabet gücünü artıracak özelliklerde insan

gücünü yetiştirecek şekilde planlanmakta, değerlendirilmekte, denetlenmekte ve gerçekleştirilmektedir. Beşerî ve sosyal sermaye kavramları, kaliteli mesleki ve teknik eğitimin artık temel öğelerini oluşturmaktadır. Gelişen teknolojiler, üniversitelerde okumak isteyen öğrenci sayısının her geçen yıl artması, mesleki-teknik eğitimin tüm dünyada önem kazanması, rekabet şartlarının ülke boyutundan dünya boyutuna taşınması gibi nedenlerden dolayı Meslek Yüksekokulları tüm gelişmiş ülkelerde olduğu gibi gelişmekte olan ülkelere de her geçen gün önem kazanmaktadır. İyi bir alt yapı endüstri, ticaret ve hizmet sektörleri ile iş birliği içinde kaliteli bir eğitim Meslek Yüksekokullarına fırsatların kapısını açacaktır. Mesleki eğitim birey ve toplumsal yaşam için hayati önemdedir. Bu önemi artıran nedenlerin bireysel, sosyal, ekonomik ve ulusal ölçekli gereksinimlerden kaynaklandığı belirtilmektedir. Mesleki eğitimle, zihinsel süreçleri problem çözme yeterlikleriyle geliştirme, bilgileri kullanmada kendi anlam yapılarını oluşturma ve bilimsel düşünme alışkanlıkları kazandırma gibi yeterlikleri kazandırma faaliyetleri temel hedefler haline gelmiştir.

Sosyal sermaye olgusu açısından ele alındığında eğitimin temel amacı; bireyleri çevreleri ile uyumlu kılarak verimli ve üretken yapabilmektir. Küreselleşme sürecinde bireyden beklenen özellikler; sorumluluk alma, yaratıcı düşünme, değişime uyum gösterme, problem çözebilme, kolay iletişim kurma, grupla çalışabilme, iş birliğine yatkın olma, karmaşık teknolojik sistemleri anlayabilmektir. Eğitimde sosyal sermaye yaklaşımı, çevre ile etkileşim içerisinde, çevrenin ihtiyaçlarını takip eden, okulu etkileyen unsurları dengede tutan, değişime açık, okul içinde öğretmen, öğrenci ve personel arasında ahengi sağlayan, iyi ilişkiler kuran, demokratik, anlayışlı, geniş görüş açısına sahip, eldeki kaynakları rasyonel kullanan bir yönetim felsefesidir (Timberlake, 2005: 34-44).

Meslek Yüksekokullarında sosyal sermaye yaklaşımı, eğitimin her aşamasında ve eğitimi etkileyen tüm alanlarda, fiziki altyapı -bina, spor tesisleri, açık alan vb-, akademik altyapı -laboratuvar, kütüphane, dokümantasyon, iletişim, bilgi işlem vb.-, ders programı, sınav ve değerlendirme sistemi, akademik/idari personel temin ve geliştirme sistemi, araştırma ve yayınlar, kurumsal gelişme planı, üniversite-sanayi-toplum ilişkilerini sağlamaya çalışmak ve nitelikli bireyi yetiştirmeyi hedeflemelidir. Tüm faaliyetlerde öğrencilerin niteliklerinin artırılması temel odak noktası olmalıdır. Çünkü artık günümüzde bir ülkenin kalkınmışlık düzeyini belirlemede kullanılan en önemli ölçülerden biri o ülkenin sahip olduğu beşerî ve sosyal sermayesinin niteliğidir. Genel olarak bakıldığında, gelişmiş ülkeler, ulusal kalkınma çabalarının gerektirdiği beşerî kaynaklarını istenen nitelik ve nicelikte yetiştirmiş durumdadır. Buna karşılık, gelişmekte olan ülkelerin çoğu ekonomilerinin gereksinim duyduğu insan kaynaklarını yetiştirme konusunda ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. İstenilen nitelikte ve nicelikte bilgi ve beceriye sahip insan kaynağına olan ihtiyaç ortaya çıktıkça eğitimin önemi de ortaya çıkmaktadır. Bu bilgi ve tecrübeye sahip insan kaynağını yetiştirmenin en önemli kaynaklarında biri de mesleki eğitimidir.

Mesleki eğitim bireyin kişisel gelişimine ve aynı zamanda; bireylerle başlayıp toplumun genelini içine alan çok yönlü bir süreçtir. Alınan iyi bir eğitim süreci, ardından kariyer ve sonrasında kişilerin kendi ellerinde şekillenen 'kişisel gelişim' çabalarının başarısı; bireylerin ve dolayısıyla toplumların iş yaşantılarını ve yaşam kalitelerini arttırmada etkili bir kavramdır. Mesleki eğitim, yetiştirdiği becerili ve teknik iş gücünün iş yaşamındaki başarısı oranında etkili olmaktadır. Sonraki dönemlerin yaratacağı değişimler ve ortaya çıkacak yeni ihtiyaçlar dikkate alındığında, verilen eğitim içeriği ve bireylere katkısı, onların iş yaşamında gelişmeleri izleme ve değişikliklere çabuk uyum sağlayarak başarılı olabilmelerinde çok önemlidir. Ayrıca bireylere mesleki ve kişisel gelişim anlamında kazandırılan bilgi ve beceriler mesleki ve teknik eğitime dinamik bir yapı kazandıracaktır. Piyasada hızla değişen koşullara uyum sağlanabilmesi için mesleki ve teknik eğitimin geniş bir bilgi ve beceri birikimi ile başlaması gerekir. Geleceğin nitelikli iş gücünü yetiştirmeyi amaçlayan mesleki

ve teknik eğitimde geniş tabanlı, mesleki yeterliklere dayalı, yenilenen ya da değişen mesleklere uygun biçimde, öğrencilerin sürekli eğitimi için temel oluşturulması gerekmektedir. Günümüzde mesleklerin bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde sürekli değişim ile karşı karşıya olması ve daha karmaşık bir yapıda bulunmaya başlaması nedeniyle, mesleki yeterliklerin geniş tabanlı bilgilere, becerilere ve tavırlara dayalı olması ve programların buna göre geliştirilmesi tercih edilmelidir.

Bir ekonomik sistemin çekirdeğini oluşturan işletmeler için kuramsal ve uygulamaya dönük bilgilerle donatılmış üstün nitelik ve yetenekte eleman yetiştirmede mesleki eğitim kurumlarından biri olan Meslek Yüksek Okullarına önemli görevler düşmektedir. İşletmelerin çeşitli bölümlerinde karşılaşılan sorunları çağdaş yönetim ve yaklaşımıyla analiz edebilen, bu sorunlara rasyonel ve bilimsel çözümler getirebilen aynı zamanda kendi işyerini kurabilecek bilgilerle donatılmış girişimcilik ruhu taşıyan, hızlı karar verebilen ve çağdaş fikirlere ve gelişmelere açık, riske katlanmayı göze alabilen elemanlar yetiştirmek, Meslek Yüksek Okullarının hem sosyal sermayeye hem de ülke ekonomisine sağlayabileceği katkılardan en önemlisidir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde bölgelerin ve yörelerin eğitim gereksinimleri birbirinden çok farklıdır. Ülke genelinde standartlar dikkate alınarak yöresel düzeyde işverenin, tüketicinin ve öğrencinin ihtiyaçları dikkate alınmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinin kalkınma süreçlerini hızlandıracak en etkili unsurlardan biri de mesleki ara elemanlardır. Ekonomideki bu tür insan kaynağı gereksiminin Meslek Yüksekokullarınca karşılanabileceği göz önünde bulundurulacak olunursa, mesleki eğitimde kalite denildiği zaman, eğitim sisteminin beğenilmesi, kusursuzluğu, insanların yenilikleri izleyebilme bilgi ve becerisine sahip olması; kısaca bu davranışları gösteren insanların yetiştirilmesi akla gelmektedir. Eğitimde kalite doğru eğitimin, doğru zamanda, doğru kişilere, doğru mekânda, doğru eğitimlerle verilmesiyle gerçekleşir. Bu nedenle mesleki ara eleman yetiştiren Meslek Yüksekokullarının kaliteli eğitime sahip olması, ülkelerin sosyal sermayelerinin gelişmesine ve aynı zamanda ekonomik kalkınma düzeylerini arttırmak adına daha da değerli olmaktadır.

5. SONUÇ

Küreselleşen dünyada, ülkelerin en büyük sorunu, hızlı bir şekilde değişen çevrede rekabet edebilmek ve bu değişime uyum sağlayabilmektir. Çağımızda bilginin ve bilgi teknolojisinin önemi giderek artmaktadır. Teknolojideki hızlı gelişmeler, mesleki eğitimi zorunlu kılmakta ve bilginin yenilenmesi için sürekli eğitimin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu da ülkelerdeki mesleki eğitime olan talebi artırmaktadır. Sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmenin sağlanmasında nitelikli insan gücü yetiştirilmesinin önemi büyüktür. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sanayi ve hizmet sektörlerindeki en önemli sorunlarından birisi nitelikli “ara eleman” eksikliğidir. Nitelikli ara elemanın istihdamı ile sanayi ve hizmet sektörlerinde verim ve kalite artmakta ayrıca ülkenin beşerî ve sosyal sermayesine katkı sağlanmaktadır. Gelişmiş ülkelerin kalkınma planlarına bakıldığında, nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılayan mesleki ve teknik eğitim kurumlarına daha fazla yer ayırdıkları görülmektedir. Bunun sonucu olarak da bu ülkelerdeki ekonomik kalkınmanın itici gücü mesleki eğitim olmuştur.

Son yıllarda ülkelerin coğrafi sınırları dışına taşan ekonomik sınırlar beraberinde yeni gelişmeleri getirmiştir. Ticaretin uluslararası bir düzeyde gerçekleşmesi, artan rekabet, bilgisayar ortamındaki yeni gelişmeler mesleki eğitim alanında da değişimler yaratmaktadır. Meslek elemanlarının yetiştirilmesinde bilgi, beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırılması önem kazanmaktadır. Çünkü artık günümüzde işletmeler, özellikle işe çabuk konsantre olabilecek ve gereksinim duyulan bilgileri üretebilecek meslek elemanları istemektedirler. Daha doğrusu işletmeler yetişmiş insan gücü istemektedir. İşletmeler nitelikli

meslek elemanlarının kendilerine çetin rekabet ortamında avantaj sağlayacak katkıyı sağlamalarını beklemektedirler. Bunun için karar almaya olanak sağlayacak bilgileri güvenilir, doğru, zamanlı, hızlı bir şekilde üretebilen ve teknolojiyi mesleki alanında kullanabilen elemanların yetiştirilmesi gerekmektedir.

Günümüzde mesleki eğitim kalkınmada kritik bir faktör haline gelmiştir. Artık bireyler uluslararası işgücü piyasasında tüm meslektaşlarıyla rekabet etmektedir. Bu rekabette üstünlük elde etmenin temelinde ise akademik ve mesleki eğitimin etkinliği ve yeterliliği yatmaktadır. Yeni ekonomik şartlarda “yaşam boyu istihdam garantisi”nin yerini “yaşam boyu eğitim” ve “istihdam edilebilirlik” kavramları almıştır. Artık bireylerin istihdam güvencesini arttıran en önemli etken işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmaktır. 21. yüzyılın dinamik dünyasında işgücü piyasasının talep ettiği, işgücünde aradığı temel niteliklerin bir kısmını şu şekilde özetlemek mümkündür: sorun çözme yeteneğine sahip olma, takım çalışmasına yatkın olma, değişime ayak uydurabilme, iletişim yeteneği yüksek olma, sorumluluk üstlenebilme, çok boyutlu düşünebilme, mesleki bilgilerdeki gelişimi izleyebilme, sahip olduğu bilgiyi uygulayabilme vb. İşgücünün bu ve benzeri özelliklerinin geliştirilmesinde meslek yüksekokullarında teorik eğitimin yansırı uygulamaya dönük eğitimlerin de verilmesi büyük önem taşımaktadır.

Sosyal sermaye bağlamında mesleki eğitim, bireyi sadece “mesleğe hazırlama eğitimi olmayıp” aynı zamanda bireyin tüm olarak gelişimi ve yaşamdaki bütün rolleri en iyi şekilde yerine getirmesi için gerekli nitelikleri kazandırmaya yönelik eğitimidir. Diğer taraftan bu anlamda mesleki eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirir. İşgücüne bilgi ve beceri kazandırılmasında önemli bir role sahip olan mesleki eğitimin sosyal sermayeye ve ekonomik gelişmelere katkısı da son derece önemlidir. Bireyin elde ettiği mesleki eğitim hem sosyal sermayenin niteliğini hem de işgücüne katılım oranlarını etkileyen bir faktördür. Günümüz toplumlarında özellikle sanayileşmiş toplumlarda mesleki eğitim, insan kaynağının ya da işgücünün toplumsal gereksinimler çerçevesinde etkin olarak hazırlanması şeklinde değerlendirilmektedir. Eğitim bir yandan toplumsal anlamda yeniden üretimi, diğer yandan da bireylerin çeşitli rol ve beceriler kazanmasını, dönüştürmesini sağlamaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hemen hepsinde işgücünün niteliğinin artırılmasına yönelik politikalar önem kazanmıştır. Toplumsal yaşamla bütünleşmiş, ekonominin gereksinimine göre nitelik kazanmış insana duyulan gereksinim mesleki eğitime verilen önemi arttırmıştır. Çoğu zaman toplumların gelişmişliği eğitilmiş insan gücüne bağlı olarak değerlendirilmektedir.

Nitelikli işgücü yetiştirmenin önemli kurumlarından biri olan Meslek Yüksekokullarının beşerî ve sosyal sermayeye katkı sağlayabilmesi ve bu kurumların amaçlarına ulaşabilmesi için elde var olan kaynakları en etkili ve en verimli bir şekilde kullanmalarını sağlayacak süreçlere ihtiyaç vardır. Meslek yüksekokulları toplumsal ihtiyaç olan “nitelikli ara elemanın” yetişmesini sağlayacak kurumlardır. İstihdamın en önemli sorunlar arasında kabul edildiği bir ülkede “ara eleman” bir kat daha fazla önem taşımaktadır. Bilginin yanı sıra uygulama ile desteklenen eğitim, çağdaş teknoloji ile bütünleştirildiğinde, meslek yüksekokullarının başarı oranları yanında istihdam oranları artacaktır. Gelişmekte olan ülkelerde, özellikle son yıllarda mesleki eğitimin niteliğinin ne denli önemli olduğu istihdam sorunları göz önünde bulundurulduğunda daha da önem kazanmaktadır.

Sonuç olarak günümüz küreselleşme sürecinde Meslek Yüksekokullarından beklenen, sadece ülke şartlarında yeterli niteliğe sahip işgücünün yetiştirilmesi değil, aynı zamanda toplumun sosyal ve beşerî sermayesine katkı sağlayacak bireylerin yetiştirilmesidir. Uluslararası düzeyde rekabet edebilir nitelikte bireylerin yetiştirilmesinde ise Meslek

Yüksekokullarının eğitim ve öğretim süreçlerinin yanında çevreleriyle sürekli iletişim ve etkileşim içinde bulunmalarının büyük önemi vardır. Bu etkileşim Meslek Yüksekokullarının sosyal, kültürel ve ekonomik çevreleriyle karşılıklı bilgi ve tecrübe paylaşımlarına imkân sağlayacak, toplumun sosyal sermayesinin gelişiminde önemli bir faktör oluşturacaktır.

REFERANSLAR

- Altay, A. (2007). “Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 7 (1), ss. 337-362.
- Aydemir, M. A., ve Tecim, E. (2012). “Türk Toplumunda Aile ve Dinin Sosyal Sermaye Potansiyeli” **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 28, ss. 43-59.
- Cohen, D. and Prusak, L. (2001). **In Good Company, How Social Capital Makes Organizations Work**, Boston: Harvard Business School Press.
- Coleman, J. (1988). “Social Capital in the Creation of Human Capital”, **American Journal of Sociology**, 94, pp. 95-120.
- Cote S. and Healy T. (2001). “The Well Being of Nations”, **The Role of Human and Social Capital. Organisation for Economic Co-operation and Development**, Paris, pp. 7-18.
- Ekinci, A. (2010). **Okullarda Sosyal Sermaye**. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ekinci, A., ve Karakuş, M. (2011). “Okul Müdürlerinin Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermaye Düzeyine Etkisi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 17 (4), ss. 527-533.
- Ersözlü, A. (2008). **Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Tokat ili Örneği)**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Elâzığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fukuyama, F. (1998). **Güven-Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması**, (Çev. Ahmet Buğdaycı), Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Fukuyama, F. (2006a). “Social Capital and Civil Society”, **The Institute of Public Policy**, George Mason University, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>, [Erisim Tarihi: 06.03.2017].
- Fukuyama, F. (2006b). “The Great Disruption: Human Nature and the Reconstitution of Social Order”, Free Press, New York, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>, [Erisim Tarihi: 06.03.2017].
- Gökçe, O. ve Turan, E. (2016). “Siyasal Kültür”, **Siyaset Sosyolojisi** (Ed. Orhan Gökçe), Konya: Çizgi Yayınları, ss. 157-178.
- Heral, İ. (2006). “Sosyal Sermaye”, http://www.eastweststudies.org/tr/makale_detail.php?makale=58&tur=100, [Erisim Tarihi: 05.03.2017].
- Karagül, M. (2012). **Sosyal Sermaye: Kapitalizmin Kör Noktası**, Ankara: Nobel Yayınları.

- Navaie, N. S. (2002), “Kalkınma Yolunda: Sosyal Sermaye ve Sosyal Sorumluluk”, **Ekonomistler Platformu Bülteni**, Aralık, ss. 50-53.
- Öğüt, A., ve Erbil, C. (2009). **Sosyal Sermaye Yönetimi**, Konya: Çizgi Yayınları.
- Ören, K. (2007). “Sosyal Sermayede “Güven” Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi”, **Kamu-İş Dergisi**, 9 (1), ss. 71-90.
- Şenkal, A. (2008). “Sosyal Sermaye ve Bölgesel Kalkınma İlişkisi: Max Weber’in Perspektifinden Bir Değerlendirme”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 10 (1), ss. 118-143.
- Timberlake, S. (2005). “Social Capital and Gender in the Workplace”, **Journal of Management Development**, 24(1), pp. 34-44.
- Töremen, F. ve A. Ersözlü (2010). **Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi**, İstanbul: İdeal Kültür Yayınları.
- Turan, E. (2015). **Kamu Yönetiminde Reform**, Konya: Palet Yayınları.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). “Sosyal Sermaye, İktisadi Performans ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması”, **Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**, (12), ss. 14-60.