



Küresel Eğitim Şirketlerinin Yapısının İncelenmesi

İnan Saygılı

MEB Eğitim Yöneticisi, inan_saygili_71@hotmail.com

ORCID:0000-0002-5633-9720

Özet

Bu çalışmada küresel eğitim şirketlerinin yapısı üzerinde durularak genel anlamda anonim olarak kurulan aile bazlı eğitim şirketlerinin yönetim modellemesi incelenecektir. Küresel eğitim şirketleri uluslararası ölçekte ülkelerin ekonomisinin en mühim yapılarıdır. Bu sebep ile küresel eğitim şirketleri ekonomilerin temel niteliğindedir ve önemi tartışılmaz şekilde büyüktür. Buna karşın küresel eğitim şirketlerinin pek çoğu uzun süre yaşayamamaktadırlar. Yapısal anlamda diğer şirketlere göre farklılıklar gösteren küresel eğitim şirketlerinin temeli çalışma ve küresel eğitim kavramlarının bir arada olmasından kaynaklanmaktadır. Bu da bu şirketlerin yönetsel anlamda modelleme durumlarını meydana getirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Eğitim, Şirket

Examination of Internationalization Studies in Higher Education

Abstract

Global education in the new economy in the globalization process modelling the long life of a company to maintain a competitive advantage of sustainability to provide high, to strengthen existing structural conditions, to obtain information, analysis-synthesis process to control them

with the right tools and the methodological processes of the company continue to adapt to the application and evaluation mechanisms is the sine qua non is a total. It is vital for a global education company to maintain its existence and achieve success in the future, to design its future, to develop the necessary operational processes, and to create a global education plan and program in order to eliminate the negative aspects of the company. Although global education companies have been the subject of many researches and studies at the present stage, the problems experienced by global education companies in the globalization process have remained a field that is rarely examined.

Key Words: Globalization, Education, Company

Giriş

Günümüz koşullarında pek çok ülke ekonomik sisteminde mühim bir yer tutan, çoğu ülkede ise nerede ise ekonomik sistemin tümünü meydana getiren küresel eğitim şirketinin önemi geçtikçe artmaktadır (Wild ve Wild, 2020: 321).

Küresel eğitim şirketlerinin yapısal anlamda öneminin anlaşılması ile beraber küresel eğitim şirketleriyle alakalı yapılan araştırma, inceleme ve çalışma miktarında süratli artışlar meydana gelmiştir (Koçel, 2018: 178).

Ekonominin eğitsel araç ve gereçler özelinde temel işlevini meydana getiren küresel eğitim şirketinin diğerlerinden ayrışmasını sağlayan hususiyetler bulunmaktadır. Bunlardan en mühimi bunların çalışma ve küresel eğitim yaşamının beraber olmasıdır (Sabuncuoğlu, 2015: 78).

Çok fonksiyonlu bu durumun avantajı olduğu gibi bir takım dezavantajı da vardır. Dezavantajından en mühimini bunların küresel eğitim içerisindeki anlaşmazlık sebebi ile çok uzunca ömürlü olmaması oluşturmaktadır (Koçel, 2018: 180).

Dezavantajlı ve fonksiyonel olmayan bu durumun ortadan kalkması amacı ile şirket içerisinde bir takım çalışma, plan, proje, program ve uygulamaların yapılması gerekmektedir (Wild ve Wild, 2020: 327).

Bu çalışmada, küresel eğitim şirketindeki küreselleşmeyle birlikte yaşanan sorunlar ele alınmış,

yapısal anlamda eğitim şirketlerinin küresel ölçekte devir, plan, proje, program ve uygulamaların kurumsal performansı ve kurumsal düzeni nasıl etkilediği irdelenerek kavramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

Öncelik ile literatür taraması yapılarak çalışmanın kavramsal konsepti oluşturulmuş, ardından da küreselleşme sürecinde küresel eğitim şirketlerinin yapısal özelliklerine değinilip bilgilendirme ve çözümlenelerde bulunularak çalışmanın sonucuna yer verilmiştir.

Küresel Eğitim Şirketlerinin Oluşumu

Küresel eğitim şirketlerinin yapısal düzenlemesine en geniş açıdan bakıldığı zaman, şirket ile alakalı ve şirket çalışanlarının şirket ile ilişkisiyle alakalı bir kısmı yazıya dökülmüş olan bir kısmı yazılı olmayan kuralların varlığına rastlanmaktadır (Köprülü, 2011: 30).

Karpuzoğlu'na göre; küresel eğitim şirketlerinin üyeleri tarafından uyulması gereken kuralları gösteren küresel eğitim anayasasının içeriği üç ana başlık altında irdelenebilir.

Bu başlıklar; aileye, şirkete ve anayasaya yönelik düzenlemeler olmak üzere sıralanabilir:

Şirket üyeleri ile alakalı düzenlenecek konular:

- a. Şirket üyelerine ait soy ismini kullanmanın getirdiği sorumluluklar,
- b. Yardımseverlik,
- c. Sosyal sorumlulukla alakalı konular,
- d. İletişimin geliştirilmesi,
- e. Küresel eğitim toplantıları,
- f. Evlilik öncesi sözleşmelerin düzenlenmesi,
- g. Kâr paylarının dağıtılması,
- h. Vasiyetin hazırlanması,
1. Ölüm, boşanma, ayrı yaşama, sakatlanma, evlilik, evlilik dışı çocuklar/birinci evliliklerden olan çocuklar,

Küresel Eğitim Şirketlerinin Yapısının İncelenmesi

- j. Temel değerler,
- k. Küresel eğitim ilişkileri.

Şirket çalışanları ile alakalı düzenlenecek konular aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- a. Liderlik,
- b. Girişimci tarafından başkalarına devredilen işlerin gerçekleştirilmesi,
- c. Gelecek kuşaklara devir,
- d. Azınlık-çoğunluk hisselerinin değeri,
- e. Aktif-pasif hissedarların hakları ve sorumlulukları,
- f. Hisselerin devredilmesi ve satılması,
- g. İşletme adına borçlanma veya işletmeye borçlanma,
- h. İşletme değeri,
- ı. Yeniden yatırımlar,
- j. Varisin seçimi ve hazırlanması,
- k. Beklenmedik ölüm veya iş göremezlik,
- l. Emekli olduktan sonraki şartlar,
- m. Profesyonel yöneticilerin hakları, sorumlulukları ve çalışma koşulları,
- n. Akrabaların hakları, sorumlulukları ve çalışma koşulları,
- o. Şirketin gelirinden, adından ve kariyer olanaklarından faydalanma,
- p. Yönetim şekli.

Şirket yapısı ile alakalı düzenleme konuları:

- a. Amaç,
- b. Kalite,

- c. Anayasa deęişiklikleri,
- d. Yaptırımlar,
- e. Karar mercii,
- f. Uygulama prosedürü,
- g. Görev ve sorumluluklar (Karpuzoğlu, 2014: 17-21).

Açıklamalardan da anlaşılacağı gibi küresel eğitim anayasası bütün şirket üyelerini ve küresel eğitim bireylerinin şirket ile ilişkilerini düzene koyar ve geniş kapsamlıdır (Wild ve Wild, 2020: 327).

Küresel eğitim şirketleri ile ilgili gözden kaçırılmaması gereken bir nokta bulunmaktadır. Bu nokta şirket yapısının teknik detaylar ile birincil olmayan amaçlara odaklanmasıyla ilgilidir (Barutçugil, 2018: 15).

Küresel eğitim şirketlerinin yapısal formlarının sağladığı avantajlar ve dezavantajlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Küresel eğitim şirketlerinin sağladığı avantajlar şunlardır:

- a. Küresel eğitim şirketinin bireylerini yönlendirir,
- b. Küresel eğitim şirketinin üyeleri arasındaki iletişimin güçlenmesini sağlar,
- c. Şirket üyelerinin haiz olduğu temel değerlerin kuşaktan kuşağa aktarımına yardımcı olur,
- d. İş birliğini ve yardımlaşmayı artırır,
- e. Taraf olmaz,
- f. Ailenin önceliklerini belirler,
- g. Üst düzey yönetimde bulunan kişilerin, şirket imkanlarını yalnızca kendileri için fayda sağlayacak şekilde kullanmalarının önüne geçer,
- h. Adalet duygusunun oluşmasını sağlar,

Küresel Eğitim Şirketlerinin Yapısının İncelenmesi

- ı. Küresel eğitim şirketinin üyelerinin daha sadık olmasını sağlar,
- j. Küresel eğitim şirketinin bağlarını kuvvetlendirir,
- k. Rehberlik yapar,
- l. Güven ortamı yaratır.

Küresel eğitim şirketlerinin oluşturduğu dezavantajlar şunlardır:

- a. Hazırlanması için zaman gereklidir,
- b. Bütün küresel eğitim bireylerinin hemfikir olduğu anayasa hazırlamak güçtür,
- c. Esnek olmayabilir,
- d. Katı bir hiyerarşi gerektirebilir,
- e. Düşünceler serbestçe dile getirilemeyebilir,
- f. Çok komplike yapılardır,
- g. Karmaşık üye ilişkilerine sahiptir,
- h. Şirket hissedarlarının ekonomik çıkarları ön planda olabilir,
- ı. Ortaklar arasında fikir birliği oluşmayabilir (Ankara Sanayi Odası, 2017: 87-88).

Küresel Eğitim Şirketlerinin Yönetim Organlarının Oluşturulması

1.Yönetim Kurulu

Yönetim kurulunun ilgilendiği konular küresel eğitim şirketlerinin tamamıyla alakalı ve küresel eğitim şirketlerinin geleceğinde mühim derecede etkili olan konulardır. Bunlar şu şekilde özetlenebilir:

- a. Kâr marjının dağıtılması,
- b. Borçlanma konuları,

- c. Ücretlendirme ile alakalı politikaları saptama,
- d. Örgütsel düzenlemeler,
- e. Ürünleri yenileme ve çeşitlendirme,
- f. Pazarın yenilenmesi ve geliştirilmesi,
- g. Büyüme ile alakalı hedefler,
- h. Satışların hacmi,
- ı. Yeni yatırımlar,
- j. Profesyonel yöneticilerin,
- k. Varisin belirlenmesi,
- l. Performansın değerlendirilmesi,
- m. Küresel eğitim bireylerinin uyumlaştırılması,
- n. Gelecek üst düzey yönetim kadrosunun hazırlanması,
- o. İstihdam sağlanması,
- p. İşçi ücretlendirmesi,
- r. Eğitim politikaları,
- s. Yurt dışı fırsat ve iş birlikleri (Wild ve Wild, 2020: 331-332).

Pay sahibi olan kişilerin küresel eğitim şirketleri genel kurulunda vermiş oldukları yetkinin sınırları içerisinde, mevzuat, esas sözleşme, şirket içindeki düzenleme ve politikalar çerçevesinde yetkileri ve sorumlulukları kullanarak işletmeyi daha ilerilere götürmek vardır (Koçel, 2018: 185).

2.Konsey

Küresel eğitim şirketlerinin konsey yapı işlevlerinin sorumlu olduğu konular, aşağıda sıralanmıştır:

Küresel Eğitim Şirketlerinin Yapısının İncelenmesi

- a. Küresel eğitim planlarının yapılmasında rehber görevi üstlenmek,
- b. Stratejik risk planını oluşturmak,
- c. Şirketin stratejilerini gözden geçirmek,
- d. Şirketin değer ve var olma sebebini gelecek nesillere aktarmak,
- e. Fikir ve düşüncelerin paylaşılması için bir küresel eğitim forumu oluşturmayı önermek,
- f. Şirket üyelerini kararlı ve katılımcı olması için desteklemek,
- g. Şirketin hisse sahipliği gibi eğitim programlarına katılmasına destek olmak,
- h. Şirket çalışanlarını desteklemek
- ı. Şirketin eğitim politikalarını sürekli güncel tutmak
- j. Şirketin plan ve programını işlevsel hale getirmek
- k. Şirket bünyesinde çalışma yürüten yardımcı kuruluşlarla iş birliği halinde olmak (Ankara Sanayi Odası, 2017: 79-80).

Küresel eğitim şirketlerinin konseyi küresel eğitim içerisinde yönetim kuruluna benzer bir pozisyona haizdir. Bu pozisyon şirket ile ilgili kararların alınmasında doğrudan söz sahibi bir yapıdadır (Wild ve Wild, 2020: 339).

Varisin seçilmesi, hazırlanması, emeklilik şartlarının saptanması, hisse ve hisse sahibi olma sözleşmesinin düzenlenmesi, boşanmalar, evlilikler, vefat gibi konularla alakalı politikaların belirlenmesi, küresel eğitim bireylerinin işletmede çalışması şartlarının, haklarının ve sorumluluklarının saptanması gibi konular üzerinde durur (Ateş, 2015: 11).

3.Denetim Mekanizması

Küresel eğitim şirketlerinin denetim mekanizması, açık katılımı benimseyen küresel eğitim şirketlerinin konseyinin aksine, önceliği hisse sahibi olan küresel eğitim üyelerine veren, iş veya küresel eğitim ve yönetim veya hisse sahibi olma kavramlarının birbirini tamamladığı konulara

yoğunlaşan karar vermeden ziyade insan ilişkileri, çalışan sorumlulukları, işe alım ve iş akdinin feshedilmesi görevi üstlenen ve bunların yasal çerçevede sağlıklı ve düzgün işleyip işlemediğini inceleyen yönetsel denetim mekanizmasıdır (Barutçugil, 2018: 19).

İşletmede değişik icra görevlerinden sorumlu olan hisse sahibi küresel eğitim şirketlerinin üyeleri bu kaynak biriminde bulunabileceği gibi herhangi bir görevde bulunmayan, ama şirketin asli üyelerinden olan hisse sahipleri de bu kaynak biriminde yer alabilir ve söz sahibi olabilirler (Özalp, 2014: 134).

4.Kariyer ve Eğitim Ofisi

Küresel eğitim işinde yer almayı planlayan, programlayan veya hedefleyen küresel eğitim şirketlerinin bireyleriyle alakalı politikaların meydana getirilmesi ve denetlenmesi konularını kapsar (Wild ve Wild, 2020: 333).

Aynı zamanda şirket üyelerinden olan bireylerin kariyer gelişimlerinin gözlenmesi, bu konuda önerilerde bulunulması ve hisse sahipleri ile küresel eğitim şirketlerinin konsey üyelerini ilerlemeler hususunda bilgilendirmeyi de amaçlar (Ateş, 2015: 179).

5.Devir Planlaması

Küresel eğitim şirketlerinde mülkiyet aşamaları arasındaki değişiklik bir anda gerçekleşmez. Ancak aşamalar arasındaki geçiş tahmin edilen tipik zamanlarda meydana gelir.

Sağlıklı bir devretme süreci için dikkate alınması gerekli bir takım noktalar bulunmaktadır ve bunların varlığı da kaçınılmazdır.

Bunlar üç başlık altında şu şekilde irdelenmektedir:

Devralacak kişilerin hazırlanma düzeyi

a. Eğitim düzeyi

Küresel Eğitim Şirketlerinin Yapısının İncelenmesi

- b. Yetiştirilmesi
- c. İş deneyimi
- d. Motivasyonu
- e. Giriş pozisyonu
- f. İşletmede çalışma süresi

Küresel eğitim şirketlerinin üyeleri arasındaki ilişki

- a. İletişim
- b. Güven
- c. Sadakat
- d. Küresel eğitim keşmekeşi
- e. Akrafa rekabeti
- f. Kıskançlık
- g. Uyuşmazlık
- h. Çekememezlik
- ı. Mobbing
- j. Denetimsizlik

Paylaşılan değerler, planlama ve kontrol

- a. Devir planlaması
- b. Vergi planlaması
- c. Yönetim kurulu
- d. Danışmanlık müessesesi
- e. Küresel eğitim meclisi

- f. Kontrol mekanizması
- g. Danışmanlık durumu
- h. Değer yönetimi
- ı. İç denetim
- j. Güven oluşturma
- k. Katma değer üretme (Wild ve Wild, 2020: 371-372).

Geçiş dönemlerinin altında yatan yapının anlaşılması muhtemelen akademisyenler, uzmanlar, profesyoneller ve iş sahipleri için yapılabilecek en faydalı şeylerdendir (Sabuncuoğlu, 2015: 78).

6.Çatışma Yönetimi

Küresel eğitim şirketlerinin amaçlarından birisi de faaliyetlerinde süreklilik sağlamaktır. Süreklilik olmadan küresel eğitim şirketlerinin ayakta durma ve var olma şansı doğal olarak azalacaktır (Wild ve Wild, 2020: 380).

İş ve şirket menfaatlerinin bir arada olduğu bu tür küresel ölçekli örgütlerde ortaya çıkan çatışma konusu miktarı diğer benzer veya benzer olmayan şirketlere göre çok daha fazladır (Özalp, 2014: 147).

Sonuç

Küreselleşme çağında her şeyin değiştiği bir dönemdeyiz. Bu değişimlerin başında hiç kuşkusuz eğitim, eğitim yönetimi, eğitim felsefesi, eğitim sosyolojisi, eğitim psikolojisi, eğitim dinamikleri, süreçleri ve fonksiyonları gelmektedir.

Küresel eğitim şirketleri, küresel ölçekte ulusal sınırlar, dil, mekân, zaman ve bölgesel tutumların üzerinde teknik imkâna sahiptir.

Küresel Eğitim Şirketlerinin Yapısının İncelenmesi

Küresel eğitim şirketleri uyguladığı değişik teknikler ve yöntemler ile her hangi bir mekanda üretilerek her hangi bir yerde satılabilecek üretimler geliştirerek, dünyanın her hangi bir yerine ulaşabilen iletim tekniklerinden yararlanmak suretiyle küresel kuvvet hâline gelmiştir.

Küresel eğitim şirketlerinde yönetim, küresel şirketlerin yabancı ülkedeki yatırımının idaresinden sorumlu yönetici, uzman ve işgörenlerin değişik siyasal, kültürel, hukuksal niteliklere sahip ülkelere atanmasını, ev sahibi ülkelerdeki işgörenler ile ilişkisini, bu ülkedeki işgören kesimlerin seçimleri ve adaptasyonlarıyla motivasyonlarını içermektedir.

Küresel eğitim şirketleri bünyesinde diğer farklı ülkelerde görevli insan kaynakları yönetiminden sorumlu yöneticiler, dış faktördeki değişim ve gelişimlere dönük duyarlılık göstermelidir.

Şirketin küresel pazarlarda yaşayabileceği başarısızlıklar bölgesel orandan daha etkindir. Küresel eğitim şirketlerinde şirket yöneticileri bir çok riske karşı hazırlıklı olmalıdır. Bu risklerse malî ve siyasî olabilmektedir.

Küresel eğitim şirketleri bazında özellik ile gelişmekte olan ülkelerde dışsal kriz ve belirsizlikler küresel şirketlerin yabancı ülkelerdeki etkinliğini yakından etkileyeceği için küresel eğitim şirketlerine önemli sorumluluklar düşmektedir.

Küresel ölçekli çalışmalarda en mühim çevresel faktör kültürdür. Bunu meydana getiren din, değer, dil, tutum, siyaset, eğitim, kanun yönetim erkinin başarı ve uyumsamaya ulaşmasında göz önüne alması gereken özelliktir.

Küresel eğitim şirketlerinde yönetici kişilerin bunu göz önüne almadan yalnızca kendisinin büyüdüğü kültür normlarına ve özelliklerine göre etkinliklerini sürdürümü diğer ülkelerde başarıya ulaşmasını imkan dâhilinde kılmaz.

Küreselleşme arttıkça değişik çevresel ortam içersinde etkinlik yürüten küresel şirketlerin idare kademesine yabancı katılımcıların miktarı da artar ve ırk, millîyet, din gibi ön yargılardan soyutlanan grup çalışması gerekli olur.

Küresel eğitim şirketlerinin etkinlikte bulunduğu ülkelerin kültürel, ekonomi ve teknik formu uygulanan plan, program ve teknik fonksiyonlara ait politikaları etkilemekte ve çoğu zaman da dönüştürmektedir.

Küresel eğitim şirketlerinde uygulanan insan kaynakları yönetimiyle taktiksel insan kaynakları planlama ve programlamaların yapılması, etkin işçi seçimi yöntemlerinin uygulanması, işgörenin

eğitimi, motivasyon ve adaptasyonun arttırılması gibi değişik etkinlikler öne çıkmaktadır.

Başarılı küresel eğitim şirketlerinin en büyük zenginlik ve yeterliği bu şirketlerin sahip olduğu işgücü kaynakları yönetimidir. Şirketlerin performanslarını etkileyen en mühim öğelerden birisi de işgücü kaynakları politikalarının doğru uygulanması ve mevcut aksaklıkların ivedilikle ortadan kaldırılmasıdır.

Kaynakça

Ali Kocabacak, *Dünyaca Ünlü Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, İzmir: Eğitim Yayınevi, 2021.

Arzu Yılmaz, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Seçkin Yayınları, 2017.

Beril Baykal, *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Alter Yayıncılık, 2015.

Bülent Dereli, *Küresel Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Nehir Yayıncılık, 2015,

Emre Can, *Uluslararası İşletmecilik*, İstanbul: Beta Yayınları, 2021.

Gamze Kutal, *Endüstri İlişkileri Bakımından Küresel Şirketler*, Ankara: Zafer Yayınları, 2012.

Gray Dessler, “Çokulusluluk ve Yerellik”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:4 Sayı:7 Bahar 2015/1, s.59-81.

Joseph Wild, *Uluslararası İşletmecilik*, Çev. Mehmet Sağlam, İstanbul: Nobel Yayınları, 2020.

Mehmet Adem, *Eğitim Planlaması*, Ankara: Şafak Matbaacılık, 2020.

Narin Parlak Kul, “Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi”, *Bilgi Dergisi*, (2), 2010/2, s.93-108.

Pınar Tunçer, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Ekin Yayınevi, 2011.

Samih Benligiray, *Ücret Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2007.

Selin Karaca Mirze, *Uluslararası İşletmecilik ve Yönetim*, İstanbul: Beta Yayınları, 2020.

Semih Bayraktaroęlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık 2011.

Serhat Gürbüz, *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*, Ankara: Seçkin

Küresel Eğitim Şirketlerinin Yapısının İncelenmesi

Yayıncılık, 2020.

Seymen Aytemiz, *Küresel Şirketlerin Kavramsal Açıdan İncelenmesi, Küreselleşme Süreci ve Küresel İşletmecilik*, İstanbul: Nobel Yayınları, 2017.

Yıldız Balaban, *İş Değerleme ve Ücret Yönetimi*, İstanbul: Tuna Kitabevi, 2016.