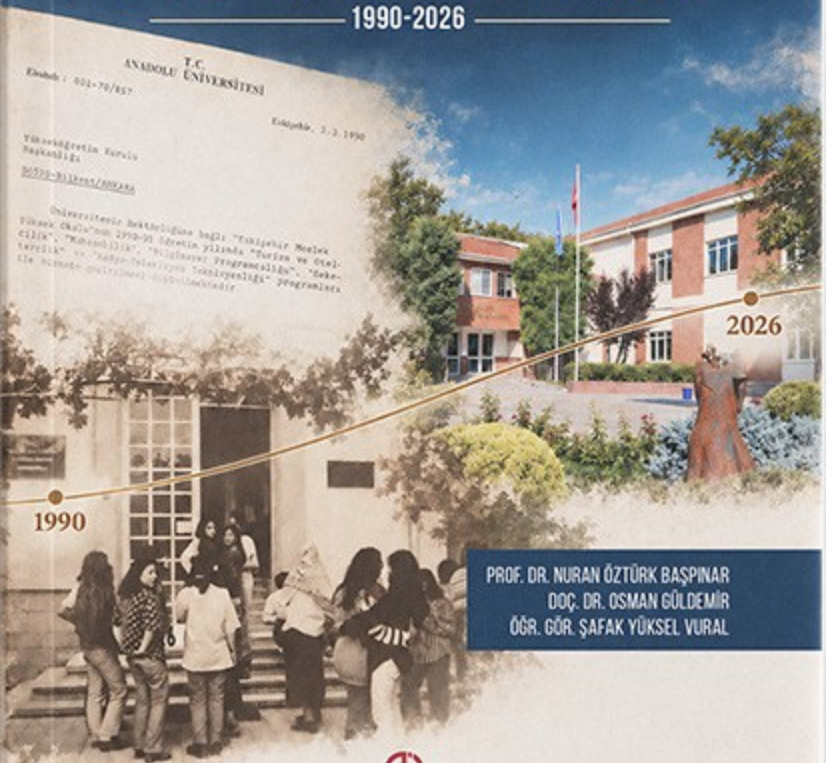
BELGELER VE TANIKLIKLARLA

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

ESKİŞEHİR MESLEK YÜKSEKOKULUNUN KURULUŞU VE DÖNÜŞÜMÜ

1990-2026



PROF. DR. NURAN ÖZTÜRK BAŞPINAR
DOÇ. DR. OSMAN GÜLDEMİR
ÖĞR. GÖR. ŞAFAK YÜKSEL VURAL

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
YAYINLARI

BELGELER VE TANIKLIKLARLA

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

ESKİŞEHİR MESLEK YÜKSEKOKULUNUN KURULUŞU VE DÖNÜŞÜMÜ

1990-2026



PROF. DR. NURAN ÖZTÜRK BAŞPINAR
DOÇ. DR. OSMAN GÜLDEMİR
ÖĞR. GÖR. ŞAFAK YÜKSEL VURAL

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
YAYINLARI

Kurumsal Hafızadan Geleceğe:

Belgeler ve Tanıklıklarla Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun Kuruluşu ve Dönüşümü (1990–2026)

Prof. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR[1],

Öğr. Gör. Şafak Yüksel VURAL[2]

(Danışman ve Editör: Doç. Dr. Osman GÜLDEMİR[3])

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
YAYINLARI

[1] Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, nbozturk@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0913-4350

[2] Öğr. Gör., Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, safakyukselvural@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6698-7221

[3] Doç. Dr. (Danışman ve Editör), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, osmanguldemir@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7476-5482

Anadolu Üniversitesi Yayınları/
Anadolu University Publications
Kurumsal Hafızadan Geleceğe: Belgeler ve Tanıklıklarla Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun Kuruluşu ve Dönüşümü (1990–2026)

Editör/Editor
Doç. Dr. Osman GÜLDEMİR

Tasarım/Design
Can Barış BAYRAK, Burcu GÜLER

E-ISBN: 978-975-06-4742-0
Anadolu Üniversitesi Yayınları No/
Anadolu University Publications Number: 4518
Yayıncı Sertifika No/Publisher Certificate Number: 80692
Ekim / October 2026

Yayıncı/Publisher
Anadolu Üniversitesi Yayınları
Yunus Emre Kampüsü Eskişehir/TÜRKİYE
+90 (222) 335 05 80 / 2588
http://aupress.anadolu.edu.tr
aupress@anadolu.edu.tr

Kategori/Category
Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler/
Social, Human and Administrative Sciences

Yayın Dili/Language
Türkçe/Turkish

**Bu eserin tüm hakları Anadolu Üniversitesi Yayınlarına aittir. Eserin tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nu hükümlerine göre, kitabı yayınlayan yayınevinin önceden izni olmadan herhangi bir ortamda yayımlanamaz ve herhangi bir bilgi depolama ve erişim sistemiyle, mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik veya başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, aktarılamaz ve dağıtılamaz.*

**Eserdeki yazılı olan her türlü bilginin ve yorumun sorumluluğu editörlerin, yazarların kendilerine aittir.*

**All rights of this work belong to Anadolu University Publications. According to the provisions of the "Law No. 5846 on Intellectual and Artistic Works", the whole or part of the work cannot be published in any medium without the prior permission of the publishing house that published the book, and it cannot be reproduced, printed, transferred, reproduced, or distributed by any information storage and retrieval system, mechanical, electronic, photocopying, magnetic or other methods.*

**The responsibility for all kinds of information and comments written in the book belongs to the editors and authors themselves.*

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR LİSTESİ ..... **vi**
GÖRSELLER LİSTESİ ..... **vii**
ÖN SÖZ ..... **xii**
ÖZET ..... **xvi**
GİRİŞ **1**
Eserin Amacı ve Kapsamı 1
Araştırmanın Problemi 3
Araştırma Soruları 4
Eserin Bilimsel ve Kurumsal Katkısı 5
Eserin Yapısı 7
Yöntem 8
Araştırma Deseni ve Durumun Sınırları 8
Veri Kaynakları 9
Arşiv ve Belge Kaynakları 10
Görsel Kaynaklar 11
Sözlü Tarih Görüşmeleri 11
Katılımcılar ve Katılımcıların Belirlenmesi 12
Verilerin Hazırlanması 13
Ön Kanıt ve Alıntı Matrisi 14
Verilerin Analizi 15
Arşiv Belgeleri ile Tanıklıkların Birlikte Değerlendirilmesi 18
Doğrudan Alıntıların Seçilmesi ve Düzenlenmesi 19
İnandırıcılık, Tutarlılık ve Teyit Edilebilirlik 21
Araştırmacıların Konumu ve Düşünümsellik 22
Etik İlkeler ve Kişisel Verilerin Korunması 26
Araştırmanın Sınırlılıkları 26
Kaynak Kullanımı ve Doğrulama İlkesi 27
Yayın ve Finansman Durumu 28
Yazar Katkı Bildirimi 28
Kaynakça **30**
BÖLÜM I **31**
Temeller ve Kuruluş: EMYO'nun Doğuşu (1990–1996) ***31***
1.1. Kuruluş Kararının Belgesel İzleri 31
1.2. İlk Programlar ve Mesleki Eğitim Vizyonu 36
1.3. Kurucu Yönetim, Akademik Kadro ve İdari Yapı 41
1.4. Şehir Merkezindeki İlk Bina 46

1.5. İlk Eğitim Anlayışı: Kuram ile Uygulamanın Birleştirilmesi 51
1.6. İlk Öğrenciler ve İlk Mezuniyet 53
1.7. Bölüm Değerlendirmesi: Kuruluş Döneminin Kurumsal Mirası 56
Kaynakça 59
BÖLÜM II 60
Yerleşke, Fiziksel Dönüşüm ve Kurumsallaşma 60
2.1. Başlangıç Mekânı: Atatürk Caddesi'ndeki Kiralık Bina 61
2.2. Yunus Emre Kampüsü'ne Geçiş 63
2.3. İlk Kampüs Binasındaki Kurumsal Yaşam 65
2.4. Mevcut Hizmet Binasına Geçiş 66
2.5. Mevcut Fiziksel Kapasite 70
2.6. Öğrenci Olanakları ve Kampüs Yaşamına Erişim 74
2.7. Fiziksel Mekânın Eğitim ve Toplumsal Katkı Amaçlı Kullanımı 76
2.8. Kampüs Konumunun Paydaş Anlatılarındaki Yeri 78
2.9. Kurumsal Hafızanın Mekâna Yansıması 79
2.10. Bölüm Değerlendirmesi: Fiziksel Dönüşümün Kurumsal Anlamı 82
Kaynakça 84
BÖLÜM III 86
Akademik Yapı, Liderlik ve Yönetişim 86
3.1. Kuruluş Döneminde Akademik Yapı ve Kurucu Liderlik 86
3.2. Yönetici Dönemleri ve Kurumsal Süreklilik 88
3.3. Akademik Beşerî Sermayenin Gelişimi 93
3.3.1. Kurucu Kadronun Sonraki Akademik Yolları 103
3.3.2. Bilimsel Yayıncılık ve Doğrulanmış Proje Birikimi 111
3.4. 2011 Yapısal Dönüşümü: Programdan Bölüme Geçiş 116
3.5. Yüksekokulun Karar Organları 118
3.6. Kurullar, Komisyonlar ve Katılımcı Yönetişim 122
3.7. İdari Kapasite ve Akademik İşleyişin Desteklenmesi 124
3.8. Örgütsel Yeniden Yapılanmalar 129
3.9. Kalite Güvencesi ve Yönetişimin Güncel Yönelimi 132
3.10. Bölüm Değerlendirmesi 133
Kaynakça 135
BÖLÜM IV 138
Eğitimde Dönüşüm: Programlar, Uygulamalı Eğitim ve Sektörel Entegrasyon 138

4.1. Kuruluş Döneminde Program Yapısı ve Mesleki Eğitim Anlayışı 139
4.2. Kredili Sistem, İkinci Öğretim ve Eğitim Kapasitesinin Genişlemesi 142
4.3. Programların Aktarılması, Çeşitlenmesi ve Kurumsal Uzmanlaşma 146
4.3.1. METEB ve Sınavsız Geçiş: Ulusal Düzenleme ve EMYO'ya İlişkin Kanıtların Sınırları 155
4.4. Güncel Program Yapısı 159
4.5. Uluslararasılaşma Deneyimi: Leeds Metropolitan Üniversitesi ile İş Birliği 161
4.5.1. EMYO'da İsteğe Bağlı İngilizce Hazırlık Eğitimi 163
4.6. Müfredatın Dönüşümü ve Uygulamalı Öğrenme 164
4.7. Stajın Eğitim ile İş Yaşamı Arasındaki İşlevi 169
4.8. Sektörel Entegrasyon ve Dış Paydaş Katılımı 172
4.8.1. EMYO'nun Sektörel Etkileşim Örnekleri 180
4.9. Kalite Güvencesi ve Program Akreditasyonları 186
4.10. Bölüm Değerlendirmesi 191
Kaynakça 195
BÖLÜM V 200
Kurumsal Kültür ve Aidiyet: Kent, Paydaşlar ve Toplumsal Katkı 200
5.1. Kurumsal Kültürün Oluşumu ve Kuşaklar Arası Süreklilik 201
5.2. Çalışan Kimliği, Mesleki Gelişim ve Kurumsal Aidiyet 205
5.3. Mekân Adları ve Kurumsal Hafızanın Simgeleri 214
5.4. Vefa Kültürü ve "Son Ders" Buluşmaları 216
5.5. Öğrencilikten Mezuniyete Uzanan Aidiyet 218
5.5.1. Mezuniyet Baloları, Piknikler ve Öğrenci Sosyal Yaşamı 223
5.6. EMYO ile Eskişehir Arasındaki Karşılıklı İlişki 227
5.7. Toplumsal Katkının Kurumsallaşması 232
5.8. Kurumsal Kültürün Görünür Unsurları ve Kanıtları 239
5.9. Eleştirel Değerlendirme 241
5.10. Bölüm Değerlendirmesi 244
Kaynakça 248
BÖLÜM VI 252
Öğrenci Deneyimi, Mezunlar ve Kariyer Ekosistemi 252
6.1. Öğrenci Deneyiminin Kurumsal Bir Süreç Olarak Değerlendirilmesi 254

6.2. Öğrenci Profili, Kayıt Statüsü ve Programlara Yönelik Talep ... 257
6.3. Kuruma Giriş, Uyum ve Öğrenci Sesi ... 265
6.4. Uygulamalı Öğrenme, Staj ve İş Yeri Deneyimi ... 275
6.5. Kariyer Hazırlığı ve Kurumsal Destek Mekanizmaları ... 281
6.6. Mezunlar, Mesleki Kimlik ve Kurumla Süreklilik ... 287
6.6.1. Mezun Kariyerlerine İlişkin Görsel Vaka Örnekleri ... 294
6.7. Eleştirel Değerlendirme ve Gelişim Alanları ... 301
6.8. Bölüm Değerlendirmesi ... 306
Kaynakça ... 310
BÖLÜM VII ... 316
Kırılma Noktaları, Eleştirel Değerlendirme ve Gelecek Yönelimleri ... 316
7.1. Kırılma Noktalarının Okunması ... 318
7.2. Kuruluş Kararlarından Kurumsal Yapılanmaya ... 322
7.3. Mekânın Kurumsal Dönüşüm Üzerindeki Etkisi ... 326
7.4. Program Çeşitlenmesinden Stratejik Odaklanmaya ... 331
7.5. Uygulamalı Eğitim, Pandemi ve Dijital Kırılma ... 339
7.6. Eleştirel Anlatılar ve Kurumsal Öz Değerlendirme ... 346
7.7. Gelecek Yönelimleri ... 353
7.7.1. Kanıta Dayalı Kurumsal Yönetişim ... 353
7.7.2. Program Portföyü, Kontenjanlar ve Akreditasyon ... 355
7.7.3. Dijital, Yeşil ve Mesleki Dönüşüm ... 356
7.7.4. Uygulamalı Eğitim ve Sektörel Entegrasyon ... 365
7.7.5. Mezunlarla Yaşam Boyu İlişki ... 368
7.7.6. Kurumsal Hafızanın Sürdürülebilirliği ... 374
7.8. Stratejik İzleme Çerçevesi ... 378
7.9. Bölüm Değerlendirmesi ... 383
Kaynakça ... 388
BÖLÜM VIII ... 396
Sözlü Tarih Bulgularının Bütüncül Değerlendirilmesi ... 396
8.1. Sözlü Tarih Verilerinin Analitik Konumu ... 398
8.2. Katılımcı Grupları ve Kurumsal Bakış Açıları ... 402
8.3. Kuruluş, Öncülük ve Kurumsal Kimlik ... 408
8.4. Mekân, Yerleşke ve Kurumsal Aidiyet ... 412
8.5. Uygulamalı Eğitim ve Mesleki Yeterlilik ... 416
8.6. Kurumsal Kültür, Dayanışma ve Aidiyet ... 422
8.7. Liderlik, Yönetim ve Kurumsal Değişim ... 429

8.8. Eleştirel Anlatılar ve Karşıt Deneyimler 435
8.9. Mezun Deneyimi ve Mesleki Etki 443
8.10. Geleceğe İlişkin Beklentiler 449
8.11. Tanıklıklar Arasındaki Örtüşmeler ve Ayrışmalar 455
8.12. Arşiv Belgeleri ile Tanıklıkların Karşılaştırılması 460
8.13. Bütüncül Değerlendirme 466
Kaynakça 472
SONUÇ BÖLÜMÜ 477
Kurumsal Hafızadan Geleceğin Mesleklerine 477
Araştırma Sorularının Bütüncül Yanıtları 478
Araştırma Sorusu 1—Kurumsal Kırılmalar ve Süreklilikler. 478
Araştırma Sorusu 2—Fiziksel, Akademik, İdari ve Eğitimsel Değişim 478
Araştırma Sorusu 3—Program Yapısının Değişen Çevreyle İlişkisi 479
Araştırma Sorusu 4—Veri Kaynaklarının Birbirini Tamamlama Biçimi. 479
Araştırma Sorusu 5—Yazılı Belgelerde Görünmeyen Deneyimler ve Değerler. 480
Araştırma Sorusu 6—İlişkilerin Kurum Kültürü ve Aidiyetteki Yeri. 480
Araştırma Sorusu 7—Anlatılardaki Ortaklıklar, Farklılıklar ve Çelişkiler. 481
Araştırma Sorusu 8—Kurumsal Birikimin Gelecek Yönelimlerine Katkısı. 481
Kurumsal Gelişimin Temel Sonuçları 482
Sözlü Tarihin Kurumsal Hafızaya Katkısı 484
2026 Kontenjan Kararı ve Yeni Bir Kurumsal Kırılma 485
Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimine Yönelik Dönüşüm 487
Araştırmanın Bilimsel Katkısı 488
Araştırmanın Sınırlılıkları 489
Kurumsal Geleceğe İlişkin Çıkarımlar 490
Genel Değerlendirme 492
Kaynakça 495
GENEL KAYNAKÇA 496
DİZİN/İNDEKS 517
Kişi Adları Dizini ve Kavram/Birim Dizini 517

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo G.1. Katılımcıların Gruplara Göre Dağılımı 13
Tablo G.2. Sözlü Tarih Verilerinin Kanıt Durumuna Göre Sınıflandırılması 19
Tablo 1.1. EMYO'nun Kuruluş Sürecindeki Temel Karar ve Gelişmeler (1990) 34
Tablo 1.2. 1990–1991 Öğretim Yılında EMYO İçin Önerilen Programlar ve Öğrenci Kontenjanları 37
Tablo 1.3. EMYO'nun Kuruluş Dönemindeki Yönetim Kadrosu 42
Tablo 2.1. EMYO'nun Mekânsal Gelişim Aşamaları (1990–Günümüz) 61
Tablo 2.2. EMYO'nun Mevcut Kapalı Alanlarının Kullanım Türlerine Göre Dağılımı 71
Tablo 2.3. EMYO'nun 2026 Yılı Fiziki Birimleri ve Kapasiteleri 72
Tablo 3.1. Kuruluşundan İtibaren EMYO'da Müdür Yardımcılığı Görevi Üstlenen Öğretim Elemanları 93
Tablo 3.2. Kuruluşundan İtibaren EMYO'da Yüksekokul Sekreterliği Görevini Üstlenen İdari Personel 94
Tablo 3.3. EMYO'da Akademik ve İdari Karar Alma Sürecinin Basamakları ve Temel İşlevleri 120
Tablo 3.4. EMYO'nun 2026 Yılı İdari ve Destek Personeli 125
Tablo 4.1. EMYO'nun Program Yapısındaki Başlıca Dönüşüm Noktaları 157
Tablo 4.2. EMYO'nun 2026 Yılı Bölüm ve Program Yapısı 160
Tablo 4.3. EMYO'nun Bölüm Bazlı Dış Paydaş ve Danışma Kurullarının Temsil Alanları 175
Tablo 5.1. EMYO'nun Kurumsal Kültürünün Görünür Unsurları ve Kanıt Kaynakları 240
Tablo 6.1. Programlara Göre Aktif ve Pasif Öğrenci Sayıları 259
Tablo 6.2. 2025–2026 Öğretim Yılı Program Kontenjanları ve Yerleşen Öğrenci Sayıları 261
Tablo 6.3. EMYO Programlarının 2021–2025 YKS Taban Puanları ve Başarı Sıraları 262
Tablo 6.4. EMYO Öğrenci ve Kariyer Ekosisteminin Temel Bileşenleri 286
Tablo 7.1. EMYO'nun Temel Kırılma Noktaları ve Kurumsal Anlamları 320
Tablo 7.2. EMYO'nun Tarihsel Gelişimindeki Başlıca Kurumsal Gerilimler 347
Tablo 7.3. EMYO'nun Mevcut İzleme Altyapısı ve Önerilen Stratejik Gelişim Göstergeleri 380
Tablo 8.1. Katılımcı Grupları, Analitik Kayıt Sayıları ve Temel Katkıları 403
Tablo 8.2. Tanıklık Grupları Arasındaki Örtüşmeler, Ayrışmalar ve Bütüncül Yorumlar 456
Tablo 8.3. Arşiv Belgeleri ile Sözlü Tarih Tanıklıklarının Karşılaştırılması 461

GÖRSELLER LİSTESİ

Görsel 1.1. Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün EMYO'nun Açılmasına İlişkin 2 Mart 1990 Tarihli ve 001-70/857 Sayılı Teklif Yazısı 32

Görsel 1.2. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının Programların Açılmasını Uygun Bulan 5 Nisan 1990 Tarihli Yazısı 33

Görsel 1.3. Doç. Dr. Yavuz Odabaşı'nın Rektörlüğe Bağlı Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne Atanmasına İlişkin 13 Temmuz 1990 Tarihli Yazı 36

Görsel 1.4. Sekreterlik Programının adının Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak değiştirilmesine ilişkin YÖK yazısı, 11 Nisan 1991, EÖ/07.01.001/1054 39

Görsel 1.5. Genç Anadolu Gazetesi, Haziran–Eylül 1990, Sayı 20. 41

Görsel 1.6. Kurucu Yönetim Kadrosuna İlişkin Portreler 42

Görsel 1.7. Kuruluş Döneminde Yüksekokulun İdari ve Öğrenci Hizmetlerini Yürüten İlk Ekip 43

Görsel 1.8. Kuruluş Döneminde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Haftalık Ders Yükleri 43

Görsel 1.9. Kuruluş Dönemi Öğretim Kadrosundan Portreler 44

Görsel 1.10. EMYO'nun Atatürk Caddesi'ndeki İlk Binası ve Bina Önündeki Öğrenciler 48

Görsel 1.11. EMYO'nun Tarihî Binasını, Programlarını ve Eğitim Olanaklarını Tanıtan Haber 49

Görsel 1.12. Şehir Merkezindeki İlk Bilgisayar Laboratuvarı 50

Görsel 1.13. EMYO'nun İlk Dönem Öğrencileri ve Öğretim Elemanları Okul Bahçesinde Fidan Dikimi Sırasında 54

Görsel 1.14. 19 Mayıs 1992 Tarihli İlk Mezuniyet Törenine İlişkin Gazete Sayfası 55

Görsel 1.15. EMYO'nun İlk Mezunlarına İlişkin İkinci Gazete Kupürü 55

Görsel 2.1. Kampüs Dışındaki İlk Binada Öğrenim Gören Öğrencilerin Ana Kampüse Servisle Taşındığı Döneme İlişkin Fotoğraf 62

Görsel 2.2. EMYO'nun Yunus Emre Kampüsü'ndeki Binasının Temel Atma Törenine İlişkin Haber, (Eylül 1993) 64

Görsel 2.3. EMYO'nun Mart 1996'da Kullanmaya Başladığı İlk Kampüs Binası 66

Görsel 2.4. EMYO'nun 2007 Yılında Taşındığı ve Günümüzde Kullandığı Hizmet Binası 68

Görsel 2.5. EMYO'nun Yunus Emre Kampüsü İçindeki Konumunu Gösteren Çevrim İçi Harita Görünümü 69

Görsel 2.6. EMYO'nun Güncel Eğitim ve Uygulama Alanlarından Seçilmiş Görüntüler 69
Görsel 2.7. Mevcut Binadaki Bilgisayar Laboratuvarı 70
Görsel 2.8. Her Okula İnternet Projesi"ne İlişkin Gazete Haberi 77
Görsel 2.9. Eskişehir Ticaret Odası İş Birliğiyle Yürütülen Bilgisayar Kursunun Sertifika Törenine İlişkin Başka Bir Gazetenin Kupürü 78
Görsel 2.10. Çok Amaçlı Salon ve Koridorların İsimlendirilmesine İlişkin Yönetim Kurulu Kararı 80
Görsel 2.11. Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu'nun İsimlendirilmesine İlişkin Yönetim Kurulu Kararı 81
Görsel 2.12. Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu 82
Görsel 2.13. Ocak, Çörek ve Nar Uygulama Mutfaklarından Görüntüler 82
Görsel 3.1. EMYO'da Farklı Dönemlerde Müdürlük Görevini Üstlenen Yöneticiler ve Görev Dönemleri 89
Görsel 3.2. 28 Temmuz 2026 Tarihinde Güncellenen ve 31 Temmuz 2026 Tarihinde Erişilen EMYO Akademik Personel Sayfaları. 102
Görsel 3.3. Akademik Değerlendirme Toplantısından Bir Görünüm 103
Görsel 3.4. EMYO'da Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Yazarlık ve Editörlük Faaliyetlerinden Kitap Kapağı Örnekleri 113
Görsel 3.5. Mesleki Eğitim Alanındaki Bilimsel Toplantı ve UMYOS'22 Materyallerinden Seçki 114
Görsel 3.6. Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi (ANAMEUD) Kapak Görseli 114
Görsel 3.7. Bölüm Akademik Kurulu Toplantı Çağrısı ve Gündem Örneği 118
Görsel 3.8. EMYO Yüksekokul Kurulu ve Yüksekokul Yönetim Kurulunun Güncel Yapılanması (20 Temmuz 2026). 119
Görsel 3.9. EMYO Örgüt Şeması 121
Görsel 3.10. EMYO Birim Kalite Komisyonunun 20 Temmuz 2026 Tarihinde Güncellenen Görev Dağılımı 124
Görsel 3.11. Elektronik Belge Yönetim Sistemi Üzerinden Bölüm Başkanlığına İletilen Görev Bildirimi Örneği 129
Görsel 3.12. Porsuk Meslek Yüksekokulunun Kurulması ve Programların Aktarılmasına İlişkin YÖK Yazısı (2001) 130
Görsel 3.13. Program Açma ve Öğrenci Alma Süreçlerine İlişkin YÖK Yazısı 131
Görsel 4.1. Turizm ve Otelcilik Öğrencilerinin Uygulamalı Sınavına İlişkin Gazete Haberi 142

Görsel 4.2. Anadolu Üniversitesi Senatosunun EMYO'da Kredili Sisteme Geçişe İlişkin 2 Temmuz 1996 Tarihli ve 4 Sayılı Kararı 144

Görsel 4.3. EMYO Bünyesinde İkinci Öğretim Programlarının Açılması ve Öğrenci Alınmasına İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 15 Eylül 1998 Tarihli Yazısı ve Ekli Kontenjan Listesi 145

Görsel 4.4. EMYO Bünyesindeki Programların, Öğrencilerin ve Akademik Kadroların Porsuk Meslek Yüksekokuluna Aktarılmasına İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 22 Kasım 2001 Tarihli Yazısı 148

Görsel 4.5a. Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama Programlarının Açılması ve 2002–2003 Öğretim Yılında Öğrenci Alınmasına İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 22 Mart 2002 Tarihli Yazısı 150

Görsel 4.5b. Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama Programları İçin 30'ar Öğrenci Kontenjanı Öngören Ekli Liste 151

Görsel 4.6. Aşçılık Programının Açılması ve Programa 30 Öğrenci Alınması ile Turizm ve Otel İşletmeciliği Programının Kontenjanının 40 Olarak Belirlenmesine İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 16 Nisan 2003 Tarihli Yazısı 152

Görsel 4.7. Emlak ve Emlak Yönetimi Programının Açılması ve 2007–2008 Eğitim-Öğretim Yılında Ek Yerleştirmeyle 30 Öğrenci Alınmasına İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 17 Temmuz 2007 Tarihli Yazısı 155

Görsel 4.8. Ders İçerikleri ve Program Çıktılarının Akran Değerlendirme Sürecinde Ele Alındığı Toplantılardan Görüntüler 166

Görsel 4.9. Aşçılık Programı Öğrencilerinin Uygulama Mutfağındaki Çalışmalarından Bir Görünüm 168

Görsel 4.10. EMYO Program Staj Koordinatörleri ve Yüksekokul Staj Komisyonunun 17 Haziran 2026 Tarihli Görev Dağılımı 171

Görsel 4.11. EMYO'nun Resmî İnternet Sayfasında Listelenen İş Birliği Kuruluşlarının Faaliyet Alanlarına Göre Sınıflandırılması 177

Görsel 4.12. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında Dış Paydaş Görüşlerinin Alınmasına İlişkin 4 Aralık 2025 Tarihli Bölüm Toplantı Tutanağı 178

Görsel 4.13. YÖK–TOBB Meslek Yüksekokulları Eğitim İş Birliği Protokolü Kapsamında EMYO Ev Sahipliğinde Gerçekleştirilen Protokol Yürütme Kurulu Toplantısı (8 Ekim 2025) 182

Görsel 4.14. Emlak Uygulamaları Dersi Kapsamında Gerçekleştirilen "Emlak Ofisi Kurulumu ve İşletilmesi" Başlıklı Sektörel Eğitim (12 Mart 2025) 184

Görsel 4.15. 7. Sekreterler Haftası Kapsamında 24–25 Mayıs 2007 Tarihlerinde Düzenlenen Panelden Görünüm 186

Görsel 4.16. TURAK Akreditasyon Değerlendirmesi Kapsamında 30 Kasım–1 Aralık 2025 Tarihlerinde Gerçekleştirilen Saha Ziyaretinden Görünüm 189

Görsel 4.17. Aşçılık ile Turizm ve Otel İşletmeciliği Programlarının Yenilenen TURAK Akreditasyon Belgelerinin Sunulduğu Tören (8 Haziran 2026) 190

Görsel 5.1. Anadolu Üniversitesi Sekreterlik Alanındaki e-Sertifika Programları (2007–2008) 209

Görsel 5.2. "Son Ders: Emekli Personele Veda" Buluşmasından Seçilmiş Görüntüler (11 Kasım 2024) 217

Görsel 5.3. Zeki Güler'in Sözünü Ettiği Pikniklerden Birinde, Sekreterlik Mesleğinin Çok Yönlü Yapısını Simgeleyen Denizyıldızı Figürlü Tişörtleri Kendileri Tasarlayan Büro Yönetimi ve Sekreterlik Öğrencileri 224

Görsel 5.4. 2007 Yılına Ait EMYO Mezuniyet Balosundan Bir Görünüm 226

Görsel 5.5. EMYO Öğrencilerinin Sosyal Sorumluluk Etkinliği Kapsamında Huzurevi Ziyaretinden Görünüm 234

Görsel 5.6. EMYO İyilikte Buluşma Günleri Etkinliklerinden Görsel Seçki 235

Görsel 5.7. "Renkli Hikâyeler Atölyesi"nden Görsel Seçki 235

Görsel 5.8. 2025 Yaz Dönemi "Çocuklar İçin Eğlenceli ve Uygulamalı Mutfak Atölyesi"nden Görsel Seçki 236

Görsel 6.1. 1990'lı Yıllarda EMYO Öğrenci, Öğretim Elemanları ve Yüksekokul Müdürü Doç. Dr. Yavuz Odabaşı'nı Bir Arada Olduğu Eğitim Ortamı 257

Görsel 6.2. 2000'li Yıllarda EMYO'daki Sınıf İçi Eğitim Ortamından Bir Görünüm 258

Görsel 6.3a. EMYO Öğrencilerinin "Kill for You EMYO" Pankartıyla İfade Ettikleri Kurumsal Aidiyeti Gösteren Arşiv Fotoğrafı 270

Görsel 6.3b. EMYO Öğrencilerinin Sportif Etkinliklere Katılımını Gösteren Arşiv Fotoğrafı 271

Görsel 6.4. 2024–2025 Dönemi Yüksekokul Öğrenci Temsilcisi Rüveyda Özdemir'in Öğrenci Beklenti ve Sorunlarını Yüksekokul Kuruluna Sunduğu Toplantıdan Görünüm 274

Görsel 6.5. Ekmek Kursu kurucusu ve Eğitmen İbrahim Dinç'in Konuşmacı Olarak Katıldığı "Ekmek ve Ekmekçilik" Konferansının Afişi (15 Mart 2024) 285

Görsel 6.6. EMYO Dış Ticaret Programı Mezunu ve ETİ Ticari Borçlar Sorumlusu Burçin İkitaş'ın "Mezun ile Kariyer Günü" Kapsamında Öğrencilerle Buluşması (10 Aralık 2025). 295

Görsel 6.7a. EMYO Mezunu Ayla Topuz Savaş'ın Öğrencilik Dönemi 296

Görsel 6.7b. EMYO Mezunu ve Öğretim Elemanı Ayla Topuz Savaş'a (Solda), Bir Dönem Yüksekokul Sekreterliği Görevini Yürüten Güler Urazel (Sağda) Tarafından Teşekkür Belgesi Verilirken 296

Görsel 6.8. Daha Sonra EMYO'da Teknik Personel Olarak Görev Yapan 1995 Mezunu Yalçın Çakal'a Ait Mezuniyet Yıllığı Kaydı 298

Görsel 6.9. Anadolu Üniversitesi e-Gazete'de 19 Temmuz 2025 Tarihinde Yayımlanan "Anadolu Üniversitesi EMYO Mezun İstihdamında Başı Çekiyor" Başlıklı Kurumsal Haberin Sayfa Görünümü 299

Görsel 6.10. EMYO Aşçılık Programı Mezunu Ertuğrul Aydoğan'ın Millî Eğitim Bakanlığında Yöneticiliğe Uzanan Kariyer Deneyimini Öğrencilerle Paylaştığı Söyleşiden Görünüm (13 Kasım 2024). 300

Görsel 7.1. Anadolu Üniversitesinin COVID-19 Sürecindeki Uzaktan Öğretim Faaliyetlerine İlişkin Resmî Sayfa Görünümü 342

Görsel 7.2. 2020–2021 Bahar Yarıyılı Öğretiminin Uzaktan Yürütülmesine İlişkin Anadolu Üniversitesi Duyurusu 343

Görsel 7.3. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının Adının "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" Olarak Değiştirilmesine ve Ders Planının Yeni Mesleki Yönelimler Doğrultusunda Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Üniversite Senatosuna Sunulan 9 Haziran 2026 Tarihli EMYO Yönetim Kurulu Kararı 363

Görsel 7.4. EMYO Bünyesinde Açılması Önerilen Dijital Yerel Yönetimler ve Akıllı Kentler, Gayrimenkul Teknolojileri ve Yönetimi, Hava Lojistiği, Turist Rehberliği ile Gayrimenkul Teknolojileri ve Veri Yönetimi Programlarına İlişkin Üniversite Senatosuna sunulan 29 Haziran 2026 Tarihli EMYO Yönetim Kurulu Kararının İlk Sayfası 364

Görsel 7.5. Anadolu Üniversitesinin 6 Haziran 2026 Tarihinde Düzenlediği Anadolu Mezun Buluşmasının Etkinlik Programı 372

Görsel S.1. EMYO'nun Kurucu ve Güncel Yönetim Kuşaklarının Buluşması 494

ÖN SÖZ

Bir kurumun tarihi yalnızca kuruluş kararlarından, değişen programlardan, öğrenci sayılarından, bina ve yönetim dönemlerinden oluşmaz. Kurumların gerçek tarihi; o kurumda çalışanların emeğinde, öğrencilerin deneyimlerinde, mezunların hatıralarında, gündelik uygulamalarda, zaman içinde oluşan değerlerde ve kuşaktan kuşağa aktarılan aidiyet duygusunda yaşar. Bu unsurlar kayıt altına alınmadığında kurumsal geçmişin önemli bir bölümü belgelerin dışında kalır; tanıkların kurumdan ayrılmasıyla birlikte ortak hafızanın bazı parçaları da geri getirilemeyecek biçimde kaybolur.

Elinizdeki eser, Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 1990 yılında başlayan ve 2026 yılına kadar uzanan kurumsal serüvenini bu kaygı ve sorumlulukla kayıt altına alma düşüncesinden doğmuştur. Başlangıçta bilimsel olarak tasarlanan çalışma, zaman içinde kapsamı genişleyen bir kurum tarihi kitabına dönüşmüştür. Bu dönüşüm, yalnızca araştırmanın biçiminde meydana gelen bir değişiklik değildir. Aynı zamanda arşiv belgelerinin, görsel materyallerin ve sözlü tarih tanıklıklarının daha geniş bir okuyucu kitlesine ulaştırılması yönünde verilmiş bilinçli bir karardır.

Eskişehir Meslek Yüksekokulunun geçmişi, bu kitapta yalnızca kronolojik bir olaylar dizisi olarak ele alınmamıştır. Kuruluş iradesi, ilk programların açılması, öğrenci ve mezun profilindeki değişmeler, fiziksel mekânların dönüşümü, akademik ve idari yapılanma, uygulamalı eğitim anlayışı, sektörle ilişkiler, kurum kültürü, aidiyet biçimleri ve gelecek arayışları birbirleriyle bağlantılı olarak incelenmiştir. Kurumsal gelişimin başarıları kadar karşılaşılan güçlüklerin, eleştirel değerlendirmelerin, kesintilerin ve farklılaşan tanıklıkların da görünür kılınmasına özen gösterilmiştir.

Bu nedenle kitap, geçmişi kusursuz ve doğrusal bir başarı anlatısına dönüştürme amacı taşımamaktadır. Aksine, bir kurumun zaman içinde nasıl geliştiğini anlayabilmek için sürekliliklerin yanında kırılma noktalarının, ortaklaşan anlatıların yanında farklılaşan ve zaman zaman birbiriyle çelişen tanıklıkların da değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmiştir. Belgelerle doğrulanabilen bilgiler ile kişisel belleğe dayanan anlatılar birbirinden ayrılmış; kesin olarak doğrulanamayan hususların tartışmasız tarihsel gerçekler gibi sunulmamasına dikkat edilmiştir.

Eserin oluşumunda resmî yazışmalar, kararlar, kurumsal raporlar, program ve öğrenci kayıtları, gazete kupürleri, fotoğraflar ve diğer görsel materyaller önemli bir yer tutmaktadır. Bununla birlikte yazılı belgelerin açıklayamadığı gündelik deneyimler, çalışma ilişkileri, eğitim uygulamaları, yöneticilik anlayışları, öğrenci–öğretim elemanı etkileşimleri ve kurumsal değerler, gerçekleştirilen 27 sözlü tarih görüşmesi aracılığıyla görünür hâle gelmiştir. Böylece resmî belgelerin kurumsal sesi ile tanıkların kişisel ve çok sesli anlatıları aynı tarihsel çerçeve içinde buluşturulmuştur.

Bu kitabın taşıdığı anlam, çalışmanın yürütücüsü ve ilk yazarı Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar açısından ayrıca kişisel bir boyuta sahiptir. Öztürk Başpınar'ın 1982 yılında lise mezunu bir sekreter olarak Anadolu Üniversitesinde başlayan çalışma yaşamı, 1990 yılında Eskişehir Meslek Yüksekokulunun kuruluş kadrosuna öğretim görevlisi olarak katılmasıyla akademik bir yön kazanmış; aynı kurumda sürdürülen uzun bir emeğin ardından 2026 yılında profesörlük unvanına ulaşmıştır. İdari görevden akademik göreve, öğretim görevliliğinden profesörlüğe uzanan bu yolculuk, yalnızca bireysel bir mesleki gelişimin değil, aynı zamanda EMYO'nun kuruluşundan günümüze geçirdiği dönüşümün içeriden tanıklığıdır.

Bu eser, söz konusu kişisel tanıklığın bir anı kitabına dönüştürülmesi amacıyla hazırlanmamıştır. Aksine, uzun yıllara dayanan kurumsal deneyimin bilimsel bir sorumlulukla; belgeler, farklı tanıklıklar ve eleştirel değerlendirmeler eşliğinde ele alınması hedeflenmiştir. Kitap, emeklilik öncesinde geride bırakılmak istenen kişisel bir başarı kaydından çok, Anadolu Üniversitesine ve Eskişehir Meslek Yüksekokuluna duyulan bağlılığın, emeğin ve bilimsel sorumluluğun kurumsal hafızaya dönüştürülmüş bir ifadesidir.

Çalışmanın yazar kadrosu ile editöryal yapısının birleşimi de bu kurumsal anlayışın önemli bir parçasıdır. Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar'ın kuruluş döneminden günümüze uzanan kurumsal hafızası ve Öğr. Gör. Şafak Yüksel Vural'ın kurumsal birikimi devralan yeni kuşağa ve veri hazırlama süreçlerine ilişkin dinamik yaklaşımı araştırmanın yazar omurgasını oluşturmuştur. Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürü Doç. Dr. Osman Güldemir'in üstlendiği bilimsel danışmanlık ve editörlük ise eserin kavramsal çerçevesinin bütünleştirilmesine; güncel yönetim, kalite süreçleri ve uygulamalı mesleki eğitim vizyonunun kitaba kurumsal bir derinlikle aktarılmasına rehberlik etmiştir. Farklı dönemleri ve kurumsal rolleri temsil eden bu iş birliği, EMYO tarihinin tek bir kişinin belleğine veya dar bir yönetim döneminin değerlendirmelerine hapsolmadan, çok boyutlu bir denetim süzgecinden geçirilerek ele alınmasına imkân sağlamıştır. Bu kitabın ortaya çıkmasına katkıda bulunanların emeği, çalışmanın görünür yazarlarıyla sınırlı değildir. Görüşmelere katılarak deneyimlerini, hatıralarını ve eleştirilerini içtenlikle paylaşan tüm tanıklara; kişisel arşivlerini açan, fotoğraf ve belge sağlayan kurum mensuplarına; geçmiş dönemlere ilişkin bilgilerin doğrulanmasına yardımcı olan akademik ve idari personele; dizgi ve tasarım aşamasındaki emeklerinden dolayı Öğr. Gör. Ruşen Yılmaz'a teşekkür borç-

luyuz. Onların katkıları olmadan EMYO'nun kurumsal tarihinin belgelerde yer almayan insani yönlerini görünür kılmak mümkün olmazdı.

Bu vesileyle, 1990 yılından bugüne kadar Eskişehir Meslek Yüksekokulunda görev yapan yöneticileri, akademik ve idari personeli; kuruma emek veren çalışanları, öğrencileri, mezunları ve iş birliği içinde olunan bütün paydaşları saygıyla anıyoruz. Hayatını kaybeden kurum mensuplarını rahmet ve minnetle yâd ediyor; kurumsal hafızaya bıraktıkları katkıların bu eser aracılığıyla geleceğe taşınmasını diliyoruz.

Bu kitabın, EMYO'nun geçmişini koruyan bir arşiv olmasının yanı sıra kurumun bugününü anlamaya ve geleceğini düşünmeye katkı sağlayan bir başvuru kaynağı olmasını umut ediyoruz. Geçmişin birikimini geleceğe aktarmak, yalnızca yaşananları kaydetmek değil; başarıları, eksiklikleri ve öğrenilen dersleri birlikte değerlendirerek yeni kuşaklara daha güçlü bir kurumsal zemin bırakmaktır.

Eseri, Anadolu Üniversitesine ve Eskişehir Meslek Yüksekokuluna geçmişten bugüne emek veren bütün mensuplara; öğrencilerimize, mezunlarımıza ve bu kurumsal hikâyenin oluşmasına katkıda bulunan herkese saygı ve şükranla armağan ediyoruz.

Yazarlar:
Prof. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR
Öğr. Gör. Şafak Yüksel VURAL

Danışman ve Editör:
Doç. Dr. Osman GÜLDEMİR

Eskişehir, 2026

ÖZET

Bu eser, Anadolu Üniversitesi bünyesinde 1990 yılında kurulan Eskişehir Meslek Yüksekokulunun (EMYO) 2026 yılına uzanan 36 yıllık kurumsal gelişimini, yapısal kırılmalarını, sürekliliklerini ve gelecek yönelimlerini bütüncül biçimde incelemektedir. Bütüncül tekli durum deseninde yürütülen araştırma, kurumun tarihsel dönüşümünü yalnızca kronolojik olarak aktarmayı değil, bu dönüşümün mesleki yükseköğretim politikaları, program yapılanması, uygulamalı eğitim ve kurum kültürüyle ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Resmî yazışmalar, senato ve yönetim kurulu kararları, süreli yayınlar, fotoğraflar ve diğer görsel belgelerden oluşan kurumsal arşiv verileri; mevcut ve emekli çalışanlar, kanaat önderleri ve dış paydaşlar, öğrenciler ve mezunlardan oluşan 27 katılımcının sözlü tarih anlatılarıyla veri çeşitlemesi yoluyla bir araya getirilmiştir. Atatürk Caddesi'ndeki kiralık binadan Yunus Emre Kampüsü'ndeki farklı hizmet binalarına geçiş, programların açılması ve Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılması, bölüm temelli yönetişim modelinin oluşması, dijitalleşme, sektör iş birlikleri, kalite güvencesi ve akreditasyon süreçleri kurumsal süreklilik ve kırılma noktaları ekseninde değerlendirilmiştir. Bunun yanında öğrenci deneyimleri, mezunların çalışma yaşamına geçişleri, kuram ile uygulama arasındaki bağ ve kurumsal aidiyetin kuşaklar boyunca nasıl üretildiği ele alınmıştır. Eserin özgün katkısı, yerel bir kurum tarihini çok kuşaklı tanıklıklarla arşiv belgelerini birlikte kullanarak incelemesi ve EMYO'nun dönüşümünü Türkiye'de mesleki yükseköğretimin değişen yapısıyla ilişkilendirmesidir. Bulgular, geçmiş deneyimlerin nostaljik bir hatırlamanın ötesine geçirilerek eğitim, yönetişim ve gelecek planlamasını besleyen stratejik bir kurumsal hafızaya dönüştürülebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki eğitim, kurumsal hafıza, sözlü tarih, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Anadolu Üniversitesi



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
YAYINLARI

GİRİŞ

Eserin Amacı ve Kapsamı

Bir kurumun tarihi; kuruluş tarihi, yönetici listeleri, program değişiklikleri ve sayısal gelişmelerden ibaret değildir. Kurumlar zaman içinde yalnızca yönetsel ve fiziksel yapılar oluşturmaz; aynı zamanda kendilerine özgü değerler, çalışma biçimleri, insan ilişkileri, eğitim anlayışları, karar alma gelenekleri ve ortak hatırlama biçimleri geliştirir. Bu nedenle bir eğitim kurumunun geçmişini incelemek, yaşanan olayları kronolojik olarak sıralamanın ötesinde, kurumun bugünkü kimliğinin nasıl oluştuğunu ve geleceğe hangi birikimle yöneldiğini anlamayı gerektirir.

Bu eser, 1990 yılında kurulan Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun (EMYO) kuruluşundan 2026 yılına uzanan tarihsel gelişimini, kurumsal dönüşümünü ve gelecek yönelimlerini bütüncül biçimde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda EMYO'nun kuruluş süreci, fiziksel yerleşimi, akademik ve idari yapılanması, eğitim programlarındaki değişimler, yönetim anlayışı, uygulamalı mesleki eğitim yaklaşımı, öğrenci ve mezun profili, sektör ve kentle ilişkileri, toplumsal katkı faaliyetleri, kurumsal kültürü ve gelecek tasarımı birlikte ele alınmaktadır.

Çalışmanın zaman bakımından sınırı 1990–2026 dönemidir. Bununla birlikte EMYO'nun kuruluşunu hazırlayan gelişmelerin anlaşılabilmesi için gerekli görülen yerlerde kuruluş öncesindeki yükseköğretim, mesleki eğitim ve üniversite–kent ilişkilerine de başvurulmaktadır. İncelemenin merkezinde EMYO bulunmakla birlikte kurumun tarihsel gelişimi; Anadolu Üniversitesinin kurumsal yapısı, Türkiye'de mesleki

eğitimin geçirdiği değişimler, yükseköğretim politikaları, teknolojik gelişmeler ve sektör gereksinimleriyle ilişkili olarak değerlendirilmektedir.

Eserin veri temeli; Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü ve EMYO arşivlerinde bulunan resmî belgeler, kurul ve senato kararları, akademik ve idari kayıtlar, öğrenci verileri, stratejik planlar, faaliyet raporları, süreli yayınlar, gazete haberleri, fotoğraflar ve diğer görsel materyaller ile sözlü tarih görüşmelerinden oluşmaktadır. Sözlü tarih veri kümesi, EMYO'nun farklı dönemlerini ve paydaş gruplarını temsil eden 27 katılımcıyla gerçekleştirilen görüşmeleri kapsamaktadır. Böylece kurumun geçmişi yalnızca resmî belgelerin diliyle değil; yöneticilerin, akademik ve idari personelin, destek çalışanlarının, öğrencilerin, mezunların, kanaat önderlerinin ve dış paydaşların deneyimleri üzerinden de ele alınmaktadır.

EMYO'nun tarihi bu eserde kesintisiz ve doğrusal bir ilerleme anlatısı olarak kurulmamıştır. Kurumun başarıları ve güçlü yönlerinin yanında; karşılaştığı güçlükler, program ve yapı değişiklikleri, mekânsal sınırlılıklar, farklı yönetim dönemleri, kurumsal uyum süreçleri, kullanılmamış potansiyeller ve eleştirel değerlendirmeler de incelemeye dâhil edilmiştir. Kurumsal geçmişin bilimsel olarak anlaşılması, yalnızca üzerinde uzlaşılan başarı ve aidiyet anlatılarının değil, farklılaşan deneyimlerin, çelişkili hatırlamaların ve eleştirel tanıklıkların da görünür kılınmasını gerektirmektedir.

Araştırmanın Problemi

Kurumsal tarih yazımında resmî belgeler vazgeçilmez bir yere sahiptir. Kuruluş kararları, program açma ve kapatma işlemleri, yönetici görevlendirmeleri, öğrenci sayıları, yerleşke değişiklikleri ve akademik yapılanmaya ilişkin gelişmeler öncelikle bu belgeler aracılığıyla belirlenebilir. Bununla birlikte resmî belgeler, alınan kararların kurum mensupları tarafından nasıl deneyimlendiğini, değişimlerin gündelik çalışma ve eğitim hayatına nasıl yansıdığını ve zaman içinde hangi anlamlarla hatırlandığını tek başına açıklayamaz.

Sözlü tarih tanıklıkları ise resmî kayıtlarda yer almayan deneyimleri, ilişkileri, çalışma biçimlerini, kurumsal değerleri ve gündelik yaşam pratiklerini görünür hâle getirebilir. Ancak tanıklıklar da geçmişin eksiksiz ve değişmez kayıtları değildir. İnsanlar geçmişi bugünkü konumlarından hareketle hatırlamakta, anlamlandırmakta ve yeniden anlatmaktadır. Bu nedenle tanıklıklarda dile getirilen tarihler, görevler, kurumsal kararlar ve program değişiklikleri gibi doğrulanabilir bilgiler, mümkün olduğu ölçüde arşiv belgeleri ve bağımsız kaynaklarla karşılaştırılmalıdır.

Bu eserin temel araştırma problemi, EMYO'nun kurumsal tarihinin resmî ve özel belgeler, görsel kaynaklar ve farklı dönemlere ait sözlü tanıklıklar birlikte değerlendirilerek nasıl kurulabileceğidir. Bu problem, yalnızca "EMYO'da hangi olaylar yaşandı?" sorusuna değil; bu olayların farklı kurumsal konumlarda nasıl deneyimlendiği, hangi anlamlarla hatırlandığı ve kurumun bugünkü kimliğini nasıl biçimlendirdiği sorularına da yönelmektedir.

Çalışmada resmî kurumsal anlatı ile bireysel tanıklıklar arasında bir üstünlük ilişkisi kurulmamıştır. Arşiv belgeleri olayların tarihini, resmî niteliğini ve yönetsel çerçevesini belirlerken

sözlü tarih anlatıları bu olayların insanlar tarafından nasıl yaşandığını, algılandığını ve değerlendirildiğini açıklayan tamamlayıcı kaynaklar olarak kullanılmıştır. Belgelerle tanıklıkların veya farklı tanıkların anlatılarının örtüşmediği durumlar ortadan kaldırılması gereken kusurlar olarak görülmemiş; kurumsal geçmişin farklı dönemlerde ve farklı konumlardan nasıl algılandığını gösteren analitik veriler olarak değerlendirilmiştir.

EMYO'nun uzun yıllardır mensubu olan araştırmacılar tarafından incelenmesi çalışmaya önemli bir içeriden erişim ve kurumsal hafıza avantajı sağlamaktadır. Bununla birlikte bu yakınlık; seçici hatırlama, başarı anlatılarını öne çıkarma ve kurumsal aidiyet nedeniyle eleştirel mesafenin azalması gibi riskleri de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle araştırmacıların kişisel deneyimleri tek başına tarihsel kanıt olarak kabul edilmemiş; belgeler, görsel kayıtlar ve diğer katılımcıların tanıklıklarıyla karşılaştırılması gereken birer bağlam ve yorumlama kaynağı olarak ele alınmıştır.

Araştırma Soruları

Çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

1. EMYO'nun 1990–2026 dönemindeki kurumsal kimliğini şekillendiren temel kırılma noktaları ve sürekliliker nelerdir?
2. Kurumun fiziksel, akademik, idari ve eğitimsel yapısı zaman içinde nasıl değişmiştir?
3. EMYO'nun program yapısındaki değişimler; yükseköğretim politikaları, teknolojik gelişmeler, öğrenci beklentileri ve sektör gereksinimleriyle nasıl ilişkilidir?

4. Resmî arşiv belgeleri, görsel kaynaklar ve sözlü tarih tanıklıkları kurumun geçmişini hangi yönlerden birbirini tamamlayarak açıklamaktadır?
5. Yazılı belgelerde yer almayan hangi deneyimler, uygulamalar, ilişkiler ve kurumsal değerler sözlü tarih görüşmeleri aracılığıyla görünür hâle gelmektedir?
6. EMYO'nun çalışanlar, öğrenciler, mezunlar, sektör temsilcileri ve diğer paydaşlarla kurduğu ilişkilerin kurum kültürü ve aidiyet duygusunun oluşumundaki yeri, katılımcı anlatılarında nasıl ortaya çıkmaktadır?
7. Farklı katılımcı gruplarının EMYO deneyimlerine ilişkin anlatıları hangi noktalarda ortaklaşmakta, farklılaşmakta veya birbiriyle çelişmektedir?
8. Geçmişten günümüze aktarılan kurumsal birikim, eleştirel değerlendirmelerle birlikte ele alındığında EMYO'nun gelecek yönelimlerine nasıl katkı sağlayabilir?

Eserin Bilimsel ve Kurumsal Katkısı

Bu çalışmanın ilk katkısı, EMYO'ya ilişkin farklı yerlerde ve farklı belge türlerinde bulunan tarihsel malzemeyi sistematik bir bütün içinde bir araya getirmesidir. Resmî yazışmalar, kurul kararları, kurumsal kayıtlar, süreli yayınlar, gazete haberleri, fotoğraflar ve kişisel tanıklıklar ortak bir kanıt zinciri içinde değerlendirilerek kurumun geçmişinin izlenebilir biçimde ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın ikinci katkısı, EMYO tarihini yalnızca yönetsel kararlar ve resmî gelişmeler üzerinden açıklamamasıdır. Kurumu farklı dönemlerde ve farklı rollerle deneyimleyen kişilerin anlatıları, resmî belgelerde görünmeyen gündelik çalışma pratiklerini, eğitim deneyimlerini, insan ilişkilerini, dayanışma biçimlerini, kurumsal gerilimleri ve aidiyet kaynaklarını ortaya

çıkarmaktadır. Böylece kurum tarihi, tek sesli bir başarı anlatısından ziyade farklı dönemlerin ve kurumsal konumların bir arada değerlendirildiği çok sesli bir yapıya kavuşmaktadır.

Üçüncü katkı, EMYO'nun tarihsel gelişimini yalnızca kendi kurumsal sınırları içinde değerlendirmemesi; mesleki eğitim, uygulamalı öğrenme, yükseköğretim politikaları, teknolojik değişim, sektör beklentileri ve yerel kalkınma gibi daha geniş dönüşüm alanlarıyla ilişkilendirmesidir. Bu yönüyle eser, tek bir kurumun tarihini belgelemekle sınırlı kalmamakta; bir meslek yüksekokulunun değişen eğitim, istihdam ve toplumsal gereksinimlere nasıl karşılık verdiğini gösteren tarihsel bir örnek sunmaktadır.

Eserin kurumsal katkısı ise geçmişte edinilen deneyimlerin gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlayacak sistematik bir kurumsal hafıza oluşturmasıdır. Kuruluş döneminin koşullarının, kurumsal dönüşümlerin, başarılı uygulamaların, karşılaşılan güçlüklerin ve eleştirel değerlendirmelerin birlikte kayıt altına alınması; gelecekte alınacak akademik ve yönetsel kararlara tarihsel bir değerlendirme zemini sağlayabilir. Bu nedenle eser yalnızca geçmişi anlatan bir kurum tarihi değil, aynı zamanda kurumun kendi gelişimini değerlendirmesine yardımcı olabilecek bir başvuru kaynağı olarak tasarlanmıştır.

Bununla birlikte çalışma EMYO'nun tanıtım metni olarak değil, bilimsel sorumluluk taşıyan bir kurum tarihi olarak hazırlanmıştır. Kurumsal aidiyet ve emeğin görünür kılınması, eleştirel değerlendirmelerin dışlanması anlamına gelmemektedir. Eserin bilimsel güvenilirliği; başarı anlatılarının belgelerle desteklenmesine, doğrulanamayan bilgilerin kesin gerçekler olarak sunulmamasına, farklı ve aykırı tanıklıkların korunmasına ve araştırmacıların kurumla ilişkilerinin açıkça ortaya konulmasına dayanmaktadır.

Eserin Yapısı

Eserin bölüm yapısı, kronolojik gelişim ile tematik incelemeyi birlikte sürdürecek biçimde düzenlenmiştir.

Birinci Bölüm-Temeller ve Kuruluş: EMYO'nun Doğuşu (1990–1996) başlığı altında kuruluş fikri, kurucu kadro, ilk programlar, ilk öğrenciler, fiziki koşullar ve kuruluş döneminin akademik ve toplumsal ortamı ele alınmaktadır.

İkinci Bölüm-Yerleşke, Fiziksel Dönüşüm ve Kurumsallaşma başlığı altında okulun farklı mekânlardaki gelişimi, kampüse geçişi, eğitim ve uygulama alanlarının dönüşümü ve Anadolu Üniversitesi yerleşkesiyle bütünleşmesinin kurumsal sonuçları incelenmektedir.

Üçüncü Bölüm-Akademik Yapı, Liderlik ve Yönetişim başlığı altında akademik ve idari kadronun gelişimi, yöneticilerin kurumsal katkıları, program yapısından bölüm yapılanmasına geçiş, kurul ve komisyonlar, katılımcı yönetim ve kalite süreçleri ele alınmaktadır.

Dördüncü Bölüm-Eğitimde Dönüşüm: Programlar, Uygulamalı Eğitim ve Sektörel Entegrasyon başlığı altında programların tarihsel değişimi, müfredatın güncellenmesi, uygulamalı mesleki eğitim, staj ve iş yeri eğitimi, sektör iş birlikleri ve mesleki uzmanlaşma değerlendirilmektedir.

Beşinci Bölüm-Kurumsal Kültür ve Aidiyet: Kent, Paydaşlar ve Toplumsal Katkı başlığı altında kurum içi ilişkiler, dayanışma ve vefa kültürü, kent ve sektör paydaşlarıyla kurulan bağlar, sosyal sorumluluk çalışmaları ve kurumsal aidiyetin oluşumu incelenmektedir.

Altıncı Bölüm-Öğrenci Deneyimi, Mezunlar ve Kariyer Ekosistemi başlığı altında öğrenci profilindeki değişimler, öğrencilik deneyimleri, mezunların mesleki gelişimi, istihdam ve girişimcilik örnekleri, mezun aidiyeti ve kuşaklar arası kurumsal bağlar ele alınmaktadır.

*Yedinci Bölüm-Kırılma Noktaları, Eleştirel Değerlendirme ve Gelecek Yönelim*leri başlığı altında kurumun tarihsel dönüm noktaları, krizlere verdiği tepkiler, farklılaşan ve eleştirel tanıklıklar, dijital dönüşüm, yapay zekâ, sürdürülebilirlik, uluslararasılaşma ve geleceğin mesleki eğitim gereksinimleri değerlendirilmektedir.

Sekizinci Bölüm-Sözlü Tarih Bulgularının Bütüncül Değerlendirilmesi başlığı altında 27 görüşmeden elde edilen nitel bulgular; katılımcı grupları, kurumsal kimlik, mekân ve aidiyet, uygulamalı eğitim, kurum kültürü, liderlik, eleştirel anlatılar, mezun deneyimi ve gelecek beklentileri çerçevesinde bütüncül olarak değerlendirilmektedir.

Eserin sonuç bölümünde ise arşiv belgeleri, görsel materyaller ve sözlü tarih tanıklıklarından elde edilen bulgular birlikte değerlendirilerek EMYO'nun kurumsal tarihindeki temel süreklilikler, kırılmalar ve gelecek yönelimleri bütüncül biçimde ortaya konulmaktadır.

Yöntem

Araştırma Deseni ve Durumun Sınırları

Bu çalışma, nitel araştırma yaklaşımı içinde bütüncül tekli durum deseniyle yürütülmüştür. Durum çalışması, güncel veya tarihsel bir olgunun kendi kurumsal ve toplumsal bağlamı içinde, farklı veri kaynaklarından yararlanılarak incelenmesine olanak sağlamaktadır (Yin, 2018). Bu araştırmada incelenen tek durum Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokuludur. Araştırmanın analiz birimini ise bir eğitim kurumu olarak

EMYO'nun tarihsel gelişimi, kurumsal kimliği ve dönüşümü oluşturmuştur.

"Bütüncül" nitelemesi, EMYO'nun fiziksel, akademik, idari, eğitimsel ve toplumsal boyutlarının birbirinden bağımsız durumlar olarak değil, aynı kurumsal yapının zaman içinde değişen ve birbiriyle ilişkili bileşenleri olarak incelenmesini ifade etmektedir. Yöneticiler, çalışanlar, öğrenciler, mezunlar ve dış paydaşlar ayrı durumlar olarak değil, EMYO'nun kurumsal tarihine farklı dönemlerde ve farklı konumlardan tanıklık eden veri kaynakları olarak değerlendirilmiştir.

Durumun zaman bakımından sınırı, EMYO'nun kurulduğu 1990 yılından kitabın veri kesim tarihi olan 17 Ağustos 2026'ya kadar uzanmaktadır. Kuruluş sürecini hazırlayan gelişmelerin anlaşılmasını gerektiren durumlarda 1990 öncesindeki ilgili belge ve gelişmelere de başvurulmuştur. Mekânsal ve kurumsal sınır, EMYO'nun farklı dönemlerde kullandığı yerleşkeleri, Anadolu Üniversitesi içindeki idari ve akademik konumunu ve kent ile sektör paydaşlarıyla kurduğu ilişkileri kapsamaktadır.

Araştırma, yalnızca olayların kronolojik olarak sıralanmasını değil; kurumun tarihindeki süreklilikleri, kırılma noktalarını, farklı dönemlerde ortaya çıkan değişimleri ve bu değişimlerin kurum mensupları tarafından nasıl deneyimlendiğini anlamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle tarihsel belgelerle sözlü tanıklıklar birbirini tamamlayan, ancak farklı nitelikte kanıtlar olarak ele alınmıştır.

Veri Kaynakları

Araştırmada arşiv belgeleri, görsel materyaller ve sözlü tarih görüşmelerinin birlikte kullanılmasına dayanan veri çeşitlemesi yaklaşımı benimsenmiştir. Farklı veri türlerinin birlikte

değerlendirilmesi, bir gelişmenin resmî niteliği ile kişiler tarafından yaşanma ve hatırlanma biçiminin birbirinden ayrılmasına olanak sağlamaktadır.

Arşiv ve Belge Kaynakları

Belge incelemesi, basılı ve elektronik belgelerin sistematik biçimde incelenmesini ve araştırma soruları doğrultusunda yorumlanmasını içeren nitel bir veri toplama ve analiz yöntemidir (Bowen, 2009). Bu çalışma kapsamında aşağıdaki belge gruplarından yararlanılmaktadır:

- Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü ve EMYO arşivlerinde bulunan resmî yazışmalar,
- Yükseköğretim Kurulu, senato, üniversite yönetim kurulu ve yüksekokul kurulu kararları,
- Program açma, kapatma, ad değiştirme ve başka birimlere devretme belgeleri,
- Yönetici görevlendirmeleri ve akademik yapılanmaya ilişkin kayıtlar,
- Öğrenci, mezun ve personel verileri,
- Stratejik planlar, faaliyet raporları ve birim öz değerlendirme raporları,
- Ders planları, program içerikleri ve eğitim-öğretime ilişkin kayıtlar,
- Kurumsal duyurular, haberler, bültenler ve süreli yayınlar,
- Gazete kupürleri, mezuniyet yıllıkları ve etkinlik belgeleri,
- Kişisel arşivlerden sağlanan ve kaynağı belirlenebilen yazılı materyaller.

Belgeler; tarih, belge türü, belgeyi üreten kurum veya birim, ilgili kişi ya da program, bağlantılı olduğu kurumsal olay

ve arşiv kaynağı bakımından sınıflandırılmaktadır. Belgenin özgünlüğü, kaynağı, tarihi ve araştırma konusuyla doğrudan ilişkisi mümkün olduğu ölçüde denetlenmektedir. Tarihi veya kaynağı kesin olarak belirlenemeyen materyaller, bu belirsizlik açıkça gösterilmeden tarihsel kanıt olarak kullanılmamaktadır.

Görsel Kaynaklar

Araştırmanın görsel veri kümesi; kuruluş belgelerinin görüntülerini, gazete kupürlerini, yönetici ve çalışan fotoğraflarını, öğrenci etkinliklerini, mezuniyet törenlerini, derslikleri, laboratuvarları, uygulama alanlarını, yerleşke görüntülerini ve kurumsal etkinliklere ilişkin görselleri kapsamaktadır.

Görseller yalnızca kitabın anlatımını destekleyen dekoratif materyaller olarak değil, kurumsal değişimi ve sürekliliği gösteren tarihsel belgeler olarak değerlendirilmiştir. Her görsel için mümkün olduğu ölçüde tarih, mekân, kişi, etkinlik, görselin sahibi veya sağlandığı arşiv ve kullanım izni belirlenmektedir. Tarihi veya içeriği kesinleştirilemeyen görsellerde tahmine dayalı bilgi üretilmemekte; mevcut belirsizlik görsel açıklamasında açıkça belirtilmektedir.

Görsel açıklamalarında yalnızca fotoğrafta doğrudan görülebilen veya bağımsız bir belgeyle doğrulanabilen bilgilere yer verilmektedir. Görselden hareketle kişilerin niyetlerine, duygularına veya kurumsal sonuçlara ilişkin kanıtlanamayacak yorumlar yapılmamaktadır.

Sözlü Tarih Görüşmeleri

Sözlü tarih, kurumsal geçmişin yalnızca resmî kayıtlar aracılığıyla değil, olayları yaşamış veya bu olaylardan etkilenmiş kişilerin anlatıları üzerinden de incelenmesine olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte sözlü anlatılar geçmişin değişmez kayıtları değil, katılımcıların geçmiş deneyimlerini bugünkü

konumlarından hareketle anlamlandırdıkları anlatılardır (Thompson & Bornat, 2017).

EMYO'nun farklı dönemlerine, görev alanlarına ve paydaş ilişkilerine tanıklık etmiş kişilerle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler tamamlanmış, kayıtlar yazılı metne dönüştürülmüş ve araştırma ekibi tarafından gözden geçirilmiş son transkript veri kümesi oluşturulmuştur.

Görüşmelerde katılımcıların EMYO ile ilişkileri, kurumu tercih etme veya kurumda göreve başlama süreçleri, kuruluş ve gelişim dönemlerine ilişkin hatıraları, eğitim ve çalışma koşulları, öğrenci–öğretim elemanı ilişkileri, program ve teknoloji değişiklikleri, sektörle ilişkiler, staj ve istihdam deneyimleri, kurumsal aidiyet, eleştirel değerlendirmeler ve geleceğe yönelik görüşleri ele alınmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme biçimi, ortak araştırma sorularının bütün katılımcılara yöneltilmesini sağlarken katılımcıların kendi deneyimleri doğrultusunda farklı konuları ayrıntılandırmasına da imkân vermiştir.

Katılımcılar ve Katılımcıların Belirlenmesi

Sözlü tarih veri kümesi toplam 27 katılımcının anlatısından oluşmaktadır. Katılımcılar, EMYO tarihinin farklı dönemlerini ve kurumsal konumlarını temsil edecek biçimde amaçlı olarak belirlenmiştir. Katılımcı seçiminde yalnızca yönetsel veya akademik unvan değil; kurumun belirli bir dönemine tanıklık etme, kurumsal değişimleri deneyimleme, eğitim-öğretim süreçlerinde görev alma, öğrenci veya mezun olarak kurumu tanıma, mezuniyet sonrasında kurumla bağını sürdürme ve EMYO'nun sektör ya da kentle ilişkilerini değerlendirebilme özellikleri dikkate alınmıştır. Katılımcıların gruplara göre dağılımı Tablo G.1 'de sunulmuştur.

Tablo G.1:
Katılımcıların Gruplara Göre Dağılımı

Katılımcı Grubu	Sayı
Mevcut veya emekli akademik, idari ve destek personeli	9
Kanaat önderleri ve dış paydaşlar	6
Mevcut öğrenciler	4
Mezunlar	8
Toplam	27

Katılımcı grubunun bu bileşimi istatistiksel temsil amacı taşımamaktadır. Amaç, EMYO'nun kurumsal tarihini farklı dönemlerden ve kurumsal konumlardan değerlendirebilecek anlatı çeşitliliğine ulaşmaktır. Katılımcı grupları arasındaki sayısal farklılıklar nedeniyle yalnızca görüş veya ifade sıklığına dayalı genellemeler yapılmamaktadır.

Görüşmelerin kapsamı ve ayrıntı düzeyi katılımcıların kurumla ilişkisine, tanıklık ettikleri döneme ve görüşme koşullarına göre farklılaşmaktadır. Bazı katılımcılar uzun dönemli kurumsal değişimleri aktarırken bazı katılımcılar belirli bir program, mesleki eğitim deneyimi, öğrenci yaşamı, sektör ilişkisi veya kurumsal olay üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu nedenle görüşmelerin analitik değeri yalnızca uzunluklarına veya içerdiği alıntı sayısına göre değil, araştırma sorularına sundukları tarihsel ve tematik katkıya göre değerlendirilmektedir.

Verilerin Hazırlanması

Görüşme kayıtlarının yazılı metne dönüştürülmesinden sonra konuşmacı ifadeleri, soru–yanıt sırası ve görüşmenin genel bağlamı korunarak bütünleşik bir transkript dosyası hazırlanmıştır. Analizde yalnızca araştırma ekibi tarafından gözden

geçirilmiş ve temizlenmiş son transkript veri kümesi esas alınmıştır.

Son transkript dosyası; görüşme başlıkları, görüşmeci soruları ve katılımcı yanıtlarıyla birlikte 50.984 sözcükten oluşmaktadır. Sözcük sayısı, metnin elektronik ortamda düz metne dönüştürülmesi ve boşlukla ayrılmış sözcük birimlerinin sayılmasıyla belirlenmiştir. Bu sayı yalnızca katılımcı yanıtlarını değil, görüşmeci sorularını ve belge içindeki başlıkları da içermektedir.

Transkriptlerin hazırlanmasında katılımcıların anlamı ve söyleyiş özellikleri korunmuştur. Açık konuşma tanıma veya yazım hataları, anlamı değiştirmeyecek durumlarda düzeltilmiş; tereddütlü veya kesinleştirilemeyen ifadeler tahmin yoluyla tamamlanmamıştır. Analitik açıdan önemli veya doğrudan alıntı olarak kullanılacak belirsiz ifadelerin mümkün olduğu ölçüde özgün kayıtla ya da katılımcı teyidiyle denetlenmesi benimsenmiştir.

Görüşmeciye ait açıklamalar, hatırlatmalar ve yönlendirici olabilecek ifadeler katılımcı anlatısı olarak kodlanmamakta; yalnızca sorunun ve yanıtın bağlamını anlamaya yardımcı olan konuşma unsurları olarak değerlendirilmektedir. Konuşmacı aidiyetinin kesinleştirilemediği ifadeler araştırma bulgusu veya doğrudan alıntı olarak kullanılmamaktadır.

Ön Kanıt ve Alıntı Matrisi

Transkriptlerin ilk bütüncül incelemesi sonucunda, kitabın tarihsel bölümleriyle ilişkilendirilebilecek 101 ön kanıt ve alıntı kaydı belirlenmiştir. Her kayıt için aşağıdaki bilgiler oluşturulan matriste birlikte gösterilmiştir:

- Katılımcı,
- Tanıklığın ilişkili olduğu dönem,
- Olay veya kurumsal iddia,

- Tema ve alt tema,
- Arşivsel doğrulama gereksinimi,
- Başvurulabilecek belge veya kayıt,
- Doğrudan alıntı adayı,
- Kitapta kullanılabileceği bölüm,
- Doğrulama riski ve kullanım önceliği.

Matristeki 101 kayıt, transkript veri kümesindeki bütün anlam birimlerinin veya kodların toplamı değildir. Bu kayıtlar, tarihsel anlatıya kanıt sağlayabilecek veya katılımcı deneyimini güçlü biçimde yansıtabilecek öncelikli bölümlerin izlenebilirliğini sağlamak amacıyla oluşturulmuş bir ön envanterdir. Nitel içerik analizinde transkriptlerin tamamı dikkate alınmış; analiz yalnızca bu 101 kayıtla sınırlı tutulmamıştır.

Verilerin Analizi

Sözlü tarih transkriptleri, Kuckartz & Rädiker'in (2023) sistematik nitel içerik analizi yaklaşımından yararlanılarak tümdengelimsel ve tümevarımsal kodlamanın birlikte kullanıldığı bir süreçle incelenmiştir. Tümdengelimsel boyutta araştırma sorularından, kitabın tarihsel kapsamından ve belge envanterinde belirlenen kurumsal alanlardan yararlanılmıştır. Tümevarımsal boyutta ise katılımcı anlatılarında ortaya çıkan ve başlangıçta öngörülmeyen anlamların yeni kod ve temalara dönüşmesine açık bir analiz yürütülmüştür.

Analiz aşağıdaki aşamalarda yürütülmüştür:

- Her transkriptin görüşme bütünlüğü korunarak okunması,
- Katılımcının kurumla ilişkisi, tanıklık ettiği dönem ve anlatının genel bağlamına ilişkin kısa vaka notunun hazırlanması,
- Araştırma sorularıyla ilişkili anlam birimlerinin belirlenmesi,
- Anlam birimlerinin ilk kodlarla ilişkilendirilmesi,
- Birbirine yakın kodların alt temalar ve ana temalar altında toplanması,
- Tema tanımlarını, kapsama ve dışlama ölçütlerini ve örnek ifadeleri içeren kod kitabının hazırlanması,
- Katılımcı grupları ve tarihsel dönemler arasında karşılaştırmalar yapılması,
- Ortak anlatılarla birlikte farklılaşan, çelişen ve eleştirel anlatıların belirlenmesi,
- Temaların arşiv belgeleri ve görsel kaynaklarla karşılaştırılması,
- Kitapta kullanılacak doğrudan alıntıların bağlam, temsil gücü ve doğrulanabilirlik bakımından değerlendirilmesi,
- Analitik kararların ve tema değişikliklerinin kayıt altına alınması.

İlk bütüncül okuma ve ön kanıt matrisi sonucunda belirlenen duyarlılaştırıcı tema alanları şunlardır:

1. Kuruluş ve ilk yıllar,
2. Mekân, yerleşke ve fiziksel dönüşüm,
3. Uygulamalı mesleki eğitim,
4. Kurumsal kültür ve aidiyet,
5. Program ve kurumsal dönüşüm,
6. Sektör, staj ve istihdam,
7. Kent ve yerel bütünleşme,
8. Mezuniyet ve kariyer etkisi,
9. Öğrenci deneyimi ve öğrenci profilindeki değişim,
10. Yönetim, akademik gelişim ve kalite süreçleri,
11. Eleştirel değerlendirmeler ve karşı anlatılar,
12. Gelecek, dijitalleşme ve yapay zekâ,
13. Mezun aidiyeti ve yaşam boyu kurumsal bağ.

Bu başlıklar değişmez ve kapalı bir kodlama şeması olarak kabul edilmemiştir. Analiz sürecinde birbirine yakın temalar birleştirilmiş, geniş temalar alt bölümlere ayrılmış, veri tarafından yeterince desteklenmeyen başlıklar çıkarılmış ve katılımcı anlatılarından doğan yeni temalar eklenmiştir. Tema sıklıkları yardımcı bir gösterge olarak kullanılmış; ancak bir temanın bilimsel veya tarihsel önemi yalnızca kaç katılımcı tarafından dile getirildiğine göre belirlenmemiştir.

Analiz, iki karşılaştırma ekseni üzerinden yürütülmüştür. Birinci eksen, kuruluş dönemi, yerleşke ve kurumsallaşma dönemi, program ve yapı değişiklikleri dönemi ile güncel dönüşüm dönemi arasındaki tarihsel karşılaştırmadır. İkinci eksen ise çalışanlar, dış paydaşlar, öğrenciler ve mezunlar arasındaki benzerlik ve farklılıkların incelenmesidir. Böylece aynı olayın

farklı dönemlerde ve kurumsal konumlarda nasıl anlamlandırıldığı ortaya konulmuştur.

Nitel veri analizinde kullanılan tablo, kod kitabı ve diğer düzenleme araçları, analitik kararların yerini alan unsurlar olarak değil, kanıt zincirinin izlenebilirliğini sağlayan veri yönetimi araçları olarak değerlendirilmiştir.

Arşiv Belgeleri ile Tanıklıkların Birlikte Değerlendirilmesi

Arşiv belgeleri ile sözlü tarih tanıklıkları birbirinin yerine geçen değil, farklı sorulara yanıt veren tamamlayıcı veri kaynakları olarak değerlendirilmiştir. Bir olayın tarihi, resmî niteliği, programın açılma veya kapanma kararı, yönetsel görevlendirme ve öğrenci sayısı gibi doğrulanabilir bilgiler öncelikle ilgili belge üzerinden belirlenmektedir.

Sözlü tanıklıklar ise bu olayların katılımcılar tarafından nasıl deneyimlendiğini, hatırlandığını ve anlamlandırıldığını açıklamak amacıyla kullanılmaktadır.

Tanıklıklarda yer alan kurumsal iddialar aşağıdaki kanıt durumlarından biriyle ilişkilendirilecektir. Sözlü tarih verilerinin kanıt durumuna göre sınıflandırılması Tablo G.2'de sunulmuştur.

Tablo G.2:
Sözlü Tarih Verilerinin Kanıt Durumuna Göre Sınıflandırılması

Kanıt Durumu	Açıklama
Belgeyle doğrulanmış bilgi	Tarihi, içeriği veya kurumsal niteliği resmî ya da bağımsız bir belgeyle doğrulanan bilgi
Birden fazla tanıklıkla desteklenen bilgi	Arşiv belgesi bulunmamakla birlikte birbirinden bağımsız katılımcıların anlatılarında örtüşen bilgi
Kişisel deneyim veya değerlendirme	Katılımcının kendi yaşantısını, algısını veya yorumunu ifade eden ve belgeyle doğrulanması gerekmeyen anlatı
Belirsiz ya da çelişkili bilgi	Belgelerle doğrulanamayan, farklı tanıklarca farklı aktarılan veya konuşmacının kendisinin de kesinleştiremediği bilgi

Not. Sınıflandırma, tanıklıkların belgesel ve anlatısal dayanaklarının değerlendirilmesinde kullanılmıştır.

Belgeyle doğrulanamayan tanıklıklar otomatik olarak geçersiz sayılmamıştır. Bu tür bilgiler kitapta "katılımcının hatırladığı biçimiyle", "tanıklığa göre" veya "mevcut belgelerle doğrulanamamıştır" gibi sınırlandırıcı ifadelerle sunulmuştur. Birden fazla anlatının birbirinden ayrıldığı durumlarda tek bir doğru anlatı üretmek amacıyla farklılıklar ortadan kaldırılmamış; uyuşmazlığın muhtemel tarihsel ve kurumsal nedenleri değerlendirilmiştir.

Doğrudan Alıntıların Seçilmesi ve Düzenlenmesi

Doğrudan alıntılar, katılımcı deneyimini görünür kılmak, kurumsal anlatının çok sesli yapısını korumak ve araştırmacı yorumunun dayandığı kanıtı okuyucuya göstermek amacıyla kullanılmıştır. Alıntı seçiminde şu ölçütler dikkate alınmıştır:

- İlgili tarihsel olayı veya temayı açık biçimde yansıtması,
- Konuşmacıya ait olduğunun kesin biçimde belirlenmesi,
- Konuşmacının anlamını ve söyleyiş özelliklerini koruması,
- Bağlamından koparılmaması,
- Kitabın ilgili bölümündeki anlatıya analitik katkı sağlaması,
- Gereksiz tekrar içermemesi,
- Kişilik haklarına ve üçüncü kişilerin mahremiyetine zarar vermemesi,
- Belge veya diğer tanıklıklarla ilişkisinin açıklanabilir olması.

Okunabilirliği artırmak amacıyla noktalama, açık yazım hataları ve anlamı etkilemeyen dolgu ifadeleri üzerinde sınırlı düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerde konuşmacının görüşü değiştirilmemiş, ifade güzelleştirilmemiş ve katılımcıya söylemediği bir düşünce yüklenmemiştir. Alıntıdan çıkarılan bölümler [...] işaretiyle, araştırmacı tarafından anlamayı kolaylaştırmak amacıyla eklenen kısa açıklamalar ise köşeli ayraç içinde gösterilmiştir.

Ses kaydından veya katılımcı teyidinden doğrulanamayan belirsiz ifadeler doğrudan alıntı olarak kullanılmamıştır. Her alıntı, katılımcının adı ve kurumla ilişkisini açıklayan uygun bir tanımlamayla sunulmuş; aynı kişinin unvanı ve kurumsal konumu kitabın bütününde tutarlı biçimde gösterilmiştir.

İnandırıcılık, Tutarlılık ve Teyit Edilebilirlik

Araştırmanın bilimsel niteliğinin değerlendirilmesinde nicel araştırmalardaki mekanik tekrar edilebilirlik anlayışı yerine inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik ölçütleri dikkate alınmaktadır (Lincoln & Guba, 1985). Bu doğrultuda aşağıdaki önlemler uygulanmıştır:

- Arşiv belgeleri, görsel materyaller ve sözlü tarih görüşmeleri arasında veri çeşitlemesi yapılması,
- Önemli tarihlerin ve kurumsal kararların mümkün olduğunda birden fazla kayıt üzerinden denetlenmesi,
- Belgelerle sözlü tanıklıklar arasındaki uyumun ve farklılıkların açıkça gösterilmesi,
- Tema ve kod tanımlarının bir kod kitabında kayıt altına alınması,
- Ön kanıt matrisi aracılığıyla tanık–olay–tema–belge–alıntı ilişkisinin izlenebilir hâle getirilmesi,
- Analitik kararların ve tema değişikliklerinin kayıt altına alınması,
- Katılımcı gruplarını temsil eden seçilmiş transkript bölümlerinin araştırmacı-yazarlar ve editör tarafından bağımsız olarak incelenmesi,
- Yazarların farklı yorumlarının gerekçeleriyle birlikte değerlendirilmesi,
- Çoğunluk görüşüne uymayan olumsuz, eleştirel veya aykırı örneklerin dışlanmaması,
- Tarihi, kişisi veya anlamı belirsiz ifadelerde gerekli görüldüğünde katılımcı teyidine başvurulması,
- Kurumsal bağlamın okuyucunun kanıt zincirini izleyebileceği açıklıkta betimlenmesi.

Araştırmanın raporlanmasında görüşme çalışmalarına yönelik COREQ ölçütleri ile daha geniş nitel araştırmalar için geliştirilen SRQR ilkelerinden, bağlama uygun bir şeffaflık denetimi olarak yararlanılmıştır (O'Brien vd., 2014; Tong vd., 2007). Bu kontrol listeleri araştırma yaklaşımının yerine geçen katı kurallar olarak değil, araştırma ekibi, düşünümsellik, katılımcı seçimi, veri toplama, analiz ve raporlama bilgilerinin eksiksiz açıklanmasına yardımcı olan araçlar olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmacıların Konumu ve Düşünümsellik

Bu eser, Eskişehir Meslek Yüksekokulunun tarihine farklı dönemlerde ve farklı kurumsal roller üzerinden dâhil olmuş iki araştırmacı-yazar tarafından kaleme alınmış; eserin bilimsel danışmanlığı ve editörlüğü ise kurumun yöneticisi tarafından üstlenilmiştir. Araştırma ve editör ekibinin kurumla ilişkilerinin zaman bakımından çeşitlenmesi; kuruluş dönemine ilişkin hafızanın, kurumsal gelişim ve güncel yönetim vizyonunun ve kurumsal birikimi devralan yeni kuşağın bakışının aynı akademik zeminde buluşmasını sağlamıştır.

Bu bölümde kullanılan 'birinci, ikinci ve üçüncü kuşak' ifadeleri; yaşa veya kıdeme dayalı bir hiyerarşiyi değil, çalışma ekibinin EMYO tarihine katıldıkları dönemleri ve üstlendikleri kurumsal/metodolojik rolleri gösteren analitik bir sınıflandırmadır.

Araştırma ekibinin yürütücüsü Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar, 1982 yılında lise mezunu bir sekreter olarak Anadolu Üniversitesinde çalışma yaşamına başlamış; bu görevini sürdürürken lisans ve yüksek lisans eğitimini tamamlamış ve pedagojik formasyon almıştır. 1990 yılında EMYO'nun kuruluş kadrosuna öğretim görevlisi olarak katılmış ve akademik geli-

şimini aynı kurumda sürdürerek 2026 yılında profesörlük unvanını almıştır (Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi, t.y.-e). İdari görevden akademik göreve, öğretim görevliliğinden profesörlüğe uzanan bu deneyim, EMYO'nun kuruluşundan günümüze geçirdiği dönüşümün içeriden ve uzun erimli biçimde izlenmesine olanak vermektedir. Bu nedenle Öztürk Başpınar, çalışmada kuruluş dönemini ve birinci kuşağı temsil eden araştırmacı-yazar olarak konumlandırılmıştır.

Öztürk Başpınar'ın uzun süreli kurumsal deneyimi, olayların tarihsel bağlamının anlaşılması ve dönemler arasındaki sürekliliklerin izlenmesi bakımından önemli bir bilgi birikimi sağlamaktadır. Bununla birlikte kişisel tanıklığı tek başına tarihsel kanıt olarak kabul edilmemiş; kişisel belleğe dayanan bilgiler mümkün olduğu ölçüde arşiv belgeleri, görsel materyaller ve diğer katılımcıların anlatılarıyla karşılaştırılmıştır. Kuruma duyulan aidiyetin geçmişi seçici, nostaljik veya korumacı bir bakışla değerlendirme olasılığı da düşünümsel sürecin bir parçası olarak dikkate alınmıştır.

Çalışmanın bilimsel danışmanlığını ve editörlüğünü yürüten Doç. Dr. Osman Güldemir, 2013–2015 yılları arasında EMYO'da öğretim görevlisi olarak çalışmış, 2015–2018 döneminde Anadolu Üniversitesi Turizm Fakültesinde görev yapmış ve 2018 yılında yeniden EMYO kadrosuna katılmıştır. 2022 yılından bu yana doçent olarak görev yapan Güldemir, 2024 yılından itibaren Eskişehir Meslek Yüksekokulu müdürlüğünü yürütmekte ve 2022 yılından bu yana Anadolu Üniversitesi Kalite Komisyonunda görev almaktadır (Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi, t.y.-b; Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-g). Kuruluş döneminden sonraki kurumsal yapıyı devralan; kalite güvencesi süreçlerini,

güncel yönetim sorumluluğunu ve uygulamalı mesleki eğitimdeki dönüşümü doğrudan deneyimleyen Güldemir, çalışmada ikinci kuşağın temsilcisi olarak editöryal denetim ve danışmanlık rolünü üstlenmiştir.

Güldemir'in yönetsel ve editöryal konumu; güncel kurumsal süreçlerin, mevzuat altyapısının, kalite uygulamalarının ve gelecek projeksiyonlarının nesnel ve belgelere dayalı biçimde metne aktarılmasını sağlamıştır. Bununla birlikte yöneticilik makamının getirdiği kurumsal hassasiyetlerin metinde bir 'resmî kurum bülteni' dili yaratmaması adına editörlük süreci, arşiv belgeleri ile bağımsız tanıklıkların eleştirel karşılaştırmasını denetleyen bir akademik süzgeç olarak işletilmiştir.

Araştırmanın yazarlarından Öğr. Gör. Şafak Yüksel Vural ise, 2020–2025 yılları arasında Beykoz Üniversitesinde araştırma görevlisi olarak çalışmış ve 2025 yılında EMYO Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümünde öğretim görevlisi olarak göreve başlamıştır. Lisans ve yüksek lisans eğitimini Akdeniz Üniversitesinde tamamlamış; 2023 yılında Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesinde doktora eğitimine başlamıştır (Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi, t.y.-c; Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026a). EMYO'nun geçmişini kuruluş döneminden itibaren yaşamış bir tanıktan ziyade, kurumsal hafızayı devralan ve bu birikimi güncel öğrenci deneyimi ile uygulamalı eğitim anlayışı üzerinden geleceğe taşıyan Yüksel Vural, çalışmada üçüncü kuşağın temsilcisi olarak konumlandırılmıştır.

Yüksel Vural'ın kurumsal tarihin daha yakın dönemlerine ve araştırmanın veri hazırlama süreçlerine olan yakınlığı, birinci ve ikinci kuşak araştırmacı-yazarların deneyimlerinden farklı bir bakış sağlamaktadır. Bununla birlikte arşiv belgelerinin sınıflandırılması, görüşmelerin yazıya aktarılması ve nitel

verilerin kodlanması işlemlerinin bütünüyle tarafsız ve mekanik süreçler olmadığı; hangi belgenin, ifadenin veya ayrıntının görünür hâle getirileceğine ilişkin araştırmacı kararları içerdiği kabul edilmiştir. Bu nedenle transkripsiyon, sınıflandırma ve yorumlama kararlarının ekip içinde karşılaştırılmasına; katılımcı ifadelerinin bağlamından koparılmamasına ve özgün anlamının korunmasına özen gösterilmiştir.

Araştırmacı-yazarlar ile editör/danışmanın farklı dönemsel ve yönetsel konumları, EMYO'nun tarihini tek bir öznel anlatıya yaslanmaktan kurtarmıştır. Birinci kuşak yazar kuruluş ve kurumsal süreklilik hafızasını; ikinci kuşak danışman/editör kurumsal gelişim, güncel yönetim ve kalite standartlarını; üçüncü kuşak yazar ise güncel öğrenci deneyimini ve veri analitiğini temsil etmiştir. Bu yapı, araştırmanın çok sesli, eleştirel ve denetlenebilir biçimde tamamlanmasını güvence altına almıştır. Bununla birlikte üç araştırmacının da EMYO mensubu olması, güçlü bir içeriden erişim sağlarken kurumsal aidiyetin yorumları etkilemesi riskini beraberinde getirmektedir. Ayrıca araştırma yürütücülüğü ve müdürlük gibi akademik ve yönetsel konumların, katılımcıların görüşmeler sırasında kendilerini ifade etme biçimleri üzerinde etkili olabileceği göz önünde bulundurulmuştur. Bu riski yönetmek amacıyla kişisel deneyimler bağımsız belgeler ve diğer katılımcıların anlatılarıyla karşılaştırılmış; eleştirel, farklılaşan ve aykırı tanıklıklar korunmuş; yazarların ön kabulleri, kurumsal rolleri ve yorum farklılıkları analiz sürecinde görünür tutulmuştur.

Yazarlar arasındaki farklı değerlendirmelerin zorunlu bir uzlaşmayla ortadan kaldırılması yerine, kanıtların izin verdiği ölçüde gerekçelendirilmesi benimsenmiştir. Arşiv belgelerinin, görsel kaynakların ve sözlü tarih anlatılarının yalnızca birbirlerini doğrulayan yönleri değil, farklılaştıkları veya çeliştikleri

noktalar da değerlendirmeye alınmıştır. Böylece araştırmacı-yazarların kurumsal aidiyetleri gizlenmesi gereken bir sınırlılık olarak değil, açıkça belirtilmesi ve eleştirel biçimde yönetilmesi gereken bir araştırma koşulu olarak ele alınmıştır.

Etik İlkeler ve Kişisel Verilerin Korunması

Araştırmanın belge incelemesi ve sözlü tarih görüşmelerini kapsayan veri toplama süreci için Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruluna yapılan 15.04.2025 evrak kayıt tarihli ve Protokol No: 878839 olan başvuru, 08.05.2025 tarihli kararla uygun bulunmuştur.

Katılımcıların gönüllülüğü, bilgilendirilmiş onamı, görüşme kayıtlarının araştırma amacıyla sınırlı kullanımı ve kişisel verilerinin korunması temel etik ilkeler olarak benimsenmiştir.

Katılımcılar açık adlarının, kurumsal konumlarının ve görüşmelerindeki uygun ifadelerin kitapta kullanılmasına izin vermiştir. Buna karşın telefon numarası, kişisel e-posta adresi ve araştırma amacı bakımından gerekli olmayan diğer iletişim bilgileri yayımlanmayacaktır.

Katılımcıların üçüncü kişiler hakkında dile getirdikleri özel, doğrulanmamış veya kişilik haklarını etkileyebilecek değerlendirmeler; bilimsel gereklilik, bağlamsal uygunluk ve etik sorumluluk bakımından ayrıca incelenecektir. Açık ad kullanma izni, bağlamından koparılan veya kişilik haklarına zarar verebilecek her ifadenin yayımlanabileceği anlamına gelmemektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın tek bir meslek yüksekokuluna odaklanması nedeniyle ulaşılan sonuçlar bütün meslek yüksekokullarına istatistiksel olarak genellenemez. Bununla birlikte araştırma sürecinin ve kurumsal bağlamın ayrıntılı biçimde açıklanması,

başka kurumların EMYO deneyimini kendi koşullarıyla karşılaştırmasına olanak sağlayabilir.

Bazı dönemlere ait belgelerin eksik olması, kurumsal kayıtların farklı birimlere dağılmış bulunması, bazı görsellerin tarih ve kaynak bilgilerinin kesinleştirilememesi ve sözlü tarih anlatılarının geçmişe dönük hatırlamalara dayanması araştırmanın başlıca sınırlılıklarıdır. Görüşmelerin süre ve ayrıntı düzeyleri arasındaki farklılıklar ile bazı transkriptlerdeki konuşma tanıma sorunları da veri kümesinin niteliğini etkileyebilecek sınırlılıklar arasındadır.

Araştırmacıların kurumun mensupları olması, ayrıntılı kurumsal bilgiye ve arşiv kaynaklarına erişim sağlarken seçici hatırlama ve aidiyetin eleştirel mesafeyi azaltması riskini doğurmaktadır. Bu sınırlılık; veri kaynaklarının karşılaştırılması, eleştirel tanıklıkların korunması, kanıt durumlarının açıkça gösterilmesi ve araştırmacı konumlarının düşünümsel biçimde açıklanması yoluyla yönetilmektedir.

Kaynak Kullanımı ve Doğrulama İlkesi

Bu eserde yalnızca varlığı, yazarı, yayın bilgileri ve içeriği doğrulanabilen akademik ve kurumsal kaynaklar kullanılmıştır. Özgün metnine erişilemeyen doğrudan alıntılara, doğrulanamayan sayfa numaralarına, künyesi kesinleştirilemeyen yayınlara ve kaynağı gösterilemeyen sayısal bilgilere yer verilmemiştir. Eksik bibliyografik bilgiler tahmin yoluyla tamamlanmamış ve gerçek olmayan kaynak künyesi oluşturulmamıştır.

Arşiv belgeleri, resmî yayınlar, süreli yayınlar, görsel materyaller, sözlü tarih görüşmeleri ve akademik kaynaklar kaynakçada türlerine uygun biçimde gösterilmiştir. İnternet kaynaklarında sayfa başlığı, yayımlayan kurum, bağlantı ve eri-

şim tarihi kaydedilmiştir. Her doğrudan alıntının özgün kaynağına ve kullanıldığı bağlama ulaşılabilir olması temel ilke olarak benimsenmiştir.

Yayın ve Finansman Durumu

Bu eser, herhangi bir kamu veya özel kuruluştan ya da Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) biriminden mali destek alınmaksızın, araştırma ve editör ekibi tarafından bağımsız bir bilimsel çalışma olarak hazırlanmıştır. Araştırmanın veri toplama ve sözlü tarih süreçleri, Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun resmî onayı (Protokol No: 878839) doğrultusunda ve etik standartlara tam uyum gözetilerek yürütülmüştür.

Yazar Katkı, Danışmanlık ve Editörlük Bildirimi

Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar (Yazar/Araştırma Yürütücüsü); araştırmanın kavramsallaştırılması, amaç ve araştırma sorularının belirlenmesi, yöntemsel tasarımın oluşturulması, bilimsel ve etik sürecin yürütülmesi ve araştırma ekibinin koordinasyonundan sorumlu olmuştur. Arşiv araştırmasının planlanması, arşiv belgelerinin tarihsel bağlamlandırılması, sözlü tarih görüşmelerinin planlanması ve yürütülmesi, nitel verilerin değerlendirilmesi, bulguların yorumlanması ve ana metnin oluşturulup bütünleştirilmesi süreçlerine liderlik etmiştir. Kitabın bilimsel bütünlüğünün, bölüm bağlantılarının ve tarihsel anlatı sürekliliğinin sağlanması ile editoryal ve yayına hazırlık süreçlerinin koordinasyonunu üstlenmiştir.

Öğr. Gör. Şafak Yüksel Vural (Yazar / Araştırmacı): arşiv belgelerinin dijitalleştirilmesi, düzenlenmesi ve sınıflandırılması, sözlü tarih görüşmelerinin organizasyonu ve görüşme kayıtlarının transkripsiyonu süreçlerinde görev almıştır. Nitel

verilerin analize hazırlanması, kodlama ve yorumlama sürecinin desteklenmesine katkı sunmuştur.

Doç. Dr. Osman Güldemir (Bilimsel Danışman ve Editör): Araştırma yönteminin kurgulanması ve görüşme formlarının akademik geçerliliği konusunda danışmanlık sağlamıştır. Güncel kurumsal, akademik, yönetsel ve fiziki verilerin doğrulanması; kalite güvencesi, kurumsal yönetişim ve uygulamalı eğitim kısımlarının kavramsal çerçevesinin oluşturulması; bölümler arası anlatı sürekliliği, bilimsel tarafsızlık denetimi ve eserin yayına hazırlanma sürecindeki editöryal koordinasyonu üstlenmiştir.

Yazarlar ve danışman/editör; arşiv belgeleri ile tanıklıkların karşılaştırılması, bulguların bilimsel etiğe uygunluğu ve metnin son editoryal onayından ortaklaşa sorumludur.

Kaynakça

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-b). *Doç. Dr. Osman Güldemir*. 29 Temmuz 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/osmanguldemir adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-c). *Öğr. Gör. Şafak Yüksel Vural*. 29 Temmuz 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/safakyukselvural adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-e). *Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar*. 29 Temmuz 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/nbozturk adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026a). *Akademik personel*. 29 Temmuz 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/personel/akademikper adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-g). *Yönetim*. 29 Temmuz 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/yonetim adresinden erişildi.

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal, 9*(2), 27–40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2023). *Qualitative content analysis: Methods, practice and software* (2nd ed.). SAGE Publications.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.

O'Brien, B. C., Harris, I. B., Beckman, T. J., Reed, D. A., & Cook, D. A. (2014). Standards for reporting qualitative research: A synthesis of recommendations. *Academic Medicine, 89*(9), 1245–1251. https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000388

Thompson, P., & Bornat, J. (2017). *The voice of the past: Oral history* (4th ed.). Oxford University Press.

Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care, 19*(6), 349–357. https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). SAGE Publications.

BÖLÜM I

Temeller ve Kuruluş: EMYO'nun Doğuşu (1990–1996)

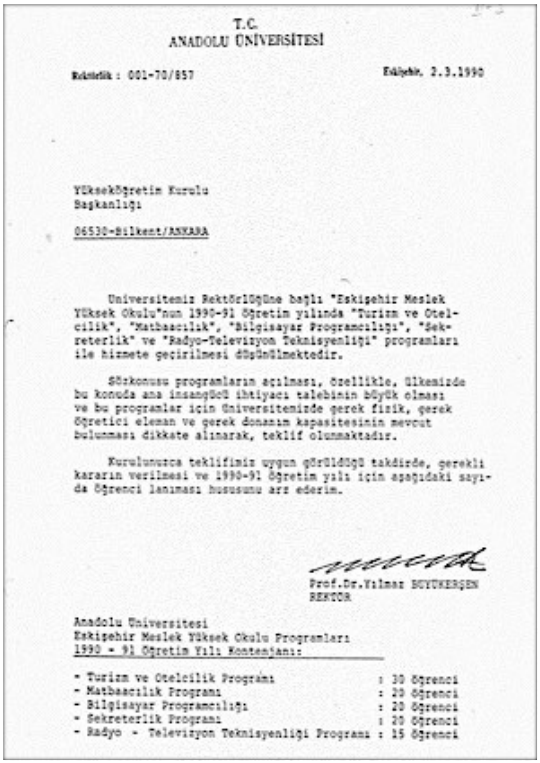
Eskişehir Meslek Yüksekokulunun kuruluşu, tek bir idari kararla tamamlanan bir işlem değildir. Kuruluş; üniversite yönetiminin program önerisi, Yükseköğretim Kurulunun onayı, senato kararı, ilk yönetim ve eğitim kadrosunun oluşturulması, fiziksel bir mekânın eğitim için düzenlenmesi ve ilk öğrencilerin kabulüyle aşamalı biçimde gerçekleşmiştir. Bu nedenle EMYO'nun 1990–1996 arasındaki kuruluş dönemi, resmî belgelerle kişisel tanıklıkların birlikte değerlendirilmesini gerektiren çok katmanlı bir süreçtir.

Bu bölümde kuruluş kararının belgesel izleri, ilk programlar, kurucu yönetim ve personel yapısı, şehir merkezindeki ilk bina, uygulamalı eğitim anlayışı ve ilk öğrencilerin deneyimleri ele alınmaktadır. Belgelerin ortaya koyduğu resmî süreç ile sözlü tarih görüşmelerinde anlatılan gündelik deneyimler birbirinden ayrılarak ancak birbiriyle ilişkilendirilerek değerlendirilmektedir.

1.1. Kuruluş Kararının Belgesel İzleri

Eskişehir Meslek Yüksekokulunun kuruluş sürecine ilişkin ulaşılabilen ilk temel belge, Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü tarafından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına gönderilen 2 Mart 1990 tarihli ve 001-70/857 sayılı yazıdır (Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü, 1990b). Dönemin Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen imzasını taşıyan yazıda, Anadolu Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı "Eskişehir Meslek Yüksek Okulu" bünyesinde beş programın açılması önerilmiştir.

Yazıda kuruluş gerekçesi, söz konusu alanlarda ülkedeki insan gücü gereksiniminin yüksek olması ve benzer programların başka üniversitelerde açılabilmesi için gerekli fiziksel kapasite ile öğretim elemanı kapasitesinin sınırlı bulunmasıyla açıklanmıştır. Böylece kuruluş önerisi yalnızca yeni bir akademik birim açma talebine değil, belirli meslek alanlarındaki yetişmiş insan gücü gereksinimine dayandırılmıştır.



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

Rektörlük : 001-70/857 Eskişehir, 2.3.1990

Yüksek Öğretim Kurulu
Başkanlığı

06530-Bilkent/ANKARA

Üniversitemiz Rektörlüğüne bağlı "Eskişehir Meslek Yüksek Okulu"nun 1990-91 Öğretim yılında "Turizm ve Otelcilik", "Matbaacılık", "Bilgisayar Programcılığı", "Sekreterlik" ve "Radyo-Televizyon Teknisyenliği" programları ile hizmete geçirilmesi düşünülmektedir.

Sözkonusu programların açılması, özellikle, Ülkemizde bu konuda ara insangücü ihtiyacı talebinin büyük olması ve bu programlar için Üniversitemizde gerek fiziki, gerek öğretici eleman ve gerek donanım kapasitesinin mevcut bulunması dikkate alınarak, teklif olunmaktadır.

Kurulunuzca teklifimiz uygun görüldüğü takdirde, gerekli kararın verilmesi ve 1990-91 Öğretim yılı için aşağıdaki sayıda Öğrenci alınması hususunu arz ederim.

Prof.Dr.Yılmaz BÜYÜKERŞEN
REKTÖR

Anadolu Üniversitesi
Eskişehir Meslek Yüksek Okulu Programları
1990 - 91 Öğretim Yılı Kontenjanı:

- Turizm ve Otelcilik Programı : 30 Öğrenci
- Matbaacılık Programı : 20 Öğrenci
- Bilgisayar Programcılığı : 20 Öğrenci
- Sekreterlik Programı : 20 Öğrenci
- Radyo - Televizyon Teknisyenliği Programı : 15 Öğrenci

Görsel 1.1. Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün EMYO'nun Açılmasına İlişkin 2 Mart 1990 Tarihli ve 001-70/857 Sayılı Teklif Yazısı
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Arşivi.

EMYO'nun kuruluşuna ilişkin Rektörlük teklif yazısı Görsel 1.1'de sunulmuştur. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 5 Nisan 1990 tarihli ve EÖ/07.04.005/1825 sayılı cevabında, Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün önerisinin Yükseköğretim Yürütme Kurulunun 16 Mart 1990 tarihli toplantısında uygun görüldüğü bildirilmiştir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1990). Yazıda kararın 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun, 2880 sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 ve 7/h maddelerine dayanılarak alındığı belirtilmiştir. Programların açılmasına ilişkin Yükseköğretim Kurulu yazısı Görsel 1.2'de yer almaktadır.



T.C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı: B0/07.04.005/ 1825
Konu: Program açma ve öğrenci alımı hk.

05.04.90 07360

Bakanlıklar/ANKARA

E. Tarihi 9.4.1990
No 001
E. No. 954

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğüne
ESKİŞEHİR

İlgi: Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün 2.3.1990 tarih 001-70/ 057 sayılı yazısı.

İlgi yazı ile Anadolu Üniversitesi Eskişehir Naslek Yüksekokulu Teknik Programlar Bölümü bünyesinde Bilgisayar Programcılığı, Matbaacılık ve Radyo-Televizyon Programlarının açılması, 1990-1991 ders yılında Bilgisayar Programcılığı ve Matbaacılık Programlarına 20'şer öğrenci, Radyo-Televizyon Programına 15 öğrenci alınması; İktisadi ve İdari Programlar Bölümü bünyesinde Turizm ve Otelcilik, Sekreterlik Programlarının açılması, 1990-1991 ders yılında Turizm ve Otelcilik Programına 30, Sekreterlik Programına 20 öğrenci alınması istenmektedir.

Yürütme Kurulunun 16 Mart 1990 tarihli toplantısında; Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün söz konusu teklifi, 2547 sayılı Kanunun 2880 sayılı Kanunla değişik 7/d-2 ve 7/h maddeleri uyarınca, uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Uygur TAŞKAY
Başkan Vekili

DAĞITIM:
Gereği İçin:
Anadolu Üniversitesi
Rektörlüğüne.

Bilgi İçin:
-U.A.K. Başkanlığına.
-Yükseköğretim Denetleme Kurulu B
-Ö.S.Y.M. Başkanlığına.

Sa. Rektörlük Makamına
Sa. Prof.Dr. A. Sual
İlgi'de
Personel Md. Ruk

P. K. 956 Ulus-Ankara Tel: 222 45 80 - 222 53 00 Telex: 42639 - ytk - tr Telefax: 2223543

Görsel 1.2. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının Programların Açılmasını Uygun Bulan 5 Nisan 1990 Tarihli Yazısı
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Belgenin üzerinde yer alan 07380 numarası YÖK yazısının esas sayısı değil, Anadolu Üniversitesindeki gelen evrak kaydını göstermektedir. Bu ayrım, kurum tarihinin yazımında belge üzerindeki farklı kayıt numaralarının işlevlerinin doğru belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

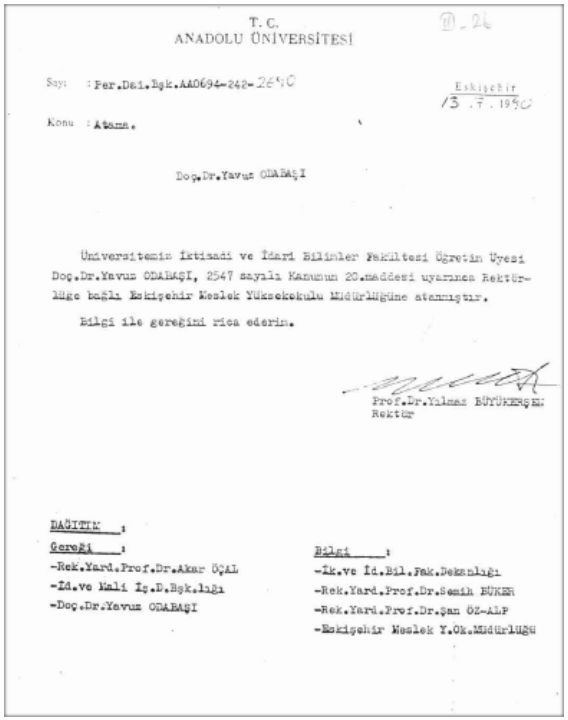
Kuruluş sürecinin bir sonraki aşaması Anadolu Üniversitesi Senatosunun kararıdır. Senatonun 24 Eylül 1990 tarihli ve 10/1 sayılı kararıyla Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 8 Ekim 1990 tarihinde eğitim-öğretime başlaması kararlaştırılmıştır (Anadolu Üniversitesi Senatosu, 1990). Böylece Mart 1990'da başlayan teklif ve onay süreci, aynı yılın ekim ayında öğrencilerin eğitim-öğretime kabul edilmesiyle uygulamaya dönüşmüştür. EMYO'nun kuruluş dönemine ilişkin temel arşivsel kanıtlar Tablo 1.1'de özetlenmiştir.

Tablo 1.1:
EMYO'nun Kuruluş Sürecindeki Temel Karar ve Gelişmeler (1990)

Tarih	Belge veya Karar	Kurumsal Anlamı
2 Mart 1990	Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün 001-70/857 sayılı yazısı	Eskişehir Meslek Yüksekokulu ve beş programın açılmasının YÖK'e önerilmesi
16 Mart 1990	Yükseköğretim Yürütme Kurulu kararı	Kuruluş ve program önerisinin uygun bulunması
5 Nisan 1990	YÖK Başkanlığının EÖ/07.04.005/1825 sayılı yazısı	Yürütme Kurulu kararının Anadolu Üniversitesine bildirilmesi
24 Eylül 1990	Anadolu Üniversitesi Senatosunun 10/1 sayılı kararı	Yüksekokulun eğitim-öğretime başlayacağı tarihin belirlenmesi
8 Ekim 1990	Eğitim-öğretimin başlaması	Kuruluş kararının fiilen uygulanması

Bu kronoloji, EMYO'nun kuruluşunun tek bir tarihten ibaret olmadığını göstermektedir. Kurumsal açıdan 2 Mart teklifin, 16 Mart onayın, 5 Nisan resmî bildirimin, 24 Eylül üniversite içi uygulama kararının ve 8 Ekim ise eğitim-öğretimin fiilen başlamasının tarihidir. Kuruluş tarihi belirtilirken bu aşamalar arasındaki fark korunmalıdır.

Kurucu müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı'nın anlatısı, Anadolu Üniversitesi bünyesinde örgün bir meslek yüksekokulu açılması düşüncesinin kurumsal arka planına ilişkin içeriden bir değerlendirme sunmaktadır. Odabaşı'nın hatırlamasına göre, Anadolu Üniversitesinin ülke genelinde açıköğretim yoluyla mesleki eğitim vermesi nedeniyle başlangıçta ayrıca örgün bir meslek yüksekokulu açılmasına gereksinim bulunmadığı yönünde bir yaklaşım vardı. Bununla birlikte 1989–1990 döneminde bu yaklaşım değişmiş ve dönemin Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen bir meslek yüksekokulu kurulması yönünde adım atmıştır. Kurucu müdürün atanmasına ilişkin belge Görsel 1.3'te gösterilmiştir (Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü, 1990a).



T. C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

Sayı : Per.Dai.Bşk.AAD694-242-2640

Eskişehir
13.7.1990

Konu : Atama.

Doç.Dr.Yavuz ODABAŞI

Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr.Yavuz ODABAŞI, 2547 sayılı Kanunun 20.maddesi uyarınca Rektörlüğe bağlı Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne atanmıştır.

Bilgi ile gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Yılmaz BÜYÜKERŞEN
Rektör

DAĞITIM :
Gereği :
-Rek.Yard.Prof.Dr.Aksar ÖÇAL
-İd.ve Mali İş.D.Bşk.lığı
-Doç.Dr.Yavuz ODABAŞI

Bilgi :
-İk.ve İd.Bil.Fak.Dekanlığı
-Rek.Yard.Prof.Dr.Semih BÜKEN
-Rek.Yard.Prof.Dr.Şan ÖZ-ALP
-Eskişehir Meslek Y.Ok.Müdürlüğü

Görsel 1.3. Doç. Dr. Yavuz Odabaşı'nın Rektörlüğe Bağlı Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne Atanmasına İlişkin 13 Temmuz 1990 Tarihli Yazı
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

1.2. İlk Programlar ve Mesleki Eğitim Vizyonu

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün kuruluş teklifinde beş program ve bu programlar için toplam 105 kişilik öğrenci kontenjanı öngörülmüştür:

Tablo 1.2:
1990–1991 Öğretim Yılında EMYO İçin Önerilen Programlar ve Öğrenci Kontenjanları

Program	Önerilen Kontenjan
Turizm ve Otelcilik	30
Matbaacılık	20
Bilgisayar Programcılığı	20
Sekreterlik	20
Radyo-Televizyon Teknisyenliği	15
Toplam	105

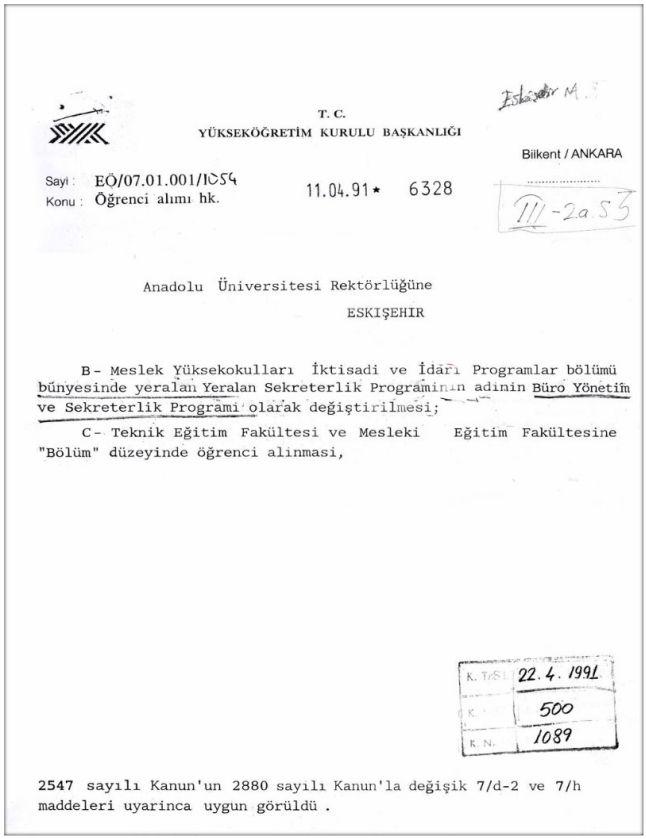
Not. Bilgiler, Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün 2 Mart 1990 tarihli ve 001-70/857 sayılı teklif yazısından derlenmiştir (Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü, 1990b).

Bu program yapısı, EMYO'nun başlangıçta yalnızca sosyal ve idari alanlara yönelmiş bir okul olmadığını göstermektedir. Bilgisayar Programcılığı, Matbaacılık ve Radyo-Televizyon Teknisyenliği teknik ağırlığı; Turizm ve Otelcilik ile Sekreterlik programları ise hizmet ve büro alanlarını temsil etmektedir. Dolayısıyla kuruluş aşamasındaki EMYO, teknik programlarla hizmet alanlarını aynı kurumsal çatı altında bir araya getiren çok alanlı bir meslek yüksekokulu olarak tasarlanmıştır.

Resmî kuruluş belgeleri hangi programların açıldığını ve bu programlara önerilen kontenjanları göstermekte; ancak programların belirlenmesi sırasında yapılan görüşmeleri ve tercihlerin ardındaki düşünceleri ayrıntılı biçimde açıklamamaktadır. Kurucu müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı'nın anlatısı, programların seçiminde dönemin Anadolu Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in yönlendirici rolünü görünür hâle getirmektedir:

"Yılmaz Bey, 'Radyo televizyon var bizdeki [...] bir de Radyo-Televizyon Bölümü aç' dedi. Sekreterlik için de 'Düz sekreterlik yapma; ne gerekiyorsa, çağdaş ne varsa onu yap' dedi. [...] 'Akademik kulüp açıyoruz; orada yeme içme, gastronomi üzerinde ilerleyeceğiz' dedi." (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Odabaşı'nın anlatısına göre programların belirlenmesinde Üniversitenin mevcut üretim ve hizmet altyapısı ile gelişmekte olan meslek alanları birlikte dikkate alınmıştır. Radyo-Televizyon Teknisyenliği Üniversitenin yayıncılık birikimiyle; Matbaacılık dijital dizgi ve Üniversitenin basım olanaklarıyla; Sekreterlik çağdaş büro ve yönetici sekreterliği anlayışıyla; Turizm ve Otelcilik ise Akademik Kulüp ile yiyecek-içecek hizmetleri üzerinden oluşturulacak uygulama ortamıyla ilişkilendirilmiştir. Bilgisayar Programcılığı alanında da dönemin donanım ve yazılım uygulamalarını bilen kişilerin eğitim sürecine katılması amaçlanmıştır.



T. C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI
Bilkent / ANKARA

Sayı : EÖ/07.01.001/1054
Konu : Öğrenci alımı hk.

11.04.91★ 6328

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğüne
ESKIŞEHIR

B- Meslek Yüksekokulları İktisadi ve İdarî Programlar bölümü bünyesinde yeralan Yeralan Sekreterlik Programının adının Büro Yönetim ve Sekreterlik Programı olarak değiştirilmesi;

C- Teknik Eğitim Fakültesi ve Mesleki Eğitim Fakültesine "Bölüm" düzeyinde öğrenci alınması,

K. TARİH 22. 4. 1991
K. 500
K. N. 1089

2547 sayılı Kanun'un 2880 sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 ve 7/h maddeleri uyarınca uygun görüldü .

Görsel 1.4. Sekreterlik Programının adının Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak değiştirilmesine ilişkin YÖK yazısı, 11 Nisan 1991, EÖ/07.01.001/1054
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Bu tanıklık, programların belirlenmesindeki kurucu düşünceyi açıklaması bakımından değerlidir. Bununla birlikte anlatıda belirtilen gerekçeler, resmî kuruluş kararlarının yerine geçirilmemeli; açılan programları doğrulayan arşiv belgelerini tamamlayan bir kurucu yönetici tanıklığı olarak değerlendirilmelidir.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 11 Nisan 1991 tarihli ve EÖ/07.01.001/1054 sayılı yazısı, kuruluşta "Sekreterlik" adıyla yer alan programın adının "Büro Yönetimi ve Sekreterlik" olarak değiştirildiğini göstermektedir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1991). Bu nedenle 1990 yılına ait kuruluş listelerinde Sekreterlik, 11 Nisan 1991 sonrasındaki anlatımda ise Büro Yönetimi ve Sekreterlik adı kullanılmalıdır (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1991). Sekreterlik Programının ad değişikliğine ilişkin YÖK yazısı Görsel 1.4'te sunulmuştur.

Kuruluşu kamuoyuna duyuran "İki Yeni Meslek Yüksekokulu Açıldı" başlıklı gazete haberinde de eğitim modelinin teoriyle uygulamayı birlikte içereceği, öğrencilerin üniversitenin laboratuvar ve altyapı olanaklarından yararlanacağı, derslerin bir bölümünün üniversitenin diğer birimlerindeki öğretim elemanları tarafından yürütüleceği ve gerekli alanlarda sektörden uzmanların görevlendirileceği belirtilmiştir ("İki Yeni Meslek Yüksekokulu Açıldı," 1990). Kuruluş dönemine ilişkin gazete haberi Görsel 1.5'te görülmektedir.

Kuruluş yazısında toplam 105 kişilik kontenjan öngörülmesine karşılık gazete haberinde merkezî yerleştirme sonucunda beş programa 120 kişinin kayıt hakkı kazandığı belirtilmektedir. Planlanan kontenjan ile basında bildirilen yerleştirme sayısının farklı olması, kaynakların üretilme amaçlarının ve tarihlerinin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Gerçekleşen kesin kayıt sayısı, öğrenci işleri kayıtlarıyla doğrulanmadan bu rakamlardan biri "ilk öğrenci sayısı" olarak kabul edilmemelidir.



İki yeni meslek yüksekokulu açıldı

Anadolu Üniversitesi bünyesinde 1990-1991 öğretim yılında 2 yeni meslek yüksekokulu açıldı. Bunlar Anadolu Üniversitesi Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Hizmetleri Yüksekokulu.

Merkezi yerleştirme sonucunda 120 kişinin kaydı yapılan Meslek Yüksekokulu'nda 5 program bulunuyor. Bunlar bilgisayar Programcılığı, Turizm ve Otelcilik, Sekreterlik, Matbaacılık ve Radyo-Televizyon Tekniği.

Yüksek Okul'da teori ile birlikte uygulamanın da yer alacağı ve uygulama derslerinde Üniversite alt yapılarından yararlanılacağı belirtildi.

Anadolu Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Müdürü Doç.Dr.Yavuz Odabaşı'ndan aldığımız bilgilere göre, derslerin çoğunluğu Üniversitemiz öğretim elemanları tarafından verilecek. Spesifik konularda ise dışarıdan gelecek uzman kişilerden yararlanılacağını söyleyen Doç.Dr.Yavuz Odabaşı, Meslek Yüksekokulu'nda öğrencilerin, bilgisayar kullanımını bilen, kendi konularındaki paket programlarını uygulayabilen elemanlar olarak yetiştirileceklerini ve bu tür elemanlara ihtiyaç olduğunu, belirtti.

Eski Sağlık Lisesi'nde öğretime devam edecek olan Meslek Yüksekokulu 2 yıllık bir öğretime tabi.

Görsel 1.5. Genç Anadolu Gazetesi, Haziran–Eylül 1990, Sayı 20.
Kaynak: Anadolu Üniversitesi EMYO Kurum Tarihi 1990–2008 Arşivleri, s. 8.

1.3. Kurucu Yönetim, Akademik Kadro ve İdari Yapı

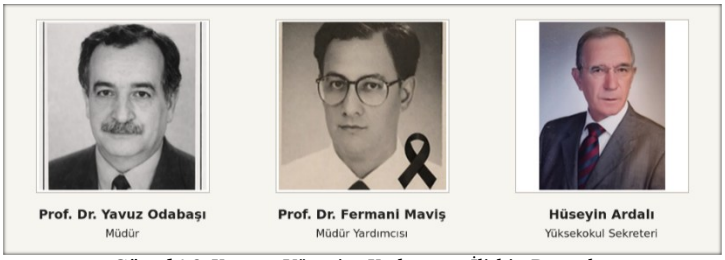
Kuruluş kararının uygulanabilmesi, eğitim programlarının yanında yönetim, öğretim ve öğrenci hizmetlerini yürütecek bir kadronun oluşturulmasını gerektirmiştir. Kuruluş döneminin yönetim yapısında Prof. Dr. Yavuz Odabaşı kurucu müdür, Yrd. Doç. Dr. Fermani Maviş müdür yardımcısı ve Hüseyin Ar-

dalı yüksekokul sekreteri olarak görev almıştır. EMYO'nun kuruluş dönemi yönetim kadrosu Tablo 1.3'te gösterilmiştir. Kurucu yönetim kadrosuna ilişkin portreler ise Görsel 1.6'da sunulmuştur.

Tablo 1.3:
EMYO'nun Kuruluş Dönemindeki Yönetim Kadrosu

Görev	**Yönetici Adları**
Kurucu Müdür	Doç. Dr. Yavuz Odabaşı
Müdür Yardımcısı	Yrd. Doç. Dr. Fermani Maviş
Yüksekokul Sekreteri	Hüseyin Ardalı

Not. Akademik unvanlar kuruluş dönemindeki biçimleriyle verilmiştir.



Görsel 1.6. Kurucu Yönetim Kadrosuna İlişkin Portreler
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Kuruluş dönemine ait bir fotoğraf, yüksekokulun öğrenci ve idari hizmetlerini yürüten ilk çekirdek kadroyu da belgelemektedir. Fotoğrafın özgün açıklamasında Yüksekokul Müdür Sekreteri Esin Bahar, Öğrenci İşleri Şefi Münevver Küçükyılmazlar, tahakkuk görevlisi Mesut Kara, öğrenci işleri görevlisi Ümit Duran ve teknisyen Hülya Eker'in adları yer almaktadır. Kuruluş dönemindeki ilk idari ve öğrenci hizmetleri ekibi Görsel 1.7'de görülmektedir.



Görsel 1.7. Kuruluş Döneminde Yüksekokulun İdari ve Öğrenci Hizmetlerini Yürüten İlk Ekip
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Kuruluş dönemine ilişkin denetim belgesinde yedi öğretim elemanının adı ve haftalık ders yükü bulunmaktadır (Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, 1990). Kuruluş dönemi öğretim elemanlarının ders yükleri Görsel 1.8'de yer almaktadır. Kuruluş döneminde görev yapan öğretim elemanlarına ilişkin portreler ise Görsel 1.9'da sunulmuştur.

8- Öğretim elemanlarımızın haftalık ders yükü şöyledir:

Yrd.Doç.Dr.	Fermani MAVİŞ	9 saat
Öğr.Gör.	Seyhan BÜYÜKERŞEN	2 saat
Öğr.Gör.	Nuran ÖZTÜRK	5 saat
Öğr.Gör.	Atila ONUR	12 saat
Öğr.Gör.	Erol HACIOĞLU	17 saat
Öğr.Gör.	Sabah KOZAK	3 saat
Öğr.Gör.	A.Sadık BAHÇE	20 saat

Görsel 1.8. Kuruluş Döneminde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Haftalık Ders Yükleri
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.



Görsel 1.9. Kuruluş Dönemi Öğretim Kadrosundan Portreler
Not. Portreler o tarihteki ve güncel unvanlar ile birlikte verilmiştir.
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Kurucu müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı'nın yönetim görevi bulunmakla birlikte adı bu ders yükü listesinde yer almamaktadır. Bu nedenle yönetim kadrosu ile belgede ders yükü gösterilen öğretim kadrosu birbirinden ayrılarak değerlendirilmiştir.

Kurucu kadronun oluşturulmasında yalnızca akademik unvan ve eğitim düzeyi değil, ilgili meslek alanının uygulamalarını bilme ölçütü de önem taşımıştır. Odabaşı, öğretim elemanlarının seçiminde benimsediği temel ölçütü şu sözlerle açıklamaktadır:

> *"Vardı, söyledim ya baştan. Yani piyasa uygulamasını bilecek."* (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Odabaşı'nın anlatısı; matbaacılık, bilgisayar, turizm ve büro hizmetleri gibi alanlarda eğitim verecek kişilerin ilgili sektörlerin üretim ve çalışma süreçlerini tanımalarının önemsendiğini göstermektedir. Bu yaklaşım, öğretim kadrosunun yalnızca sektör uygulamacılarından oluşturulması anlamına gelmemektedir. Kurucu amaç, mesleki uygulama bilgisi ile üniversite eğitiminin akademik yaklaşımını bir araya getirebilecek bir kadro oluşturmaktır.

Odabaşı, Büro Yönetimi ve Sekreterlik alanındaki kadro arayışında Engin Ataç'ın sekreteri Nuran Öztürk'ü daha önceki yüksek lisans çalışması ve akademik gelişim potansiyeli üzerinden tanıdığını ve Yılmaz Büyükerşen'in de önerisiyle kurucu kadro için uygun gördüğünü de belirtmektedir. Bu anlatı, kurucu kadronun oluşturulmasında kişisel akademik gözlem ve güven ilişkisinin etkisini göstermektedir.

Belgelerde görülen sınırlı kadro, derslerin yalnızca yüksekokulun öğretim elemanları tarafından yürütüldüğü anlamına gelmemektedir. Kuruluşu duyuran gazete haberi, derslerin

önemli bir bölümünde üniversitenin diğer birimlerinden öğretim elemanı desteği alındığını belirtmektedir Kuruluşu duyuran gazete haberi, derslerin önemli bir bölümünde üniversitenin diğer birimlerinden öğretim elemanı desteği alındığını belirtmektedir ("İki Yeni Meslek Yüksekokulu Açıldı," 1990). Dönemin öğrencilerinden Doç. Dr. Ayla Topuz Savaş'ın anlatısı bu yapıyı desteklemektedir:

> *"Diğer hocalarımız dışarıdan geliyorlardı. [...] Pek çok profesör o dönem bizim dersimize geliyordu."* (Ayla Topuz Savaş, M01)

Tanıklıkta adı geçen kişilerin hangi dersleri ve hangi yarıyıllarda yürüttükleri, ilk dönem ders programları ve görevlendirme yazılarıyla ayrıca doğrulanmalıdır. Bununla birlikte hem dönem basını hem de mezun tanıklığı, kuruluş yıllarında Anadolu Üniversitesinin farklı akademik birimlerinden destek alındığını ortak biçimde göstermektedir.

1.4. Şehir Merkezindeki İlk Bina

EMYO, eğitim-öğretime Yunus Emre Kampüsü dışında, şehir merkezindeki tarihî bir binada başlamıştır. Sözlü tarih tanıklıkları binayı Atatürk Caddesi üzerinde, Valilik yakınındaki eski adliye binası olarak tanımlamaktadır. Binanın önceki kullanım biçimi ve EMYO'ya tahsis koşulları, tahsis veya kira belgeleriyle kesinleştirilmesi gereken arşivsel ayrıntılardır.

1992 yılında EMYO'da bilgisayar dersleri vermeye başladığını belirten Meliha Nur Bora, ilk çalışma mekânını şöyle hatırlamaktadır:

> *"Geldiğimde okul kurulmuştu. Hatırladığım, şehrin merkezinde eski adliye binasının olduğu binada olduğumuzdu."* (Meliha Nur Bora, Ç02)

Dönemin öğrencilerinden Esra Güroler'in anlatısı, kampüs dışında eğitim görmenin öğrenciler açısından taşıdığı anlamı

ve ilk binayla zaman içinde kurulan duygusal bağı göstermektedir:

> *"İlk binamız Atatürk Caddesi'ndeydi. Açıkçası kampüsün içinde olmaması ilk zaman beni biraz üzmüştü. [...] Ama okulun içine girdikten, yeni arkadaşlar edindikten, sizleri tanıdıktan ve dersleri gördükten sonra o konuyla ilgili hiçbir tereddüdüm kalmadı. [...] Daha sonra okul taşındı. [...] Hâlâ o binanın önünden geçerken hep bakarım."* (Esra Güroler, M03)

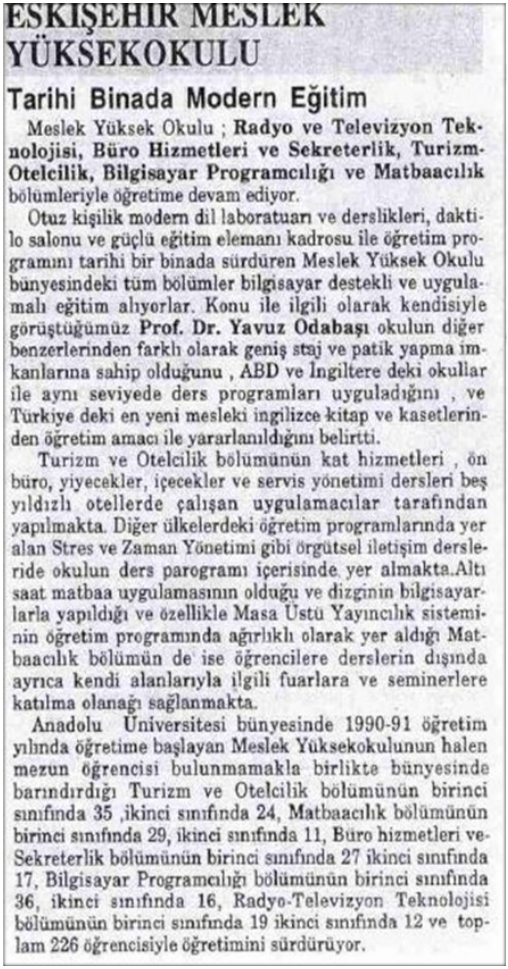
Bu tanıklık, fiziksel mekânın öğrenci deneyimindeki çift yönlü etkisini ortaya koymaktadır. Kampüs dışında bulunmak başlangıçta üniversite yaşamından uzaklık ve hayal kırıklığı yaratmış; okul içindeki eğitim, arkadaşlıklar ve insan ilişkileri ise zamanla bu ilk algının değişmesine katkıda bulunmuştur. Güroler'in mezuniyetinden yıllar sonra eski binanın önünden geçerken onu izlemeye devam etmesi, başlangıçta bir yoksunluk olarak algılanan mekânın zamanla kişisel ve kurumsal bir hafıza alanına dönüşebildiğini göstermektedir.

EMYO'nun ilk binası ve öğrencilerine ilişkin arşiv görüntüsü Görsel 1.10'da sunulmuştur.



Görsel 1.10. EMYO'nun Atatürk Caddesi'ndeki İlk Binası ve Bina Önündeki Öğrenciler
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

Genç Anadolu'da yayımlanan "Tarihî Binada Modern Eğitim" başlıklı habere göre ilk binada sekiz derslik, bir yabancı dil laboratuvarı ve bir daktilografi laboratuvarı bulunmaktaydı ("Tarihî Binada Modern Eğitim," 1991). Haberde iki dersliğin uygulama atölyesi olarak kullanıldığı da belirtilmektedir. Bu bilgi, ilk yerleşkenin fiziksel açıdan sınırlı olmasına rağmen eğitim alanlarının mesleki uygulamaya göre düzenlenmeye çalışıldığını göstermektedir.



ESKIŞEHIR MESLEK YÜKSEKOKULU

Tarihi Binada Modern Eğitim

Meslek Yüksek Okulu ; **Radyo ve Televizyon Teknolojisi, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik, Turizm-Otelcilik, Bilgisayar Programcılığı ve Matbaacılık** bölümleriyle öğretime devam ediyor.

Otuz kişilik modern dil laboratuarı ve derslikleri, daktilo salonu ve güçlü eğitim elemanı kadrosu ile öğretim programını tarihi bir binada sürdüren Meslek Yüksek Okulu bünyesindeki tüm bölümler bilgisayar destekli ve uygulamalı eğitim alıyorlar. Konu ile ilgili olarak kendisiyle görüştüğümüz **Prof. Dr. Yavuz Odabaşı** okulun diğer benzerlerinden farklı olarak geniş staj ve patik yapma imkanlarına sahip olduğunu , ABD ve İngiltere deki okullar ile aynı seviyede ders programları uyguladığını , ve Türkiye deki en yeni mesleki ingilizce kitap ve kasetlerinden öğretim amacı ile yararlanıldığını belirtti.

Turizm ve Otelcilik bölümünün kat hizmetleri , ön büro, yiyecekler, içecekler ve servis yönetimi dersleri beş yıldızlı otellerde çalışan uygulamacılar tarafından yapılmakta. Diğer ülkelerdeki öğretim programlarında yer alan Stres ve Zaman Yönetimi gibi örgütsel iletişim derslerde okulun ders parogramı içerisinde yer almakta.Altı saat matbaa uygulamasının olduğu ve dizginin bilgisayarlarla yapıldığı ve özellikle Masa Üstü Yayıncılık sisteminin öğretim programında ağırlıklı olarak yer aldığı Matbaacılık bölümün de ise öğrencilere derslerin dışında ayrıca kendi alanlarıyla ilgili fuarlara ve seminerlere katılma olanağı sağlanmakta.

Anadolu Üniversitesi bünyesinde 1990-91 öğretim yılında öğretime başlayan Meslek Yüksekokulunun halen mezun öğrencisi bulunmamakla birlikte bünyesinde barındırdığı Turizm ve Otelcilik bölümünün birinci sınıfında 35 ,ikinci sınıfında 24, Matbaacılık bölümünün birinci sınıfında 29, ikinci sınıfında 11, Büro hizmetleri ve Sekreterlik bölümünün birinci sınıfında 27 ikinci sınıfında 17, Bilgisayar Programcılığı bölümünün birinci sınıfında 36, ikinci sınıfında 16, Radyo-Televizyon Teknolojisi bölümünün birinci sınıfında 19 ikinci sınıfında 12 ve toplam 226 öğrencisiyle öğretimini sürdürüyor.

Görsel 1.11. EMYO'nun Tarihî Binasını, Programlarını ve Eğitim Olanaklarını Tanıtan Haber
Kaynak: Genç Anadolu, Kasım–Aralık 1991, sayı 20.

EMYO'nun tarihî binasını ve eğitim olanaklarını tanıtan haber Görsel 1.11'de gösterilmiştir. Kuruluş dönemine ait fotoğraflar, aynı binada bilgisayar laboratuvarının da oluşturulduğunu göstermektedir. Bilgisayar laboratuvarının hangi tarihte ve hangi donanımla faaliyete geçtiği, demirbaş kayıtları ve laboratuvar envanteriyle ayrıca belirlenmelidir. Bununla birlikte görsel kayıt, bilgisayar eğitiminin ilk yıllardan itibaren uygulamalı bir ortamda yürütüldüğünü doğrulamaktadır. Şehir merkezindeki ilk bilgisayar laboratuvarına ilişkin görüntü Görsel 1.12'de yer almaktadır.



Görsel 1.12. Şehir Merkezindeki İlk Bilgisayar Laboratuvarı
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

Kuruluş dönemindeki teknolojik altyapının oluşturulmasında Üniversite yönetiminin sağladığı destek de belirleyici olmuştur. Kurucu müdür Yavuz Odabaşı, Sekreterlik Programında bilgisayarlı eğitim verebilmek amacıyla yürüttükleri donanım arayışını ve dönemin Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in yaklaşımını şöyle anlatmaktadır:

"Dediğim her şeye yardımcı oluyordu. Mesela sekreterlik için bilgisayar istiyoruz; bilgisayarla eğitim vereceğiz. Macintosh mu olsun, IBM uyumlu mu olsun [...] Yılmaz Bey en sonunda dedi ki: 'Tamam Yavuz, ikisini de kuralım; birini tercih etmeyelim."
(Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Bu anlatı, kuruluş dönemindeki uygulamalı eğitim anlayışının yalnızca ders içerikleriyle sınırlı kalmadığını; gerekli teknolojik altyapının oluşturulması bakımından da Üniversite yönetimince desteklendiğini göstermektedir. Macintosh ve IBM uyumlu bilgisayarların birlikte kullanılması kararı, öğrencilerin dönemin farklı bilgisayar sistemlerini tanıyabilecekleri çeşitlendirilmiş bir uygulama ortamı oluşturma arayışına işaret etmektedir.

1.5. İlk Eğitim Anlayışı: Kuram ile Uygulamanın Birleştirilmesi

Kuruluş belgeleri, dönem basını ve sözlü tanıklıklar birlikte değerlendirildiğinde, EMYO'nun ilk eğitim anlayışında uygulamalı mesleki eğitimin belirgin bir yere sahip olduğu görülmektedir. Programların yalnızca kuramsal bilgi aktarması değil, öğrencilerin meslek yaşamında kullanacağı araç, teknik ve çalışma biçimlerini öğretmesi hedeflenmiştir.

Sekreterlik programında daktilografi ve yabancı dil; Bilgisayar Programcılığında bilgisayar laboratuvarı; Radyo-Televizyon Teknisyenliğinde teknik uygulamalar; Matbaacılıkta üretim süreçleri; Turizm ve Otelcilikte ise sektörle bağlantılı mesleki çalışmalar bu yaklaşımın farklı programlardaki karşılıklarını oluşturmuştur. Bu uygulamaların içerikleri ve ders saatleri, ilgili dönemin ders planları ve program dosyalarıyla birlikte değerlendirilmelidir.

Kurucu müdür Yavuz Odabaşı'nın anlatısı, uygulamalı eğitimin kuramsal bilginin karşıtı olarak değil, onunla bütünleşen bir eğitim yaklaşımı şeklinde tasarlandığını göstermektedir:

> *"Bir üniversitede sadece anlatımla, kavramlarla, teorik olarak çalışan insanlar olduğu gibi tamamen uygulamaya dönük olarak da yapılabilir. Bu ikisini birleştiren insan grubunu da üretebilmek apayrı bir güzellik yaratıyor. Yani ne yaptığını bilen."*
> (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Bu değerlendirme, EMYO'nun kuruluş dönemindeki eğitim anlayışının yalnızca öğrencileri belirli işleri yapmaya hazırlamaya indirgenmediğini göstermektedir. Amaç, mesleki uygulamayı tanıyan; yaptığı işin nedenini ve sonucunu kavrayabilen; kuramsal bilgiyi çalışma ortamına aktarabilen mezunlar yetiştirmektir.

Mesleki İngilizce dersleri, bilgisayar laboratuvarları, dijital dizgi uygulamaları, sektörden gelen öğreticiler ve Akademik Kulüpte gerçekleştirilen yiyecek-içecek uygulamaları bu yaklaşımın erken dönem örnekleri olarak anlatılmaktadır. Bu uygulamaların kapsamı ve sürekliliği ders planları, görevlendirme yazıları, demirbaş kayıtları ve öğrenci uygulama belgeleriyle birlikte değerlendirilmelidir.

Ayla Topuz Savaş'ın anlatısı, ilk dönem Büro Yönetimi ve Sekreterlik eğitiminde daktilografi ile mesleki yabancı dil derslerinin ağırlığını ve üniversitenin farklı birimlerinden sağlanan akademik desteği görünür kılmaktadır. Tanıklığında Atila Onur'un on parmak daktilografi eğitimi verdiğini; Adili Sadık Bahçe ile Sacide Zenginol'un yoğun mesleki İngilizce ve dil bilgisi dersleri yürüttüğünü belirtmektedir. Bu adlar ve ders saatleri, ilgili dönem ders programlarıyla doğrulandığında ilköğretim planının daha ayrıntılı biçimde ortaya konulması mümkün olacaktır.

Kuruluş yıllarında uygulamalı eğitimin yalnızca laboratuvar ve ders araçlarıyla sınırlı olmadığı, öğrenci–öğretim elemanı ilişkisinde de mesleğe hazırlayıcı bir yaklaşımın bulunduğu görülmektedir. 1993–1995 yıllarında Bilgisayar Programcılığı öğrencisi olan Yalçın Çakal bu ilişkiyi şu sözlerle anlatmaktadır:

"*Hocalarımız bizimle meslektaşları gibi konuşurlardı.*"
(Yalçın Çakal, Ç01)

Bu ifade, bütün öğrenci ve öğretim elemanı ilişkilerini temsil eden genel bir hüküm olarak değil, bir mezunun kendi eğitim deneyimine ilişkin tanıklığı olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte benzer dönemlere ait diğer tanıklıklarla birlikte düşünüldüğünde, küçük öğrenci grupları ve yakın etkileşim ortamının erken dönem kurum kültürünün oluşumunda etkili olduğu anlaşılmaktadır.

1.6. İlk Öğrenciler ve İlk Mezuniyet

İlk öğrenciler, henüz kurumsal gelenekleri ve önceki mezun örnekleri oluşmamış yeni bir yüksekokulda eğitim görmüştür. Kuruluş dönemine ait fotoğraflar öğrencilerin yalnızca dersliklerde değil, okulun fiziksel ve sosyal çevresinin oluşturulmasında da yer aldığını göstermektedir. Öğrenciler ve öğretim elemanlarının okul bahçesine birlikte fidan diktiği fotoğraf, erken dönemde oluşmaya başlayan ortaklık ve aidiyetin görsel kayıtlarından biridir. Kuruluş dönemindeki öğrenci ve öğretim elemanlarının fidan dikimi Görsel 1.13'te görülmektedir.



Görsel 1.13. EMYO'nun İlk Dönem Öğrencileri ve Öğretim Elemanları Okul Bahçesinde Fidan Dikimi Sırasında
Not. Fotoğrafta Öğr. Gör. Nuran Öztürk, müdür sekreteri Esin Banar, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programı öğrencisi Esra Güroler ile diğer öğrenciler yer almaktadır.
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

EMYO'nun ilk mezuniyet töreni 19 Mayıs 1992 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Törene ilişkin gazete kupüründe Bilgisayar Programcılığı, Turizm ve Otelcilik, Radyo-Televizyon Tekniği, Matbaacılık ile Büro Yönetimi ve Sekreterlik alanlarından mezun olan öğrencilere diplomalarının verildiği belirtilmektedir. Haberde ilk üç dereceyi Esra Güroler, Aysun Taşer ve Ahmet Tan'ın paylaştığı kaydedilmiştir ("İlk Mezuniyet Töreni," 1992). EMYO'nun ilk mezuniyet törenine ilişkin gazete kaydı Görsel 1.14'te sunulmuştur. İlk mezunlara ilişkin ikinci gazete kupürü Görsel 1.15'te gösterilmiştir.



MEZUNİYET TÖRENİ
19 MAYISAN 1992

İlk üç dereceyi Esra Güroler, Aysun Taşer ve Ahmet Tan isimli öğrenciler paylaştı.

■ ANADOLU Üniversitesi bünyesinde iki yıl önce faaliyete geçen Eskişehir Meslek Yüksekokulu mezunlarını verdi. Bilgisayar programcılığı, Turizm Otelcilik, Radyo TV Tekniği, Matbaacılık, Büro Yönetimi ve Sekreterlik bölümünden mezun olan 210 öğrenciye dün düzenlenen törele diplomaları verildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu ilk mezunlarını bu yıl verdi. 1990-1991 eğitim

Devamı 7.Sayfada

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu ilk mezunlarını bu yıl

Devamı 7.Sayfada

Görsel 1.14. 19 Mayıs 1992 Tarihli İlk Mezuniyet Törenine İlişkin Gazete Sayfası
Not. İlk üç dereceyi Esra Güroler, Aysun Taşer ve Ahmet Tan'ın aldığı gösterilmektedir.
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.



Meslek Yüksekokulu'nun ilk mezunları

Anadolu Üniversitesi bünyesindeki Eskişehir Meslek Yüksekokulu dün yapılan diploma töreniyle ilk mezunlarını verdi. Altı değişik dalda eğitim ve öğretim veren okulun ilk mezunları görevlerini en iyi şekilde yerine getireceklerini dile getirdiler.

Dün Anadolu Üniversitesi Sinema Salonu'nda yapılan diploma töreninde 76 öğrenci diploma aldı. Törende konuşan Anadolu Üniversitesi Rektörü Prof.Dr.Yılmaz Büyükerşen "Eğitimin bütün gereklerini yerine getirecek bu mezunlardan çok şey bekliyoruz. Hepsine mesleki yaşamlarında başarılar dilerim." dedi.

Görsel 1.15. EMYO'nun İlk Mezunlarına İlişkin İkinci Gazete Kupürü
Not. Fotoğrafta dönemin Anadolu Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen, bir mezuna diplomasını takdim ederken görülmektedir.
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Gazete kupüründe mezun sayısına ilişkin verilen rakam, kuruluş belgelerindeki ilk kontenjanlarla doğrudan uyum göstermemektedir. Bu nedenle kesin ilk mezun sayısı, resmî mezuniyet listeleri ve öğrenci işleri kayıtlarıyla karşılaştırılmadan kullanılmamıştır. Gazete haberi bu aşamada tören tarihini, programları ve dereceye giren öğrencileri gösteren bir görsel kaynak olarak değerlendirilmiştir ("İlk Mezuniyet Töreni," 1992). İlk mezunlardan Esra Güroler'in sonraki yıllarda bankacılık alanında sürdürdüğü çalışma yaşamı, EMYO'nun kuruluş dönemindeki mesleki eğitimin bireysel kariyerlere yansımasını gösteren örneklerden biridir. İlk mezunların kariyerleri ve aldıkları eğitimin çalışma yaşamına etkisi, kitabın "Öğrenci Deneyimi, Mezunlar ve Kariyer Ekosistemi" başlıklı altıncı bölümünde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1.7. Bölüm Değerlendirmesi: Kuruluş Döneminin Kurumsal Mirası

1990–1996 dönemi birlikte değerlendirildiğinde EMYO' nun kuruluş yıllarına ilişkin beş temel özellik belirginleşmektedir.

Birincisi, kuruluş süreci kısa bir zaman aralığında ancak birden fazla yönetsel aşamadan geçerek tamamlanmıştır. Rektörlük teklifi, YÖK Yürütme Kurulu kararı, resmî bildirim, senato kararı ve eğitim-öğretimin başlaması birbirini izleyen ancak farklı işlevleri bulunan aşamalardır.

İkincisi, okul başlangıçta teknik programlarla hizmet ve büro alanlarını aynı yapı içinde bir araya getiren çok alanlı bir eğitim birimi olarak kurulmuştur. Sonraki yıllarda gerçekleşen program devirleri ve yeni programların açılması, bu başlangıç yapısını önemli ölçüde değiştirecektir.

Üçüncüsü, uygulamalı eğitim kuruluş vizyonunun temel unsurlarından biri olmuştur. Laboratuvarlar, daktilografi eğitimi, yabancı dil dersleri, bilgisayar uygulamaları ve sektörden uzman desteği, öğrencilerin mesleki yaşama hazırlanmasına yönelik bir eğitim anlayışının ilk yıllardan itibaren benimsendiğini göstermektedir.

Dördüncüsü, okulun kendi kadrosunun sınırlı olduğu alanlarda Anadolu Üniversitesinin diğer akademik birimlerinden öğretim elemanı desteği alınmıştır. Bu durum bir yandan kuruluş aşamasındaki kadro sınırlılığını, diğer yandan yeni yüksekokulun üniversitenin akademik kaynaklarından yararlanma kapasitesini ortaya koymaktadır.

Beşincisi, şehir merkezindeki ilk bina kampüs yaşamından fiziksel olarak ayrı bir eğitim ortamı yaratmıştır. Bu ayrılık bazı öğrencilerde başlangıçta üniversite yaşamından uzak kalma duygusu oluşturmuş; buna karşılık küçük öğrenci topluluğu, öğretim elemanlarıyla kurulan yakın ilişki ve ortak deneyimler erken dönem kurum kültürünün gelişmesine katkıda bulunmuştur.

Kurucu müdür Yavuz Odabaşı, EMYO'nun günümüzde hizmetler, turizm ve gastronomi alanlarında yoğunlaşan yapısının kuruluş dönemiyle ilişkisini kısa ancak güçlü bir ifadeyle açıklamaktadır:

"1990'da filizlensin diye tohumlar atıldı." (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Bu ifade, EMYO'nun günümüzdeki program yapısının bütün ayrıntılarıyla 1990 yılında tasarlandığı anlamına gelmemektedir. Odabaşı'nın anlatısı, kuruluş döneminde uygulamalı eğitim, yabancı dil, bilgisayar kullanımı, büro hizmetleri, turizm ve yiyecek-içecek uygulamaları bakımından geliştirilen

ilk yönelimler ile sonraki dönemlerde oluşan uzmanlaşma arasında kurucu müdürün gördüğü sürekliliği yansıtmaktadır. Bu "tohumların" kurumsal bir yapıya dönüşmesinde daha sonraki yöneticilerin, öğretim elemanlarının, çalışanların, öğrencilerin ve dış paydaşların katkıları da belirleyici olmuştur.

1996 yılıyla birlikte kampüse geçiş ve eğitim sistemindeki yeni düzenlemeler, EMYO tarihinde kuruluş döneminden kurumsallaşma dönemine geçişi ifade eden yeni bir eşik oluşturmuştur. Bu dönüşüm, izleyen bölümde fiziksel yerleşke, akademik yapılanma ve öğrenci deneyimi üzerindeki etkileriyle birlikte incelenecektir.

Kaynakça

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü. (1990a, 13 Temmuz). *Doç. Dr. Yavuz Odabaşı'nın Eskişehir Meslek Yüksekokulu müdürlüğüne atanmasına ilişkin yazı* [Atama yazısı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü. (1990b, 2 Mart). Eskişehir Meslek Yüksekokulunun ve programlarının açılmasına ilişkin teklif yazısı (001-70/857 sayılı yazı). Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (1990, 24 Eylül). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunun eğitim-öğretime başlamasına ilişkin karar* (10/1 sayılı karar). Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Bora, M. N. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çakal, Y. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü. (1990). *Kuruluş döneminde görev yapan öğretim elemanlarının haftalık ders yükleri* [Ders yükü çizelgesi]. EMYO Arşivi.

Eskişehir Meslek Yüksekokulunun ilk mezuniyet töreni [Gazete kupürü]. (1992, 19 Mayıs). EMYO Görsel Arşivi.

Güroler, E. (2026, 10 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

İki yeni meslek yüksekokulu açıldı. (1990). *Genç Anadolu* (Sayı 20) [Gazete kupürü]. EMYO Görsel Arşivi.

Odabaşı, Y. (2026, 18 Şubat). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kurucu müdür/kanaat önderi görüşmesi, KÖ01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Tarihî binada modern eğitim. (1991, Kasım–Aralık). *Genç Anadolu* (Sayı 20) [Gazete kupürü]. EMYO Görsel Arşivi.

Topuz Savaş, A. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1990, 5 Nisan). *Program açma ve öğrenci alımı hakkında yazı* (EÖ/07.04.005/1825 sayılı yazı). Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1991, 11 Nisan). *Sekreterlik Programının adının Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak değiştirilmesine ilişkin yazı* (Sayı: EÖ/07.01.001/1054) [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

BÖLÜM II

Yerleşke, Fiziksel Dönüşüm ve Kurumsallaşma

Bir eğitim kurumunun yerleştiği fiziksel çevre, yalnızca faaliyetlerin yürütüldüğü yapılardan oluşmaz. Derslikler, uygulama alanları, çalışma odaları ve ortak kullanım mekânları; öğrenciler, öğretim elemanları, idari personel ve dış paydaşlar arasındaki gündelik ilişkilerin kurulma biçimini de etkiler. Bu nedenle Eskişehir Meslek Yüksekokulunun fiziksel gelişimi, kurumsal tarihinin tali bir unsuru olarak değil, kurumsallaşma sürecinin temel boyutlarından biri olarak değerlendirilmelidir.

EMYO'nun kuruluşundan günümüze uzanan mekânsal gelişimi üç aşamada incelenebilir. Birinci aşama, Atatürk Caddesi'ndeki kiralık binada geçen kuruluş yıllarıdır. İkinci aşama, Yunus Emre Kampüsü'nde EMYO için inşa edilen ilk kampüs binasına geçilmesiyle başlamıştır. Üçüncü aşama ise Yüksekokulun 2007 yılında hâlen faaliyet gösterdiği binaya taşınmasını ve burada zaman içinde oluşturulan fiziksel altyapıyı kapsamaktadır. EMYO'nun fiziksel mekân ve bina gelişimine ilişkin temel dönemler Tablo 2.1'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1:
EMYO'nun Mekânsal Gelişim Aşamaları (1990–Günümüz)

Dönem	Kullanılan Mekân	Doğrulama Dayanağı
24 Eylül 1990	Anadolu Üniversitesi Senatosunun 10/1 sayılı kararı	Yüksekokulun eğitim-öğretime başlayacağı tarihin belirlenmesi
8 Ekim 1990	Eğitim-öğretimin başlaması	Kuruluş kararının fiilen uygulanması
1990–Mart 1996	Atatürk Caddesi'ndeki kiralık bina	Resmî kurum arşivi ve dönem görselleriyle doğrulanmıştır.
Mart 1996–2007	Yunus Emre Kampüsü'nde EMYO için inşa edilen ilk kampüs binası	Temel atma ve taşınma tarihleri kurum arşivinde kayıtlıdır.
2007–günümüz	EMYO'nun mevcut hizmet binası	Kurumsal kronoloji ve çalışan tanıklıklarıyla doğrulanmıştır.

Not. Dönemlendirme ve tarihler, kurum arşivi, görsel belgeler ve sözlü tarih tanıklıklarının birlikte değerlendirilmesiyle oluşturulmuştur (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c).

2.1. Başlangıç Mekânı: Atatürk Caddesi'ndeki Kiralık Bina

EMYO, 8 Ekim 1990 tarihinde eğitim-öğretime başladığında kendisine ait bağımsız bir kampüs binasına sahip değildi. Kuruluş yıllarındaki faaliyetler, Eskişehir kent merkezinde, Atatürk Caddesi üzerindeki kiralık bir binada yürütülmekteydi. Bölüm I'de ele alındığı üzere bu yapı, Yüksekokulun ilk öğrencilerini kabul ettiği, ilk derslerin verildiği ve ilk akademik ve idari düzeninin oluşturulduğu kurucu mekândı (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c).

Binanın kiralık olması ve kampüs dışında bulunması, kurumun gelişiminin geçici bir fiziksel yapıda başlamasına yol açmıştır. Bununla birlikte başlangıç binası yalnızca fiziksel sınırlılıkları üzerinden değerlendirilmemelidir. Sınırlı imkânlara

rağmen derslerin sürdürüldüğü, öğrenci–öğretim elemanı ilişkilerinin kurulduğu ve EMYO'nun ilk mezunlarının yetiştirildiği bu mekân, kurumun tarihsel hafızasında özel bir yere sahiptir.



Görsel 2.1. Kampüs Dışındaki İlk Binada Öğrenim Gören Öğrencilerin Ana Kampüse Servisle Taşındığı Döneme İlişkin Fotoğraf
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

Bu döneme ait görsel ve yazılı belgeler, fiziksel koşullar kadar kurumun başlangıç yıllarındaki gündelik çalışma kültürüne de ışık tutmaktadır. Arşiv fotoğrafları; derslik düzenlerini, kullanılan araç ve donanımı, idari çalışma alanlarını ve dönemin personel yapısını görünür kılmaktadır. Bu yönüyle söz konusu bina, EMYO'nun fiziksel bakımdan geçici; kurumsal kimliğin

oluşması bakımından ise kalıcı izler bırakan ilk yerleşim alanıdır. Kampüs dışındaki binadan ana kampüse ulaşımı gösteren arşiv fotoğrafı Görsel 2.1'de sunulmuştur.

2.2. Yunus Emre Kampüsü'ne Geçiş

EMYO için Yunus Emre Kampüsü'nde yeni bir bina yapılması, Yüksekokulun kuruluş döneminden kurumsallaşma dönemine geçişindeki önemli eşiklerden biridir. Kurum arşivinde yer alan kayıtlara göre yeni binanın temeli 17 Eylül 1993 tarihinde atılmıştır. Kasım 1993 tarihli Anadolu Üniversitesi İletişim Bülteni'nde temel atma törenine ilişkin haber ve görsellere yer verilmiştir. Arşiv kayıtlarında ve görsellerinde dönemin Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen, Eskişehir Milletvekili Hüseyin Aksoy ve Tahsin Bezek'in törendeki katkıları ile Kurucu Müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı ve dönemin Müdürü Prof. Dr. Fethi Heper'in katılımları görülmektedir (Anadolu Üniversitesi İletişim Bülteni, 1993).

Bu tarih, bina yapım sürecinin başlangıcını göstermektedir; fiilî taşınma ise aynı tarihte gerçekleşmemiştir. Resmî kurum arşivinde, kuruluşundan itibaren Atatürk Caddesi'ndeki kiralık binada hizmet veren EMYO'nun Yunus Emre Kampüsü'ndeki binasına Mart 1996'da geçtiği belirtilmektedir. Böylece temel atma ile taşınma arasında yaklaşık iki buçuk yıllık bir yapım ve hazırlık süreci bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu kronoloji, temel atma, binanın tamamlanması ve fiilî kullanım tarihlerinin birbirinden ayrılması gerektiğini göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c). Yunus Emre Kampüsü'ndeki binanın temel atma törenine ilişkin haber Görsel 2.2'de yer almaktadır.

Mart 1996'da gerçekleşen taşınma, Yüksekokulun fiziksel gelişimi bakımından belirgin bir dönüm noktasıdır. Kent mer-

kezindeki kiralık binadan üniversitenin ana kampüsüne geçilmesi, EMYO'yu Anadolu Üniversitesinin diğer akademik ve sosyal birimleriyle aynı fiziksel çevrede buluşturmuştur. Bununla birlikte bu fiziksel yakınlığın eğitim kalitesini kendiliğinden yükselttiği biçiminde doğrusal bir nedensellik kurmak doğru değildir. Taşınmanın doğrudan ve kanıtlanabilir sonucu; Yüksekokulun kampüs içindeki kütüphane, yemekhane, kültür, spor vb. alanlara fiziksel olarak daha yakın hâle gelmesidir. Bu imkânların hangi ölçüde ve nasıl kullanıldığı ise dönemsel belgeler ve tanıklıklar üzerinden ayrıca değerlendirilmelidir.



20 Milyar liraya malolması bekleniyor

Meslek Yüksekokulu'nun inşaatı başladı

Eğitim öğretim hizmetlerini şehir içinde Atatürk Caddesi üzerindeki geçici binada sürdüren Eskişehir Meslek Yüksekokulu'nun Yunusemre kampusü'ndeki tesislerinin temeli 17 Eylül 1993'te atıldı. Tesislerin 20 milyar liraya malolması bekleniyor. Temel atma törenine üniversitemiz mensuplarının yanı sıra Eskişehir Milletvekili Hüseyin Aksoy ve SHP İl Başkanı Tahsin Bezek de katıldı.

Törende bir konuşma yapan Rektör Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen, Eskişehir Meslek Yüksekokulu'nun eğitim-öğretim faaliyetine başlamasından bu yana kısa bir süre geçmesine karşın büyük bir gelişme gösterdiğini söyledi. Rektör Büyükerşen, bu gelişmede önemli pay sahibi olan kurucu müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı'na ve Meslek Yüksekokulu'nun tüm mensuplarına teşekkür etti.

Prof. Dr. Yavuz Odabaşı ve Meslek Yüksekokulu'nun o sırada müdürü olan Prof. Dr. Fethi Heper de yaptıkları konuşmalarda okulun Anadolu Üniversitesi'ne layık bir birim olarak gelişmesine özen gösterdiklerini söylediler.

Konuşmalardan sonra Meslek Yüksekokulu'nun temeline ilk harç Rektör Yılmaz Büyükerşen, Hüseyin Aksoy ve Tahsin Bezek tarafından konuldu.

Yaklaşık 20 milyar liraya malolması beklenen Meslek Yüksekokulu'nun yeni tesislerinde, eğitim öğretim üniteleri, laboratuvarlar ve sosyal faaliyetlere olanak sağlayacak bölümler yer alıyor.

Eskişehir Meslek Yüksekokulu'nun Yunusemre Kampusü'ndeki tesislerinin 20 milyar liraya malolması bekleniyor.

Görsel 2.2. EMYO'nun Yunus Emre Kampüsü'ndeki Binasının Temel Atma Törenine İlişkin Haber, (Eylül 1993)
Kaynak: Anadolu Üniversitesi İletişim Bülteni, Kasım 1993; EMYO Kurum Arşivi.

EMYO mezunu Doç. Dr. Ayla Topuz Savaş, kampüs konumunun önemini şu sözlerle ifade etmektedir:

> *"Kampüsün ortasında bir meslek yüksekokulu; ulaşım çok kolay, kütüphaneye çok yakın."* (Ayla Topuz Savaş, M01)

Bu anlatım, kampüse taşınmanın özellikle erişilebilirlik açısından nasıl hatırlandığını göstermektedir. Bununla birlikte ifade, bir tanığın deneyim ve değerlendirmesidir; dolayısıyla bütün mezunların ortak görüşü olarak genelleştirilmemelidir.

2.3. İlk Kampüs Binasındaki Kurumsal Yaşam

EMYO'nun Mart 1996'da kullanmaya başladığı ilk kampüs binası, Yüksekokulun üniversite yerleşkesiyle fiziksel ilişkisinin güçlendiği dönemin mekânsal merkezini oluşturmuştur. Bu binada geçirilen on bir yıllık süre, aynı zamanda akademik programların geliştiği, öğrenci sayısının arttığı ve kurumun eğitim faaliyetlerinin çeşitlendiği bir dönemdir.

Kampüs içindeki yeni konum, Yüksekokulun diğer akademik birimler ve üniversitenin ortak hizmet alanlarıyla daha yakın ilişki kurmasına fiziksel zemin hazırlamıştır. Bununla birlikte fiziksel yakınlığın kurumsal iş birliğine hangi ölçüde dönüştüğü, yalnızca bina konumundan hareketle açıklanamaz. Akademik iş birlikleri, ortak dersler, sosyal faaliyetler ve idari ilişkiler ayrıca belgelenmelidir. Bu dönemde kullanılan bina, EMYO'nun daha sonraki yıllarda mevcut binasına taşınmasının ardından başka bir akademik birimin kullanımına verilmiştir. Sözlü tarih tanıklıklarında bu yapı, günümüzde Yunus Emre Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu tarafından kullanılan bina olarak tanımlanmaktadır. EMYO'nun 1996 yılında kullanmaya başladığı kampüs binası Görsel 2.3'te gösterilmiştir.



Görsel 2.3. EMYO'nun Mart 1996'da Kullanmaya Başladığı İlk Kampüs Binası

Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Yunus Emre Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, resmî kurum bilgilerine göre 2008 yılında Eczane Hizmetleri ve Çocuk Gelişimi programlarıyla eğitim öğretime başlamıştır (Anadolu Üniversitesi Yunus Emre Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, t.y.).

2.4. Mevcut Hizmet Binasına Geçiş

EMYO, Mart 1996'da geçtiği ilk kampüs binasındaki faaliyetlerini 2007 yılına kadar sürdürmüştür. Yüksekokul, 2007 yılında Yunus Emre Kampüsü içinde hâlen kullanmakta olduğu hizmet binasına taşınmıştır. Böylece Atatürk Caddesi'ndeki kuruluş binasının ardından 1996'da ilk kampüs binasına, 2007'de ise mevcut hizmet binasına geçilerek kurumun mekânsal gelişimindeki üçüncü aşamaya ulaşılmıştır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c).

Bu taşınma yalnızca fiziksel bir yer değişikliği değildir. Mevcut bina; dersliklerin, bilgisayar laboratuvarlarının, uygu-

lama mutfaklarının, akademik ve idari çalışma odalarının, toplantı ve etkinlik alanlarının aynı yapı içerisinde düzenlenmesine imkân vermiştir.

Bununla birlikte taşınma öncesindeki ve sonrasındaki mekânları karşılaştıran ayrıntılı ve tarihli envanterler bulunmadan, fiziksel kapasitedeki artışın sayısal büyüklüğü hakkında kesin bir değerlendirme yapmak mümkün değildir.

2007 yılında EMYO'da çalışmaya başlayan Melek Ergül, iki bina arasındaki geçişe doğrudan tanıklık eden kurum çalışanlarından biridir:

> *"Ben burada başladım. EMYO daha önceden şimdiki Yunus Emre Meslek Yüksekokulunun binasındaydı. [...] Sonra bu tarafa, bu binaya geldik."* (Melek Ergül, Ç07)

Tanıklıkta kullanılan "Yunus Emre Meslek Yüksekokulu" ifadesi, konuşma dilindeki özgün biçimiyle korunmuştur. Burada sözü edilen yapı, günümüzde Yunus Emre Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu tarafından kullanılan binadır.

Mevcut binaya geçiş sırasında taşınan uygulama altyapısının önemli bileşenlerinden biri de Aşçılık Programının mutfağıdır. Hüseyin Öney, kesin tarihini hatırlamamakla birlikte mutfağın yaklaşık 2005 veya 2006 yılında önceki hizmet binasında İnoksan tarafından profesyonel mutfak donanımıyla kurulduğunu ve daha sonra mevcut EMYO binasına taşındığını belirtmektedir:

> *"Tarihini hatırlamıyorum ama 2005 veya 2006 civarında olabilir [...] bir mutfak kuruldu. Ulusal bir firma, İnoksan geldi. Profesyonel bir mutfak nasıl kuruluyorsa kurdu. [...] O binadan buraya, yeni EMYO binasına taşındı bu mutfak."* (Hüseyin Öney, Ç05)

Öney, mutfaktaki cihazların sağlamlığına ve niteliğine dikkat çekmekle birlikte profesyonel üretim mutfağı ile öğrenci

uygulama mutfağının tasarım gereksinimlerinin aynı olmadığını vurgulamaktadır. Bu değerlendirme, donanımın kaliteli olmasının tek başına eğitim ortamının pedagojik uygunluğunu kanıtlamadığını göstermektedir.

Öğrenci görüş alanı, çalışma istasyonlarının sayısı, güvenlik, öğretim elemanının gözetim olanağı ve uygulama akışının ders kazanımlarıyla uyumu da eğitim mutfaklarının değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

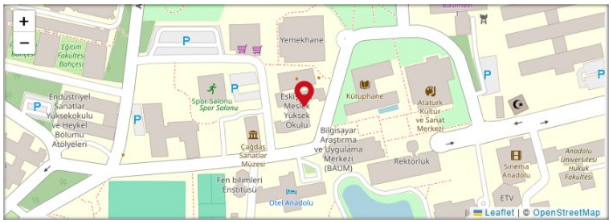
2007'deki taşınmayla birlikte EMYO'nun fiziksel gelişiminde yeni bir dönem başlamıştır. Takip eden yıllarda program yapısının çeşitlenmesi, öğrenci ve personel sayılarındaki değişim ve uygulamalı eğitimin gerektirdiği yeni alanlar, mevcut binanın kullanım biçiminin de zaman içinde yeniden düzenlenmesine yol açmıştır.

Program ve öğrenci sayılarındaki gelişimin ayrıntılı kronolojisi kitabın ilerleyen bölümlerinde ele alınacak; bu bölümde ise söz konusu gelişmelerin fiziksel altyapı üzerindeki yansımaları incelenecektir. EMYO'nun 2007 yılında taşındığı mevcut hizmet binası Görsel 2.4'te sunulmuştur.

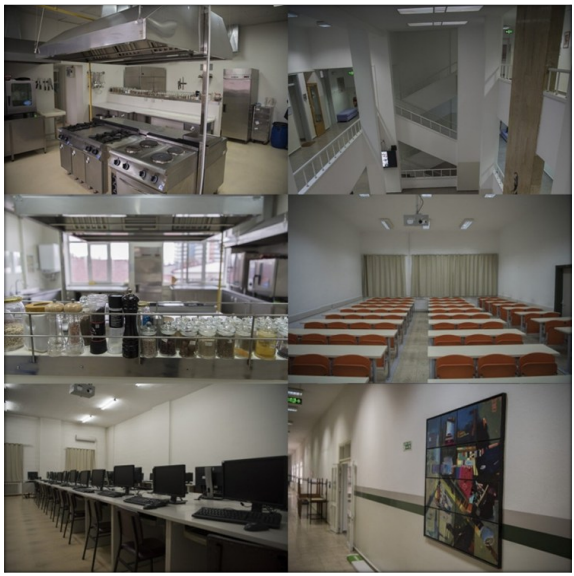


Görsel 2.4. EMYO'nun 2007 Yılında Taşındığı ve Günümüzde Kullandığı Hizmet Binası
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

EMYO'nun Yunus Emre Kampüsü içindeki konumu ise Görsel 2.5'te; güncel eğitim ve uygulama alanlarından -uygulama mutfakları, fuaye, derslik, bilgisayar laboratuvarı ve koridordan örnekler Görsel 2.6'da sunulmuştur.



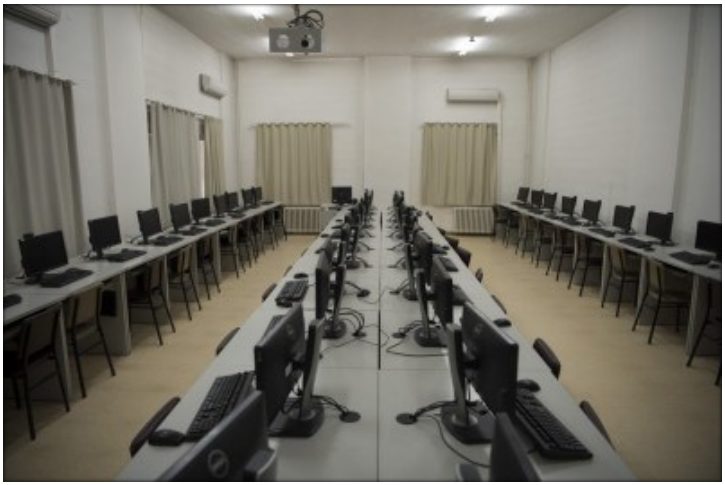
Görsel 2.5. EMYO'nun Yunus Emre Kampüsü İçindeki Konumunu Gösteren Çevrim İçi Harita Görünümü
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu resmî internet sayfası; harita verileri © OpenStreetMap contributors, ODbL (erişim tarihi: 8 Eylül 2026). https://www.openstreetmap.org/copyright



Görsel 2.6. EMYO'nun Güncel Eğitim ve Uygulama Alanlarından Seçilmiş Görüntüler
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

2.5. Mevcut Fiziksel Kapasite

EMYO'nun fiziksel altyapısına ilişkin güncel bilgiler, Yüksekokulun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumunda yer almaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026c). Bu veriler kurumun değişmez özellikleri olarak değil, 2026 yılındaki durumunu gösteren tarihli bir kesit olarak değerlendirilmelidir. Mevcut binadaki bilgisayar laboratuvarı Görsel 2.7'de gösterilmiştir.



Görsel 2.7. Mevcut Binadaki Bilgisayar Laboratuvarı
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

EMYO'nun mevcut eğitim, yönetim, kültürel ve sosyal alanlarının kurumsal işlevleri Tablo 2.2'de sınıflandırılmıştır.

Tablo 2.2:
EMYO'nun Mevcut Kapalı Alanlarının Kullanım Türlerine Göre Dağılımı

Kullanım Alanı	**Alan (m^2)**
Eğitim alanları	1.026,961
Yönetim alanları	622,510
Toplantı ve konferans alanları	145,350
Kantin	100,775
Sirkülasyon ve diğer alanlar	2.384,350
Toplam	4.279,946

Not. Veriler Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulundan (2026c, s. 12) alınmıştır.

Toplam 4.279,946 metrekarelik kapalı alanın 1.026,961 metrekaresi eğitim alanlarına ayrılmıştır. Sirkülasyon ve diğer alanların toplam içindeki yüksek payı; binanın koridor, merdiven, ortak kullanım ve destek alanlarını da içeren fiziksel düzenini göstermektedir.

Bununla birlikte yalnızca metrekare bilgilerine dayanarak mekânların kullanım verimliliği veya eğitim niteliği hakkında hüküm vermek mümkün değildir. Böyle bir değerlendirme için kullanım sıklığı, derslik doluluk oranları, erişilebilirlik, teknik donanımın güncelliği ve kullanıcı deneyimi gibi ek verilere ihtiyaç bulunmaktadır. Mevcut alanların sayı ve kapasiteleri Tablo 2.3'te verilmiştir.

Tablo 2.3:
EMYO'nun 2026 Yılı Fiziki Birimleri ve Kapasiteleri

Fiziki Birim	Sayı	Kapasite
Derslik	14	—
Bilgisayar laboratuvarı	2	80 bilgisayar
Uygulama mutfağı	30	—
Öğretim elemanı odası	23	—
İdari personel odası	9	—
Seminer salonu	1	70 kişi
Toplantı odası	1	15 kişi
Çok amaçlı salon	1	—
Misafir öğretim elemanı odası	1	—
Fuaye/sergi alanı	1	—

Not. Veriler Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulundan (2026c, s. 13) alınmıştır. "—" işareti, kapasite bilgisinin kaynakta ayrıca belirtilmediğini göstermektedir.

Üç uygulama mutfağının "Ocak", "Çörek" ve "Nar" adlarını taşıdığı; çok amaçlı salonun ise "Salon 1990" adıyla kullanıldığı Yüksekokulun resmî altyapı bilgilerinde belirtilmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-a).

Fiziksel altyapıdaki değişimin çalışanlar tarafından nasıl deneyimlendiği, yalnızca birim ve kapasite sayılarından anlaşılamamaktadır. Melek Ergül, yeni uygulama mutfaklarının oluşturulmasını uzun çalışma dönemi içinde gözlemlediği önemli değişikliklerden biri olarak değerlendirmektedir:

> *"Yeni mutfağımız yapıldı mesela. Hâlâ önemli değişikliklerden biri bu. Yeni mutfak yapıldı ve konforlu. [...] Eski mutfak kullanılacak şekilde değildi. Şimdi yenisi yapıldı."* (Melek Ergül, Ç07)

Bu ifade, yeni mutfakların kullanım konforuna ilişkin bir çalışan deneyimidir; eski veya yeni mutfakların teknik yeterliliğini gösteren uzman değerlendirmesi değildir. Hüseyin Öney'in önceki mutfağın profesyonel donanımına rağmen öğrenci uygulamaları bakımından uygun olmadığı yönündeki değerlendirmesiyle birlikte okunduğunda, iki anlatı zorunlu olarak çelişmemektedir. Öney daha eski bir mutfağın eğitim amaçlı tasarımını, Ergül ise daha sonraki mutfakların kullanım konforunu değerlendirmektedir.

Bu envanter, EMYO'nun genel derslik ağırlıklı başlangıç yapısından, farklı programların uygulama gereksinimlerini karşılamaya yönelik çeşitlendirilmiş bir fiziksel düzene geçtiğini göstermektedir. Bilgisayar laboratuvarları, özellikle büro hizmetleri, dış ticaret, pazarlama ve emlak yönetimi gibi programların teknoloji destekli dersleri bakımından önem taşımaktadır. Ocak, Çörek ve Nar uygulama mutfakları ise Aşçılık ile Turizm ve Otel İşletmeciliği programlarının uygulamalı eğitim faaliyetlerine fiziksel zemin sağlamaktadır.

Ancak mevcut veriler yalnızca 2026 yılındaki kapasiteyi güvenilir biçimde göstermektedir. Geçmiş yıllardaki derslik, laboratuvar, mutfak ve çalışma odası sayılarını gösteren karşılaştırılabilir envanterler bulunmadan, otuz beş yıllık fiziksel büyüme oranı hesaplanmamalıdır.

Yalçın Çakal'ın geçmiş ile güncel dönem arasında yaptığı karşılaştırma da fiziksel gelişimin kurum çalışanları tarafından nasıl algılandığını göstermektedir:

> *"Çalışma koşullarımız tabii ki çok çok daha iyileşti."*
> (Yalçın Çakal, Ç01)

Bu ifade, fiziksel dönüşümün uzun süreli bir kurum çalışanının deneyimine nasıl yansıdığını göstermesi bakımından

değerlidir. Bununla birlikte iyileşmenin derecesi ve hangi alanlarda gerçekleştiği, tarihli fiziksel envanterlerle desteklendiği ölçüde nesnel olarak karşılaştırılabilir.

2.6. Öğrenci Olanakları ve Kampüs Yaşamına Erişim

Atatürk Caddesi'ndeki kiralık binadan Yunus Emre Kampüsü'ne geçiş, öğrencilerin üniversitenin ortak kullanım alanlarına fiziksel yakınlığını artırmıştır. Kütüphane, yemekhane, spor alanları, kültür ve sanat merkezleri, sağlık hizmetleri ve farklı öğrenci toplulukları, kampüs içindeki öğrencilik deneyiminin unsurlarıdır. EMYO'nun kampüs içinde bulunması, öğrencilerin bu imkânlara erişebilmesi açısından elverişli bir konum sağlamaktadır.

Bununla birlikte kampüs olanaklarının mevcut olması ile bütün öğrenciler tarafından etkin biçimde kullanılması aynı anlama gelmemektedir. Öğrencilerin bu olanaklardan yararlanma düzeyleri; ders programları, kişisel tercihler, ekonomik koşullar, ulaşım ve bilgilendirme gibi farklı etkenlere bağlıdır. Bu nedenle kampüs konumunun öğrenci deneyimine katkısı değerlendirilirken mevcut fiziksel imkânlarla kullanıcı deneyiminin birbirinden ayrılması gerekir.

Kampüs ve bina olanaklarına erişim, engelli öğrencilerin deneyimleri bakımından ayrıca değerlendirilmelidir. Meliha Nur Bora'nın anlatısı, engelli öğrencilere yönelik farkındalığın ve öğretim sürecindeki bireysel uyarlamaların zaman içinde geliştiğine işaret etmektedir:

> *"Eskiden engelliler ile ilgili bir düşünce sistemi yoktu ama şimdi onlara ne yapılabilir, nasıl yardım edilebilir, onlara nasıl olanak sağlanır, o yönde bir çalışma var. [...] Puntoların büyütülmesinden tutun da ders notları paylaşılması, sınavda ya da ders esnasında istedikleri yerde oturmaları konusunda her türlü desteği veriyoruz."* (Meliha Nur Bora, Ç02)

Bu anlatı, görme veya işitme güçlüğü yaşayan öğrenciler için ders materyallerinin uyarlanması, punto büyüklüğü değiştirilmesi, ders notlarının paylaşılması ve sınıf/sınav ortamında oturma yerinin öğrencinin gereksinimine göre düzenlenmesi gibi destekler sağlandığını göstermektedir.

Bora, aynı görüşmede binada asansör bulunmamasının üst katlara erişimde güçlük oluşturduğunu ve yüksekokulun engelsiz üniversite kapsamındaki başvurularının sonuçlarını etkilediğini de belirtmektedir. Tanıklığın ortaya koyduğu temel durum, öğretim sürecindeki bireysel desteklerle binanın yapısal erişilebilirliğinin birbirinden farklı düzeyler olduğudur. Kurumsal erişilebilirliğin değerlendirilmesinde fiziksel dolaşım olanakları, ders materyallerinin erişilebilirliği, ölçme-değerlendirme uyarlamaları ve öğrencilerin destek mekanizmalarına erişimi birlikte incelenmelidir.

Güncel öğrencilerden Eren Dağ, EMYO'yu tercih etmesinde kampüs konumunun etkisini şu sözlerle açıklamaktadır:

> *"Anadolu Üniversitesinin direkt ana kampüsünün ortasında olması önemliydi. Büyük bir avantajdı."* (Eren Dağ, Ö02)

Bu anlatım, ana kampüs içinde bulunmanın en azından bazı öğrencilerin tercih kararında etkili olduğunu göstermektedir. Ancak tek bir tanıklıktan hareketle kampüs konumunun bütün öğrencilerin tercihinde belirleyici olduğu sonucuna ulaşılamaz. Öğrenci tercih nedenlerine ilişkin daha geniş bir değerlendirme, öğrenci deneyimi ve profiline ayrılan Bölüm VI'da yapılacaktır.

2.7. Fiziksel Mekânın Eğitim ve Toplumsal Katkı Amaçlı Kullanımı

EMYO'nun fiziksel gelişimi, yalnızca derslik ve çalışma alanlarının genişlemesiyle sınırlı kalmamıştır. Yüksekokulun kullandığı mekânlar, farklı dönemlerde hizmet içi eğitimlerin, mesleki kursların, sektör buluşmalarının ve topluma yönelik faaliyetlerin yürütüldüğü alanlar olarak da işlev görmüştür. Bu yönüyle EMYO binaları, kurumun üniversite içindeki eğitim faaliyetleri ile kent ve çalışma yaşamı arasındaki ilişkilerin kurulduğu buluşma alanları olmuştur.

Kurum arşivindeki kayıtlara göre 5–14 Nisan 1993 tarihleri arasında kamu kurumlarında görev yapan yönetici sekreterlerine yönelik bir gelişim semineri düzenlenmiştir. Bunu 7–30 Nisan 1993 tarihleri arasında gerçekleştirilen etkili ve hızlı okuma semineri izlemiştir. Bu faaliyetler, EMYO'nun kuruluşundan kısa bir süre sonra sahip olduğu bilgi ve insan kaynağını örgün eğitim dışındaki mesleki gelişim çalışmalarıyla paylaşmaya başladığını göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c).

Aralık 1994'te düzenlenen Tekdüzen Hesap Planı kursu ile Eskişehir Ticaret Odasına yönelik "İşletmelerde Bilgisayar Uygulamaları" eğitimi, Yüksekokulun kentteki kamu ve iş dünyasıyla kurduğu ilişkilerin erken örneklerindendir. Aralık 1996'da gerçekleştirilen Animatör Yetiştirme Programı da turizm alanındaki mesleki eğitim faaliyetlerinin örgün programlarla sınırlı kalmadığını göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c).

Bu etkinliklerin Bölüm II'de yer almasının temel gerekçesi, EMYO'nun fiziksel mekânlarının yalnızca kayıtlı öğrencilerin dersleri için değil, farklı meslek gruplarına yönelik eğitim ve etkileşim faaliyetleri için de kullanıldığını ortaya koymaktır. Söz

konusu çalışmaların kurumsal iş birlikleri, katılımcıları ve toplumsal etkileri ise kitabın kurumsal kültür, kent ve toplumsal katkı ilişkilerini ele alan Bölüm V'inde daha ayrıntılı olarak değerlendirilecektir.

Kurum arşivinde bulunan 28 Ağustos 2003 tarihli Sakarya Gazetesi kupürü, "Her Okula İnternet Projesi"nin kamuoyuna yansıyan örneklerinden biridir (Sakarya Gazetesi, 2003).

Her Okula İnternet Projesi'ne ilişkin gazete haberi Görsel 2.8'de yer almaktadır. Bilgisayar kursunun sertifika törenine ilişkin gazete kupürü ise Görsel 2.9'da sunulmuştur.



BÖLGENİN EN ÇOK OKUNAN GAZETESİ

Sakarya

GÜNLÜK SİYASİ HALK GAZETESİ

28 AĞUSTOS 2003 Perşembe · 12748 Sayı 1959'dan beri

Eskişehir Valiliği ve Anadolu Üniversitesi

"Her Okula İnternet" projesi

● Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu ve Eskişehir Valiliği, 'Her Okula İnternet' projesi kapsaminda köy ilköğretim okullarina Internet ve BT (bilgi teknolojileri) laboratuvarlari kurulmasi için protokol imzaladi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu ve Eskişehir Valiliği, Bilba lgli Ünut Ham Okuma Calrşma, Yolün inde pro koyularında ve tlhanin öğrencileri nitelek imlarını salgınandinl olmaz areikladik.

EMI Bölge da Bölümü milli egitim eğitiln şanda iZ boniurleri Internet etorrieleriyle kine öud 285 iglibar

■ ANADOLU Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu uve Eskişehir Valiliği, 'Her Okula Internet' projesi kapsaminda köy ilköğretim okullarina Internet ve BT (bilği teknolojileri) laboratuvarlan kurulmasi için protokol imzaladi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekoulu'nun' ESMJsehir Vâliliği, Socval Ugur Demiray ve Eskisehir Il MIIIEgilim Meiosu Necmi Ugurlu protokol intza ite 25 Sin yözii öcgtne imzaladi.

Inta nedleni Kadir Calişici » alanka sonun ve hamr 26 2004 üafa sonra vansuhidin Eskisehir Valiliği' Anadolu Üniversitesi Re&tör Ferdinanın Polat.

Devami: 28.Sayfada

Görsel 2.8. Her Okula İnternet Projesi"ne İlişkin Gazete Haberi
Kaynak: Sakarya Gazetesi, 28 Ağustos 2003; EMYO Kurum Arşivi.



ETO'dan bilgisayar kursiyerlerine sertifika

■ Eskişehir Ticaret Odası ile Anadolu Üniversitesi Meslek Yüksek Okulunun ortaklaşa düzenlediği işletmelerde bilgisayar kullanımına ilişkin kursta 16 kişi eğitim gördü.

Eskişehir Ticaret Odası ile Anadolu Üniversiteis Meslek Yüksek Okulu'nun ortaklaşa düzenlediği Bilgisayar Kullanımı kursu bitti. Kursa katılan 16 kişiye düzenlenen bir törenle sertifikaları verildi.

30 gün süren kursta, kursiyerlere 'İşletmelerde bilgisayar kullanımı' konularında eğitim verildi.

Törende konuşan Prof. Dr. Davut Aydın ve Ticaret Odası Başkanı Suat Kutlu, yaptıkları konuşmalarda, günümüzde işletmelerin karmaşık çalışma ortamının düzenlenmesinde bilgisayarın gerekliliği vurgulandı.

Görsel 2.9. Eskişehir Ticaret Odası İş Birliğiyle Yürütülen Bilgisayar Kursunun Sertifika Törenine İlişkin Başka Bir Gazetenin Kupürü
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

2.8. Kampüs Konumunun Paydaş Anlatılarındaki Yeri

Yunus Emre Kampüsü içinde bulunma durumu, görüşmelerde EMYO'nun öne çıkan özelliklerinden biri olarak dile getirilmiştir. Öğrenci ve mezun anlatılarında kampüs konumu; ulaşım, kütüphane, sosyal imkânlar ve üniversitenin diğer birimleriyle fiziksel yakınlık üzerinden değerlendirilmektedir.

Dış paydaşlardan Hüseyin Yıldırım, EMYO'nun kampüs içindeki konumunu, üniversitenin ortak imkânlarına erişim ve diğer akademik alanlarla ilişki kurma potansiyeli bakımından değerlendirmektedir:

> *"Eskişehir Meslek Yüksekokulu da güzel bir kampüste [...] tüm alanlarla iletişim kurabilecek durumda. Öğrenciler, hocalar, kütüphaneye yakın, her türlü imkâna yakın bir okul."*
> (Hüseyin Yıldırım, KÖ03)

Bu ifade, kampüs içinde bulunmanın dış paydaş tarafından yalnızca fiziksel bir yerleşim avantajı değil; kütüphane ve ortak kampüs imkânlarına erişim ile akademik iletişimi destekleyebilecek bir özellik olarak değerlendirildiğini göstermektedir.

Bununla birlikte tanıklık, öğrencilerin bu imkânlardan yararlanma düzeyini veya akademik birimler arasındaki ilişkinin fiilî sonuçlarını ölçen nesnel bir veri değil, katılımcının uzun süreli gözlemine dayanan değerlendirmesidir.

Sözlü tarih anlatıları birlikte değerlendirildiğinde, kampüs içinde bulunmanın EMYO açısından üç anlam kazandığı görülmektedir: üniversitenin ortak kaynaklarına fiziksel erişim, kurumsal görünürlük ve diğer akademik birimlerle ilişki kurma potansiyeli. Ancak fiziksel yakınlık ile kurumsal bütünleşme aynı kavramlar değildir. Bu potansiyelin akademik iş birliklerine, ortak projelere ve öğrenci hareketliliğine ne ölçüde dönüştüğü farklı veri kaynaklarıyla ayrıca incelenmelidir.

2.9. Kurumsal Hafızanın Mekâna Yansıması

EMYO'nun mevcut binasındaki bazı mekânların adlandırılma biçimi, fiziksel çevrenin kurumsal hafızayı taşıyan bir araç olarak da kullanıldığını göstermektedir. Çok amaçlı salonun "Salon 1990" adıyla kullanıldığı Yüksekokulun resmî altyapı bilgilerinde belirtilmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-a). Böylece 1990 tarihi yalnızca resmî tarihçede kalan bir bilgi olmaktan çıkmakta; öğrencilerin, çalışanların, mezunların ve konukların kullandığı ortak bir mekânda görünürlük kazanmaktadır.

Görsel 2.11'de sunulan yönetim kurulu kararı, "Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu" adının kurum mensuplarının ve kurumsal emeğin mekân aracılığıyla hatırlanmasına yönelik bir örnek olduğunu göstermektedir.



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

YÖNETİM KURULU KARARI

Toplantı Tarihi : **08.10.2025**
Toplantı No : **2025 / 75**
Saat : **14:00**

GÜNDEM :

5- Koridorlar ve Çok Amaçlı Salonun isimlendirilmesi

KARAR :

5- Yüksekokulumuz koridorları ve Çok Amaçlı Salon için personelimize yönelik olarak gerçekleştirilen isimlendirme anketi sonuçları değerlendirilmiştir. Anket sonuçları ve Yönetim Kurulu'nun uygun görüşü doğrultusunda;

Çok Amaçlı Salon için **"Salon 1950"**

1.Kat Sağ Koridor için **"Vizyon Koridoru"**

1.Kat Sol Koridor için **"Cumhuriyet Koridoru"**

2.Kat Sağ Koridor için **"Sinerji Koridoru"**

2.Kat Sol Koridor için **"Lezzet Koridoru"** isimlerinin kullanılmasına,

Karar verildi.

ASLI GİBİDİR
Yönetim Kurulu Sekreteri

Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Yunus Emre Kampüsü, Tepebaşı, Eskişehir, TÜRKİYE
emyo@anadolu.edu.tr +90 (222) 335 05 80 Dahili: 5301-5302 https://emyo.anadolu.edu.tr

Görsel 2.10. Çok Amaçlı Salon ve Koridorların İsimlendirilmesine İlişkin Yönetim Kurulu Kararı *Kaynak:* EMYO Kurum Arşivi.

Ocak, Çörek ve Nar uygulama mutfaklarının adlandırılması da uygulama mekânlarının teknik işlevlerinin yanı sıra kendilerine özgü bir kimlik kazanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu adlar, Yüksekokulun fiziksel alanlarını standart oda ve salon numaralarının ötesine taşıyarak kurumsal anlatının parçası hâline getirmektedir.

Çok amaçlı salon ve koridorların isimlendirilmesine ilişkin yönetim kurulu kararı Görsel 2.10'da, Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu'nun isimlendirilmesine ilişkin yönetim kurulu kararı ise Görsel 2.11'de sunulmuştur.



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

YÖNETİM KURULU

Toplantı Tarihi : **04.10.2024**
Toplantı No : **2024 / 48**
Saat : **14:00**

GÜNDEM :

1- Eskişehir Meslek Yüksekokulu Seminer Salonu isim değişikliği konusunun görüşülmesi,

KARAR :

1- Eskişehir Meslek Yüksekokulu Seminer Salonunun isminin "Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu" olarak değiştirilmesine,

Karar verildi.

ASLI GİBİDİR
19.08.2026
Merve DEMİREL
Yüksekokul Sekreteri

Görsel 2.11. Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu'nun İsimlendirilmesine İlişkin Yönetim Kurulu Kararı
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Bu tür adlandırmalar, bir kurumun geçmişini yalnızca arşiv belgeleri ve yayınlar yoluyla değil, kullandığı fiziksel çevre aracılığıyla da aktardığını göstermektedir. Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu'na ait bir görüntü Görsel 2.12'de; EMYO'nun uygulama mutfaklarına ilişkin görüntüler Görsel 2.13'de sunulmuştur.



Görsel 2.12. Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.



Görsel 2.13. Ocak, Çörek ve Nar Uygulama Mutfaklarından Görüntüler
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

2.10. Bölüm Değerlendirmesi: Fiziksel Dönüşümün Kurumsal Anlamı

EMYO'nun mekânsal tarihi, üç farklı kurumsal evreyi görünür kılmaktadır. Atatürk Caddesi'ndeki kiralık bina, sınırlı koşullar altında kurumun oluşturulduğu kuruluş evresini; Mart 1996'da geçilen ilk kampüs binası, üniversitenin ana yerleşkesine fiziksel katılımı; 2007 yılında geçilen mevcut hizmet binası

ise dersliklerin yanı sıra laboratuvar, uygulama mutfakları, seminer ve ortak kullanım alanlarını içeren daha çeşitlenmiş bir fiziksel altyapıyı temsil etmektedir.

Bu dönüşüm, basit bir "küçük binadan büyük binaya ilerleme" anlatısına indirgenmemelidir. Her mekân, kendi döneminin ihtiyaçlarını, imkânlarını ve kurumsal önceliklerini yansıtmaktadır. İlk bina kurucu emeğin ve başlangıç ilişkilerinin; 1996'da geçilen kampüs binası üniversite yerleşkesine katılımın; mevcut bina ise program çeşitliliği ve uygulamalı eğitim gereksinimlerinin fiziksel karşılığını taşımaktadır.

Fiziksel gelişim ile kurumsallaşma arasındaki ilişki, ancak mekânların nasıl kullanıldığı, kimler tarafından dönüştürüldüğü ve hangi akademik ve idari kararlarla biçimlendirildiği incelendiğinde bütünlüklü olarak anlaşılabilir. Bu nedenle bir sonraki bölümde EMYO'nun mekânsal gelişimine eşlik eden akademik yapı, yönetim anlayışı, liderlik dönemleri ve idari örgütlenme ele alınacaktır.

Kaynakça

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-a). *Altyapımız*. 30 Temmuz 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/altyapimiz adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-c). *EMYO kurum tarihi çalışması: 1990–2008 arşivleri* [Arşiv derlemesi; resmî arşiv dosyası]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026c, 8 Haziran). *Genel bilgiler* [Tanıtım sunumu]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi İletişim Bülteni. (1993, Kasım). [EMYO'nun Yunus Emre Kampüsü'ndeki binasının temel atma törenine ilişkin haber ve görseller]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Yunus Emre Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu. (t.y.). *Genel bilgi*. 8 Eylül 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/563/yunus-emre-saglik-hizmetleri-meslek-yuksekokulu/genel-bilgi adresinden erişildi.

Bora, M. N. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çakal, Y. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Dağ, E. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Ergül, M. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç07 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

OpenStreetMap contributors. (t.y.). *OpenStreetMap* [Harita]. 8 Eylül 2026 tarihinde https://www.openstreetmap.org/ adresinden erişildi.

Öney, H. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Sakarya Gazetesi. (2003, 28 Ağustos). [Her Okula İnternet Projesi'ne ilişkin gazete haberi]. EMYO Kurum Arşivi.

Topuz Savaş, A. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yıldırım, H. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

BÖLÜM III

Akademik Yapı, Liderlik ve Yönetişim

Bölüm II'de ele alınan fiziksel dönüşüm, EMYO'nun kurumsallaşmasının görünen boyutunu oluşturmaktadır. Bununla birlikte bir eğitim kurumunun gelişimi yalnızca yeni binalara, dersliklere ve uygulama alanlarına kavuşmasıyla açıklanamaz. Kurumun sürekliliğini sağlayan asıl yapı; akademik ve idari insan kaynağı, yöneticilik dönemleri, karar organları, görev ve yetki dağılımı ile zaman içinde oluşan çalışma kültürüdür.

Bu bölümde EMYO'nun yönetim tarihi, yalnızca müdürlerin kronolojik sıralaması biçiminde ele alınmayacaktır. Yönetici dönemleri; akademik yapının gelişimi, bölüm temelli örgütlenmeye geçiş, karar süreçlerinin birim düzeyinde yürütülmesi, kurul ve komisyonların çeşitlenmesi ve kalite güvencesi anlayışının kurumsal işleyişe dâhil olmasıyla birlikte değerlendirilecektir. Böylece kurumsal dönüşümün kişiler, yapılar ve karar süreçleri arasındaki ilişki içinde incelenmesi amaçlanmaktadır.

3.1. Kuruluş Döneminde Akademik Yapı ve Kurucu Liderlik

EMYO'nun kuruluş yıllarındaki akademik yapı, sınırlı sayıdaki öğretim elemanının birden fazla ders ve sorumluluk üstlendiği bir örgütlenme biçimine dayanıyordu. Bölüm I'de incelenen ilk öğretim yükü belgesinde yedi öğretim elemanının adı ve ders saatleri yer almaktadır. Ancak bu belge, yalnızca ilgili dönemde ders yükü bulunan kişileri göstermektedir; Yüksekokulun toplam kadro sayısı olarak değerlendirilmemelidir.

Kuruluş sürecinde yönetim ile akademik yapılanma birbirinden kesin çizgilerle ayrılmış değildi. Ders planlarının hazırlanması, öğretim elemanlarının belirlenmesi, öğrencilerin kabulü, fiziki koşulların düzenlenmesi ve dış kurumlarla ilişkilerin kurulması eş zamanlı olarak yürütülmekteydi. Bu nedenle kurucu yöneticilik, yerleşmiş bir yapının sürdürülmesinden çok, henüz kuralları ve çalışma düzeni oluşmakta olan bir akademik birimin inşa edilmesini gerektiriyordu.

EMYO'nun kurucu müdürü Doç. Dr. Yavuz Odabaşı'nın sözlü tarih görüşmesindeki anlatımı, kuruluş vizyonunun uygulama ve iş yaşamı odaklı niteliğini göstermektedir:

> *"Daha önce tekniker teknisyen adları altında uzman yetiştiren piyasayı iyi bilenlerin yetişeceği pratik odaklı bir eğitim idi ve onlar üniversitenin içerisine alındı."* (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Bu anlatım, mesleki eğitimin üniversite bünyesine alınmasının yalnızca örgütsel bir değişiklik olarak görülmediğini; uygulama bilgisi ile akademik yapının bir araya getirilmesini amaçlayan bir dönüşüm olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Bununla birlikte kuruluş vizyonunun daha sonraki yıllarda hangi ölçüde sürdürülebildiği, programların yapısı, ders içerikleri ve sektör ilişkileri üzerinden ayrıca incelenmelidir.

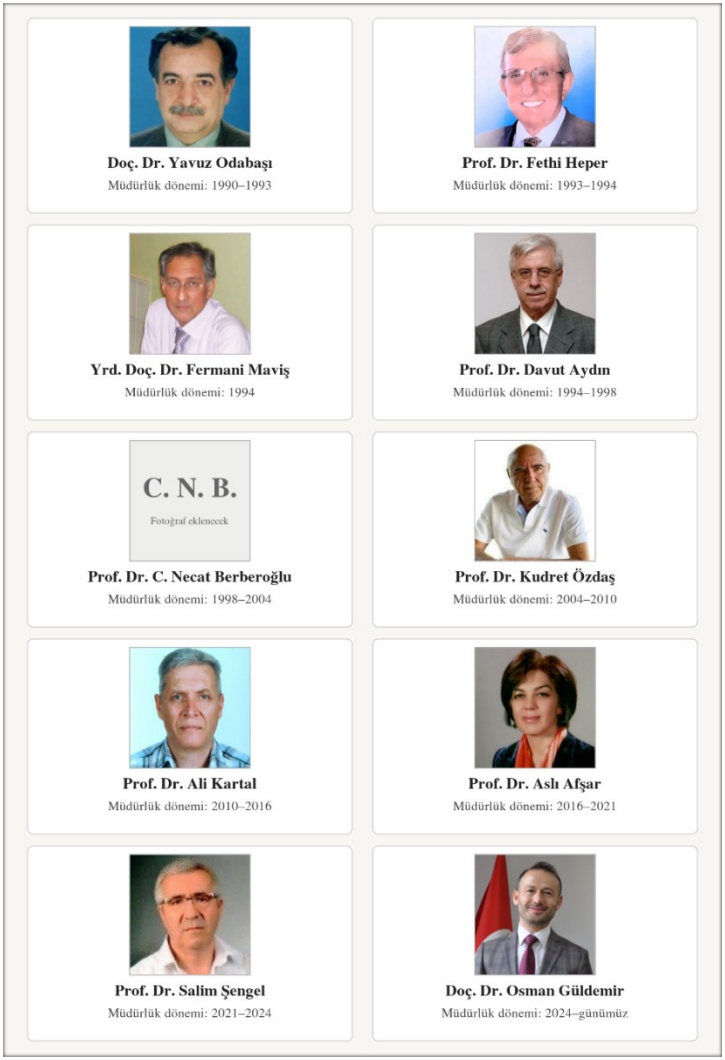
Kurucu liderliğin temel işlevi, EMYO'nun üniversite içindeki idari konumunu oluşturmak ve mesleki eğitim anlayışını akademik bir yapıya dönüştürmek olmuştur. Bu ilk dönemde alınan kararlar, daha sonraki yöneticilik dönemlerinde gelişecek kurumsal yapının başlangıç çerçevesini meydana getirmiştir.

3.2. Yönetici Dönemleri ve Kurumsal Süreklilik

EMYO'nun kuruluşundan günümüze kadar görev yapan müdürler, Yüksekokulun resmî internet sayfasındaki kayıtlar esas alınarak Görsel 3.1'de gösterilmiştir.

Görselde görüleceği üzere EMYO'da 1990'dan 2026'ya kadar on yöneticilik dönemi bulunmaktadır. Kuruluş ve ilk kurumsallaşma yıllarında bazı görev dönemleri kısa sürmüş; izleyen yıllarda daha uzun süreli yönetim dönemleri ortaya çıkmıştır. Bu durum, başlangıç yıllarındaki hızlı örgütlenme ve görev değişikliklerinden daha istikrarlı bir yönetim yapısına geçildiğini göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-d).

Yönetici dönemleri değerlendirilirken belirli bir tarihte gerçekleşen her değişimi yalnızca o dönemin müdürünün kişisel başarısı veya tercihi olarak açıklamak doğru değildir. Yeni programların açılması, programların başka birimlere devredilmesi, bina değişiklikleri, bölüm yapılanması ve kalite süreçleri; Yükseköğretim Kurulu, Anadolu Üniversitesi Senatosu, Üniversite Yönetim Kurulu, Rektörlük ve EMYO'nun ilgili kurullarının kararlarıyla şekillenmiştir. Dolayısıyla yöneticilerin etkisi, kurumsal ve hukuki karar sisteminden bağımsız değildir.



Görsel 3.1. EMYO'da Farklı Dönemlerde Müdürlük Görevini Üstlenen Yöneticiler ve Görev Dönemleri
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Arşivi.

Bununla birlikte müdürlerin yönetim anlayışları, akademik öncelikleri ve ilişki kurma biçimleri; resmî kararların uygulanmasını, kurum içi iletişimi ve çalışanların yönetime katılma deneyimini etkileyebilir. Bu nedenle yönetici dönemleri, hem resmî belgeler hem de çalışan tanıklıklarıyla birlikte incelenmelidir. Tek bir kişinin anlatısı bütün bir yöneticilik döneminin değerlendirilmesi için yeterli kabul edilmemelidir.

EMYO'nun farklı yöneticilik dönemlerinde dış paydaşlarla kurduğu ilişkilerin sürekliliği, yayıncılık alanındaki temaslarda da görülmektedir. Detay Yayıncılık kurucusu Hüseyin Yıldırım, Yüksekokulla ilişkisinin Prof. Dr. Fermani Maviş'in müdürlüğü döneminde başladığını; müdür yardımcıları Prof. Dr. Meryem Akoğlan Kozak ve Dr. Öğr. Üyesi Adili Sadık Bahçe ile devam ettiğini, daha sonra Prof. Dr. Salim Şengel'in müdürlük döneminde de kurumu ziyaret ettiğini anlatmaktadır. Yıldırım'ın farklı dönemlerde EMYO öğretim elemanlarının kitaplarını yayımlamayı sürdürmesi, dış paydaş ilişkisinin tek bir yönetici veya yönetim dönemiyle sınırlı kalmadığını gösteren deneyimsel bir örnektir. Bununla birlikte anlatı, yönetici ve müdür yardımcılarının görev tarihlerine ilişkin resmî kronolojinin yerine geçmemekte; dış paydaşın kurumla kurduğu uzun süreli ilişkinin nasıl devam ettiğini göstermektedir.

EMYO'nun güncel yönetim dönemini 2024 yılında müdürlüğe başlayan Doç. Dr. Osman Güldemir temsil etmektedir. Güldemir'in daha önce 2013–2015 yılları arasında EMYO'da öğretim görevlisi olarak çalışması, 2018'de yeniden Yüksekokul kadrosuna katılması ve 2024'te müdürlük görevini üstlenmesi, kurumla farklı dönemlerde kurulmuş süreklilik gösteren bir ilişkiye işaret etmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-g, 1990–2026b). Bu yönetim döneminin

kurumsal sonuçları, henüz devam eden bir süreç olması nedeniyle tamamlanmış bir tarihsel dönem gibi değerlendirilmemelidir

Görsel 3.1'de sunulan yönetim kronolojisi, 2016 yılında gerçekleşen müdürlük değişiminin yalnızca yönetsel bir görev devri olmadığını, temsil ve kurumsal süreklilik bakımından iki önemli eşiğe karşılık geldiğini göstermektedir. EMYO'da daha önce kadın akademisyenler müdür yardımcılığı görevleri üstlenmiş olmakla birlikte, 2016–2021 yılları arasında görev yapan Prof. Dr. Aslı Afşar, Yüksekokulun ilk kadın müdürü olmuştur. Bu nedenle Afşar'ın müdürlüğü, kadınların EMYO yönetimine ilk kez katılması anlamına gelmemekte; kadın bir akademisyenin Yüksekokulun en üst yönetsel sorumluluğunu ilk kez üstlenmesini ifade etmektedir.

Afşar'ın yöneticilik dönemi kurum içi süreklilik bakımından da ayrı bir önem taşımaktadır. Kendi anlatımına göre 2000 yılında EMYO'ya yardımcı doçent olarak atanmış; 2010–2016 yılları arasında müdür yardımcılığı yaptıktan sonra müdürlük görevini üstlenmiştir. Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi (t.y.-d) de Afşar'ın müdür yardımcılığı ve müdürlük dönemlerini doğrulamaktadır. Afşar, bu yönüyle önceki müdürlerden farklı olarak EMYO'nun kendi öğretim kadrosu içinden müdürlüğe atanan ilk yönetici olduğunu şöyle açıklamaktadır:

> *"İlk derken bir şeyi eklemek isterim: [...] EMYO içinden ilk atanan müdür benim. Daha önce hep müdürlerimiz dışarıdan gelirdi. [...] Burası benim çalıştığım yer, burası benim yuvamdı."*
> (Aslı Afşar, Ç09)

Bu anlatı, resmî müdürler kronolojisi ve Afşar'ın kurumsal görev kayıtlarıyla birlikte değerlendirildiğinde, 2016 yılındaki

yönetsel değişimin kurum içinden yönetici yetiştirme bakımından bir kırılma noktası oluşturduğunu göstermektedir. Önceki müdürlerin farklı akademik birimlerden görevlendirilmesine karşılık Afşar, EMYO'daki akademik ve yönetsel deneyiminin ardından müdürlüğe gelmiştir. Bu durum, Yüksekokulun kurumsal hafızasının ve gündelik işleyiş bilgisinin doğrudan müdürlük makamına taşınmasına imkân sağlamıştır. Afşar'ın ilk kadın ve kurum içinden yetişen ilk müdür olması, yöneticilik döneminin yalnızca bireysel bir başarı öyküsü olarak sunulmasını gerektirmez. Kendisi de bu süreci kişisel başarısından çok ortak çalışma anlayışıyla açıklamaktadır:

> *"Tek başıma yapabileceğim bir şey değildi zaten; hep beraber birlik hâlinde yaptık bunu."* (Aslı Afşar, Ç09)

Bu vurgu, yöneticiliğin tek bir kişinin karar ve uygulamalarından oluşmadığını; müdür yardımcıları, akademik ve idari çalışanlar, kurullar ve komisyonlar aracılığıyla yürütülen kolektif bir süreç olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte Afşar'ın müdürlük öncesinde altı yıl müdür yardımcılığı yapmış olması, mevzuat, karar süreçleri ve kurumun gündelik işleyişi konusunda edindiği deneyimin yönetsel sürekliliğe katkı sağlamış olabileceğini düşündürmektedir. Kuruluş döneminden bu güne kadar müdür yardımcılığı yapan öğretim elemanları Tablo 3.1'de; yüksekokul sekreterleri Tablo 3.2'de listelenmiştir.

Tablo 3.1:
Kuruluşundan İtibaren EMYO'da Müdür Yardımcılığı Görevi Üstlenen Öğretim Elemanları

Müdür Yardımcısı	Görev Dönemi
Yrd. Doç. Dr. Fermani MAVİŞ	1990-1994
Öğr. Gör. Meryem KOZAK	1993-2005
Yrd. Doç. Dr. Ergin AYKOL	1994-1998
Öğr. Gör. Erol HACIOĞLU	1999-2000
Yrd. Doç. Dr. Zeki GÜLER	2000–2003; 2023–2024
Yrd. Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR	2003-2004
Doç. Dr. Erol KUTLU	2004-2005
Yrd. Doç. Dr. Serpil ALTINIRMAK	2005-2009
Yrd. Doç. Dr. Adili Sadık BAHÇE	2005-2009
Yrd. Doç. Dr. Aslı AFŞAR	2010-2016
Öğr. Gör. Dr. Mehmet Gökhan TURAN	2010-2013
Öğr. Gör. Dönüş ÇİÇEK	2013-2016
Yrd. Doç. Dr. İlkay BADURLAR	2016-2021
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ÖNEY	2016-2021
Doç. Dr. Bahar SUVACI	2021-2022
Öğr. Gör. Onur LAKEÇ	2021-2022
Doç. Dr. Dilek ACAR	2022-2023
Öğr. Gör. Özge ÖZTÜRK	2023-2024
Öğr. Gör. Dr. Emrah YILDIZ	2024-devam ediyor
Öğr. Gör. Dr. Gökhan ŞALLI	2024-2026

Öğr. Gör. Dr. Bülent ATMACAN	2026-devam ediyor

Not. Öğretim elemanları, müdür yardımcılığı görevine başladıkları tarihteki unvanlarıyla ve öğretim yılı esas alınarak sıralanmıştır. Görev dönemleri EMYO Kurum Arşivindeki yönetim kayıtlarına dayanmaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Tablo 3.2:
Kuruluşundan İtibaren EMYO'da Yüksekokul Sekreterliği Görevini Üstlenen İdari Personel

Yüksekokul Sekreteri	**Görev Dönemi**
Hüseyin ARDALI	1990 -1994
Hülya DİKMEN	1994-2009
Ayfer OLCAY	2009-2014
Murat BAĞ	2014-2017
Halil YETİM	2017-2021
Güler URAZEL	2021-2023
Merve DEMİREL	2024-devam ediyor

Not. Tablo, yüksekokul sekreterlerinin göreve başlama tarihleri esas alınarak hazırlanmıştır. Görev dönemleri EMYO Kurum Arşivindeki yönetim kayıtlarına dayanmaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

3.3. Akademik Beşerî Sermayenin Gelişimi

EMYO'nun akademik yapısındaki dönüşüm, yalnızca öğretim elemanı sayısındaki artışla açıklanamaz. Akademik derecelerin çeşitlenmesi, doktoralı öğretim elemanı sayısının yükselmesi, farklı uzmanlık alanlarının kuruma katılması ve öğretim elemanlarının araştırma, yayın, proje ve yönetsel görevler üstlenmesi de bu dönüşümün parçalarıdır.

Kuruluş dönemine ait ilk ders yükü belgesinde yedi öğretim elemanının adı bulunmaktadır. Bu kayıt, dönemin eğitim faaliyetlerinin sınırlı sayıdaki öğretim elemanının katkısıyla

yürütüldüğünü göstermektedir. Ancak kurucu müdür ve ders görevi bulunmayan diğer akademisyenler bu belgede yer almadığından, söz konusu sayı EMYO'nun toplam akademik personel sayısını değil, yalnızca belgede ders yükü gösterilen öğretim elemanlarını ifade etmektedir. Anadolu Üniversitesinin diğer birimlerinden veya başka kurumlardan görevlendirilen öğretim elemanlarının tümü listede yer almamaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Kuruluş ve erken gelişim döneminde eğitim kadrosunun niteliği yalnızca EMYO'da kadrolu öğretim elemanları ve akademik unvanlar üzerinden değerlendirilmemelidir. Üniversitenin uygulama birimlerinden ve ilgili meslek alanlarından gelen kişilerin derslere katkısı da dönemin öğretim kapasitesinin önemli bir bileşenidir. 1993–1995 yıllarında Bilgisayar Programcılığı öğrencisi olan Yalçın Çakal bu yapıyı şöyle anlatmaktadır:

> *"BAUM'dan hocalarımız geliyordu. Matbaacı hoca, matbaadan geliyordu. İşte turizm hocası otelci idi. Otelden geliyordu. Özel sektörde bilgisayar şirketi olan [...] bir şahıs derse girerdi."*
> (Yalçın Çakal, Ç01)

Bu tanıklık, erken dönem eğitim kadrosunun Anadolu Üniversitesinin uygulama birimleri ile meslek alanından gelen uygulamacıların katkılarıyla desteklendiğine işaret etmektedir. Böylece öğrencilerin yalnızca kuramsal bilgiyle değil, mesleğin fiilî çalışma koşullarını bilen kişilerle de karşılaştığı anlaşılmaktadır.

EMYO'nun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumunda akademik personel sayısı 40 olarak verilmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026c). Sunumda yer alan dağılıma göre bu personelin 21'i kadın, 19'u

erkektir. Aynı tarihli verilerde 21 öğretim elemanının profesör, doçent, doktor öğretim üyesi veya öğretim görevlisi doktor unvanlarından birine sahip olduğu belirtilmektedir. Buna karşılık Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun (2026a) 28 Temmuz 2026 tarihinde güncellenen ve 31 Temmuz 2026 tarihinde erişilen Akademik Personel sayfasında 38 öğretim elemanı listelenmektedir. Bu kadronun 4'ü profesör, 6'sı doçent, 2'si doktor öğretim üyesi ve 10'u öğretim görevlisi doktor, toplam 22'si doktora derecesine dayalı akademik unvanlardan birine sahiptir. 16 kişi öğretim görevlisidir.

Bu veriler, EMYO'nun farklı akademik unvan ve uzmanlık düzeylerini bünyesinde bulunduran çeşitlenmiş bir öğretim kadrosuna sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte sayı ve unvan dağılımı, tek başına eğitim kalitesinin kanıtı olarak değerlendirilmemelidir. Akademik yapının niteliğinin ortaya konulabilmesi için öğretim elemanlarının ders yükleri, bilimsel yayın ve proje faaliyetleri, mesleki deneyimleri, öğrenci danışmanlıkları, sektör iş birlikleri ve program geliştirme süreçlerine katkıları birlikte incelenmelidir. Görsel 3.2, 31 Temmuz 2026 tarihindeki EMYO akademik personel portrelerini sunmaktadır.

EMYO Akademik Personeli (2026)

Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı



Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar
Bölüm Başkanı



Doç. Dr. Bahar Suvacı



Öğr. Gör. Dr. Emine Demir



Öğr. Gör. Burcu Tetik Demirhan



Öğr. Gör. Ruşen Yılmaz



Öğr. Gör. Nermin Çetinöz



Öğr. Gör. Halil Polat

Dış Ticaret Bölümü

Dış Ticaret Programı



Prof. Dr. Aslı Afşar



Doç. Dr. İlkay Badurlar
Bölüm Başkanı



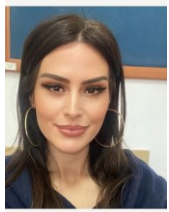
Dr. Öğr. Üyesi Onur Lakeç



Öğr. Gör. Dr. Hayri Barutca



Öğr. Gör. Dr. Levent Şıkyazar



Öğr. Gör. Sibel İsmailçebi Başar



Öğr. Gör. Leman Dönmez



Öğr. Gör. Nihan Bostan Önal

Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü

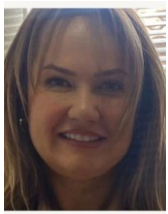
Aşçılık Programı



Doç. Dr. Osman Güldemir



Öğr. Gör. Dr. Emrah Yıldız



Öğr. Gör. Dr. Mutlu Doğan



Öğr. Gör. Dr. Gökhan Şallı



Öğr. Gör. Dilek Ünlü



Öğr. Gör. Nagehan Sönmez Gök



Öğr. Gör. Şafak Yüksel Vural

Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü

Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı



Prof. Dr. Dilek Acar
Bölüm Başkanı



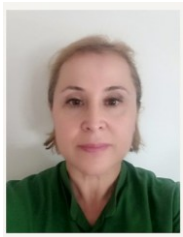
Doç. Dr. Dönüş Çiçek



Dr. Öğr. Üyesi Erdem Korkmaz



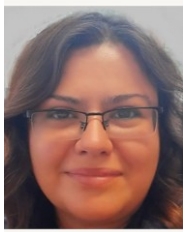
Öğr. Gör. Arzu Konuk



Öğr. Gör. Nesrin Çakır Öney

Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü

Pazarlama Programı



Doç. Dr. Ayla Topuz Savaş
Bölüm Başkanı



Doç. Dr. Remzi Reha Durucasu



Öğr. Gör. Dr. Mehmet Gökhan Turan



Öğr. Gör. Dr. Günnur Tuba Türksavaş



Öğr. Gör. Ahmet Mıdık



Öğr. Gör. Tahir Şahin



Öğr. Gör. Ömer Özçelik

Toptan ve Perakende Satış Bölümü

Emlak Yönetimi Programı



Prof. Dr. Serpil Altınırmak
Bölüm Başkanı



Öğr. Gör. Dr. Bülent Atmacan



Öğr. Gör. Dr. Enes Güney



Öğr. Gör. Meliha Nur Özen Bora

Görsel 3.2. 28 Temmuz 2026 Tarihinde Güncellenen ve 31 Temmuz 2026 Tarihinde Erişilen EMYO Akademik Personel Sayfaları.
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu (2026a).

Akademik değerlendirme toplantısına ilişkin görüntü Görsel 3.3'te sunulmuştur.



Görsel 3.3. Akademik Değerlendirme Toplantısından Bir Görünüm
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

3.3.1. Kurucu Kadronun Sonraki Akademik Yolları

EMYO'nun kuruluş kadrosunda yer alan yöneticiler ve öğretim elemanlarının sonraki akademik ve mesleki yolları, Yüksekokulun bir eğitim birimi olmanın yanında akademik gelişime zemin hazırlayan bir kurumsal çevre oluşturduğunu incelemek bakımından önemlidir. Kuruluş rolleri ve portreler kurumsal arşiv kayıtlarına dayanılarak sunulmuş; kişilerin sonraki kurumları, unvanları ve görev tarihleri ise yalnızca resmî özgeçmiş, AVESİS, personel kaydı veya güvenilir kurumsal kaynakla doğrulanabildiği ölçüde aktarılmıştır.

Kurucu kadronun kısa biyografileri

Aşağıdaki biyografi bilgilerinde kişilerin EMYO'nun kuruluşundaki görevleri ile daha sonraki akademik, yönetsel veya mesleki gelişimleri birbirinden ayrılmıştır. Kuruluşa ilişkin bilgiler EMYO'nun resmî kurum tarihi arşivine; sonraki gelişime ilişkin bilgiler ise üniversitelerin resmî personel sayfalarına, AVESİS kayıtlarına, ders bilgi paketlerine ve kurumsal haber arşivlerine dayanmaktadır.

Prof. Dr. Yavuz Odabaşı

EMYO'nun kuruluşundaki görevi: Yavuz Odabaşı, 1990 yılında Doç. Dr. unvanıyla Eskişehir Meslek Yüksekokulunun kurucu müdürü olarak görev yaptı. EMYO'nun kuruluş yapılanmasının oluşturulması, ilk programların eğitim-öğretime hazırlanması ve kurumsal işleyişin kurulması süreçlerini yönetti. Kurumsal yönetim çizelgesine göre 1990–1993 yılları arasında müdürlük görevini sürdürdü; 1991–1992 öğretim yılından itibaren aynı kayıtlarda Prof. Dr. unvanıyla yer aldı (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-d, 1990–2026b).

Sonraki akademik ve mesleki gelişimi: Odabaşı, akademik çalışmalarını Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinde sürdürdü. Anadolu Üniversitesinin resmî haber kaydına göre, İşletme Fakültesinde yürüttüğü uzun süreli akademik görevinin ardından 13 Mayıs 2016 tarihinde düzenlenen törenle emekliye ayrıldı (Anadolu Üniversitesi, 2016). EMYO'nun kuruluş dönemindeki yönetsel deneyimi, Anadolu Üniversitesindeki akademik birikiminin mesleki eğitime aktarıldığı önemli bir aşamayı temsil etmektedir.

Prof. Dr. Fermani Maviş

EMYO'nun kuruluşundaki görevi: Fermani Maviş, 1990 yılında Yrd. Doç. Dr. unvanıyla EMYO'nun kurucu müdür yardımcısı ve kurucu öğretim kadrosunun bir üyesi olarak görev yaptı. Kuruluş döneminde Turizm ve Otelcilik Programının öğretim kadrosunda yer alarak programın eğitim-öğretim faaliyetlerine ve uygulamalı mesleki eğitim anlayışının geliştirilmesine katkıda bulundu. Kurumsal kayıtlara göre 1990–1994 yılları arasında müdür yardımcılığı görevini sürdürdü ve Şubat–Ağustos 1994 döneminde yüksekokul müdürlüğünü yürüttü (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Sonraki akademik ve mesleki gelişimi: Akademik kariyerini turizm ve otel işletmeciliği alanında sürdüren Maviş, profesörlük unvanını aldı ve Anadolu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulunda öğretim üyesi ve yönetici olarak görev yaptı. Anadolu Üniversitesinin resmî haber kaydına göre 24 Nisan 1952 tarihinde doğdu; lisans eğitimini 1977 yılında Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisinde, yüksek lisans ve doktora eğitimini ise Anadolu Üniversitesinde tamamladı. Prof. Dr. Fermani Maviş, 3 Şubat 2008 tarihinde yaşamını yitirdi (Anadolu Üniversitesi, 2008). Üniversiteye, turizm eğitimine ve EMYO'nun kuruluşuna yaptığı katkılar, 2009 yılında yayımlanan Prof. Dr. Fermani Maviş Anı Kitabı ile de kayıt altına alındı (Kozak, 2009).

Prof. Dr. Sabah Balta Ulay

(Kuruluş kaydında Öğr. Gör. Sabah Kozak)

EMYO'nun kuruluşundaki görevi: Sabah Kozak, EMYO'nun 1990 tarihli kurucu kadro listesinde öğretim görevlisi olarak yer aldı. Kuruluş döneminde Turizm ve Otelcilik

Programının öğretim kadrosunda bulunarak programın eğitim faaliyetlerine katkı sağladı (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Sonraki akademik ve mesleki gelişimi: Güncel resmî kayıtlarda Sabah Balta Ulay adıyla yer almaktadır. Yaşar Üniversitesi AVESİS'e (t.y.) göre lisans eğitimini 1990 yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, yüksek lisans eğitimini 1994 ve doktora eğitimini 1998 yılında Anadolu Üniversitesinde tamamladı. Aynı kayıt, 1992–1997 yılları arasında EMYO'da öğretim görevlisi olarak çalıştığını ve 1998–2003 döneminde akademik görevini yine EMYO'da sürdürdüğünü göstermektedir. Bu nedenle kurumsal arşivdeki 1990 tarihli kayıt, adının kuruluş dönemindeki kadro planlamasında yer aldığını; AVESİS kaydı ise EMYO'daki resmî akademik görev döneminin 1992 yılında başladığını göstermektedir. Daha sonra Ege Üniversitesi ve Yaşar Üniversitesinde görev yapan Balta Ulay, 2020 yılından itibaren profesör olarak akademik çalışmalarını sürdürmüştür. Akademik çalışmaları turizm, otel işletmeciliği, seyahat işletmeciliği ve turizm rehberliği alanlarında yoğunlaşmaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Adili Sadık Bahçe

EMYO'nun kuruluşundaki görevi: Adili Sadık Bahçe, EMYO'nun 1990 tarihli kurucu kadro listesinde "Okt. A. Sadık Bahçe" adıyla yer almıştır. Kuruluş döneminde yüksekokulun eğitim kadrosuna katılarak özellikle turizm eğitiminin yapılanmasına ve kurumun akademik gelişimine katkıda bulunmuştur (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Akademik ve yönetsel gelişimi: Akademik çalışmalarını turizm alanında sürdüren Bahçe, ilerleyen yıllarda Yrd. Doç. Dr. ve ardından Dr. Öğr. Üyesi unvanlarıyla görev yapmıştır

(Yüksek & Ahipaşaoğlu, 2023). EMYO'nun resmî yönetim kronolojisine göre 12 Aralık 2005 tarihinde yüksekokul müdür yardımcılığı görevine başlamış; 2005–2006, 2006–2007 ve 2007–2008 öğretim yıllarında bu görevi sürdürmüştür (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b). Böylece Bahçe, kurumun yalnızca akademik kadrosunda değil, yönetsel gelişiminde de sorumluluk üstlenmiştir. Anadolu Üniversitesinin resmî ders kayıtları, Bahçe'nin Turizm Coğrafyası ile Sosyal Davranış ve Protokol gibi dersleri yürüttüğünü göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Dr. Öğr. Üyesi Adili Sadık Bahçe'nin turizm alanındaki akademik yaşamı ve katkıları, 2023 yılında yayımlanan Turizm Akademisinde Kaybettiklerimiz adlı eserde kendisine ayrılan bölümle kayıt altına alınmıştır (Yüksek & Ahipaşaoğlu, 2023). EMYO'daki seminer salonlarından birine "Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu" adının verilmesi de Görsel 2.11'de sunulan yönetim kurulu kararıyla belgelenmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b). Bu adlandırma, kurumun Bahçe'ye duyduğu saygının ve onun kurumsal katkılarını yaşatma iradesinin somut bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar (Kuruluş kaydında Öğr. Gör. Nuran Öztürk)

EMYO'nun kuruluşundaki görevi: Nuran Öztürk, EMYO'nun 1990 tarihli kurucu kadro listesinde öğretim görevlisi olarak yer aldı. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programının eğitim-öğretim faaliyetlerinin oluşturulmasına, ders içeriklerinin geliştirilmesine ve yüksekokulun kurumsal işleyişinin yerleşmesine katkı sağladı (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Sonraki akademik ve mesleki gelişimi: Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemine (t.y.-e) göre Nuran Öztürk Başpınar, 1982–1990 yılları arasında Anadolu Üniversitesinde yönetici asistanı olarak çalıştı ve 1990 yılında EMYO'da öğretim görevlisi olarak akademik görevine başladı. Aynı kaydın öz geçmiş bölümünde Yönetim ve Organizasyon alanındaki doktorasını 1996 yılında tamamladığı, 1999 yılında yardımcı doçent ve 2020 yılında Yönetim ve Strateji alanında doçent olduğu belirtilmektedir. Kurumsal yönetim kayıtlarına göre Eylül 2002–2 Şubat 2004 tarihleri arasında EMYO müdür yardımcılığı görevini yürüttü (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b). Ayrıca bölüm başkanlığı, program koordinatörlüğü ve Açıköğretim Fakültesi program koordinatörlüğü ile öğretim tasarımcılığı gibi görevler üstlendi. Örgütsel davranış, büro yönetimi, yönetici asistanlığı, meslek etiği ve protokol bilgisi alanlarında dersler verdi; ulusal ve uluslararası makaleler, bildiriler, kitaplar ve kitap bölümleri yayımladı (Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi, t.y.-e). 8 Nisan 2026 tarihinde profesör kadrosuna atandı ve akademik çalışmalarını bu unvanla sürdürmeye başladı (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Öğr. Gör. Seyhan Büyükerşen

EMYO'nun kuruluşundaki görevi: Seyhan Büyükerşen, EMYO'nun 1990 tarihli kurucu kadro listesinde öğretim görevlisi olarak yer aldı. Kuruluş döneminde yüksekokulun ilk eğitim kadrosu içinde görev yaparak öğretim faaliyetlerinin başlatılmasına katkı sağladı (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Sonraki akademik, mesleki ve toplumsal katkıları: Kamuya açık resmî kurumsal kayıtlar, Seyhan Büyükerşen'in kuruluş sonrasındaki akademik görevlerinin tarihsel çizelgesini ayrıntılı biçimde ortaya koymaya yeterli değildir. Bununla birlikte Anadolu Üniversitesinin 9 Mart 2011 tarihli resmî haberinde Büyükerşen, Eskişehir Kadın Platformu Başkan Yardımcısı olarak belirtilmiştir (Anadolu Üniversitesi, 2011). Bu kayıt, kuruluş dönemindeki akademik görevinin ardından yerel düzeyde kadın odaklı sivil toplum çalışmalarında da sorumluluk üstlendiğini göstermektedir. Ancak erişilebilen kayıtlar, sonraki akademik ve mesleki görevlerinin eksiksiz bir kronolojisini oluşturmaya yeterli değildir.

Öğr. Gör. Dr. Erol Hacıoğlu

EMYO'nun kuruluşundaki görevi: Erol Hacıoğlu, EMYO'nun 1990 tarihli kurucu kadro listesinde öğretim görevlisi olarak yer aldı. Kuruluş döneminde Matbaacılık Programının eğitim kadrosunda görev yaparak teknik ve uygulamalı derslerin yürütülmesine katkı sağladı (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Sonraki akademik ve mesleki gelişimi: EMYO yönetim kronolojisine göre Hacıoğlu, 15 Ocak 1999 tarihinde müdür yardımcılığı görevine başladı ve bu görevi 12 Ekim 2000 tarihine kadar sürdürdü (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b). Matbaacılık Programının 2001 yılında Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılmasının ardından akademik çalışmalarına bu yüksekokulda devam etti (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2001). Anadolu Üniversitesinin resmî ders kayıtlarında Öğr. Gör. Dr. unvanıyla yer alan Hacıoğlu'nun Endüstriyel Baskı Teknikleri I ve Basım Teknikleri derslerini yürüttüğü görülmektedir (Anadolu Üniversitesi, t.y.-

d, t.y.-k). Bu görev çizgisi, EMYO'da başlatılan matbaacılık eğitiminin daha sonraki kurumsal yapılanmaya aktarılmasında süreklilik sağlayan öğretim elemanlarından biri olduğunu göstermektedir.

Öğr. Gör. Atila Onur

EMYO'nun kuruluşundaki görevi: Atila Onur, EMYO'nun 1990 tarihli kurucu kadro listesinde öğretim görevlisi olarak yer aldı. Kuruluş dönemindeki ilk öğretim kadrosunun bir üyesi olarak yüksekokulun eğitim-öğretim faaliyetlerinin başlatılmasına katkı sağladı (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Sonraki akademik ve mesleki gelişimi: EMYO Kurum Arşivinde yer alan 1989 ve 1990 tarihli Anadolu Üniversitesi yayın kayıtlarında Öğr. Gör. Atila Onur'un adına rastlanması, EMYO'nun kuruluşundan önce de Anadolu Üniversitesi bünyesinde öğretim görevlisi olarak görev yaptığını göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b). Ayla Topuz Savaş'ın sözlü tarih anlatısına göre Onur, EMYO'da on parmak daktilografi eğitimi vermiştir (Ayla Topuz Savaş, M01). Kurumsal personel kayıtlarına göre 15 Ekim 1999 tarihinde emekliye ayrılmıştır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b).

Kaynak Sınırlılığına İlişkin Açıklama

Kurucu kadroya ilişkin görev ve unvanlar, EMYO'nun resmî kurum tarihi arşivindeki kayıtlar esas alınarak yazılmıştır. Kuruluş sonrasındaki akademik ve mesleki gelişim ise yalnızca resmî üniversite kayıtları, AVESİS profilleri, ders bilgi paketleri ve kurumsal haberlerden doğrulanabilen bilgilerle sınırlandırılmıştır.

3.3.2. Bilimsel Yayıncılık ve Doğrulanmış Proje Birikimi

Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi (ANAMEUD), 2022 yılında yayın hayatına başlamış; mesleki ve teknik eğitim alanında Türkçe ve İngilizce çalışmalara yer veren, çift kör hakemli ve açık erişimli elektronik bir dergi olarak yapılandırılmıştır. DergiPark kayıtlarında e-ISSN 2822-5473 olarak gösterilen dergi, Yüksekokul Müdürü Prof. Dr. Salim Şengel'in müdürlüğü döneminde Haziran ve Aralık yıllarında olmak üzere ikili periyotlu süreli yayın olarak yayımlanmaya başlamıştır. Prof. Dr. Salim Şengel'in emekli olarak Anadolu Üniversitesi ve EMYO'dan ayrılmasından sonra dergi baş editörlüğünü Doç. Dr. Osman Güldemir yürütmeye başlamıştır. Dergi bu dönemde pek çok indekse kabul edilmiştir. Osman Güldemir'den sonra bu görevi Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar üstlenmiştir ve dergi Ocak 2026'dan itibaren sürekli yayın modeline geçmiştir. Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar derginin baş editörü olarak görev yapmaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b; Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi, t.y.).

EMYO'da görev yapan öğretim elemanlarının akademik yayınları, yüksekokulun bilimsel üretiminin farklı disiplinlere yayıldığını göstermektedir. Büro yönetimi ve örgütsel süreçlerin yanı sıra gastronomi, finans, kadın yoksulluğu, mikro kredi uygulamaları, pazarlama ve kurumsal sosyal sorumluluk gibi alanlarda yayımlanan kitaplar, kurumun çok disiplinli akademik yapısının somut çıktılarıdır. Bu eserler arasında bireysel yazarlığa dayanan çalışmaların yanı sıra ortak yazarlı ve editörlü yayınların da bulunması, EMYO öğretim elemanlarının farklı bilimsel üretim biçimlerine katkı sunduğunu göstermektedir.

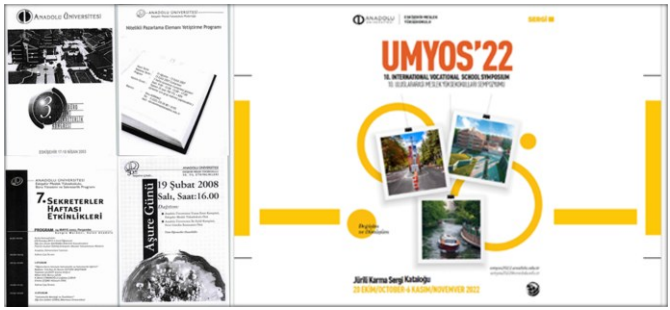
EMYO öğretim elemanlarının bilimsel yayıncılık faaliyetleri, uzun yıllardır akademik yayıncılık alanında çalışan bir dış paydaşın anlatısında da karşılık bulmaktadır. Detay Yayıncılık kurucusu Hüseyin Yıldırım, Yüksekokulla farklı dönemlerde kurduğu yayın ilişkisini şöyle değerlendirmektedir:

> *"Meslek Yüksekokulunda çok tanıdıklarım oldu. Ve başarılı olan insanlar vardı orada, kitap yazanlar. Kendi alanında gerçekten iyi hocalarımız vardı."* (Hüseyin Yıldırım, KÖ03)

Yıldırım'ın değerlendirmesi, öğretim elemanlarının bilimsel niteliğine ilişkin bir dış paydaş görüşüdür; tek başına akademik performans ölçütü olarak kullanılamaz. Bununla birlikte Görsel 3.4'te yer verilen doğrulanmış kitaplar, yayınevi katalogları ve AVESİS kayıtlarıyla birlikte değerlendirildiğinde, EMYO öğretim elemanlarının farklı alanlarda kitap yazarlığı ve editörlük faaliyetleri yürüttüğünü tamamlayıcı bir bakışla görünür kılmaktadır. EMYO'da görev yapan öğretim elemanlarının yazarlık ve editörlük faaliyetlerinden kitap kapağı örnekleri Görsel 3.4'te sunulmuştur.

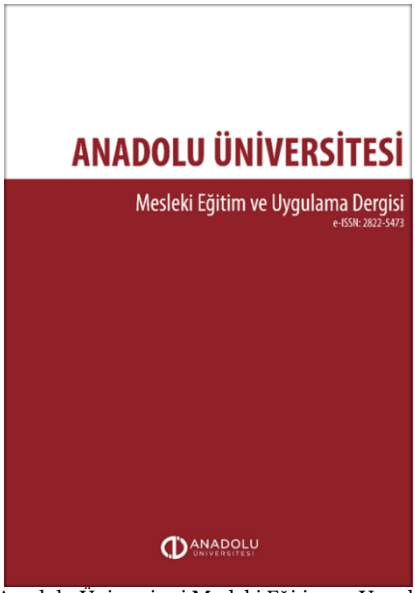


Görsel 3.4. EMYO'da Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Yazarlık ve Editörlük Faaliyetlerinden Kitap Kapağı Örnekleri
Not. Üst sıra, soldan sağa: Osmanlı Meyveli Et Yemekleri (Güldemir vd., 2022), Büro Yönetimi (Öztürk Başpınar & Ünlü Bayramlı, 2012) ve Kadınların Yoksullukla Mücadele Aracı: Mikro Krediler (Altınırmak, 2018). Alt sıra, soldan sağa: Geleneksel ve Davranışsal Finans Yaklaşımlarına Göre Konut Balonları (Afşar, 2018) ve Sosyal Amaca Yönelik Pazarlama Reklamları (Topuz Savaş, 2019). *Kaynak:* Yazar arşivi; ilgili yayınevlerinin resmî katalogları ve Anadolu Üniversitesi AVESİS kayıtları.



Görsel 3.5. Mesleki Eğitim Alanındaki Bilimsel Toplantı ve UMYOS'22 Materyallerinden Seçki *Kaynak:* EMYO Kurum Arşivi.

EMYO öğretim elemanlarının bilimsel toplantı ve etkinliklerine ilişkin materyaller Görsel 3.5'te, Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisine ilişkin kapak görüntüsü Görsel 3.6'da yer almaktadır.



Görsel 3.6. Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi (ANAMEUD) Kapak Görseli *Kaynak:* ANAMEUD/DergiPark.

EMYO'nun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumunda bilimsel proje faaliyetine ilişkin aşağıdaki örnekler yer almaktadır. Buradaki destek türleri, sunumdaki adlandırma korunarak aktarılmış; tüm projeler "BAP" başlığı altında genellenmemiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026c):

- Gastronomide Bilim ve Teknik: Mutfakta Mühendis Var-2-Osman Güldemir ve Gökhan Şallı; TÜBİTAK; 2021.
- *Osmanlı Mutfağındaki Meyveli Etli Yemeklerinin Yiyecek İçecek İşletmelerine Kazandırılması*-Osman Güldemir (yürütücü), Emrah Yıldız, Aslı Afşar ve Gökhan Şallı; Yükseköğretim Kurumları Destekli; 2020–2021.
- Tariften Duyusal Analiz Pratiklerine Gastronomi Uygulamaları ARGE Projesi-Gökhan Şallı ve Osman Güldemir; Sanayi Tezleri Projesi; 2021.
- Sındırgı Mutfak Kültürü ve Yemeklerinin Araştırılması-Osman Güldemir (yürütücü) ve Sami Sonat Özdemir; Yükseköğretim Kurumları Destekli; 2021–2022.
- Tarihî Yemekleri Günümüze Uyarlama Modeli: Osmanlı Örneği-Osman Güldemir; Yükseköğretim Kurumları Destekli; 2020–2021.
- Marketlerde Satılan Tüketime Hazır Gıdaların Besin İçeriklerinin Araştırılması-Osman Güldemir ve Hilal Hızlı Güldemir; Yükseköğretim Kurumları Destekli; 2021–2022.

Bu örnekler EMYO'nun araştırma faaliyetini görünür kılmaktadır; ancak proje sayısından doğrudan eğitim kalitesi veya kurumsal üstünlük sonucu çıkarılmamalıdır. Projelerin çıktıları, yayınları, toplumsal etkileri ve eğitimle ilişkileri ayrı kanıtlarla değerlendirilmelidir.

Prof. Dr. Aslı Afşar, görüşmesinde meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının akademik kimliğine ilişkin değerlendirmesini şu sözlerle ifade etmektedir:

> *"Ya her zaman biraz önce de söylediğim gibi bizim fakültelerden hiçbir farkımız olmadığını, sadece öğrencilerimizin burada 2 yıl eğitim gördüğünü, ama pek çoğunun zaten dikey geçişle fakültelere gittiğini, hocalarımızın diğer hocalardan hiçbir farkı olmadığını her ortamda söyledim."* (Aslı Afşar, Ç09)

Bu ifade, bir yöneticinin meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının üniversite içindeki akademik konumuna ilişkin savunusunu yansıtmaktadır. Ancak fakülteler ile meslek yüksekokulları arasındaki farklılıkların yalnızca eğitim süresiyle sınırlı olmadığı da dikkate alınmalıdır. Birimlerin program amaçları, öğrenci profilleri, uygulama ağırlıkları ve mezuniyet yeterlilikleri farklılaşabilmektedir. Tanıklığın önemi, bu farklılıkları ortadan kaldırmasında değil, meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının akademik emeğinin üniversite içinde eşit değerde görülmesi gerektiğine ilişkin kurumsal yaklaşımı ortaya koymasındadır.

3.4. 2011 Yapısal Dönüşümü: Programdan Bölüme Geçiş

EMYO'nun yönetişim tarihinde öne çıkan kırılma noktalarından biri 2011 yılında bölüm temelli akademik yapılanmaya geçilmesidir. Bu değişiklik, Türkiye'nin Bologna Süreci'ne

uyum çalışmalarının ve yükseköğretimde programların, yeterliliklerin ve kalite süreçlerinin yeniden düzenlendiği daha geniş bir dönemin parçasıdır (Yükseköğretim Kurulu, 2010). Bununla birlikte EMYO'daki yapısal değişikliği tek bir dış düzenlemenin otomatik sonucu olarak açıklamak yerine, Üniversite ve birim düzeyindeki kararlarla birlikte değerlendirmek gerekir.

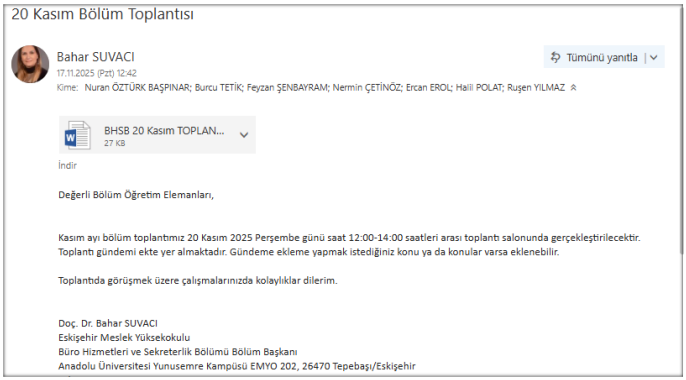
Bölüm temelli yapılanmadan önce akademik faaliyetler ağırlıklı olarak programlar üzerinden yürütülürken, 2011 sonrasında programlar ilgili bölümler altında örgütlenmeye başlamıştır. Bölüm başkanlıkları, bölüm akademik kurulları ve program sorumlulukları üzerinden daha belirgin bir görev dağılımı oluşturulmuştur (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2011).

Bu değişim, yalnızca adlandırmaya ilişkin biçimsel bir düzenleme değildir. Bölüm akademik kurulları; ders planları, ders içerikleri, öğretim elemanı ihtiyaçları, sınav ve uygulama süreçleri, staj çalışmaları ve program geliştirme önerilerinin görüşüldüğü ilk akademik basamaklardan biri hâline gelmiştir. Böylece program düzeyinde ortaya çıkan ihtiyaçların bölüm kurullarında görüşülerek Yüksekokul yönetimine iletilmesini sağlayan daha düzenli bir karar kanalı oluşturulmuştur (Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği, 1982).

Kurum arşivindeki 2011 yapılanma kayıtlarında; müfredat değişiklikleri, ders intibakları, öğrenci muafiyetleri ve benzeri rutin eğitim öğretim işlemlerinin birim düzeyindeki kurullar aracılığıyla yürütülmesine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Bu değişiklikler, kararların bütününün merkezden birime devredildiği anlamına gelmemektedir. EMYO Yönetim Kurulu ve Yüksekokul Kurulu, yetkilerini mevzuat ve Üniversite kararları çerçevesinde kullanmaya devam etmektedir (Üniversitelerde

Akademik Teşkilât Yönetmeliği, 1982; Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Bölüm akademik kurullarının karar sürecine dâhil edilmesi, aşağıdan yukarıya doğru görüş ve öneri aktarımını güçlendiren bir yönetişim unsuru olarak değerlendirilebilir. Ancak karar önerisinin alt birimlerden gelmesi ile nihai karar yetkisinin alt birimlere ait olması aynı şey değildir. EMYO'daki yönetişim yapısı, katılım kanalları ile mevzuata dayalı hiyerarşik karar mekanizmasının birlikte işlediği karma bir özellik göstermektedir. Bölüm akademik kurulu toplantı çağrısı ve gündem örneği Görsel 3.7'de sunulmuştur.



Görsel 3.7. Bölüm Akademik Kurulu Toplantı Çağrısı ve Gündem Örneği
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

3.5. Yüksekokulun Karar Organları

Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği'ne göre yüksekokulların temel organları; yüksekokul müdürü, yüksekokul kurulu ve yüksekokul yönetim kuruludur. Yüksekokul müdürü birimi temsil etmekte, yönetim ve eğitim öğretim faaliyetlerinin düzenli yürütülmesinden sorumlu bulunmaktadır.

Yüksekokul Kurulu; müdürün başkanlığında müdür yardımcıları ile bölüm başkanlarından oluşmaktadır. Kurulun temel işlevi eğitim öğretim, akademik planlama ve programların işleyişine ilişkin konuları değerlendirmektir. Yüksekokul Yönetim Kurulu ise müdür, müdür yardımcıları ve Yüksekokul Kurulu tarafından belirli süre için seçilen öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu; eğitim öğretim süreçlerinin uygulanması, akademik ve idari işlemler ile öğrencilere ilişkin mevzuat kapsamındaki kararları yürütmektedir. EMYO Yüksekokul Kurulu ve Yönetim Kurulunun güncel yapılanması Görsel 3.8'de gösterilmiştir.



ESKİŞEHİR MESLEK YÜKSEKOKULU

Kurulların güncel yapılanması

YÜKSEKOKUL KURULU

Adı	Görevi
Doç. Dr. Osman GÜLDEMİR	Müdür
Öğr. Gör. Dr. Emrah YILDIZ	Müdür Yardımcısı
Öğr. Gör. Dr. Bülent ATMACAN	Müdür Yardımcısı
Prof. Dr. Serpil ALTINIRMAK	(Bölüm Başkanı) Üye
Prof. Dr. Dilek ACAR	(Bölüm Başkanı) Üye
Prof. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR	(Bölüm Başkanı) Üye
Doç. Dr. İlkay BADURLAR	(Bölüm Başkanı) Üye
Doç. Dr. Ayla TOPUZ SAVAŞ	(Bölüm Başkanı) Üye

YÜKSEKOKUL YÖNETİM KURULU

Adı	Görevi
Doç. Dr. Osman GÜLDEMİR	Müdür
Öğr. Gör. Dr. Emrah YILDIZ	Müdür Yardımcısı
Öğr. Gör. Dr. Bülent ATMACAN	Müdür Yardımcısı
Prof. Dr. Aslı AFŞAR	Üye
Prof. Dr. Serpil ALTINIRMAK	Üye
Doç. Dr. İlkay BADURLAR	Üye

Görsel 3.8. EMYO Yüksekokul Kurulu ve Yüksekokul Yönetim Kurulunun Güncel Yapılanması (20 Temmuz 2026).
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, "Kurul, Komisyon, Temsil, Üye ve Koordinatörlükler" sayfasındaki veriler esas alınarak düzenlenmiştir (erişim: 31 Temmuz 2026).

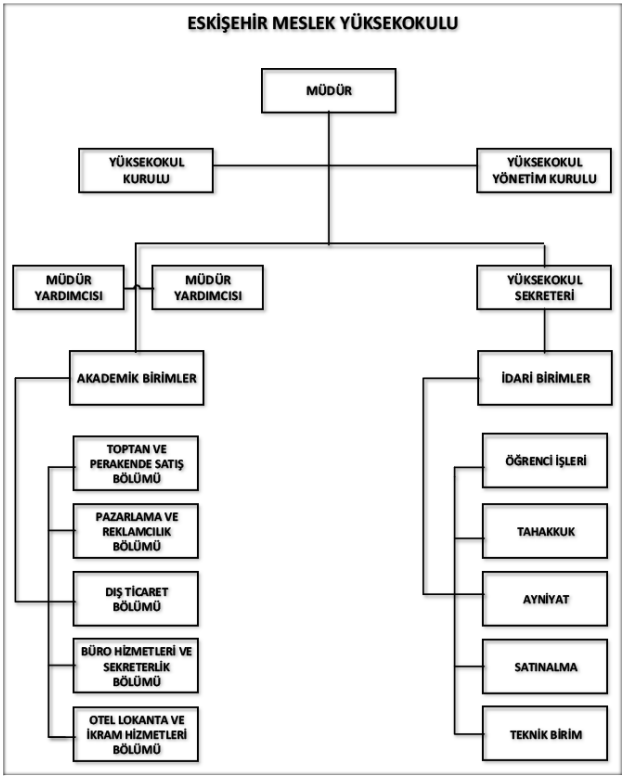
EMYO'daki karar sürecinin işleyişi genel olarak Tablo 3.3'deki basamaklardan oluşmaktadır:

Tablo 3.3:
EMYO'da Akademik ve İdari Karar Alma Sürecinin Basamakları ve Temel İşlevleri

Karar Basamağı	Temel İşlev
Program ve bölüm düzeyi (hazırlık aşaması)	Eğitim-öğretim uygulamalarında ortaya çıkan ihtiyaçların belirlenmesi, ilgili görüşlerin derlenmesi ve bölüm başkanlığına sunulacak önerilerin hazırlanması
Bölüm Kurulu	Bölümün eğitim-öğretim, uygulama ve araştırma faaliyetlerinin görüşülmesi; plan, program, kaynak kullanımı ve iş birliğine ilişkin önerilerin oluşturulması
Yüksekokul Kurulu	Eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın faaliyetleri ile bunlara ilişkin esas, plan, program ve akademik takvimin değerlendirilerek karara bağlanması
Yüksekokul Yönetim Kurulu	Yüksekokul Kurulu kararlarının uygulanmasına yardımcı olunması; eğitim-öğretim planları, akademik takvim, bütçe, yatırım, öğrenci ve sınav işlemleri ile mevzuat kapsamında bulunan diğer konularda karar alınması
Rektörlük, Üniversite Yönetim Kurulu veya Senato	Birim yetkisini aşan ya da üniversitenin genelini ilgilendiren konuların niteliğine göre değerlendirilmesi; akademik konuların Senato, idari konuların Üniversite Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanması ve kararların Rektörlük tarafından yürütülmesi
Yükseköğretim Kurulu (gerektiğinde)	Program açılması, kapatılması, birleştirilmesi, adının değiştirilmesi ve öğrenci alımı gibi YÖK'ün yetki alanına giren tekliflerin değerlendirilmesi

Not. Tablodaki basamaklar genel karar akışını göstermektedir. Her konu bütün basamaklardan geçmemekte; yetkili karar organı, işlemin niteliğine ve ilgili mevzuata göre belirlenmektedir. Tablo, Yükseköğretim Kanunu'nun (1981) 7, 13–15 ve 20–21. maddeleri ile Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği'nin (1982) 4–6 ve 12–15. maddeleri esas alınarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Bu yapı, kararların tek bir yönetici tarafından alınmadığını; bölüm başkanlıkları, kurullar, komisyonlar ve idari birimler arasında dağılan bir hazırlık ve değerlendirme süreci bulunduğunu göstermektedir. Ancak resmî kurul yapısının varlığı, katılımın kendiliğinden gerçekleştiği anlamına gelmez. Katılımcı yönetişimin niteliği; toplantıların düzenliliği, gündemlerin önceden paylaşılması, farklı görüşlerin kayda geçirilmesi ve alınan kararların izlenmesiyle ilişkilidir. EMYO'nun örgüt şeması Görsel 3.9'da sunulmuştur.



Görsel 3.9. EMYO Örgüt Şeması
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi ve resmî internet sayfası.

3.6. Kurullar, Komisyonlar ve Katılımcı Yönetişim

EMYO'nun güncel örgütsel yapısında Yüksekokul Kurulu ve Yüksekokul Yönetim Kurulunun yanı sıra kalite, program izleme ve iyileştirme, staj, muafiyet ve intibak, uluslararasılaşma, mezun ilişkileri, sosyal etkinlikler ve diğer görev alanlarına yönelik kurul, komisyon ve koordinatörlükler bulunmaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026-d).

Programlara göre oluşturulan dış paydaş ve danışma kurulları da meslek örgütleri, sektör temsilcileri ve mezunların eğitim süreçlerine görüş sunmasına imkân vermektedir.

Komisyonların sayıca fazla olması, tek başına katılımcı veya etkili bir yönetişim sisteminin kanıtı değildir. Komisyonların kurumsal değer üretmesi; görev tanımlarının açık olmasına, düzenli çalışmasına, önerilerinin karar süreçlerinde dikkate alınmasına ve sonuçlarının izlenmesine bağlıdır. Bu nedenle yönetişim yapısı değerlendirilirken yalnızca komisyon listeleri değil, toplantı kayıtları, faaliyet raporları ve alınan kararların uygulama sonuçları da incelenmelidir.

Orkun Şen'in kurum içindeki ilişkileri tanımlarken kullandığı ifade, resmî yapıların yanında gündelik ilişki kültürünün önemini göstermektedir:

> *"Burada aile samimiyeti diyebilirim. Yani bu aile samimiyetini doğru bir şekilde sağlayamadıktan sonra pratiği istediğiniz kadar aktarın, her zaman bir kopukluk olacaktır."* (Orkun Şen, Ç06)

Bu anlatım, çalışanlar ve öğrenciler arasında yakın ilişki kurulmasını olumlu bir kurumsal özellik olarak değerlendirmektedir. Ancak "aile" benzetmesi eleştirel biçimde de ele alınmalıdır.

Yakınlık ve dayanışma, iletişimi güçlendirebilir; buna karşılık görev, yetki ve sorumlulukların kişisel ilişkilere bağlı hâle

gelmesi kurumsallaşmayı zayıflatabilir. Bu nedenle sürdürülebilir yönetişim, samimi ilişki kültürü ile açık görev tanımları ve kayıtlı karar süreçleri arasında denge kurulmasını gerektirir.

Meliha Nur Bora'nın değerlendirmesi, EMYO'nun öğrenci yararına hareket eden bir kurum olarak algılandığını göstermektedir (Meliha Nur Bora, Ç02). Bu değerlendirme, öğrenci yararının kurum kültüründe önemli bir değer olarak algılandığını göstermektedir. Bununla birlikte öğrenci odaklılığın kurumsal düzeyde değerlendirilebilmesi için öğrenci geri bildirimleri, danışmanlık kayıtları, itiraz ve talep mekanizmaları ile iyileştirme kararlarının birlikte incelenmesi gerekir.

Birim Kalite Komisyonunun güncel görev dağılımı Görsel 3.10'da gösterilmiştir.

ESKİŞEHİR MESLEK YÜKSEKOKULU

Birim Kalite Komisyonunun güncel görev dağılımı

Resmî kayıt: 20 Temmuz 2026

ESKİŞEHİR MESLEK YÜKSEKOKULU BİRİM KALİTE KOMİSYONU

Adı	Görev / Temsil	Başlangıç	Bitiş
Öğr. Gör. Dr. Emrah YILDIZ	Koordinatör	25.09.2024	25.09.2027
Öğr. Gör. Dr. Bülent ATMACAN	Koordinatör Yardımcısı	23.03.2026	23.03.2029
Prof. Dr. Serpil ALTINIRMAK	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Prof. Dr. Dilek ACAR	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Prof. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Doç. Dr. Ayla TOPUZ SAVAŞ	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Doç. Dr. İlkay BADURLAR	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Doç. Dr. Remzi Reha DURUCASU	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Dr. Öğr. Üyesi Erdem KORKMAZ	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Dr. Öğr. Üyesi Onur LAKEÇ	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Öğr. Gör. Burcu TETİK DEMİRHAN	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Öğr. Gör. Dilek ÜNLÜ	Üye	25.09.2024	25.09.2027
Yüksekokul Sekreteri Merve DEMİREL	Üye	10.12.2024	10.12.2027
Hamdi Mert MAKERECİ	Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı	25.09.2024	25.09.2027
Irmak KALFA	Pazarlama Programı	25.09.2024	25.09.2027
Buse TABANBATUR	Aşçılık Programı	08.10.2025	08.10.2028
Elif KOÇ	Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı	08.10.2025	08.10.2028
Fatma Betül MAZICI	Dış Ticaret Programı	08.10.2025	08.10.2028
Hatice SEZEN	Emlak Yönetimi Programı	08.10.2025	08.10.2028
Hilal ESKİER	Pazarlama Programı	08.10.2025	08.10.2028
Sevimnaz OSAN	Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı	08.10.2025	08.10.2028

Görsel 3.10. EMYO Birim Kalite Komisyonunun 20 Temmuz 2026 Tarihinde Güncellenen Görev Dağılımı
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu (2026d).

3.7. İdari Kapasite ve Akademik İşleyişin Desteklenmesi

Akademik yönetimin işlerliği, idari personelin yürüttüğü öğrenci işleri, personel işlemleri, mali işler, satın alma, taşınır kayıtları, teknik destek, yazışma ve arşiv hizmetlerine bağlıdır. Bu nedenle kurumsal gelişim değerlendirilirken akademik

kadro kadar idari ve destek personelinin katkıları da görünür kılınmalıdır.

EMYO'nun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumunda idari ve destek personeli sayısı 24 olarak verilmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026c). EMYO'nun idari ve akademik yapılanmasına ilişkin temel görev alanları Tablo 3.4'te özetlenmiştir.

Tablo 3.4:
EMYO'nun 2026 Yılı İdari ve Destek Personeli

Unvan veya Görev Grubu	**Kişi Sayısı**
Yüksekokul sekreteri	1
Şef	2
Memur	1
Veri hazırlama ve kontrol işletmeni	1
Bilgisayar işletmeni	1
Tekniker	2
Teknisyen	2
Sürekli işçi – büro hizmetleri	7
Sürekli işçi – temizlik hizmetleri	5
Yardımcı hizmetli – temizlik hizmetleri	2
Toplam	24

Not. Veriler, Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumundan alınarak yazarlar tarafından düzenlenmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026c, s. 11).

Yüksekokulu farklı dönemlerde ziyaret eden Hüseyin Yıldırım'ın gözlemleri, idari ve destek personelinin fiziksel ortamın düzenli tutulmasındaki görünürlüğünü ortaya koymaktadır. Yıldırım; okulun temizliği, bahçenin bakımı, ortak kullanım alanlarının düzeni ve atık alanlarının yerleştirilmesi gibi unsurları görevliler ile idari personelin çalışmalarıyla ilişkilendirmektedir. Bu değerlendirme sistematik bir hijyen veya hizmet kalitesi ölçümü değildir; dışarıdan ve uzun süreli bir ziyaretçinin fiziksel çevre ile destek hizmetlerine ilişkin gözlemidir. Bununla birlikte eğitim ortamının niteliğinin yalnızca derslik ve donanımla değil, gündelik düzeni sağlayan idari ve destek emeğiyle de oluştuğunu göstermesi bakımından önemlidir.

İdari personelin çalışmaları yalnızca destek faaliyeti olarak değerlendirilmemelidir. Öğrenci kayıtlarının doğru tutulması, sınav ve mezuniyet işlemlerinin zamanında gerçekleştirilmesi, kurul kararlarının yazılması ve arşivlenmesi, bütçe ve satın alma süreçlerinin yürütülmesi ile akademik personel işlemlerinin sonuçlandırılması, eğitim öğretimin sürekliliğinin temel koşullarıdır. İdari ve destek kapasitesinin tarihsel gelişimi yalnızca personel sayısındaki değişikliklerle açıklanamaz. Personelin istihdam statüsü, ücret ve sosyal hakları, kurumda kalma isteği ve çalışma yaşamına ilişkin güven duygusu üzerinde etkili olabilmektedir. Melek Ergül'ün anlatısı, başlangıçta hizmet alımı kapsamında bir şirket çalışanı olarak görev yapan bazı destek personelinin daha sonra işçi statüsüne geçişini çalışan deneyimi üzerinden görünür kılmaktadır:

> *"Çoğu arkadaşlar eskiden şirket elemanıydık. Şimdi işçiyiz, işçi kadrosundayız. O bizi biraz rahatlattı. [...] Daha önceden şirketleyken asgari ücret alırken kadroya geçince biraz farklılıklar oluyor. Tabii ki hâliyle bir rahatlama geliyor insana."* (Melek Ergül, Ç07)

Ergül, bu değişikliği yaklaşık 2017–2018 yıllarıyla ilişkilendirmektedir. Katılımcının hatırladığı dönem, 24 Aralık 2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ardından kamu kurumlarında hizmet alımı kapsamında çalışan bazı işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçirilmesi süreciyle örtüşmektedir (Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname [KHK/696], 2017). Mesleki Yeterlilik Kurumu da düzenlemenin kamu kurumları ve üniversiteleri kapsayan geçiş sürecini duyurmuştur (Mesleki Yeterlilik Kurumu [MYK], 2017). Kullanılan "kadroya geçme" ifadesi, devlet memuru statüsüne geçiş değil, sürekli işçi statüsü bağlamında anlaşılmalıdır.

Ergül'ün anlatısı, statü değişikliğinin iş tanımlarını bütünüyle değiştirmekten çok maddi koşullar ve çalışma güvencesi bakımından rahatlama sağladığı yönündeki kişisel değerlendirmesini yansıtmaktadır. Bu deneyim, EMYO'nun kurumsal tarihinin yalnızca akademik kadrolar ve yöneticilik dönemleri üzerinden değil, eğitim hizmetlerinin gündelik sürekliliğini sağlayan destek personelinin çalışma koşullarındaki dönüşüm üzerinden de okunması gerektiğini göstermektedir. Destek hizmetlerindeki görev dağılımının toplumsal cinsiyet boyutu da Ergül'ün anlatısında görünür hâle gelmektedir. Ergül, üç erkek çalışanın ekibe katılmasının ardından fiziksel yük gerektirdiği düşünülen bazı işlerin bu çalışanlara verildiğini, kendisinin ise idari alanda görevlendirildiğini belirtmektedir:

> *"Onlar erkek oldukları için [...] ben de idareye verildim. [...] Pozitif ayrımcılık gibi düşünelim ama ben yine [...] erkek işi de olsa yaparım."* (Melek Ergül, Ç07)

Bu anlatıda "pozitif ayrımcılık" kavramı ilk olarak görüşmeci tarafından kullanılmış, katılımcı da bu nitelemeyi temkinli biçimde kabul etmiştir. Dolayısıyla söz konusu kavram, katılımcının kendiliğinden geliştirdiği analitik bir kategori olarak sunulmamalıdır. Anlatının temel değeri; fiziksel güç gerektirdiği düşünülen işlerle idari veya oda hizmetlerinin kadın ve erkek çalışanlar arasında nasıl paylaştırılabildiğini görünür kılmasıdır. Çalışanların fiziksel kapasitelerini ve iş sağlığı–güvenliği koşullarını gözeten görev dağılımı gerekli olmakla birlikte, görevlerin yalnızca kadınlık ve erkeklik kabullerine göre ayrılması mesleki rollerin kalıplaşmasına yol açabilir. Ergül'ün "erkek işi de olsa yaparım" ifadesi, kendisinin görev yeterliliğini cinsiyete dayalı bir sınırlandırma üzerinden tanımlamadığını göstermektedir.

Elektronik Belge Yönetim Sistemi, öğrenci bilgi sistemi ve diğer dijital uygulamalar, idari süreçlerin kayıt altına alınmasını ve izlenmesini kolaylaştırmıştır. Bununla birlikte dijitalleşme, yönetişim niteliğini tek başına artırmaz. Sistemlerin güncel tutulması, kullanıcı sorumluluklarının belirlenmesi, verilerin korunması ve kararların izlenebilir olması gerekmektedir. Elektronik Belge Yönetimi Sistemi üzerinden iletilen görev bildirim örneği Görsel 3.11'dedir.


Görev Bildirimi [Öğretim Üyesi] [Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölüm Başkanlığı]

Elektronik Belge Yönetim Sistemi Uygulama
Dün, 15:04
Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR

Tümünü yanıtla

envision

Sayın Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR,

Osman GÜLDEMİR tarafından size bir görev bilgilendirmesi gönderilmiştir. Detayları aşağıdadır:

Görev Tanımı	Kurum İçi Gelen Evrakınız Var. (Akademik Kurul Toplantısı [997292] [Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne])
Görev Tarihi	29.01.2026 16:03:05
Bitiş Tarihi	30.01.2026 15:30:00
Önem Derecesi	Normal
Unvan	Öğretim Üyesi
Birim	Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölüm Başkanlığı
İş Akışı İsmi	Kurum İçi Evrakı E-İmza ile Onaya Sun

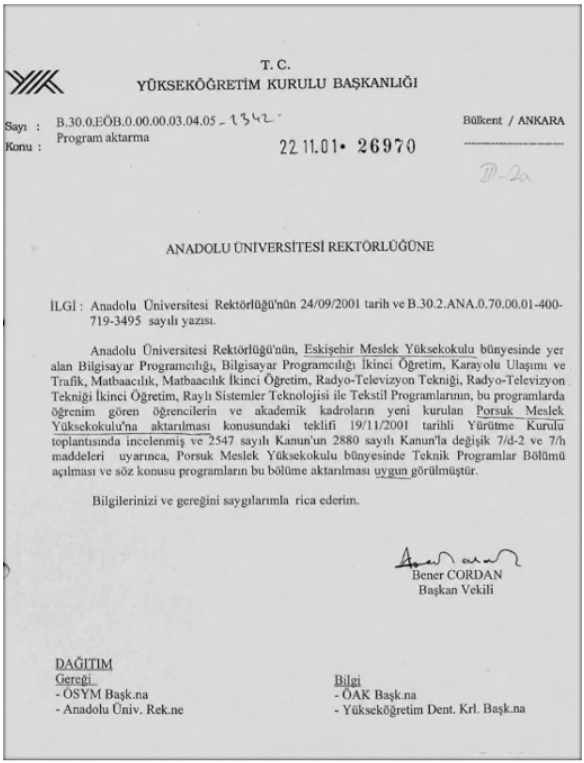
Detaylara ulaşmak için buraya tıklayınız.

Görsel 3.11. Elektronik Belge Yönetim Sistemi Üzerinden Bölüm Başkanlığına İletilen Görev Bildirimi Örneği
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

3.8. Örgütsel Yeniden Yapılanmalar

EMYO'nun tarihi boyunca yönetişim yapısını etkileyen gelişmelerden biri, bazı programların başka akademik birimlere devredilmesidir. Kurum arşivindeki kayıtlara göre 2001 yılında EMYO bünyesindeki bazı teknik programlar Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılmıştır (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2001).

Bu işlem, yalnızca öğrenci ve derslerin başka bir birime taşınması değil; akademik personel, program yönetimi, öğrenci işleri ve fiziksel kaynakların yeniden düzenlenmesini gerektiren bir örgütsel değişimdir. Porsuk Meslek Yüksekokulunun kurulması ve program aktarımına ilişkin YÖK yazısı Görsel 3.12'de sunulmuştur.



T. C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : B.30.0.EÖB.0.00.00.03.04.05 - 1342
Konu : Program aktarma

Bilkent / ANKARA
22.11.01• 26970

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün 24/09/2001 tarih ve B.30.2.ANA.0.70.00.01-400-719-3495 sayılı yazısı.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün, Eskişehir Meslek Yüksekokulu bünyesinde yer alan Bilgisayar Programcılığı, Bilgisayar Programcılığı İkinci Öğretim, Karayolu Ulaşımı ve Trafik, Matbaacılık, Matbaacılık İkinci Öğretim, Radyo-Televizyon Tekniği, Radyo-Televizyon Tekniği İkinci Öğretim, Raylı Sistemler Teknolojisi ile Tekstil Programlarının, bu programlarda öğrenim gören öğrencilerin ve akademik kadroların yeni kurulan Porsuk Meslek Yüksekokulu'na aktarılması konusundaki teklifi 19/11/2001 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanun'un 2880 sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 ve 7/h maddeleri uyarınca, Porsuk Meslek Yüksekokulu bünyesinde Teknik Programlar Bölümü açılması ve söz konusu programların bu bölüme aktarılması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Bener CORDAN
Başkan Vekili

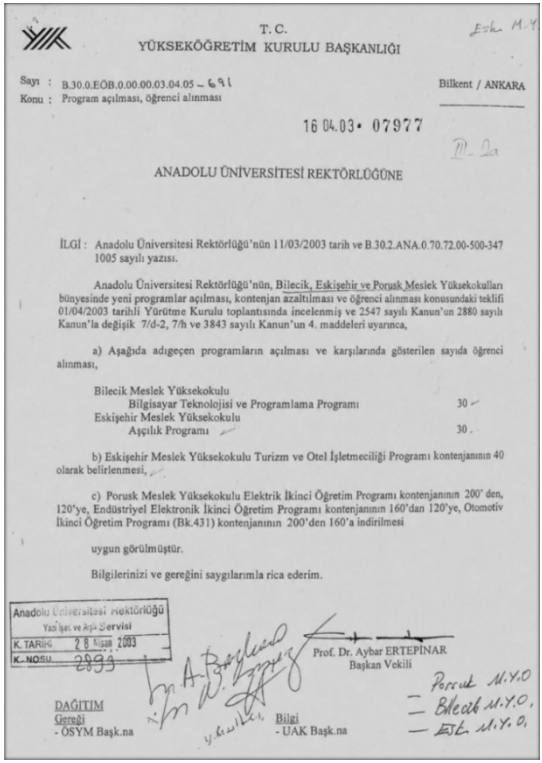
DAĞITIM
Gereği
- ÖSYM Başk.na
- Anadolu Üniv. Rek.ne

Bilgi
- ÖAK Başk.na
- Yükseköğretim Dent. Krl. Başk.na

Görsel 3.12. Porsuk Meslek Yüksekokulunun Kurulması ve Programların Aktarılmasına İlişkin YÖK Yazısı (2001)
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Lojistik ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programları, Yükseköğretim Genel Kurulunun 13 Eylül 2012 tarihli kararıyla yeni kurulan Ulaştırma Meslek Yüksekokuluna aktarılmıştır (Yükseköğretim Kurulu, 2012). 18 Mayıs 2018 tarihli ve 30425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7141 sayılı Kanunla Eskişehir Teknik Üniversitesi kurulduğunda Ulaştırma Meslek Yüksekokulu da bu üniversiteye bağlanmıştır (Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde

Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2018). Böylece EMYO'da başlamış olan bu iki programın kurumsal devamlılığı, 2018 sonrasında Eskişehir Teknik Üniversitesi bünyesinde sürmüştür (Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulu, t.y.-a). Program açma ve öğrenci alma süreçlerine ilişkin YÖK yazısı Görsel 3.13'te gösterilmiştir.



T. C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : B.30.0.EÖB.0.00.00.03.04.05 – 691
Konu : Program açılması, öğrenci alınması

Bilkent / ANKARA

16.04.03 • 07977

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün 11/03/2003 tarih ve B.30.2.ANA.0.70.72.00-500-347 1005 sayılı yazısı.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün, Bilecik, Eskişehir ve Porsuk Meslek Yüksekokulları bünyesinde yeni programlar açılması, kontenjan azaltılması ve öğrenci alınması konusundaki teklifi 01/04/2003 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanun'un 2880 sayılı Kanun'la değişik 7/d-2, 7/h ve 3843 sayılı Kanun'un 4. maddeleri uyarınca,

a) Aşağıda adıgeçen programların açılması ve karşılarında gösterilen sayıda öğrenci alınması,

Bilecik Meslek Yüksekokulu
Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Programı 30
Eskişehir Meslek Yüksekokulu
Aşçılık Programı 30

b) Eskişehir Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı kontenjanının 40 olarak belirlenmesi,

c) Porusk Meslek Yüksekokulu Elektrik İkinci Öğretim Programı kontenjanının 200'den, 120'ye, Endüstriyel Elektronik İkinci Öğretim Programı kontenjanının 160'dan 120'ye, Otomotiv İkinci Öğretim Programı (Bk.431) kontenjanının 200'den 160'a indirilmesi

uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü
Yazışma ve Arşiv Servisi
K. TARİHİ 28 Nisan 2003
K. NOSU 2899

Prof. Dr. Aybar ERTEPINAR
Başkan Vekili

DAĞITIM
Gereği
- ÖSYM Başk.na

Bilgi
- UAK Başk.na

Görsel 3.13. Program Açma ve Öğrenci Alma Süreçlerine İlişkin YÖK Yazısı
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Aralık 2023 tarihli ve 23/8 sayılı kararıyla Adalet Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kazanılmış hakları korunarak akademik ve idari işlemlerinin EMYO tarafından yürütülmesine karar verilmiştir (Anadolu Üniversitesi Senatosu, 2023). Bu kararın ardından Adalet Programına ilişkin eğitim-öğretim ve öğrenci işlemleri EMYO'nun yönetsel sorumluluğuna dâhil edilmiş; program daha sonra yeni öğrenci alımına kapatılmıştır (Anadolu Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu, 2024).

Bu örnekler, EMYO'nun örgütsel sınırlarının tarih boyunca sabit kalmadığını göstermektedir. Programların açılması, devredilmesi veya işlemlerinin başka birim tarafından yürütülmesi; akademik kimlik, kadro dağılımı, öğrenci sayısı ve yönetim yükü üzerinde doğrudan etkiler meydana getirmektedir. Bu nedenle kurumsal tarih yalnızca büyüme üzerinden değil, ayrışma, daralma, birleşme ve görev devri süreçleri üzerinden de okunmalıdır.

3.9. Kalite Güvencesi ve Yönetişimin Güncel Yönelimi

EMYO'nun güncel yönetişim yapısında kalite güvencesi; Birim Kalite Komisyonu, program izleme ve iyileştirme çalışmaları, iç ve dış paydaş kurulları, öğrenci geri bildirimleri ve akran değerlendirme süreçleri aracılığıyla yürütülmektedir. Bu yapı, eğitim öğretim faaliyetlerinin yalnızca uygulanmasını değil, belirli aralıklarla değerlendirilmesini ve iyileştirilmesini amaçlamaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026d).

Kalite güvencesi, yalnızca belge hazırlanması veya komisyon oluşturulması olarak görülmemelidir. Etkili bir kalite sisteminde elde edilen geri bildirimlerin kararlara dönüşmesi, alınan kararların uygulanması ve sonuçların yeniden değerlen-

dirilmesi gerekir. Bu bakımdan asıl ölçüt, "komisyonun bulunması" değil, iyileştirme çevriminin kanıtlanabilir biçimde tamamlanmasıdır.

EMYO'nun program akreditasyonu, dış paydaş katılımı ve program izleme faaliyetleri bu kurumsal yapının güncel örnekleridir. Ancak programların akreditasyon süreçleri, müfredat değişiklikleri ve sektörel yeterliliklerle ilişkileri Bölüm IV'te ayrıntılı biçimde ele alınacaktır. Bu bölüm açısından önemli olan, söz konusu faaliyetleri planlayan, yürüten ve izleyen yönetişim mekanizmasının kurumsal yapıda yer edinmiş olmasıdır.

3.10. Bölüm Değerlendirmesi

EMYO'nun akademik ve yönetsel gelişimi, kurucu müdürün öncülük ettiği sınırlı ve görevlerin iç içe geçtiği başlangıç yapısından; bölüm başkanlıkları, akademik kurullar, yönetim kurulları, kalite komisyonları ve dış paydaş mekanizmaları bulunan daha farklılaşmış bir örgütlenmeye geçişi göstermektedir.

Bu dönüşümün üç temel boyutu bulunmaktadır. Birincisi, akademik kadronun sayı, unvan ve uzmanlık bakımından çeşitlenmesidir. İkincisi, yöneticilik dönemleri arasında sürdürülen kurumsal devamlılıktır. Üçüncüsü ise karar süreçlerinin kurul, komisyon ve bölüm düzeyinde daha geniş bir aktör grubunun katılımına açılmasıdır.

Bununla birlikte kurumsallaşma, yapısal birimlerin ve komisyonların sayısının artmasıyla tamamlanan bir süreç değildir. Açık görev tanımları, düzenli ve kayıtlı toplantılar, eleştirel görüşlerin ifade edilebilmesi, kararların uygulanması ve sonuçların izlenmesi gerekmektedir. Sözlü tarih anlatılarında öne çıkan yakınlık, dayanışma ve öğrenci odaklılık değerleri, ancak

kişilere bağımlı olmaktan çıkarılarak kurumsal süreçlere dönüştürüldüğünde kalıcı hâle gelebilir.

EMYO'nun yönetişim tarihi, kurucu liderlikten kurul ve komisyon temelli daha dağıtılmış bir yapıya doğru ilerleyen; ancak resmî hiyerarşi ile kurum içi ilişki kültürünü birlikte taşıyan bir dönüşüm sergilemektedir. Bu akademik ve yönetsel yapı, programların gelişimi ve uygulamalı eğitim anlayışındaki değişimler için kurumsal zemin oluşturmuştur. Bir sonraki bölümde bu zemin üzerinde şekillenen programlar, müfredat değişiklikleri, uygulamalı eğitim ve sektörle bütünleşme süreçleri incelenecektir.

Kaynakça

Afşar, A. (2018). *Geleneksel ve davranışsal finans yaklaşımlarına göre konut balonları*. Akademisyen Kitabevi. https://doi.org/10.37609/akya.306

Afşar, A. (2026, 19 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç09 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Altınırmak, S. (2018). *Kadınların yoksullukla mücadele aracı: Mikro krediler*. Detay Yayıncılık.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-d). *Basım Teknikleri: Tanıtım* [Ders bilgi paketi]. 8 Eylül 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/ adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-k). *Endüstriyel Baskı Teknikleri I: Tanıtım* [Ders bilgi paketi]. 8 Eylül 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/fakulteler/ders/166456/endustriyel-baski-teknikleri-i/ders-tanitim adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (2008, 4 Şubat). *Anadolu Üniversitesi'nin acı kaybı*. E-Gazete. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/21088/anadolu-universitesinin-aci-kaybi

Anadolu Üniversitesi. (2011, 9 Mart). *Prof. Dr. Ünlü: "Bu ödül bizim için bir gurur kaynağı"*. E-Gazete. https://gazete.anadolu.edu.tr/

Anadolu Üniversitesi. (2016, Haziran). İşletme Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Yavuz Odabaşı için emeklilik töreni düzenlendi. *Açıköğretim e-Bülten*, (17), 8. https://www.anadolu.edu.tr/uploads/anadolu/ckfinder/aof/files/AOebulten17.pdf

Anadolu Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu. (2024). *Genel bilgi*. 1 Ağustos 2026 tarihinde https://adalet.anadolu.edu.tr/hakkimizda/genel-bilgi adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-d). *Prof. Dr. Aslı Afşar: Akademik ve idari deneyim*. 17 Ağustos 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/aafsar/deneyim adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-e). *Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar*. 8 Eylül 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/nbozturk adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026d). *Kurul, komisyon, temsil, üye ve koordinatörlükler*. 31 Temmuz 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/komisyon-listesi adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-d). *Müdürlerimiz*. 1 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/mudurlerimiz adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-g). *Yönetim*. 1 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/yonetim adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1990–2026b). *EMYO Kurum Arşivi* [Yayımlanmamış kurumsal arşiv].

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2011). *Bölüm temelli akademik yapılanmaya ilişkin kurul, görevlendirme ve karar kayıtları* [Kurum arşivi belgeleri]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026a, 28 Temmuz). *Akademik personel*. 31 Temmuz 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/personel/akademikper adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026c, 8 Haziran). *Genel bilgiler* [Tanıtım sunumu]. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/emyo-tanitim-08-06-2026-f8801b41873da47b.pdf

Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi. (t.y.). *Ana sayfa ve yayın ilkeleri*. DergiPark. 1 Ağustos 2026 tarihinde https://dergipark.org.tr/tr/pub/anameud adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (2023, 26 Aralık). *Adalet Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin akademik ve idari işlemlerinin EMYO tarafından yürütülmesine ilişkin karar* (23/8 sayılı karar) [Senato kararı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Bora, M. N. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çakal, Y. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Ergül, M. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç07 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulu. (t.y.a). *Genel bilgi*. 1 Ağustos 2026 tarihinde https://akts.eskisehir.edu.tr/tr/birim/genel-Bilgi/1402/1 adresinden erişildi.

Güldemir, O., Şallı, G., Yıldız, E., Tugay, O., & Çelik Yeşil, S. (2022). *Osmanlı meyveli et yemekleri*. Oğlak Yayıncılık.

Kozak, N. (Ed.). (2009). *Prof. Dr. Fermani Maviş anı kitabı*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2017, 25 Aralık). *Taşeron düzenlenmesi 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yayınlandı*. https://www.myk.gov.tr/tr/haberler/genel/taeron-duezenlenmesi-696-sayili-kanun-huekmuende-kararname-ile-yayinlandi

Odabaşı, Y. (2026, 18 Şubat). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kurucu müdür/kanaat önderi görüşmesi, KÖ01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK/696). (2017, 24 Aralık). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 30280).

Öztürk Başpınar, N., & Ünlü Bayramlı, Ü. (2012). *Büro yönetimi* (5. bs.). Nobel Akademik Yayıncılık.

Şen, O. (2026, 24 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Topuz Savaş, A. (2019). *Sosyal amaca yönelik pazarlama reklamları*. Akademisyen Kitabevi. https://doi.org/10.37609/akya.585

Topuz Savaş, A. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği. (1982, 18 Şubat). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 17609). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10127&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

Yaşar Üniversitesi AVESİS. (t.y.). *Prof. Dr. Sabah Balta Ulay*. 8 Eylül 2026 tarihinde https://avesis.yasar.edu.tr/sabah.balta adresinden erişildi.

Yıldırım, H. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yüksek, G., & Ahipaşaoğlu, H. S. (2023). Adili Sadık Bahçe (Dr. Öğr. Üyesi). D. Küçükaltan, M. Tuna, & Ş. Kaya Ünal (Ed.), *Turizm akademisinde kaybettiklerimiz* içinde (ss. 11–22). Detay Yayıncılık.

Yükseköğretim Kanunu (Kanun No. 2547). (1981, 6 Kasım). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 17506). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2547.pdf

Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Kanun No. 7141). (2018, 18 Mayıs). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 30425).

Yükseköğretim Kurulu. (2010, Haziran). *66 soruda Bologna Süreci uygulamaları* [Kitapçık]. https://uluslararasi.yok.gov.tr/documentFiles/17530860964.66%20Soruda%20Bologna%20S%C3%BCreci%20Uygulamalar%C4%B1.pdf

Yükseköğretim Kurulu. (2012, 13 Eylül). *Lojistik ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programlarının Ulaştırma Meslek Yüksekokuluna aktarılmasına ilişkin karar* [Yükseköğretim Genel Kurulu kararı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2001). *Porsuk Meslek Yüksekokulunun kurulması ve programların aktarılmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

BÖLÜM IV

Eğitimde Dönüşüm: Programlar, Uygulamalı Eğitim ve Sektörel Entegrasyon

Eskişehir Meslek Yüksekokulunun eğitim tarihindeki dönüşüm, yalnızca açılan, devredilen veya kapatılan programların kronolojik sıralanışı üzerinden açıklanamaz. Bu dönüşüm; meslek alanlarının değişmesi, iş dünyasının yeni beceri talepleri, yükseköğretim politikaları, kurumsal yeniden yapılanmalar ve uygulamalı eğitimin giderek daha sistematik hâle gelmesiyle birlikte değerlendirilmelidir. Bu nedenle EMYO'nun program tarihi, doğrusal bir büyümeden çok; açılma, çeşitlenme, yeniden adlandırılma, başka akademik birimlere aktarılma ve kapanma kararlarının iç içe geçtiği dinamik bir kurumsal uyum süreci olarak ele alınmıştır.

EMYO'nun 1990 yılında teknik, iktisadi, idari ve hizmet alanlarını aynı kurumsal çatı altında buluşturan program yapısı zaman içinde önemli ölçüde değişmiştir. Teknik programların 2001 yılında Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılmasının ardından Yüksekokul; yönetim, ticaret, turizm, yiyecek-içecek ve emlak alanlarında uzmanlaşan bir eğitim birimine dönüşmüştür (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c).

Sonraki yıllarda açılan, yeniden yapılandırılan ve başka birimlere devredilen programlar, EMYO'nun yalnızca kendi eğitim yapısını geliştiren bir kurum olmadığını, Anadolu Üniversitesi bünyesindeki yeni meslek yüksekokullarının oluşumuna da program, öğrenci ve akademik kadro bakımından katkı sağladığını göstermektedir. Bu süreç, bir yandan EMYO'nun kurumsal kimliğini yeniden biçimlendirirken di-

ğer yandan mesleki eğitimin temel sorusu olan "nasıl bir mezun yetiştirilmelidir?" tartışmasını sürekli gündemde tutmuştur.

Bu bölümde programların açılış, yeniden adlandırılma, aktarılma ve kapanma tarihleri belirlenirken, öncelikle olayların gerçekleştiği dönemlerde üretilmiş Yükseköğretim Kurulu ve Anadolu Üniversitesi kararları esas alınmıştır. Daha sonraki yıllarda hazırlanan tanıtım belgeleri ve kurumsal kronolojiler, çağdaş arşiv kayıtlarıyla karşılaştırılarak kullanılmıştır.

Kaynaklar arasında tarih veya kapsam farklılığı bulunduğunda bu farklılıklar gizlenmemiş, kanıtların niteliği açıkça belirtilmiştir. Sözlü tarih tanıklıkları ise programların resmî gelişimini tek başına doğrulayan belgeler olarak değil, bu gelişmelerin çalışanlar, öğrenciler, mezunlar ve sektör temsilcileri tarafından nasıl deneyimlendiğini gösteren tamamlayıcı kanıtlar olarak değerlendirilmiştir.

4.1. Kuruluş Döneminde Program Yapısı ve Mesleki Eğitim Anlayışı

Bölüm I'de ayrıntılı olarak incelenen kuruluş belgelerine göre EMYO, 1990 yılında Teknik Programlar Bölümü kapsamında Bilgisayar Programcılığı, Matbaacılık ve Radyo-Televizyon Teknisyenliği; İktisadi ve İdari Programlar Bölümü kapsamında ise Sekreterlik ile Turizm ve Otelcilik programlarında eğitim vermek üzere kurulmuştur. Böylece Yüksekokulun başlangıçtaki program yapısı, teknik beceriler ile yönetsel ve hizmet odaklı mesleki yeterlilikleri aynı kurumsal çatı altında birleştirmiştir.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 11 Nisan 1991 tarihli ve EÖ/07.01.001/1054 sayılı yazısıyla, kuruluşta "Sekreterlik" adıyla yer alan programın adı "Büro Yönetimi ve Sekreterlik" olarak değiştirilmiştir. Bu nedenle 1990 yılına ilişkin kuruluş

belgeleri ve program listelerinde "Sekreterlik", 11 Nisan 1991 sonrasındaki anlatımda ise "Büro Yönetimi ve Sekreterlik" adının kullanılması gerekmektedir. Böylece programın tarihsel sürekliliği korunurken farklı dönemlerdeki resmî adlandırmalar birbirine karıştırılmamış olacaktır.

Kuruluş dönemindeki program yapısı, EMYO'nun mesleki eğitim anlayışının iki temel yönünü yansıtmaktadır. Bunlardan ilki, öğrencilerin belirli bir meslek alanında doğrudan kullanabilecekleri bilgi ve becerilerle donatılmasıdır. İkincisi ise öğrencilerin iş yaşamının gerektirdiği iletişim, sorumluluk, disiplin, etik davranış ve kurumsal çalışma yeterliliklerini kazanmalarıdır. Dolayısıyla EMYO'nun eğitim anlayışı, başlangıcından itibaren yalnızca ders içeriklerinin aktarılmasına değil, öğrencinin bir meslek kimliği geliştirmesine ve çalışma yaşamına hazırlanmasına yönelmiştir.

Öğretim elemanı Zeki Güler'in sözlü tarih görüşmesindeki ifadesi, meslek yüksekokulunun bu temel işlevini özlü biçimde açıklamaktadır:

"Hatta ara değil, aranan eleman yetiştirmek." (Zeki Güler, Ç04)

Bu ifade, meslek yüksekokullarına ilişkin geleneksel "ara eleman yetiştirme" tanımının ötesine geçen bir eğitim yaklaşımına işaret etmektedir. "Aranan eleman" vurgusu; yalnızca bir ön lisans programını tamamlamış değil, mesleki bilgisi, uygulama becerisi, iletişim yeterliliği ve çalışma disiplini nedeniyle iş dünyasında tercih edilen mezunun yetiştirilmesini ifade etmektedir. EMYO'nun sonraki yıllardaki program çeşitlenmesi, uygulamalı eğitim arayışı ve sektörle ilişki kurma çabası da büyük ölçüde bu hedef doğrultusunda biçimlenmiştir.

Bununla birlikte bu tanıklık, kuruluş dönemindeki bütün programların eğitim sonuçlarını tek başına kanıtlayan bir değerlendirme olarak görülmemelidir. Güler'in ifadesi, bir öğretim elemanının mesleki eğitimin temel amacı konusundaki deneyim ve yaklaşımını yansıtmakta; kuruluş belgeleri, dönemin program yapısı ve uygulamalı eğitim kayıtlarıyla birlikte değerlendirildiğinde anlam kazanmaktadır. Güler, "aranan eleman" olarak nitelendirdiği mezun kimliğinin iş dünyasındaki karşılığını, 2000'li yıllarda gördüğünü hatırladığı bir iş ilanı üzerinden açıklamaktadır:

> *"İki binli yıllarda ben müdür yardımcılığı yaparken [...] birçok gazetede şu şekilde bir ilan gördüm: 'Sekreter aranıyor. [...] Bilkent Üniversitesi Büro Yönetimi ve Sekreterlik ile Anadolu Üniversitesi Büro Yönetimi ve Sekreterlik mezunu sekreterler alınacaktır.' [...] Bir yönetici olarak beni o zaman çok etkilemişti."* (Zeki Güler, Ç04)

Bu anlatı, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programının belirli işverenler nezdinde tanındığına ve mezuniyet bilgisinin işe alımda dikkate alınabildiğine ilişkin tarihsel bir iz sunmaktadır. Bununla birlikte söz konusu ilan henüz gazete arşivinde bulunarak doğrulanmadığından, anlatı program mezunlarının işverenler tarafından genel olarak tercih edildiğinin belgesel kanıtı şeklinde değerlendirilmemelidir. İfade, Güler'in müdür yardımcılığı yaptığı dönemde programın mesleki itibarına ilişkin edindiği izlenimi ve kurumsal gururu yansıtan kişisel bir tanıklıktır.

Turizm ve Otelcilik öğrencilerinin uygulamalı sınavına ilişkin gazete haberi Görsel 4.1'de sunulmuştur.



Turizm ve Otelcilik Bölümü öğrencileri, hazırladıkları kokteyle becerilerini sergileyip, ilk servisi de Rektör Prof.Dr. Yılmaz Büyükerşen'e yaptı....

Turizm Bölümü öğrencileri işbaşında

Rektör önünde ilk sınav

Eyüp KELEBEK / ESKİŞEHİR (İHA)

ANADOLU üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otelcilik bölümü öğrencileri, İlk sınavlarını düzenledikleri kokteylde Rektör Prof.Dr.**Yılmaz Büyükerşen** ve konuklar önünde verdi. Eskişehir Meslek Yüksekokulu müdürü Doç.Dr.**Yavuz Odabaşı**, **"Öğrencilerimizi iş ortamına hazırlıyoruz."** dedi.

Turizm ve Otelcilik bölümü öğrencileri, üniversite misafirhanesinde öğretim üyeleri ve konuklar için düzenledikleri kokteylde, bilgi ve becerilerini ortaya koydular. İlk servisi Rektör **Büyükerşen**'e yapan öğrenciler, kokteyle katılanlardan "Tam not" aldı.

Öğrencileriyle gurur duyduğunu belirten Eskişehir Meslek Yüksekokulu müdürü Doç.Dr.**Yavuz Odabaşı**, eğitimde uygulamaya büyük önem verdiklerini belirtti.

Görsel 4.1. Turizm ve Otelcilik Öğrencilerinin Uygulamalı Sınavına İlişkin Gazete Haberi
Kaynak: Hürriyet, 15 Haziran 1991; EMYO Kurum Arşivi.

4.2. Kredili Sistem, İkinci Öğretim ve Eğitim Kapasitesinin Genişlemesi

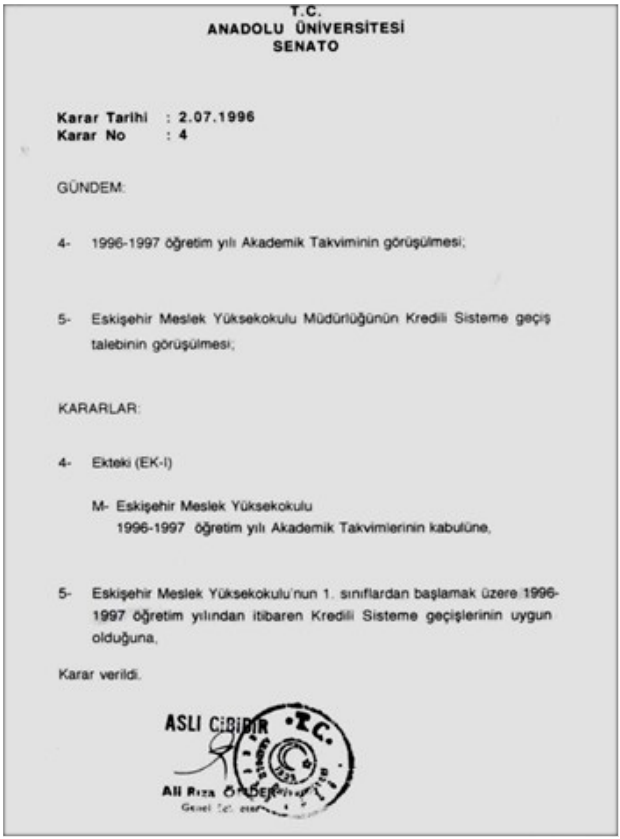
EMYO'nun eğitim sistemindeki ilk önemli yapısal düzenlemelerden biri, kredili sisteme geçilmesidir. Anadolu Üniversitesi Senatosunun 2 Temmuz 1996 tarihli ve 4 sayılı kararında,

Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 1996–1997 öğretim yılından itibaren birinci sınıflardan başlamak üzere kredili sisteme geçmesi uygun bulunmuştur. Kararda yer alan "birinci sınıflardan başlamak üzere" ifadesi, düzenlemenin bütün öğrencilere aynı anda uygulanmadığını, Yüksekokula yeni başlayan öğrencilerden itibaren kademeli olarak yürürlüğe konulduğunu göstermektedir.

Kredili sisteme geçiş, yalnızca derslerin sayısal değerlerinin değiştirilmesi olarak değerlendirilmemelidir. Bu düzenleme; derslerin program içindeki ağırlıklarının belirginleştirilmesi, zorunlu ve seçmeli derslerin yeniden yapılandırılması, öğrencilerin akademik ilerlemelerinin izlenmesi ve başarı değerlendirmelerinin daha sistematik hâle getirilmesi bakımından önemli bir kurumsallaşma adımıdır. Bununla birlikte kredili sistemin varlığı, tek başına eğitimin niteliğini güvence altına alan bir unsur değildir. Sistemin eğitim üzerindeki etkisi; ders içeriklerinin güncelliği, öğretim yöntemleri, uygulama olanakları ve ölçme-değerlendirme süreçleriyle birlikte ele alınmalıdır.

EMYO'nun eğitim kapasitesinin genişletilmesine yönelik bir diğer önemli gelişme, 1998 yılında bazı programlarda ikinci öğretimin açılmasıdır. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 15 Eylül 1998 tarihli "Program açılması, öğrenci alınması" konulu yazısına ekli listede; Bilgisayar Programcılığı İkinci Öğretim Programına 25, Radyo ve TV Tekniği İkinci Öğretim Programına 20, Büro Yönetimi ve Sekreterlik İkinci Öğretim Programına 25 ve Turizm ve Otelcilik İkinci Öğretim Programına 40 öğrenci alınması uygun bulunmuştur (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1998). EMYO'da kredili sisteme geçişe ilişkin Senato kararı Görsel 4.2'de gösterilmiştir.

İkinci öğretim programlarının açılmasına ilişkin Görsel 4.3'te yer alan YÖK yazısı ise ikinci öğretim açılmasına ilişkin kararın tarihini, kapsadığı programları ve öngörülen öğrenci kontenjanlarını kesinleştirmektedir.



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SENATO

Karar Tarihi : 2.07.1996
Karar No : 4

GÜNDEM:

4- 1996-1997 öğretim yılı Akademik Takviminin görüşülmesi;

5- Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğünün Kredili Sisteme geçiş talebinin görüşülmesi;

KARARLAR:

4- Ekteki (EK-I)

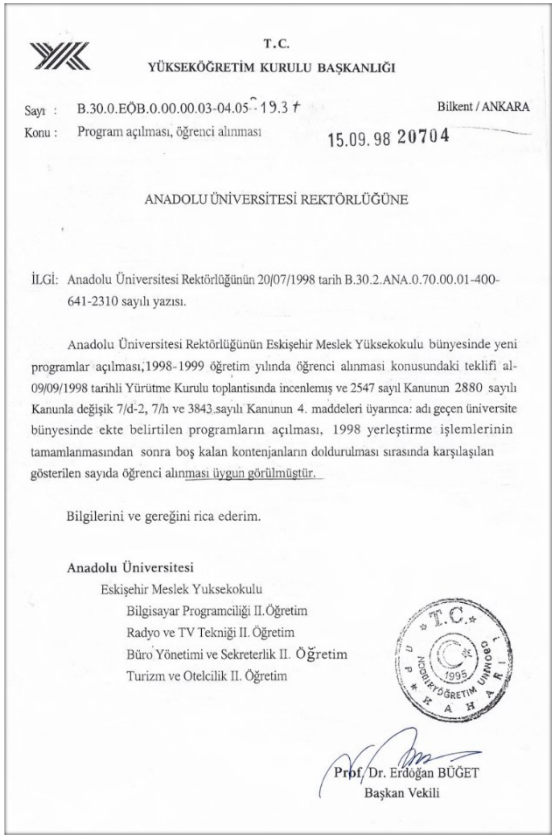
M- Eskişehir Meslek Yüksekokulu
1996-1997 öğretim yılı Akademik Takvimlerinin kabulüne,

5- Eskişehir Meslek Yüksekokulu'nun 1. sınıflardan başlamak üzere 1996-1997 öğretim yılından itibaren Kredili Sisteme geçişlerinin uygun olduğuna,

Karar verildi.

ASLI GİBİDİR
T.C.
Ali Rıza ÖNDER

Görsel 4.2. Anadolu Üniversitesi Senatosunun EMYO'da Kredili Sisteme Geçişe İlişkin 2 Temmuz 1996 Tarihli ve 4 Sayılı Kararı
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.



T.C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : B.30.0.EÖB.0.00.00.03-04.05-19.3 f
Konu : Program açılması, öğrenci alınması

Bilkent / ANKARA
15.09.98 20704

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ: Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün 20/07/1998 tarih B.30.2.ANA.0.70.00.01-400-641-2310 sayılı yazısı.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün Eskişehir Meslek Yüksekokulu bünyesinde yeni programlar açılması, 1998-1999 öğretim yılında öğrenci alınması konusundaki teklifi al-09/09/1998 tarihli Yürütme Kurulu toplantisında incenlemiş ve 2547 sayil Kanunun 2880 sayılı Kanunla değişik 7/d-2, 7/h ve 3843.sayılı Kanunun 4. maddeleri üyarınca: adı geçen üniversite bünyesinde ekte belirtilen programların açılması, 1998 yerleştirme işlemlerinin tamamlanmasından sonra boş kalan kontenjanların doldurulması sırasında karşılaşılan gösterilen sayıda öğrenci alınması üygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Anadolu Üniversitesi
Eskişehir Meslek Yuksekokulu
Bilgisayar Programciliği II.Öğretim
Radyo ve TV Tekniği II. Öğretim
Büro Yönetimi ve Sekreterlik II. Öğretim
Turizm ve Otelcilik II. Öğretim

T.C. 1995 İKİNCİ ÖĞRETİM ÜNİVERSİTESİ P K A N A R I

Prof. Dr. Erdoğan BÜĞET
Başkan Vekili

Görsel 4.3. EMYO Bünyesinde İkinci Öğretim Programlarının Açılması ve Öğrenci Alınmasına İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 15 Eylül 1998 Tarihli Yazısı ve Ekli Kontenjan Listesi
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Bununla birlikte idari açılış ve öğrenci alma onayı ile programların fiilen eğitime başlaması aynı aşama değildir. İkinci öğretim programlarının hangi öğretim yılında kaç öğrenciyle eğitime başladığının belirlenmesinde, YÖK kararının yanı sıra öğrenci kayıtları, ders programları ve ilgili öğretim yılı kataloglarının da dikkate alınması gerekir.

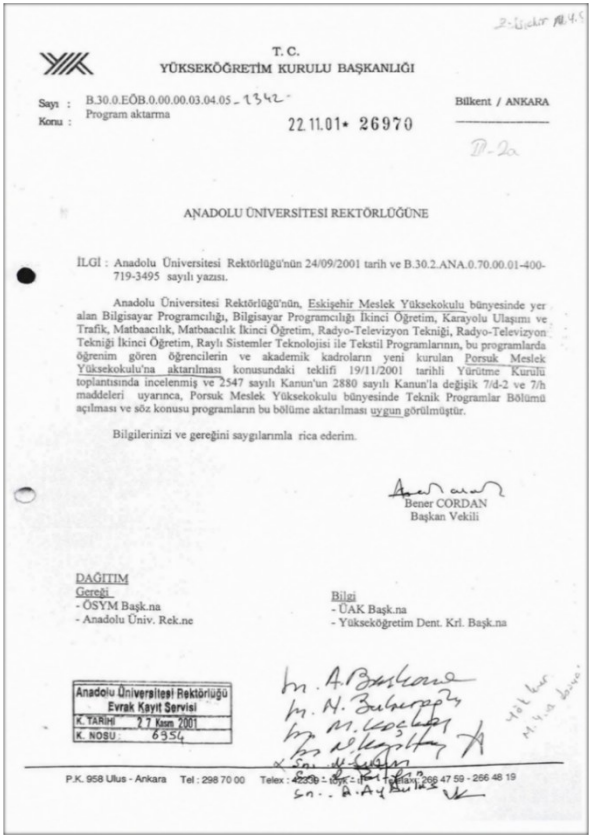
İkinci öğretim uygulaması, Yüksekokulun öğrenci kabul kapasitesini genişletirken fiziksel ve akademik kaynakların kullanım biçimini de değiştirmiştir. Dersliklerin, bilgisayar laboratuvarlarının ve diğer uygulama alanlarının günün daha uzun bir bölümünde kullanılması; öğretim elemanlarının ders yüklerinin, idari hizmetlerin ve öğrenci destek süreçlerinin yeniden düzenlenmesini gerektirmiştir. Bu nedenle ikinci öğretimin kurumsal anlamı yalnızca öğrenci kontenjanlarındaki artışla değil, EMYO'nun insan kaynağını, fiziksel altyapısını ve eğitim süreçlerini yönetebilme kapasitesiyle birlikte değerlendirilmelidir.

4.3. Programların Aktarılması, Çeşitlenmesi ve Kurumsal Uzmanlaşma

EMYO'nun eğitim tarihindeki en belirgin yapısal kırılmalardan biri 2001 yılında gerçekleşmiştir. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 22 Kasım 2001 tarihli "Program aktarma" konulu yazısına göre, Yükseköğretim Yürütme Kurulunun 19 Kasım 2001 tarihli toplantısında EMYO bünyesinde bulunan bazı programların yeni kurulan Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılması uygun bulunmuştur (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2003).

Aktarım kapsamına Bilgisayar Programcılığı, Bilgisayar Programcılığı İkinci Öğretim, Karayolu Ulaşımı ve Trafik, Matbaacılık, Matbaacılık İkinci Öğretim, Radyo-Televizyon Tekniği, Radyo-Televizyon Tekniği İkinci Öğretim, Raylı Sistemler Teknolojisi ve Tekstil programları alınmıştır. Belgede, bu programlarda öğrenim gören öğrenciler ile akademik kadroların da Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılması ve söz konusu Yüksekokul bünyesinde Teknik Programlar Bölümünün açılması uygun görülmüştür.

Dolayısıyla 2001 yılındaki değişiklik yalnızca EMYO'nun kuruluş programlarından Bilgisayar Programcılığı, Matbaacılık ve Radyo-Televizyon Tekniğinin başka bir yüksekokula bağlanmasından ibaret değildir. Karar; ilgili ikinci öğretim programlarını, daha sonra EMYO bünyesine katılmış teknik programları, öğrencileri ve akademik kadroları da kapsayan geniş ölçekli bir kurumsal yeniden yapılanmadır. Bu aktarımın ardından EMYO'nun program yapısı teknik alanlardan yönetim, hizmet, ticaret ve turizm alanlarına doğru belirgin biçimde yönelmiştir. Programların Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılmasına ilişkin YÖK yazısı Görsel 4.4'te sunulmuştur.



T. C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : B.30.0.EÖB.0.00.00.03.04.05 - 9342
Konu : Program aktarma

Bilkent / ANKARA

22.11.01• 26970

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün 24/09/2001 tarih ve B.30.2.ANA.0.70.00.01-400-719-3495 sayılı yazısı.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün, Eskişehir Meslek Yüksekokulu bünyesinde yer alan Bilgisayar Programcılığı, Bilgisayar Programcılığı İkinci Öğretim, Karayolu Ulaşımı ve Trafik, Matbaacılık, Matbaacılık İkinci Öğretim, Radyo-Televizyon Tekniği, Radyo-Televizyon Tekniği İkinci Öğretim, Raylı Sistemler Teknolojisi ile Tekstil Programlarının, bu programlarda öğrenim gören öğrencilerin ve akademik kadroların yeni kurulan Porsuk Meslek Yüksekokulu'na aktarılması konusundaki teklifi 19/11/2001 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanun'un 2880 sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 ve 7/h maddeleri uyarınca, Porsuk Meslek Yüksekokulu bünyesinde Teknik Programlar Bölümü açılması ve söz konusu programların bu bölüme aktarılması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Bener CORDAN
Başkan Vekili

DAĞITIM
Gereği
- ÖSYM Başk.na
- Anadolu Üniv. Rek.ne

Bilgi
- ÜAK Başk.na
- Yükseköğretim Dent. Krl. Başk.na

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü
Evrak Kayıt Servisi
K. TARİHİ 27 Kasım 2001
K. NOSU 6954

P.K. 958 Ulus - Ankara Tel : 298 70 00 Telex : 42636 - [illegible] Faks: 298 47 59 - 266 48 19

Görsel 4.4. EMYO Bünyesindeki Programların, Öğrencilerin ve Akademik Kadroların Porsuk Meslek Yüksekokuluna Aktarılmasına İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 22 Kasım 2001 Tarihli Yazısı
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

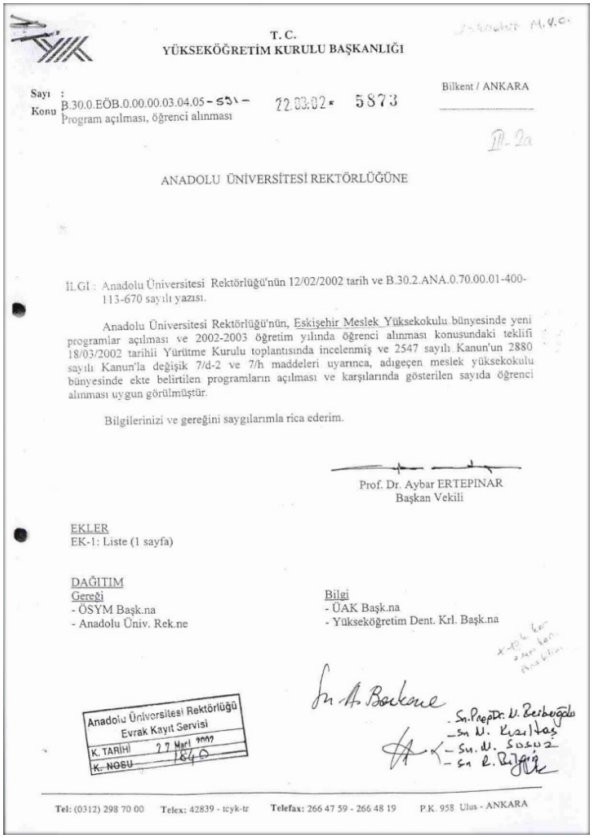
Teknik programların aktarılmasını izleyen dönemde EMYO'nun program yapısı yeni meslek alanlarıyla çeşitlendirilmiştir. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 22 Mart 2002 tarihli yazısı, Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün EMYO bünyesinde yeni programlar açılması ve 2002–2003 öğretim yılında öğrenci alınması yönündeki teklifinin 18 Mart 2002

tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında incelendiğini göstermektedir. Yazının ekli listesinde Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama programlarının açılması ve her bir programa 30 öğrenci alınması uygun bulunmuştur.

Bu arşiv belgesi nedeniyle söz konusu üç programın açılış yılı kitapta 2002 olarak kabul edilmiştir. EMYO'nun 1990–2008 dönemine ilişkin kurumsal kronolojisinde de Dış Ticaret, Pazarlama ve Aşçılık programlarının 2002 yılında açıldığı belirtilmektedir.

Buna karşılık, daha sonraki yıllarda hazırlanan 8 Haziran 2026 tarihli tanıtım sunumu ile Aşçılık Programı Akran Değerlendirme Raporunda açılış yılı 2001 olarak gösterilmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c). Dönemin YÖK kararı ile sonradan hazırlanmış kurumsal belgeler arasındaki bu tarih farklılığında, olayla eş zamanlı olarak üretilmiş birincil belgenin kanıt değeri daha yüksek kabul edilmiştir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2002).

Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama programlarının açılmasına ilişkin YÖK yazısı Görsel 4.5a'da gösterilmiştir.



T. C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : B.30.0.EÖB.0.00.00.03.04.05-531-
Konu : Program açılması, öğrenci alınması

22.03.02 5873

Bilkent / ANKARA

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün 12/02/2002 tarih ve B.30.2.ANA.0.70.00.01-400-113-670 sayılı yazısı.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün, Eskişehir Meslek Yüksekokulu bünyesinde yeni programlar açılması ve 2002-2003 öğretim yılında öğrenci alınması konusundaki teklifi 18/03/2002 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanun'un 2880 sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 ve 7/h maddeleri uyarınca, adıgeçen meslek yüksekokulu bünyesinde ekte belirtilen programların açılması ve karşılarında gösterilen sayıda öğrenci alınması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Aybar ERTEPINAR
Başkan Vekili

EKLER
EK-1: Liste (1 sayfa)

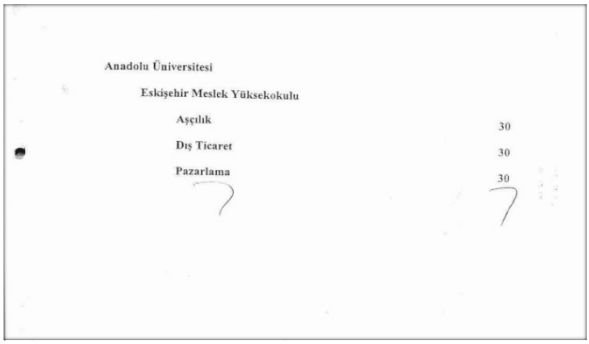
DAĞITIM
Gereği
- ÖSYM Başk.na
- Anadolu Üniv. Rek.ne

Bilgi
- ÜAK Başk.na
- Yükseköğretim Dent. Krl. Başk.na

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü
Evrak Kayıt Servisi
K. TARİHİ 27 Mart 2002
K. NOSU 1840

Tel: (0312) 298 70 00 Telex: 42839 - icyk-tr Telefax: 266 47 59 - 266 48 19 P.K. 958 Ulus - ANKARA

Görsel 4.5a. Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama Programlarının Açılması ve 2002–2003 Öğretim Yılında Öğrenci Alınmasına İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 22 Mart 2002 Tarihli Yazısı
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.


Anadolu Üniversitesi

Eskişehir Meslek Yüksekokulu

Aşçılık 30

Dış Ticaret 30

Pazarlama 30

Görsel 4.5b. Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama Programları İçin 30'ar Öğrenci Kontenjanı Öngören Ekli Liste
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

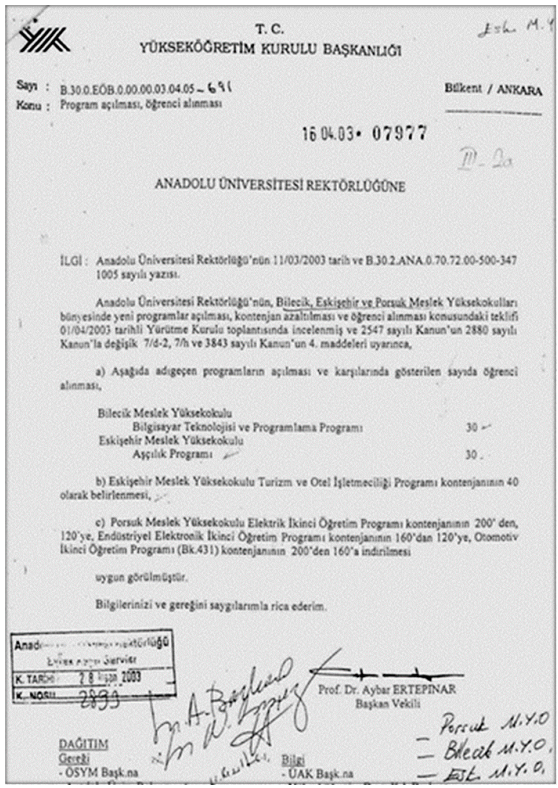
Arşivde bulunan 16 Nisan 2003 tarihli başka bir Yükseköğretim Kurulu yazısında, Aşçılık Programının açılması ve programa 30 öğrenci alınması yeniden uygun bulunmuştur. Aynı yazıda Turizm ve Otel İşletmeciliği Programının kontenjanının 40 olarak belirlenmesine de karar verilmiştir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2003).

Aşçılık Programına ilişkin açılış ve öğrenci alma kararının 2003 yılında neden tekrarlandığını açıklayan ek bir belgeye ulaşılamadığından, bu ikinci kararın gerekçesi hakkında yorum yapılmamıştır. Ancak belgenin varlığı, programın tarihsel gelişiminde birbirini izleyen iki ayrı idari kaydın bulunduğunu göstermesi bakımından kurumsal kronolojiye dâhil edilmiştir. Yeni programlara ilişkin kontenjan listesi Görsel 4.5b'de sunulmuştur.

Aşçılık Programının açılması ve kontenjan düzenlemesine ilişkin YÖK yazısı Görsel 4.6'da yer almaktadır.

Programların çeşitlenmesi 2007 yılında Emlak ve Emlak Yönetimi Programının açılmasıyla devam etmiştir. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 17 Temmuz 2007 tarihli yazısına göre, EMYO İktisadi ve İdari Programlar Bölümü bünyesinde

Emlak ve Emlak Yönetimi Programının açılması ve 2007–2008 eğitim-öğretim yılında ek yerleştirmeyle 30 öğrenci alınması yönündeki teklif, 11 Temmuz 2007 tarihli Yükseköğretim Genel Kurulu toplantısında uygun bulunmuştur (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2007). Bu belge, programın açılış tarihini, bağlı bulunduğu akademik birimi ve başlangıç kontenjanını kesinleştirmektedir.



T. C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : B.30.0.EÖB.0.00.00.03.04.05 – 691
Konu : Program açılması, öğrenci alınması

Bilkent / ANKARA

16.04.03• 07977

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün 11/03/2003 tarih ve B.30.2.ANA.0.70.72.00-500-347 1005 sayılı yazısı.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün, Bilecik, Eskişehir ve Porsuk Meslek Yüksekokulları bünyesinde yeni programlar açılması, kontenjan azaltılması ve öğrenci alınması konusundaki teklifi 01/04/2003 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanun'un 2880 sayılı Kanun'la değişik 7/d-2, 7/h ve 3843 sayılı Kanun'un 4. maddeleri uyarınca,

a) Aşağıda adıgeçen programların açılması ve karşılarında gösterilen sayıda öğrenci alınması,

Bilecik Meslek Yüksekokulu
Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Programı 30
Eskişehir Meslek Yüksekokulu
Aşçılık Programı 30

b) Eskişehir Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı kontenjanının 40 olarak belirlenmesi,

c) Porsuk Meslek Yüksekokulu Elektrik İkinci Öğretim Programı kontenjanının 200'den, 120'ye, Endüstriyel Elektronik İkinci Öğretim Programı kontenjanının 160'dan 120'ye, Otomotiv İkinci Öğretim Programı (Bk.431) kontenjanının 200'den 160'a indirilmesi

uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Anad... Evrak Kayıt Servisi
K. TARİH: 28 Nisan 2003
K. NO: 2899

Prof. Dr. Aybar ERTEPINAR
Başkan Vekili

DAĞITIM
Gereği
- ÖSYM Başk.na

Bilgi
- ÜAK Başk.na

- Porsuk M.Y.O
- Bilecik M.Y.O.
- Eskişehir M.Y.O.

Görsel 4.6. Aşçılık Programının Açılması ve Programa 30 Öğrenci Alınması ile Turizm ve Otel İşletmeciliği Programının Kontenjanının 40 Olarak Belirlenmesine İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 16 Nisan 2003 Tarihli Yazısı
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

EMYO'nun kurumsal kayıtlarına göre Emlak ve Emlak Yönetimi Programının ikinci öğretimi 2009 yılında eğitime başlamıştır. Programın açılması, yerel bir meslek alanındaki bilgi, yeterlilik ve etik gereksinimlerin yükseköğretim programına dönüştürülmesinin dikkat çekici örneklerinden biridir. Eskişehir Emlak Komisyoncuları Odası Başkanı Gazi Çelik'in, Anadolu Üniversitesinin bu süreçteki rolüne dair değerlendirmesini şöyledir:

> *"Bu Anadolu Üniversitesi'nin öncülüğüyle oldu gerçekten."*
> (Gazi Çelik, KÖ04)

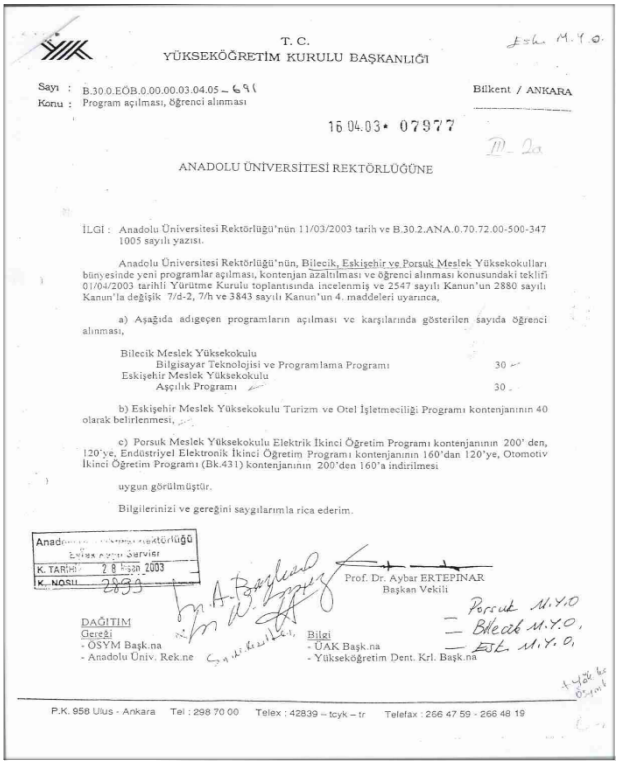
Çelik'in anlatısı, Anadolu Üniversitesinin Emlak Yönetimi alanındaki yükseköğretim yapılanmasına öncülük ettiği yönündeki bir sektör temsilcisi değerlendirmesidir. Programın açılış tarihi, akademik bağlılığı ve başlangıç kontenjanı resmî belgelerle doğrulanmaktadır. Ancak sektör temsilcilerinin programın açılma kararına ve ilk müfredatın hazırlanmasına hangi mekanizmalarla katkıda bulunduğu, ilgili toplantı tutanakları veya program teklifinin gerekçe dosyası bulunmadan kesinleştirilemez. Bu nedenle Çelik'in "öncülük" ifadesi, ulusal düzeyde ilk program olunduğunun veya Türkiye'deki bütün Emlak Yönetimi programlarının EMYO müfredatından türediğinin belgesel kanıtı olarak değil, sektörün Anadolu Üniversitesine yüklediği kurucu rolü gösteren deneyimsel bir değerlendirme olarak ele alınmıştır.

EMYO'nun program çeşitliliği ulaştırma ve havacılık hizmetleri alanlarına doğru da genişlemiştir. Lojistik Programı 2009–2010, Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı ise 2010–2011 öğretim yılında eğitim-öğretime başlamıştır. Bu iki program, 2012–2013 öğretim yılında faaliyete geçen Anadolu Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokuluna aktarılmıştır.

Böylece Ulaştırma Meslek Yüksekokulu, Porsuk Meslek Yüksekokulundan devraldığı ulaştırma ve raylı sistemler programları ile EMYO'dan devraldığı Lojistik ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programlarını aynı akademik çatı altında toplamıştır. Ulaştırma Meslek Yüksekokulu, 2018 yılında Eskişehir Teknik Üniversitesinin kurulmasının ardından eğitim-öğretim faaliyetlerini bu üniversite bünyesinde sürdürmüştür.

Bu kronoloji, EMYO'nun yalnızca program açan veya kendi bünyesindeki programları çeşitlendiren bir kurum olmadığını göstermektedir. Yüksekokul, farklı dönemlerde sahip olduğu programları, öğrencileri ve akademik birikimi yeni kurulan akademik birimlere aktararak Anadolu Üniversitesindeki mesleki eğitimin kurumsal olarak uzmanlaşmasına da katkıda bulunmuştur. Programların açılması kadar başka akademik birimlere devredilmesi de bu nedenle EMYO'nun küçülmesi şeklinde değil, üniversite içindeki iş bölümü ve uzmanlaşmanın bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Emlak Yönetimi Programının açılmasına ilişkin YÖK yazısı Görsel 4.7'de gösterilmiştir.

Lojistik ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programlarının başlangıç ve aktarım yılları, Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulunun resmî tarihçe sayfasıyla da doğrulanmaktadır (Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulu, t.y.-b).



T. C.
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : B.30.0.EÖB.0.00.00.03.04.05 – 691
Konu : Program açılması, öğrenci alınması

Bilkent / ANKARA

16.04.03 • 07977

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün 11/03/2003 tarih ve B.30.2.ANA.0.70.72.00-500-347 1005 sayılı yazısı.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün, Bilecik, Eskişehir ve Porsuk Meslek Yüksekokulları bünyesinde yeni programlar açılması, kontenjan azaltılması ve öğrenci alınması konusundaki teklifi 01/04/2003 tarihli Yürütme Kurulu toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanun'un 2880 sayılı Kanun'la değişik 7/d-2, 7/h ve 3843 sayılı Kanun'un 4. maddeleri uyarınca,

a) Aşağıda adıgeçen programların açılması ve karşılarında gösterilen sayıda öğrenci alınması,

Bilecik Meslek Yüksekokulu
Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Programı 30
Eskişehir Meslek Yüksekokulu
Aşçılık Programı 30

b) Eskişehir Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı kontenjanının 40 olarak belirlenmesi,

c) Porsuk Meslek Yüksekokulu Elektrik İkinci Öğretim Programı kontenjanının 200' den, 120'ye, Endüstriyel Elektronik İkinci Öğretim Programı kontenjanının 160'dan 120'ye, Otomotiv İkinci Öğretim Programı (Bk.431) kontenjanının 200'den 160'a indirilmesi

uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Anad... Rektörlüğü
Evrak Kayıt Servisi
K. TARİHİ 28 Nisan 2003
K. NOSU 2899

Prof. Dr. Aybar ERTEPINAR
Başkan Vekili

DAĞITIM
Gereği
- ÖSYM Başk.na
- Anadolu Üniv. Rek.ne

Bilgi
- ÜAK Başk.na
- Yükseköğretim Dent. Krl. Başk.na

Porsuk M.Y.O
Bilecik M.Y.O.
Esk. M.Y.O.

P.K. 956 Ulus - Ankara Tel : 298 70 00 Telex : 42839 – tcyk – tr Telefax : 266 47 59 - 266 48 19

Görsel 4.7. Emlak ve Emlak Yönetimi Programının Açılması ve 2007–2008 Eğitim-Öğretim Yılında Ek Yerleştirmeyle 30 Öğrenci Alınmasına İlişkin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 17 Temmuz 2007 Tarihli Yazısı
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

4.3.1. METEB ve Sınavsız Geçiş: Ulusal Düzenleme ve EMYO'ya İlişkin Kanıtların Sınırları

29 Haziran 2001 tarihinde kabul edilen ve 10 Temmuz 2001 tarihli, 24458 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 4702 sayılı Kanun, mesleki ve teknik ortaöğretim ile meslek yüksekokulları arasındaki geçiş ve program devamlılığına ilişkin yeni bir yapı oluşturmuştur. Kanunla 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na eklenen düzenlemelerde Mesleki ve Teknik Eğitim

Bölgesi (METEB), bir veya daha fazla meslek yüksekokulu ile öğretim programlarının bütünlüğü ve devamlılığı içinde ilişkilendirilmiş mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından oluşan eğitim bölgesi olarak tanımlanmıştır. Düzenleme ayrıca mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının, bitirdikleri programın devamı niteliğindeki veya bu programa en yakın ön lisans programlarına belirlenen esaslar çerçevesinde sınavsız yerleştirilebilmesine olanak tanımıştır (4702 sayılı Kanun, 2001).

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM, 2002b), 5 Şubat 2002 tarihli duyurusunda mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından meslek yüksekokulları ile açıköğretim ön lisans programlarına sınavsız geçiş için yapılan başvuruların işleme alınmaya başlandığını açıklamıştır. Kurumun 23 Ağustos 2002 tarihli yerleştirme duyurusunda ise 2002 yerleştirme işlemlerinin sınavsız geçiş için başvuran meslek lisesi mezunlarını da kapsadığı belirtilmiştir (ÖSYM, 2002a). Bu kayıtlar, sınavsız geçiş uygulamasının ulusal ölçekte 2002 yerleştirme döneminde yürürlüğe konulduğunu doğrulamaktadır.

Bununla birlikte ulusal ölçekte uygulanmış bir yükseköğretim politikasının EMYO üzerindeki etkisi yalnızca mevzuat ve genel yerleştirme duyurularından hareketle belirlenemez. Uygulamanın EMYO'nun öğrenci profilini, akademik başarı düzeyini, ders içeriklerini ve mezuniyet yapısını nasıl etkilediğinin değerlendirilebilmesi için sınavsız geçiş yoluyla yerleşen öğrencilerin programlara ve yıllara göre sayıları, mezun oldukları ortaöğretim alanları, devam durumları, akademik başarıları ve mezuniyet verileriyle öğretim elemanı değerlendirmelerinin birlikte incelenmesi gerekir.

Ayrıca sınavsız geçiş uygulamasının başladığı dönemde EMYO bünyesindeki teknik programların, bu programlarda öğrenim gören öğrencilerin ve akademik kadroların Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılmış olması, toplam öğrenci sayılarında görülebilecek değişikliklerin tek bir nedene bağlanmasını güçleştirmektedir. Program düzeyinde ayrıştırılmış kayıtlar olmadan kurumsal aktarım ile sınavsız geçiş uygulamasının etkilerini birbirinden ayırmak mümkün değildir. Bu nedenle sınavsız geçişin EMYO üzerindeki yönü ve büyüklüğü hakkında kesin bir nedensel sonuca varılmamış; uygulama, kurumun öğrenci yapısını etkileme potansiyeli taşıyan ulusal bir politika değişikliği olarak kurumsal kronolojiye dâhil edilmiştir.

Programların tarihsel gelişimindeki başlıca dönüm noktaları Tablo 4.1'de özetlenmiştir.

Tablo 4.1:
EMYO'nun Program Yapısındaki Başlıca Dönüşüm Noktaları

Dönem	Program veya Düzenleme	Kurumsal Anlamı
1990	Bilgisayar Programcılığı, Matbaacılık, Radyo-Televizyon Teknisyenliği, Sekreterlik ile Turizm ve Otelcilik programlarının açılması	Teknik, yönetsel ve hizmet alanlarını aynı kurumsal yapı altında birleştiren kuruluş modelinin oluşturulması
1991	Sekreterlik Programının adının Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak değiştirilmesi	Program adının mesleki alanı daha kapsamlı yansıtacak biçimde yeniden düzenlenmesi
1996–1997	Birinci sınıflardan başlanarak kredili sisteme geçilmesi	Derslerin ağırlıklarının, akademik ilerlemenin ve başarı değerlendirmesinin daha sistematik hâle getirilmesi
1998	Dört programda ikinci öğretim açılması ve öğrenci alınmasının uygun bulunması	Öğrenci kabul kapasitesinin genişletilmesi ve fiziksel ve akademik kaynakların kullanım süresinin artırılması

2001	Teknik programların, bu programlarda öğrenim gören öğrencilerin ve akademik kadroların Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılması	Teknik alanların yeni bir akademik birimde toplanması ve EMYO'nun yönetim, hizmet, ticaret ve turizm alanlarında uzmanlaşmaya yönelmesi
2002–2003	Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama programlarının açılması ve her birine 30 öğrenci alınmasının uygun bulunması	Ticaret, pazarlama ve yiyecek-içecek hizmetleri alanlarında program çeşitliliğinin artırılması
2003	Aşçılık Programının açılması ve 30 öğrenci alınmasına ilişkin kararın yinelenmesi; Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı kontenjanının 40 olarak belirlenmesi	Program açılışı ve kontenjan düzenlemesine ilişkin birbirini izleyen idari kayıtların oluşması
2007–2008	Emlak ve Emlak Yönetimi Programının açılması ve ek yerleştirmeyle 30 öğrenci alınmasının uygun bulunması	Yerel sektör gereksinimlerine yönelik yeni bir mesleki eğitim alanının oluşturulması
2009–2010	Emlak ve Emlak Yönetimi Programının ikinci öğretiminin ve Lojistik Programının eğitim-öğretime başlaması	Eğitim kapasitesinin genişletilmesi ve ulaştırma hizmetleri alanına yönelinmesi
2010–2011	Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programının eğitim-öğretime başlaması	Havacılık hizmetleri alanında program çeşitliliğinin artırılması
2011–2012	Uluslararası Turizm Yönetimi ortak ön lisans programının açılması	Uluslararası iş birliği ve İngilizce mesleki eğitim deneyiminin başlatılması
2012–2013	Lojistik ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programlarının Ulaştırma Meslek Yüksekokuluna aktarılması	Ulaştırma ve havacılık programlarının uzmanlaşmış yeni bir akademik birimde toplanmasına katkı sağlanması
2014	Uluslararası Turizm Yönetimi Programının kapatılmasına karar verilmesi	Uluslararası ortak programın yaşam döngüsünün sona erdirilmesi

Not. Tablo; Anadolu Üniversitesi Senatosunun kararları, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının program açma, öğrenci alma ve program aktarma yazıları, EMYO Kurum Arşivi kayıtları ve Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulunun resmî tarihçe sayfası esas alınarak hazırlanmıştır (Anadolu Üniversitesi Senatosu, 1996, 2011; Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c; Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulu, t.y.-b; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1991, 1998, 2002, 2003, 2007).

4.4. Güncel Program Yapısı

2026 yılı itibarıyla EMYO'nun resmî akademik yapılanması, beş bölüm altında yer alan altı programdan oluşmaktadır. Bu programlarda mevcut öğrencilere yönelik eğitim-öğretim, müfredat, staj, danışmanlık ve akademik yönetim süreçleri devam etmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026a).

Adalet Programının durumu bu yapıdan ayrı değerlendirilmelidir. Yükseköğretim Kurulu Genel Kurulunun 23 Kasım 2023 tarihli kararıyla Anadolu Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Hukuk Bölümü bünyesindeki Adalet Programı kapatılmıştır. Mevcut öğrencilerin statüleri ve öğrencilik hakları korunarak akademik ve idari işlemlerinin EMYO tarafından yürütülmesi, Anadolu Üniversitesi Senatosunun 26 Aralık 2023 tarihli ve 23/8 sayılı kararıyla kabul edilmiştir. Dolayısıyla EMYO'nun Adalet Programına ilişkin sürdürdüğü işlemler, programın Yüksekokulun aktif program yapısına dâhil olduğu anlamına gelmemektedir (Anadolu Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu, 2024).

EMYO'nun güncel bölüm-program yapılanması ve programların kurumsal başlangıç yılları Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2:
EMYO'nun 2026 Yılı Bölüm ve Program Yapısı

Bölüm	Program	Kurumsal Başlangıç Yılı
Büro Hizmetleri ve Sekreterlik	Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı	1990
Dış Ticaret	Dış Ticaret	2002
Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri	Aşçılık	2002
Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri	Turizm ve Otel İşletmeciliği	1990
Pazarlama ve Reklamcılık	Pazarlama	2002
Toptan ve Perakende Satış	Emlak Yönetimi	2007

Not. Bölüm-program eşleştirmeleri Anadolu Üniversitesinin güncel akademik birim kayıtlarına; kurumsal başlangıç yılları ise ilgili dönemlerde üretilmiş Yükseköğretim Kurulu kararları ve EMYO Kurum Arşivi kayıtlarına dayanmaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c, 2026a; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1991, 2002, 2007). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının kurumsal geçmişi 1990 yılında açılan Sekreterlik Programına; Turizm ve Otel İşletmeciliği Programının geçmişi Turizm ve Otelcilik Programına; Emlak Yönetimi Programının geçmişi ise Emlak ve Emlak Yönetimi Programına dayanmaktadır.

Bu yapı, kuruluş döneminde teknik, yönetsel ve hizmet alanlarını aynı çatı altında bulunduran program bileşiminden farklı olarak, günümüzde hizmetler, yönetim, ticaret, turizm, yiyecek-içecek, pazarlama ve emlak alanlarında yoğunlaşan bir mesleki eğitim profilini temsil etmektedir. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı ile Turizm ve Otel İşletmeciliği programları, farklı adlandırma dönemlerinden geçerek kuruluş yıllarından günümüze ulaşan kurumsal sürekliliği yansıtmaktadır. Aşçılık, Dış Ticaret, Pazarlama ve Emlak Yönetimi programları ise 2000'li yıllarda ekonomik ve sektörel gereksinimler doğrultusunda program yapısına eklenen uzmanlık alanlarını temsil etmektedir.

Bununla birlikte akademik yapılanmada yer alan programlar ile belirli bir öğretim yılında yeni öğrenci kontenjanı verilen

programlar birbirinden ayrılmalıdır. ÖSYM'nin 2026-YKS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu'nda EMYO bünyesinde yalnızca Aşçılık Programına yeni öğrenci kontenjanı verilmiş; diğer beş programa kontenjan ayrılmamıştır (ÖSYM, 2026). Bu durum, söz konusu programların aynı tarihte kapatıldığı anlamına gelmemekte; yeni öğrenci kabulü ile mevcut öğrencilerin eğitim-öğretim ve mezuniyet süreçlerinin farklı idari durumlar olduğunu göstermektedir. Kontenjan kararının EMYO'nun gelecek yönelimleri bakımından taşıdığı anlam Bölüm VII'de ayrıca değerlendirilmektedir.

4.5. Uluslararasılaşma Deneyimi: Leeds Metropolitan Üniversitesi ile İş Birliği

EMYO'nun eğitim tarihindeki özgün uluslararasılaşma girişimlerinden biri, Anadolu Üniversitesi ile İngiltere'deki Leeds Metropolitan Üniversitesi arasında oluşturulan Uluslararası Turizm Yönetimi alanındaki Ortak Ön Lisans Çift Diploma Programıdır. Anadolu Üniversitesi Senatosunun 25 Mayıs 2011 tarihli ve 9 sayılı kararıyla programa ilişkin protokol kabul edilmiş; bu protokol kapsamında EMYO bünyesinde Uluslararası Turizm Yönetimi Ön Lisans Programının açılması ve programa 2011–2012 öğretim yılında ek kontenjanla 30 öğrenci alınması kararlaştırılmıştır (Anadolu Üniversitesi Senatosu, 2011).

Program, EMYO'nun 2015–2016 Öğretim Yılı Kataloğunda "Turizm Yönetimi (İngilizce) (UOÖLP Leeds Metropolitan)" adıyla yer almaktadır. Ders planında Konaklama İşletmeciliği, Turizm Pazarlaması, Kültürel Farklılaşma ve İletişim, Uluslararası Turizm Faaliyetleri, Turizm Pazarlaması Yönetimi, Uygulamalı Yönetim Teknikleri, Sürdürülebilirlik ve Turizmin Etkileri ile Turizm Planlaması gibi dersler bulunmaktadır. Derslerin İngilizce adlarıyla birlikte verilmesi ve programın

farklı yarıyıllarında ileri İngilizce derslerine de yer ayrılması, programın yabancı dil desteğiyle sınırlı olmayan, bütünüyle İngilizce yürütülen uluslararası bir mesleki eğitim modeli olarak tasarlandığını göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2015).

EMYO'nun 2016–2017 Öğretim Yılı Kataloğunda, Leeds Metropolitan Üniversitesi ile ortaklaşa yürütülen programın 2011 yılında açıldığı, kapatılmasına 2014 yılında karar verildiği ve mevcut öğrencilerin mezuniyetlerinin tamamlanmasının ardından programın sona ereceği belirtilmektedir. Böylece programın bir anda sonlandırılmadığı, kayıtlı öğrencilerin eğitim ve mezuniyet hakları korunarak aşamalı bir kapanış sürecinin benimsendiği anlaşılmaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2016).

İncelenen resmî belgeler programın kapatılma gerekçelerini açıklamamaktadır. Bu nedenle programın sona ermesini öğrenci talebi, mali koşullar, yabancı dil yeterliliği veya kurumlar arası koordinasyon gibi doğrulanmamış nedenlerle ilişkilendirmek; programı doğrudan başarı ya da başarısızlık kavramları üzerinden değerlendirmek bilimsel açıdan uygun değildir. Belgelerin gösterdiği husus, programın 2011 yılında açıldığı, tamamen İngilizce yürütüldüğü, çift diploma modeline dayandığı ve 2014 yılında alınan kapatma kararının mevcut öğrencilerin mezuniyet süreçleri korunarak uygulandığıdır.

Sınırlı bir süre devam etmiş olsa da bu deneyim, EMYO'nun uluslararası bir üniversiteyle ortak program oluşturma, tamamen İngilizce mesleki eğitim sunma, uluslararası nitelikte bir ders planı yürütme ve çift diploma modelini uygulama kapasitesini göstermesi bakımından kurumsal hafızada önemli bir yer tutmaktadır.

4.5.1. EMYO'da İsteğe Bağlı İngilizce Hazırlık Eğitimi

Leeds Metropolitan Üniversitesi ile yürütülen ortak çift diploma programı, geçmişte belirli bir programa özgü ve tamamen İngilizce yürütülen bir uluslararasılaşma deneyimiyken, isteğe bağlı İngilizce hazırlık eğitimi EMYO'nun güncel programlarında öğrenim gören öğrencilere sunulan farklı bir yabancı dil eğitimi olanağıdır.

EMYO'nun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumuna göre, yüksekokulda eğitimi sürdürülen altı programın öğrencilerine bir yıl süreli isteğe bağlı İngilizce hazırlık eğitimi olanağı sunulmaktadır. Aynı belgede, 2025–2026 öğretim yılında 71 öğrencinin hazırlık eğitimini tercih ettiği, bu öğrencilerden 9'unun hazırlık eğitimine kayıt yaptırdığı belirtilmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026a).

Anadolu Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 2025–2026 Öğretim Yılı Yabancı Diller Akademik Takviminde de isteğe bağlı hazırlık eğitimi almak isteyen öğrenciler için uygulanacak yabancı dil yeterlik sınavı ve kayıt işlemlerine ilişkin tarihlere yer verilmiştir. Böylece isteğe bağlı hazırlık eğitiminin söz konusu öğretim yılında üniversite düzeyinde sürdürülen resmî bir uygulama olduğu doğrulanmaktadır (Anadolu Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, 2025).

Hazırlık eğitimini tercih eden öğrenci sayısı ile kesin kayıt yaptıran öğrenci sayısı arasındaki fark, yabancı dil eğitimine yönelik başlangıçtaki ilginin fiilî katılıma aynı ölçüde dönüşmediğini göstermektedir. Bununla birlikte eldeki belgeler bu farkın nedenlerini açıklamamaktadır. Bu nedenle söz konusu durumun ekonomik koşullar, öğrencilerin yeterlik sınavı sonuçları, eğitim süresinin uzaması veya bireysel tercihler gibi

belirli etkenlerle ilişkilendirilmesi, ek araştırma yapılmadan mümkün değildir.

İsteğe bağlı hazırlık eğitimi, EMYO'nun öğrencilerine yalnızca mesleki alan bilgisi kazandırmakla yetinmeyerek yabancı dil yeterliğini de desteklemeye çalıştığını göstermektedir. Ancak bu olanağın kurumsal etkisinin değerlendirilebilmesi için ilerleyen yıllardaki tercih, kesin kayıt, devam ve başarı verilerinin düzenli biçimde izlenmesi gerekmektedir.

4.6. Müfredatın Dönüşümü ve Uygulamalı Öğrenme

EMYO'nun eğitim anlayışındaki temel sürekliliklerden biri, teorik bilgi ile mesleki uygulamanın birlikte yürütülmesidir. Bununla birlikte uygulamalı eğitimin kapsamı ve yürütülme biçimi, programların mesleki alanlarına ve dönemlerin teknolojik koşullarına göre değişmiştir. Kuruluş yıllarında daktilografi, bilgisayar laboratuvarı çalışmaları, radyo-televizyon ve matbaacılık uygulamaları ile turizm hizmetleri öne çıkarken; günümüzde mesleki yazışma, ofis yazılımları, ithalat ve ihracat işlemleri, emlak değerleme, mutfak uygulamaları, dijital teknolojiler ve staj gibi farklı öğrenme biçimleri programların uygulama boyutunu oluşturmaktadır. Bu karşılaştırma, uygulamalı eğitim anlayışının ortadan kalkmadığını; program yapısına, teknolojik gelişmelere ve mesleki gereksinimlere bağlı olarak biçim değiştirdiğini göstermektedir.

Bilgisayar Programcılığı öğrencilerinin Anadolu Üniversitesinin mevcut teknolojik altyapısından yararlanması, kuruluş sonrasındaki uygulamalı eğitim anlayışının dikkat çekici örneklerinden biridir. Yalçın Çakal, dönemin bilgisayarlarının işlem kapasitesinin sınırlı olması nedeniyle öğrencilerin hafta sonlarını BAUM'daki uygulama çalışmalarına ayırdıklarını şöyle anlatmaktadır:

"Cuma akşamı [...] komple BAUM'un anahtarını bize veriyorlardı. Biz iki gün boyunca oradaydık. Çünkü o zaman bilgisayarlar çok yavaştı. [...] Pazartesi günü sabah gelen ilk memura da anahtarı verip gidiyorduk." (Yalçın Çakal, Ç01)

Bu anlatı, dönemin sınırlı teknik olanakları karşısında Anadolu Üniversitesinin başka bir birimine ait bilgisayar altyapısının yoğun uygulama çalışmaları için kullanılabildiğini göstermektedir. Öğrencilerin hafta sonlarını program yazmaya ayırmaları ise uygulamalı öğrenmenin yalnızca ders saatleriyle sınırlı kalmadığını ve öğrenci çabasının eğitim sürecinde önemli bir yer tuttuğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte anahtar teslimi ve kullanım düzeninin kapsamı kişisel tanıklığa dayandığından, bu uygulama bütün öğrenci gruplarını kapsayan resmî ve sürekli bir düzenleme olarak genellenmemelidir.

İncelenen resmî program sayfalarında ders planlarının dört yarıyıl üzerinden yapılandırıldığı ve mezuniyet için asgari 120 AKTS'nin tamamlanmasının öngörüldüğü görülmektedir. Ders planlarında zorunlu, seçmeli ve mesleki seçmeli derslere yer verilmekte; dersler program yeterlilikleri ve öğrenme çıktılarıyla ilişkilendirilmektedir. Örneğin Aşçılık Programında Temel Mutfak Teknikleri I ve II, Mutfakta Hijyen ve Kalite, Aşçılık Etiği ve Staj; Dış Ticaret Programında İhracat ve İthalat Tekniği, İthalat-İhracat Uygulamaları, Dış Ticarette Bilgi Teknolojileri ve Staj; Emlak Yönetimi Programında Kadastro ve Tapu Bilgisi, Emlak Değerleme Teknikleri (Ekspertiz), Emlak Uygulamaları, Emlak Sektörü Etik İlkeleri ve Staj dersleri yer almaktadır (Anadolu Üniversitesi, t.y.-b, t.y.-c, t.y.-e).

Bu ders çeşitliliği, uygulamalı öğrenmenin yalnızca laboratuvar veya mutfakta gerçekleştirilen fiziksel çalışmalardan oluşmadığını göstermektedir. Uygulama; öğrencinin mesleki

bir işlemi gerçekleştirmesi, dijital bir aracı kullanması, bir sorunu çözmesi, mesleki mevzuatı somut bir olayla ilişkilendirmesi veya iş ortamındaki süreçleri deneyimlemesi biçiminde de gerçekleşebilmektedir. Ders içerikleri ve program çıktılarının değerlendirildiği toplantılardan görüntüler Görsel 4.8'de sunulmuştur.



Görsel 4.8. Ders İçerikleri ve Program Çıktılarının Akran Değerlendirme Sürecinde Ele Alındığı Toplantılardan Görüntüler
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

Bölüm II'de ayrıntılı olarak ele alınan bilgisayar laboratuvarları ve uygulama mutfakları, bu müfredatın yürütülebilmesi için gerekli fiziksel zemini sağlamaktadır. Bununla birlikte uygulama mekânlarının varlığı ile öğrenme çıktılarının gerçekleşmesi aynı anlama gelmemektedir. Fiziksel altyapı, uygulamalı eğitimin gerekli fakat tek başına yeterli olmayan koşuludur.

Aşçılık Programında uygulama ortamlarının zaman içindeki dönüşümü, 2004–2006 döneminde öğrenim gören Firdevs Cesur Kalkan'ın anlatısında görünür hâle gelmektedir:

> *"Bizde atölye yoktu. [...] Yemeği yalnızca Akademik Kulübe gittiğim zaman yapabiliyordum. [...] Gastronomi biraz da uygulamayla alakalı; pratik çok önemli."* (Firdevs Cesur Kalkan, M05)

Cesur Kalkan'ın anlatısı, öğrencilik döneminde program bünyesinde bugünkü kapsamda uygulama mutfaklarının bulunmadığını; mutfak uygulamalarının haftanın belirli bir gününde Akademik Kulüpte gerçekleştirildiğini göstermektedir. Bununla birlikte katılımcı, Akademik Kulüpte görev yapan uygulamacılardan mutfak hiyerarşisi, mutfak düzeni ve her şeyi yerli yerine koyma gibi mesleki süreçleri öğrendiklerini de belirtmektedir. Dolayısıyla fiziksel sınırlılık, uygulamanın bütünüyle bulunmadığı anlamına gelmemekte; ancak öğrencilerin uygulamaya erişim süresini ve sıklığını sınırlandırmış görünmektedir.

Günümüzdeki uygulama mutfaklarıyla karşılaştırıldığında bu tanıklık, Aşçılık Programının fiziksel ve eğitimsel altyapısında yaşanan dönüşümün mezun gözünden karşılığını ortaya koymaktadır.

Uygulamalı öğrenmenin niteliği; kullanılan donanımın güncelliği, uygulamaya ayrılan süre, öğretim elemanı rehberliği, öğrenci katılımı, uygulamaların değerlendirilme biçimi ve mesleki yeterliliklerle kurulan ilişkiyle birlikte ele alınmalıdır.

Görsel 4.9'da Aşçılık Programı öğrencilerinin uygulama mutfağındaki çalışmaları gösterilmiştir.

Dış paydaş Arda Genç'in değerlendirmesi, EMYO'nun uygulama yönüne ilişkin algıyı açık biçimde yansıtmaktadır:

> *"Bana göre EMYO'nun en önemli özelliği pratiği göz ardı etmiyor olması."* (Arda Genç, KÖ06)

Aşçılık Programı mezunu Deniz Yeşil de kendi öğrenci deneyimini teori ve uygulama bütünlüğü üzerinden değerlendirmektedir:

> *"Yani teoride de, uygulamada da iyi eğitimler aldığımızı söylüyorum."* (Deniz Yeşil, M07)



Görsel 4.9. Aşçılık Programı Öğrencilerinin Uygulama Mutfağındaki Çalışmalarından Bir Görünüm
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

Bu iki anlatı, uygulamalı eğitimin hem dış paydaşların kuruma ilişkin değerlendirmelerinde hem de mezunların öğrenci deneyimlerinde belirgin bir yer tuttuğunu göstermektedir. Arda Genç'in ifadesi, uygulamanın kurumun mesleki eğitim yaklaşımındaki önemine ilişkin dış paydaş gözlemini; Deniz Yeşil'in anlatısı ise bu yaklaşımın bir mezunun eğitim deneyimindeki karşılığını ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte sözlü tarih tanıklıkları kişisel deneyim ve değerlendirmeleri yansıtmaktadır. Bu nedenle söz konusu ifadeler, EMYO'daki bütün programların ve dönemlerin aynı uygulama niteliğine sahip olduğunu kanıtlayan genellemeler olarak değil; resmî ders planlarını, arşiv belgelerini ve görsel kayıtları tamamlayan deneyimsel kanıtlar olarak değerlendirilmiştir. Uygulamalı eğitimin öğrenme çıktıları ve mezun yeterlilikleri üzerindeki etkisinin kesin olarak belirlenebilmesi ise program bazlı değerlendirme sonuçlarının, öğrenci başarı verilerinin ve mezun izleme kayıtlarının birlikte incelenmesini gerektirmektedir.

4.7. Stajın Eğitim ile İş Yaşamı Arasındaki İşlevi

Staj, EMYO'nun uygulamalı eğitim anlayışının okul dışındaki temel bileşenlerinden biridir. Bu sürecin güncel kurumsal çerçevesi, Anadolu Üniversitesi Uygulamalı Eğitimler Yönergesi ile düzenlenmektedir. Yönergede staj; öğrencilerin öğretim programlarıyla kazanmaları öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışları geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş yaşamına uyum sağlamaları ve gerçek üretim veya hizmet ortamında deneyim kazanmaları amacıyla işletmelerde gerçekleştirdikleri mesleki çalışma olarak tanımlanmaktadır (Anadolu Üniversitesi, 2026b).

Yönergeye göre uygulamalı eğitimlerin planlanması, uygulanması ve koordinasyonu birim uygulamalı eğitimler komisyonunun sorumluluğundadır. Komisyon; öğrencinin staj yapmak istediği işletmenin uygunluğunu onaylamakta, staj gruplarını belirlemekte ve staj sonunda elde edilen kazanımların ölçme ve değerlendirme işlemlerini yürütmektedir. Staj koordinatörü öğrencileri ve sorumlu öğretim elemanlarını staj öncesinde, sırasında ve sonrasında yapılacak işlemler hakkında bilgilendirmekte; sorumlu öğretim elemanı ise öğrencinin staj sürecini izlemekte, işletme ile yüksekokul arasındaki koordinasyonu sağlamakta ve değerlendirme sürecinde görev almaktadır.

Güncel yönerge, staj süresinin birimler tarafından programın niteliğine göre ve 20 iş gününden az olmamak üzere belirlenmesini öngörmektedir. EMYO'da yürütülen altı programın güncel resmî yeterlilik koşullarında ise 30 gün staj zorunluluğu bulunmaktadır (Anadolu Üniversitesi, t.y.-c, t.y.-e, t.y.-h, t.y.-j, t.y.-l, t.y.-m). Stajın başarısı; işletme değerlendirme formu, uygulamalı eğitim dosyası ve önceden belirlenen kazanımlar doğrultusunda değerlendirilmekte ve sonuç başarılı ya da başarısız olarak kaydedilmektedir.

Bu düzenlemeler, stajın öğrencinin yalnızca belirli bir süre iş yerinde bulunmasından ibaret olmadığını göstermektedir. Staj; işletmenin uygunluğunun değerlendirilmesi, öğrencinin sigorta işlemlerinin yürütülmesi, sürecin akademik olarak izlenmesi ve edinilen kazanımların değerlendirilmesi aşamalarından oluşan kurumsal bir uygulamadır. Öğrenci açısından mesleğin gerçek çalışma koşullarını tanıma ve mesleki yeterliliklerini sınama; işletme açısından ise öğrencinin bilgi, davranış, sorumluluk ve uyum kapasitesini gözlemleme olanağı sağlamaktadır.

EMYO'daki staj süreci, program staj koordinatörleri ile Yüksekokul Staj Komisyonunun görev paylaşımı üzerinden yürütülmektedir. Yüksekokulun 17 Haziran 2026 tarihinde güncellenen resmî kurumsal listesi, program düzeyindeki koordinasyon ile yüksekokul düzeyindeki değerlendirme yapısını birlikte göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026d). EMYO program staj koordinatörleri ve Yüksekokul Staj Komisyonunun 17 Haziran 2026 tarihli görev dağılımı Görsel 4.10'da verilmiştir.

Program Staj Koordinatörleri

Program	Koordinatör	Görev süresi
Adalet Programı*	Öğr. Gör. Nermin Çetinöz	02.04.2026–02.04.2029
Aşçılık Programı	Öğr. Gör. Dr. Gökhan Şallı	08.10.2024–08.10.2027
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı	Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar	02.04.2026–02.04.2029
Dış Ticaret Programı	Öğr. Gör. Sibel İsmailçebi Başar	08.10.2024–08.10.2027
Emlak Yönetimi Programı	Öğr. Gör. Dr. Bülent Atmacan	08.10.2024–08.10.2027
Pazarlama Programı	Doç. Dr. Remzi Reha Durucasu	08.10.2024–08.10.2027
Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı	Öğr. Gör. Nagehan Sönmez Gök	08.10.2024–08.10.2027

Yüksekokul Staj Komisyonu

Adı	Görevi	Görev süresi
Öğr. Gör. Dr. Bülent Atmacan	Başkan	08.10.2024–08.10.2027
Öğr. Gör. Nagehan Sönmez Gök	Üye	08.10.2024–08.10.2027
Öğr. Gör. Dr. Gökhan Şallı	Üye	08.10.2024–08.10.2027

* Adalet Programı, yeni öğrenci kabul eden aktif programlar arasında olmamakla birlikte resmî görev listesinde yer aldığı biçimiyle gösterilmiştir.

Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu resmî internet sayfası; güncellenme tarihi 17 Haziran 2026.

Görsel 4.10. EMYO Program Staj Koordinatörleri ve Yüksekokul Staj Komisyonunun 17 Haziran 2026 Tarihli Görev Dağılımı
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu resmî internet sayfasından düzenlenmiştir.

Turizm sektörü temsilcisi Hakkı Gök, staj süreçlerinde yüksekokulun yetki alanını aşan bazı dönemsel sınırlılıklar bulunabildiğini, buna karşılık akademik personelin öğrencilerin staj deneyimlerini desteklemeye yönelik çabasının sürdüğünü belirtmektedir:

> *"Ben görüyorum ve gözlemliyorum ki hocalarımızın, akademisyenlerin, öğrencilerin stajına yönelik çabaları yüksek ve bu çabaları da karşılık alıyor."* (Hakkı Gök, KÖ02)

Bu ifade, staj süreçlerinin niteliğine ilişkin bir sektör temsilcisinin uzun süreli gözlemini yansıtmaktadır. Bununla birlikte tanıklık, staj yerlerinin niteliği, öğrenci kazanımları veya istihdama geçiş oranları hakkında ölçülmüş bir sonuç göstergesi değildir. Stajın eğitimsel etkisinin değerlendirilebilmesi için öğrenci, akademik sorumlu ve işveren değerlendirmelerinin birlikte izlenmesi gerekmektedir.

Stajın mevzuatla düzenlenmiş ve kurumsal sorumlularla izlenen bir yapıya sahip olması, uygulamanın niteliği bakımından gerekli olmakla birlikte tek başına yeterli değildir. Stajın eğitimsel değeri; seçilen işletmenin programla uyumuna, öğrenciye verilen görevlerin niteliğine, işletmedeki rehberliğe, akademik izlemeye, öğrencinin sürece etkin katılımına ve değerlendirme sonuçlarının program geliştirme çalışmalarında kullanılmasına bağlıdır.

4.8. Sektörel Entegrasyon ve Dış Paydaş Katılımı

EMYO'nun sektörle kurduğu ilişkilerin gelişimi, farklı kanıt türlerinin birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir. Sözlü tarih tanıklıkları, bu ilişkilerin bazı dönemlerde öğrenciler, mezunlar ve öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki temasları aracılığıyla başladığını göstermektedir. Hakkı Gök'ün anlatısına göre 2004 yılındaki ilk temas, işletmeden yüksekokula yönelen

resmî bir girişimle değil, EMYO öğrenci ve mezunlarının işletmeye başvurup çalışmaya başlamalarıyla kurulmuştur:

> *"İlk temasımız öğrencilerimiz bizde çalışmaya başlayınca oldu."* (Hakkı Gök, KÖ02)

Bu ilişki sonraki yıllarda işveren–mezun bağlantısının ötesine geçerek sektör deneyiminin öğretim ortamına taşınmasına dönüşmüştür:

> *"Üç yıl, altı dönem Ön Büro ve Kat Hizmetleri Otomasyonu isminde bir dersin uygulaması için bölümde misafir öğretim görevlisi olarak çalışma imkânım oldu. [...] Bizim de otelde aynı programı kullanıyor olmamız sebebiyle [...] derse davet edildim."* (Hakkı Gök, KÖ02)

Gök'ün anlatısı, bir konaklama işletmesinde fiilen kullanılan otomasyon programının ders uygulamasına taşındığını ve sektör deneyimine sahip bir uygulamacının belirli bir süre öğretim sürecine doğrudan katıldığını göstermektedir. Bu örnek, sektörel entegrasyonun yalnızca staj veya istihdam bağlantısıyla sınırlı kalmadığını; ders içeriği ve uygulama yöntemi düzeyinde de gerçekleşebildiğini ortaya koymaktadır. Güncel kurum kayıtlarında ise genel iş birlikleri, program düzeyindeki dış paydaş ve danışma kurulları ile paydaş katılımlı toplantı tutanaklarının ayrı ayrı belgelenmesi, bu ilişkilerin daha kurumsal ve izlenebilir bir yapıya kavuşturulmasına yönelik bir yönelime işaret etmektedir. Bununla birlikte güncel kayıtlar, sektörel ilişkilerin bütün programlarda ve bütün dönemlerde aynı yoğunlukta yürütüldüğünü tek başına kanıtlamamaktadır. Bu nedenle aşağıdaki değerlendirmede kurumsal yapı, fiilî katılım ve eğitim süreçlerine etki farklı kanıt düzeyleri olarak ele alınmıştır.

EMYO'nun 10 Ağustos 2026 tarihinde güncellenen resmî kurul ve komisyon listesinde, eğitim faaliyetlerini sürdüren beş

bölüm için dış paydaş ve danışma kurulu üyeleri tanımlanmıştır. Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, Aşçılık ile Turizm ve Otel İşletmeciliği programlarını birlikte kapsamaktadır. Kurul üyelerinin görevleri ve kurumları üzerinden belirlenen başlıca temsil alanları Tablo 4.3'te gösterilmektedir.

Tablo 4.3 program düzeyindeki danışma yapısının meslek kuruluşlarını, kamu kurumlarını, özel sektör işletmelerini, yöneticileri, akademisyenleri ve mezunları kapsadığını göstermektedir. Bu çeşitlilik, program değerlendirme süreçlerine farklı çalışma alanlarının deneyimlerinin aktarılabilmesi için kurumsal bir zemin oluşturulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bir kişinin kurul listesinde bulunması, toplantılara düzenli olarak katıldığını, önerilerinin uygulandığını veya program çıktıları üzerinde doğrudan etkili olduğunu tek başına göstermemektedir. Liste, öncelikle kurumsal temsil yapısının varlığını belgelemektedir.

Tablo 4.3:
EMYO'nun Bölüm Bazlı Dış Paydaş ve Danışma Kurullarının Temsil Alanları

Bölüm ve Kapsadığı Program/Programlar	Dış Paydaşların Temsil Ettiği Başlıca Alanlar
Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü (Aşçılık; Turizm ve Otel İşletmeciliği)	Meslek odaları ve dernekler; mutfak şefliği; mesleki eğitim; mezun ve akademik temsil
Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü (Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı)	Yönetici ve direktör asistanlığı; TBMM sekretarya hizmetleri; özel sektör üst yönetimi; üniversite idari hizmetleri
Dış Ticaret Bölümü (Dış Ticaret)	Sanayi odası; kurumsal satın alma; uluslararası sipariş yönetimi
Toptan ve Perakende Satış Bölümü (Emlak Yönetimi)	Belediye emlak hizmetleri; akademik temsil; emlak meslek örgütü
Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü (Pazarlama)	Pazarlama ve satış yönetimi; girişimcilik ve işletme yönetimi; müşteri/ortak başarı uzmanlığı

Not. Temsil alanları, Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 10 Ağustos 2026 tarihinde güncellenen "Dış Paydaşlar/Danışma Kurulu" listesindeki görev ve kurum bilgileri esas alınarak yazarlar tarafından sınıflandırılmıştır. Tablo, kurul üyelerinin sayısal dağılımını değil, temsil ettikleri başlıca mesleki ve kurumsal alanları göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026d).

Aşçılık Programı mezunu Firdevs Cesur Kalkan'ın anlatısı, mezunların dış paydaş ve danışma süreçlerine fiilen katılımına ilişkin program düzeyinde bir örnek sunmaktadır. Cesur Kalkan, görüşme tarihi itibarıyla yaklaşık iki yıldır Aşçılık Programının dış danışman toplantılarına katıldığını; bu toplantılarda güncel ders içeriklerini ve uygulama ortamlarını kendi öğrencilik dönemiyle karşılaştırma fırsatı bulduğunu belirtmektedir (Firdevs Cesur Kalkan, M05). Bu çift yönlü konum, mezunun

yalnızca geçmiş eğitim deneyimini aktaran bir tanık değil, güncel programın değerlendirilmesine katkı sunabilecek bir paydaş hâline gelebildiğini göstermektedir. Bununla birlikte toplantılara katılım tarihleri, gündemler ve görüşlerin programda hangi düzenlemelere dönüştüğü ilgili kurul listeleri ve toplantı tutanaklarıyla ayrıca doğrulanmalıdır.

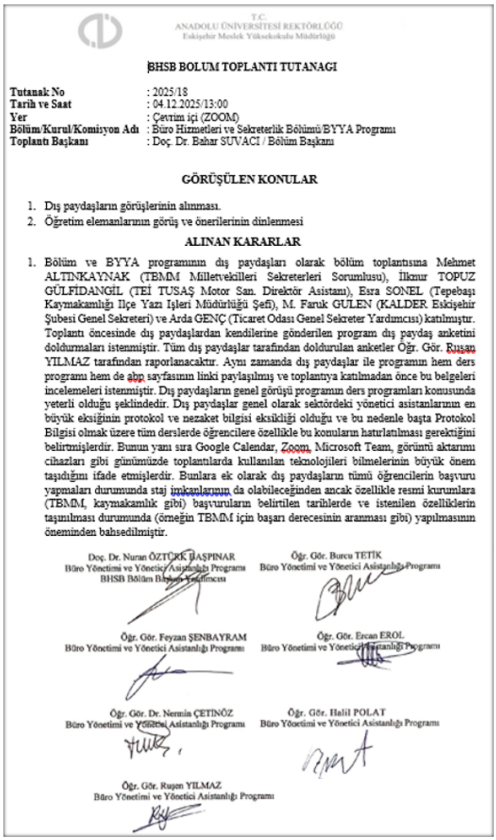
Program düzeyindeki danışma kurullarının yanında, EMYO'nun daha geniş kurumsal çevresiyle gerçekleştirdiği iş birlikleri de bulunmaktadır. Yüksekokulun 17 Ekim 2025 tarihinde güncellenen "İşbirliklerimiz" sayfasında; meslek ve sektör kuruluşları, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve eğitim kurumlarından oluşan toplam 17 kuruluş listelenmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025i). Görsel 4.11'deki sınıflandırma, resmî sayfada yer alan kuruluş adları korunarak yazarlar tarafından yapılmıştır. Bu genel iş birliği ağı ile program bazlı danışma kurulları birbiriyle ilişkili olmakla birlikte aynı yapıyı ifade etmemektedir: İlki yüksekokulun genel kurumsal çevresini, ikincisi ise programların eğitim ve değerlendirme süreçlerine görüş sunması öngörülen paydaş yapısını göstermektedir.



Görsel 4.11. EMYO'nun Resmî İnternet Sayfasında Listelenen İş Birliği Kuruluşlarının Faaliyet Alanlarına Göre Sınıflandırılması
Not. Sınıflandırma yazarlar tarafından yapılmıştır.
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, "İşbirliklerimiz" sayfası (son güncelleme: 17 Ekim 2025)

Paydaşların yalnızca listelerde yer almadığını, belirli program değerlendirme süreçlerine fiilen katıldığını gösteren arşiv belgeleri de bulunmaktadır. Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümünün 4 Aralık 2025 tarihli toplantı tutanağında dış paydaşların toplantıya katılımı, görüşlerinin alınması, anket yoluyla programın değerlendirilmesi ve ortaya çıkan gereksinimlerin görüşülmesi kayıt altına alınmıştır. Bu belge, program düzeyindeki dış paydaş katılımının somut bir örneğini oluşturmaktadır. Bununla birlikte tek bir programa ait toplantı kaydı, aynı

uygulamanın bütün programlarda aynı düzenlilik ve etki düzeyiyle yürütüldüğü biçiminde genellenmemelidir. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında dış paydaş görüşlerinin alınmasına ilişkin toplantı tutanağı Görsel 4.12'de sunulmuştur.



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

BHSB BOLUM TOPLANTI TUTANAGI

Tutanak No : 2025/18
Tarih ve Saat : 04.12.2025/13:00
Yer : Çevrim içi (ZOOM)
Bölüm/Kurul/Komisyon Adı : Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü/BYYA Programı
Toplantı Başkanı : Doç. Dr. Bahar SUVACI / Bölüm Başkanı

GÖRÜŞÜLEN KONULAR

1. Dış paydaşların görüşlerinin alınması.
2. Öğretim elemanlarının görüş ve önerilerinin dinlenmesi

ALINAN KARARLAR

1. Bölüm ve BYYA programının dış paydaşları olarak bölüm toplantısına Mehmet ALTINKAYNAK (TBMM Milletvekilleri Sekreterleri Sorumlusu), İlknur TOPUZ GÜLFİDANGİL (TEI TUSAŞ Motor San. Direktör Asistanı), Esra SONEL (Tepebaşı Kaymakamlığı İlçe Yazı İşleri Müdürlüğü Şefi), M. Faruk GULEN (KALDER Eskişehir Şubesi Genel Sekreteri) ve Arda GENÇ (Ticaret Odası Genel Sekreter Yardımcısı) katılmıştır. Toplantı öncesinde dış paydaşlardan kendilerine gönderilen program dış paydaş anketini doldurmaları istenmiştir. Tüm dış paydaşlar tarafından doldurulan anketler Öğr. Gör. Rusan YILMAZ tarafından raporlanacaktır. Aynı zamanda dış paydaşlar ile programın hem ders programı hem de abp sayfasının linki paylaşılmış ve toplantıya katılmadan önce bu belgeleri incelemeleri istenmiştir. Dış paydaşların genel görüşü programın ders programları konusunda yeterli olduğu şeklindedir. Dış paydaşlar genel olarak sektördeki yönetici asistanlarının en büyük eksiğinin protokol ve nezaket bilgisi eksikliği olduğu ve bu nedenle başta Protokol Bilgisi olmak üzere tüm derslerde öğrencilere özellikle bu konuların hatırlatılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra Google Calendar, Zoom, Microsoft Team, görüntü aktarımı cihazları gibi günümüzde toplantılarda kullanılan teknolojileri bilmelerinin büyük önem taşıdığını ifade etmişlerdir. Bunlara ek olarak dış paydaşların tümü öğrencilerin başvuru yapmaları durumunda staj imkanlarının da olabileceğinden ancak özellikle resmi kurumlara (TBMM, kaymakamlık gibi) başvuruların belirtilen tarihlerde ve istenilen özelliklerin taşınılması durumunda (örneğin TBMM için başarı derecesinin aranması gibi) yapılmasının öneminden bahsedilmiştir.

Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı
BHSB Bölüm Başkan Yardımcısı

Öğr. Gör. Burcu TETİK
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

Öğr. Gör. Feyzan ŞENBAYRAM
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

Öğr. Gör. Ercan EROL
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

Öğr. Gör. Dr. Nermin ÇETİNÖZ
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

Öğr. Gör. Halil POLAT
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

Öğr. Gör. Rusen YILMAZ
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

Görsel 4.12. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında Dış Paydaş Görüşlerinin Alınmasına İlişkin 4 Aralık 2025 Tarihli Bölüm Toplantı Tutanağı

Kaynak: Eskişehir Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, EMYO Kurum Arşivi.

Eskişehir Lokantacılar ve Kasaplar Esnaf Odası eski başkanı Bahar Bilen, yiyecek-içecek sektöründeki mesleki yeterliliği toplum sağlığıyla ilişkilendirmektedir:

> *"Toplum sağlığı açısından sektörümüz rastgele birilerinin eline bırakılamayacak kadar çok kıymetli [...] O bakımdan okulumuzun en önemsediğim kısmı sektörümüze kalifiye eleman yetiştirmesidir."* (Bahar Bilen, KÖ05)

Bu tanıklık, yiyecek-içecek hizmetlerinde mesleki yeterliliğin yalnızca işletme verimliliği veya istihdamla değil, toplum sağlığına karşı sorumlulukla da ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bununla birlikte ifade, mezunların yeterlilik veya istihdam düzeylerini ölçen bir sonuç göstergesi değil, bir sektör temsilcisinin mesleki eğitimden beklentisini yansıtan deneyimsel bir değerlendirmedir.

Sektörel entegrasyon yalnızca sektörün kısa vadeli iş gücü gereksinimlerine cevap verme biçiminde anlaşılmamalıdır. Mesleki eğitim; öğrencilerin değişen teknolojilere uyum sağlayabilmelerini, etik davranabilmelerini, eleştirel düşünebilmelerini, etkili iletişim kurabilmelerini ve meslek yaşamları boyunca öğrenmeye devam edebilmelerini sağlayacak yeterlilikleri de geliştirmelidir. Dış paydaş görüşleri bu bakımdan müfredat geliştirme süreçleri için önemli olmakla birlikte, akademik ölçütler, program yeterlilikleri ve uzun vadeli eğitim amaçlarıyla dengeli biçimde değerlendirilmelidir.

EMYO'daki dış paydaş katılımının eğitim süreçleri üzerindeki etkisinin izlenebilmesi için bir kanıt zinciri oluşturulması gerekmektedir. Bu zincirin; paydaş listesini ve toplantı katılımını, iletilen görüş ve önerileri, yetkili kurullarca alınan kararları, müfredatta veya eğitim uygulamalarında gerçekleştirilen değişiklikleri ve bu değişikliklere ilişkin öğrenci, mezun ve sektör geri bildirimlerini birbirine bağlaması beklenir.

Mevcut listeler kurumsal temsil yapısını, 4 Aralık 2025 tarihli tutanak ise belirli bir programdaki fiilî katılımı belgelemektedir. Buna karşılık paydaş önerilerinin eğitim sonuçları üzerindeki etkisine ilişkin genellenebilir bir değerlendirme yapılabilmesi için farklı programlara ve dönemlere ait karar, uygulama ve sonuç kayıtlarının birlikte incelenmesi gerekmektedir.

4.8.1. EMYO'nun Sektörel Etkileşim Örnekleri

Arşiv belgeleri ve resmî elektronik kayıtlar, EMYO'nun sektörle etkileşiminin farklı dönemlerde ve farklı ölçeklerde gerçekleştiğini göstermektedir. Mezunların mesleki deneyimlerini öğrencilere aktarması, meslek kuruluşu temsilcilerinin derslere katkı sunması ve ulusal ölçekte imzalanan iş birliği protokollerinin yüksekokul düzeyinde uygulanması, bu etkileşimin başlıca biçimleri arasındadır. Aşağıdaki örnekler EMYO'daki sektörel etkileşim faaliyetlerinin tamamını değil, farklı uygulama biçimlerini temsil eden ve belgelendirilebilen seçilmiş örnekleri göstermektedir.

Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programının düzenlediği Sekreterler Haftası etkinlikleri, mezunlarla öğrencilerin mesleki deneyim paylaşımı temelinde buluştuğu erken dönem örneklerinden biridir. Anadolu Üniversitesinin resmî gazete arşivine göre 7. Sekreterler Haftası etkinlikleri 24–25 Mayıs 2007 tarihlerinde Anadolu Üniversitesi Kongre Merkezi Salon Anadolu'da gerçekleştirilmiştir. Panelin "Mezunlardan Çalışma Hayatına Dair Bilgiler" başlıklı üçüncü oturumunda, farklı kurumlarda çalışan program mezunları henüz öğrenimlerini sürdüren öğrencilere mesleki deneyimlerini aktarmıştır. Yard. Doç. Dr. Zeki Güler'in başkanlığını yürüttüğü oturum, mezunların yalnızca eğitim sürecinin çıktısı olarak değil, öğrenci ile çalışma yaşamı arasında bilgi ve deneyim aktarımı sağlayan

paydaşlar olarak konumlandırıldığını göstermektedir (Kamber, 2007).

EMYO'nun sektörle kurduğu ilişkinin daha kurumsal bir örneği, Yükseköğretim Kurulu ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği arasında imzalanan "Meslek Yüksekokulları Eğitim İş Birliği Protokolü" kapsamında görülmektedir. Resmî YÖK kaydına göre protokol, Yükseköğretim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Erol Özvar ile TOBB Başkanı M. Rifat Hisarcıklıoğlu tarafından 21 Nisan 2025 tarihinde imzalanmıştır.

Protokolün 103 üniversiteye bağlı 388 meslek yüksekokulundaki programları kapsadığı; iş yeri eğitimi ve staj süreçlerinin TOBB üyesi işletmelerle yürütülmesi, müfredatların sektörün güncel gereksinimleri doğrultusunda geliştirilmesi, başarılı öğrencilere burs sağlanması ve meslek yüksekokullarının uygulama altyapısının desteklenmesi gibi amaçlar taşıdığı açıklanmıştır (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2025).

Protokolün EMYO düzeyindeki uygulama ve koordinasyon mekanizmasını oluşturmak amacıyla gerçekleştirilen Protokol Yürütme Kurulu Toplantısı, 8 Ekim 2025 tarihinde Yüksekokulun ev sahipliğinde yapılmıştır. EMYO yöneticileri, öğretim elemanları ve idari personeli ile Eskişehir Sanayi Odası, Eskişehir Ticaret Odası ve Eskişehir Ticaret Borsası temsilcilerinin katıldığı toplantıda; staj ve işletmede mesleki eğitim uygulamalarının etkinliğinin artırılması, burs verilecek öğrencilerin belirlenmesi ve sektörün uygulamalı eğitim süreçlerine daha etkin katılım sağlaması konuları değerlendirilmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025j). YÖK–TOBB iş birliği kapsamında gerçekleştirilen toplantı Görsel 4.13'te gösterilmiştir.



Görsel 4.13. YÖK–TOBB Meslek Yüksekokulları Eğitim İş Birliği Protokolü Kapsamında EMYO Ev Sahipliğinde Gerçekleştirilen Protokol Yürütme Kurulu Toplantısı (8 Ekim 2025)
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu resmî internet sayfası.

Bu toplantı, ulusal düzeyde imzalanan protokolün EMYO'nun yerel paydaşlarıyla birlikte ele alındığını ve uygulanmasına yönelik bir koordinasyon yapısının oluşturulduğunu belgelemektedir. Bununla birlikte toplantı kaydı, görüşülen konuların sonraki dönemlerde hangi uygulamalara dönüştüğünü tek başına göstermemektedir. Protokolün kurumsal etkisinin değerlendirilebilmesi için sağlanan staj, işletmede mesleki eğitim ve burs olanaklarının; gerçekleştirilen müfredat düzenlemelerinin ve sektör katılımlı eğitim faaliyetlerinin dönemler itibarıyla izlenmesi gerekmektedir.

Emlak Yönetimi Programı ile meslek odası arasındaki ilişkinin yalnızca tek bir etkinlikten oluşmadığı Gazi Çelik'in anlatısında görülmektedir. Çelik, Prof. Dr. Serpil Altınırmak aracılığıyla başlayan temas kapsamında sektör deneyimlerinin öğrencilere aktarıldığını, mesleki belgelerin derslerde kullanılmak üzere paylaşıldığını ve öğrencilerin staj yapabilecekleri sektör mensuplarına yönlendirildiğini belirtmektedir:

> *"Derslere giriyoruz. Elimizdeki evrakları veriyoruz. Üniversiteden biz yararlanıyoruz. Üniversitedeki hocalarımız bizden yararlanıyor. Bu şekilde öğrencilerimize desteğimiz devam ediyor."*
> (Gazi Çelik, KÖ04)

Bu anlatı, Emlak Yönetimi Programı ile sektör arasındaki ilişkinin tek bir etkinlik veya toplantıyla sınırlı kalmadığını göstermektedir. Çelik'in anlatısına göre Eskişehir Emlak Komisyoncuları Odası temsilcileri farklı dönemlerde derslere katılmış; piyasa deneyimlerini ve meslekte kullanılan belge örneklerini öğretim elemanları ve öğrencilerle paylaşmış; öğrencilerin staj yapabilecekleri sektör mensuplarına yönlendirilmesine katkıda bulunmuştur. Böylece sektör katkısı; sınıf içi bilgi paylaşımı, mesleki belge sağlama, staj bağlantısı kurma ve öğretim elemanlarıyla deneyim alışverişinde bulunma gibi farklı biçimler kazanmıştır. Çelik'in "birbirimizden yararlanıyoruz" ifadesi, bu ilişkiyi sektörün üniversiteye tek yönlü bilgi aktarımından ziyade karşılıklı bir öğrenme süreci olarak tanımlaması bakımından önemlidir. Bununla birlikte söz konusu katkıların hangi derslere, müfredat değişikliklerine veya öğrenci kazanımlarına yansıdığı, dönemsel kurul kararları ve ders kayıtlarıyla birlikte incelenmelidir.

Bu ilişkinin resmî kayıtlara yansıyan güncel örneklerinden biri, Emlak Uygulamaları dersi kapsamında 12 Mart 2025 tarihinde gerçekleştirilen "Emlak Ofisi Kurulumu ve İşletilmesi" başlıklı eğitimdir. EMYO'nun resmî haberine göre eğitime Eskişehir Emlak Komisyoncuları Odası Başkanı Gazi Çelik ile Odanın Genel Sekreteri Emel Gözüm katılmış ve öğrencilere emlak ofisinin kurulması ve işletilmesine ilişkin mesleki bilgi ve deneyimlerini aktarmıştır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025f).

Bu etkinlik, dış paydaş katkısının genel danışmanlık veya kurul üyeliğiyle sınırlı kalmayarak belirli bir dersin içeriğiyle ilişkilendirilebildiğini göstermektedir. Bununla birlikte etkinliğin gerçekleşmiş olması, öğrencilerin öğrenme kazanımlarına

etkisini tek başına kanıtlamamaktadır. Böyle bir etkinin değerlendirilebilmesi için etkinlik öncesi ve sonrası öğrenci geri bildirimleri, ders öğrenme çıktıları ve uygulama çalışmalarına ilişkin değerlendirme kayıtlarının birlikte incelenmesi gerekir. Bu örnekler EMYO'nun sektörel etkileşiminin zaman içinde farklı biçimler aldığını göstermektedir.



Görsel 4.14. Emlak Uygulamaları Dersi Kapsamında Gerçekleştirilen "Emlak Ofisi Kurulumu ve İşletilmesi" Başlıklı Sektörel Eğitim (12 Mart 2025)
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu resmi internet sayfası ve EMYO Görsel Arşivi.

Aşçılık Programı ile yiyecek-içecek sektörü arasındaki etkileşim de farklı faaliyet biçimleri üzerinden sürdürülmüştür. Bahar Bilen, 2018 yılından itibaren Aşçılık Programıyla yürütülen çalışmalara sektör paydaşı olarak katıldığını belirtmekte; kariyer etkinlikleri, uzman şeflerin yer aldığı seminerler, gastronomi kampları ve mezun buluşmalarını karşılıklı öğrenme ortamları olarak değerlendirmektedir:

> *"Alanında uzman şeflerin katıldığı seminerler, öğrencilerimizin olduğu kadar bizlerin de ufkunu genişletmektedir. Sektörel deneyim kazanması için gastronomi kampları ve mezun buluşmaları gibi aktif etkinlikleri çok kıymetli buluyorum."* (Bahar Bilen, KÖ05)

Bu değerlendirme, sektör temsilcilerinin eğitim faaliyetlerine katılımının yalnızca öğrencilere bilgi aktarmaktan ibaret görülmediğini; akademik çevre ile sektör arasında karşılıklı öğrenme ve deneyim paylaşımı biçiminde anlamlandırıldığını göstermektedir. Bununla birlikte sözü edilen faaliyetlerin tarihleri, katılımcıları ve eğitim süreçlerine yansımaları, ilgili etkinlik haberleri ve faaliyet kayıtlarıyla birlikte değerlendirilmelidir.

2007 yılındaki Sekreterler Haftası paneli mezun deneyiminin öğrencilere aktarılmasına; 2025 yılındaki Emlak Uygulamaları etkinliği meslek kuruluşu temsilcilerinin ders düzeyindeki katkısına; YÖK–TOBB Protokol Yürütme Kurulu toplantısı ise sektör ilişkilerinin kurumsal bir koordinasyon mekanizması içinde yürütülmesine örnek oluşturmaktadır. Bununla birlikte bu kayıtlar, faaliyetlerin gerçekleştiğini ve belirli paydaşların katılımını belgelemekte; faaliyetlerin öğrenci başarısı, mezun yeterliliği veya istihdam üzerindeki etkisini doğrudan ölçmemektedir.

Etkinliklerin düzenlenmesinde görev alan Ünver Ünlü Bayramlı, Sekreterler Haftası buluşmalarının yalnızca mesleki bilgi aktarılan panellerden oluşmadığını; öğrencilerin organizasyon, iletişim ve sunum becerilerini kullanabildiği bir öğrenme ortamı meydana getirdiğini anlatmaktadır:

> *"On yıl boyunca yaptık biz bu organizasyonları. [...] Birçok firmanın üst düzey yöneticilerini misafir etmiştik [...] ve çocuklarımıza orada konuşma fırsatı sağlamıştık. İşte sunum yapma fırsatı sağlamıştık."* (Ünver Ünlü Bayramlı, Ç03)

Sekreterler Haftası kapsamında düzenlenen bir panel görseli Görsel 4.15'te sunulmuştur. Bayramlı, bu etkinliklerde edinilen deneyimin bir mezunun işe alınma sürecinde etkili

olduğuna ilişkin kendisine aktarılan bir örneği de paylaşmaktadır:



Görsel 4.15. 7. Sekreterler Haftası Kapsamında 24–25 Mayıs 2007 Tarihlerinde Düzenlenen Panelden Görünüm
Kaynak: Anadolu Haber, 1–7 Haziran 2008; EMYO Kurum Arşivi.

> *"Antalya'da bir şirket yöneticisi [...] asistanı bizim yüksekokulumuzdan seçtiğini; en büyük kriterin, öğrencimizin CV'sinde böyle bir organizasyona katılıp sunum yaptığından ve görevler aldığından bahsetmesi olduğunu [...] söylemişti."* (Ünver Ünlü Bayramlı, Ç03)

Bu anlatı, program dışı etkinliklerde kazanılan sunum, sorumluluk üstlenme ve organizasyon deneyiminin işveren tarafından dikkate alınabildiğini gösteren bireysel bir örnektir. Bununla birlikte anlatıda şirketin ve mezunun kimliği belirtilmediğinden, ifade doğrudan doğrulanmış bir işe yerleştirme kaydı veya Sekreterler Haftası etkinliklerinin genel istihdam etkisinin kanıtı olarak değerlendirilmemelidir.

4.9. Kalite Güvencesi ve Program Akreditasyonları

EMYO'nun eğitimsel dönüşümünün güncel boyutlarından biri, program düzeyindeki kalite güvencesi ve akreditasyon çalışmalarıdır. Program akreditasyonu; program eğitim amaçlarının, program çıktılarının, ders planlarının, ölçme ve

değerlendirme sistemlerinin, öğrenci desteklerinin, akademik kadronun, uygulama olanaklarının ve sürekli iyileştirme mekanizmalarının belirlenmiş ölçütler çerçevesinde değerlendirilmesini içermektedir. Bu süreç, yalnızca mevcut durumun belgelendirilmesine değil, gelişmeye açık alanların belirlenmesine ve değerlendirme sonuçlarının programın iyileştirilmesinde kullanılmasına dayanmaktadır.

EMYO'daki kalite güvencesi çalışmaları, akran değerlendirmesi ve dış akreditasyon olmak üzere birbiriyle ilişkili fakat birbirinden farklı iki değerlendirme düzeyinde izlenebilmektedir. Akran değerlendirmesi, programın farklı yükseköğretim kurumlarında görev yapan alan uzmanları tarafından akademik ölçütler çerçevesinde incelenmesini; akreditasyon ise yetkilendirilmiş bir kuruluşça yürütülen resmî değerlendirme ve karar sürecini ifade etmektedir.

Aşçılık Programına ilişkin akran değerlendirmesi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan üç öğretim elemanı tarafından 30–31 Ekim 2025 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Akran Değerlendirme Raporunda öğrenciler, program eğitim amaçları, program çıktıları, sürekli iyileştirme, eğitim planı, öğretim kadrosu, altyapı, kurumsal destek ve karar alma süreçleri incelenmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025b).

Rapora göre Aşçılık Programının eğitim amaçlarının ve program çıktılarının belirlenmesi sürecinde iç ve dış paydaşların görüşleri alınmış; 3 Şubat 2025 tarihinde bir dış paydaş toplantısı gerçekleştirilmiştir. Toplantı tutanağına dayanılarak gerekli güncellemelerin yapıldığı belirtilmektedir. Raporda program mezunları, sektör temsilcileri, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları dış paydaşlar arasında sayılmış; seçimlik

derslerin belirlenmesi ve güncellenmesinde paydaş, öğrenci ve öğretim elemanı görüşlerinin dikkate alındığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte yapılan güncellemelerin hangi program amacı, çıktı veya ders üzerinde ne tür bir değişiklik oluşturduğu raporda ayrıntılı olarak gösterilmediğinden, bu konuda daha ileri bir çıkarım yapılmamıştır.

Programların dış akreditasyon geçmişi ise TURAK'ın resmî akredite kuruluşlar kaydı üzerinden izlenebilmektedir. Bu kayda göre Aşçılık ile Turizm ve Otel İşletmeciliği örgün öğretim ön lisans programlarının her ikisi de TURAK'ın 26 Aralık 2023 tarihli ve 11 sayılı kararıyla 1 Ocak 2024–31 Aralık 2025 dönemi için ilk kez koşullu olarak akredite edilmiştir. Bu ilk dönemin ardından programlar yenileme değerlendirmesine alınmıştır (Turizm Eğitimi Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu [TURAK], t.y.).

Yenileme sürecinde TURAK tarafından 30 Kasım–1 Aralık 2025 tarihlerinde EMYO'da saha ziyareti ve incelemeler gerçekleştirilmiştir. Değerlendirme sonucunda TURAK'ın 29 Aralık 2025 tarihli, 6 sayılı kararıyla Aşçılık Programına 31 Aralık 2025–31 Aralık 2028 tarihleri arasında üç yıl süreli tam; Turizm ve Otel İşletmeciliği Programına ise 31 Aralık 2025–31 Aralık 2027 tarihleri arasında iki yıl süreli koşullu akreditasyon verilmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026a; TURAK, t.y.). Aşçılık Programı ilk akreditasyon dönemindeki koşullu statüden tam akreditasyona geçmiş; Turizm ve Otel İşletmeciliği Programının akreditasyonu koşullu statüde yenilenmiştir. TURAK akreditasyon değerlendirmesi kapsamındaki saha ziyareti Görsel 4.16'da sunulmuştur.



Görsel 4.16. TURAK Akreditasyon Değerlendirmesi Kapsamında 30 Kasım–1 Aralık 2025 Tarihlerinde Gerçekleştirilen Saha Ziyaretinden Görünüm *Kaynak:* Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu resmî internet sayfası, "TURAK Akreditasyon Süreci", 2 Aralık 2025.

Programların yenilenen akreditasyon belgeleri için 8 Haziran 2026 tarihinde Anadolu Üniversitesinde bir tören düzenlenmiştir. TURAK akreditasyon belgelerinin sunulduğu tören Görsel 4.17'de gösterilmiştir. Törende TURAK temsilcisi tarafından akreditasyon plaketi Anadolu Üniversitesi Rektörüne takdim edilmiş; Aşçılık ile Turizm ve Otel İşletmeciliği programlarının akreditasyon belgeleri program ve yüksekokul yöneticileriyle birlikte kamuoyuna sunulmuştur (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026f).



Görsel 4.17. Aşçılık ile Turizm ve Otel İşletmeciliği Programlarının Yenilenen TURAK Akreditasyon Belgelerinin Sunulduğu Tören (8 Haziran 2026)
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu resmî internet sayfası.

Akreditasyon kararları yalnızca Aşçılık ile Turizm ve Otel İşletmeciliği programları için ve belirtilen geçerlilik süreleri kapsamında değerlendirilmelidir. Bu sonuçlar, EMYO'daki bütün programların akredite olduğu veya kazanılan akreditasyonların süresiz olduğu anlamına gelmemektedir. Benzer şekilde akreditasyon belgesinin alınması, programın bütün dönemlerde ve bütün boyutlarda kusursuz olduğu biçiminde yorumlanmamalıdır.

Akreditasyonun kurumsal açıdan temel değeri, belgenin kendisinden çok, değerlendirme sonuçlarının sürekli iyileştirme döngüsüne aktarılmasına bağlıdır. Program amaçlarının ve çıktılarının düzenli olarak gözden geçirilmesi, ders ve öğrenci geri bildirimlerinin izlenmesi, paydaş önerilerinin kararlara dönüştürülmesi, gelişmeye açık alanlar için sorumluların ve uygulama takvimlerinin belirlenmesi ve alınan önlemlerin sonuçlarının yeniden değerlendirilmesi bu döngünün temel

aşamalarını oluşturmaktadır. Bu yönüyle akreditasyon, dönemsel bir belge edinme sürecinden çok, kanıta dayalı ve süreklilik taşıyan bir program yönetişimi mekanizması olarak değerlendirilmelidir.

4.10. Bölüm Değerlendirmesi

EMYO'nun eğitim tarihi, program sayısının sürekli arttığı doğrusal bir genişleme süreci olarak açıklanamaz. Yüksekokulun program yapısı; yeni meslek alanlarının ortaya çıkması, yükseköğretim politikalarının değişmesi, teknolojik gelişmeler, iş gücü piyasasının beklentileri ve Anadolu Üniversitesi bünyesindeki akademik uzmanlaşma kararları doğrultusunda yeniden biçimlenmiştir. Yeni programların açılması, bazı programların başka akademik birimlere aktarılması, uluslararası ortaklık temelinde yürütülen bir programın belirli bir süre sonra kapatılması ve mevcut programların güncel gereksinimler doğrultusunda dönüştürülmeye çalışılması, bu dinamik yapının farklı görünümleridir. Dolayısıyla programların açılması, kapanması veya başka birimlere devredilmesi tek başına büyüme, küçülme, başarı ya da başarısızlık göstergesi olarak değerlendirilmemelidir. Her karar, alındığı dönemin kurumsal, eğitsel ve sektörel koşulları içinde ele alınmalıdır.

Bu değişim süreci içinde üç temel kurumsal süreklilik belirginleşmektedir. Bunlardan ilki, öğrencileri belirli bir meslek alanına hazırlama amacıdır. İkincisi, teorik bilgi ile mesleki uygulamayı bir araya getirme çabasıdır. Üçüncüsü ise eğitim programlarıyla çalışma yaşamı arasında bağlantı kurma arayışıdır. Kuruluş dönemindeki uygulamalı dersler ve mesleki deneyim aktarımı, ilerleyen yıllarda kredi ve AKTS sistemleri, program bazlı uygulama dersleri, zorunlu staj, uygulama mutfakları, bilgisayar laboratuvarları, dış paydaş ve danışma kurulları ile program akreditasyonu gibi daha yapılandırılmış

mekanizmalar üzerinden sürdürülmüştür. Kullanılan araçlar ve kurumsal düzenlemeler değişmiş olsa da mesleğe hazırlama, uygulamayla öğrenme ve sektörle ilişki kurma amaçları EMYO'nun eğitim anlayışındaki sürekliliği temsil etmektedir.

Program yapısındaki dönüşüm aynı zamanda EMYO'nun eğitimsel kimliğinin yeniden tanımlanmasına yol açmıştır. Kuruluş döneminde teknik, iktisadi ve idari programları aynı çatı altında bulunduran yüksekokul, teknik ve ulaştırma alanlarındaki programların başka akademik birimlere aktarılmasıyla birlikte hizmetler, yönetim, ticaret, turizm, yiyecek-içecek ve emlak alanlarında yoğunlaşan bir yapıya yönelmiştir. Bu değişim yalnızca program adlarının veya sayılarının değişmesi anlamına gelmemiş; öğretim kadrosunun uzmanlaşmasını, uygulama mekânlarının yeniden düzenlenmesini, ders planlarının güncellenmesini ve yeni sektör ilişkilerinin kurulmasını da beraberinde getirmiştir.

Arşiv belgeleri, programların açılma, kapanma ve devredilme tarihleri ile bu süreçlerin resmî karar dayanaklarını ortaya koyarken sözlü tarih tanıklıkları, aynı dönüşümlerin çalışanlar, öğrenciler, mezunlar ve sektör temsilcileri tarafından nasıl deneyimlendiğini görünür hâle getirmiştir. Resmî belgelerde daha çok kararlar ve kurumsal düzenlemeler öne çıkarken tanıklıklarda uygulamalı eğitimin gündelik işleyişi, mezunların çalışma yaşamına geçişi, öğretim elemanı–öğrenci ilişkileri ve sektörle kurulan temaslar belirginleşmektedir. Bu iki kanıt türünün birlikte değerlendirilmesi, EMYO'nun eğitim tarihinin yalnızca mevzuat ve program listeleri üzerinden değil, kurumsal uygulamalar ve insan deneyimleri üzerinden de anlaşılmasını sağlamaktadır.

EMYO'nun eğitimsel dönüşümündeki güçlü yönlerden biri, değişen koşullara uyum sağlayabilme kapasitesidir. Yeni

meslek alanlarına yönelik programların açılması, uluslararası bir ortak programın denenmesi, uygulama altyapısının geliştirilmesi, dış paydaşların program değerlendirme süreçlerine katılması ve iki programın TURAK tarafından akredite edilmesi bu kapasitenin farklı göstergeleridir. Bununla birlikte kurumsal uyum kapasitesinin varlığı, gerçekleştirilen her değişikliğin istenen eğitim sonuçlarını ürettiğini tek başına kanıtlamamaktadır. Programların açılma ve kapanma gerekçeleri, öğrenci talebindeki değişimler, mezunların istihdam ve kariyer gelişimleri, stajların niteliği, dış paydaş önerilerinin müfredata yansıması ve uygulamalı eğitimin program çıktılarına katkısı düzenli ve karşılaştırılabilir verilerle izlenmelidir.

Bu nedenle EMYO'nun gelecekteki eğitimsel dönüşümünün daha görünür ve değerlendirilebilir hâle gelmesi; program değişikliklerinin gerekçeleriyle birlikte belgelenmesine, mezun izleme sisteminin güçlendirilmesine, paydaş önerilerinden alınan kurumsal kararlara uzanan kanıt zincirinin korunmasına ve uygulanan değişikliklerin sonuçlarının belirli aralıklarla değerlendirilmesine bağlıdır. Kalite güvencesi ve akreditasyon çalışmalarının kuruma sağlayacağı temel katkı da bu izleme ve iyileştirme döngüsünün süreklilik kazanması olacaktır.

Programlar, müfredatlar, uygulama ortamları ve kalite güvencesi mekanizmaları EMYO'nun eğitimsel yapısını oluşturmaktadır. Bununla birlikte bu yapıyı işler hâle getiren ve kuşaklar arasında devamlılığını sağlayan temel unsur; öğretim elemanları, yöneticiler, idari çalışanlar, öğrenciler, mezunlar ve dış paydaşlar arasında kurulan ilişkilerdir. Ortak çalışma alışkanlıkları, mesleki dayanışma, kurumsal aidiyet ve paylaşılan değerler, eğitimsel yapının gündelik kurumsal yaşamdaki karşılığını meydana getirmektedir. Bu nedenle bir sonraki bölümde EMYO'nun kurumsal kültürü; farklı kuşakların

deneyimleri, kurum içindeki ilişkiler ve yüksekokulun mezunlar, sektör, kent ve toplumla kurduğu bağlar çerçevesinde ele alınacaktır.

Kaynakça

4702 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair Kanun. (2001, 10 Temmuz). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 24458). https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar.durumu?kanun_no=4702

Anadolu Haber. (2008, 1–7 Haziran). Sekreterlik mezunları deneyimlerini paylaştı [Gazete haberi]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-b). *Aşçılık Programı: Dersler–AKTS kredileri*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/451/ascilik-programi/dersler adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-c). *Aşçılık Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/451/ascilik-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-e). *Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/461/buro-yonetimi-ve-yonetici-asistanligi-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-g). *Dış Ticaret Programı: Dersler–AKTS kredileri*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/479/dis-ticaret-progami/dersler adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-h). *Dış Ticaret Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/479/dis-ticaret-progami/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-i). *Emlak Yönetimi Programı: Dersler–AKTS kredileri*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/467/emlak-yonetimi-programi/dersler adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-j). *Emlak Yönetimi Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/467/emlak-yonetimi-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-l). *Pazarlama Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/477/pazarlama-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-m). *Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/452/turizm-ve-otel-isletmeciligi-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (2026b, 8 Temmuz). *Anadolu Üniversitesi Uygulamalı Eğitimler Yönergesi* (Senato Kararı No. 13/2; güncel metin) [Yönerge]. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/7gldkYw1/file/uygulamali-egitimler-yonergesi-5615c4a5ff28ff94.pdf

Anadolu Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu. (2024, 7 Şubat). *Genel bilgi*. https://adalet.anadolu.edu.tr/hakkimizda/genel-bilgi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1990-2026a). *EMYO görsel arşivi* [Fotoğraf koleksiyonu]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-c). *EMYO kurum tarihi çalışması: 1990–2008 arşivleri* [Arşiv derlemesi]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2015). *2015–2016 öğretim yılı kataloğu* [Katalog]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2016). *2016–2017 öğretim yılı kataloğu* [Katalog]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025b). *Aşçılık Programı akran değerlendirme raporu*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/ascilik-programi-akran-degerlendirme-raporu-2025-b09398f109c26fb6.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025f, 12 Mart). *Emlak ofisi kurulumu ve işletilmesi*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/emlak-ofisi-kurulumu-ve-isletilmesi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025i, 17 Ekim). *İşbirliklerimiz*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/isbirliklerimiz adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025j, 8 Ekim). *Meslek Yüksekokulları Eğitim İş Birliği Protokolü kapsamında Protokol Yürütme Kurulu toplantısı*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/meslek-yuksekokullari-egitim-is-birligi-protokolu-kapsaminda-protokol-yurutme-kurulu-toplantisi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025m, 2 Aralık). *TURAK akreditasyon süreci*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/turak-akreditasyon-sureci

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026a, 8 Haziran). *Genel bilgiler* [Tanıtım sunumu]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026d, 10 Ağustos). *Kurul, komisyon, temsil, üye ve koordinatörlükler*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/komisyon-listesi adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026f, 8 Haziran). *TURAK'tan Anadolu Üniversitesi EMYO'ya akreditasyon plaketi*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/turaktan-anadolu-universitesi-emyoya-akreditasyon-plaketi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü. (2025, 4 Aralık). [Dış paydaş görüşlerinin alınmasına ilişkin bölüm toplantı tutanağı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı. (2025). *2025–2026 öğretim yılı akademik takvimi: Yabancı diller*. https://oidb.anadolu.edu.tr/akademik-takvim/2025-2026-ogretim-yili/yabanci-diller26

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (1996, 2 Temmuz). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunda kredili sisteme geçilmesine ilişkin karar* (Karar No. 4) [Senato kararı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (2011, 25 Mayıs). *Uluslararası Turizm Yönetimi Ön Lisans Programının açılmasına ilişkin karar* (Karar No. 9) [Senato kararı]. https://www.anadolu.edu.tr/uploads/anadolu/files/senato_karar/549ab71486ae0.pdf

Bilen, B. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Cesur Kalkan, F. (2026, 4 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çakal, Y. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çelik, G. (2026, 26 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulu. (t.y.-b). *Tarihçe*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://umyo.eskisehir.edu.tr/tr/Icerik/Detay/tarihce adresinden erişildi.

Genç, A. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Gök, H. (2026, 22 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Güler, Z. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Hürriyet. (1991, 15 Haziran). [Turizm ve Otelcilik öğrencilerinin uygulamalı sınavına ilişkin gazete haberi]. EMYO Kurum Arşivi.

Kamber, M. (2007, 25 Mayıs). Sekreterlik mezunları deneyimlerini paylaştı. *Anadolu Üniversitesi Gazete*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/12588/sekreterlik-mezunlari-deneyimlerini-paylasti

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2002a, 23 Ağustos). *23.08.2002 tarihli ÖSYS basın duyurusu*. https://www.osym.gov.tr/TR,2206/23082002-tarihli-osys-basin-duyurusu.html

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2002b, 5 Şubat). *5 Şubat 2002 tarihli ÖSS bilgi kontrol formu ile ilgili basın duyurusu*. https://www.osym.gov.tr/TR,2211/5-subat-2002-tarihli-oss-bilgi-kontrol-formu-ile-ilgili-basin-duyurusu.html

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2026, 29 Temmuz). *2026-Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu*. https://dokuman.osym.gov.tr/web/2026/8/2026-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu-90wzzd-04155310.pdf

Turizm Eğitimi Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu. (t.y.). *Akredite kuruluşlar*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://turak.org/akredite-kuruluslar/ adresinden erişildi.

Ünlü Bayramlı, Ü. (2026, 6 Nisan). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yeşil, D. (2026, 10 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M07 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1991, 11 Nisan). *Sekreterlik Programının adının Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak değiştirilmesine ilişkin yazı* (Sayı: EÖ/07.01.001/1054) [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1998, 15 Eylül). *Program açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı ve ekli kontenjan listesi]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2003, 22 Kasım). *Program aktarma* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2002, 22 Mart). *Program açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı ve ekli liste]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2003, 16 Nisan). *Program açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2007, 17 Temmuz). *Emlak ve Emlak Yönetimi Programının açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2025, 21 Nisan). *Yükseköğretim Kurulu ve TOBB arasında üniversite-sektör bağını güçlendirecek iş birliği protokolü*. https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2025/yuksekogretim-kurulu-ve-tobb-is-birligi-protokolu.aspx

BÖLÜM V

Kurumsal Kültür ve Aidiyet: Kent, Paydaşlar ve Toplumsal Katkı

Önceki bölümde EMYO'nun eğitimsel dönüşümü; program yapısı, müfredat, uygulamalı öğrenme, staj, dış paydaş katılımı ve kalite güvencesi çerçevesinde ele alınmıştır. Ancak bir eğitim kurumunun tarihi yalnızca kuruluş kararları, yöneticiler, programlar, binalar ve öğrenci sayıları üzerinden bütünüyle açıklanamaz. Bu yapıların kurum üyeleri tarafından nasıl anlamlandırıldığı, gündelik çalışma yaşamında hangi değerlerle ilişkilendirildiği ve kuşaklar arasında nasıl aktarıldığı da kurumsal sürekliliğin temel bileşenleridir.

Schein ve Schein'e (2017) göre örgüt kültürü; gözlemlenebilir yapılar ve uygulamalar, benimsenen değerler ile zaman içinde sorgulanmadan kabul edilmeye başlanan temel varsayımlar olmak üzere birbiriyle ilişkili katmanlardan oluşmaktadır. Bu yaklaşımdan hareketle EMYO'nun kurumsal kültürü; yalnızca çalışanların tutum ve ifadelerinde değil, gündelik çalışma ilişkilerinde, fiziksel mekânların adlandırılmasında, emekli personele yönelik vefa uygulamalarında, öğrencilerle kurulan ilişkilerde, mezunların kuruma dönüşünde, kentteki paydaşlarla sürdürülen iş birliklerinde ve toplumsal katkı faaliyetlerinde görünür hâle gelmektedir.

Kurumsal kültür durağan ve değişmeden aktarılan bir yapı değildir. Hatch'in (1993) vurguladığı üzere kültür; değerler, varsayımlar, simgeler, uygulamalar ve bunların kurum üyeleri tarafından yorumlanması arasındaki karşılıklı etkileşimle sürekli olarak yeniden üretilmektedir. EMYO'nun 1990'dan günümüze uzanan tarihi de kuruluş döneminden kalite ve akreditasyon süreçlerine kadar farklı çalışan, öğrenci ve mezun

kuşaklarının kuruma taşıdığı deneyimlerle biçimlenmiş dinamik bir kültürel süreçtir.

Bu bölümde EMYO'nun kurumsal kültürü ve aidiyet yapısı; arşiv belgeleri, görsel kayıtlar, resmî kurum sayfaları ve sözlü tarih görüşmeleri birlikte değerlendirilerek incelenmektedir. Çalışanların, öğrencilerin ve mezunların anlatıları; kurumun mesleki kimlik kazandırma, yakın ilişki kurma, geçmiş kuşakların emeğini hatırlama ve Anadolu Üniversitesi kimliğiyle bütünleşme yönlerini görünür kılmaktadır. Bununla birlikte tanıklıklar, kurumsal yakınlığın ve iletişim biçimlerinin her dönemde ve bütün katılımcılar tarafından aynı şekilde deneyimlenmediğini de göstermektedir.

Bu nedenle bölümde kurumsal kültür, yalnızca olumlu aidiyet ve "aile ortamı" anlatıları üzerinden idealize edilmeyecektir. Yakınlık ve dayanışmayla birlikte kuşak değişimi, iletişimin dönüşümü, geçmiş deneyimlerin unutulma riski ve kurum üyelerinin eleştirel değerlendirmeleri de korunacaktır. Böylece EMYO'nun kurumsal kültürü, tek ve değişmez bir özellik olarak değil; geçmişten devralınan değerlerin yeni koşullarda yeniden yorumlandığı çok katmanlı bir süreç olarak ele alınacaktır.

5.1. Kurumsal Kültürün Oluşumu ve Kuşaklar Arası Süreklilik

EMYO'nun kurumsal kültürünün temelleri, kuruluş yıllarının sınırlı fiziksel ve beşerî olanakları içinde geliştirilen birlikte çalışma pratiklerine dayanmaktadır. Bölüm I ve Bölüm II'de incelenen belgeler ile tanıklıklar, ilk yıllarda personel ve öğrenci sayısının görece az olmasının akademik ve idari çalışanların birbirleriyle ve öğrencilerle daha doğrudan ilişkiler kurmasına imkân verdiğini göstermektedir. Gündelik işlerin

ortak çabayla yürütülmesi, öğretim elemanlarına erişimin kolay olması ve çalışanlarla öğrencilerin birbirlerini tanımaları, kuruluş döneminin kurumsal deneyiminde belirgin bir yer tutmaktadır.

Bununla birlikte EMYO kültürünü tek, değişmez ve bütün dönemlerde aynı biçimde yaşanan bir "aile ortamı" tanımıyla açıklamak yeterli değildir. Yakın ilişkiler, dayanışma ve ulaşılabilirlik kültürün önemli unsurları olmakla birlikte; kurumun büyümesi, fiziksel mekânların değişmesi, görevlerin uzmanlaşması, öğrenci profilinin farklılaşması ve yeni kuşakların kuruma katılması iletişim biçimlerini de dönüştürmüştür. Kurumsal kültür, geçmişte kurulmuş ilişkilerin değişmeden korunmasından çok, temel değerlerin yeni koşullarda yeniden yorumlanması yoluyla sürdürülmektedir.

Bu çalışmada kullanılan kuşak kavramı, yaşa veya akademik kıdeme dayalı bir hiyerarşiyi ifade etmemektedir. Kuruluş dönemine tanıklık edenler, programların çeşitlenme ve başka birimlere devredilme süreçlerini yaşayanlar, farklı binalarda görev yapanlar ve kalite ile akreditasyon çalışmalarının ağırlık kazandığı dönemde kuruma katılanlar farklı tarihsel deneyimlere sahiptir. Bu deneyimlerin birlikte ele alınması, EMYO tarihinin yalnızca kuruluş kuşağının hatıralarına veya güncel yönetim döneminin değerlendirmelerine indirgenmesini önlemektedir.

Emekli öğretim elemanı Ünver Ünlü Bayramlı'nın anlatısı, görev yaptığı dönemdeki öğrenci–öğretim elemanı ilişkilerinin yakınlığını ve bu yakınlığın "aile" metaforuyla nasıl anlamlandırıldığını göstermektedir:

"Öğrencilerimizle bir aile ortamı [vardı]; benim çalıştığım dönemde en azından öyleydi. [...] Çok samimi bir ortam vardı. Yeri geldi biz öğrencilerimize abla olduk, yeri geldi anne olduk. Maddi manevi her konuda yanlarında olduk." (Ünver Ünlü Bayramlı, Ç03)

Bu anlatıda "aile ortamı", yalnızca sıcak ve samimi ilişkileri değil; öğretim elemanlarının akademik rollerinin ötesine geçerek öğrencilerin farklı sorunlarıyla ilgilenmesini de ifade etmektedir. Bununla birlikte Bayramlı'nın "benim çalıştığım dönemde en azından öyleydi" biçimindeki sınırlaması önemlidir. Bu ifade, anlatının bütün dönemler ve bütün kurum üyeleri adına yapılmış bir genelleme değil, belirli bir döneme ilişkin kişisel deneyim olduğunu açıkça göstermektedir.

Kurumda uzun yıllar görev yapan Huri Cankurt'un değerlendirmesi ise yakın ilişkilerin zaman içinde aynı yoğunlukta sürmediğine ilişkin eleştirel bir bakış sunmaktadır:

"Eskiden öğrencilerle iç içeydik biz. Mesela herkes birbirini biliyordu. [...] Şimdikilerle pek fazla öyle değil, fazla muhatap olmuyoruz, olamıyoruz. [...] İletişim azaldı." (Huri Cankurt, Ç08)

Bu anlatı, kurumsal kültürdeki değişimi yalnızca bir kayıp olarak açıklamak için tek başına yeterli değildir. Öğrenci ve çalışan sayısının artması, görevlerin farklılaşması, dijital iletişim kanallarının yaygınlaşması ve kuşaklar arası ilişki beklentilerinin değişmesi, yüz yüze iletişimin biçimini etkilemiş olabilir. Bununla birlikte Cankurt'un tanıklığı, geçmişteki yakınlık anlatılarının eleştirel bir karşılıkla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Güncel öğrenci Ahmet Celep'in anlatısı ise iletişim ve ulaşılabilirliğin bugünkü öğrenci deneyiminde de tamamen ortadan kalkmadığını ortaya koymaktadır:

"En sevdiğim yönü iletişim diyebilirim. Çok açık bir iletişimle haberleşme durumu söz konusu." (Ahmet Celep, Ö01)

Üç anlatı birlikte değerlendirildiğinde, EMYO'nun kurumsal kültürünün ne değişmeden devam eden bir "aile ortamı" ne de geçmişte kalmış ve bütünüyle ortadan kalkmış bir yakınlık biçimi olduğu görülmektedir. Emekli öğretim elemanının geçmiş döneme ilişkin aile ve dayanışma vurgusu, uzun süreli çalışanın iletişimde azalma gözlemi ve güncel öğrencinin açık iletişim değerlendirmesi; kültürel sürekliliğin farklı kurumsal konumlardan farklı biçimlerde deneyimlendiğini göstermektedir. Bu farklılıklar birbiriyle zorunlu olarak çelişmemekte; kurum kültürünün dönem, rol, kuşak ve kişisel deneyime bağlı olarak değişebilen çok katmanlı yapısını görünür kılmaktadır.

Kuşaklar arası aktarımın başlıca araçları arasında gündelik çalışma pratikleri, mesleki deneyim paylaşımı, toplantılar, törenler, mekânsal simgeler, arşiv belgeleri, fotoğraflar ve sözlü anlatılar bulunmaktadır. Walsh ve Ungson'a (1991) göre örgütsel hafıza, geçmişe ilişkin bilginin edinilmesini, saklanmasını ve gerektiğinde yeniden kullanılmasını kapsar. Bu bakımdan kurumsal hafıza yalnızca geçmişin hatırlanması değil, geçmişte edinilen deneyimin güncel karar ve uygulamalara taşınmasıdır.

EMYO'da farklı kuşakların aynı kurum çatısı altında görev yapması, deneyim aktarımı için önemli bir imkân sağlamaktadır. Ancak bu aktarımın kendiliğinden gerçekleşeceği varsayılmamalıdır. Yeni çalışanların kurumun tarihini öğrenebileceği oryantasyon uygulamaları, emekli ve deneyimli personelle düzenli buluşmalar, mezun anlatılarının kayıt altına alınması, kurum tarihi panoları ve erişilebilir dijital arşivler, kuşaklar arasındaki bağın sürdürülebilirliğini güçlendirebilir. Bu kitap kapsamında yürütülen arşiv taraması ve sözlü tarih görüşme-

leri de EMYO'nun farklı kuşaklarında biriken bilgiyi kayıt altına alarak geleceğe aktarmayı amaçlayan bir kurumsal hafıza uygulaması niteliğindedir.

5.2. Çalışan Kimliği, Mesleki Gelişim ve Kurumsal Aidiyet

Kurumsal aidiyet, yalnızca bireyin çalıştığı kurumu sevmesi veya kurumda uzun süre görev yapması anlamına gelmemektedir. Aidiyet; kişinin yaşam öyküsü ile kurumun tarihini ilişkilendirmesi, kurum içindeki deneyimlerini mesleki gelişiminin bir parçası olarak görmesi ve kendisini kurumsal topluluğun üyelerinden biri olarak tanımlamasıyla oluşmaktadır. Bu süreçte kurum çalışanına mesleki ve sosyal bir çevre sunarken çalışan da bilgi, emek, ilişki ve deneyimleriyle kurum kültürünün oluşumuna katkıda bulunmaktadır.

Ashforth ve Mael'e (1989) göre örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütle birlik içinde algılaması ve örgüte ilişkin tanımları kendi benlik algısının bir parçası hâline getirmesidir. Örgütsel özdeşleşme bu yönüyle yalnızca kurumda bulunmayı değil, bireyin "kim olduğu" sorusuna verdiği yanıtta kurumsal üyeliğine de yer vermesini ifade etmektedir. EMYO çalışanlarının anlatılarında bu ilişki; meslek edinme, mesleki yeterlilik geliştirme, öğretme deneyimi kazanma, çalışma arkadaşlarıyla bağ kurma ve kurumda kendini rahat hissetme gibi farklı biçimlerde görünür hâle gelmektedir.

Yalçın Çakal'ın deneyimi, öğrenci, mezun ve çalışan kimliklerini aynı yaşam öyküsünde bir araya getirmektedir. Çakal, 1995 yılında EMYO Bilgisayar Programcılığı Programından mezun olmuş ve 1999 yılında kurumda çalışmaya başlamıştır. Böylece EMYO ile kurduğu ilişki, öğrencilikten meslek yaşa-

mına ve kurumsal çalışan kimliğine uzanan bir süreklilik kazanmıştır. Çakal, okulun yaşamındaki yerini şu sözlerle açıklamaktadır:

> *"[O]nun için Eskişehir MYO, bana bir meslek kazandırdı. Onun sayesinde şu anda çalışıyorum."* (Yalçın Çakal, Ç01)

Bu ifade, EMYO'nun Çakal'ın yaşamındaki anlamının yalnızca mevcut çalışma göreviyle sınırlı olmadığını göstermektedir. Kurum, önce mesleki eğitim aldığı, ardından edindiği mesleği uyguladığı ve son olarak çalışan olarak kurumsal yaşamına katıldığı çok katmanlı bir deneyim alanına dönüşmüştür. Bununla birlikte söz konusu anlatı, mesleki gelişimin yalnızca kurum tarafından tek yönlü biçimde sağlandığı anlamına gelmemektedir. Çakal'ın kişisel çabası, çalışma deneyimi ve mesleki gelişimini sürdürmesi de bu yaşam öyküsünün ayrılmaz parçalarıdır.

Meliha Nur Bora'nın anlatısı ise kurumda çalışmanın zaman içinde mesleki yeterlilik ve öğretici kimliği nasıl geliştirebildiğini göstermektedir. 1992 yılında EMYO'da çalışmaya başlayan Bora, ilk ders deneyimi ile görüşmenin yapıldığı dönemde ulaştığı aşama arasındaki değişimi şöyle değerlendirmektedir:

> *"İlk dersimi hatırlıyorum; sesim titreyerek [konuşmuştum]. [...] Ama şimdi anlatımıma bakıyorum da bayağı bir şey kat etmişim. [...] İyi ki bu okuldayım diyebilirim."* (Meliha Nur Bora, Ç02)

Bora'nın anlatısı, öğretim elemanının yalnızca sahip olduğu bilgiyi kuruma aktaran bir kişi olmadığını; kurum içindeki ders verme, öğrenciyle iletişim kurma ve deneyim kazanma süreçleri yoluyla kendisinin de geliştiğini göstermektedir. Bu açıdan EMYO, öğrenciler için olduğu kadar çalışanlar

açısından da öğrenmenin gerçekleştiği bir mesleki gelişim alanıdır. "İyi ki bu okuldayım" ifadesi ise mesleki gelişimin duygusal aidiyetle nasıl birleşebildiğini ortaya koymaktadır.

Ünver Ünlü Bayramlı'nın mesleki yaşam öyküsü, kurum içindeki mesleki gelişimin yalnızca görev sırasında edinilen deneyimlerle değil, çalışma arkadaşlarının yönlendirmesi ve gözleme dayalı öğrenme yoluyla da gerçekleşebildiğini göstermektedir. Bayramlı, Anadolu Üniversitesinde yönetici asistanı olarak görev yaptığı ve yüksek lisans eğitimini tamamladığı dönemde, bu kitabın ilk yazarı Nuran Öztürk Başpınar'ın kendisine öğretim görevliliğini düşünmesini önerdiğini anlatmaktadır:

> *"'Neden öğretim görevlisi olmayı düşünmüyorsun?' diye benim kafamda [...] bir ampul yaktı. [...] O zamana kadar hiç böyle bir fikrim yoktu. Sonradan bunun üzerine araştırdım. Derken sınavların da açıldığını öğrenince başvurdum ve çok şükür kazandım. Yani Nuran Hoca'nın bu anlamda bende yarattığı o vizyon çok çok değerli."*
> (Ünver Ünlü Bayramlı, Ç03)

Bayramlı'nın anlatısı, mesleki yönelimlerin yalnızca resmî kariyer planlarıyla değil, kurum içindeki kişiler arası etkileşim ve cesaretlendirmeyle de biçimlenebildiğini göstermektedir. Öğretim görevliliğine başladıktan sonra deneyimli bir öğretim elemanının derslerini gözlemlemesi ise söz konusu yönlendirmenin öğretme pratiğinin öğrenilmesine kadar uzandığını ortaya koymaktadır:

> *"Hoca olarak ilk çırpınmalarımı Meslek Yüksekokulunda yaptım [...] Nuran Hoca'nın derslerine bile girmişimdir ilk etaplarda. Böyle stajyer hoca gibi arkadan izlemiştim, notlar almıştım. Bu benim için çok önemli bir ilkti."* (Ünver Ünlü Bayramlı, Ç03)

Bu deneyim, EMYO'da mesleki gelişimin yalnızca hizmet içi eğitimler veya resmî görevlendirmeler aracılığıyla gerçekleşmediğini; ders gözlemi, deneyim paylaşımı, meslektaş desteği ve kurum içi rol modeller yoluyla da desteklenebildiğini göstermektedir. Bayramlı'nın "stajyer hoca gibi" ifadesi, öğretim elemanlığına geçiş sürecindeki gözleme dayalı öğrenmeyi ve mesleki sosyalleşmeyi görünür kılmaktadır. Bununla birlikte anlatı, tek bir çalışanın kişisel kariyer deneyimini yansıtmaktadır; EMYO'da bütün yeni öğretim elemanları için uygulanmış sistematik bir mentorluk programının kanıtı olarak değerlendirilmemelidir.

Orkun Şen'in deneyimi, EMYO'nun çalışanların mesleki gelişimine yalnızca ders verme deneyimiyle değil, proje temelli üretim, kurum içi mentorluk ve yeni çalışma alanlarına geçiş olanaklarıyla da katkı sağlayabildiğini göstermektedir. Şen, akademik çalışma yaşamına 2006 yılında EMYO Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programında başladığını; 2010 yılı sonuna kadar Yüksekokul kadrosunda görev yaptıktan sonra başka bir akademik birime geçmesine rağmen uzun yıllar EMYO'da ders vermeyi sürdürdüğünü belirtmektedir.

Şen'in anlatısında dönüm noktası, Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar ile birlikte yürüttükleri e-sertifika programlarıdır (Orkun Şen, Ç06). Anadolu Üniversitesi Sekreterlik Alanındaki e-Sertifika Programlarına ilişkin dönem görseli Görsel 5.1'de sunulmuştur. Şen, bu programlarda gerçekleştirdiği seslendirmelerin Açıköğretim sistemindeki sonraki görevlerinin başlangıcını oluşturduğunu şöyle açıklamaktadır:

"İlk seslendirmeyi Nuran Hocamla birlikte yaptığımız e-sertifika programlarında yaptım. Oradan keşfedildim diyebilirim. Benim o performansımdan ötürü Açıköğretim sistemine doğru kayışım gerçekleşti. [...] Ben o performansla Açıköğretim sistemine dâhil edildim." (Orkun Şen, Ç06)

Şen, yönetim ve organizasyon alanında akademik kariyerini sürdürmesine rağmen doktora çalışmasının faaliyet alanının uzaktan eğitim ve açıköğretim olduğunu belirtmekte ve bu yönelimin başlangıcını söz konusu e-sertifika çalışmalarına bağlamaktadır. Bu deneyim, EMYO'da gerçekleştirilen bir projenin öğretim elemanına yeni bir mesleki alan açabildiğini; kurum içindeki ortak üretim ve mentorluk ilişkisinin daha sonraki akademik uzmanlaşmaya zemin hazırlayabildiğini gösteren bireysel bir kariyer örneğidir.



Görsel 5.1. Anadolu Üniversitesi Sekreterlik Alanındaki e-Sertifika Programları (2007–2008)
Kaynak: Anadolu Haber, "e-Sertifika her kesime hitap ediyor", 1 Nisan 2008'den yararlanılarak düzenlenmiştir.

Şen, EMYO'nun mesleki kimliğinin oluşumundaki yerini "Akademik kültürü ben Eskişehir Meslek Yüksekokulunda öğrendim diyebilirim" sözleriyle açıklamaktadır. Bu ifade, kurumda geçirilen sürenin yalnızca görev yapılan bir dönem olarak değil, akademik çalışma kültürünün öğrenildiği kurucu bir deneyim olarak hatırlandığını göstermektedir.

Bu anlatıda katılımcının kitabın yürütücüsü Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar'a doğrudan katkı atfetmesi, düşünümsel dikkat gerektirmektedir. Bu nedenle söz konusu ilişki, yazarın kendi başarısına ilişkin bir değerlendirme olarak değil; katılımcının somut bir ortak çalışma deneyimine ve bu deneyimin kariyerindeki sonuçlarına ilişkin tanıklığı olarak sunulmuştur.

Kurumsal aidiyet yalnızca akademik personelin deneyimlerinde oluşmamaktadır. Destek personeli olarak görev yapan Melek Ergül'ün anlatısı, EMYO'daki çalışma ortamının kendisi açısından hem sosyal kabul hem de yetişkinlik döneminde devam eden bir öğrenme alanı oluşturduğunu göstermektedir. Eraut'a (2004) göre iş yerindeki öğrenme yalnızca planlanmış eğitimlerle gerçekleşmemekte; gündelik çalışma, gözlem, meslektaşlarla etkileşim ve deneyim paylaşımı aracılığıyla da informel biçimde oluşabilmektedir. Ergül'ün anlatısı bu öğrenmenin bireyin mesleki görevlerinin ötesine geçerek düşünce dünyasını ve eğitim yönelimini de etkileyebildiğini göstermektedir:

> *"İlkokulu bitirdikten sonra ortaokulu dışarıdan okudum, liseyi dışarıdan okudum. Şu anda üniversite sınavlarına çalışıyorum. [...] Fikrim çok değişti, bakış açım çok değişti. Hocalarla sohbet etmek insanın fikrini, zihnini değiştiriyor. [...] Bana faydası oldu."*
> (Melek Ergül, Ç07)

Ergül, ortaokul ve lise eğitimini dışarıdan tamamlamasını doğrudan EMYO'da çalışmasına bağlamamaktadır. Bununla birlikte görüşme tarihinde üniversite sınavına hazırlandığını belirtmesi ve düşünsel değişimini öğretim elemanlarıyla kurduğu iletişimle ilişkilendirmesi, iş yerindeki akademik çevrenin yetişkin öğrenmesini destekleyen bir etkileşim alanına dönüşebildiğini göstermektedir. Bu anlatı, EMYO'nun eğitim işlevinin yalnızca kayıtlı öğrencilerle sınırlı olmadığını; farklı görevlerdeki çalışanların da kurum içindeki bilgi ortamından ve sosyal etkileşimlerden etkilenebildiğini ortaya koymaktadır.

Ergül'ün kuruma ilişkin aidiyet anlatısı da bu öğrenme deneyimiyle birlikte değerlendirilmelidir:

> *"Hiç yabancı gibi görmüyorum kendimi. Her bir bireyi [...] kardeş, abla [...] olarak görüyorum. Öyle benimsedik."* (Melek Ergül, Ç07)

Bu anlatıda aidiyet, akademik unvan veya resmî görev tanımından çok, kurum içinde kabul görme ve kendini yabancı hissetmeme üzerinden kurulmaktadır. Ergül'ün kullandığı akrabalık ifadeleri, çalışma ilişkilerinin onun deneyiminde resmî rollerin ötesine geçen bir yakınlık taşıdığını göstermektedir. Bununla birlikte bu tür "aile" anlatıları, çalışanlar arasındaki görev, yetki, sorumluluk ve statü farklılıklarının bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Burada önemli olan, farklı görev gruplarındaki çalışanların kendilerini kurumsal topluluğun ve kurumda oluşan öğrenme çevresinin bir parçası olarak görüp göremedikleridir.

Afşar'ın müdürlüğünü kadınların gelişimi bağlamında yalnızca simgesel bir "ilk" olarak bırakmamak gerekir. Afşar'ın anlatısı, çalışanların eğitim ve akademik gelişimini destekleyen yönetim yaklaşımını göstermektedir:

"Hem kendi akademik olarak ilerlemem hem de benim dışımdaki insanların, özellikle kadınların akademik açıdan ilerlemesi, kadın çalışanlarımızdan bazılarının üniversiteyi okuyup bitirmesi; bunlar hep motive eden şeyler."
(Aslı Afşar, Ç09)

Çalışanların akademik gelişimini destekleme yaklaşımının kuruluş dönemindeki karşılığı, Kurucu Müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı'nın anlatısında daha açık biçimde görülmektedir. Odabaşı, meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik ilerleme göstermelerinin beklenmediği yönünde bir anlayışla karşılaştığını belirtmekte ve bu anlayışa karşı benimsediği tutumu şöyle açıklamaktadır:

"Bir üniversitenin kültürü asla ve asla ilerlemek isteyen insanın önüne engel çıkartamaz, çıkartmamalı." (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

"Öyle bir alışkanlık vardı; hatta öyle de söylediler: 'Bunlar akademik hayatta ilerlemeyecek ki bir üniversitede.' Belki bunu ilk kıranlardan bir tanesi sen olabilirsin. [...] Bir üniversitenin kültürü asla ve asla ilerlemek isteyen insanın önüne engel çıkartamaz, çıkartmamalı. Meslek yüksekokulundadır, 'İlerleyeceğim, akademik şeyleri yerine getiriyorum' diyen birine idari olarak 'İzin veremem' demek bana göre katliam gibi bir şeydir." (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Odabaşı bu sözleri, görüşmeyi gerçekleştiren ve EMYO'nun kuruluş kadrosunda yer alan Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar'a doğrudan hitap ederek söylemiştir. Anlatı, meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının yalnızca uygulamalı dersleri yürüten ve akademik ilerleme göstermeleri beklenmeyen bir çalışan grubu olarak görülmesine karşı kurucu müdürün geliştirdiği eleştirel yaklaşımı yansıtmaktadır. Odabaşı'nın "katliam" sözcüğüyle ifade ettiği güçlü tepki, akademik gelişimin idari kararlarla engellenmesini üniversite kültürüyle bağdaşmaz bulduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte "ilk kıranlardan biri" değerlendirmesi, nesnel bir öncelik sıralamasını kanıtlayan resmî bir bilgi olarak değil, kurucu müdürün geriye dönük kişisel değerlendirmesi olarak ele alınmalıdır. Öztürk Başpınar'ın kurucu kadroda öğretim görevlisi olarak başlayan ve profesörlüğe uzanan akademik gelişimi resmî personel kayıtlarıyla doğrulanabilir; Odabaşı'nın anlatısı ise bu kariyerin kuruluş dönemindeki meslek yüksekokulu algısı içinde nasıl anlamlandırıldığını görünür kılmaktadır. Alıntının doğrudan kitabın ilk yazarına yönelik olması nedeniyle, ifade yazarın kendi başarısına ilişkin bir hüküm olarak değil, katılımcının tanıklığı ve düşünümsel konumu açıkça belirtilerek kullanılmıştır.

Bu anlatılar birlikte değerlendirildiğinde, EMYO'nun çalışan kimliğindeki yerinin tek bir boyutla açıklanamayacağı görülmektedir. Çakal'ın deneyiminde kurum, öğrencilikten çalışma yaşamına uzanan mesleki sürekliliği; Bora'nın anlatısında öğreticilik deneyimiyle gelişen mesleki yeterliliği; Şen'in yaşam öyküsünde proje temelli üretim, mentorluk ve yeni bir akademik çalışma alanına yönelmeyi; Ergül'ün değerlendirmesinde ise informel öğrenme, yetişkin eğitimi, kabul görme ve sosyal yakınlığa dayanan kurumsal üyeliği temsil etmektedir. Bu farklılıklar, aidiyet ve mesleki gelişimin akademik, idari ve destek personeli tarafından aynı biçimde deneyimlenmediğini; görev, çalışma süresi ve kurumsal yaşam öyküsüne göre değişen anlamlar taşıdığını göstermektedir.

Bununla birlikte olumlu anlatıların varlığı, bütün çalışanların her dönemde aynı düzeyde aidiyet geliştirdiğini kanıtlamaz. Görev ve statü farklılıkları, çalışma süresi, yönetsel dönemler, fiziksel mekânlar, iş yükü ve kişiler arası ilişkiler çalışanların kurumsal deneyimlerini farklılaştırabilir. Bu nedenle

kurumsal kültür değerlendirilirken yalnızca bağlılık ve memnuniyet ifadelerine değil; iletişim güçlüğü, motivasyon kaybı, uzaklaşma ve eleştiri içeren anlatılara da yer verilmesi gerekir. Kuruma yönelik eleştiri her zaman aidiyetin zayıflığı anlamına gelmez; bazı durumlarda kurumun gelişmesine yönelik sorumluluk duygusunun bir göstergesi olabilir.

EMYO örneğinde çalışan ile kurum arasındaki ilişkinin karşılıklı olduğu görülmektedir. Kurum çalışanlara mesleki deneyim, gelişim ve topluluk üyeliği için bir ortam sunarken çalışanlar da öğretim, idari hizmet, teknik destek, öğrenci ilişkileri ve gündelik çalışma pratikleri aracılığıyla kurumun kimliğini yeniden üretmektedir. Dolayısıyla kurumsal aidiyet, yalnızca geçmişten devralınan bir duygu değil; kurum üyelerinin gündelik katkılarıyla sürekli olarak oluşturulan ve sınanan bir ilişki biçimidir.

5.3. Mekân Adları ve Kurumsal Hafızanın Simgeleri

Kurumsal kültürün gözlemlenebilir unsurlarından biri, fiziksel mekânların adlandırılma biçimidir. Mekân adları yalnızca kurum içinde yön bulmayı sağlayan işaretler değildir; kurumun hangi tarihleri, kişileri ve mesleki değerleri hatırlanabilir kıldığını da gösterir. Bu nedenle fiziksel çevre, gündelik faaliyetlerin yürütüldüğü bir alan olmanın yanında kurumsal hafızanın taşındığı sembolik bir ortam olarak değerlendirilebilir.

EMYO'nun resmî altyapı bilgilerinde çok amaçlı salonun "Salon 1990" adıyla kullanıldığı belirtilmektedir. Bu adlandırma, Yüksekokulun kuruluş yılını gündelik kurumsal yaşamın içine taşımaktadır. Öğrencilerin, çalışanların, mezunların ve ziyaretçilerin salonun adını kullanması, 1990 tarihinin yalnızca kuruluş belgelerinde kalan bir bilgi olmaktan çıkarak kurum içinde tekrarlanan ve görünürlük kazanan bir simgeye

dönüşmesini sağlamaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-a).

"Salon 1990" adının taşıdığı anlam, geçmişin yalnızca anılmasıyla sınırlı değildir. Salonun toplantı, tören, sergi ve ortak etkinlikler için kullanılması, kuruluş tarihini güncel kurumsal faaliyetlerle ilişkilendirmektedir. Böylece geçmişe ait bir tarih, günümüzde kullanılan ortak bir mekân aracılığıyla yeni çalışan ve öğrenci kuşaklarının karşısına çıkmaktadır.

EMYO'daki diğer önemli mekânsal simge, "Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu"dur. Dr. Öğr. Üyesi Adili Sadık Bahçe, EMYO'nun kuruluş kadrosunda öğretim elemanı olarak görev yapmış, müdür yardımcılığı sorumluluğunu üstlenmiş ve akademik yaşamını turizm alanında sürdürmüştür. Kuruma emek vermiş bir akademisyenin adının eğitim ve bilimsel etkinliklerin gerçekleştirildiği bir salonda yaşatılması, bireysel mesleki emeğin kurumsal hafızaya dâhil edilmesinin somut örneklerinden biridir. Bahçe'nin akademik yaşamı ve kurumdaki görevleri Bölüm III'te daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

EMYO'nun resmî etkinlik kayıtları, Adili Sadık Bahçe Seminer Salonunun oryantasyon programları, mesleki seminerler, mezun buluşmaları, sektör toplantıları ve toplumsal katkı etkinlikleri için kullanıldığını göstermektedir. Bu kullanım, geçmişte kuruma katkı sunmuş bir kişinin adını yalnızca bir anma levhasında korumamakta; söz konusu adı yeni bilgi ve deneyimlerin paylaşıldığı güncel kurumsal faaliyetlerle ilişkilendirmektedir. Böylece kişisel hafıza, yaşayan bir eğitim mekânı üzerinden farklı kuşaklara aktarılmaktadır.

Uygulama mutfaklarının "Ocak", "Çörek" ve "Nar" adlarını taşıması da fiziksel alanların yalnızca oda veya birim numarasıyla tanımlanmadığını göstermektedir. Bu adlar, Aşçılık Programının mesleki alanıyla ilişkili çağrışımlar oluşturarak

uygulama mekânlarına ayırt edici bir kimlik kazandırmaktadır. Bununla birlikte bu adlandırmalar, "Salon 1990" ve "Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu"ndan farklı niteliktedir. İlk iki örnek doğrudan kuruluş tarihi ve kurumsal emeğin hatırlanmasıyla ilişkilendirilebilirken, mutfak adları daha çok eğitim alanının mesleki kimliğini ve uygulama kültürünü yansıtmaktadır.

Bu mekânların fiziksel özellikleri ve görsel kayıtları Bölüm II'de ele alınmıştır. Mekân adlarının kurumsal hafıza işlevi, kurum üyelerinin bu adların arkasındaki tarihleri ve kişileri bilmesiyle güçlenir. Bir adın tabelada yer alması, onun anlamının yeni kuşaklara kendiliğinden aktarıldığını göstermez. Salon 1990"ın kuruluş tarihiyle, Adili Sadık Bahçe Seminer Salonunun ise kurumda görev yapmış bir akademisyenin emeğiyle ilişkisini açıklayan kısa bilgi panoları, fotoğraflar veya dijital bağlantılar hazırlanması, bu adlandırmaların daha etkin hafıza araçlarına dönüşmesini sağlayabilir.

Bu açıdan mekânsal simgeler, kurumsal hafızanın korunması ile güncel kurumsal yaşamın sürdürülmesi arasında bağ kurmaktadır. Ancak bu simgelerin anlamının kalıcı olabilmesi; adlandırma kararlarının, ilgili kişilere ve tarihlere ilişkin bilgilerin ve mekânların kullanım öykülerinin kurumsal arşivde düzenli biçimde belgelenmesine bağlıdır.

5.4. Vefa Kültürü ve "Son Ders" Buluşmaları

Kurumsal kültürün önemli göstergelerinden biri, kurumun geçmişte görev yapan mensuplarıyla ilişkisini nasıl sürdürdüğüdür. Emeklilik, çalışma ilişkisinin resmî olarak sona ermesini ifade etse de kişinin kuruma kazandırdığı bilgi, deneyim ve ilişkilerin ortadan kalkması anlamına gelmemektedir. Bu nedenle emekli personelin kurumsal yaşamla bağının korunması, yalnızca kişiler arası nezaketin değil, kurumsal hafızanın sürekliliğinin de bir parçasıdır.

EMYO'nun 11 Kasım 2024 tarihinde gerçekleştirdiği "Son Ders: Emekli Personele Veda" buluşması, bu yaklaşımın somut örneklerinden biridir. Yüksekokulun resmî haber kaydında, kurumdan emekli olan öğretim elemanlarıyla bir sohbet gerçekleştirildiği belirtilmekte; etkinliğe ilişkin görseller ise emekli ve görevdeki personelin aynı ortamda bir araya geldiğini göstermektedir. Emekli personele veda buluşmasına ilişkin görüntüler Görsel 5.2'de gösterilmiştir. "Son Ders" adlandırması, emekliliği yalnızca idari bir ayrılış olarak değil, kuruma sunulan emeğin hatırlandığı ve farklı kuşakların yeniden buluştuğu sembolik bir geçiş olarak anlamlandırmaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2024c).



Görsel 5.2. "Son Ders: Emekli Personele Veda" Buluşmasından Seçilmiş Görüntüler (11 Kasım 2024) *Kaynak:* Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu resmî internet sayfası; EMYO Kurum Arşivi.

Emekli öğretim elemanı Hüseyin Öney'in anlatısı, bu ilişkinin yalnızca düzenlenen bir törenle sınırlı kalmadığını, emeklilik sonrasında da sürdürülebildiğini göstermektedir:

"Biz sosyal olarak da görüşüyorduk buradaki arkadaşlarla ve ben emekli oldum, hâlâ görüşüyorum. Zaman zaman beni de çağırırlar." (Hüseyin Öney, Ç05)

Bu tanıklıkta öne çıkan unsur, kurumsal aidiyetin yalnızca görev süresiyle sınırlı olmamasıdır. Öney'in emeklilik sonrasında da çalışma arkadaşlarıyla görüşmesi ve kurumun etkinliklerine davet edilmesi, mesleki ilişkilerin zaman içinde dostluk ve dayanışma ilişkilerine dönüşebildiğini göstermektedir. Bununla birlikte bu anlatı, bir katılımcının kişisel deneyimini yansıtmaktadır; bütün emekli personelin kurumla aynı düzeyde ilişki sürdürdüğünün kanıtı olarak değerlendirilmemelidir.

"Son Ders" buluşmaları gibi etkinliklerin kurumsal hafızaya kalıcı katkı sağlayabilmesi, bunların yalnızca törensel karşılaşmalar olarak bırakılmamasına bağlıdır. Etkinlik tarihinin, katılımcıların, kurumda üstlendikleri görevlerin ve paylaşılan deneyimlerin düzenli biçimde kaydedilmesi; fotoğraf, ses ve görüntü kayıtlarının gerekli izinlerle arşivlenmesi, vefa kültürünün belgelenebilir bir kurumsal uygulamaya dönüşmesine katkı sağlayabilir. Bu buluşmalar, önceki kuşakların deneyimlerinin güncel çalışanlara ve öğrencilere aktarılmasını sağlayan önemli bir hafıza mekanizması niteliği kazanabilir.

5.5. Öğrencilikten Mezuniyete Uzanan Aidiyet

EMYO'ya aidiyet, öğrencinin kuruma kayıt yaptırmasıyla başlayan ancak mezuniyetle sona ermesi gerekmeyen çok katmanlı bir ilişkidir. Öğrencilik döneminde edinilen mesleki yeterlilikler, kurulan arkadaşlıklar, öğretim elemanlarıyla geliştirilen ilişkiler ve Anadolu Üniversitesi öğrencisi olmanın sağladığı deneyimler, mezuniyet sonrasında bireyin kişisel ve mesleki kimliğinin bir parçası olarak varlığını sürdürebilir. Bu-

nunla birlikte aidiyetin yalnızca geçmişe ilişkin olumlu duygularla değil; kurumla iletişimi sürdürme, etkinliklere katılma, öğrencilere deneyim aktarma ve programların gelişimine katkıda bulunma gibi davranışlarla da değerlendirilmesi gerekir.

Mael ve Ashforth'un (1992) mezunlar ile eğitim kurumları arasındaki ilişkiye yönelik çalışması, mezunların kurumla özdeşleşmesinin mezuniyet sonrasında da devam edebildiğini göstermektedir. Mezunların kurumun başarılarından gurur duyması, etkinliklere katılması, öğrencilere deneyim aktarması ve dış paydaş olarak programların gelişimine katkı sağlaması bu özdeşleşmenin davranışsal görünümleridir.

Mael ve Ashforth'un araştırmasında kurumsal özdeşleşmenin mezunların okulun etkinliklerine katılmaları, kuruma katkıda bulunmaları ve başkalarına aynı eğitim kurumunu tavsiye etmeleriyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu çerçeve, EMYO mezunlarının anlatılarında görülen gurur, kuruma geri dönme, iletişimi sürdürme ve deneyim paylaşma davranışlarını anlamlandırmak için uygun bir kuramsal dayanak sunmaktadır.

Mezun Davut Öksüz'ün anlatısı, EMYO'da başlayan öğrencilik deneyiminin daha geniş Anadolu Üniversitesi kimliğiyle nasıl bütünleştiğini göstermektedir:

> *"Bugün bana sorduklarında hangi üniversite mezunusun dediklerinde ben Anadolu Üniversitesini gururla söylüyorum."*
> (Davut Öksüz, M02)

Bu ifade, mezun aidiyetinin iç içe geçmiş iki düzeyini ortaya koymaktadır. Mezun, bir yandan belirli bir programın ve Eskişehir Meslek Yüksekokulunun mezunu, diğer yandan Anadolu Üniversitesinin kurumsal kimliğini taşıyan daha geniş bir mezun topluluğunun üyesidir. Bu bakımdan EMYO aidiyeti,

Anadolu Üniversitesi kimliğinin dışında değil, onun içinde biçimlenen daha özel bir kimlik katmanı olarak değerlendirilebilir.

Öksüz'ün gerektiğinde EMYO öğrencilerine staj konusunda destek vermeye hazır olduğunu belirtmesi de mezuniyet sonrasında sürdürülen özdeşleşmenin davranışsal bir katkıya dönüşebildiğini göstermektedir.

Aidiyetin daha somut bir görünümü, mezunların kuruma farklı rollerle geri dönmeleridir. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programından mezun olan Ayla Topuz Savaş, mezuniyetinin ardından 1993–1998 yılları arasında Anadolu Üniversitesi İletişim Fakültesi Dekanlığında dekan sekreteri olarak çalışmış; 1998 yılında ise EMYO'da öğretim elemanı olarak göreve başlamıştır. Daha sonra lisansüstü eğitimini tamamlayarak akademik gelişimini sürdüren Topuz Savaş, öğrencilik döneminde kurduğu ilişkinin mesleki bir tercihe dönüşmesini şu sözlerle açıklamaktadır:

> *"Ben hiçbir zaman farklı bir fakültede olmak istemedim. Ben burayı istedim. Ve burada öğretim elemanı olarak çalışmaktan da çok mutluyum."* (Ayla Topuz Savaş, M01)

Topuz Savaş'ın öğrencilikten idari göreve, ardından öğretim elemanlığına uzanan deneyimi, aidiyetin mesleki yönelim ve kuruma geri dönüş biçiminde görünür hâle geldiği özgün bir örnektir. Bu örnekte mezun, eğitim aldığı kurumun akademik kadrosuna katılmış ve öğrenci olarak devraldığı mesleki birikimin yeni kuşaklara aktarılmasında görev üstlenmiştir. Topuz Savaş'ın mezun arkadaşlarıyla birlikte okulu sevgiyle andıklarını belirtmesi de aidiyetin yalnızca bireysel değil, aynı dönemi paylaşan mezunlar arasında sürdürülen ortak bir hafızaya dayanabildiğini göstermektedir.

Kuruma öğretim elemanı olarak dönmek, mezun aidiyetinin güçlü fakat bütün mezunlar için geçerli olmayan özel bir görünümüdür. Aidiyet, kurum dışında sürdürülen bir meslek yaşamına rağmen öğretim elemanlarıyla iletişimi koruma, okulu ziyaret etme ve öğrencilere deneyim aktarma biçiminde de devam edebilmektedir. Esra Güroler'in anlatısı bu ilişki biçimini görünür kılmaktadır:

> *"Zaten ara ara ziyaretler de yapıyorum biliyorsunuz. Okulumu çok seviyorum. Hiçbir zaman bağım kopmadı sizlerle."*
> (Esra Güroler, M03)

Güroler, EMYO'nun 26. kuruluş yılı kapsamında okula davet edildiğini, okul birincisi olarak öğrencilerle buluştuğunu ve mesleki deneyimlerini genç kuşaklara aktardığını da belirtmektedir. Bu anlatı, aidiyetin yalnızca hatırlama ve özlem duygularından oluşmadığını; mezunun kuruma geri dönmesi ve deneyimini güncel öğrencilerle paylaşması yoluyla davranışsal bir boyut kazanabildiğini göstermektedir. Güroler'in EMYO'yu "bağlılık" ve "gönül bağı" kavramlarıyla tanımlaması da kurumla kurduğu ilişkinin mezuniyet sonrasında sürdüğünü desteklemektedir.

Bu üç tanıklık, mezun aidiyetinin farklı biçimlerini ortaya koymaktadır. Öksüz'ün anlatısı Anadolu Üniversitesi mezunu olmaktan duyulan gururu ve kuruma destek sunma isteğini; Topuz Savaş'ın deneyimi mezun olarak kuruma akademik bir rolle geri dönmeyi; Güroler'in anlatısı ise mezuniyetin üzerinden uzun yıllar geçmesine rağmen sürdürülen iletişim ve gönül bağını görünür kılmaktadır. Bununla birlikte söz konusu tanıklıklar kişisel deneyimlere dayanmaktadır ve bütün EMYO mezunlarının kurumla aynı yoğunlukta ilişki sürdürdüğünün kanıtı olarak değerlendirilmemelidir.

Mezunlarla ilişkinin kurumsal düzeyde sürdürülmesine yönelik güncel örneklerden biri, EMYO Aşçılık Programının 6 Ocak 2025 tarihinde gerçekleştirdiği mezunlar etkinliğidir. Resmî etkinlik kaydına göre 2022 yılı Aşçılık Programı mezunu Hüsnü Sefa Çankaya'nın da yer aldığı bu buluşma, mezun deneyiminin güncel öğrenciler ve program mensuplarıyla paylaşılmasına imkân sağlamıştır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025c).

Bölüm IV'te incelenen program bazlı dış paydaş ve danışma kurullarında mezunlara yer verilmesi de mezunların yalnızca geçmiş öğrenciler olarak değil, eğitim süreçlerine katkı sunabilecek kurumsal paydaşlar olarak görülmeye başlandığını göstermektedir.

Bununla birlikte tekil mezun buluşmaları, bireysel ziyaretler ve kişisel ilişkiler, kurum genelinde sürdürülebilir bir mezun ağı bulunduğunu kanıtlamak için yeterli değildir. Mezun aidiyetinin kurumsal bir yapıya dönüştürülebilmesi için mezun iletişim bilgilerinin güncel tutulması, kariyer gelişimlerinin izlenmesi, program bazlı mezun buluşmalarının düzenli hâle getirilmesi ve mentorluk, deneyim paylaşımı, staj ve kariyer desteği gibi katkıların kayıt altına alınması gerekmektedir. Bu süreçlerde yalnızca kurumla güçlü bağını sürdüren mezunlara değil, iletişimi zayıflayan veya kurumla ilişkisi kesilen mezunlara da ulaşılması, aidiyetin farklılaşan görünümlerinin anlaşılmasını sağlayacaktır. Böyle bir yapı, mezunları yalnızca kurumun geçmişinin tanıkları olmaktan çıkararak güncel öğrenciler, iş dünyası ve okul arasında bağ kuran etkin paydaşlara dönüştürebilir.

Öğrencilik döneminde yaşanan mezuniyet törenleri, balolar, piknikler ve diğer sosyal etkinlikler de bu uzun süreli

aidiyet ilişkisinin oluştuğu ortak deneyim alanlarıdır. Bu etkinliklerin kurum kültüründeki yeri aşağıdaki alt başlıkta ele alınmaktadır.

5.5.1. Mezuniyet Baloları, Piknikler ve Öğrenci Sosyal Yaşamı

EMYO'daki öğrenci deneyimi, dersliklerde ve uygulama alanlarında yürütülen eğitimle sınırlı değildir. Mezuniyet baloları, piknikler, kutlamalar, geziler ve kültürel etkinlikler; öğrencilerin birbirleriyle, öğretim elemanlarıyla ve diğer okul mensuplarıyla ders dışındaki ortamlarda ilişki kurabildikleri sosyal alanlar oluşturmuştur. Bu etkinlikler, farklı sınıf ve programlardan öğrencilerin bir araya gelmesine, ortak anılar edinmesine ve kendilerini kurumsal topluluğun bir parçası olarak görmelerine imkân sağlayabilmektedir.

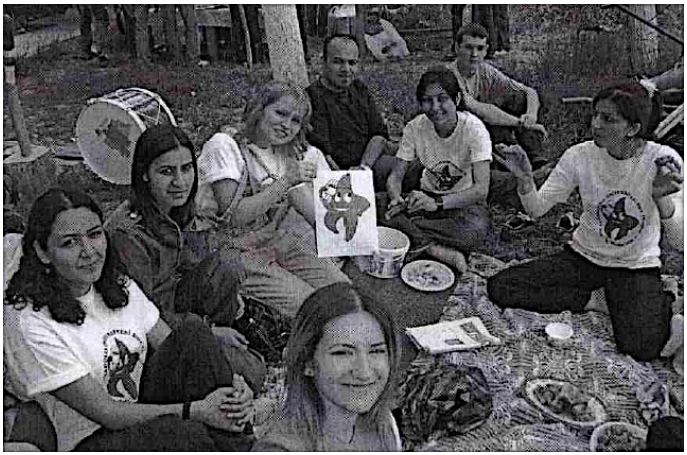
Astin'in (1984) öğrenci katılımı yaklaşımına göre öğrencinin akademik ve kişisel gelişimi, eğitim deneyimine ayırdığı fiziksel ve psikolojik enerjiyle ilişkilidir. Bu yaklaşım, yükseköğretim deneyimini yalnızca derslere devam ve akademik başarı üzerinden değerlendirmemekte; öğrencinin arkadaşlarıyla ve öğretim elemanlarıyla etkileşimini, kampüs yaşamına katılımını ve ders dışı faaliyetlerde sorumluluk üstlenmesini de gelişim sürecinin bir parçası olarak görmektedir. Bu çerçevede balolar, piknikler ve benzeri sosyal etkinlikler, eğitimin dışında kalan ikincil faaliyetler değil, öğrencinin kurumla ilişki kurabildiği tamamlayıcı deneyim alanları olarak değerlendirilebilir.

EMYO'da uzun yıllar öğretim elemanı olarak görev yapan Zeki Güler'in anlatısı, sosyal etkinliklerin kurum içindeki sıcak ilişkilerin oluşmasındaki yerini ortaya koymaktadır:

> *"En basit anlamda piknikler düzenlenebiliyor. Geceler düzenlenebiliyor eğlenceye yönelik. [...] En beğendiğim yönü sosyal yöne ağırlık vermesi ve sıcak ilişkilerin kaçınılmaz olarak varlığı."*
> (Zeki Güler, Ç04)

Bu anlatı, sosyal etkinliklerin yalnızca öğrencilerin eğlenmesine yönelik geçici buluşmalar olarak görülmediğini; çalışanlar ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin resmî eğitim ortamının dışına taşınmasına da imkân verdiğini göstermektedir.

Büro Yönetimi ve Sekreterlik öğrencilerinin katıldığı bir piknik Görsel 5.3'te sunulmuştur. Güler'in "sıcak ilişkiler" vurgusu, önceki başlıklarda tanıklıklar üzerinden ortaya konulan yakınlık, ulaşılabilirlik ve dayanışma temalarıyla örtüşmektedir. Bununla birlikte bu değerlendirme, belirli bir dönemde kurumda görev yapan bir öğretim elemanının deneyimini yansıtmaktadır ve bütün öğrencilerin sosyal yaşama aynı ölçüde katıldığı biçiminde genellenmemelidir.



Görsel 5.3. Zeki Güler'in Sözünü Ettiği Pikniklerden Birinde, Sekreterlik Mesleğinin Çok Yönlü Yapısını Simgeleyen Denizyıldızı Figürlü Tişörtleri Kendileri Tasarlayan Büro Yönetimi ve Sekreterlik Öğrencileri.
Not. Denizyıldızının farklı yönlere uzanan kolları, sekreterlerin çeşitli bilgi, beceri, görev ve sorumluluklarını temsil etmektedir.
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

İkinci öğretimin uygulanması, EMYO'nun öğrenci kapasitesini artırmasının yanı sıra farklı yaşam ve çalışma deneyimlerine sahip öğrencilerin kuruma katılmasını sağlamıştır. Ünver Ünlü Bayramlı, öğretim elemanlarının birinci ve ikinci öğretim öğrencilerini ortak etkinliklerde bir araya getirmeye çalıştıklarını belirtmektedir:

> *"Biz hatta hocalar olarak birinci öğretimle ikinci öğretimi kaynaştırıyorduk ve çok güzel etkinlikler düzenliyorduk. [...] Ne* kadar *çok öğrenciye hitap edersek, ne kadar çok öğrenciye ulaşabilirsek o kadar kendimizi daha iyi hissediyorduk."* (Ünver Ünlü Bayramlı, Ç03)

Bu anlatı, ikinci öğretimin yalnızca farklı saatlerde yürütülen bir eğitim modeli olmadığını; kurumun sosyal çeşitliliğini artıran ve öğrenciler arasında bütünleşme gereksinimi doğuran bir yapı oluşturduğunu göstermektedir. Bayramlı'nın değerlendirmesi, ortak etkinliklerin farklı öğretim grupları arasında iletişim kurulmasına ve öğrencilerin kurumla bağlarının güçlenmesine katkıda bulunduğuna ilişkin deneyimsel bir kanıttır.

> *"Bu organizasyonlarda aidiyet duygusu gelişiyor. Çocuk daha çok bağlanıyor, daha çok seviyor; okulunu sahipleniyor, üniversitesini sahipleniyor."* (Ünver Ünlü Bayramlı, Ç03)

Mezuniyet baloları, öğrencilikten mezunluğa geçişin topluca görünür hâle geldiği etkinliklerdir. Öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve kimi dönemlerde idari personelin aynı ortamda buluşması, mezuniyetin yalnızca diploma alınan idari bir aşama olarak değil, ortak eğitim deneyiminin birlikte tamamlandığı bir geçiş olarak yaşanmasına katkı sağlayabilmektedir.

EMYO Görsel Arşivinde bulunan mezuniyet balosu fotoğrafı, bu sosyal karşılaşmaların kurumsal hafızadaki görsel kanıtlarından biridir. 2007 yılı EMYO mezuniyet balosuna ilişkin görüntü Görsel 5.4'te gösterilmiştir.



Görsel 5.4. *2007 Yılına Ait* EMYO Mezuniyet Balosundan Bir Görünüm
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

Piknikler ise derslik dışındaki daha gündelik ve görece eşitlikçi etkileşim ortamlarını temsil etmektedir. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programına ait piknik fotoğrafında öğrencilerin bir açık hava etkinliğinde bir araya geldikleri görülmektedir. Bu tür etkinlikler, sınıf içindeki akademik rollerin dışında iletişim kurulmasına, öğrencilerin birbirlerini farklı yönleriyle tanımalarına ve program temelli arkadaşlıkların gelişmesine ortam sağlayabilmektedir.

Görsel kayıtlar ve sözlü tanıklıklar birlikte değerlendirildiğinde, EMYO'daki sosyal yaşamın farklı dönemlerde balolar, piknikler, kutlamalar ve benzeri buluşmalar aracılığıyla biçim-

lendiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte fotoğraflar, etkinliklerin gerçekleştirildiğini göstermesine rağmen katılımın kapsamını, öğrencilerin etkinliklere yükledikleri anlamı veya bu faaliyetlerin aidiyet üzerindeki etkisini tek başına kanıtlamaz. Sosyal etkinliklerin kurumsal aidiyete katkısının daha kapsamlı biçimde değerlendirilebilmesi için farklı dönemlerden öğrenci ve mezun deneyimlerinin, etkinlik kayıtlarının ve katılımcı bilgilerinin birlikte incelenmesi gerekir.

Bu tür etkinliklerin düzenli biçimde belgelenmesi; etkinlik tarihi, yeri, amacı, katılımcı grupları ve düzenleyici program bilgilerinin fotoğraflarla birlikte arşivlenmesi, öğrenci sosyal yaşamının kurum tarihindeki değişiminin izlenebilmesini sağlayacaktır. Böylece balolar ve piknikler yalnızca kişisel albümlerde kalan hatıralar olmaktan çıkarak EMYO'nun kurumsal kültürünü ve farklı kuşakların öğrencilik deneyimlerini açıklayan tarihsel kaynaklara dönüşebilir.

5.6. EMYO ile Eskişehir Arasındaki Karşılıklı İlişki

EMYO'nun kurumsal kimliği, içinde yer aldığı Eskişehir'in ekonomik, toplumsal ve kültürel yapısından bağımsız düşünülemez. Goddard ve Vallance (2013), yükseköğretim kurumları ile içinde bulundukları kentler arasındaki ilişkinin tek yönlü olmadığını; üniversitelerin kentlerin ekonomik ve toplumsal gelişimine katkıda bulunurken, kentlerin sahip olduğu kurumların, sektörlerin ve kültürel olanakların da yükseköğretim kurumlarının gelişimini biçimlendirdiğini belirtmektedir. Bu yaklaşım, EMYO ile Eskişehir arasındaki ilişkinin yalnızca okulun kente sağladığı katkılar üzerinden değil, karşılıklı etkileşim temelinde değerlendirilmesini gerektirmektedir.

EMYO'nun turizm, aşçılık, büro yönetimi, dış ticaret, pazarlama ve emlak alanlarında eğitim vermesi; Yüksekokulu

kentteki hizmet, ticaret, turizm, sanayi, kamu yönetimi ve meslek örgütleriyle sürekli ilişki kuran bir eğitim birimi hâline getirmiştir. Bölüm IV'te ayrıntılı olarak incelenen stajlar, sektör buluşmaları, dış paydaş toplantıları, meslek odalarıyla yürütülen çalışmalar ve uygulamalı eğitim faaliyetleri, bu ilişkinin kurumsal kanallarını oluşturmaktadır.

EMYO'nun resmî iş birliği kayıtlarında belediyeler, meslek odaları, ticaret ve sektör kuruluşları, aşçılık ve turizm örgütleri, eğitim kurumları, vakıflar ve sivil toplum kuruluşları yer almaktadır. Bu kayıtlar, Yüksekokulun yalnızca kampüs içinde eğitim veren kapalı bir akademik birim olmadığını; kentin mesleki ve toplumsal ilişki ağının bir parçası olarak faaliyet gösterdiğini ortaya koymaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025i, 2026b).

Okul ile kent arasındaki ilişki iki yönlü işlemektedir. Kentteki işletmeler ve kurumlar öğrencilere staj, uygulama, gözlem, mesleki deneyim ve istihdam olanakları sunarken; EMYO da yetiştirdiği mezunlar, gerçekleştirdiği eğitimler ve paylaştığı mesleki bilgi aracılığıyla kentin insan kaynağına katkıda bulunmaktadır. Öğrencilerin ve mezunların kentteki işletmelerde, meslek kuruluşlarında ve kamu kurumlarında görev almaları, okul ile kent arasındaki ilişkinin bireyler aracılığıyla sürdürülmesini sağlamaktadır.

Zeki Güler'in öğrencilik yıllarından emekliliğine kadar uzanan Eskişehir deneyimi, üniversite öğrencilerinin kentte algılanma biçimindeki ve barınma düzenindeki değişime ilişkin uzun dönemli bir gözlem sunmaktadır:

"Benim öğrencilik yıllarımda [...] Eskişehir'e gelen öğrenciler kolay kolay kiralık ev bulamazlardı. Öğrenciye ev verilmezdi. [...] Ama sonra bu öğrenci kitlesi şehirde kendini hissettirdi. [...] Artık [öğrenciler] şehrin bir parçası oluyor. Hatta emlak sektörü de aparta döndü. [...] Yerleşim, ikametgâh biçimini [...] öğrenci değiştirdi." (Zeki Güler, Ç04)

Güler'in anlatısı, üniversite öğrencilerinin zaman içinde kentin geçici ziyaretçileri olmaktan çıkarak ekonomik ve toplumsal yaşamın görünür aktörleri hâline geldiğine ilişkin deneyimsel bir değerlendirmedir. Öğrenci nüfusunun artmasıyla birlikte küçük konutlara ve apart yaşamına yönelimin güçlendiği yönündeki gözlemi, üniversite–kent ilişkisinin barınma pratiklerine kadar uzanabilen etkisini görünür kılmaktadır. Bununla birlikte anlatı, söz konusu mekânsal dönüşümün yalnızca EMYO öğrencilerinden kaynaklandığını göstermemektedir. Güler'in değerlendirmesi Anadolu Üniversitesi ve daha sonra kentte oluşan geniş yükseköğretim ekosistemi bağlamında okunmalıdır. Barınma biçimlerindeki değişimin kapsamı ve nedenleri, konut ve nüfus verileriyle ayrıca araştırılmadan EMYO'ya doğrudan nedensel bir etki atfedilmemelidir.

Detay Yayıncılık sahibi Hüseyin Yıldırım'ın anlatısı, EMYO öğrencilerinin Eskişehir'in çalışma yaşamındaki görünürlüğüne ilişkin bir dış paydaş değerlendirmesi sunmaktadır:

"Eskişehir'in böyle güzel, modern bir kent olmasında sizin okulun bayağı katkıları var. Çünkü uygulamada çalışan çok öğrencileriniz gördüm." (Hüseyin Yıldırım, KÖ03)

Bu anlatı, EMYO'nun kentteki etkisini özellikle öğrencilerin ve mezunların çalışma yaşamına katılımı üzerinden değerlendirmektedir. Bununla birlikte söz konusu ifade, EMYO'nun Eskişehir'in kentsel gelişimi üzerindeki etkisini ölçen nicel bir

bulgu değil, uzun süreli gözleme dayanan bir paydaş tanıklığıdır. Bu nedenle anlatı, okulun kentteki görünürlüğünü ortaya koyan deneyimsel bir kanıt olarak değerlendirilmelidir.

Eskişehir Lokantacılar ve Kasaplar Esnaf Odası Eski Başkanı Bahar Bilen'in değerlendirmesi ise okul ile sektör arasındaki etkileşimin karşılıklı niteliğini vurgulamaktadır:

> *"Son yıllarda kentimizde üniversite sektör iş birliği çalışmaları hem üniversitemizin gelişmesi açısından hem sektörümüzün gelişmesi açısından büyük ivme almış ve şehir ekonomisine büyük kazanımları olmuştur."* (Bahar Bilen, KÖ05)

Bilen'in anlatısı, üniversite-sektör iş birliğini yalnızca sektörün ihtiyaç duyduğu insan kaynağının yetiştirilmesi olarak görmemekte; akademik bilgi ile mesleki deneyimin karşılıklı paylaşımına dayanan bir gelişme alanı olarak değerlendirmektedir. Aşçılık ve turizm alanlarında düzenlenen eğitimler, kariyer etkinlikleri, gastronomi çalışmaları, mezun buluşmaları ve yöresel mutfak kültürüne ilişkin faaliyetler bu karşılıklı etkileşimin farklı görünümlerini oluşturmaktadır.

Bilen, üniversite–sektör etkileşimini kentin gastronomik belleğiyle de ilişkilendirmektedir. Eskişehir Gastronomi Platformu kapsamında "kaybolmaya yüz tutmuş yöresel yemekleri gün yüzüne çıkarma" yönündeki çalışmaları, kent turizmine ve kent belleğine katkı sağlayan uygulamalar olarak değerlendirmektedir. Bu ifade, bir sektör temsilcisinin söz konusu çalışmalara yüklediği anlamı göstermektedir. Ancak faaliyetlerin kapsamı, tarihleri ve ekonomik etkileri; platform kayıtları, proje belgeleri ve etkinlik çıktıları incelenmeden ölçülmüş kurumsal sonuçlar olarak sunulmamalıdır.

Turizm sektörü temsilcisi Hakkı Gök'ün anlatısı, okul ile kentin turizm sektöründeki gelişiminin öğrenci istihdamı üzerinden nasıl kesiştiğine ilişkin daha alan odaklı bir değerlendirme sunmaktadır:

> *"Bu dönemden itibaren [...] meslek yüksekokulu öğrencilerinin şehirde iş imkânlarının daha fazla arttığını ve dolayısıyla öğrencinin de şehre bağlılığının arttığını düşünen ve değerlendirenlerdenim. [...] Dengeli ve birlikte geliştik, büyüdük diyebiliriz."*
> (Hakkı Gök, KÖ02)

Gök, özellikle 2009 sonrasında Eskişehir'de turizm hareketliliğinin ve konaklama sektöründeki istihdam olanaklarının arttığını; bunun EMYO'nun turizm öğrencilerinin kentte kalma ve çalışma imkânlarını genişlettiğini gözlemlediğini belirtmektedir. "Birlikte geliştik, büyüdük" ifadesi, okul ile kentin turizm sektörü arasındaki ilişkinin tek yönlü değil, karşılıklı gelişen bir yapı olarak algılandığını göstermektedir. Bununla birlikte bu değerlendirme sektör deneyimine dayanan kişisel bir gözlemdir; 2009 sonrasındaki değişimin kapsamı, öğrenci ve mezunların kentte kalma oranları ile turizm istihdamına ilişkin resmî verilerle ayrıca incelenmelidir.

Bununla birlikte resmî iş birliği listelerinin ve paydaşların olumlu değerlendirmelerinin bulunması, EMYO'nun kent üzerindeki etkisini tek başına kanıtlamaya yeterli değildir. İlişkinin niteliğinin değerlendirilebilmesi için gerçekleştirilen faaliyetlerin sürekliliği, katılımcı sayıları, öğrencilerin ve dış paydaşların geri bildirimleri, mezunların kentteki istihdam durumu ve iş birliklerinin ortaya çıkardığı somut sonuçlar düzenli olarak kayıt altına alınmalıdır. Böylece okul-kent ilişkisi yalnızca protokol, etkinlik veya paydaş sayısıyla değil, ürettiği karşılıklı değer üzerinden değerlendirilebilir.

EMYO ile Eskişehir arasındaki ilişki, kurumsal kültürün dışa dönük boyutunu oluşturmaktadır. Yüksekokul, kentin mesleki ve toplumsal yapısından beslenirken kendi eğitim birikimini, mezunlarını ve uygulamalı bilgisini de kentle paylaşmaktadır. Bu karşılıklı ilişkinin toplumun farklı kesimlerine yönelik eğitim, sosyal sorumluluk ve yaşam boyu öğrenme faaliyetlerine dönüşmesi ise bir sonraki başlıkta ele alınacak toplumsal katkı işlevinin temelini oluşturmaktadır.

5.7. Toplumsal Katkının Kurumsallaşması

Üniversitelerin toplumsal katkı işlevi, sahip oldukları bilgi ve uzmanlığın toplumun farklı kesimleriyle paylaşılmasını kapsamaktadır. Meslek yüksekokulları açısından bu işlev ayrı bir önem taşır; çünkü verilen eğitim doğrudan çalışma yaşamı, yerel hizmetler ve toplumun gündelik gereksinimleriyle ilişkilidir.

Yükseköğretim Kalite Kurulunun değerlendirme ölçütlerinde toplumsal katkının kurumsallaşması; faaliyetlerin stratejik amaç ve hedefler doğrultusunda yönetilmesi, gerekli fiziki, mali ve beşerî kaynakların sağlanması, performansın izlenmesi ve sonuçlara dayalı iyileştirmelerin gerçekleştirilmesiyle ilişkilendirilmektedir (YÖKAK, 2026). Bu çerçevede toplumsal katkı, yalnızca belirli günlerde gerçekleştirilen gönüllü etkinliklerin toplamı değil; toplumsal gereksinimlerin belirlenmesinden faaliyet sonuçlarının değerlendirilmesine kadar uzanan planlı ve izlenebilir bir süreçtir.

EMYO'da toplumsal katkı faaliyetleri eğitim programlarının mesleki birikimine göre farklılaşmaktadır. Aşçılık alanındaki bilgi çocuklara, ailelere ve farklı toplumsal gruplara yönelik mutfak atölyelerine; Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı alanındaki iletişim ve organizasyon becerileri sosyal dayanışma etkinliklerine; diğer programların uzmanlıkları ise

kent, sürdürülebilirlik, kariyer ve meslek bilgilendirme çalışmalarına dönüştürülebilmektedir.

EMYO'nun toplumsal katkı faaliyetleri yalnızca yakın dönemde oluşturulan koordinatörlükler ve bildirim sistemleriyle başlamamıştır. Önceki dönemlerde öğrenci ve öğretim elemanlarının katılımıyla gerçekleştirilen gönüllü çalışmalar da kurumun toplumsal ilişki biçiminin bir parçasını oluşturmuştur. Zeki Güler, farklı programlardan öğrencilerin katılımıyla Eskişehir'in Yenisofça Köyü'nde gerçekleştirildiğini belirttiği ağaçlandırma çalışmasını şöyle anlatmaktadır:

> *"Okulumuzdaki yaklaşık iki yüz EMYO öğrencisini, sadece Büro Yönetimi değil diğer bölümlerin öğrencilerini de toplayarak [...] köyün ağaç dikme işini üstlendik. Orman Bölge Müdürlüğünün katkılarıyla [...] Yenisofça Köyü'nün ağaçlandırmasını yaptık. [...] Birkaç kez böyle bir gelenek oluştu."* (Zeki Güler, Ç04)

Bu anlatı, toplumsal katkının çevresel sorumluluk, programlar arası öğrenci katılımı ve kamu kurumu iş birliğiyle ilişkilendirildiği erken bir uygulamaya işaret etmektedir. Etkinlik, öğrencilerin derslik dışında ortak bir sorumluluk üstlenmeleri bakımından sosyal bütünleşme ve deneyimsel öğrenme yönleri de taşımaktadır.

EMYO'nun toplumsal katkı ve mesleki paylaşım deneyimi yalnızca son yıllarda gerçekleştirilen faaliyetlerle sınırlı değildir. Hüseyin Öney'in anlatısı, Aşçılık Programının aşure günleri ile yöresel mutfak etkinliklerinin belirli dönemlerde gelenekselleştiğini göstermektedir:

> *"Aşure günleri gibi [...] hatta gelenekselleşmişti. Biz bütün üniversiteye dağıtıyorduk; okulun önünde çadırlar kuruluyordu."* (Hüseyin Öney, Ç05)

Öney'in anlatımına göre İç Anadolu, Karadeniz ve Ege mutfakları gibi farklı yörelere odaklanan etkinliklerde öğrenciler yemeklerin hazırlanmasına katılmış; yerel yönetimler ve yöresel uzmanlarla iletişim kurulmuş, bazı malzemeler ilgili bölgelerden sağlanmış ve davet edilen uzmanlar öğrencilere uygulamalı bilgi aktarmıştır. Böylece etkinlikler, mesleki uygulama, sektör ve yerel paydaş katılımı ile kültürel mirasın paylaşımını bir araya getiren öğrenme ortamlarına dönüşmüştür. EMYO öğrenci ve öğretim elemanlarının huzurevi ziyaretine ilişkin görüntü Görsel *5.5*'te sunulmuştur.



Görsel *5.5.* EMYO Öğrencilerinin Sosyal Sorumluluk Etkinliği Kapsamında Huzurevi Ziyaretinden Görünüm
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.



Görsel 5.6. EMYO İyilikte Buluşma Günleri Etkinliklerinden Görsel Seçki
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

EMYO İyilikte Buluşma Günleri etkinliklerinden bir seçki Görsel 5.6'da, "Renkli Hikâyeler Atölyesi"nden görüntüler Görsel 5.7'de, 2025 yaz döneminde gerçekleştirilen "Çocuklar İçin Eğlenceli ve Uygulamalı Mutfak Atölyesi"nden bir seçki ise Görsel 5.8'de sunulmuştur.



Görsel 5.7. "Renkli Hikâyeler Atölyesi"nden Görsel Seçki
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.



Görsel 5.8. 2025 Yaz Dönemi "Çocuklar İçin Eğlenceli ve Uygulamalı Mutfak Atölyesi"nden Görsel Seçki
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi.

2025 ve 2026 yıllarında gerçekleştirilen bazı etkinlikler bu çeşitliliği göstermektedir:

- "Çocuklar İçin Eğlenceli ve Uygulamalı Mutfak Atölyesi", Anadolu Üniversitesi Çocuk Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezinin 2025 yaz dönemi programı kapsamında Öğr. Gör. Şafak Yüksel Vural'ın yürütücülüğünde ve Öğr. Gör. Dr. Emrah Yıldız'ın eğitmenliğinde EMYO'da gerçekleştirilmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025e).
- "Atölyeden Kampüse" çalışması, EMYO'nun iş birliği içinde bulunduğu Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile kurulan ilişkiyi kampüs ortamına taşıyan bir faaliyet olarak 29 Eylül 2025 tarihinde kaydedilmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025d).
- "Renkli Hikâyeler Atölyesi", 25 Kasım 2025 tarihinde Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu'nda Aşçılık Programı

tarafından düzenlenmiştir. Sevgi Evlerinden gelen 0–6 yaş grubundaki çocuklarla EMYO öğrencilerini bir araya getiren etkinlik, Üniversitenin etkinlik sisteminde "Kampanyalar" kategorisinde sınıflandırılmıştır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025l; Macit, 2025)

- Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı tarafından düzenlenen "EMYO İyilikte Buluşma Günleri III", 7 Mayıs 2026 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Etkinliğin üçüncü kez düzenlenmiş olması, sosyal dayanışma faaliyetinin tekrarlandığını göstermektedir. Bununla birlikte tekrar sayısı, faaliyetin etkisini ve sürdürülebilirliğini tek başına kanıtlamamaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026b).
- Bu örnekler, toplumsal katkının farklı programların uzmanlıklarıyla ilişkilendirilebildiğini göstermektedir. Etkinliklerin öğrencilerin aktif katılımıyla gerçekleştirilmesi hâlinde toplumsal katkı aynı zamanda deneyimsel bir öğrenme ortamına dönüşebilmektedir. Öğrenciler mesleki bilgilerini gerçek toplumsal gereksinimler karşısında kullanma, farklı gruplarla iletişim kurma, sorumluluk üstlenme ve ekip hâlinde çalışma deneyimi kazanabilmektedir.

Bringle ve Hatcher (1996), hizmet ederek öğrenmenin toplum yararına gerçekleştirilen etkinliklerle akademik öğrenmenin planlı biçimde bütünleştirilmesine dayandığını belirtmektedir. Bu yaklaşım açısından öğrencilerin bir toplumsal katkı etkinliğine katılması, faaliyeti kendiliğinden bir hizmet ederek öğrenme uygulamasına dönüştürmemektedir. Bunun için etkinliğin program veya ders çıktılarıyla ilişkilendirilmesi,

öğrencilerin görevlerinin tanımlanması, deneyim üzerinde yapılandırılmış biçimde düşünmelerinin sağlanması ve kazandıkları öğrenme çıktılarının değerlendirilmesi gerekir.

EMYO'nun resmî internet sayfasında toplumsal katkıya ayrılmış bir bölümün, Toplumsal Katkı Koordinatörlüğünün ve faaliyet kanıtlarının bulunması; ayrıca 2023–2024 ve 2025 dönemlerine ait faaliyet bildirim formlarının yayımlanması, bu alanın gönüllü etkinliklerden daha izlenebilir bir kalite sürecine doğru ilerlediğini göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-e, t.y.f-). Bununla birlikte bir koordinatörlüğün, internet sayfasının ve bildirim formlarının bulunması, toplumsal katkı performansının bütün boyutlarıyla ölçüldüğü anlamına gelmemektedir.

Yükseköğretim Kalite Kurulunun (YÖKAK, 2026) değerlendirme ölçütlerinde toplumsal katkının kurumsallaşması; faaliyetlerin stratejik amaç ve hedefler doğrultusunda yönetilmesi, gerekli fiziki, mali ve beşerî kaynakların sağlanması, performansın izlenmesi ve sonuçlara dayalı iyileştirmelerin gerçekleştirilmesiyle ilişkilendirilmektedir:

- Etkinliğin yanıt verdiği toplumsal gereksinim ve hedeflediği yararlanıcı grubu,
- Etkinliğin EMYO'nun stratejik hedefleri ve programların uzmanlık alanlarıyla ilişkisi,
- Sorumlu kişi veya birimler ile iş birliği yapılan paydaşlar,
- Kullanılan fiziki, mali ve beşerî kaynaklar,
- Etkinliğe katılan öğrenci, çalışan ve yararlanıcı sayısı,
- Paydaş, yararlanıcı ve öğrenci geri bildirimleri,
- Öğrencilerin kazandığı öğrenme çıktıları,
- Etkinlik sonucunda ortaya çıkan ürünler, değişimler ve toplumsal yarar,

- Etkinliğin devamlılığı ve sürdürülebilirliği,
- Değerlendirme sonucunda alınan iyileştirme kararları ve bu kararların izlenmesi.

Bu göstergeler, toplumsal katkının yalnızca faaliyet sayısı ve görünürlüğü üzerinden değil, yanıt verdiği gereksinimler, ortaya çıkardığı değişim ve paydaşlar için ürettiği değer üzerinden değerlendirilmesini sağlayacaktır. Böyle bir izleme sistemi, EMYO'nun farklı programlarında yürütülen faaliyetlerin kurumsal hedeflerle ilişkilendirilmesini ve iyi uygulamaların süreklilik kazanmasını destekleyebilir.

5.8. Kurumsal Kültürün Görünür Unsurları ve Kanıtları

Schein ve Schein'e (2017) göre kurum kültürünün gözlemlenebilir düzeyini; fiziksel mekânlar, törenler, simgeler, anlatılar ve yerleşmiş uygulamalar oluşturmaktadır. Ancak bu unsurlar kültürün kendisiyle bütünüyle özdeş değildir; kurumun değerleri ve temel varsayımları hakkında yorum yapmaya imkân sağlayan görünür göstergelerdir. Bu yaklaşımdan hareketle EMYO'nun kurumsal kültürünü görünür kılan başlıca uygulamalar, ilişkilendirildikleri değerler ve dayandıkları kanıtlar Tablo 5.1'de özetlenmiştir.

Tablo, EMYO'nun kurumsal kültürünün yalnızca sözlü olarak dile getirilen değerlerden oluşmadığını; mekânlar, adlandırmalar, törenler, eğitim uygulamaları, iş birlikleri, toplumsal katkı faaliyetleri ve kayıt sistemleri aracılığıyla görünür hâle geldiğini göstermektedir. Kuruluş yılının bir salon adıyla gündelik yaşamda korunması, geçmişte görev yapan çalışanların adlarının ve deneyimlerinin yaşatılması, mezunların yeniden kurumsal faaliyetlere katılması ve toplumsal katkı çalışmalarının kayıt altına alınması, kurumsal kültürün farklı görünüm biçimleridir.

Tablo 5.1:
EMYO'nun Kurumsal Kültürünün Görünür Unsurları ve Kanıt Kaynakları

Kültürel Boyut	Gözlemlenebilir Uygulama ve Başlıca Kanıt	İlişkilendirilen Kurumsal Değer
Tarihsel süreklilik	Salon 1990, kurum tarihi arşivi, kuruluş belgeleri ve görsel kayıtlar	Kurumsal hafızanın korunması ve tarihsel süreklilik
Vefa	Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu, "Son Ders" buluşmaları ve emekli personele ilişkin kurum kayıtları	Kuruma emek verenleri anma ve kuşaklar arası bağlılık
Mesleki kimlik	Program gelenekleri, uygulamalı eğitim, stajlar ve mesleki etkinliklere ilişkin program ve arşiv kayıtları	Meslek bilinci, yeterlilik ve uygulamaya dayalı öğrenme
Çalışan aidiyeti	Kurum içinde edinilen mesleki gelişim deneyimleri ve çalışanların sözlü tarih anlatıları	Kurumla özdeşleşme ve mesleki gelişim
Mezun aidiyeti	Mezun etkinlikleri, kariyer buluşmaları, danışma kurulu üyelikleri ve mezun tanıklıkları	Mezuniyet sonrasında kurumsal ilişkinin sürdürülmesi
Kentle bütünleşme	Belediyeler, meslek odaları ve sektör kuruluşlarıyla iş birlikleri; resmî paydaş kayıtları ve kanaat önderi görüşmeleri	Yerel paydaşlık ve karşılıklı değer üretimi
Toplumsal sorumluluk	Çocuk atölyeleri, huzurevi ziyareti, İyilikte Buluşma Günleri ve diğer sosyal dayanışma etkinlikleri	Toplumsal duyarlılık ve mesleki bilginin toplumla paylaşılması
Kalite kültürü	Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü, faaliyet bildirim formları, yayımlanan kanıtlar ve değerlendirme kayıtları	Kanıta dayalı izleme, hesap verebilirlik ve sürekli iyileştirme

Not. Tablo, bu bölümde incelenen resmî kurum kayıtları, arşiv belgeleri, görsel kaynaklar ve sözlü tarih görüşmelerinden hareketle yazarlar tarafından hazırlanmıştır. "İlişkilendirilen kurumsal değer" sütunu, uygulamaların bütün kurum üyeleri tarafından aynı biçimde yorumlandığını veya ilgili değerin kurum genelinde bütünüyle yerleştiğini ifade etmemektedir.

Bununla birlikte görünür bir uygulamanın bulunması, uygulamayla ilişkilendirilen değerin bütün çalışanlar ve öğrenciler tarafından aynı ölçüde benimsendiğini kanıtlamaz. Hatch'in (1993) belirttiği üzere kültürel simgeler, kurum üyelerinin onlara yüklediği anlamlar aracılığıyla sürekli olarak yeniden yorumlanmaktadır. Örneğin "Salon 1990" adı, kuruluş yılının anlamını bilen bir kurum üyesi için tarihsel sürekliliği temsil ederken, bu geçmişi bilmeyen biri için yalnızca fiziksel bir mekân adı olarak kalabilir.

Benzer biçimde bir törenin düzenlenmesi vefa kültürünün, bir mezun buluşması mezun aidiyetinin veya faaliyet bildirim formlarının bulunması kalite kültürünün kurumun bütününde yerleştiğini tek başına göstermez. Bu uygulamaların kültürel işlevi; süreklilik kazanmaları, anlamlarının yeni kuşaklara açıklanması, farklı kurum üyelerinin katılımına açık olmaları ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesiyle güçlenmektedir.

Bu nedenle tabloda sıralanan görünür unsurlar, EMYO'nun kurumsal değerlerinin kesin ve değişmez kanıtları olarak değil, kurum kültürünün hangi uygulamalar ve kaynaklar üzerinden incelenebileceğini gösteren analitik göstergeler olarak değerlendirilmelidir. Resmî kayıtlarla sözlü tanıklıkların birlikte ele alınması, görünür uygulamalar ile kurum üyelerinin bu uygulamalara yükledikleri anlamların karşılaştırılmasına imkân sağlamaktadır.

5.9. Eleştirel Değerlendirme

EMYO'nun kurumsal kültürünü yalnızca güçlü aidiyet, yakın ilişkiler ve başarılı etkinlikler üzerinden anlatmak, kurum tarihini idealize etme riski taşır. Kurumsal kültür; dayanışma kadar görüş ayrılıklarını, süreklilik kadar kopuşları, vefa kadar unutulma ihtimalini de içermektedir. Martin'in (1992) örgüt

kültürüne ilişkin üç perspektifli yaklaşımı, kurum kültürünün yalnızca ortak değerler ve uzlaşma üzerinden değil; farklı grupların deneyimleri, görüş ayrılıkları, belirsizlikler ve parçalı anlamlandırmalar üzerinden de incelenmesi gerektiğini göstermektedir.

Kurumun büyümesi ve örgütsel yapısının farklılaşması bazı ilişki biçimlerini değiştirebilir. Yeni çalışanların geçmişteki olayları bilmemesi, emekli personelle ilişkinin zayıflaması, mezun bilgilerinin güncel tutulamaması veya etkinliklerin belirli programlarla sınırlı kalması kurumsal hafızada boşluklara yol açabilir. Benzer biçimde çok sayıda faaliyet düzenlenmesi, bu faaliyetlerin bütün çalışanlar ve öğrenciler tarafından bilindiğini, benimsendiğini veya aynı anlamla yorumlandığını kendiliğinden göstermez.

EMYO mezunu ve uzun süreli kurum çalışanı Yalçın Çakal'ın değerlendirmesi, geçmiş ile güncel dönem arasında algıladığı farklılığı eleştirel bir dille ortaya koymaktadır:

> *"Benim tek tespitim var hocam. Biz motivasyonumuzu kaybettik. [...] Eskişehir için çok önemli bir kurum olduğunun farkına varmalı."* (Yalçın Çakal, Ç01)

Bu anlatı, EMYO'da kurum genelini kapsayan nesnel bir motivasyon kaybının kanıtı olarak değil, kurumu hem öğrenci hem de çalışan olarak farklı dönemlerde deneyimlemiş bir katılımcının karşılaştırmalı değerlendirmesi olarak ele alınmalıdır. Çakal'ın eleştirisini kurumun önemine ilişkin güçlü vurguyla birlikte dile getirmesi, eleştirel tutumun her zaman aidiyetin zayıflaması anlamına gelmediğini göstermektedir. Eleştiri, bazı durumlarda kurumun sahip olduğu potansiyelin daha etkili kullanılmasına yönelik sorumluluk ve bağlılık duygusundan kaynaklanabilir.

Kurumsal kültürün sürdürülebilirliği için yalnızca geçmişin korunması değil, yeni çalışanların, öğrencilerin ve mezunların kültürün yeniden oluşturulmasına katılması da gereklidir. Firdevs Cesur Kalkan'ın anlatısı, mezunlarla iletişimin sürdürülmesi ve farklı katılımcılara söz hakkı tanınması konusundaki beklentiyi görünür kılmaktadır:

> *"Daha fazla insana nasıl [ulaşılabileceğini] bulmak lazım."* (Firdevs Cesur Kalkan, M05)

Bu ifade, kurumsal kültürün sürdürülebilirliğinin yalnızca mevcut katılımcılarla iletişim kurulmasına değil, farklı dönem ve programlardan mezunlara düzenli biçimde ulaşılmasına bağlı olduğunu göstermektedir. Mezunların deneyimlerini paylaşabilecekleri ortamların oluşturulması, kurumsal hafızanın çeşitlenmesine ve geçmişin sınırlı sayıdaki tanığın bakış açısına indirgenmemesine katkı sağlayabilir. Bununla birlikte sözlü tarih görüşmesine katılan mezunların değerlendirmeleri bütün mezun kitlesini temsil etmemektedir.

Oryantasyon programlarında kurum tarihine yer verilmesi, emekli ve deneyimli personelle yeni çalışanların bir araya getirilmesi, mezun anlatılarının kayıt altına alınması, mezun iletişim bilgilerinin güncel tutulması, kurum içi başarıların paylaşılması ve eleştirel görüşlerin güvenli biçimde ifade edilebilmesi kültürel sürekliliğe katkı sağlayabilir. Ancak bu uygulamaların etkili olabilmesi için yalnızca gerçekleştirilmiş olmaları değil; farklı katılımcı gruplarına ulaşıp ulaşmadıklarının, ne ölçüde benimsendiklerinin ve hangi iyileştirmelere yol açtıklarının da izlenmesi gerekmektedir.

Kurumsal aidiyet, eleştirinin olmadığı bir uyum ortamı olarak değil; kurum üyelerinin geçmiş, bugün ve gelecek hakkında söz söyleyebildiği, farklı deneyimlerin görünür kılındığı ve eleştirilerin kurumsal öğrenme amacıyla değerlendirildiği

kapsayıcı bir ilişki biçimi olarak ele alınmalıdır. Kurum kültürünün gücü, yalnızca ortak değerlerin varlığında değil, farklılıklarla ve eleştirel değerlendirmelerle yapıcı biçimde ilişki kurabilme kapasitesinde de aranmalıdır.

5.10. Bölüm Değerlendirmesi

EMYO'nun kurumsal kültürü, 1990'dan günümüze kadar farklı kuşakların biriktirdiği deneyimlerin, çalışma ilişkilerinin, mesleki değerlerin ve ortak uygulamaların etkileşimi sonucunda oluşmuştur. Bu kültür, bütün dönemlerde ve bütün kurum üyeleri tarafından aynı biçimde deneyimlenen değişmez bir yapı değildir. Schein ve Schein'in (2017) kültürel katmanlar yaklaşımı, Hatch'in (1993) kültürün dinamik oluşumuna ilişkin değerlendirmesi ve Martin'in (1992) bütünleşme, farklılaşma ve parçalanma perspektifleri birlikte düşünüldüğünde, EMYO'nun kurumsal kültürünün ortak değerler kadar farklı deneyimleri, değişimleri ve eleştirel değerlendirmeleri de içerdiği görülmektedir.

Salon 1990 ve Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu gibi adlandırmalar geçmişi gündelik kurum yaşamında görünür kılarken; "Son Ders" buluşmaları, mezun etkinlikleri, arşiv belgeleri, görsel kayıtlar ve sözlü tarih görüşmeleri kuşaklar arasındaki deneyim aktarımını destekleyen araçlar oluşturmaktadır. Bununla birlikte bu uygulamaların varlığı, geçmişin bütün kurum üyeleri tarafından bilindiğini veya aynı anlamla yorumlandığını tek başına kanıtlamamaktadır. Kurumsal hafızanın sürdürülebilmesi, geçmişe ilişkin bilginin yalnızca saklanmasına değil, yeni kuşakların erişimine açılmasına, yorumlanmasına ve güncel kararlarla ilişkilendirilmesine bağlıdır (Walsh & Ungson, 1991).

Çalışan, öğrenci ve mezun anlatıları; kurumun kişisel yaşam öykülerine meslek, kimlik, gelişim ve gurur üzerinden

dâhil olabildiğini göstermektedir. Tanıklıklar, öğretim elemanlarına ulaşılabilirlik, mesleki destek, samimi ilişkiler ve kuruma duyulan bağlılık konularında belirli ölçüde ortaklaşmaktadır. Buna karşılık iletişimin zaman içindeki yoğunluğu, öğrenci katılımı, kurumsal motivasyon ve geçmiş uygulamaların sürekliliği konularında farklılaşan değerlendirmeler bulunmaktadır. Bu farklılıklar, kurumsal kültürün zayıflığı olarak değil; dönem, kuşak, görev ve kişisel deneyime göre değişebilen çok katmanlı yapısının bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

EMYO kimliği aynı zamanda Anadolu Üniversitesi kimliğiyle iç içe geçmiş durumdadır. Mezunların kendilerini hem belirli bir programın ve Yüksekokulun hem de Anadolu Üniversitesinin mezunu olarak tanımlamaları, kurumsal aidiyetin birbiriyle ilişkili farklı düzeylerde oluşabildiğini göstermektedir. Mezuniyet sonrasında sürdürülen ilişkiler, kuruma yönelik gurur, mezun etkinliklerine katılım ve programların gelişimine katkıda bulunma isteği, örgütsel özdeşleşmenin mezuniyetle bütünüyle sona ermediğine işaret etmektedir (Mael & Ashforth, 1992). Bununla birlikte bu ilişkinin bütün mezunlarda aynı ölçüde sürdüğü varsayılmamalıdır.

Kentteki meslek odaları, belediyeler, sektör kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve eğitim kurumlarıyla geliştirilen ilişkiler, EMYO'nun Eskişehir'in toplumsal ve ekonomik yapısı içinde yer aldığını göstermektedir. Kentteki kurumlar EMYO öğrencilerine staj, uygulama, mesleki deneyim ve istihdam alanları sunarken; EMYO da yetiştirdiği mezunlar, mesleki bilgi birikimi ve eğitim faaliyetleri aracılığıyla kentin insan kaynağına katkıda bulunmaktadır. Bu karşılıklı ilişki, yükseköğretim kurumu ile kent arasındaki etkileşimin ekonomik boyutla sınırlı kalmadığını; toplumsal ve kültürel boyutlar da taşıdığını gös-

termektedir (Goddard & Vallance, 2013). Ancak iş birliği yapılan kurumların listelenmesi, ortaya çıkan etkinin kanıtlanması için yeterli değildir; ilişkinin sürekliliğinin ve ürettiği karşılıklı değerin ayrıca izlenmesi gerekmektedir.

Çocuk atölyeleri, huzurevi ziyareti, İyilikte Buluşma Günleri ve benzeri faaliyetler, mesleki bilginin ve kurumsal birikimin toplumun farklı kesimleriyle paylaşılabildiği uygulama alanları oluşturmaktadır. Öğrencilerin etkinliklere aktif biçimde katılması, toplumsal katkının deneyimsel öğrenmeyle ilişkilendirilmesine imkân verebilir. Ancak bir etkinliğin öğrenciler tarafından gerçekleştirilmesi, onu kendiliğinden hizmet ederek öğrenme uygulamasına dönüştürmemektedir; bunun için toplumsal gereksinim, ders veya program çıktıları, öğrenci görevleri, yapılandırılmış değerlendirme ve öğrenme kazanımları arasında açık bir ilişki kurulması gerekir (Bringle & Hatcher, 1996).

EMYO'nun resmî internet sayfasında toplumsal katkıya ilişkin ayrı bir bölümün, koordinatörlüğün, faaliyet bildirim formlarının ve kanıtların bulunması, bu alanın daha izlenebilir bir kalite sürecine yöneldiğini göstermektedir. Bununla birlikte kurumsallaşmanın ileri aşaması; faaliyetlerin stratejik hedeflerle ilişkilendirilmesini, ayrılan kaynakların belirlenmesini, paydaş ve yararlanıcı geri bildirimlerinin alınmasını, ortaya çıkan sonuçların izlenmesini ve değerlendirme bulgularının iyileştirme kararlarına dönüştürülmesini gerektirmektedir (YÖKAK, 2026).

EMYO'nun gelecekteki kurumsal gücü yalnızca programlarının, akademik kadrosunun ve fiziksel altyapısının niteliğine değil; geçmiş deneyimleri koruyabilmesine, farklı kuşaklar arasında bağ kurabilmesine, eleştirel görüşlere güvenli ifade alanı açabilmesine, mezunlarını kurumsal topluluğun bir parçası

olarak görebilmesine ve toplumsal katkısını ölçülebilir ve sürdürülebilir uygulamalara dönüştürebilmesine bağlıdır. Kurumsal kültürün sürekliliği, geçmişte oluşturulan değerlerin değişmeden tekrarlanmasıyla değil, bu değerlerin yeni kuşakların katılımıyla güncel koşullar içinde yeniden yorumlanmasıyla sağlanabilir.

Bir sonraki bölümde, burada kurumsal aidiyet bağlamında ele alınan öğrenciler ve mezunlar daha yakından incelenecek; öğrenci deneyimi, mezunların mesleki yaşamları, okul ile ilişkilerinin mezuniyet sonrasındaki seyri ve EMYO'nun kariyer ekosistemi değerlendirilecektir.

Kaynakça

Afşar, A. (2026, 19 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç09 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Anadolu Haber. (2008, 1 Nisan). E-Sertifika her kesime hitap ediyor [Gazete haberi]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-a). *Altyapımız.* 13 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/altyapimiz adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1990-2026a). *EMYO görsel arşivi* [Fotoğraf koleksiyonu]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-e). *Toplumsal katkı.* 13 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/kalite/toplumsal-katki adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-f). *Toplumsal katkı etkinlik bildiri formları.* 13 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/kalite/toplumsal-katki-etkinlik-bildiri-formlari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2024c, 11 Kasım). *Son ders (emekli personele veda).* https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/son-ders-emekli-personele-veda2

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025c, 6 Ocak). *Aşçılık programımızın mezunlar etkinliği.* https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/ascilik-programimizin-mezunluk-etkinligi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025d, 29 Eylül). *Atölyeden kampüse.* https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/atolyeden-kampuse

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025e). *Çocuklar için eğlenceli ve uygulamalı mutfak atölyesi.* https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/cocuklar-icin-eglenceli-ve-uygulamali-mutfak-atolyesi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025i 17 Ekim). *İşbirliklerimiz.* 13 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/isbirliklerimiz adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025l, 25 Kasım). *Renkli Hikayeler Atölyesi.* https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/renkli-hikayeler-atolyesi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026b, 7 Mayıs). *EMYO İyilikte Buluşma Günleri III.* https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/emyo-iyilkte-bulusma-gunleri-iii

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026b, 8 Haziran). *Genel bilgiler ve EMYO tanıtımı* [Tanıtım sunumu]. EMYO Kurum Arşivi.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39. https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999

Astin, A. W. (1984). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel, 25*(4), 297–308.

Bilen, B. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ05 kodlu yayımlanmamış transkript].EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Bora, M. N. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Bringle, R. G., & Hatcher, J. A. (1996). Implementing service learning in higher education. *The Journal of Higher Education, 67*(2), 221–239. https://doi.org/10.1080/00221546.1996.11780257

Cankurt, H. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç08 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Celep, A. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Cesur Kalkan, F. (2026, 4 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çakal, Y. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education, 26*(2), 247–273. https://doi.org/10.1080/158037042000225245

Ergül, M. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç07 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Goddard, J., & Vallance, P. (2013). *The university and the city.* Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203068366

Gök, H. (2026, 22 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Güler, Z. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Güroler, E. (2026, 10 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of Management Review, 18*(4), 657–693. https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210154

Macit, I. (2025, 26 Kasım). Aşçılık öğrencilerinden Sevgi Evleri miniklerine renkli etkinlik. *Anadolu Üniversitesi Haber Ajansı.* https://anahaber.anadolu.edu.tr/tr/haber-detay/fk7fa8sz2cltljbjqce4r1uh

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 103–123. https://doi.org/10.1002/job.4030130202

Martin, J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspectives.* Oxford University Press.

Odabaşı, Y. (2026, 18 Şubat). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kurucu müdür/kanaat önderi görüşmesi, KÖ01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Öksüz, D. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Öney, H. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.

Şen, O. (2026, 24 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Topuz Savaş, A. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Ünlü Bayramlı, Ü. (2026, 6 Nisan). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Walsh, J. P., & Ungson, G. R. (1991). Organizational memory. *Academy of Management Review, 16*(1), 57–91. https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278992

Yıldırım, H. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yükseköğretim Kalite Kurulu. (2026). *Değerlendirme programları kılavuzu* (Sürüm 3.3). https://www.yokak.gov.tr/documents/national-doc/1_G%C3%BCndem_De%C4%9Ferlendirme%20Programlar%C4%B1%20K%C4%B1lavuzu%203.3%20%281%29%20%281%29.pdf

BÖLÜM VI

Öğrenci Deneyimi, Mezunlar ve Kariyer Ekosistemi

Önceki bölümlerde Eskişehir Meslek Yüksekokulunun kuruluşu, fiziksel dönüşümü, yönetsel ve akademik yapılanması, eğitim modeli ve kurumsal kültürü ele alınmıştır. Bununla birlikte bir eğitim kurumunun tarihsel gelişiminin sonuçları, oluşturduğu yapıların öğrencilerin eğitim deneyiminde ve mezuniyet sonrasındaki mesleki yaşamlarında nasıl karşılık bulduğu incelenmeden bütünüyle değerlendirilemez. Bu nedenle öğrenciler ve mezunlar, yalnızca yüksekokulun eğitim hizmetinden yararlanan gruplar değil; kurum kültürünü deneyimleyen, dönüştüren ve farklı çalışma alanlarına taşıyan temel aktörler olarak ele alınmaktadır.

Öğrenci deneyimi, derslerin yürütülmesi ve akademik başarının ölçülmesiyle sınırlı değildir. Kuruma giriş ve uyum, akademik danışmanlık, öğretim elemanlarıyla iletişim, teorik ve uygulamalı öğrenme, staj ve iş yeri deneyimi, öğrenci görüşlerinin karar süreçlerine yansıması, kariyer hazırlığı, mezuniyete geçiş ve mezuniyet sonrasında kurumla sürdürülen ilişkiler bu deneyimin birbirini tamamlayan boyutlarını oluşturmaktadır.

Tinto'nun (1993) yükseköğretimde öğrenci devamlılığına ilişkin yaklaşımı, öğrencinin kurumla kurduğu akademik ve sosyal bağların eğitim sürecini sürdürmesinde önemli olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede sınıf içi öğrenme, danışmanlık ilişkileri, kurumsal destek mekanizmaları ve öğrencinin kendisini eğitim topluluğunun bir parçası olarak görmesi birlikte değerlendirilmelidir.

Bununla birlikte söz konusu kuramsal yaklaşım, EMYO'daki idari kayıtları doğrudan okul terki veya kuruma uyum sağlayamama göstergesi olarak yorumlamak amacıyla kullanılmamıştır. Özellikle "pasif öğrenci" statüsünün nedenleri mevcut toplu verilerden anlaşılamadığından, kurumsal kayıtların açıklamadığı konularda nedensel çıkarım yapılmamıştır.

Bu bölümde kullanılan "kariyer ekosistemi" kavramı; öğrencilerin eğitimden çalışma yaşamına geçişini etkileyen akademik danışmanları, program yönetimlerini, staj komisyonlarını, uygulama ortamlarını, Anadolu Üniversitesi Kariyer ve Mezun Merkezini, İŞKUR'u, sektör temsilcilerini, meslek kuruluşlarını, işverenleri ve mezunları kapsayan ilişkiler bütününü ifade etmektedir. Bu yaklaşım, kariyer gelişiminin mezuniyet aşamasında başlayan tek seferlik bir iş arama faaliyeti değil, öğrencinin kuruma girişinden mezuniyet sonrasına kadar devam eden çok aktörlü bir süreç olduğunu kabul etmektedir.

Bölümde kurumsal sunumlar, yönergeler, kalite ve akran değerlendirme raporları, resmî haber ve etkinlik kayıtları, görsel arşiv ile sözlü tarih tanıklıkları birbirini tamamlayan kanıtlar olarak kullanılmaktadır. Sayısal veriler mevcut durumu betimlemek; sözlü tarih anlatıları ise öğrencilerin, mezunların ve dış paydaşların deneyimlerini görünür kılmak amacıyla değerlendirilmiştir. Seçilmiş mezun başarıları ve kişisel tanıklıklar bütün öğrenci ve mezunlara genellenmemiş; her kanıt, ait olduğu dönem, program ve katılımcı konumu içinde yorumlanmıştır.

Bu çerçevede bölümde sırasıyla öğrenci deneyiminin kurumsal bir süreç olarak niteliği, öğrenci profili ve programlara yönelik talep, kuruma giriş ve öğrenci katılımı, uygulamalı öğ-

renme ile iş yeri deneyimi, kariyer hazırlığı, mezunların mesleki gelişimi ve kurumla sürdürdükleri ilişkiler ele alınacaktır. Bölüm, mevcut mekanizmaların güçlü yönleri kadar ölçülmesi ve geliştirilmesi gereken alanların değerlendirildiği eleştirel bir çözümlemeyle tamamlanacaktır.

6.1. Öğrenci Deneyiminin Kurumsal Bir Süreç Olarak Değerlendirilmesi

İki yıllık ön lisans eğitiminin zaman bakımından sınırlı olması, öğrencinin kuruma uyum sağlamasını ve mesleki yönelimini geliştirmesini destekleyecek mekanizmaların ilk yarıyıldan itibaren işletilmesini daha önemli hâle getirmektedir. Bu bakımdan öğrenci deneyimi, birbirinden bağımsız etkinliklerin toplamı olarak değil; kayıtla başlayıp mezuniyet ve mezuniyet sonrasındaki kurum ilişkileriyle devam eden bütüncül bir süreç olarak değerlendirilmelidir.

EMYO'daki öğrenci deneyimi; kuruma kabul ve kayıt, oryantasyon, akademik danışmanlık, teorik ve uygulamalı eğitim, öğrenci–öğretim elemanı etkileşimi, staj ve iş yeri deneyimi, öğrenci geri bildirimleri, kariyer hazırlığı, mezuniyet ve mezunlarla iletişim aşamalarından oluşmaktadır. Bu aşamalar birbirinden bütünüyle bağımsız değildir. Öğrencinin ilk karşılanma biçimi kuruma uyumunu; akademik danışmanlık ve öğretim elemanlarına erişimi öğrenme sürecine katılımını; uygulamalı eğitim ve staj deneyimleri ise mesleki kimlik ve kariyer beklentilerini etkileyebilmektedir. Bununla birlikte mevcut kanıtlar, bu aşamalar arasında EMYO'nun bütün dönemleri ve bütün öğrencileri için geçerli doğrudan bir nedensellik ilişkisi kurmaya elverişli değildir.

Tinto (2017), yükseköğretim kurumlarının öğrenciyi kurumda tutma amacı ile öğrencinin eğitimini sürdürme yönündeki kendi iradesinin aynı bakış açısını temsil etmediğine

dikkat çekmektedir. Bu ayrım, öğrenci deneyiminin yalnızca kurumun sunduğu hizmetler üzerinden değil, öğrencinin amaçları, algıları ve bu hizmetlerle kurduğu ilişki üzerinden değerlendirilmesini gerektirmektedir. Kahu ve Nelson'a (2018) göre öğrenci katılımı, yalnızca öğrencinin bireysel özelliklerinin veya kurumun sunduğu olanakların sonucu değildir; öğrenciye ve kuruma ilişkin etkenlerin karşılaştığı eğitimsel arayüzde oluşmaktadır. İlk yıl deneyimini boylamsal olarak inceleyen Kahu, Picton ve Nelson (2020) da öz yeterlik, aidiyet, duygular ve iyi oluşun öğrenci katılımını etkileyen, birbiriyle bağlantılı süreçler olduğunu göstermektedir.

Bu yaklaşım, kurumsal mekanizmaların yalnızca var olup olmadığına bakmanın yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Akademik danışmanlık hizmetinin bulunması, kariyer etkinliği düzenlenmesi veya öğrenci görüşlerini iletebilecek bir kanalın açılması önemli olmakla birlikte; öğrencilerin bu olanaklardan haberdar olup olmadığı, bunlara erişip erişemediği, hangi öğrenci gruplarının yararlandığı ve uygulamaların öğrenci deneyiminde nasıl karşılık bulduğu ayrıca incelenmelidir. Dolayısıyla kurumsal sunu, öğrenci erişimi, öğrenci katılımı ve ortaya çıkan sonuçlar birbirinden ayrılarak değerlendirilmelidir.

EMYO mezunu İlker İldeş'in 2007–2009 yıllarındaki öğrencilik deneyimine ilişkin anlatısı, öğretim elemanlarına erişimin öğrenci deneyimindeki yerini görünür kılmaktadır:

> *"Her hocaya çok kolay ulaşabiliyorduk. [...] Sınıflar aşırı kalabalık değildi o dönemde. [...] Hocalarımızın ulaşabilirliği çok daha rahattı."* (İlker İldeş, M06)

Bu tanıklık, öğretim elemanına erişimin yalnızca biçimsel danışmanlık saatlerinden ibaret olmadığını; sınıf büyüklüğü, yüz yüze iletişim ve gündelik kurumsal ilişkilerle birlikte deneyimlendiğini göstermektedir. Bununla birlikte İldeş'in anlatısı belirli bir programa ve döneme ilişkin kişisel deneyimdir. Bu nedenle söz konusu ifade, EMYO'daki bütün öğrencilerin ve dönemlerin aynı koşullara sahip olduğunun kanıtı olarak değil, kurumsal olanakların öğrenci tarafından nasıl deneyimlenebildiğini gösteren dönemsel bir tanıklık olarak değerlendirilmiştir.

Bu bölümde öğrenci deneyiminin incelenmesinde kurumsal kayıtlar ile sözlü tarih tanıklıkları birbirini tamamlayan iki kanıt türü olarak kullanılmaktadır. Kurumsal belgeler danışmanlık, oryantasyon, geri bildirim, staj ve kariyer desteği gibi mekanizmaların varlığını ve resmî işleyişini ortaya koyarken; öğrenci ve mezun anlatıları bu mekanizmaların gündelik yaşamda nasıl algılandığını göstermektedir. Ancak uygulamanın varlığı, öğrenciler tarafından kullanılması ve öğrenci üzerindeki etkisi aynı anlama gelmemektedir. Bu nedenle bölüm boyunca kanıtların gösterdiği durumlar ile henüz sistematik biçimde ölçülmesi gereken alanlar birbirinden ayrılacaktır. 1990'lı yıllardaki EMYO eğitim ortamına ilişkin arşiv fotoğrafı Görsel 6.1'de sunulmuştur.



Görsel 6.1. 1990'lı Yıllarda EMYO Öğrenci, Öğretim Elemanları ve Yüksekokul Müdürü Doç. Dr. Yavuz Odabaşı'nı Bir Arada Olduğu Eğitim Ortamı
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

6.2. Öğrenci Profili, Kayıt Statüsü ve Programlara Yönelik Talep

EMYO'nun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumu, Yüksekokulun öğrenci yapısına ilişkin belirli bir tarihteki durumu göstermektedir. Buna göre EMYO'nun idari kayıtlarında toplam 1.492 öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrencilerin 858'i aktif, 634'ü ise pasif öğrenci statüsündedir. Aktif öğrenciler toplam kayıtlı öğrencilerin yaklaşık %57,5'ini, pasif öğrenciler ise %42,5'ini oluşturmaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026c).

Bu toplam içinde kapatılan Adalet Programına ilişkin 85 öğrenci kaydı da bulunmaktadır. Bunların 9'u aktif, 76'sı pasif öğrenci statüsündedir. Adalet Programındaki 9 aktif öğrenci hari, EMYO'nun eğitim vermeyi sürdürdüğü altı programdaki aktif öğrenci sayısı 849'dur. Bu ayrım önemlidir: Bir programın kapatılmış olması, daha önce kayıt yaptırmış öğrencilerin akademik ve idari işlemlerinin sona erdiği anlamına gelmemektedir. Adalet Programına ilişkin kayıtlar, programın EMYO'nun güncel aktif program yapısının bir parçası olduğunu değil,

mevcut öğrencilerin haklarının korunmasına yönelik geçiş sürecinin devam ettiğini göstermektedir. EMYO öğrencilerinin güncel kayıt durumlarına ilişkin dağılım Tablo 6.1'de gösterilmiştir. 2000'li yıllardaki sınıf içi eğitim ortamı ise Görsel 6.2'de yer almaktadır.



Görsel 6.2. 2000'li Yıllarda EMYO'daki Sınıf İçi Eğitim Ortamından Bir Görünüm
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

Tabloda kullanılan "pasif öğrenci" ifadesi, idari bir kayıt statüsüdür. Bu statüden hareketle öğrencilerin öğrenimlerini bıraktığı, akademik başarısızlık yaşadığı, kuruma uyum sağlayamadığı veya belirli bir nedenle ders kaydı yaptıramadığı sonucuna varılamaz. Pasifliğin nedenlerinin belirlenebilmesi için öğrencilerin kayıt yılları, programları, ders kayıt durumları, azami öğrenim süreleri ve ilgili idari işlemler temelinde kohort düzeyinde inceleme yapılması gerekir. Bu nedenle Tablo 6.1 mevcut kayıt durumunu betimlemekte; pasifliğin nedenleri hakkında bir açıklama sunmamaktadır.

Tablo 6.1:
Programlara Göre Aktif ve Pasif Öğrenci Sayıları

Program	Aktif Öğrenci	Pasif Öğrenci	Toplam
Aşçılık	176	80	256
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı	120	93	213
Dış Ticaret	154	84	238
Emlak Yönetimi	148	109	257
Pazarlama	130	105	235
Turizm ve Otel İşletmeciliği	121	87	208
Adalet (kapatılmış program)	9	76	85
Toplam	858	634	1.492

Not. Veriler, Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumundan alınmıştır. "Aktif" ve "pasif" ifadeleri, kaynak belgede kullanılan idari öğrenci statüleridir. Adalet Programı kapatılmış olduğundan EMYO'nun eğitim vermeyi sürdüren altı programı arasında değerlendirilmemiştir.

Toplam kayıtlı öğrencilerin 629'u kadın, 863'ü erkektir. Buna göre kadın öğrencilerin oranı yaklaşık %42,2, erkek öğrencilerin oranı ise %57,8'dir. Program düzeyindeki dağılımlar ise toplam dağılımdan farklılaşmaktadır. Aşçılık Programında kadın ve erkek öğrenci sayıları birbirine yakınken Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında kadın, Emlak Yönetimi Programında ise erkek öğrenciler çoğunluktadır. Bu görünüm, program tercihlerinin toplumsal cinsiyet bakımından ayrıca incelenebilecek bir boyut taşıdığını göstermektedir. Bununla birlikte mevcut sayılar, öğrencilerin tercih nedenlerini, mesleklere ilişkin toplumsal algıları veya eğitim sürecindeki fırsat eşitliğini açıklamak için tek başına yeterli değildir.

EMYO'nun öğrenci profilindeki çeşitliliğin bir başka boyutunu yabancı uyruklu öğrenciler oluşturmaktadır. Meliha Nur Bora'nın anlatısı, bu öğrenci grubunun devam ve başarı deneyimlerinin kendi içinde farklılaşabildiğini göstermektedir:

> *"Yabancı uyruklu öğrencilerin bir kısmı [...] kayıt yaptırıyorlar ama gelmeyen grup var. Mutlaka çalışmaları gerekiyormuş. [...] Derse tam devam sağlayanları da görüyorum ve akademik başarısı çok iyi olan da var."* (Meliha Nur Bora, Ç02)

Bu tanıklık, yabancı uyruklu öğrencilerin tek ve homojen bir grup olarak değerlendirilmemesi gerektiğini göstermektedir. Bazı öğrencilerin çalışma zorunluluğu nedeniyle derslere düzenli devam edemediği, bazı öğrencilerin ise yüksek devam ve akademik başarı gösterebildiği konuşmacının gözlemlerine yansımıştır. Ancak anlatı, yabancı uyruklu öğrencilerin genel devam veya başarı düzeyini gösteren istatistiksel bir kanıt değildir.

Bu deneyimin daha güvenilir biçimde değerlendirilebilmesi için kayıt, devam, başarı, mezuniyet ve destek gereksinimlerinin program ve öğrenci kohortu temelinde incelenmesi gerekir.

Öğrenci profilinin diğer boyutunu programlara yönelik yeni öğrenci talebi oluşturmaktadır. EMYO'nun resmî tanıtım sunumundaki 2025–2026 öğretim yılı verilerine göre, o tarihte yeni öğrenci kabul eden altı programın genel kontenjanları dolmuştur.

Yerleşen öğrenci sayısının bazı programlarda genel kontenjanı aşması, genel kontenjan dışında tanımlanan yerleştirme kategorilerinin toplam yerleşen sayısına yansıdığını göstermektedir. Tablo 6.2, 2025–2026 öğretim yılında söz konusu altı programın genel kontenjanlarında boşluk kalmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte tek bir öğretim yılına ait

kontenjan doluluğu, programların uzun dönemli talep eğilimini veya eğitim niteliğini tek başına göstermez.

Talebin dönemler arasında karşılaştırılabilmesi için programların kontenjanları, tercih edilme sıraları, yerleşen ve kayıt yaptıran öğrenci sayıları, taban puanları, başarı sıraları ve eğitime devam durumları yıllar itibarıyla birlikte incelenmelidir. Programların kontenjan ve yerleşen öğrenci sayıları Tablo 6.2'de gösterilmektedir.

Tablo 6.2:
2025–2026 Öğretim Yılı Program Kontenjanları ve Yerleşen Öğrenci Sayıları

Program	Genel Kontenjan	Yerleşen	Okul Birincisi Kontenjanından Yerleşen
Aşçılık	70	70	2
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı	35	35	1
Dış Ticaret	40	41	0
Emlak Yönetimi	65	67	0
Pazarlama	30	31	0
Turizm ve Otel İşletmeciliği	30	30	1
Toplam	270	274	4

Not. Veriler, Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumundan alınmıştır. "Yerleşen" ve "okul birincisi kontenjanından yerleşen" sütunları, kaynak belgedeki sınıflandırma korunarak verilmiştir.

Tek bir öğretim yılına ait kontenjan ve yerleşme verileri, öğrenci talebinin dönemsel görünümünü ortaya koymakla birlikte uzun dönemli eğilimi tek başına açıklamak için yeterli değildir. Bu nedenle EMYO'nun aktif programlarında 2021–2025

YKS dönemlerinde oluşan taban puanlar ile yerleşen son adayların başarı sıraları birlikte incelenmiştir. Tablo 6.3, EMYO'nun altı aktif programının tamamında 2021–2025 döneminde taban puan oluştuğunu ve 2025 yılında yerleşen son adayların başarı sıralarının 2021'e göre sayısal olarak daha iyi bir düzeye geldiğini göstermektedir. Beş yıllık dönemde en belirgin iyileşme Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında görülmüş; Pazarlama, Turizm ve Otel İşletmeciliği, Emlak Yönetimi ve Dış Ticaret programlarında da dikkat çekici bir ilerleme gerçekleşmiştir. Aşçılık Programı ise dönem boyunca görece yüksek ve istikrarlı bir öğrenci talebini korumuştur. Beş yıllık görünüm Tablo 6.3'te sunulmuştur.

Tablo 6.3:
EMYO Programlarının 2021–2025 YKS Taban Puanları ve Başarı Sıraları

Program	2021	2022	2023	2024	2025
Aşçılık	277,663/ 513.600	330,372/ 523.501	331,882/ 559.542	334,661/ 521.534	335,851/ 497.942
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı	231,977/ 1.006.631	286,796/ 953.917	296,970/ 919.462	307,171/ 794.626	323,691/ 600.651
Dış Ticaret	255,899/ 725.083	309,364/ 703.859	315,340/ 712.571	317,726/ 677.671	328,566/ 557.414
Emlak Yönetimi	220,576/ 1.155.713	276,484/ 1.090.086	283,898/ 1.090.110	290,535/ 1.009.713	301,512/ 833.384
Pazarlama	235,070/ 969.167	291,659/ 895.007	298,551/ 899.815	303,800/ 835.063	320,358/ 631.778
Turizm ve Otel İşletmeciliği	244,835/ 855.189	301,003/ 789.940	305,499/ 818.613	309,824/ 763.765	324,714/ 591.324

Not. Hücrelerde sırasıyla "TYT taban puanı / yerleşen son adayın başarı sırası" gösterilmiştir. Veriler genel kontenjanda oluşan taban puan ve başarı sıralarına dayanmaktadır; okul birincisi ve diğer özel kontenjanlar tabloya dâhil edilmemiştir. Taban puanlar, sınavların güçlük ve puan dağılımlarının yıllara göre değişmesi nedeniyle doğrudan karşılaştırılmamalıdır. Başarı sıraları da kontenjan büyüklüğü ve aday dağılımındaki değişikliklerle birlikte

değerlendirilmelidir. Kaynak Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının 2021–2025 YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgileri ile Anadolu Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının taban–tavan puan tablolarından derlenmiştir (Anadolu Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, t.y.; Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025).

Bununla birlikte eğilim bütün programlarda doğrusal değildir. Bazı programların başarı sıralarında belirli yıllarda gerileme, sonraki yıllarda ise yeniden iyileşme görülmektedir. Özellikle 2022 yılında taban puanlarda görülen belirgin yükselmenin başarı sıralarına aynı ölçüde yansımaması, farklı yıllara ait ham puanların tek başına öğrenci talebinin göstergesi olarak kullanılmaması gerektiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla tablodaki veriler eğitim kalitesinin veya program başarısının doğrudan kanıtı olarak değil, programların öğrenci tercihleri içindeki konumunu gösteren dönemsel göstergeler olarak değerlendirilmelidir.

ÖSYM başarı sırası ile bir programın aynı adlı programlar arasındaki kurumsal sırası birbirinden farklı iki göstergedir. ÖSYM başarı sırası, programa yerleşen son adayın Türkiye genelindeki sırasını; "birinci" veya "ilk beş içinde" olma ifadesi ise belirli ölçütlerle seçilen aynı adlı programların taban puanlarına göre karşılaştırılmasını ifade etmektedir. Anadolu Üniversitesinin 2021 YKS sonuçlarına ilişkin kurumsal değerlendirmesinde Aşçılık Programının devlet üniversiteleri arasında birinci olduğu; Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Dış Ticaret, Emlak Yönetimi ve Pazarlama programlarının ise ilk beş içinde yer aldığı bildirilmiştir. Bu veriler, EMYO programlarının yalnızca kontenjanlarını doldurmadığını, aynı adlı programlar arasında da güçlü bir tercih konumuna sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte karşılaştırmaların örgün öğretim, öğretim dili, üniversite türü ve kontenjan biçimi

gibi ölçütlere göre değişebileceği dikkate alınmalıdır. (Anadolu Üniversitesi, 2021)

Burada 2025–2026 öğretim yılı verileri ile 2026-YKS kontenjan kararının birbirinden ayrılması gerekmektedir. ÖSYM'nin 2026-YKS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu'nda EMYO bünyesinde yalnızca Aşçılık Programına yeni öğrenci kontenjanı verilmiş; diğer beş programa yeni kontenjan ayrılmamıştır (Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı [ÖSYM], 2026). Bu durum, 2025–2026 öğretim yılında kontenjanları dolan programlara yönelik öğrenci talebinin bir yıl içinde ortadan kalktığını veya söz konusu programların aynı tarihte kapatıldığını göstermez. Yeni öğrenci kontenjanı verilmesi, öğrenci tercihinden önce alınan bir yükseköğretim planlama kararıdır; dolayısıyla sıfır kontenjan, gerçekleşmiş öğrenci talebinin doğrudan ölçüsü olarak kullanılamaz.

Bu iki veri birlikte değerlendirildiğinde, 2026 yılında EMYO'nun öğrenci yapısında iki farklı durumun aynı anda bulunduğu görülmektedir: Altı programda daha önce kayıt yaptırmış öğrencilerin eğitim, staj, danışmanlık ve mezuniyet süreçleri devam ederken yeni öğrenci kabulü yalnızca Aşçılık Programı için öngörülmüştür. Mevcut öğrenci yapısı ile yeni öğrenci kabul politikasının birbirinden ayrılması, EMYO'nun güncel durumu ve gelecekteki program yapısı hakkında yanlış sonuçlara ulaşılmasını önlemektedir. Bu kontenjan değişikliğinin yükseköğretim politikaları ve EMYO'nun gelecek yönelimleri bakımından taşıdığı anlam Bölüm VII'de ayrıca değerlendirilecektir.

6.3. Kuruma Giriş, Uyum ve Öğrenci Sesi

Öğrencinin kurumla ilişkisi, derslerin başladığı gün değil; tercih, kayıt ve ilk bilgilendirme süreçlerinde oluşmaya başlamaktadır. Öğrencinin program, kampüs ve öğretim kadrosu hakkında önceden edindiği bilgiler, kuruma ilişkin beklentilerinin biçimlenmesinde etkili olmaktadır. Tinto'nun (1993) yükseköğretimde öğrenci devamlılığına ilişkin yaklaşımı da öğrencinin kuruma akademik ve sosyal bakımdan uyum sağlamasının eğitim deneyiminin sürdürülebilirliği açısından önem taşıdığını göstermektedir.

2025–2026 öğretim yılında EMYO Dış Ticaret Programına kayıt yaptıran ve aynı dönemde Yüksekokul öğrenci temsilciliğini üstlenen Emir Ömer Erkan'ın anlatısı, güncel öğrencilerin tercih öncesinde daha ayrıntılı araştırma yapabildiğini göstermektedir:

> *"Dersleri, ders içeriklerini ve hocaların geçmişlerini inceledim. Tercih sürecim bu şekilde oldu."* (Emir Ömer Erkan, Ö04)

Bu anlatı, öğrencinin yalnızca programın adını veya yerleşme puanını değil; okulun kampüs içindeki konumunu, derslerini ve öğretim kadrosunu da dikkate alan bilinçli bir tercih süreci yürüttüğünü göstermektedir. Bununla birlikte tek bir öğrencinin araştırma biçimi, bütün öğrencilerin aynı düzeyde bilgiye dayalı tercihte bulunduğu anlamına gelmemektedir.

Güncel öğrencilerin tercih öncesinde internet aracılığıyla programın derslerini, kampüs konumunu ve öğretim kadrosunu inceleyebilmesine karşılık kuruluş dönemindeki öğrenci deneyimi farklıdır. İlk dönem mezunlarından Ayla Topuz Savaş, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programına başladığında programın mesleki kapsamını tam olarak bilmediğini; işletme

ve iktisat gibi temel kavramlarla ilk kez yüksekokulda karşılaştığını belirtmektedir.

Topuz Savaş'ın daha sonraki çalışma ve akademik yaşamından hareketle tercihini "doğru seçim" olarak değerlendirmesi, program kimliğinin öğrencilik sürecinde öğrenilip benimsenebildiğini gösteren geriye dönük bir mezun anlatısıdır (Ayla Topuz Savaş, M01). Bununla birlikte bu deneyim, kuruluş dönemindeki bütün öğrencilerin bilinçsiz tercih yaptığı biçiminde genellenmemelidir.

Meslek yüksekokuluna giriş, bazı öğrenciler bakımından yalnızca bir program tercihi değil, aile tarihinde yükseköğretime katılımı temsil eden önemli bir toplumsal hareketlilik deneyimidir. Aşçılık Programı mezunu Firdevs Cesur Kalkan, üniversiteye kabulünün ailesindeki anlamını şöyle anlatmaktadır:

> *"Bizim sülalede üniversiteye giden kişi yoktu. [...] İlk üniversiteye giden çocuk bendim. Tabii herkeste bir bayram havası; çok büyük bir gururdu."* (Firdevs Cesur Kalkan, M05)

Bu anlatı, ön lisans eğitiminin öğrencinin bireysel mesleki gelişiminin yanı sıra ailesi açısından da simgesel bir anlam taşıyabildiğini göstermektedir. Cesur Kalkan'ın deneyiminde üniversiteye kabul, ailede yükseköğretime katılan ilk kişi olma ve yeni bir mesleki yaşam olanağı kazanma anlamına gelmiştir. Bununla birlikte söz konusu yaşam öyküsü bütün EMYO öğrencilerinin aile ve eğitim geçmişini temsil etmemektedir. Öğrencilerin ailelerinde yükseköğretime katılan ilk kişiler olup olmadıkları, sosyoekonomik koşulları ve destek gereksinimleri ancak düzenli öğrenci profili verileriyle belirlenebilir.

Kuruma giriş sürecindeki bir başka değişim, kayıt işlemlerinin dijitalleşmesidir. Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı öğrencisi Hasibe Sarmaz'ın anlatısı, geçmişte yüz yüze ve belgeye dayalı olarak yürütülen kayıt işlemlerinin günümüzde oldukça kısa sürede tamamlanabildiğini ortaya koymaktadır:

> *"Kayıt zamanı kolaydı. Zaten e-devlet'ten yaptık. Çok kısa, bir iki dakikalık bir şeydi."* (Hasibe Sarmaz, Ö03)

Kayıt işlemlerinin kolaylaşması öğrencinin kuruma girişindeki bürokratik yükü azaltmaktadır. Ancak teknik kaydın tamamlanması, öğrencinin akademik ve sosyal bakımdan kuruma uyum sağladığı anlamına gelmemektedir. Bu nedenle kayıt sonrasındaki oryantasyon, akademik danışmanlık ve öğrenci destek süreçleri ayrıca önem kazanmaktadır.

Ek yerleştirmeyle ve öğretim dönemi başladıktan sonra kuruma katılan öğrencilerin uyum deneyimleri farklılaşabilmektedir. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı mezunu Hatice Şerment Şahin, ikinci öğretime ek yerleştirmeyle başladığı dönemi şöyle anlatmaktadır:

> *"İkinci öğretimdim ve ek yerleştirmeyle gelmiştim. Herkes çevresini kurmuştu, herkes ortamını kurmuştu. [...] İlçeden geldiğim için orada biraz sıkıntı yaşamıştım. Allah'tan burada arkadaşlarım vardı; hep destek oldular."* (Hatice Şerment Şahin, M04)

Bu anlatı, kayıt işleminin sorunsuz tamamlanmasının öğrencinin sosyal uyumunun da kendiliğinden gerçekleştiği anlamına gelmediğini göstermektedir. Ek yerleştirmeyle daha önce oluşmuş arkadaşlık gruplarına sonradan katılmak ve başka bir şehirden gelmek, öğrencinin başlangıç deneyimini güçleştirebilmektedir. Şahin'in uyum sürecinde arkadaş desteğini özellikle vurgulaması, akran ilişkilerinin kurumsal

uyumun önemli bileşenlerinden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte bu deneyim bütün ek yerleştirme veya ikinci öğretim öğrencileri adına genellenmemelidir. Oryantasyon ve danışmanlık uygulamalarında geç kayıt yaptıran öğrencilerin ayrıca gözetilmesi, bu tür uyum güçlüklerinin azaltılmasına katkı sağlayabilir.

EMYO'nun 2025–2026 öğretim yılı oryantasyon toplantıları, bütün programlardan öğrencilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılarda öğrencilerin yüksekokulun akademik ve idari yapısı, eğitim süreçleri, fiziksel olanakları, uygulama alanları ve yararlanabilecekleri hizmetler hakkında bilgilendirilmeleri amaçlanmıştır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025a). Oryantasyonun yalnızca bir açılış toplantısı olarak kalmaması; öğrencinin ilk yarıyılda karşılaştığı akademik, idari ve sosyal sorunlara yanıt verebilen devamlı bir uyum sürecine dönüşmesi önemlidir.

Aşçılık Programı Akran Değerlendirme Raporu, uyum ve akademik danışmanlık sürecinin program düzeyindeki işleyişine ilişkin somut bir örnek sunmaktadır. Rapora göre programa kayıt yaptıran öğrencilere akademik danışman atanmakta; öğrenciler danışman bilgilerine ANASİS üzerinden ulaşabilmekte ve ilan edilen danışmanlık saatlerinde destek alabilmektedir.

Eğitim döneminin başlangıcında gerçekleştirilen tanışma toplantılarında akademik kadro, program yapısı, bilgisayar laboratuvarları, uygulama mutfakları ve staj süreci hakkında öğrencilere bilgi verilmektedir. Bu bulgular doğrudan Aşçılık Programına ilişkindir; diğer programların tamamında aynı kapsam ve düzenlilikte uygulandığının kanıtı olarak değerlendirilmemelidir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025b).

Pazarlama Programı öğrencisi Eren Dağ'ın anlatısı, öğrenci–öğretim elemanı ilişkisinin güncel öğrenci deneyimindeki karşılığına ilişkin bir başka örnek sunmaktadır. Dağ, öğretim elemanlarının öğrencilerle ilgilendiğini ve kendilerine "arkadaş, ağabey veya abla gibi" yaklaştıklarını hissettiğini; staj sürecinde yapılması gerekenlerin açık biçimde anlatılması sayesinde işlemleri zorlanmadan tamamlayabildiğini belirtmektedir (Eren Dağ, Ö02). Bu değerlendirme tek bir öğrencinin deneyimini yansıtmakla birlikte, akademik yakınlık ve açık bilgilendirmenin kuruma uyum üzerindeki önemini göstermektedir.

Kuruma uyum, yalnızca kayıt, oryantasyon ve danışmanlık gibi biçimsel süreçlerden oluşmamaktadır. Öğrencinin arkadaşlık ilişkileri kurması, ortak etkinliklere katılması, okulunu temsil etmesi ve kendisini kurumsal topluluğun bir parçası olarak görmesi de uyum ve aidiyetin sosyal boyutlarını oluşturmaktadır.

EMYO öğrencilerinin farklı yıllarda üniversite içindeki sportif etkinliklere katıldığı ve yüksekokulu temsil ettiği resmî haber kayıtlarından izlenebilmektedir. EMYO öğrencilerinin sportif etkinlikleri ve kurumsal aidiyet ifadeleri Görsel 6.3a ve 6.3b'de sunulmuştur.

EMYO Erkek Basketbol Takımı, 2013 yılında 30. Geleneksel Bahar Şenlikleri Spor Etkinliklerinin açılış karşılaşmasında yer almıştır. Pazarlama Programı öğrencisi Hüseyin Çalık, 2017 yılında Türkiye Üniversiteler Muay Thai Şampiyonası'nda B Divizyonu 63,5 kilogram kategorisinde Türkiye üçüncüsü olmuştur. EMYO Futbol Takımı ise 2019–2020 Öğrenci Futbol İkinci Ligi'nin ilk karşılaşmasını 7-0 kazanmıştır (Anadolu Üniversitesi, 2013, 2017, 2019).

Arşiv fotoğrafındaki "Kill for You EMYO" pankartı, öğrencilerin "Senin için ölürüm, EMYO" anlamıyla kullandıkları abartılı ve duygusal bir bağlılık ifadesidir. Sportif rekabet ortamında kullanılan bu slogan, öğrencilerin kendilerini bireysel katılımcılardan çok EMYO adına mücadele eden bir topluluğun üyeleri olarak konumlandırdıklarını göstermektedir.

Bununla birlikte tek bir pankart veya etkinlik fotoğrafı, bütün öğrencilerin kuruma aynı düzeyde aidiyet hissettiğini kanıtlamaz. Bu görsel, belirli bir öğrenci grubunun belirli bir etkinlik bağlamında sergilediği kolektif kimlik ifadesi olarak değerlendirilmelidir.



Görsel 6.3a. EMYO Öğrencilerinin "Kill for You EMYO" Pankartıyla İfade Ettikleri Kurumsal Aidiyeti Gösteren Arşiv Fotoğrafı
Not. Fotoğrafın sağında dönemin etkinlik sorumlusu Öğr. Gör. Dr. Gökhan Turan görülmektedir. *Kaynak:* EMYO Görsel Arşivi.



Görsel 6.3b. EMYO Öğrencilerinin Sportif Etkinliklere Katılımını Gösteren Arşiv Fotoğrafı
Not. Fotoğrafın sağında dönemin etkinlik sorumlusu Dr. Öğr. Üyesi A. Sadık Bahçe görülmektedir. *Kaynak:* EMYO Görsel Arşivi.

Nitekim öğrenci anlatıları, kurumsal aidiyetin bütün öğrenciler tarafından aynı biçimde deneyimlenmediğini göstermektedir. Hasibe Sarmaz, derslerden ve öğretim elemanlarından genel olarak memnun olduğunu belirtmekle birlikte, öğrencilerin ders öncesinde veya ders aralarında kullanabilecekleri bir alanın bulunmamasını önemli bir eksiklik olarak değerlendirmektedir:

> *"Öğrenciler için küçük bir alan olsa bile yeter. [...] Burada bizim için bir alan olsa ve ben sınava girmeden beş on dakika notlarıma bir bakıp girebilsem, bu bile benim için yeterli olacaktır."*
> (Hasibe Sarmaz, Ö03)

Bu anlatı, fiziksel mekânın öğrenci deneyimindeki işlevinin derslik ve laboratuvarlarla sınırlı olmadığını göstermektedir. Öğrencilerin ders aralarında oturabilecekleri, birlikte çalışabilecekleri ve sosyal ilişki kurabilecekleri ortak alanlar, kuruma aidiyetin gündelik olarak gelişebildiği karşılaşma ortamlarıdır. Sarmaz'ın değerlendirmesi tek başına bütün öğrencilerin görüşünü temsil etmemekle birlikte, resmî kapasite ve altyapı verilerinin öğrenci tarafından nasıl deneyimlendiğini gösteren önemli bir eleştirel tanıklıktır.

Öğrenci deneyiminin kurumsal olarak izlenebilmesinin araçlarından biri de geri bildirim mekanizmalarıdır. Kurum genelinde uygulanan ders değerlendirme ve öğrenci görüşleri anketlerinin yanı sıra kare kodla erişilebilen ve öğrencilerin kimlik bilgilerini açıklamadan görüş ve öneri iletmelerine olanak sağlayan Öğrenci Görüşleri Kutusu bulunmaktadır. EMYO'nun 2025 Yılı PUKÖ İzleme ve Değerlendirme Raporunda, ders ve program düzeyinde elde edilen öğrenci geri bildirimlerinin değerlendirildiği ve bazı ders içeriklerinde iyileştirmeler yapıldığı belirtilmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025h).

Bununla birlikte öğrenci görüşlerinin toplanması ile öğrencinin karar süreçlerine etkili biçimde katılması aynı anlama gelmemektedir. Öğrenci temsilcilerinin yönetsel süreçlerde etkili olabilmesi; temsil görevinin açık biçimde tanımlanmasına, öğrencilerden düzenli olarak görüş alınmasına ve yöneticiler ile öğretim elemanlarının temsilciyle yapıcı bir iletişim kurmasına bağlıdır. Lizzio ve Wilson (2009), öğrenci temsilcilerinin etkililiğinin büyük ölçüde akademik yöneticilerin ve öğretim elemanlarının öğrencilerle yapıcı diyalog kurma isteği ve kapasitesiyle ilişkili olduğunu belirtmektedir.

EMYO'da 2024–2025 döneminde Yüksekokul öğrenci temsilcisi olarak görev yapan Rüveyda Özdemir'in çalışması, öğrenci sesinin yönetsel değerlendirme sürecine taşınmasına ilişkin somut bir örnek oluşturmaktadır. Özdemir, öğrencilerden topladığı görüş, beklenti ve sorunları hazırladığı sunum aracılığıyla Yüksekokul Kuruluna aktarmıştır. Toplantıya davetli olarak katılan Özdemir, kurul üyelerinin öğrenci taleplerine ilişkin değerlendirme ve dönütlerini de öğrencilere iletmek üzere kaydetmiştir. Bu uygulama, Yüksekokul Müdürlüğünün kurum içi paylaşımı ve EMYO Kurum Arşivinde korunan görsel kayıtla belgelenmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, 2025). Öğrenci temsilcisinin beklenti ve sorunları Yüksekokul Kuruluna sunduğu toplantı Görsel 6.4'te gösterilmiştir.

Özdemir'in 24 Ocak 2025 tarihli kamuya açık paylaşımı da kurumsal kaydı öğrenci bakış açısından tamamlamaktadır. Özdemir, kendisini Eskişehir Meslek Yüksekokulu temsilcisi olarak tanımlamış; öğrenci görüş ve önerilerini bir form aracılığıyla topladığını, bunların bir bölümünü yüksekokul yöneticileri ile akademik ve idari çalışanların katıldığı toplantıda sunduğunu ve toplantıda geliştirilen çözüm önerilerini raporlaştırdığını belirtmiştir (Özdemir, 2025). Kurum içi paylaşım ile öğrenci temsilcisinin kendi açıklamasının örtüşmesi, toplantının amacı ve temsil süreci iki dijital kanıt sunmaktadır.



Görsel 6.4. 2024–2025 Dönemi Yüksekokul Öğrenci Temsilcisi Rüveyda Özdemir'in Öğrenci Beklenti ve Sorunlarını Yüksekokul Kuruluna Sunduğu Toplantıdan Görünüm
Kaynak: EMYO Kurum Arşivi; Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü (2025).

Rüveyda Özdemir örneği, öğrenci katılımının görüş toplama, temsilci tarafından raporlaştırma, Yüksekokul Kuruluna sunma ve kurulun dönütlerini öğrencilere aktarma aşamalarını içeren bir süreç olarak yürütülebildiğini göstermektedir. Bu yönüyle uygulama, öğrencinin yalnızca görüşü alınan bir hizmet yararlanıcısı olarak değil, kurumun değerlendirme süreçlerine katılan bir paydaş olarak konumlandırıldığına işaret etmektedir. Kurul dönütlerinin öğrencilere iletilmek üzere kaydedilmesi de geri bildirim döngüsünün öğrenciye dönüş aşaması bakımından özellikle önemlidir.

Bununla birlikte tek bir başarılı temsilcilik örneği, öğrenci katılımının bütün dönemlerde ve bütün karar alanlarında aynı düzeyde işlediğini kanıtlamaz. Geri bildirim mekanizmalarının kurumsal öğrenmeye dönüşebilmesi için hangi öğrenci görüşünün hangi kurulda değerlendirildiğinin, ne tür bir karar

alındığının, kararın uygulamaya nasıl yansıdığının ve sonucun öğrencilere hangi yolla bildirildiğinin düzenli olarak kayıt altına alınması gerekir. EMYO'nun anketleri, Öğrenci Görüşleri Kutusu, öğrenci temsilciliği ve kurula davetli katılım uygulaması bu amaçla kullanılabilecek önemli bir altyapı oluşturmaktadır. Bu altyapının sürdürülebilirliği, "görüşünüz alındı" aşamasının ötesine geçilerek "görüşünüz şu kurulda değerlendirildi ve bu doğrultuda şu işlem gerçekleştirildi" biçiminde kapanan geri bildirim döngüsünün görünür ve izlenebilir hâle getirilmesine bağlıdır.

6.4. Uygulamalı Öğrenme, Staj ve İş Yeri Deneyimi

Mesleki eğitimde öğrenci deneyiminin ayırt edici unsuru, kuramsal bilginin uygulama ortamlarıyla ilişkilendirilmesidir. Billett'e göre iş yeri deneyiminin eğitsel değer kazanması, öğrencinin yalnızca iş yerinde bulunmasına değil; okulda öğrenilen bilgilerle iş yerindeki deneyimlerin planlı biçimde ilişkilendirilmesine, yönlendirilmesine ve değerlendirilmesine bağlıdır (Billett, 2009).

EMYO'nun iş yeri temelli eğitim arayışlarının daha eski örneklerinden biri, Şile'deki uygulama otelinde yürütülen eğitim faaliyetleridir. Hüseyin Öney'in anlatısına göre kendisi ve birlikte görev yaptığı ekip, otelin işletilmesinin yanı sıra staj amacıyla gelen öğrencilere ön büro, yiyecek-içecek servisi, mutfak ve kat hizmetleri alanlarında mesleki bilgi ve beceri kazandırılmasından sorumluydu:

> *"Şile'deki Eğitim Uygulama Araştırma Merkezinde buradan mezun olmuş, iki yıllık mezunu henüz daha çiçeği burnunda arkadaşlar vardı. [...] Hepimiz uygulama otelinin işleyişinden sorumluyduk. Otele staj yapmak amacıyla gelen öğrencilerin de eğitimi, iş öğretilmesi, iş bilgisinin aktarılmasından sorumluyduk."*
> (Hüseyin Öney, Ç05)

Öney'in anlatısına göre daha sonraki bir aşamada EMYO öğrencilerinin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla en az yarım dönem Şile'de bulunmalarını öngören bir uygulamaya geçilmiştir. Ancak konaklama kapasitesinin sınırlılığı, öğrencilerin zorunlu derslerinin yürütülmesi için öğretim elemanlarının Eskişehir'den Şile'ye ulaşmasında yaşanan güçlükler ve öğrencilerin uygulamaya ilişkin itirazları nedeniyle bu modelden vazgeçilmiş; Şile'deki staj uygulamaları ise bir süre daha devam etmiştir.

Tanıklık, iş yeri temelli eğitimin eğitsel boyutu kadar öğrenci emeğinin konumuna ilişkin eleştirel bir değerlendirme de içermektedir:

> *"Bir şekilde karşılığında öğrenciler bilgi ediniyor, deneyim kazanıyor, tecrübe ediniyor ama bir ücret almıyorlardı."*
> (Hüseyin Öney, Ç05)

Bu ifade, dönemin uygulamasının hukuki niteliğini veya bütün öğrencilerin aynı koşullarda çalıştığını tek başına kanıtlamamaktadır. Ancak bu anlatı; mesleki öğrenme ile üretken emek arasındaki sınırın, öğrenci rızasının, iş yeri kapasitesinin, akademik danışmanlığın ve mesleki derslerle zorunlu derslerin eş güdümünün iş yeri temelli eğitim modellerinde birlikte planlanması gerektiğini gösteren önemli bir tarihsel deneyimdir.

Anadolu Üniversitesi Uygulamalı Eğitimler Yönergesinin 15. maddesine göre staj süresi, 20 iş gününden az olmamak üzere ilgili programın niteliğine göre birimler tarafından belirlenmektedir. Bu düzenleme, öğrencilerin 20 veya 30 gün arasında seçim yapabildiği anlamına gelmemekte; 20 iş gününü bütün programlar için geçerli asgari sınır olarak belirlemektedir. EMYO'da eğitimini sürdüren altı programın güncel resmî

yeterlilik koşullarında ise 30 günlük zorunlu staj bulunmaktadır. Staj süreci; Birim Uygulamalı Eğitimler Komisyonu, staj koordinatörü, sorumlu öğretim elemanı, öğrenci işleri birimi ve staj yapılan işletme arasında yürütülmektedir. İşletme değerlendirme formu ve uygulamalı eğitim dosyası, stajın yalnızca devam süresine değil, öğrencinin gerçekleştirdiği çalışmalar ve önceden belirlenen kazanımlar doğrultusunda değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır (Anadolu Üniversitesi, 2026b).

Yönergede Staj Komisyonunun öğrencilere staj yeri bulma konusunda yardımcı olabileceği, ancak bu konuda yükümlü olmadığı belirtilmektedir. Bu düzenleme öğrencinin girişim geliştirmesini destekleyebilmekle birlikte, öğrencilerin sosyal çevreleri ve sektörel bağlantıları arasındaki farklılıkların staj yerlerine erişimde eşitsizlik oluşturup oluşturmadığının izlenmesini de gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla stajın değerlendirilmesi yalnızca tamamlanan gün sayısına değil; staj yerinin niteliğine, öğrencinin gerçekleştirdiği görevlere, aldığı danışmanlık desteğine ve stajın mesleki kazanımlarına dayanmalıdır.

EMYO'nun bütün programlarında daha fazla işbaşı eğitimine yer vermek amacıyla 2019–2020 öğretim yılında 3+1 eğitim modeline geçilmiştir. Uygulamanın kurumsal ve sektörel altyapısını güçlendirmek üzere 16 Kasım 2020 tarihinde Anadolu Üniversitesi ile Eskişehir Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği ve Eskişehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü arasında iki ayrı iş birliği protokolü imzalanmıştır. Protokollerde öğrencilerin bir yarıyıl süreyle iş yeri eğitimi almaları, mesleki alanlarıyla ilişkili işlerde çalışmaları, teorik ve uygulamalı eğitimin ders içerikleriyle bağlantılı biçimde yürütülmesi, sigorta işlemleri ve işyerlerinin sorumlulukları düzenlenmiştir. İŞKUR ile

yapılan protokolde öğrencilerin İşbaşı Eğitim Programına dâhil edilmesi de öngörülmüştür (Anadolu Üniversitesi, 2020a, 2020b).

Bununla birlikte Aşçılık Programı Akran Değerlendirme Raporunda, sektörle iş birliğinin hukuki çerçevesinde ve pandemi döneminde karşılaşılan sorunlar nedeniyle 2022–2023 öğretim yılından itibaren yeniden 4+0 öğretim planına geçildiği belirtilmektedir (Anadolu Üniversitesi EMYO, 2025b). Bu deneyim yalnızca sürdürülemeyen bir uygulama olarak değil, kurumun iş yeri temelli eğitimi genişletme arayışının ve karşılaştığı yapısal koşullardan öğrenme sürecinin bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Uygulamanın yeniden ele alınması durumunda hukuki sorumluluklar, sigorta, iş yeri kapasitesi, öğrenci danışmanlığı ve öğrenme çıktılarının değerlendirilmesi birlikte planlanmalıdır.

EMYO mezunu İlker İldeş'in değerlendirmesi, stajın süresine ve uygulama yoğunluğuna ilişkin eleştirel bir mezun görüşü sunmaktadır:

> *"Stajların daha uzun süreli olması lazım. [...] Çünkü artık kitaba bağlı bir iş yaşamı yok."* (İlker İldeş, M06)

Bu anlatı, uygulama süresinin artırılmasına yönelik kişisel bir değerlendirmedir; tek başına bütün programların staj sürelerinin yetersiz olduğunu kanıtlamamaktadır. Bununla birlikte mezunun eğitim ile güncel iş yaşamı arasındaki ilişkiye dair gözlemini görünür kılmakta ve stajın yalnızca süresi bakımından değil, öğrenciye kazandırdığı mesleki deneyim bakımından da değerlendirilmesi gerektiğini desteklemektedir.

Uluslararası staj hareketliliği de öğrenci deneyimini genişleten araçlardan biridir. Anadolu Üniversitesi Uygulamalı Eğitimler Yönergesi, öğrencilerin öğretim programlarını aksatmamak

ve Birim Uygulamalı Eğitimler Komisyonunun uygun görüşünü almak koşuluyla stajlarını yurt dışında gerçekleştirebilmelerine imkân tanımaktadır. Yurt dışında stajını tamamlayan öğrencinin uygulamalı eğitim çalışmalarına ilişkin belgeleri ve uygulamalı eğitim dosyasını Komisyona teslim etmesi gerekmektedir (Anadolu Üniversitesi, 2025b). Üniversitenin 2026 yılı Erasmus+ staj hareketliliği başvuru koşullarında, tam zamanlı ön lisans öğrencileri başvuru yapabilecek gruplar arasında gösterilmekte; ön lisans öğrencileri için en az 2,20/4,00 genel not ortalaması ve yeterli yabancı dil puanı aranmaktadır (Anadolu Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Birimi, 2026).

Aşçılık Programı Akran Değerlendirme Raporunda öğrencilerin Erasmus+ staj olanakları hakkında EMYO koordinatörü tarafından bilgilendirildiği ve kendi staj yerlerini ayarlayan öğrencilerin Belçika'da staj yaptığı belirtilmektedir (Anadolu Üniversitesi EMYO, 2025b). Emekli öğretim elemanı Hüseyin Öney'in tanıklığı da uluslararası hareketliliğin öğrenci deneyimindeki yerini desteklemektedir:

> *"Yurt dışına gidip orada Erasmus'la kendini geliştirme imkânı bulan öğrenciler var. [...] Yurt dışı staj imkânlarından yararlanıyorlar."* (Hüseyin Öney, Ç05)

Belge ve tanıklığın birbirini desteklemesi, en azından bazı EMYO öğrencilerinin uluslararası staj deneyiminden yararlandığını göstermektedir. Ancak mevcut raporda yararlanan öğrenci sayılarının programlara ve yıllara göre dağılımı bulunmadığından, Erasmus+ staj hareketliliğinin kapsamı veya bütün öğrenciler üzerindeki etkisi hakkında daha geniş bir sonuca ulaşılamamaktadır.

Öğrencilerin yararlanabileceği bir başka kanal Ulusal Staj Programıdır. Program, 2026 yılı itibarıyla Cumhurbaşkanlığı himayelerinde ve Türkiye İş Kurumu koordinasyonunda yürütülmekte; üniversite öğrencilerinin kamu kurumları ve özel sektör kuruluşlarınca sunulan staj ve erken dönem kariyer olanaklarına erişmesini amaçlamaktadır. 2026 yılı resmî başvuru koşullarında örgün ön lisans programlarının birinci ve ikinci sınıflarında öğrenim gören öğrenciler başvuru yapabilecek gruplar arasında yer almaktadır. Bu nedenle program, EMYO öğrencileri için de kurum dışında iş deneyimi kazanmaya yönelik potansiyel bir olanak oluşturmaktadır (Türkiye İş Kurumu, 2026).

Bununla birlikte Ulusal Staj Programının erişilebilir olması ile EMYO öğrencilerinin bu programdan fiilen yararlanması birbirinden ayrılmalıdır. İncelenen kaynaklarda EMYO öğrencilerinin yıllara göre başvuru, kabul, yerleştirme ve staj tamamlama sayılarını gösteren bir veri setine ulaşılamamıştır. Bu nedenle kitapta EMYO öğrencilerinin Ulusal Staj Programından yararlandığına ilişkin sayısal veya genelleyici bir iddiada bulunulmamalıdır.

EMYO'daki staj ve iş yeri deneyimi böylece dört farklı düzeyde değerlendirilebilir: bütün öğrenciler için zorunlu olan 30 iş günlük staj, 2019–2022 döneminde uygulanan 3+1 modeli, uluslararası deneyim sağlayan Erasmus+ staj hareketliliği ve ulusal ölçekte farklı işverenlere erişim olanağı sunan Ulusal Staj Programı. Bu mekanizmaların varlığı önemli olmakla birlikte, eğitsel etkilerinin değerlendirilebilmesi için başvuran, kabul edilen ve stajını tamamlayan öğrenci sayılarının; staj yapılan kurumların niteliğinin; programlar arasındaki dağılımın; öğrenci ve işveren geri bildirimlerinin ve staj sonrasındaki istihdam sonuçlarının düzenli olarak izlenmesi gerekmektedir.

6.5. Kariyer Hazırlığı ve Kurumsal Destek Mekanizmaları

Öğrencinin kariyer gelişimi, mezuniyet aşamasında başlayan tek seferlik bir iş arama faaliyeti değildir. Lent ve diğerlerinin (1994) sosyal bilişsel kariyer kuramına göre öğrenme deneyimleri, öz yeterlik inançları ve sonuç beklentileri; bireyin mesleki ilgilerinin, tercihlerinin ve performansının biçimlenmesinde birlikte rol oynamaktadır. Bu yaklaşım, uygulamalı derslerin, stajların, sektör temsilcileriyle karşılaşmaların ve kariyer danışmanlığının neden birbirinden kopuk faaliyetler olarak değil, bir kariyer gelişim sürecinin birbirini tamamlayan parçaları olarak ele alınması gerektiğini açıklamaktadır.

Kariyer desteği, kurumsal merkezler ve yapılandırılmış kariyer etkinlikleri oluşturulmadan önce de öğretim elemanı–öğrenci ilişkileri üzerinden yürütülebilmekteydi. Yalçın Çakal, görüşmede "Meliha Hoca" olarak andığı öğretim elemanının kendisini mesleki fırsatlara yönlendirmesini şöyle anlatmaktadır:

> *"İşte bunlardan bir tanesi Meliha Hoca'dır (Meliha Nur Bora). 'Bak işte Yalçın, şöyle bir iş var; gel, başvur,' diyen hocamızdır. Beni IBM'deki sınava sokan da hocamızdır."* (Yalçın Çakal, Ç01)

Bu anlatı, öğretim elemanının yalnızca ders veren kişi olarak değil, öğrenciyi mesleki fırsatlardan haberdar eden ve çalışma yaşamına geçişini destekleyen bir rehber olarak da konumlandığını göstermektedir. Günümüzde kariyer merkezleri, kariyer planlama dersleri ve istihdam kuruluşları aracılığıyla daha yapılandırılmış biçimde yürütülen kariyer desteğinin, geçmiş dönemde öğretim elemanlarının kişisel rehberliği ve mesleki bağlantıları üzerinden de gerçekleşebildiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte IBM'deki sınavın tarihi, kapsamı ve sonucu Çakal'ın kişisel tanıklığına dayandığından,

ilgili belge bulunmadıkça daha ileri bir kurumsal iddia kurulmamıştır.

EMYO öğrencileri, üniversite düzeyinde Anadolu Üniversitesi Kariyer Merkezi (ANAKARİYER) tarafından sunulan hizmetlerden yararlanabilmektedir. Birim, 2025 tarihli bazı kurumsal kayıtlarda "Kariyer ve Mezun Merkezi" adıyla anılmakla birlikte güncel resmî sayfasında "Kariyer Merkezi (ANAKARİYER)" adıyla yer almaktadır. Merkezin faaliyet alanları arasında kariyer danışmanlığı, özgeçmiş hazırlama desteği, kariyer planlama çalışmaları, atölye ve etkinlikler, kariyer günleri, öğrenci ve mezunların iş dünyasıyla buluşturulması ve kariyer olanaklarına erişimin desteklenmesi bulunmaktadır. Merkezin resmî internet sayfası üzerinden kariyer danışmanlığı için randevu alınabilmekte; Kariyer Kapısı, Yetenek Kapısı ve Ulusal Staj Programı gibi platformlara erişim sağlanabilmektedir (Anadolu Üniversitesi Kariyer Merkezi, t.y.).

Aşçılık Programı Akran Değerlendirme Raporu, bu desteğin program düzeyindeki karşılığına ilişkin somut bilgiler sunmaktadır. Raporda ANAKARİYER'in öğrenci ve mezunlara çevrim içi kariyer rehberliği sağladığı, iş ve staj platformlarına erişimi kolaylaştırdığı, kariyer danışmanlarıyla iletişimi desteklediği ve öğrencilerin kariyer etkinliklerine katılmalarına aracılık ettiği belirtilmektedir. Aynı raporda, birinci sınıf öğrencilerinin seçebildiği Kariyer Planlama dersinde kariyer kavramı ve kariyer planlama aşamalarının yanı sıra özgeçmiş hazırlama, iş görüşmesine hazırlanma ve kişisel kariyer planı geliştirme gibi içeriklere yer verildiği kaydedilmektedir.

Bu bulgular Aşçılık Programına ilişkin akran değerlendirme raporuna dayandığından, aynı uygulamaların bütün programlarda aynı biçimde yürütüldüğünün kanıtı olarak değerlendirilmemelidir (Anadolu Üniversitesi EMYO, 2025b).

Kariyer desteğinin yalnızca özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleriyle sınırlandırılmaması; öğrencilerin meslek alanlarına uygun ek yeterlilik, sertifika ve gelişim olanaklarına yönlendirilmesi de önem taşımaktadır. Orkun Şen bu gereksinimi şöyle ifade etmektedir:

> *"Bu tarz sertifikalara yönlendirmek gerekiyor arkadaşlarımızı. [...] Kariyer planlamalarını doğru bir biçimde yapabilmeleri burada çok önemli."* (Orkun Şen, Ç06)

Bu değerlendirme, EMYO'da söz konusu yönlendirmelerin bulunmadığını gösteren bir tespit değil, kariyer danışmanlığının kapsamına ilişkin katılımcı önerisidir. Programlar, öğrencileri meslek alanlarıyla ilişkili ve geçerliliği doğrulanmış sertifika, mikro yeterlilik ve sürekli eğitim olanakları hakkında bilgilendirebilir. Ancak her sertifikanın mesleki değerinin aynı olmadığı göz önünde bulundurularak sertifikayı veren kuruluş, yeterliliğin tanınırlığı, ölçme-değerlendirme süreci ve işverenler açısından karşılığı birlikte incelenmelidir.

Üniversite düzeyinde sunulan hizmetlerin EMYO öğrencileriyle buluştuğu örneklerden biri, 21 Mart 2025 tarihinde Anaç Ön Kuluçka Merkezinde gerçekleştirilen "İş Dünyasında Kendini Tanıt: Mülakat Teknikleri Eğitimi"dir. EMYO tarafından düzenlenen ve ANAKARİYER ile bir insan kaynakları uzmanının katkısıyla yürütülen etkinlikte kariyer planlama, özgeçmiş hazırlama, iş görüşmesine hazırlanma, staj deneyiminin iş başvurularında sunulması ve mülakat teknikleri ele alınmış; ayrıca bir iş görüşmesi simülasyonu gerçekleştirilmiştir (Anadolu Üniversitesi, 2025b).

EMYO'da 28 Mayıs 2025 tarihinde düzenlenen Eskişehir İŞKUR İş Kulübü Eğitimi de kariyer hazırlığının kamu istihdam kurumu ile kurulan iş birliği aracılığıyla desteklendiğini

göstermektedir. KÜL 212 Kariyer Yönetimi dersi kapsamında gerçekleştirilen eğitimde Eskişehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü iş ve meslek danışmanları tarafından öğrencilere iş arama becerileri, iş gücü piyasası, özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri konularında bilgi verilmiştir (Anadolu Üniversitesi, 2025b).

Bu etkinliklerin yanı sıra EMYO'nun güncel kurumsal yapılanmasında bir Kariyer Günleri Komisyonunun bulunması, kariyer faaliyetlerinin yalnızca tek tek öğretim elemanlarının girişimlerine bırakılmadığını göstermektedir. Komisyonun 30 Temmuz 2025–30 Temmuz 2028 dönemi için görevlendirilen üyeleri, kariyer etkinliklerinin yüksekokul düzeyinde planlanması ve sürdürülmesi için tanımlanmış bir örgütsel yapı bulunduğunu ortaya koymaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026d).

EMYO'daki kariyer hazırlığı yalnızca kariyer merkezi ve kamu istihdam kurumu tarafından sunulan desteklerle sınırlı değildir. Programların meslek alanlarında deneyim sahibi sektör temsilcilerini, girişimcileri ve uygulayıcıları öğrencilerle buluşturması da öğrencilerin çalışma yaşamını tanımalarına ve farklı kariyer olanakları hakkında bilgi edinmelerine katkı sağlamaktadır.

Aşçılık Programı kapsamında düzenlenen "Ekmek ve Ekmekçilik" konferansı bu buluşmaların örneklerinden biridir. Ekmek ve Ekmekçilik konferansına ilişkin afiş Görsel 6.5'te sunulmuştur. Etkinlikte Ekmek Kursu kurucusu ve eğitmen İbrahim Dinç, ekmekçilik alanındaki mesleki deneyimlerini ve girişimcilik sürecini öğrencilerle paylaşmıştır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2024a).



Görsel 6.5. Ekmek Kursu kurucusu ve Eğitmen İbrahim Dinç'in Konuşmacı Olarak Katıldığı "Ekmek ve Ekmekçilik" Konferansının Afişi (15 Mart 2024)
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi; Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu (2024a).

EMYO'daki öğrenci ve kariyer desteğinin bütünsel yapısı Tablo 6.4'te özetlenmiştir. Tablo 6.4. EMYO'da kariyer gelişiminin yalnızca tek bir birimin sorumluluğunda olmadığını göstermektedir. Akademik danışmanlar, program yönetimleri, uygulamalı eğitimler komisyonu, Kariyer Günleri Komisyonu, ANAKARİYER, işverenler, meslek kuruluşları, kamu kurumları ve mezunlar bu ekosistemin farklı bileşenlerini oluşturmakta-

dır. Bu çok aktörlü yapı, öğrencinin kuruma girişinden mezuniyet sonrasına kadar uzanan bir destek zinciri oluşturma potansiyeline sahiptir.

Tablo 6.4:
EMYO Öğrenci ve Kariyer Ekosisteminin Temel Bileşenleri

Süreç Aşaması	**Öğrencinin Temel Gereksinimi**	**Mevcut Kurumsal Mekanizma**	**İzlenmesi Gereken Gösterge**
Kuruma giriş	Bilgilendirme ve uyum	Oryantasyon ve tanışma toplantıları	Katılım düzeyi, ilk yıl deneyimi ve kuruma uyum
Eğitim ve danışmanlık	Akademik yönlendirme ve sorun çözme	Akademik danışmanlık ve öğrenci geri bildirim kanalları	Danışmanlığa erişim, başvuru konuları ve çözüm oranı
Mesleki gelişim	Kuramsal bilgiyi uygulama	Uygulamalı dersler, bilgisayar laboratuvarları ve uygulama mutfakları	Mesleki yeterliklerin kazanılma düzeyi
İş yeriyle karşılaşma	Gerçek çalışma ortamını tanıma	Zorunlu staj, sektör buluşmaları ve iş yeri deneyimleri	Staj yerinin niteliği, öğrenci ve işveren değerlendirmeleri, stajdan istihdama geçiş
Kariyer hazırlığı	Mesleki yönelim ve iş arama becerisi	Kariyer Planlama dersi, ANAKARİYER, İŞKUR eğitimleri ve kariyer platformları	Kariyer kararı, özgeçmiş hazırlama ve mülakat becerilerindeki gelişim
Mezuniyete geçiş	Mesleki ağ ve rol modeli	Mezun buluşmaları, kariyer günleri ve Kariyer Günleri Komisyonu	Mezun–öğrenci etkileşimi, mentorluk ve oluşan mesleki bağlantılar
Mezuniyet sonrası	Kurumla bağ ve sürekli iletişim	Mezun platformu, dijital mezun grupları ve Mezun İlişkileri Komisyonu	İlk işe girme süresi, mezun olunan alanda çalışma ve mezun geri bildirimi
Sürekli iyileştirme	Görüşlerin kurumsal kararlara yansıması	Anketler, öğrenci görüşleri kutusu ve PUKÖ süreçleri	Geri bildirime dayalı kararlar, gerçekleştirilen iyileştirmeler ve öğrenciye yapılan geri dönüşler

Not. Tablo; bu bölümde incelenen oryantasyon kayıtları, Aşçılık Programı Akran Değerlendirme Raporu, EMYO 2025 Yılı PUKÖ İzleme ve Değerlendirme

Raporu, ANAKARİYER'in resmî faaliyet alanları ve EMYO'nun güncel komisyon listesi esas alınarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025b, 2025h, 2025a, 2026d; Anadolu Üniversitesi Kariyer Merkezi, t.y.). Tabloda belirtilen mekanizmaların varlığı, bunların bütün öğrenciler tarafından aynı düzeyde kullanıldığını veya beklenen sonuçları ürettiğini tek başına kanıtlamamaktadır.

Bununla birlikte hizmetlerin ve etkinliklerin mevcut olması, kariyer desteğinin etkili olduğunu tek başına kanıtlamaz. Etkinliklere katılan öğrencilerin programlara göre dağılımı, aynı öğrencilerin etkinliklere tekrar katılma durumu, kariyer danışmanlığından yararlanma oranı, öğrencilerin kazandıkları beceriler, staj ve iş başvurularındaki sonuçlar ile mezuniyet sonrasındaki istihdam deneyimleri düzenli biçimde izlenmelidir. Böyle bir izleme sistemi, kariyer desteğini etkinlik sayısına dayalı bir faaliyet alanı olmaktan çıkararak sonuçları değerlendirilebilen sürekli bir kurumsal gelişim sürecine dönüştürebilir.

6.6. Mezunlar, Mesleki Kimlik ve Kurumla Süreklilik

Mezuniyet, öğrenci ile kurum arasındaki ilişkinin sona erdiği değil, farklı bir biçimde devam ettiği aşamadır. Mezunların kurumla bağlarını sürdürmesi; mevcut öğrencilere deneyim aktarmaları, staj ve iş bağlantılarının geliştirilmesine katkıda bulunmaları, öğretim programlarını değerlendirmeleri ve kurumsal aidiyetin kuşaklar arasında aktarılmasına aracılık etmeleri bakımından önem taşımaktadır. Bu yönüyle mezunlar yalnızca eğitim sürecinin çıktısı değil, kurumun eğitim, kalite ve kurumsal hafıza süreçlerine katkıda bulunabilecek paydaşlardır.

Tomlinson (2017), mezun istihdam edilebilirliğini yalnızca diploma veya teknik becerilerle açıklamanın yeterli olmadığını; mezunların insan, sosyal, kültürel, kimlik ve psikolojik sermayeden oluşan çok boyutlu bir kaynak yapısına sahip olduklarını belirtmektedir. Tomlinson ve Anderson (2021) ise

işverenlerin mezunların sahip oldukları insan, örgütsel-kültürel ve kimlik sermayesini, onların işe alınabilirliklerini ve mesleki potansiyellerini gösteren işaretler olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede EMYO'daki dersler ve uygulamalar insan sermayesini; sektör buluşmaları, stajlar ve mezun bağlantıları sosyal sermayeyi; meslek etiği ve iş yeri kültürüne ilişkin öğrenmeler kültürel sermayeyi; öğrencinin kendisini belirli bir mesleğin üyesi olarak tanımlaması kimlik sermayesini; güçlüklerle başa çıkma ve kariyer belirsizliğini yönetebilme kapasitesi ise psikolojik sermayeyi destekleyebilir. Bununla birlikte bu katkıların hangi düzeyde gerçekleştiği, ancak mezunlardan program ve mezuniyet yılı temelinde düzenli, karşılaştırılabilir ve uzun dönemli veriler toplanmasıyla belirlenebilir.

Emlak Yönetimi Programı mezunu Davut Öksüz'ün anlatısı, mesleki kimliğin yalnızca teknik bilgi ve uygulama becerisinden oluşmadığını; etik davranış ve güvenilirliği de kapsadığını göstermektedir:

> *"Özellikle bizim meslekte etik çok önemlidir, güven çok önemlidir. İnsanlar size güvenecek. Güvendikleri takdirde siz onların danışmanlığını alabilirsiniz."* (Davut Öksüz, M02)

Öksüz'ün değerlendirmesi, gayrimenkul ve mali danışmanlık alanındaki mesleki ilişkinin bilgi kadar güvene ve etik sorumluluğa dayandığını vurgulamaktadır. Bu yönüyle anlatı, Tomlinson'ın kültürel ve kimlik sermayesi kavramlarının mezun deneyimindeki karşılığı olarak okunabilir. Öksüz, görüşmesinde öğretim elemanlarının meslek etiğine ilişkin vurgularının kendi mesleki yaklaşımında karşılık bulduğunu da belirtmektedir. Bununla birlikte bu anlatı, programın bütün mezunlarında aynı etik davranışları oluşturduğunun ölçümsel

bir kanıtı değil, belirli bir mezunun eğitimini ve çalışma deneyimini geriye dönük olarak nasıl ilişkilendirdiğini gösteren kişisel bir değerlendirmedir.

EMYO mezunu Hatice Şerment Şahin'in anlatısı, stajla başlayan mesleki ilişkinin mezuniyet sonrasında istihdama ve uzun süreli bir çalışma deneyimine dönüşebildiğini gösteren bireysel bir örnek sunmaktadır:

> *"5 Ocak 2012'den beri Eskişehir Ticaret Odası'nda çalışıyorum. Eskişehir Ticaret Odası'nda staj yaptım. [...] Teklif aldım ve kaldım."* (Hatice Şerment Şahin, M04)

Şahin, aynı görüşmede zorunlu stajının ardından iş teklifi aldığını ve kurumda çalışmaya devam ettiğini belirtmiştir. Bu deneyim, stajın yalnızca program kapsamında tamamlanması gereken bir yükümlülük olmadığını; öğrencinin mesleki yeterliklerini gösterebildiği, iş ilişkileri geliştirebildiği ve eğitimden çalışma yaşamına geçiş yapabildiği bir karşılaşma alanı olabileceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte söz konusu anlatı tek bir mezunun deneyimidir; EMYO mezunlarının genel istihdam durumunu veya staj sonrasında işe girme oranını temsil eden istatistiksel bir kanıt olarak değerlendirilmemelidir.

İlker İldeş'in 2010 yılında Anadolu Üniversitesinin sosyal tesislerinde göreve başlaması, EMYO'da yöneticilik deneyimi bulunan iki akademisyenin Üniversite üst yönetiminde görev yaptığı bir döneme rastlamaktadır. EMYO'nun kurumsal yönetim kayıtlarına göre Prof. Dr. Davut Aydın, 1994–1998 yılları arasında Yüksekokul müdürlüğünü yürütmüş; 31 Aralık 2009 tarihinde Anadolu Üniversitesi rektörü olarak göreve başlamıştır. Prof. Dr. Meryem Akoğlan Kozak ise 1993–2005 yılları arasında EMYO müdür yardımcılığı yapmış ve 2010 yılında

eğitim-öğretimden sorumlu rektör yardımcısı olarak görev almıştır (Anadolu Üniversitesi, 2010; Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990-2026b; Çiçek, 2021).

İldeş'in anlatısına göre bu dönemde Üniversitenin sosyal tesislerinde turizm mezunlarının istihdam edilmesine yönelik bir girişimde bulunulmuş; mezunlarla doğrudan bağlantının kurulmasında EMYO'nun eski müdür yardımcılarından Adili Sadık Bahçe de görev üstlenmiştir:

> *"2009'da mezun oldum. 2010 yılında çalışmaya başladım. O dönem [...] Meryem Akoğlan Kozak rektör yardımcısıydı. [...] Rahmetli hocamız Adili Sadık Bahçe bana telefon etti. 'İlker, tesislerimize turizm mezunu elemanlar alacağız,' dedi. [...] Resepsiyonla başladım; hep o şekilde kurumda hizmet veriyorum."* (İlker İldeş, M06)

Bu anlatıda üç farklı kurumsal süreklilik bir araya gelmektedir: EMYO'nun eski müdürü Prof. Dr. Davut Aydın'ın Üniversite rektörü, uzun yıllar müdür yardımcılığı yapan Prof. Dr. Meryem Akoğlan Kozak'ın eğitim-öğretimden sorumlu rektör yardımcısı olması ve Adili Sadık Bahçe'nin mezunla doğrudan iletişim kurması. Söz konusu yönetsel bileşim, sosyal tesislerde turizm mezunlarının istihdam edilmesine yönelik girişimin doğrudan nedeni olarak gösterilemez. Bununla birlikte EMYO'nun programları, uygulamalı eğitim anlayışı ve mezun profili hakkındaki kurumsal deneyimin Üniversite üst yönetiminde temsil edildiğini gösteren önemli bir tarihsel arka plan oluşturmaktadır.

İldeş'in EMYO'dan mezun olduktan kısa süre sonra Anadolu Üniversitesi bünyesinde mesleğiyle ilişkili bir görevde çalışmaya başlaması ise öğrenci–mezun–çalışan sürekliliğinin bireysel bir örneğidir. Ancak bu deneyim, bütün EMYO mezunlarını kapsayan sistematik bir istihdam programının veya

genel mezun istihdam oranının kanıtı olarak değerlendirilmemelidir. Girişimin kapsamı ve yararlanan diğer mezunlar, dönemin personel alım kayıtlarına veya yönetim belgelerine ulaşılması hâlinde ayrıca belirlenebilir.

Mezunların mesleki ilerlemesine ilişkin işveren tarafından aktarılan bir başka örnek Hakkı Gök'ün anlatısında yer almaktadır. Gök, EMYO ile ilk temasının 2004 yılında öğrenci ve mezunların çalıştığı işletmeye başvurmasıyla kurulduğunu; o dönemde birlikte çalıştığı EMYO mezunlarından birinin daha sonraki yıllarda yeniden aynı işletme çevresine katıldığını ve günümüzde departman yöneticisi olarak görev yaptığını belirtmektedir. Ders verdiği dönemde tanıdığı öğrencilerden bir bölümüyle daha sonra sektörde birlikte çalıştığını ve bazılarının kendisiyle mesleki bakımdan mevkidaş konumuna geldiğini de ifade etmektedir. Bu anlatı, öğrencilik döneminde başlayan okul–işletme ilişkisinin mezuniyet sonrasında istihdam ve yöneticilik düzeyine uzanabildiğini gösteren bireysel bir işveren gözlemidir; bütün EMYO mezunlarının kariyer ilerlemesini temsil eden sayısal bir sonuç olarak değerlendirilmemelidir (Hakkı Gök, KÖ02).

Mezunların eğitim aldıkları meslek alanına katılımına ilişkin program bazlı bir başka gözlem, Eskişehir Emlak Komisyoncuları Odası Başkanı Gazi Çelik'in anlatısında yer almaktadır:

> *"Mezun olan öğrenci arkadaşlarımızı sahada görüyoruz. Hatta bu bölümden öğrenci olanlar bizim üyemiz oluyorlar. [...] Sektörün akademik boyuta çekilmesi bizleri tabii sevindiriyor. Okuldan mezun olup da sektöre gelen öğrencileri gördüğümüz zaman memnun oluyoruz."* (Gazi Çelik, KÖ04)

Çelik'in anlatısı, bazı Emlak Yönetimi mezunlarının meslek alanında çalışmaya başladığını ve meslek odasına üye olduğunu gösteren sektör temsilcisi gözlemidir. Ayrıca Emlak Yönetimi eğitiminin, daha önce ağırlıklı olarak usta–çırak ilişkisi ve kısa süreli mesleki belgeler üzerinden yürütülen bir alanın akademik bilgiyle ilişkilendirilmesine katkı sağladığı yönündeki sektör algısını görünür kılmaktadır. Bununla birlikte bu anlatı, bütün mezunların emlak sektöründe çalıştığını veya odaya üye olduğunu gösteren sayısal bir veri değildir. Böyle bir sonuca ulaşılabilmesi için mezuniyet kayıtları ile meslek odasının tarihli üyelik verilerinin karşılaştırılması gerekir. Mezunlarla ilişkinin günümüzdeki komisyon ve dijital iletişim sistemlerinden önce de daha çok kişisel bağlara dayalı örnekleri bulunmaktadır. Hüseyin Öney, Şile'deki uygulama döneminden tanıdığı 1998 mezunlarından bir grubun daha sonraki yıllarda EMYO'ya gelerek bir buluşma düzenlediğini anlatmaktadır:

> *"Dediler ki 'Biz Eskişehir Meslek Yüksekokulluyuz aslında. İstanbul Şile'de sizin yanınıza gelmiştik. Burada bir toplantı yapacağız.' Dedim, 'Okulun kapıları sonuna kadar size açık.' [...] O eski öğrencilerle tekrar karşılaşmak, tanışmak çok hoş olmuştu."*
> (Hüseyin Öney, Ç05)

Öney'in ifadesine göre mezunların bir bölümü eğitim aldıkları alanda, bir bölümü ise farklı alanlarda çalışma yaşamına devam etmekteydi. Bu buluşma, mezunların okulla ilişkilerinin kurumsal bir komisyon oluşturulmadan önce de öğretim elemanlarıyla sürdürülen kişisel bağlar aracılığıyla devam edebildiğini göstermektedir. Öney'in buluşmada çekilen fotoğraflara daha sonra ulaşamadığını belirtmesi ise mezun ilişkilerinin yanı sıra kurumsal görsel hafızanın düzenli biçimde arşivlenmesi gereksinimini de görünür kılmaktadır.

EMYO'da mezun ilişkilerinin kurumsallaştırılması amacıyla oluşturulan güncel yapılanma iki düzeyden oluşmaktadır. Yüksekokul düzeyindeki Mezun İlişkileri Komisyonunun yanında, aktif programların temsil edildiği Program Mezun İlişkileri Komisyonu bulunmaktadır. Resmî komisyon kayıtları, bu yapılanmanın çekirdeğinin 7 Kasım 2024 tarihinde oluşturulduğunu, bazı program temsilciliklerinin ise daha sonraki tarihlerde güncellendiğini göstermektedir. Bu nedenle 7 Kasım 2024 tarihi bütün komisyon üyelerinin değişmeden göreve başladığı tarih olarak değil, mezun ilişkileri yapılanmasının kurumsal başlangıcı olarak değerlendirilmelidir. EMYO'nun güncel komisyon kaydı 17 Haziran 2026 tarihinde güncellenmiştir.

EMYO'nun 27 Haziran 2025 tarihli PUKÖ İzleme Raporunda, mezunlarla sürdürülebilir iletişim kurulması amacıyla iletişim bilgilerinin kişisel verilerin korunması esasları çerçevesinde toplandığı, Anadolu Üniversitesi Mezunlar Platformu ile bağlantı kurulduğu ve WhatsApp, LinkedIn ve Google Grupları gibi dijital iletişim kanallarından yararlanıldığı belirtilmektedir. Aynı rapora göre 17–18 Nisan 2025 tarihlerinde gerçekleştirilen mezun buluşmalarında iş dünyasında yer alan üç mezun konuşmacı olarak öğrencilerle bir araya gelmiştir (Anadolu Üniversitesi EMYO, 2025c).

Resmî etkinlik kayıtları, Dış Ticaret Programı tarafından düzenlenen "Mezun ile Kariyer Günü" etkinliğinin 17 Nisan 2025 tarihinde gerçekleştirildiğini göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025k). Anadolu Üniversitesinin merkezî etkinlik sisteminde yer alan kayıt ise EMYO tarafından düzenlenen aynı adlı bir başka buluşmanın 22 Nisan 2026 tarihinde gerçekleştirildiğini doğrulamaktadır (Anadolu Üniversitesi, 2026c). Farklı öğretim yıllarında me-

zun–öğrenci buluşmalarının düzenlenmesi, bu etkileşime süreklilik kazandırılması yönünde kurumsal bir iradenin bulunduğunu göstermektedir. Bununla birlikte komisyonların kurulması, iletişim gruplarının oluşturulması ve mezun etkinliklerinin gerçekleştirilmesi ile bu uygulamaların öğrenci ve mezunlar üzerindeki etkisinin kanıtlanması farklı düzeylerdir. Mezun buluşmalarının öğrencilerin kariyer kararlarına, staj olanaklarına, mesleki ağlarına veya istihdam süreçlerine nasıl yansıdığının belirlenebilmesi için etkinlik sonrasında geri bildirim toplanması ve orta vadeli sonuçların izlenmesi gerekmektedir. Benzer biçimde dijital iletişim gruplarının varlığı, ancak mezun bilgilerinin düzenli güncellenmesi ve bu bilgilerin öğretim programlarının iyileştirilmesinde kullanılması hâlinde işlevsel bir mezun izleme sistemine dönüşebilir. Bu çerçevede EMYO mezunları, yalnızca kurumun geç mişte eğitim verdiği bireyler değil; okul ile çalışma yaşamı, geçmiş kuşaklarla güncel öğrenciler ve kurumsal hafıza ile gelecek yönelimleri arasında bağ kurabilecek aktörlerdir. Bir sonraki alt başlıkta sunulan mezun kariyerlerine ilişkin görsel örnekler de bütün mezunları temsil eden sonuçlar olarak değil, bu çok yönlü sürekliliği görünür kılan bireysel vakalar olarak değerlendirilmelidir.

6.6.1. Mezun Kariyerlerine İlişkin Görsel Vaka Örnekleri

EMYO'nun arşivinde ve resmî etkinlik kayıtlarında yer alan görseller, bazı mezunların eğitim sonrasında özel sektör, akademi ve kamu yönetimi gibi farklı alanlarda ilerlediğini; bazılarının ise çalışan, konuşmacı veya rol modeli olarak yeniden kurumla ilişki kurduğunu göstermektedir. Mezun ile Kariyer Günü etkinliğine ilişkin görüntü Görsel 6.6'da gösterilmiştir. Bu alt başlıkta kullanılan örnekler, mezuniyet veya program bağlantısı kurumsal kayıtlar, sözlü tarih görüşmeleri ve resmî

etkinlik duyurularıyla desteklenebilen bireysel vakalardan seçilmiştir.



Görsel 6.6. EMYO Dış Ticaret Programı Mezunu ve ETİ Ticari Borçlar Sorumlusu Burçin İkitaş'ın "Mezun ile Kariyer Günü" Kapsamında Öğrencilerle Buluşması (10 Aralık 2025).
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi; Anadolu Üniversitesi (2025c)

Burçin İkitaş'ın katıldığı buluşmada Dış Ticaret ve İktisat programlarında edindiği birikimin kariyerine etkisi, staj deneyimi, yabancı dil yeterliği ve kurumsal çalışma yaşamındaki sorumlulukları ele alınmıştır. Bu kayıt, mezunun yalnızca bir başarı örneği olarak tanıtılmadığını; güncel öğrencilere deneyim aktaran bir rol modeli olarak eğitim ortamına yeniden katıldığını göstermektedir. Etkinliğe ve İkitaş'ın görevine ilişkin bilgiler Anadolu Üniversitesinin 11 Aralık 2025 tarihli haberinde doğrulanmaktadır (Anadolu Üniversitesi, 2025c).

Ayla Topuz Savaş'ın öğrencilikten mezuniyete, idari görevden akademik yaşama ve EMYO'da öğretim elemanlığına uzanan deneyimi, mezunun kuruma akademik bir rolle geri dönmesinin örneklerinden biridir. Ayla Topuz Savaş'ın öğrencilik ve öğretim elemanlığı dönemlerine ilişkin fotoğraflar Görsel 6.7a ve 6.7b'de sunulmuştur.



Görsel 6.7a. EMYO Mezunu Ayla Topuz Savaş'ın Öğrencilik Dönemi
Not. Mezuniyet töreninde sağ başta yer alan Ayla Topuz Savaş'a, dönemin öğretim elemanları Öğr. Gör. Atilla Onur (solda) ve Öğr. Gör. Nuran Öztürk (sağdan ikinci) eşlik etmektedir.
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.



Görsel 6.7b. EMYO Mezunu ve Öğretim Elemanı Ayla Topuz Savaş'a (Solda), Bir Dönem Yüksekokul Sekreterliği Görevini Yürüten Güler Urazel (Sağda) Tarafından Teşekkür Belgesi Verilirken
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

EMYO Emlak Yönetimi Programı mezunu Davut Öksüz'ün kariyer yönelimi, öğrencinin önceden var olan mesleki ilgisini sistematik eğitim yoluyla geliştirmesine ilişkin bireysel bir örnek sunmaktadır. Öksüz, Kamu Yönetimi öğrenimini sürdürürken gayrimenkulün vergisel ve hukuki boyutlarına duyduğu ilgi nedeniyle Emlak Yönetimi Programına ikinci bir yükseköğretim programı olarak kaydolduğunu belirtmektedir. Programın akademik kadrosunun uzmanlıkları ve ders içerikleri de tercihinde etkili olmuştur. Bu anlatı, program tercihinin yalnızca yerleştirme sonucuna değil, öğrencinin belirli bir mesleki alanda uzmanlaşma isteğine de dayanabildiğini göstermektedir.

Öksüz, mezuniyet sonrasında izlediği mesleki yolu şöyle açıklamaktadır:

> *"Okuldan mezun olduktan sonra bir danışmanlık şirketinde mali danışman olarak meslek hayatına başladım. [...] Sonrasında yaklaşık yedi-sekiz yıl civarında da çeşitli eğitim kurumlarında eğitmenlik yaptım."* (Davut Öksüz, M02)

Öksüz, Emlak Yönetimi Programında edindiği gayrimenkul, vergi ve mesleki etik bilgisini daha sonraki danışmanlık ve eğitim çalışmalarında geliştirerek kullandığını ifade etmektedir. Anlatısında kullandığı "piramitlerin büyüyerek gökdelene dönüşmesi" benzetmesi, programdaki eğitimi nihai ve tamamlanmış bir mesleki yeterlilik olarak değil, üzerine yeni bilgi ve deneyimlerin eklendiği bir temel olarak değerlendirdiğini göstermektedir. Bu yaklaşım, mesleki eğitimin mezuniyetle sona ermediğine ve öğrenmenin çalışma yaşamı içinde sürdürülmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Öksüz'ün daha sonra EMYO Emlak Yönetimi Programındaki bir etkinliğe konuşmacı olarak katılarak mesleki deneyimlerini öğrencilerle paylaşması, mezun–kurum ilişkisinin deneyim aktarımı yoluyla sürdürülebildiğini göstermektedir. Bu örnek, mezunların yalnızca programın geçmişteki eğitim çıktıları olmadığını; güncel öğrencilerin mesleki gelişimine katkıda bulunabilecek deneyim ve ilişki kaynakları olduğunu da ortaya koymaktadır. Bununla birlikte Öksüz'ün kariyer gelişimi bireysel bir vaka niteliğindedir; bütün Emlak Yönetimi Programı mezunlarının kariyer sonuçlarına genellenmemelidir.

Yalçın Çakal'ın mezuniyet sonrasında izlediği yol, öğrencilikten girişimciliğe ve kurum çalışanlığına uzanan çok aşamalı bir mesleki süreklilik göstermektedir. Yalçın Çakal'a ait mezuniyet yıllığı kaydı Görsel 6.8'de gösterilmiştir.


YALÇIN ÇAKAL

1974 Artvin doğumlu olan ve Eskişehir'de yaşayan Yalçın, görünüşte zeki ve afacan tipli birisidir. Kalın camlı gözlükleri ve ilginç gülüşüyle dikkat çeker. Yalçın'ın dedesinin dedesi Gürcü olduğu için Yalçın'da Gürcüdür. Sınıfın en bilimselidir. Mükemmel (?) İngilizcesi ile bilgisayarı herkesten önce fethetmiştir. Az kızan yapısının gereği Turgay ile iyi anlaşır ve en çok Turgay'a kızar. Espriyle karışık arkadaşlarıyla dalga geçmeyi ve Amerikan fıkraları anlatmayı çok sever. Hiç duyulmamış olay ve fıkraların perde arkasını ondan öğrenebilirsiniz. Çok meraklı bir yapısı vardır. Bu yüzden inşallah başına bir iş gelmez. Kimse ondan daha hızlı F8'e basamaz. "BANA BİR NORTON VERİN SİZE İSTEDİĞİNİZİ YAPAYIM" sözü meşhurdur. Kafasında hep virüs programları yazmak vardır. Bilgisayar oyunlarını ve şifre programlarını çok sever. Bordro programlarına karşı da bir zaafı olan Yalçın, tartışmalarda ise oldukça bilgili ve atiktir.

Arkadaşımıza bol virüslü günler dileriz...

Görsel 6.8. Daha Sonra EMYO'da Teknik Personel Olarak Görev Yapan 1995 Mezunu Yalçın Çakal'a Ait Mezuniyet Yıllığı Kaydı
Kaynak: EMYO 1995 Mezuniyet Yıllığı; Yalçın Çakal ile sözlü tarih görüşmesi (Ç01).

Çakal, Bilgisayar Programcılığı Programından mezun olduktan sonra iki mezun arkadaşıyla birlikte Esnaf Sarayı'nda bilgisayar alım-satımı, bakım, program yükleme ve teknik hizmetler alanında çalışan küçük bir işletme kurduğunu; işletmeyi 1999 yılına kadar sürdürdüğünü anlatmaktadır. Aynı yıl EMYO'da bilgisayar teknikeri olarak çalışmaya başlamış, bir süre işletme faaliyetleri ile kurum görevini birlikte yürütmüş ve daha sonra çalışma yaşamını EMYO'da sürdürmüştür (Yalçın Çakal, Ç01).

Bu yaşam öyküsü, EMYO'da edinilen mesleki yeterliliklerin mezuniyet sonrasında girişimcilik ve kurumsal istihdam gibi farklı kariyer yollarında kullanılabildiğini gösteren bireysel bir vaka niteliğindedir. Mezuniyet yıllığı görseli Çakal'ın 1995 mezunları arasındaki yerini belgelerken kurumda üstlendiği görev personel kayıtlarıyla birlikte değerlendirilebilir. EMYO mezunlarının istihdamına ilişkin kurumsal haber Görsel 6.9'da sunulmuştur.



Anadolu Üniversitesi EMYO mezun istihdamında başı çekiyor

1990 yılında kurulan Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Üniversitenin en eski ve köklü meslek yüksekokulu olma özelliği taşıyor. Anadolu Üniversitesinin öğrencilerine en iyi eğitimi verme misyonuna sahip EMYO'nun yönetim kadrosunda Müdür Doç. Dr. Osman Güldemir yer alıyor.

Yüksekokuldaki tüm programlarda kontenjanlar tam doluluk oranına ulaşıyor

Eskişehir Meslek Yüksekokulunda; Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Dış Ticaret, Açıcılık, Turizm ve Otel İşletmeciliği, Pazarlama ve Emlak Yönetimi Programları bulunuyor. Program bazında sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinin rekabet güçlerini artıracak yönde nitelikli insan gücü yetiştirmeyi, ayrıca iş dünyası ve toplumla karşılıklı yarar esasına dayalı bir iletişim ve iş birliği içinde bulunmayı amaçlamayan EMYO eğitim hizmetini sunarken de rekabet, verimlilik ve kaliteyi esas alıyor.

Öğrenciler sektöre hazır şekilde mezun oluyor

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı kapsamında sunulan derslerle öğrencilerin günümüz çalışma hayatında büro yöneticileri ve yönetici asistanlarından beklenen sorumlulukları yerine getirebilecekleri bilgi birikimine sahip olmaları hedeflenirken mezunlar özel, kamu ve kâr amacı gütmeyen kurumlarda büro elemanı ve yönetici asistanı olarak çalışma fırsatı yakalıyor. Dış Ticaret Programından mezun olan öğrenciler, dış ticaret ile ilgili çalışma alanlarında rahatlıkla çalışabilecek becerilere ulaşırlarken, Pazarlama Programı mezunları sahada ve mağazalarda satış elemanı, satış temsilcisi, satış yöneticisi, pazarlama şirketlerinde araştırmacı, halkla ilişkiler ve reklamcılık alanlarında da müşteri temsilcisi olarak görev alıyor.

Görsel 6.9. Anadolu Üniversitesi e-Gazete'de 19 Temmuz 2025 Tarihinde Yayımlanan "Anadolu Üniversitesi EMYO Mezun İstihdamında Başı Çekiyor" Başlıklı Kurumsal Haberin Sayfa Görünümü *Kaynak:* Anadolu Üniversitesi (2025a).

Not. Haberde programların mezunlara sunduğu çalışma alanları ve mezunların istihdamına ilişkin kurumsal değerlendirmeler yer almakla birlikte; mezun sayısı, örneklem, veri toplama yöntemi, işe giriş süresi veya program bazlı istihdam oranı verilmemektedir. Bu nedenle görsel, mezun istihdamına ilişkin istatistiksel kanıt değil, EMYO'nun mezunlarının istihdam edilebilirliğini nasıl sunduğunu gösteren kurumsal söylem olarak kullanılmıştır (Anadolu Üniversitesi, 2025a)

Ertuğrul Aydoğan'ın deneyimi, ön lisans eğitiminin ardından mesleki ve akademik gelişimin sürdürülerek kamu eğitim yönetiminde görev alınabildiğini gösteren bireysel bir kariyer örneğidir. Aşçılık Programının düzenlediği söyleşi ve etkinlik tarihi EMYO'nun resmî etkinlik sayfasında doğrulanmaktadır.



Görsel 6.10. EMYO Aşçılık Programı Mezunu Ertuğrul Aydoğan'ın Millî Eğitim Bakanlığında Yöneticiliğe Uzanan Kariyer Deneyimini Öğrencilerle Paylaştığı Söyleşiden Görünüm (13 Kasım 2024).

Kaynak: EMYO Görsel Arşivi; Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu (2024b).

Ertuğrul Aydoğan'ın kariyer deneyimini öğrencilerle paylaştığı söyleşi Görsel 6.10'da gösterilmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2024b). Bu görsel vakalar; mezunların özel sektörde uzmanlaşma, akademik yaşama ka-

tılma, mezun oldukları kurumda çalışma ve kamu yönetiminde görev üstlenme gibi farklı kariyer yönelimlerine sahip olabildiğini göstermektedir. Aynı zamanda mezunların söyleşi, deneyim paylaşımı ve kurumsal görevler aracılığıyla EMYO'nun güncel eğitim süreçlerine yeniden katılabildiğini ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte seçilmiş başarılı örnekler, bütün EMYO mezunlarının istihdam durumunu, kariyer hızını veya okulun kariyer başarısı üzerindeki nedensel etkisini temsil etmemektedir. Her vaka, belirli bir mezunun kişisel kariyer yolculuğunu belgelemektedir. Bu nedenle söz konusu görseller program bazlı mezun izleme verilerinin yerine kullanılmamalı; mezuniyet kaydı, görev bilgisi, etkinlik duyurusu, sözlü tarih görüşmesi ve gerektiğinde ilgili kişinin teyidiyle birlikte değerlendirilmelidir.

6.7. Eleştirel Değerlendirme ve Gelişim Alanları

EMYO'da oryantasyon, akademik danışmanlık, uygulamalı eğitim, staj, öğrenci geri bildirimleri, kariyer etkinlikleri ve mezun ilişkileri bakımından belirli bir kurumsal altyapı oluşmuştur. Bununla birlikte öğrenci ve mezun deneyiminin bütünsel biçimde değerlendirilebilmesi için faaliyet ve katılım sayılarını gösteren süreç göstergelerinin, öğrenme, istihdam, memnuniyet ve kurumsal iyileşmeyi ortaya koyan sonuç göstergeleriyle tamamlanması gerekmektedir.

Dış paydaş Arda Genç, mesleki eğitimin değerini mezunun eğitim aldığı alanla çalışma yaşamında kurabildiği süreklilik üzerinden değerlendirmektedir:

> *"Bir meslek yüksekokulundan mezun olup o alanda çalışmak, çalışabilmek çok kıymetli."* (Arda Genç, KÖ06)

Bu değerlendirme, mezun olunan alanda çalışmanın mesleki eğitimin izlenmesi gereken temel sonuçlarından biri olduğunu göstermektedir. Genç, EMYO mezunlarının kendi alanlarında çalışma bakımından ortalamanın üzerinde olduğunu düşündüğünü de belirtmektedir. Ancak mevcut kaynaklarda bu gözlemi doğrulayacak program bazlı ve karşılaştırılabilir bir mezun izleme verisi bulunmamaktadır. Bu nedenle tanıklık, gerçekleşmiş bir istihdam oranının kanıtı olarak değil, mezun izleme sisteminde "mezun olunan alanda çalışma oranı" göstergesinin neden izlenmesi gerektiğini açıklayan bir dış paydaş değerlendirmesi olarak kullanılmalıdır.

Nitekim EMYO'nun 27 Haziran 2025 tarihli PUKÖ İzleme Raporunda bazı alanlarda nicel göstergelerin eksik olduğu; ileriye dönük takip ve etki değerlendirmesinin geliştirilmesi, paydaş katılım düzeyinin daha ayrıntılı biçimde kanıtlanması ve geri bildirimlerin yeniden iyileştirme süreçlerine yansıtılması gerektiği belirtilmektedir. Bu tespit, kurumun kendi kalite değerlendirmesiyle bu bölümde ulaşılan eleştirel sonuçların örtüştüğünü göstermektedir (Anadolu Üniversitesi EMYO, 2025c, s. 6).

YÖKAK'ın güncel ölçütleri de mezun ilişkilerinin yalnızca iletişimin sürdürülmesiyle sınırlandırılmaması gerektiğini ortaya koymaktadır Yükseköğretim Kalite Kurulunun (YÖKAK, 2026, s. 51). YÖKAK Değerlendirme Programları Kılavuzu'nda mezunların işe yerleşme, eğitime devam, gelir düzeyi, işveren memnuniyeti ve mezun memnuniyeti gibi bilgilerinin sistematik ve kapsamlı biçimde toplanması, değerlendirilmesi ve kurumun gelişme stratejilerinde kullanılması beklenmektedir. Mezun izleme sistemi aracılığıyla elde edilen sonuçların program güncellemelerine yansıtılması da daha ileri bir kurumsal

olgunluk göstergesi olarak tanımlanmaktadır (YÖKAK, 2026, s. 51).

Öğrenci deneyiminin değerlendirilmesinde öğrencilerin eğitimleri sırasında çalışmak zorunda kalıp kalmadıkları da dikkate alınmalıdır. Orkun Şen'in gözlemi, çalışma yaşamına katılımın öğrenciye ekonomik ve mesleki deneyim sağlayabilmesine karşılık derslere devam ve sınıf içi öğrenme bakımından güçlük yaratabildiğini göstermektedir:

> *"Çalışması gerekir; o yüzden derslere gelemiyor. Burada devamsızlık gibi bir durum söz konusu. [...] Derste biz onlarla sohbet ederdik, hikâyecikler paylaşırdık, örnek olaylar anlatırdık. Derse bu şekilde katılamayan bir öğrenci ya kalıyordu ya da çok da istemediği notlarla geçiyordu."* (Orkun Şen, Ç06)

Bu anlatı, ders dışı çalışma ile akademik başarı arasında bütün öğrenciler için geçerli, doğrudan bir neden–sonuç ilişkisi kurmamaktadır. Bununla birlikte yalnızca ders notlarını edinmenin; tartışma, örnek olay, deneyim paylaşımı ve öğretim elemanı–öğrenci etkileşimi üzerine kurulu derslerin öğrenme sürecini bütünüyle karşılamayabileceğini göstermektedir. Çalışan öğrencilerin deneyimlerinin izlenmesi; ders programlarının düzenlenmesi, akademik danışmanlık, devam sorunları ve öğrenci destek mekanizmaları bakımından önemli bir veri sağlayabilir.

Orkun Şen'in öğretim elemanı gözlemi, Hatice Şerment Şahin'in öğrenci deneyimiyle farklı bir açıdan örtüşmektedir. Şahin, ekonomik nedenlerle çalışmak zorunda olduğunu; ikinci öğretimde okumasının gündüz çalışıp akşam derslere devam etmesine olanak sağladığını belirtmektedir. Bu deneyim, ikinci öğretimin bazı öğrenciler bakımından yükseköğretime erişimi ve çalışma ile eğitimi birlikte sürdürmeyi mümkün kılan bir işlev üstlenebildiğini göstermektedir. Buna

karşılık çalışma zorunluluğu, öğrencinin kampüs etkinliklerine, ders dışı çalışmalara ve akademik etkileşime ayırabileceği zamanı sınırlandırabilmektedir.

Mezunlardan Hasan Hüseyin Akçırahan da Bölüm 7.6'da ayrıntılı olarak ele alındığı üzere, kurumsal başarının mezun sayısına veya sınırlı bir gözlem dönemine dayanılarak değerlendirilemeyeceğini; mezun niteliği, çalışma alanı ve kariyer yönelimleri gibi farklı göstergelerin birlikte incelenmesi gerektiğini belirtmektedir (Hasan Hüseyin Akçırahan, M08).

Gelecekte geliştirilecek öğrenci ve mezun izleme sisteminde program ve mezuniyet yılı temelinde şu göstergelerin düzenli olarak izlenmesi önem taşımaktadır: mezuniyet oranı ve ortalama mezuniyet süresi; mezuniyet sonrasında ilk işe girme süresi; mezun olunan alanda çalışma oranı; istihdam edilen sektörler ve görevler; staj yapılan kurumda işe devam etme oranı; Dikey Geçiş Sınavı yoluyla lisans eğitimine devam; ulusal ve uluslararası hareketlilik; girişimcilik faaliyetleri; işveren değerlendirmeleri; mezun memnuniyeti ve mezunların öğretim programlarına ilişkin geri bildirimleri.

Bu göstergeler mevcut kaynaklarda yeterli ve karşılaştırılabilir biçimde bulunmadığından, bu kitapta EMYO mezunlarının istihdam oranı, ücret düzeyi, ilk işe giriş süresi veya mezun olunan alanda çalışma oranı hakkında sayısal bir iddiada bulunulmamıştır. Mevcut belgeler kurumun kariyer ve mezun ilişkileri için mekanizmalar geliştirdiğini kanıtlamaktadır; ancak bu mekanizmaların öğrencilerin kariyer kararlarını ve mezunların istihdam sonuçlarını ne ölçüde etkilediği ayrıca araştırılmalıdır.

Staj ve kariyer olanaklarına erişimde eşitlik de izlenmesi gereken bir alandır. Öğrencinin staj yerini kendi olanaklarıyla bulmasının beklendiği durumlarda sosyal çevre, ekonomik koşullar, ulaşım imkânları, ikamet yeri ve sektörel bağlantılar arasındaki farklılıklar staj olanaklarına erişimi etkileyebilir. Bu nedenle yalnızca kaç öğrencinin staj yaptığı değil; öğrencilerin hangi nitelikte işyerlerine yerleştiği, burada hangi görevleri üstlendiği, ne tür danışmanlık aldığı ve kurum desteğine ne ölçüde ihtiyaç duyduğu da değerlendirilmelidir. Benzer biçimde Erasmus+ hareketliliği, sektör buluşmaları, kariyer etkinlikleri ve mezun mentorlukları gibi olanakların programlara ve farklı öğrenci gruplarına göre erişilebilirliği izlenmelidir.

Mezun havuzu ve dijital iletişim grupları, kurumsal hafızanın güncel tutulması için önemli bir başlangıçtır. Ancak bir iletişim listesinin mezun izleme sistemine dönüşebilmesi için verilerin belirli aralıklarla güncellenmesi, programlar ve mezuniyet yılları arasında karşılaştırılabilir hâle getirilmesi ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda yer alan hukuka uygunluk, doğruluk ve güncellik, belirli ve meşru amaçlarla işlenme, amaçla bağlantılılık, sınırlılık ve ölçülülük ilkelerine uygun biçimde yönetilmesi gerekir (Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 2016).

Böyle bir sistem aracılığıyla mezunlar yalnızca etkinliklere davet edilen eski öğrenciler olmaktan çıkarak öğretim programlarının geliştirilmesine, öğrencilerin kariyer yolculuklarına ve kurumun kendi eğitim sonuçlarını değerlendirmesine katkı sunan kurumsal paydaşlar hâline gelebilir. EMYO açısından temel gelişim alanı, mevcut mekanizmaların yokluğu değil; bu mekanizmalardan elde edilen verilerin düzenli, karşılaştırılabilir, etik ve karar süreçlerinde kullanılabilir bir kanıt sistemine dönüştürülmesidir.

6.8. Bölüm Değerlendirmesi

EMYO'daki öğrenci deneyimi, sınıf içi öğretimle sınırlı olmayan; kuruma uyum, akademik danışmanlık, uygulamalı öğrenme, staj, öğrenci katılımı, kariyer hazırlığı ve mezunlarla ilişkiler üzerinden genişleyen çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Bu bölümde incelenen oryantasyon ve danışmanlık uygulamaları öğrencilerin kuruma uyumunu; uygulamalı dersler, stajlar ve sektör buluşmaları mesleki deneyim kazanmasını; ANAKARİYER, İŞKUR, mezun etkinlikleri ile ulusal ve uluslararası staj olanakları ise eğitimden çalışma yaşamına geçişini destekleyen kurumsal mekanizmaları göstermektedir.

2021–2025 YKS verilerinin beş yıllık görünümü, EMYO'nun altı aktif programının tamamında 2025 yılında oluşan son aday başarı sıralarının 2021'e göre daha iyi düzeye geldiğini göstermektedir. Özellikle Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Pazarlama, Turizm ve Otel İşletmeciliği ile Emlak Yönetimi programlarında belirgin bir iyileşme görülmektedir. Bununla birlikte gelişim yıllar boyunca doğrusal olmamış; programlar arasında farklılaşan dalgalanmalar ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, EMYO programlarına yönelik öğrenci ilgisinin 2021–2025 döneminde korunduğunu desteklemekte; ancak söz konusu eğilimin eğitim kalitesine veya belirli kurumsal uygulamalara doğrudan bağlanmasına tek başına olanak vermemektedir.

EMYO'nun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumunda yer alan 2025–2026 öğretim yılı verilerine göre, eğitimini sürdüren altı program için belirlenen toplam 270 kontenjana 274 öğrenci yerleşmiş ve programlarda boş kontenjan kalmamıştır. Bu sonuç, söz konusu öğretim yılı bakımından EMYO programlarına yönelik öğrenci talebinin sürdüğünü

göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026c).

Öğrenci ilgisinin programların karşılaştırmalı konumuna da yansıdığı görülmektedir. Anadolu Üniversitesinin ÖSYM'nin 2024 yerleştirme verilerine dayanan değerlendirmesine göre EMYO'nun Aşçılık ve Pazarlama programları, taban puan bakımından devlet üniversitelerindeki aynı adlı programlar arasında birinci; Dış Ticaret Programı ise üçüncü sırada yer almıştır (Anadolu Üniversitesi, 2024). ÖSYM'nin 2021 verilerine dayandırılan kurumsal değerlendirmede de Aşçılık Programının aynı alanda birinci sırada; Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Emlak Yönetimi, Pazarlama ve Dış Ticaret programlarının ise aynı eğitimi veren programlar arasında ilk beş içinde bulunduğu bildirilmiştir (Anadolu Üniversitesi, 2021).

Bu göstergeler EMYO'nun belirli yıllardaki tercih gücünü ortaya koymakla birlikte, programların uzun dönemli talep eğiliminin veya eğitim niteliğinin tek başına kanıtı olarak değerlendirilmemelidir. Sıralamalar ilgili yılın kontenjanları, aday tercihleri ve taban puanlarıyla sınırlıdır. Eğitim niteliğinin değerlendirilebilmesi için öğrencilerin programa giriş özelliklerinin yanı sıra devam, mezuniyet, öğrenme çıktıları, staj deneyimleri, istihdam durumları ve mezun geri bildirimlerinin birlikte incelenmesi gerekir. Ayrıca 2025–2026 öğretim yılına ait doluluk ve sıralama göstergeleri, 2026-YKS kontenjan düzenlemesinin ortaya çıkardığı yeni durumdan ayrı değerlendirilmelidir.

Bu bölümde kullanılan kaynak türleri, öğrenci ve mezun deneyiminin farklı boyutlarını birbirini tamamlayarak görünür hâle getirmiştir. Resmî belgeler ve kurumsal kayıtlar danışmanlık, staj, geri bildirim, kariyer ve mezun ilişkilerine yönelik

mekanizmaların varlığını gösterirken; sözlü tarih anlatıları bu mekanizmaların öğrenciler ve mezunlar tarafından nasıl deneyimlendiğini ortaya koymuştur. Görsel arşivde ve etkinlik kayıtlarında yer alan mezun kariyerleri ise bütün mezunları temsil eden sonuçlar olarak değil, eğitimden çalışma yaşamına geçişin farklı biçimlerini görünür kılan bireysel vaka örnekleri olarak değerlendirilmiştir.

Bununla birlikte EMYO'nun öğrenci ve mezun ekosisteminin bilimsel olarak değerlendirilebilmesi için idari kayıtların ötesine geçen, program ve mezuniyet yılı temelinde düzenli ve karşılaştırılabilir veri üreten bir izleme sistemine ihtiyaç vardır. Pasif öğrenci statülerinin nedenlerinin belirlenmesi; staj yerlerinin ve staj deneyimlerinin niteliğinin değerlendirilmesi; ulusal ve uluslararası fırsatlara erişimin izlenmesi; mezunların ilk işe giriş sürelerinin, istihdam ve meslekte çalışma durumlarının belirlenmesi; kariyer etkinliklerinin etkisinin ölçülmesi ve mezun görüşlerinin programların geliştirilmesinde kullanılması bu sistemin temel bileşenleri olmalıdır.

EMYO'nun 1990'dan günümüze uzanan kurumsal serüveni içinde öğrenciler yalnızca eğitim hizmetinin yararlanıcıları değil; kurum kültürünü deneyimleyen, öğrenci katılımı yoluyla kurumsal süreçlere katkıda bulunan ve kazandıkları birikimi mezuniyet sonrasında farklı çalışma alanlarına taşıyan aktörlerdir. Mezunlar ise kurumun geçmişiyle bugünü, eğitim sistemiyle çalışma yaşamı ve farklı öğrenci kuşakları arasında bağ kuran canlı bir kurumsal hafıza alanı oluşturmaktadır.

Bu bölümde ortaya konulan tercih gücü, öğrenci deneyimi, uygulamalı eğitim ve mezun sürekliliği; EMYO'nun önemli bir kurumsal birikime sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık izleme, erişim, süreklilik ve sonuçların ölçülmesine ilişkin

gelişim alanları, bu birikimin geleceğe hangi araçlarla taşınacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Bir sonraki bölümde EMYO'nun tarihsel kırılma noktaları, 2026 yılında ortaya çıkan yeni kontenjan düzenlemesi ve değişen yükseköğretim politikaları bağlamındaki gelecek yönelimleri birlikte değerlendirilecektir.

Kaynakça

Akçırahan, H. H. (2026, 3 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M08 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Anadolu Üniversitesi. (2010, 11 Ocak). *Anadolu Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Davut Aydın: "Gündemi belirleyen bir üniversite olmak istiyoruz"*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/26248/anadolu-universitesi-rektoru-prof-dr-davut-aydingundemi-belirleyen-bir-universite-olmak-istiyoruz

Anadolu Üniversitesi. (2013, 18 Mart). *"Bahar Şenlikleri Spor Etkinlikleri" heyecanı başladı.* https://gazete.anadolu.edu.tr/spor/30716/bahar-senlikleri-spor-etkinlikleri-heyecani-basladi

Anadolu Üniversitesi. (2017, 10 Mayıs). *EMYO'dan Muay Thai Türkiye üçüncüsü.* https://gazete.anadolu.edu.tr/spor/35405/emyodan-muay-thai-turkiye-ucuncusu

Anadolu Üniversitesi. (2019, 20 Kasım). *Eskişehir Meslek Yüksekokulu lige iddialı başladı.* https://gazete.anadolu.edu.tr/spor/39064/eskisehir-meslek-yuksekokulu-lige-iddiali-basladi

Anadolu Üniversitesi. (2020a, 17 Kasım). *Anadolu Üniversitesi, iş dünyası protokolleri ile sektörel olarak da gelişmeye ve güçlenmeye devam ediyor.* https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/39859/anadolu-universitesi-is-dunyasi-protokolleri-ile-sektorel-olarak-da-gelismeye-ve-guclenmeye-devam-ediyor

Anadolu Üniversitesi. (2020b, 17 Kasım). *Anadolu Üniversitesinden öğrencilerinin kariyer yolculuklarına destek olacak bir iş birliği.* https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/39858/anadolu-universitesinden-ogrencilerinin-kariyer-yolculuklarina-destek-olacak-bir-is-birligi

Anadolu Üniversitesi. (2021, 22 Ekim). *Anadolu Üniversitesi en çok tercih edilen üniversiteler arasında ilk sıralarda yer aldı.* https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/40276/anadolu-universitesi-en-cok-tercih-edilen-universiteler-arasinda-ilk-siralarda-yer-aldi

Anadolu Üniversitesi. (2024, 29 Ağustos). *Anadolu Üniversitesi tercih döneminde de zirvede.* https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/42451/anadolu-universitesi-tercih-doneminde-de-zirvede

Anadolu Üniversitesi. (2025a, 19 Temmuz). *Anadolu Üniversitesi EMYO mezun istihdamında başı çekiyor.* https://egazete.anadolu.edu.tr/kampus/43493/anadolu-universitesi-emyo-mezun-istihdaminda-basi-cekiyor

Anadolu Üniversitesi. (2025b, 21 Mart). *Anadolu Üniversitesinde "Mülakat Teknikleri Eğitimi" düzenlendi.* https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/42924/anadolu-universitesinde-mulakat-teknikleri-egitimi-duzenlendi

Anadolu Üniversitesi. (2025c, 11 Aralık). *EMYO'da Burçin İkitaş ile kariyer söyleşisi gerçekleştirildi.* https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/44065/emyoda-burcin-ikitas-ile-kariyer-soylesisi-gerceklestirildi

Anadolu Üniversitesi. (2026b, 8 Temmuz). *Anadolu Üniversitesi Uygulamalı Eğitimler Yönergesi* (Senato Kararı No. 13/2; güncel metin) [Yönerge]. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/7gldkYw1/file/uygulamali-egitimler-yonergesi-5615c4a5ff28ff94.pdf

Anadolu Üniversitesi. (2026c, 22 Nisan). *Mezun ile Kariyer Günü* [Etkinlik kaydı]. https://www.anadolu.edu.tr/etkinlikler/mezun-ile-kariyer-gunu-1774334073

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1990-2026b). *EMYO Kurum Arşivi* [Yayımlanmamış kurumsal arşiv].

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1990–2026a). *EMYO Görsel Arşivi* [Yayımlanmamış kurumsal fotoğraf koleksiyonu].

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1995). *EMYO 1995 Mezuniyet Yıllığı* [Kurum arşivi belgesi].

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2024a, 15 Mart). *Ekmek ve ekmekçilik: İbrahim Dinç* [Etkinlik kaydı]. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/ekmek-ve-ekmekcilik-ibrahim-dinc

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2024b, 13 Kasım). *EMYO Aşçılık (Ön Lisans) Programından MEB'de yöneticiliğe uzanan kariyer* [Etkinlik kaydı]. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/emyo-ascilik-onlisans-programindan-mebde-yoneticilige-anadolu-lisesi-mudurluguuzanan-kariyer

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025b). *Aşçılık Programı akran değerlendirme raporu.* https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/ascilik-programi-akran-degerlendirme-raporu-2025-b09398f109c26fb6.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025g, 28 Mayıs). *Eskişehir İŞKUR İş Kulübü Eğitimi* [Etkinlik kaydı]. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/eskisehir-iskur-is-kulubu-egitimi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025h, 27 Haziran). *Eskişehir Meslek Yüksekokulu 2025 yılı PUKÖ izleme ve değerlendirme raporu.* https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/eskisehir-myo-2025-yili-puko-izleme-ve-degerlendirme-raporu-1f7f6a4f02ce5cde.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025a). *2025–2026 Öğretim Yılı Oryantasyon Programı.* https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/2025-2026-ogretim-yili-oryantasyon-programi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025k, 17 Nisan). *Mezun ile Kariyer Günü* [Etkinlik kaydı]. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/mezun-ile-kariyer-gunu

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026c, 8 Haziran). *Genel bilgiler: Eskişehir Meslek Yüksekokulu* [Tanıtım sunumu]. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/emyo-tanitim-08-06-2026-f8801b41873da47b.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026d, 10 Ağustos). *Kurul, komisyon, temsil, üye ve koordinatörlükler.* 14 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/komisyon-listesi adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü. (2025, 24 Ocak). [Öğrenci temsilcisinin Yüksekokul Kuruluna yaptığı sunuma ilişkin WhatsApp grubu paylaşımı] [Kurum içi dijital kayıt]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Kariyer Merkezi. (t.y.). *Kariyer Merkezi (ANAKARİYER).* 14 Ağustos 2026 tarihinde https://kariyer.anadolu.edu.tr/ adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı. (t.y.). *Taban–tavan puanlar* [Veri setleri]. 14 Ağustos 2026 tarihinde https://oidb.anadolu.edu.tr/ogrenci-islemleri/istatistikler/tabantavan-puanlar adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Birimi. (2026). *Erasmus+ Staj Hareketliliği 2025–2027 Proje Dönemi başvurusu* [Duyuru]. https://international.anadolu.edu.tr/duyurular/erasmus-staj-hareketliligi-2025-2027-proje-donemi-basvurusu-yeterlilik-listesi-yayinlandi

Billett, S. (2009). Realising the educational worth of integrating work experiences in higher education. *Studies in Higher Education, 34*(7), 827–843. https://doi.org/10.1080/03075070802706561

Bora, M. N. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Cesur Kalkan, F. (2026, 4 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çakal, Y. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çelik, G. (2026, 26 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çiçek, D. (2021). Akoğlan Kozak, Meryem, Prof. Dr. *Türkiye Turizm Ansiklopedisi.* https://turkiyeturizmansiklopedisi.com/akoglan-kozak-meryem-prof-dr

Dağ, E. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Erkan, E. Ö. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Genç, A. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Gök, H. (2026, 22 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

İldeş, İ. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Kahu, E. R., & Nelson, K. (2018). Student engagement in the educational interface: Understanding the mechanisms of student success. *Higher Education Research & Development, 37*(1), 58–71. https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1344197

Kahu, E. R., Picton, C., & Nelson, K. (2020). Pathways to engagement: A longitudinal study of the first-year student experience in the educational interface. *Higher Education, 79*, 657–673. https://doi.org/10.1007/s10734-019-00429-w

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Kanun No. 6698). (2016, 7 Nisan). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 29677). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6698.pdf

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79–122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Lizzio, A., & Wilson, K. (2009). Student participation in university governance: The role conceptions and sense of efficacy of student representatives on departmental committees. *Studies in Higher Education, 34*(1), 69–84. https://doi.org/10.1080/03075070802602000

Öksüz, D. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2021). *2021-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2021yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2022). *2022-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2022yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2023). *2023-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2023yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2024). *2024-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2024yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2025). *2025-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2025yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2026, 29 Temmuz). *2026-Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu.* https://dokuman.osym.gov.tr/web/2026/8/2026-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu-90wzzd-04155310.pdf

Öney, H. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Sarmaz, H. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Şen, O. (2026, 24 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Şerment Şahin, H. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Tinto, V. (1993). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition* (2nd ed.). University of Chicago Press. https://doi.org/10.7208/chicago/9780226922461.001.0001

Tinto, V. (2017). Through the eyes of students. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice, 19*(3), 254–269. https://doi.org/10.1177/1521025115621917

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training, 59*(4), 338–352. https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090

Tomlinson, M., & Anderson, V. (2021). Employers and graduates: The mediating role of signals and capitals. *Journal of Higher Education Policy and Management, 43*(4), 384–399. https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1833126

Topuz Savaş, A. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Türkiye İş Kurumu. (2026). *Ulusal Staj Programı.* https://ulusalstajprogrami.iskur.gov.tr/

Yükseköğretim Kalite Kurulu. (2026). *Değerlendirme programları kılavuzu* (Sürüm 3.3). https://www.yokak.gov.tr/documents/national-doc/1_G%C3%BCndem_De%C4%9Ferlendirme%20Programlar%C4%B1%20K%C4%B1lavuzu%203.3%20%281%29%20%281%29.pdf

BÖLÜM VII

Kırılma Noktaları, Eleştirel Değerlendirme ve Gelecek Yönelimleri

Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 1990'dan günümüze uzanan kurumsal tarihi, ardışık gelişmelerden ve kesintisiz bir büyüme çizgisinden oluşmamaktadır. Kuruluş kararları, fiziksel yer değişiklikleri, programların açılması veya başka akademik birimlere devredilmesi, eğitim modellerinin yenilenmesi, yönetsel ve akademik yapılanmadaki değişiklikler, dijitalleşme, kalite güvencesi çalışmaları ve öğrenci kontenjanlarına ilişkin kararlar, kurumun yönünü farklı dönemlerde yeniden biçimlendirmiştir. Bu nedenle EMYO'nun kurumsal dönüşümünü anlamak, yalnızca "ne zaman ne oldu?" sorusuna cevap vermeyi değil; hangi gelişmelerin kurumun yapısında kalıcı değişiklikler oluşturduğunu, bu değişikliklerin kurum üyeleri tarafından nasıl deneyimlendiğini ve geleceğe yönelik kararlar bakımından ne anlam taşıdığını birlikte değerlendirmeyi gerektirmektedir.

Önceki bölümlerde kuruluş ve gelişim süreci, fiziksel mekânlar, yönetsel ve akademik yapı, programlar ve eğitim modeli, kurumsal kültür ile öğrenci ve mezun deneyimi ayrı analitik düzlemlerde incelenmiştir. Bu bölümün amacı söz konusu bilgileri kronolojik olarak tekrarlamak değil; farklı kanıt türlerini bir araya getirerek EMYO'nun tarihindeki temel kırılma noktalarını, süreklilikleri, uyum süreçlerini ve gelişim alanlarını bütüncül biçimde değerlendirmektir. Arşiv belgeleri ve resmî kayıtlar kurumsal kararları ve tarihleri; sözlü tarih tanıklıkları bu kararların çalışanlar, öğrenciler, mezunlar ve dış paydaşlar tarafından nasıl deneyimlendiğini; güncel kalite ve

yükseköğretim belgeleri ise kurumun geleceğini etkileyen yeni koşulları görünür kılmaktadır.

Weick ve Quinn'in (1999) örgütsel değişimi "dönemsel" ve "sürekli" değişim biçimleri üzerinden ele alan yaklaşımı, EMYO'nun dönüşümünü çözümlemek için uygun bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. Kuruluş, kampüse taşınma, programların başka birimlere devredilmesi, 3+1 eğitim modeline geçilmesi ve merkezî yerleştirme kontenjanlarında gerçekleştirilen değişiklikler, belirli karar ve tarihlerle görünür hâle gelen dönemsel değişimlerdir. Müfredatların güncellenmesi, dijital sistemlerin yaygınlaşması, kalite güvencesi uygulamalarının gelişmesi, mezun ilişkilerinin kurumsallaştırılması ve paydaş katılımının artırılması ise zaman içinde birikerek kurumsal işleyişi dönüştüren sürekli değişimler olarak değerlendirilebilir.

Pettigrew'in (1987) değişimi bağlam, içerik ve süreç birlikteliği içinde inceleyen yaklaşımı ise kurumsal kararların yalnızca ortaya çıkardığı sonuçlara göre değerlendirilmemesi gerektiğini göstermektedir. Bir programın açılması, başka bir birime devredilmesi, öğretim modelinin değiştirilmesi veya öğrenci kontenjanının yeniden düzenlenmesi; kararın alındığı dönemin yükseköğretim politikaları, öğrenci talebi, teknolojik gelişmeleri, sektörel gereksinimleri ve kurumsal kapasitesiyle birlikte ele alınmalıdır. Bu nedenle bu bölümde herhangi bir değişiklik kendiliğinden başarı, başarısızlık, büyüme veya küçülme göstergesi olarak kabul edilmemekte; kararın bağlamı, uygulanma süreci ve kurumsal sonuçları ayrı ayrı değerlendirilmektedir.

Özellikle 2026-YKS kontenjan düzenlemesi, EMYO'nun program portföyü ve gelecek yönelimleri bakımından yeni bir stratejik eşik oluşturmuştur. Bununla birlikte yalnızca Aşçılık

Programına yeni öğrenci kontenjanı tanımlanması, diğer programların kapatıldığı veya bu programlarda kayıtlı öğrencilerin eğitim süreçlerinin sona erdiği anlamına gelmemektedir. Mevcut durum; programların sürdürülebilirliği, güncellenmesi, yeniden adlandırılması ve geleceğin meslekleriyle ilişkilendirilmesi bakımından kanıta dayalı yeni kararların alınmasını gerekli kılan bir gelişme olarak ele alınmalıdır. "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" adıyla sürdürülmesi önerilen program ile diğer yeni program önerileri de resmî başvuru, kurul kararı ve YÖK değerlendirme süreçleri tamamlanmadan kesinleşmiş gelişmeler olarak sunulmayacaktır.

Bu çerçevede bölümde önce EMYO'nun temel kırılma noktaları ve bu kırılmalar arasındaki süreklilikler değerlendirilecek; ardından kuruluş, mekân, program portföyü, uygulamalı eğitim, pandemi ve dijitalleşmenin kurumsal dönüşüm üzerindeki etkileri incelenecektir. Eleştirel tanıklıklar ve kurumun öz değerlendirme belgeleri birlikte ele alındıktan sonra program yapısı, kalite güvencesi, dijital ve yeşil dönüşüm, sektörel entegrasyon, mezun ilişkileri ve kurumsal hafıza eksenlerindeki gelecek yönelimleri tartışılacaktır. Bölüm, önerilen gelecek yönelimlerinin izlenebilmesi için oluşturulan stratejik izleme çerçevesiyle tamamlanacaktır.

7.1. Kırılma Noktalarının Okunması

Bir kurumun tarihinde meydana gelen her değişiklik, kırılma noktası olarak değerlendirilemez. Bu çalışmada kırılma noktası; kurumun fiziksel yapısını, akademik örgütlenmesini, program portföyünü, öğrenci profilini, eğitim modelini, yönetim anlayışını veya kurumsal kimliğini önceki dönemden farklılaştıran ve sonuçları sonraki yıllara taşınan gelişmeleri ifade etmektedir.

Bir gelişmenin kırılma noktası olarak değerlendirilmesinde üç ölçüt esas alınmıştır: belirli bir karar, düzenleme veya olağanüstü koşulla ilişkilendirilebilmesi; kurumun temel yapısal alanlarından en az birinde değişiklik oluşturması ve etkisinin gerçekleştiği dönemle sınırlı kalmayarak sonraki uygulamalara yansıması.

EMYO'nun tarihindeki bazı kırılmalar, belirli karar ve tarihlerle görünür hâle gelen dönemsel değişimlerdir. Kuruluş, kampüse taşınma, kredili sisteme geçiş, ikinci öğretimin açılması, programların oluşturulması veya başka akademik birimlere devredilmesi, uluslararası ortak program deneyimi, 3+1 eğitim modeline geçiş ve merkezî yerleştirme kontenjanlarındaki değişiklikler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Buna karşılık müfredatların güncellenmesi, dijital sistemlerin yaygınlaşması, bölüm temelli akademik yapılanmanın yerleşmesi, mezun ilişkilerinin geliştirilmesi, danışma kurullarının oluşturulması ve kalite güvencesi uygulamalarının güçlenmesi daha çok zaman içinde birikerek kurumsal işleyişi dönüştüren sürekli değişimlerdir.

Dönemsel ve sürekli değişimler birbirinden bütünüyle bağımsız değildir. Belirli bir tarihte alınan karar, uzun süreli bir uyum ve öğrenme sürecini başlatabilmekte; zaman içinde gelişen uygulamalar da yeni bir yönetsel veya akademik kararın alınmasına zemin hazırlayabilmektedir. Bu nedenle EMYO'nun temel kırılma noktaları yalnızca olayların tarihleriyle değil, kurumun yapısında ve yöneliminde oluşturdukları anlamlarla birlikte Tablo 7.1'de gösterilmiştir.

Tablo 7.1:

EMYO'nun Temel Kırılma Noktaları ve Kurumsal Anlamları

Dönem	Temel Kırılma Noktası	Kurumsal Anlamı
1990–1992	EMYO'nun kurulması, ilk programların açılması, Sekreterlik Programının adının Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak değiştirilmesi ve ilk mezunların verilmesi	Kurumsal kimliğin, program yapısının ve uygulamalı mesleki eğitim anlayışının temellerinin oluşturulması
1996	Yunus Emre Kampüsü'ndeki ilk EMYO binasına geçilmesi, 1996–1997 öğretim yılında kredili sisteme geçilmesi	Üniversite yerleşkesiyle fiziksel bütünleşmenin sağlanması ve eğitim süreçlerinin yeniden yapılandırılması
1998	Dört programda ikinci öğretim açılması ve öğrenci alınmasının uygun bulunması	Fiziksel ve akademik kaynakların günün daha uzun bir bölümünde kullanılmaya başlanması
2001	Bilgisayar Programcılığı, Matbaacılık ve Radyo-Televizyon Tekniği programları öğrencilerinin ve akademik kadrolarının Porsuk Meslek Yüksekokuluna aktarılması	Teknik programların yeni bir akademik birimde toplanması ve EMYO'nun yönetim, hizmet, ticaret ve turizm alanlarında uzmanlaşmaya yönelmesi
2002–2003	Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama programlarının açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin kararların uygulanması	Ticaret, pazarlama ve yiyecek-içecek hizmetleri alanlarında program çeşitliliğinin yeniden genişletilmesi
2005–2011	AKTS ve Bologna uyum çalışmalarının yürütülmesi ve 2011'den itibaren programların bölüm temelli akademik yapı altında örgütlenmesi	Öğrenci iş yükü, program çıktıları ve akademik sorumlulukların daha sistematik ve izlenebilir biçimde yapılandırılması
2007–2008	EMYO'nun mevcut hizmet binasına geçmesi ve Emlak ve Emlak Yönetimi Programının açılarak öğrenci almaya başlaması	Fiziksel kapasitenin geliştirilmesi ve yerel sektör gereksinimleriyle ilişkili yeni bir mesleki eğitim alanının oluşturulması
2009–2013	Lojistik ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programlarının eğitim-öğretime başlaması ve daha sonra Ulaştırma Meslek Yüksekokuluna aktarılması	Ulaştırma ve havacılık hizmetlerine yönelik program birikimi oluşturulması ve bu birikimin uzmanlaşmış yeni bir akademik birime aktarılması
2011–2014	Leeds Metropolitan Üniversitesiyle Uluslararası Turizm Yönetimi ortak ön lisans programının açılması ve daha sonra programın kapatılmasına karar verilmesi	Uluslararası ortaklık, İngilizce mesleki eğitim ve çift diploma modeli bakımından sınırlı süreli bir kurumsal deneyim kazanılması
2019–2023	3+1 iş yeri eğitimi modeline geçilmesi, COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan eğitimin uygulanması ve 2022–2023 öğretim yılından itibaren yeniden 4+0 öğretim planına dönülmesi	Uygulamalı ve iş yeri temelli eğitimin hukuki, yönetsel ve pedagojik koşullarının yeniden değerlendirilmesi; dijital eğitim deneyiminin kurumsal birikime eklenmesi

2024–2026	Kalite güvencesi, PUKÖ, dış paydaş katılımı, mezun ilişkileri ve program akreditasyonu çalışmalarının güçlendirilmesi	Kurumsal süreçlerin belgelendirilmesi, izlenmesi ve sürekli iyileştirme anlayışının program düzeyinde görünür hâle gelmesi
2026	Merkezî yerleştirme kontenjanının yalnızca Aşçılık Programına tanımlanması; diğer beş aktif programa yeni öğrenci kontenjanı ayrılmaması	Yeni öğrenci kabulünün tek programda toplanması ve diğer programların güncellenmesi ile sürdürülebilirliğinin stratejik kurumsal gündeme dönüşmesi

Not. Tablo; Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü ve Senatosu kararları, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının program açma, öğrenci alma ve program aktarma yazıları, ÖSYM'nin 2026-YKS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu, EMYO Kurum Arşivi, kurumsal kronoloji, kalite ve akreditasyon kayıtları ile önceki bölümlerde incelenen sözlü tarih tanıklıkları temel alınarak yazarlar tarafından hazırlanmıştır. Dönemlerin bazıları, farklı kurumsal değişim süreçlerinin aynı yıllarda devam etmesi nedeniyle birbiriyle örtüşmektedir. 2026-YKS kılavuzunda kontenjan tanımlanmayan programların kapatıldığına ilişkin bir bilgi bulunmamaktadır.

Tablo 7.1, EMYO'nun tarihindeki kırılmaların tek yönlü bir büyüme veya gerileme çizgisi oluşturmadığını göstermektedir. Kuruluş, kampüse taşınma, ikinci öğretim ve yeni programların açılması kurumun eğitim kapasitesini genişletirken; 2001 ve 2012–2013 yıllarındaki program aktarımları, belirli uzmanlık alanlarının yeni akademik birimlerde toplanmasına katkıda bulunmuştur. Bu nedenle program devri, yalnızca EMYO'nun program sayısındaki azalma olarak değil, Anadolu Üniversitesi bünyesindeki mesleki eğitimin yeniden örgütlenmesinin bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

Benzer biçimde 3+1 modelinden 4+0 öğretim planına dönülmesi, uygulamalı eğitimin terk edildiğini değil; iş yeri temelli eğitimin hukuki, yönetsel ve sektörel koşullarının yeniden değerlendirilmesini ifade etmektedir. Kalite güvencesi ve akreditasyon çalışmaları ise belirli bir tarihte gerçekleşen tek bir değişiklikten çok, zaman içinde gelişen belgelendirme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme sürecini temsil etmektedir.

2026-YKS kontenjan düzenlemesi, EMYO'nun yakın dönem tarihindeki en belirgin stratejik eşiklerden biridir. Bununla birlikte yeni öğrenci kontenjanı ayrılmaması ile programın kapatılması aynı idari durum değildir. Mevcut öğrencilerin eğitim, staj ve mezuniyet süreçleri devam ederken diğer beş programın geleceği; öğrenci talebi, sektör gereksinimleri, akademik kadro, program içeriği, teknolojik dönüşüm ve yükseköğretim politikaları temelinde ayrıca değerlendirilmelidir. Dolayısıyla 2026 gelişmesi, kesinleşmiş bir kurumsal sonucun değil, program portföyünün kanıta dayalı biçimde yeniden ele alınmasını gerekli kılan devam eden bir dönüşüm sürecinin göstergesidir.

7.2. Kuruluş Kararlarından Kurumsal Yapılanmaya

EMYO'nun 1990 yılında kurulması, Anadolu Üniversitesinin örgün mesleki eğitim alanındaki kurumsal yapılanması bakımından temel bir dönüm noktasıdır. Billett'e (2011) göre mesleki eğitimin başlıca amaçlarından biri, bireylerin belirli meslekleri yerine getirebilecek yeterlikleri kazanmalarını sağlarken toplumun ve çalışma yaşamının gereksinim duyduğu mesleki kapasitenin oluşmasına katkıda bulunmaktır. Bu açıdan EMYO'nun kuruluşu, yalnızca yeni bir akademik birimin oluşturulması değil, üniversitenin uygulamalı eğitim birikiminin belirli meslek alanları etrafında örgütlenmesi olarak değerlendirilmelidir.

Kuruluş, tek bir kararla tamamlanan bir işlemden ziyade, birbirini izleyen yönetsel kararların sonucunda gerçekleşmiştir. Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün 2 Mart 1990 tarihli teklif yazısında Eskişehir Meslek Yüksekokulunun açılması ve beş programa öğrenci alınması önerilmiş; teklif 16 Mart 1990 tarihinde Yükseköğretim Yürütme Kurulu tarafından uygun bulunmuş ve karar 5 Nisan 1990 tarihli Yükseköğretim Kurulu

Başkanlığı yazısıyla Üniversiteye bildirilmiştir. Anadolu Üniversitesi Senatosunun 24 Eylül 1990 tarihli ve 10/1 sayılı kararıyla eğitim-öğretimin 8 Ekim 1990 tarihinde başlaması kararlaştırılmıştır (Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü, 1990b; Anadolu Üniversitesi Senatosu, 1990; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1990).

Kuruluş döneminde Bilgisayar Programcılığı, Matbaacılık, Radyo-Televizyon Teknisyenliği, Sekreterlik ile Turizm ve Otelcilik programları açılmıştır. Bu program yapısı; teknik alanları, büro hizmetlerini ve turizmi aynı akademik çatı altında bir araya getirmiştir. Bölüm I'de ayrıntılı olarak ele alındığı üzere, ilk programların belirlenmesinde Üniversitenin mevcut altyapısı, uygulama alanları ve çağdaş mesleki yeterliliklere ilişkin kurucu öngörüler birlikte etkili olmuştur.

Sekreterlik Programının adının 1991 yılında Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak değiştirilmesi, kuruluşun hemen ardından eğitim alanının yalnızca sekreterlik becerileriyle sınırlı tutulmadığını, büro yönetimi boyutunun da program kimliğine dâhil edildiğini göstermektedir. EMYO'nun ilk mezunlarını 19 Mayıs 1992 tarihinde vermesi ise kuruluş kararlarının kısa süre içinde eğitim-öğretim sürecine ve mezuniyet çıktısına dönüştürüldüğünü ortaya koymaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b). İlk mezun sayısına ilişkin kaynaklarda farklı bilgiler bulunduğundan, doğrulanmış resmî mezun listesine ulaşılmadan bu bölümde kesin bir sayı belirtilmemiştir.

Mart 1996'da Yunus Emre Kampüsü'ndeki ilk EMYO binasına geçilmesi ve 1996–1997 öğretim yılından itibaren birinci sınıf öğrencileri için kredili sistemin uygulanmaya başlanması, akademik ve fiziksel dönüşümün aynı dönemde gerçekleştiği

önemli bir kırılma oluşturmuştur (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 1990–2026b). Anadolu Üniversitesi Senatosunun 2 Temmuz 1996 tarihli ve 4 sayılı kararıyla uygulanan kredili sistem, derslerin, öğrenci başarısının ve eğitim süreçlerinin yeniden yapılandırılmasını beraberinde getirmiştir. Kampüse geçiş ise öğrencilerin ve çalışanların üniversitenin akademik, kültürel ve sosyal olanaklarına daha doğrudan erişebilmesine imkân sağlamıştır (Anadolu Üniversitesi Senatosu, 1996).

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 15 Eylül 1998 tarihli kararıyla dört programda ikinci öğretim açılması, EMYO'nun eğitim kapasitesini genişleten bir başka kurumsal değişikliktir. İkinci öğretim, mevcut dersliklerin ve öğretim kadrosunun günün daha geniş bir zaman diliminde kullanılmasını sağlarken akademik ve idari işleyişin de artan öğrenci kapasitesine göre düzenlenmesini gerektirmiştir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1998).

EMYO'nun kurumsal yapılanması yalnızca yeni programların açılmasıyla değil, bazı programların başka akademik birimlere aktarılmasıyla da biçimlenmiştir. Bilgisayar Programcılığı, Matbaacılık ve Radyo-Televizyon Teknisyenliği programlarının 2001 yılında Porsuk Meslek Yüksekokuluna devredilmesi, EMYO'nun kuruluş dönemindeki teknik program ağırlığını değiştirmiştir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2003). Bu aktarımın ardından Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama programlarının 2002–2003 döneminde açılması, kurumun program yapısını ticaret, pazarlama ve yiyecek-içecek hizmetleri doğrultusunda yeniden biçimlendirmiştir (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2002, 2003).

Güncel mesleki eğitim literatürü, programların değişen beceri gereksinimlerine, çalışma yaşamına ve paydaş beklentilerine duyarlı biçimde yapılandırılmasının önemini vurgulamaktadır (OECD, 2023). Bu yaklaşım, EMYO'nun program çeşitlenmesini değerlendirmek için güncel bir analitik çerçeve sunmaktadır. Ancak 2002–2003 dönemindeki Aşçılık, Dış Ticaret ve Pazarlama programlarının belirli sektör taleplerinin doğrudan sonucu olarak açıldığını gösterecek gerekçe yazıları veya ihtiyaç analizi belgeleri henüz bulunmadığından, böyle bir nedensellik kesin bir tarihsel olgu olarak ileri sürülmemelidir. Belgelerin gösterdiği temel durum, teknik programların aktarılmasının ardından EMYO'nun ticaret, pazarlama ve yiyecek-içecek hizmetleri alanlarında yeni programlarla kurumsal yönünü yeniden biçimlendirdiğidir.

Program temelli yapıdan bölüm temelli akademik örgütlenmeye geçilmesi ise kurumsallaşmanın sonraki aşamasını oluşturmuştur. Yaklaşık 2011 yılında belirginleşen bu yapılanmayla programlar ilgili bölümler altında toplanmış; bölüm kurulları, bölüm başkanlıkları ve programlar arasındaki akademik koordinasyon daha görünür hâle gelmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2011). Böylece EMYO'nun kurumsallaşması yalnızca program sayısındaki değişimlerle değil; karar süreçlerinin, akademik sorumlulukların ve örgütsel iş bölümünün yeniden düzenlenmesiyle ilerlemiştir.

Bütün olarak değerlendirildiğinde EMYO'nun kuruluş kararlarından bölüm temelli akademik yapılanmaya uzanan gelişimi, doğrusal bir genişleme sürecinden oluşmamaktadır. Kurucu programların üniversitenin altyapısı ve uygulama alanlarıyla ilişkilendirilmesi, fiziksel ve akademik sistemlerin yeniden düzenlenmesi, eğitim kapasitesinin genişletilmesi,

teknik programların başka bir birime aktarılması ve yeni hizmet alanlarının oluşturulması, kurumun değişen koşullara göre yeniden biçimlendiğini göstermektedir. Bu süreçte Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in kurucu vizyonu ile Prof. Dr. Yavuz Odabaşı'nın bu vizyonu programlara, kadroya ve uygulamaya dönüştüren yöneticiliği, EMYO'nun başlangıçtaki kurumsal kimliğinin oluşmasında belirleyici bir rol oynamıştır.

7.3. Mekânın Kurumsal Dönüşüm Üzerindeki Etkisi

Kurumsal tarih yalnızca kararlar, programlar ve yönetim dönemleri üzerinden oluşmamaktadır. Eğitim mekânları; öğrencilerin öğrenme deneyimini, kuruma ilişkin algılarını, öğretim elemanlarının çalışma biçimlerini, çalışanlar arasındaki iletişimi ve kurumun üniversite içindeki görünürlüğünü etkileyebilmektedir. Temple (2008), yükseköğretimde mekânın kampüs tasarımı, üniversite topluluğunun oluşması, uzmanlaşmış eğitim alanlarının gereksinimleri ve teknolojinin kullanım biçimleriyle birlikte ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Wright vd. (2023) ise mekân ve yerin örgütsel değişimin yalnızca gerçekleştiği fiziksel bir çevre olmadığını; değişimin bağlamını, deneyimlenme biçimini ve aktörlerin kuruma yüklediği anlamları da şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu yaklaşımlar doğrultusunda EMYO'nun mekânsal dönüşümü, yalnızca birbirini izleyen binaların kronolojisi olarak değil, kurumsal kapasite ve aidiyet üzerinde etkili olan bir değişim alanı olarak değerlendirilmiştir.

EMYO'nun mekânsal gelişimi üç temel dönemden oluşmaktadır. Yüksekokul, 1990–Mart 1996 döneminde Atatürk Caddesi'ndeki kiralık binada eğitim vermiş; Mart 1996'da Yunus Emre Kampüsü'ndeki ilk binasına taşınmış; 2007 yılında ise kampüs içinde bugün kullandığı ikinci binaya geçmiştir. Bu

üç aşama, Bölüm II'de arşiv belgeleri, dönem görselleri ve sözlü tarih tanıklıklarıyla ayrıntılı biçimde incelenmiştir.

Atatürk Caddesi'ndeki kiralık bina, EMYO'nun kurumsal kimliğinin oluştuğu ilk eğitim ortamıdır. Arşiv belgeleri ve kuruluş dönemine tanıklık eden katılımcıların anlatıları, bu binada derslik, laboratuvar ve çalışma alanlarının sınırlı olduğunu; buna karşılık öğrenci, akademik personel ve idari çalışanlar arasında görece doğrudan ilişkiler kurulabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla ilk binanın mekânsal sınırlılıkları yalnızca bir yetersizlik göstergesi olarak değerlendirilmemelidir. Bu koşullar, aynı zamanda kuruluş dönemindeki birlikte çalışma ve dayanışma pratiklerinin geliştiği tarihsel bağlamı oluşturmuştur.

Kiralık binanın kent merkezindeki konumu, EMYO ile Eskişehir halkı arasında doğrudan ve kendiliğinden temasların kurulmasına da imkân sağlamıştır. Kurucu müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı, binanın fiziksel sınırlılıklarına rağmen merkezî konumunun nasıl bir fırsata dönüştürüldüğünü şu sözlerle anlatmaktadır:

> *"Çok da güzeldi. Elimizden geldiği kadar onu düzenlemeye çalıştık. Aslında fırsat yarattı. Biz bezle böyle bir şey yazdık: 'Hızlı okuma kursları açılmıştır' diye iki çam ağacının arasına [astık]. Aman Allah'ım, her geçen Eskişehirli geldi, girdi, çıktı. [...] Arkadaşlarımız uğrar gelirdi dinlenmeye, çay kahve içmek için. Bence dört dörtlük bir şeydi."* (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Odabaşı'nın anlatısı, Atatürk Caddesi'ndeki binanın yalnızca derslerin yürütüldüğü kapalı bir eğitim alanı olmadığını; kısa süreli kurslar, gündelik ziyaretler ve yüz yüze ilişkiler aracılığıyla kentle temas kuran geçirgen bir kurum mekânı olarak işlev gördüğünü göstermektedir. "Hızlı okuma kursları" duyu-

rusunun iki çam ağacı arasına asılan bez bir afiş aracılığıyla yapılması ve yoldan geçen Eskişehirlilerin okula ilgi göstermesi, sosyal medyanın bulunmadığı bir dönemde fiziksel görünürlüğün kurumsal iletişim açısından taşıdığı önemi ortaya koymaktadır. Bununla birlikte anlatı, etkinliğe katılanların sayısını gösteren bir kayıt olarak değil, kurucu müdürün kentle kurulan ilişkiye dair kişisel tanıklığı olarak değerlendirilmelidir.

Mart 1996'da Yunus Emre Kampüsü'ndeki ilk binaya geçiş, EMYO'nun üniversite yerleşkesiyle fiziksel olarak bütünleşmesini sağlamıştır. Kampüs içinde bulunmak; öğrencilerin kütüphane, sosyal ve kültürel etkinlikler, öğrenci kulüpleri ve diğer üniversite hizmetlerine erişebilmesi bakımından yeni olanaklar yaratmıştır. Bu geçiş aynı zamanda EMYO'nun bağımsız bir kiralık binada faaliyet gösteren yüksekokul görünümünden, Anadolu Üniversitesinin yerleşke yaşamına doğrudan katılan bir akademik birime dönüşmesi bakımından önem taşımaktadır. Bununla birlikte mekânsal yakınlığın bu olanaklardan bütün öğrenciler tarafından aynı düzeyde yararlanıldığını kendiliğinden kanıtlamadığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Yunus Emre Kampüsü'ndeki ilk EMYO binasının kuruluş aşamasında yalnızca derslik ve çalışma odaları sağlayan bir yapı olarak düşünülmediği; programların uygulamalı eğitim gereksinimlerine göre uzmanlaşmış alanların da planlandığı sözlü tarih anlatılarında belirtilmektedir. Kurucu müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı, binanın ilk tasarımında özellikle turizm ve büro hizmetleri alanları için öngörülen uygulama mekânlarını şöyle hatırlamaktadır:

"Yani ne koyalım, ne koymaya ihtiyacınız var? Mesela kat hizmetleri, şunlar bunlar, pratik yapılacak şeyler; 400 metrekarelik [alan], telefon stüdyoları sekreterler için filan... İnanılmazdı." (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Odabaşı'nın anlatısı, binanın zemin katında kat hizmetleri uygulamaları ile Büro Yönetimi ve Sekreterlik öğrencilerine yönelik telefon ve büro iletişimi stüdyoları gibi mesleki uygulama alanlarının planlandığını göstermektedir. Kurucu müdür, görüşmenin devamında bu alanların önemli bir bölümünün daha sonraki kullanım düzeninde başlangıçtaki işlevlerine uygun biçimde değerlendirilemediğini belirtmiştir.

Kuruluş dönemi mezunlarından olan ve daha sonra EMYO'da öğretim elemanı olarak görev yapan Doç. Dr. Ayla Topuz Savaş'ın anlatısı da kampüse geçiş ile ilk kampüs binasındaki alan paylaşımını kurumun yönünü etkileyen iki ayrı gelişme olarak değerlendirmektedir:

"Yani kampüse gelmesi ne kadar önemli bir kırılma noktasıysa bizim okulun yarısının konservatuvara verilmesi de yine o kaderi değiştiren ikinci noktadır bence." (Ayla Topuz Savaş, M01)

İki anlatı birlikte değerlendirildiğinde, ilk kampüs binasının fiziksel büyüklüğünün ötesinde, uygulamalı eğitim bakımından özel bir kurucu tasarım taşıdığı anlaşılmaktadır. Odabaşı'nın anlatısı binada gerçekleştirilmesi planlanan kat hizmetleri, büro iletişimi ve telefon uygulamalarını görünür kılarken Topuz Savaş'ın anlatısı, bu alanların bir bölümünün konservatuvar kullanımına ayrılmasının kurum üyeleri tarafından uygulama kapasitesini sınırlandıran bir gelişme olarak hatırlandığını göstermektedir.

Bununla birlikte Odabaşı'nın belirttiği "400 metrekare" ile Topuz Savaş'ın kullandığı "okulun yarısı" ifadeleri, doğrulanmış mimari ölçüler olarak değerlendirilmemelidir. Tanıklıklar

bu aşamada alanların kesin büyüklüğünü değil, kurucu tasarım ile sonraki kullanım biçimi arasındaki farklılığın kurum üyeleri tarafından nasıl deneyimlendiğini göstermektedir.

2007 yılında bugünkü binaya geçiş, EMYO'nun mekânsal gelişiminde üçüncü aşamayı oluşturmuştur. Yeni bina; derslikler, bilgisayar laboratuvarlarının, uygulama mutfaklarının, akademik ve idari çalışma alanlarının daha bütünlüklü biçimde düzenlenebilmesine imkân sağlamıştır. Bununla birlikte bina değişikliği tek başına eğitim niteliğinin arttığının kanıtı değildir. Fiziksel kapasitenin eğitimsel değere dönüşmesi; mekânların program gereksinimlerine uygun kullanılmasına, donanımın güncelliğine, bakım ve yenileme süreçlerine, öğrenci erişimine ve uygulamalı eğitimin öğrenme çıktılarıyla ilişkilendirilmesine bağlıdır.

Daha sonraki öğrenci kuşağını temsil eden EMYO mezunu Davut Öksüz'ün anlatısı, mekânın kurumsal deneyimdeki ağırlığının bütün katılımcılar açısından aynı olmadığını göstermektedir:

> *"Benim için aslında mekân önemli değil. Önemli olan eğitimin içeriği ve niteliğidir."* (Davut Öksüz, M02)

Topuz Savaş ile Öksüz'ün anlatıları birlikte değerlendirildiğinde, mekânın kurumsal deneyimde tek ve değişmez bir anlama sahip olmadığı görülmektedir. Topuz Savaş, kampüs içinde bulunmayı ve fiziksel alanların kuruma tahsisini kurumsal gelişimin önemli unsurları olarak değerlendirirken Öksüz, eğitim içeriği ile akademik niteliği fiziksel mekândan daha belirleyici bulmaktadır. Bu farklılık bir çelişki olarak değil; farklı dönemlerde, farklı rollerde ve farklı mekânsal koşullarda kurumu deneyimleyen katılımcıların önceliklerindeki farklılaşma olarak okunmalıdır.

EMYO'nun mekânsal sürdürülebilirliği değerlendirilirken yalnızca toplam kapalı alan veya derslik sayısı gibi nicel göstergelerle yetinilmemelidir. Uygulama alanlarının programların güncel gereksinimlerine uygunluğu, öğrenci başına düşen kullanılabilir alan, erişilebilirlik, teknolojik altyapı, ortak çalışma alanları, öğrencilerin ders dışı zamanlarını geçirebilecekleri mekânlar ve fiziksel ortamın değişen öğretim yöntemlerine uyarlanabilme kapasitesi birlikte incelenmelidir. Mekânların hangi amaçlarla tasarlandığı kadar, zaman içinde kimler tarafından ve nasıl kullanıldığı da kurumsal kapasitenin değerlendirilmesinde önem taşımaktadır.

Sonuç olarak EMYO'nun Atatürk Caddesi'ndeki kiralık binadan Yunus Emre Kampüsü'ndeki ilk binaya, oradan da 2007 yılında bugünkü binasına uzanan mekânsal gelişimi, kurumsal dönüşümün temel bileşenlerinden biridir. Kampüse taşınma üniversite yaşamıyla bütünleşmeyi; alan paylaşımı kapasite ve aidiyete ilişkin tartışmaları; bugünkü binaya geçiş ise uygulamalı eğitimin ve akademik yapılanmanın gerektirdiği fiziksel olanakların yeniden düzenlenmesini beraberinde getirmiştir. Bu nedenle EMYO'nun mekânsal tarihi, binaların değişiminden ibaret değil; kurumsal kimliğin, eğitim kapasitesinin ve kurum üyelerinin mekâna yüklediği anlamların zaman içindeki dönüşümüdür.

7.4. Program Çeşitlenmesinden Stratejik Odaklanmaya

Programlar, bir meslek yüksekokulunun eğitim kapasitesini ve toplumsal işlevini görünür kılan temel kurumsal yapılardır. EMYO'nun program portföyü, 1990'dan günümüze kadar genişleme, yeniden adlandırılma, başka akademik birimlere devredilme ve belirli alanlarda yoğunlaşma süreçlerinden geçmiştir. Bu nedenle program yapısındaki değişimler yalnızca

açılan, devredilen veya öğrenci kabulü durdurulan programların sayısıyla değil; program içeriklerinin değişen beceri gereksinimlerine, teknolojik gelişmelere ve kurumsal kapasiteye ne ölçüde uyum sağladığıyla birlikte değerlendirilmelidir. OECD (2023), mesleki eğitim programlarının kapsamı ve içeriğinin değişen beceri gereksinimlerine duyarlı olmasını; iş gücü piyasası verilerinin ve sosyal paydaş katkısının programların geliştirilmesinde kullanılmasını geleceğe hazır mesleki eğitim sistemlerinin temel özellikleri arasında değerlendirmektedir.

2000'li yılların başında açılan Dış Ticaret, Pazarlama ve Aşçılık programları, EMYO'nun hizmet, ticaret ve yiyecek-içecek alanlarındaki program çeşitliliğini genişletmiştir. Emlak ve Emlak Yönetimi Programının 2007–2008 öğretim yılında açılmasıyla gayrimenkul ve değerleme alanı da program portföyüne eklenmiştir. Bununla birlikte bu programların belirli sektör taleplerinin doğrudan sonucu olarak açıldığını ileri sürebilmek için program açma tekliflerinin gerekçe belgelerine ihtiyaç bulunmaktadır. Mevcut belgelerin gösterdiği temel durum, teknik programların başka bir akademik birime aktarılmasının ardından EMYO'nun hizmetler, ticaret, turizm, büro yönetimi, emlak ve yiyecek-içecek alanlarında yeniden biçimlenmesidir.

Daha sonraki dönemde Lojistik ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programlarının Ulaştırma Meslek Yüksekokuluna devredilmesi, EMYO'nun program portföyünü sayısal olarak daraltmış; buna karşılık okulun büro hizmetleri, dış ticaret, pazarlama, emlak, turizm ve aşçılık alanlarında yoğunlaşmasını sağlamıştır. Bu süreç, yalnızca program kaybı olarak değil, Anadolu Üniversitesi içindeki mesleki eğitimin farklı akademik birimler arasında uzmanlaşması olarak da değerlendirilmelidir.

EMYO'nun 8 Haziran 2026 tarihli resmî tanıtım sunumunda eğitim faaliyetlerinin Aşçılık, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Dış Ticaret, Emlak Yönetimi, Pazarlama ile Turizm ve Otel İşletmeciliği programları üzerinden sürdürüldüğü belirtilmektedir. Aynı sunuma göre 2025–2026 öğretim yılında bu altı program için toplam 270 kişilik kontenjan tanımlanmış ve 274 öğrenci yerleşmiştir. Programların tamamının kontenjanlarını doldurmuş veya kontenjanlarının üzerinde öğrenci kabul etmiş olması, söz konusu öğretim yılı bakımından EMYO programlarına yönelik öğrenci talebinin sürdüğünü göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026c).

Buna karşılık tercih döneminde yayımlanan güncel 2026-YKS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu'nun Tablo-3 bölümünde EMYO bünyesinde yalnızca 101050369 kodlu Aşçılık Programına 35 genel kontenjan ve 1 okul birincisi kontenjanı tanımlanmıştır. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Dış Ticaret, Emlak Yönetimi, Pazarlama ile Turizm ve Otel İşletmeciliği programları EMYO adı altında merkezî yerleştirmeyle öğrenci alacak programlar arasında yer almamıştır. Karşılaştırılabilir genel kontenjan değerleri esas alındığında, yeni öğrenci kontenjanının 270'ten 35'e gerilediği ve yaklaşık yüzde 87 oranında daraldığı görülmektedir (Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı [ÖSYM], 2026).

Bu gelişme, EMYO'nun yakın dönem tarihindeki en önemli kırılmalardan biri olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte 2026-YKS kılavuzunda yer almayan programların kapatıldığı veya eğitim faaliyetlerinin sona erdiği sonucuna ulaşılamaz. Mevcut öğrencilerin öğrenimlerini sürdürmesi, programa yeni öğrenci kontenjanı tahsis edilmemesi ve programın kapatılması birbirinden farklı kurumsal durumlardır.

Ayrıca ÖSYM kılavuzu, beş programa kontenjan tahsis edilmemesinin gerekçesini açıklamamaktadır sonrasında: (ÖSYM, 2026). Bu nedenle söz konusu kararın öğrenci talebi, mezun istihdamı, akademik kadro, program niteliği, maliyet veya teknolojik dönüşüm gibi belirli bir etkene dayandırılması, bunu gösteren resmî bir karar veya gerekçe belgesi bulunmadıkça mümkün değildir.

Bununla birlikte kontenjan değişikliğinin gerçekleştiği dönemin yükseköğretim politikaları, EMYO'nun gelecekteki program stratejisinin değerlendirilmesi bakımından önem taşımaktadır. Yükseköğretim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Erol Özvar, 2 Şubat 2025 tarihli açıklamasında yeni ortaya çıkan yetkinliklerin öğrencilere kazandırılabilmesi için ön lisans, lisans ve lisansüstü program müfredatlarının sektör temsilcileriyle istişare edilerek güncellenmesinin teşvik edildiğini belirtmiştir. Aynı açıklamada, istihdama duyarlılığı azalan programların yerine yapay zekâ ve dijital teknolojilerle ilişkili programların aşamalı olarak ikame edilmesinin ve meslek yüksekokulu programlarının gözden geçirilmesinin hedeflendiği ifade edilmiştir (Yükseköğretim Kurulu, 2025b).

Yükseköğretim Kurulunun 13 Haziran 2025 tarihli açıklamasında da yapay zekâ, bilişim, dijital dönüşüm, yeşil dönüşüm, dijital sağlık ve tarım teknolojileriyle ilişkili yeni programların yaygınlaştırılacağı bildirilmiş; "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" ön lisans programının birçok üniversitede açılacağı duyurulmuştur. Açıklamada, istihdamla bağı azalan programların çağın gereksinimlerine uygun ve istihdama duyarlı yeni programlara dönüştürülmesinin sürdürüleceği özellikle vurgulanmıştır (Yükseköğretim Kurulu, 2025c).

Bu politika yönelimi, 1 Temmuz 2026 tarihli YÖK açıklamasında daha açık biçimde ortaya konulmuştur. Prof. Dr. Erol

Özvar, program ve kontenjan planlamasında yalnızca güncel ihtiyaçların değil; gelecekteki iş gücü gereksinimlerinin, Türkiye'nin kalkınma hedeflerinin, teknolojik gelişmelerin ve beşerî sermayenin yönlendirilmesinin birlikte dikkate alındığını belirtmiştir. Aynı açıklamada 2026–2027 öğretim yılında yapay zekâ, dijital dönüşüm, finansal teknolojiler, biyoteknoloji ve stratejik üretim alanlarıyla ilişkili 16 yeni programın ilk kez öğrenci kabul edeceği bildirilmiştir (Yükseköğretim Kurulu, 2026).

Türkiye'de yükseköğretim programlarının dijital dönüşüm ve geleceğin becerileri doğrultusunda yeniden değerlendirilmesi, Yükseköğretim Kurulunun program politikalarıyla sınırlı değildir. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, 24 Şubat 2025 tarihinde açıkladığı Türkiye Yüzyılı Reform Programının ekonomik dönüşüm, yeşil ve dijital dönüşüm, sosyal politikalar, yargı ve temel haklar ile siyasi ve idari düzenlemeler olmak üzere beş temel sütun üzerine kurulduğunu belirtmiştir. Bu çerçevede dijital dönüşüm, Türkiye'nin yüksek gelirli ülkeler arasında yer alma hedefinin temel bileşenlerinden biri olarak tanımlanmıştır (Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, 2025b).

Bu yönelim, 26 Mart 2025 tarihinde açıklanan 2030 Sanayi ve Teknoloji Stratejisi'nde daha somut hedeflere bağlanmıştır. Cumhurbaşkanı Erdoğan, Millî Teknoloji Hamlesi doğrultusunda dijital dönüşümün yalnızca sanayi sektöründe değil, ekonominin bütününde hızlandırılacağını ve insan kaynağının dijital yetkinliklerle donatılacağını belirtmiştir. Stratejide yapay zekâ, siber güvenlik, ileri üretim teknolojileri, dijital altyapı ve nitelikli insan kaynağı birbirini tamamlayan unsurlar olarak ele alınmıştır (Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, 2025a).

Bu yaklaşım, 2026 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında "Yeşil ve Dijital Dönüşümle Rekabetçi Üretim" ile "Nitelikli İnsan, Güçlü Aile, Sağlıklı Toplum" eksenleri altında somut politika, tedbir ve performans göstergelerine bağlanmıştır. Böylece dijital dönüşüm ile nitelikli insan kaynağı arasındaki ilişki, yalnızca genel bir gelecek söylemi olmaktan çıkarılarak izlenen bir kamu politikası alanına dönüştürülmüştür (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2025).

YÖK ve Cumhurbaşkanlığı düzeyinde ortaya konulan bu politika yönelimleri, EMYO'daki beş programa 2026 yılında kontenjan verilmemesinin doğrudan gerekçesini açıklamamaktadır. Bununla birlikte yükseköğretim programlarının yapay zekâ, dijitalleşme, istihdam edilebilirlik, teknolojik bağımsızlık ve geleceğin becerileri doğrultusunda yeniden değerlendirilmesinin ulusal bir politika önceliğine dönüştüğünü göstermektedir. Dolayısıyla EMYO açısından ortaya çıkan durum, yalnızca kontenjan kaybı olarak değil; mevcut akademik birikimi koruyarak program adlarının, öğretim planlarının ve mezun yeterliliklerinin dijital ekonominin gereksinimleriyle yeniden ilişkilendirilmesini gerektiren stratejik bir dönüşüm gündemi olarak okunmalıdır.

Bu bağlamda Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" adıyla yeniden yapılandırılmasına yönelik başvuru, EMYO'nun ulusal politika yönelimine verdiği kurumsal bir yanıt olarak değerlendirilebilir. Programın ders yapısının ofis teknolojileri, veri yönetimi, yapay zekâ destekli çalışma süreçleri ve dijital yetkinlikler doğrultusunda güncellenmesine ilişkin çalışmalar, geleneksel büro hizmetleri eğitimini geleceğin çalışma ortamlarıyla ilişkilendirme arayışını göstermektedir. YÖK'ün aynı adlı ön lisans programının birçok üniversitede açılacağını resmî olarak

duyurmuş olması, önerinin ulusal yükseköğretim yönelimiyle kavramsal uyumunu doğrulamaktadır. Ancak EMYO tarafından başvuru yapılmış olması, ad değişikliğinin veya yeni öğretim planının YÖK tarafından kabul edildiği anlamına gelmemektedir. Kitabın yayımlanmasından önce başvurunun tarih ve sayı bilgileri ile varsa YÖK kararı kurum arşivindeki özgün belgeler üzerinden tamamlanmalıdır.

Benzer şekilde diğer programlar tarafından hazırlanan yeni program önerileri de EMYO'nun mevcut akademik birikimini geleceğin meslekleriyle ilişkilendirme arayışının göstergesi olabilir.

Programların güncellenmesi yalnızca program adının değiştirilmesi veya öğretim planına tek bir yapay zekâ dersi eklenmesiyle sınırlandırılmamalıdır. Programın amaçları, öğrenme çıktıları, ders içerikleri, öğretim yöntemleri ve ölçme-değerlendirme araçları arasında izlenebilir bir ilişki kurulmalıdır. Bu süreçte Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) ile Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ), programların hangi bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırması gerektiğini belirleyen temel referanslar arasında yer almaktadır.

TYYÇ'de ön lisans eğitimi 5. düzeyde konumlandırılmaktadır. Bu düzeyde mezunların alanlarına ilişkin kuramsal ve uygulamalı bilgileri kullanmaları, verileri yorumlamaları, sorunları tanımlamaları, çözüm önerileri geliştirmeleri, bağımsız çalışabilmeleri, sorumluluk alabilmeleri, öğrenme gereksinimlerini değerlendirebilmeleri ve alanlarının gerektirdiği bilişim ve iletişim teknolojilerini kullanabilmeleri beklenmektedir (Yükseköğretim Kurulu, t.y.).

TYÇ'nin yeterlilik yaklaşımı bu çerçeveyi daha geniş bir hayat boyu öğrenme ve istihdam edilebilirlik bağlamına yerleştirmektedir. Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından TYÇ'deki

anahtar yetkinliklerle uyumlu olarak belirlenen temel mesleki beceriler arasında dijital yeterlilik, sayısal verilerin oluşturulması ve kullanılması, problem çözme, bağımsız çalışma ve sorumluluk alma, mesleki gelişim ve mesleki etik bulunmaktadır. Bu becerilerin 5. düzey için de tanımlanmış olması, yapay zekâ ve veri yönetiminin yalnızca bilişim programlarının değil, farklı meslek alanlarına yönelik ön lisans programlarının da yeterlilik gündeminde yer alabileceğini göstermektedir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2022).

Yükseköğretim Kurulu da 2023 yılında ön lisans (genel), ön lisans (mesleki), lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyleri için yeterlilik tür belirleyicilerinin hazırlandığını ve yükseköğretim kurumlarının program yeterliliklerini TYÇ ile uyumlu hâle getirmek üzere müfredatlarını bu öğrenme kazanımlarına göre yeniden düzenlemelerinin isteneceğini açıklamıştır. Bu düzenleme, program güncellemesinin yalnızca ders ekleme ve çıkarma işlemi olmadığını; programın bütününün mezun yeterlilikleri üzerinden yeniden yapılandırılması gerektiğini göstermektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2023).

Bu çerçevede "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" önerisinin değerlendirilmesinde yalnızca program adına odaklanılmamalıdır. Yapay zekâ destekli ofis uygulamaları, elektronik belge ve arşiv yönetimi, veri okuryazarlığı, veri güvenliği, dijital iletişim, problem çözme ve mesleki etik gibi yeterliliklerin program ve ders öğrenme çıktılarıyla ilişkilendirilmesi; bu yeterliliklerin hangi öğretim ve ölçme-değerlendirme yöntemleriyle kazandırılacağının gösterilmesi gerekir. Benzer bir yeterlilik eşleştirmesi, EMYO'nun diğer programları için de ilgili meslek alanlarının dijital dönüşümü dikkate alınarak yapılmalıdır.

Uzun vadede TYÇ logosu da EMYO programları için stratejik bir kalite hedefi olarak değerlendirilebilir. YÖK'e göre bunun için programın yetkilendirilmiş veya tanınmış bir akreditasyon kuruluşu tarafından akredite edilmesi, program yeterlilik formunun ilgili yeterlilik tür belirleyicisiyle uyumlu olması ve yeterliliğin TYÇ Veri Tabanı'na yerleştirilmesi gerekmektedir. Bölüm IV'te incelendiği üzere Aşçılık ile Turizm ve Otel İşletmeciliği programlarının akredite edilmiş olması önemli bir başlangıçtır; ancak akreditasyon tek başına TYÇ logosu kullanma hakkı kazandırmamaktadır (YÖK, 2024b).

Sonuç olarak EMYO'nun stratejik program yönetimi; öğrenci talebi, mezunların istihdam ve meslekte çalışma durumları, sektör ve mezun görüşleri, teknolojik gelişmeler, akademik kadronun uzmanlığı, uygulama altyapısı, kalite güvencesi, TYYÇ–TYÇ uyumu ve programların uzun dönemli sürdürülebilirliği birlikte değerlendirilerek yürütülmelidir. Böyle bir yaklaşım, EMYO'nun tarih boyunca gösterdiği kurumsal uyum kapasitesini yalnızca program açma, ad değiştirme veya kontenjan talep etme düzeyinden çıkararak öğrenme çıktıları ve kanıtlar üzerinden yönetilen stratejik bir program geliştirme sürecine dönüştürebilir.

7.5. Uygulamalı Eğitim, Pandemi ve Dijital Kırılma

Mesleki eğitimin temel ayırt edici özelliklerinden biri, kuramsal bilgi ile uygulama deneyimi arasında bağ kurulmasıdır. EMYO'da stajlar, laboratuvar çalışmaları, uygulama mutfakları, sektör temsilcilerinin ders ve etkinliklere katılımı, teknik geziler ve iş yeri temelli eğitim uygulamaları bu ilişkinin farklı biçimlerini oluşturmuştur.

COVID-19 pandemisi EMYO'nun dijital eğitimle ilk karşılaşması değildir. Orkun Şen'in anlatısı, teknoloji aracılı eğitim

ve dijital içerik üretimi deneyiminin 2000'li yılların ortalarındaki e-sertifika programlarına kadar uzandığını göstermektedir. Şen, Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar ile birlikte beş e-sertifika programının hazırlanmasında görev aldıklarını ve bu programlardaki seslendirme çalışmalarının kendisinin Açıköğretim sistemine geçişinde etkili olduğunu belirtmektedir. Bu tanıklık, dijital içerik üretiminin EMYO açısından yalnızca pandemi koşullarında başvurulan geçici bir çözüm olmadığını; daha önce edinilmiş bir kurumsal ve bireysel deneyim zemininin bulunduğunu düşündürmektedir.

Birim raporları, özellikle Aşçılık Programında staj, uygulama dersleri ve iş yeri temelli eğitim modellerinin zaman içinde yeniden düzenlendiğini göstermektedir. 2019–2020 öğretim yılında uygulanan 3+1 modeli, öğrencilerin bir yarıyıllarını işletmelerde geçirmelerine dayalı daha yoğun bir iş yeri eğitimi yaklaşımı sunmuştur. Ancak uygulamada karşılaşılan hukuki ve yönetsel sorunlar ile pandemi koşulları sonucunda bu model sürdürülememiş; 2022–2023 öğretim yılından itibaren 4+0 yapısına dönülmüştür. Bu değişiklik, uygulamalı eğitimin terk edilmesi değil; staj, sektörel uygulama ve ders içi uygulamaların farklı bir yapıda yeniden düzenlenmesi anlamına gelmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025b).

COVID-19 pandemisi, EMYO'nun eğitim süreçlerinde dışsal ve olağanüstü bir kırılma yaratmıştır. Uygulamalı derslerin, stajların, öğrenci–öğretim elemanı etkileşiminin ve sektörle yüz yüze yürütülen faaliyetlerin kesintiye uğraması, mesleki eğitimin yalnızca dijital içerik aktarımıyla sürdürülemeyecek yönlerini görünür hâle getirmiştir. Buna karşılık çevrim içi dersler, dijital öğrenci sistemleri ve elektronik iletişim kanalları,

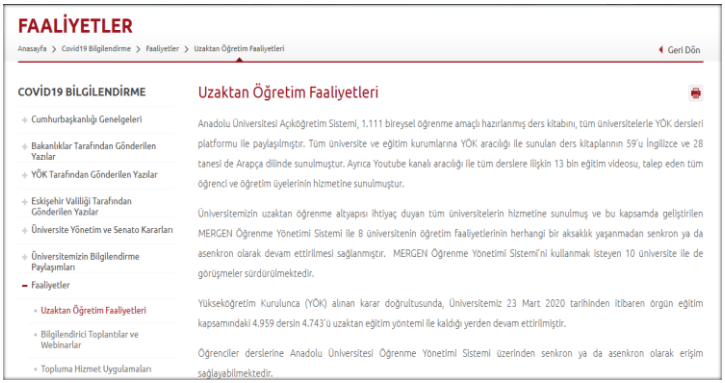
kurumun eğitim faaliyetlerini devam ettirebilmesine imkân sağlamıştır.

Şen'in 2008–2023 yılları arasındaki ders deneyimine dayanan gözlemi, uzaktan eğitim döneminden yüz yüze öğretime dönüşte yaşanan uyum güçlüklerini öğretim elemanı bakış açısından görünür kılmaktadır:

> *"Evden uzaktan rahat rahat çalışmaya başladılar. O dönemde bunu alışkanlık hâline getirdiler ve dedik ki onlara, 'Hadi gelin bakalım artık sınıflara.' Bunda zorluk çektiler. Özellikle sabah erken saatlerde başlıyorsa ders, kimse kalkıp gelmek istemedi. [...] Bunu kuşağa bağlamak istemiyorum."* (Orkun Şen, Ç06)

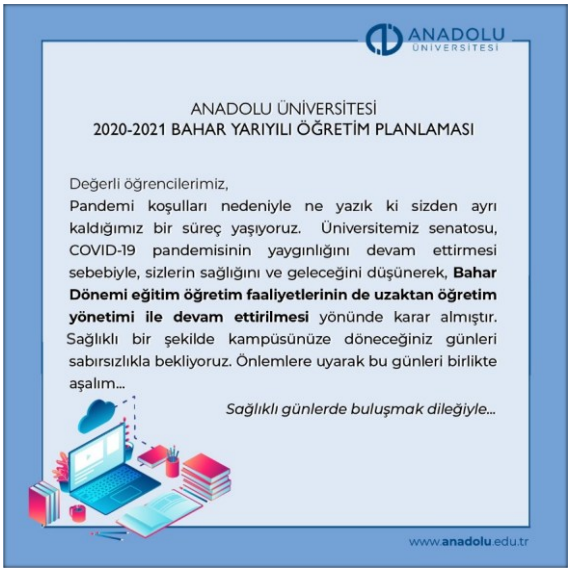
Anlatının özellikle son cümlesi önemlidir. Şen, yüz yüze eğitime dönüşte gözlemlediği devam ve katılım sorunlarını dile getirirken bunları doğrudan belirli bir kuşağın değişmez özellikleriyle açıklamaktan kaçınmaktadır. Bu yaklaşım, pandemi sonrasındaki öğrenci davranışlarının yalnızca "Z kuşağı" gibi genelleyici tanımlarla değil; uzaktan eğitim alışkanlıkları, ders saatleri, ekonomik koşullar, çalışma zorunluluğu ve öğrencilerin kampüs deneyimleriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Söz konusu anlatı, bütün öğrencilerin aynı uyum güçlüğünü yaşadığını kanıtlamayan, belirli bir öğretim elemanının uzun dönemli gözlemidir. Anadolu Üniversitesinin COVID-19 dönemindeki uzaktan öğretim faaliyetleri Görsel 7.1'de sunulmuştur. 2020–2021 Bahar Yarıyılı uzaktan öğretim duyurusu Görsel 7.2'de gösterilmiştir.



Görsel 7.1. Anadolu Üniversitesinin COVID-19 Sürecindeki Uzaktan Öğretim Faaliyetlerine İlişkin Resmî Sayfa Görünümü
Kaynak: Anadolu Üniversitesi (t.y.-f)

Bu süreçte edinilen deneyim, dijitalleşmenin yüz yüze uygulamalı eğitimin yerine geçen bir model olarak değil, onu destekleyen bir kapasite olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir. Dijital öğrenme materyalleri, simülasyonlar, sektör temsilcilerinin çevrim içi derslere katılımı, elektronik portfolyolar ve mezunlarla sürdürülebilir iletişim, uygulamalı mesleki eğitimi tamamlayan araçlar olarak değerlendirilebilir.



Görsel 7.2. 2020–2021 Bahar Yarıyılı Öğretiminin Uzaktan Yürütülmesine İlişkin Anadolu Üniversitesi Duyurusu
Kaynak: Anadolu Üniversitesi (t.y.-a); EMYO Kurum Arşivi.

Dijital dönüşümün öğretim elemanlarının gündelik ders uygulamalarına nasıl yansıdığı, Meliha Nur Bora'nın fotokopiyle materyal dağıtımından MERGEN kullanımına geçişi anlattığı sözlerinde görünür hâle gelmektedir:

> *"Bundan dört sene öncesine kadar, pandemi öncesine kadar öğrencilere fotokopi çoğaltıp dağıtan birisiyim. [...] Şimdi MERGEN'in gelmesi bana çok büyük kolaylık oldu. Oraya ders notlarımı yüklüyorum. [...] MERGEN büyük kolaylık. Eskiden notları elle tutardı öğrenciler veya fotokopi dağıtırdık; zaman içindeki o değişim çok olumlu."* (Meliha Nur Bora, Ç02)

Anadolu Üniversitesinin resmî sayfalarında MERGEN bir "Öğrenme Yönetim Sistemi" olarak tanımlanmakta; sistem üzerinden ders içeriklerine erişilebildiği, ödevlerin yürütülebildiği ve gerektiğinde çevrim içi ders süreçlerinin izlenebildiği belirtilmektedir (Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, t.y.). Bora'nın anlatısı, bu kurumsal sistemin EMYO'daki gündelik öğretim uygulamasında materyal paylaşma, öğrenciyi derse hazırlama, uygulama ödevlerini toplama ve geri bildirim sağlama işlevleri kazandığını göstermektedir.

Bu değişim yalnızca basılı materyalin dijital ortama aktarılması olarak görülmemelidir. Öğrencinin haftalık ders içeriğine önceden ulaşabilmesi, uygulama ödevini sisteme yükleyebilmesi ve öğretim elemanının öğrenci çalışmalarını ders dışında inceleyebilmesi; öğretim sürecinin zaman ve mekân bakımından genişlediğini göstermektedir.

Bununla birlikte sistemin mevcut olması bütün öğrencilerin materyallere düzenli eriştiğini veya aynı ölçüde yararlandığını kanıtlamaz. Dijital erişim araç, internet bağlantısı, dijital okuryazarlık ve öğrencinin derse katılımı gibi koşullarla birlikte değerlendirilmelidir.

Ayla Topuz Savaş'ın anlatısı, EMYO'da mekanik daktiloyla kazanılan on parmak yazma becerisinin teknolojik değişimle geçerliliğini yitirmediğini; bilgisayar kullanımına ve akademik üretime aktarılabildiğini göstermektedir. EMYO'dan mezun olduktan sonra lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlayan ve aynı kurumda öğretim elemanı olarak görev yapan Topuz Savaş, bu becerinin akademik yaşamındaki karşılığını şöyle açıklamaktadır:

"Ben kendi dönem arkadaşlarımdan daha önce doktora tezimi bitirdiysem, pek çok dönemde çok fazla sayıda çalışma yaptıysam, mesela bunu on parmak daktilo bilmeme borçluyum. İnsanlar bir sayfayı bitirinceye kadar ben üç dört sayfa çok hızlı yazabiliyorum. Bu benim hayatımı çok kolaylaştırdı. Aslında akademisyenlerin on parmak daktilo bilmesi gerekiyor." (Ayla Topuz Savaş, M01)

Topuz Savaş, aynı görüşmede daha sonra klavye dersleri verdiğini ve on parmak yazmayı öğrettiği kişilerin bu beceriden yararlandıklarına tanıklık ettiğini de belirtmektedir. Bu anlatı, dijital dönüşümün geçmişte kazanılan bütün mesleki becerileri geçersiz kılmadığını; bazı becerilerin yeni teknolojik ortamlara aktarılarak farklı işlevler kazanabildiğini göstermektedir.

Daktiloda geliştirilen hız, doğruluk ve klavyeye bakmadan yazabilme yeterliği, bilgisayar ortamında tez, makale, ders materyali ve diğer akademik metinlerin hazırlanmasını kolaylaştıran aktarılabilir bir beceriye dönüşmüştür. Bununla birlikte anlatı, Topuz Savaş'ın kendi akademik deneyimine ilişkin geriye dönük değerlendirmesidir; klavye becerisi ile akademik üretkenlik arasındaki ilişkinin bütün bireyler için aynı düzeyde gerçekleştiğini gösteren ölçümsel bir kanıt olarak yorumlanmamalıdır.

Esra Güroler'in tanıklığı, EMYO'da alınan uygulamalı eğitimin iş yaşamındaki karşılığını, mezunun daha sonraki lisans eğitimi ve bankacılık deneyimi üzerinden değerlendirmesine imkân vermektedir. Güroler, Dikey Geçiş yoluyla İşletme Bölümünü tamamlamasına rağmen bankacılık yaşamında EMYO'daki Büro Yönetimi ve Sekreterlik eğitiminden daha fazla yararlandığını şöyle anlatmaktadır:

"Dikey geçiş yaparak işletme okudum. Bir sene intibak programı, daha sonra üçüncü ve dördüncü sınıfları okuyarak mezun oldum ve bankacılık sınavlarına girdim. Sonra bankacılıkta, işletmeden çok Büro Yönetimi ve Sekreterlikte okuduğum şeyler gerçekten bana çok faydalı oldu. Hep bir temel oluşturdu. Hep hayatın içinden bilgiler olduğu için her alanda diğer yaşıtlarıma ve yeni işe başlayan insanlara göre her zaman bir adım önde oldum, okulum sayesinde." (Esra Güroler, M03)

Görüşmenin devamında üç ayrı okul bitirdiğini belirten Güroler, EMYO'da edindiği bilgilerin iş yaşamındaki karşılığını dosyalama ve arşiv dersi üzerinden somutlaştırmaktadır:

"Mesela dosyalama vardı; o benim bankada gerçekten çok işime yaradı. Arşiv konusunda dosyalama dersi gerçekten çok işime yaradı" (Esra Güroler, M03).

Bu anlatı, Güroler'in EMYO eğitimini yalnızca kuruma duyduğu bağlılık üzerinden değil, sonraki lisans eğitimi ve uzun süreli bankacılık deneyimiyle karşılaştırarak değerlendirdiğini göstermektedir. Özellikle dosyalama ve arşiv bilgisine yaptığı vurgu, uygulamalı mesleki bilginin çalışma yaşamındaki belirli görev ve süreçlere aktarılabildiğini gösteren somut bir mezun deneyimidir. Bununla birlikte bu değerlendirme tek bir mezunun geriye dönük kişisel anlatısıdır; EMYO programlarının bütün mezunlar üzerindeki etkisinin veya lisans eğitimine göre genel bir üstünlüğünün kanıtı olarak yorumlanmamalıdır.

7.6. Eleştirel Anlatılar ve Kurumsal Öz Değerlendirme

Kurumsal tarih yazımı yalnızca başarıların, açılışların ve ödüllerin sıralanması değildir. Bir kurumun öğrenme ve gelişme kapasitesi, güçlü yönlerinin yanında gerilimlerini, kayıplarını, karşılanmamış beklentilerini ve gelişmeye açık alanlarını

da görünür kılabilmesine bağlıdır. Bu nedenle sözlü tarih görüşmelerinde dile getirilen eleştirel değerlendirmeler, kurumun değerini azaltan ifadeler olarak değil; kurumsal öğrenmeyi destekleyebilecek geri bildirimler olarak ele alınmalıdır.

Örgütsel öğrenme yaklaşımına göre kurumlar, geçmiş deneyimlerinden çıkardıkları sonuçları uygulama ve rutinlerine aktararak öğrenmektedir. Bu süreç tarihsel deneyimin yalnızca hatırlanmasını değil, gelecekteki kararları yönlendirecek biçimde yorumlanmasını gerektirmektedir (Levitt & March, 1988).

Eleştirel görüşlerin ifade edilebilmesi ise kişilerin soru sorma, sorunları dile getirme ve farklı görüş bildirme nedeniyle kişiler arası bir riskle karşılaşmayacaklarına inandıkları psikolojik güvenlik ortamıyla ilişkilidir. Edmondson ve Bransby (2023), psikolojik güvenliğin öğrenme davranışları, işin gerçekleştirilmesi, çalışan deneyimi ve liderlik bakımından önem taşıdığını göstermektedir.

EMYO'nun tarihsel gelişiminde gözlenen başlıca kurumsal gerilimler Tablo 7.2'de özetlenmiştir.

Tablo 7.2:
EMYO'nun Tarihsel Gelişimindeki Başlıca Kurumsal Gerilimler

Kurumsal Gerilim	Birinci Yön	İkinci Yön	Stratejik Anlamı
Büyüme–odaklanma	Yeni programlarla çeşitlenme ve öğrenci kapasitesinin genişlemesi	Programların başka birimlere devredilmesi ve kontenjanların daralması	Program portföyünün öğrenci talebi, istihdam, eğitim niteliği ve kurumsal kapasite verileriyle yönetilmesi
Gelenek–yenilik	Köklü kurum kimliği, tarihsel birikim ve yerleşmiş mesleki beceriler	Dijital, yeşil ve yapay zekâ odaklı dönüşüm	Kurumsal hafızayı ve temel mesleki değerleri koruyarak programların yenilenmesi

Merkezî karar–birim sesi	Üniversite ve YÖK düzeyinde alınan kararlar	Birimde üretilen program verileri, akademik birikim ve paydaş değerlendirmeleri	Birim kanıtlarının merkezî karar süreçlerinde görünür ve izlenebilir hâle getirilmesi
Nicelik–nitelik	Kontenjan, öğrenci, mezun ve faaliyet sayıları	Öğrenme çıktıları, mezun istihdamı, öğrenci deneyimi ve akreditasyon	Başarının birbirini tamamlayan çok boyutlu göstergelerle değerlendirilmesi
Kurumsal gurur–eleştirel açıklık	Aidiyet, başarı ve süreklilik anlatıları	Sorunların, kayıpların, karşılanmamış beklentilerin ve aykırı görüşlerin görünür kılınması	Güvenilir, dengeli ve düşünümsel bir kurumsal tarih oluşturulması
Resmî kayıt–yaşanmış deneyim	Arşiv belgeleri ve idari kayıtlar	Çalışan, öğrenci, mezun ve dış paydaş tanıklıkları	Farklı kanıt kaynaklarının karşılaştırılması; örtüşme ve çelişkilerin korunması

Not. Tablodaki gerilimler, bu çalışmada incelenen arşiv belgeleri, kurumsal raporlar ve sözlü tarih görüşmeleri temelinde yazarlar tarafından oluşturulan analitik bir sınıflandırmadır. Tablonun iki yönünde yer alan unsurlar birbirini zorunlu olarak dışlayan karşıtlıklar değil, kurumsal karar süreçlerinde birlikte yönetilmesi gereken eğilimlerdir.

EMYO'nun 1995 yılı Bilgisayar Programcılığı mezunu ve uzun yıllardır çalışanı olan Yalçın Çakal'ın ifadesi, meslek yüksekokulunun üniversite içindeki konumuna ilişkin güçlü bir statü ve değer talebini yansıtmaktadır:

> *"Biz yönetimlerin bizi ikinci sınıfa koyacağı bir yer değiliz. Buradan çıkan insanlar bu ülkeyi bir yere getirecek olan insanlar."*
> (Yalçın Çakal, Ç01)

Bu tanıklık, belirli bir yönetimin EMYO'yu resmen "ikinci sınıf" bir kurum olarak tanımladığını kanıtlamamaktadır. Bununla birlikte konuşmacının deneyimlediği statü algısını ve mesleki eğitimin üniversite sistemi içindeki görünürlüğüne ilişkin beklentisini ortaya koymaktadır. Çakal'ın aynı kurumda hem mezun hem de çalışan olarak bulunması, değerlendirmesinin farklı dönemleri ve kurumsal rolleri kapsayan bir deneyime dayandığını göstermektedir. Ancak bu durum, söz

konusu algının bütün çalışanlar veya bütün dönemler tarafından aynı biçimde paylaşıldığı anlamına gelmemektedir.

Meslek yüksekokullarının ve mezunlarının statüsüne ilişkin benzer bir eleştiri, uzun yıllardır meslek yüksekokullarına yönelik akademik yayınlar hazırlayan Hüseyin Yıldırım'ın anlatısında da görülmektedir:

> *"'Ara eleman' deniliyor ona. Ben birazcık katılmıyorum ona. [...] Gerçekten o bölümlerde yetkin insanlar var."*
> (Hüseyin Yıldırım, KÖ03)

Yıldırım'ın değerlendirmesi, meslek yüksekokulu mezunlarının çalışma yaşamındaki konumunu yalnızca "ara eleman" kavramıyla açıklamanın indirgemeci olabileceğine işaret etmektedir. Bu eleştiri, ön lisans eğitiminin iş bölümü içindeki belirli bir yeterlilik düzeyini temsil etmesini reddetmemekte; mezunları edilgen veya ikincil bir çalışan grubu gibi gösteren kullanımlara karşı mesleki yetkinlik, sorumluluk ve uzmanlık vurgusu yapmaktadır. Çakal'ın kurum içinden, Yıldırım'ın ise yayıncılık ve mesleki eğitim alanındaki dış paydaş konumundan dile getirdiği değerlendirmeler, meslek yüksekokullarının yükseköğretim sistemi içindeki değeri konusunda ortaklaşmaktadır.

Bu ifade aynı zamanda meslek yüksekokullarının yalnızca kısa süreli eğitim veren alt birimler olarak değil; çalışma yaşamı, yerel kalkınma ve toplumsal hareketlilik bakımından stratejik kurumlar olarak değerlendirilmesi gerektiğini hatırlatmaktadır. Mesleki eğitimin kurumsal değerinin görünür hâle getirilebilmesi için bu önemin yalnızca aidiyet ve gurur ifadeleriyle değil; program çıktıları, mezunların meslekte çalışma durumları, işveren değerlendirmeleri, öğrenci deneyimi ve toplumsal katkı verileriyle desteklenmesi gerekir.

EMYO mezunu ve öğretim elemanı Ayla Topuz Savaş'ın değerlendirmesi, kurumun yalnızca başarılı olmasının değil, bu başarının doğrulanabilir biçimde görünür kılınmasının da önemli olduğunu vurgulamaktadır:

> *"Bölümlerin kıymeti daha iyi ortaya konulamaz mıydı diye kendimizi sorgulamıyor değilim. [...] Eğer başarınızı başkaları görmüyorsa bu, karanlıkta göz kırpmak gibidir. Biz de acaba karanlıkta göz mü kırptık? Çok iyiyiz ama bunu yansıtamadık mı diye düşünüyorum bazen."* (Ayla Topuz Savaş, M01)

Topuz Savaş'ın anlatısı, kurumsal aidiyetle birlikte öz eleştiri de içermektedir. "Çok iyiyiz" ifadesi, EMYO'nun başarısını nesnel olarak kanıtlayan bir sonuç değil, konuşmacının mezun ve öğretim elemanı kimliklerinden beslenen kişisel değerlendirmesidir. Anlatının analitik önemi, kurumsal niteliğin yalnızca kurum içinde kabul edilmesinin yeterli olmadığını; program çıktıları, mezunların meslekte çalışma durumu, akreditasyon, öğrenci deneyimi, akademik üretim ve sektör değerlendirmeleri aracılığıyla görünür kılınması gerektiğini ortaya koymasındadır. Bu açıdan görünürlük, yalnızca tanıtım faaliyeti değil, kurumsal iddiaların güvenilir kanıtlarla desteklenmesi sorunudur.

Eleştirel değerlendirmelerde dikkat edilmesi gereken bir diğer konu, kurumsal başarı veya başarısızlık hakkında yeterli veri olmadan kesin yargılara ulaşılmamasıdır. Hasan Hüseyin Akçırahan'ın değerlendirmesi bu metodolojik gerekliliği açık biçimde dile getirmektedir:

> *"Genel olarak başarılı buluyorum tabii ki diyebilirim. [...] Bu veri olmadan ve iki yıllık bir gözlemle cevaplanabilecek bir soru değil. Çok adil olmaz bu cevap. Salt başarısız kesinlikle diyemem. Salt başarılı diyemem."* (Hasan Hüseyin Akçırahan, M08)

Akçırahan, görüşmenin devamında başarının mezun sayısı, nitelikli mezun sayısı, mezunların yurt içinde veya yurt dışında çalışması ve kendi alanlarında iş bulmaları gibi farklı ölçütler üzerinden değerlendirilebileceğine dikkat çekmektedir. Bu yaklaşım, başarı kavramının tek bir göstergeye indirgenemeyeceğini ve kullanılan ölçüte göre farklı sonuçlara ulaşılabileceğini göstermektedir.

Bu uyarı, 2026 kontenjan değişikliği bakımından özellikle önemlidir. Yeni öğrenci kontenjanlarının daralması önemli bir kurumsal gösterge olmakla birlikte, tek başına EMYO'nun başarısızlığını kanıtlamamaktadır. Aynı biçimde geçmiş yıllardaki yüksek kontenjanlar ve doluluk oranları da tek başlarına eğitim niteliğinin eksiksiz göstergeleri değildir. Kurumsal başarı; öğrenci talebi, mezuniyet oranları, öğrenme çıktıları, mezun istihdamı, işveren ve sektör değerlendirmeleri, öğrenci deneyimi, akademik üretim, toplumsal katkı ve akreditasyon sonuçları gibi birbiriyle ilişkili göstergeler üzerinden değerlendirilmelidir.

Hüseyin Öney'in Aşçılık Programında gerçekleştirilen geniş katılımlı etkinliklere ilişkin geriye dönük değerlendirmesi de kurumsal öz eleştirinin başka bir boyutunu ortaya koymaktadır. Öney, etkinliklerin öğrenciler ve kurum bakımından taşıdığı değeri kabul etmekle birlikte bunların araştırma, proje ve yayın süreçleriyle yeterince ilişkilendirilemediğini düşünmektedir:

> *"Her birini birer projeye dönüştürüp [...] bu etkinlikleri akademik puan getirisi olan faaliyete dönüştürebilirdik. Her birinden en az bir–iki yayın çok rahat çıkabilirdi. [...] Şov ötesinde akademik bakış açısı da oturmuş olması gerekiyordu. [...] Ben o eksik kaldı diye düşünüyorum."* (Hüseyin Öney, Ç05)

Öney'in değerlendirmesi, etkinliklerin yoğun emeğe ve önemli deneyimlere dayanmasına karşın araştırma soruları, öğrenci öğrenme çıktıları, katılımcı geri bildirimleri ve sürdürülebilir proje kayıtlarıyla yeterince ilişkilendirilememiş olabileceğine yönelik kişisel bir öz eleştiridir. Anlatı, faaliyetlerin yalnızca gerçekleştirilmesi ve sayılması yerine ortaya çıkardıkları bilginin belgelenmesi, değerlendirilmesi ve bilimsel üretime dönüştürülmesi gerektiğini göstermektedir.

EMYO'nun 27 Haziran 2025 tarihli PUKÖ İzleme Raporunda öğrenci geri bildirimlerinin değerlendirildiği ve ders içeriklerinde bazı iyileştirmeler yapıldığı; mezunlardan alınan geri bildirimlerin ise program çıktılarının değerlendirilmesinde kullanıldığı belirtilmektedir. Bununla birlikte raporun genel değerlendirme bölümünde ileriye dönük izleme ve etki değerlendirmesinin geliştirilmesi, bazı alanlardaki sayısal gösterge eksikliklerinin giderilmesi, paydaşların katılım düzeyinin daha ayrıntılı kanıtlanması ve geri bildirimlerin yeniden karar süreçlerine yansıtılması gerektiği de ifade edilmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025h).

Bu tespitler, kurumda kalite güvencesi ve sürekli iyileştirme mekanizmalarının oluşturulduğunu, ancak süreçlerin etkisini gösterecek uzun dönemli ve karşılaştırılabilir verilere duyulan ihtiyacın devam ettiğini ortaya koymaktadır. Kurumsal öz değerlendirme, yalnızca güçlü ve geliştirmeye açık yönlerin raporlanmasıyla tamamlanmamalıdır. Hangi geri bildirimin hangi kurulda ele alındığı, bunun sonucunda ne tür bir karar alındığı, kararın nasıl uygulandığı ve ortaya çıkan etkinin hangi göstergelerle değerlendirildiği de izlenebilmelidir.

Bu nedenle eleştirel tanıklıkların kitaptaki işlevi kurum hakkında kesin bir başarı veya başarısızlık hükmü vermek değildir. Amaç; resmî belgelerde görünmeyebilen deneyimleri,

statü algılarını, beklentileri ve ölçme sorunlarını görünür kılmak; bunları arşiv ve kurumsal raporlarla karşılaştırarak EMYO'nun geleceğine ilişkin daha gerçekçi ve kanıta dayalı bir değerlendirme zemini oluşturmaktır.

7.7. Gelecek Yönelimleri

EMYO'nun gelecek yönelimi, geçmiş uygulamaların yalnızca korunmasına veya mevcut programların değiştirilmeden sürdürülmesine indirgenemez. Kurumsal hafıza, geçmiş deneyimlerin güncel sorunların anlaşılmasında ve geleceğe yönelik kararların oluşturulmasında kullanılması ölçüsünde stratejik bir kaynağa dönüşmektedir. Bu nedenle gelecek vizyonu; kanıta dayalı yönetişim, program sürdürülebilirliği, akreditasyon, dijital ve yeşil dönüşüm, uygulamalı eğitim, sektör iş birlikleri, mezun ilişkileri ve kurumsal hafızanın korunması eksenlerinde yapılandırılmalıdır.

Gelecek vizyonunun yalnızca genel amaç ve temennilerden oluşmaması gerekir. Her stratejik öncelik için mevcut durumun, başlangıç değerinin, ulaşılmak istenen hedefin, kullanılacak göstergenin, veri kaynağının, sorumlu kişi veya kurulun, uygulama takviminin, olası risklerin ve doğrulama kanıtlarının tanımlanması önem taşımaktadır. Böylece kurumsal hafıza geçmişi anlatan durağan bir arşiv olmaktan çıkarak karar süreçlerini besleyen, uygulamaların sonuçlarını izleyen ve kurumsal öğrenmeyi destekleyen bir yapıya dönüşebilir.

7.7.1. Kanıta Dayalı Kurumsal Yönetişim

Kanıta dayalı yönetişim, kararların yalnızca sayısal verilere göre alınması anlamına gelmemektedir. İdari kayıtlar, öğrenci başarı göstergeleri, mezun verileri ve faaliyet sayıları gibi nicel kanıtların; öğrenci, mezun, çalışan ve dış paydaş görüşleriyle,

kurul kararlarıyla ve nitel değerlendirmelerle birlikte yorumlanması gerekir. Bu yaklaşım, farklı kanıt kaynaklarının karşılaştırılmasına ve tek bir göstergeden hareketle genelleyici sonuçlara ulaşılmasının önlenmesine imkân vermektedir.

Schildkamp (2019), eğitim kurumlarında veriye dayalı iyileştirmeyi; hedeflerin belirlenmesi, farklı türlerde verilerin toplanması, verilerin anlamlandırılması, iyileştirme kararlarının uygulanması ve sonuçların yeniden değerlendirilmesinden oluşan döngüsel bir süreç olarak ele almaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda verinin yalnızca toplanması veya raporlanması yeterli değildir. Verinin hangi sorunu açıklamak amacıyla kullanıldığı, nasıl yorumlandığı, hangi karara dönüştüğü ve alınan kararın beklenen sonucu üretip üretmediği de izlenmelidir.

EMYO'nun stratejik kararlarının öğrenci sayısı veya tek bir öğretim yılına ait doluluk oranları üzerinden değil, program bazında oluşturulacak çok boyutlu bir veri sistemi aracılığıyla değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sistemde başvuru, yerleşme ve kayıt eğilimlerinin yanı sıra öğrencilerin akademik başarıları, mezuniyet oranları, ortalama mezuniyet süreleri, programdan ayrılma nedenleri, Dikey Geçiş Sınavı yoluyla lisans eğitimine devam durumları, staj deneyimleri, mezunların çalışma alanları, ilk işe geçiş süreleri, işveren değerlendirmeleri ve öğrenci geri bildirimleri düzenli olarak izlenmelidir.

Verilerin yalnızca tek bir yıl için üretilmesi, dönemsel değişimlerin ve uzun vadeli eğilimlerin görülmesini güçleştirebilir. Bu nedenle göstergelerin mümkün olduğunca program, öğrenci grubu ve mezuniyet yılı temelinde; en az üç veya beş yıllık zaman dizileri hâlinde değerlendirilmesi uygun olacaktır. Böyle bir izleme sistemi, 2026 yılında yeni öğrenci kontenjanlarının yalnızca Aşçılık Programında tanımlanması gibi önemli

değişimlerin geçmiş eğilimlerle karşılaştırılmasına ve programların geleceğine ilişkin senaryoların daha sağlam kanıtlarla oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

7.7.2. Program Portföyü, Kontenjanlar ve Akreditasyon

2026-YKS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu'nda EMYO bünyesinde yalnızca Aşçılık Programına yeni öğrenci kontenjanı tanımlanması, diğer beş programın geleceğinin program bazında yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bununla birlikte yeni öğrenci kontenjanı ayrılmaması, ilgili programların kapatıldığı veya mevcut öğrencilerin eğitim süreçlerinin sona erdiği anlamına gelmemektedir (Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı [ÖSYM], 2026).

Programların sürdürülmesi, güncellenmesi, yeniden adlandırılması, yeni öğrenci kabulünün geçici olarak durdurulması veya kapatılması gibi seçenekler tek bir öğretim yılına ait kontenjan verisi üzerinden değerlendirilmemelidir. Program bazında en az üç veya beş yıllık tercih, yerleşme, kayıt, öğrenci başarısı, mezuniyet, istihdam, sektör gereksinimi, akademik kadro ve uygulama altyapısı verileri birlikte incelenmelidir. Alınacak kararların gerekçeleri, kullanılan kanıtlar ve mevcut öğrencilerin haklarına ilişkin geçiş düzenlemeleri kurumsal kayıtlarda açıkça gösterilmelidir.

Bölüm IV'te incelendiği üzere Aşçılık Programının tam, Turizm ve Otel İşletmeciliği Programının ise koşullu akreditasyon statüsü bulunmaktadır. Bu programlarda akreditasyon koşullarının ve sürekli iyileştirme çalışmalarının izlenmesi; diğer programlarda ise akreditasyona hazırlık düzeyinin program amaçları, öğrenme çıktıları, öğretim kadrosu, altyapı, paydaş katılımı ve ölçme-değerlendirme sistemi bakımından belirlen-

mesi gerekmektedir (Turizm Eğitimi Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu [TURAK], t.y.). Böylece program portföyü yalnızca kontenjan sayıları üzerinden değil, eğitim niteliği, çalışma yaşamındaki karşılığı ve uzun dönemli kurumsal sürdürülebilirlik temelinde yönetilebilir.

7.7.3. Dijital, Yeşil ve Mesleki Dönüşüm

Dijitalleşme, yapay zekâ, veri yönetimi, sürdürülebilirlik ve yeşil beceriler, EMYO'nun bütün programlarını aynı biçimde değil, her meslek alanının iş süreçleri üzerinden farklı düzeylerde etkilemektedir. Büro yönetiminde elektronik belge ve kayıt sistemleri, yapay zekâ destekli ofis uygulamaları, veri yönetimi, siber güvenlik ve kaynak verimliliği; dış ticarette dijital gümrük, e-ticaret, veri analitiği ve sürdürülebilir tedarik zincirleri; emlak yönetiminde dijital değerleme, çevrim içi pazarlama, enerji verimliliği ve yeşil bina uygulamaları; pazarlamada sosyal medya, yapay zekâ, müşteri verilerinin etik kullanımı ve sürdürülebilir tüketim; turizm ve aşçılıkta ise sürdürülebilir hizmet, gıda güvenliği, gıda atıklarının azaltılması, enerji ve su verimliliği ile dijital rezervasyon sistemleri geleceğe yönelik yeterlilik alanları arasında değerlendirilmelidir.

Bu sıralama, söz konusu yeterliliklerin EMYO'daki bütün ders planlarında hâlihazırda ve aynı düzeyde bulunduğunu gösteren bir durum tespiti değildir. Bunlar, programların amaçları, öğrenme çıktıları ve sektör gereksinimleri doğrultusunda değerlendirilmesi gereken geleceğe yönelik müfredat öncelikleridir. Dijital dönüşüm yalnızca belirli yazılımların kullanımının öğretilmesine; yeşil dönüşüm de çevreyle ilgili birkaç ders eklenmesine indirgenmemelidir. Eleştirel dijital okuryazarlık, veri güvenliği, kişisel verilerin korunması, yapay zekâ etiği, bilginin doğrulanması, kaynak verimliliği ve mesleki

sorumluluk, programların tamamını kesen ortak yeterlilikler olarak ele alınmalıdır.

Programların dijital dönüşümünün güncel öğrenciler tarafından nasıl değerlendirildiği, Pazarlama Programı öğrencisi Eren Dağ'ın anlatısında görülmektedir:

> *"Pazarlama öğrencisiyim ben. [...] Teknoloji gelişiyor, yapay zekâ gelişiyor. Benim daha çok onları öğrenmem gerekiyor gibi geliyor bana. [...] Yapay zekâyı en azından e-ticarette nasıl kullanacağımızı gösteren bir ders olsaydı [...] daha çok işimize yarardı diye düşünüyorum."* (Eren Dağ, Ö02)

Dağ'ın önerisi, yapay zekânın programlara yalnızca genel ve bağlamdan kopuk bir ders olarak eklenmesinden ziyade, öğrencinin meslek alanındaki kullanım biçimleriyle ilişkilendirilmesine yönelik güncel bir öğrenci beklentisini göstermektedir. Pazarlama Programı bakımından bu ilişki e-ticaret, dijital pazarlama, müşteri verilerinin analizi, içerik üretimi ve yapay zekâ destekli karar süreçleri üzerinden kurulabilir. Bununla birlikte tek bir öğrencinin değerlendirmesi bütün Pazarlama Programı öğrencilerinin ortak görüşü olarak kabul edilmemeli; öğrenci anketleri, danışma kurulu görüşleri, mezun ve sektör değerlendirmeleriyle birlikte ele alınmalıdır.

Yapay zekânın meslek alanına özgü kullanımına ilişkin bir mezun değerlendirmesi de gayrimenkul sektöründe çalışan BYYA mezunu Hasan Hüseyin Akçırahan'ın anlatısında yer almaktadır:

> *"Yapay zekâ [...] emlak sektörüne yardımcı olabilecek fakat kesinlikle yerini alamayacak bir şey. [...] Değerleme yapmak için bile insanların topladığı verileri ve bilgileri alıp işleyebilecek bir yapay zekâya ihtiyaç var."* (Hasan Hüseyin Akçırahan, M08)

Akçırahan'ın değerlendirmesi, yapay zekâyı insan emeğinin bütünüyle yerine geçen bir teknoloji olarak değil; veri işleme, değerleme hazırlığı ve karar desteği gibi işlevlerde meslek elemanını tamamlayan bir araç olarak konumlandırmaktadır. "Yerini alamayacak" yargısı, geleceğe ilişkin doğrulanmış bir teknoloji öngörüsü değil, konuşmacının sektör deneyimine dayanan kişisel değerlendirmesidir. Bununla birlikte anlatı, Emlak Yönetimi Programında yapay zekâ kullanımının genel bir teknoloji dersiyle sınırlandırılmaması; veri toplama ve doğrulama, dijital değerleme, tapu ve belge süreçleri, çevrim içi pazarlama, müşteri iletişimi, kişisel verilerin korunması ve mesleki etik bağlamlarında ele alınması gerektiğini düşündürmektedir.

EMYO'nun eski kadrolu öğretim elemanlarından Orkun Şen'in değerlendirmesi, meslek alanlarındaki değişimin sürekli izlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır: Orkun Şen, sözlü tarih görüşmesinde akademik çalışma yaşamına 2006 yılında EMYO Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programında başladığını, 2010 yılının sonuna kadar yaklaşık dört yıl EMYO kadrosunda aktif olarak görev yaptığını belirtmektedir. Kadrosunun İşletme Fakültesine geçmesinden sonra da EMYO ile bağını koparmadığını ve yaklaşık on dört yıl boyunca Yüksekokulda ders vermeyi sürdürdüğünü ifade etmektedir. Günümüzde Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında doçent olarak görev yapan Şen'in araştırma alanları arasında yönetim ve organizasyon, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi ve strateji bulunmaktadır. Üniversitenin resmî akademik kayıtlarında Büro Yönetimi, Belge Yönetimi ve Dosyalama, İnsan Kaynakları Yönetimi, Mesleki Yazışmalar, Toplantı Yönetimi ve Örgütsel İletişim gibi ön lisans dersleri de verdiği dersler

arasında gösterilmektedir (Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi, t.y.-a).

Şen, farklı bir akademik birimde görev yapmasına karşın Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı alanıyla bilimsel bağını da sürdürmektedir. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı müfredatındaki tarihsel değişimler, büro çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri ile büro teknolojileri yeterliklerinin uzaktan hizmet içi eğitim yoluyla geliştirilmesi konularında yayımlanan çalışmaların yazarları arasında yer alması bu sürekliliği göstermektedir ((Öztürk Başpınar vd., 2023; Öztürk Başpınar ve Şen, 2025; Öztürk Başpınar vd., 2025). Dolayısıyla aşağıdaki değerlendirme, yalnızca geçmişte EMYO'da görev yapmış bir katılımcının hatırası olarak değil; Yüksekokuldaki uzun süreli eğitim deneyimini Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı alanındaki güncel bilimsel çalışmalarıyla sürdüren bir akademisyenin değerlendirmesi olarak okunmalıdır:

> *"Alanla ilgili sürekli atılımlar yapılmalı, alanla alakalı değişiklikler izlenmeli. Çünkü alan durduğu yerde durmuyor ve sürekli değişiyor."* (Orkun Şen, Ç06)

Şen, aynı anlatının devamında kuram ile uygulamayı birlikte yürüten eğitim birimlerinin yapay zekânın meslek alanlarına entegrasyonu üzerinde düşünmesi gerektiğini de belirtmektedir. Bu değerlendirme, program güncellemesinin belirli aralıklarla gerçekleştirilen teknik bir işlem değil, değişen mesleki uygulamaları izlemeyi gerektiren sürekli bir akademik sorumluluk olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte anlatı, bütün programların mevcut durumunu tek başına kanıtlayan bir bulgu olarak değil, politika belgeleri ve program verileriyle karşılaştırılarak kullanılan deneyimsel bir değerlendirme olarak ele alınmıştır.

Programların dönüşümü, yalnızca yeni teknolojik yeterliliklerin ders planlarına eklenmesi değil, mesleğin temel becerilerinin çalışma yaşamındaki karşılığının da düzenli olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir. Hatice Şerment Şahin, hızlı ve on parmak klavye kullanımı ile protokol bilgisinden çalışma yaşamında yararlandığını; buna karşılık kendi öğrencilik dönemindeki klavye ders saatini yeterli bulmadığını belirtmektedir. Şahin ayrıca iş yerindeki bir personel seçimi sürecinde bazı Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı mezunu adayların işverenin beklediği hızlı klavye kullanım performansını gösteremediğini aktarmaktadır (Hatice Şerment Şahin, M04).

Bu anlatı, bütün program mezunlarının klavye yeterliliğinin düşük olduğunu kanıtlayan sistematik bir ölçüm değildir. Bununla birlikte mesleki dönüşümün, yapay zekâ ve veri yönetimi gibi yeni yeterlilikler eklenirken hızlı klavye kullanımı, belge düzenleme, protokol ve mesleki iletişim gibi temel becerilerin terk edilmesi anlamına gelmemesi gerektiğini göstermektedir.

Uluslararası politika belgeleri de bu dönüşüm gereksinimini desteklemektedir. UNESCO'nun Mesleki ve Teknik Eğitim Stratejisi 2022–2029, mesleki eğitimin daha dijital, yeşil ve kapsayıcı ekonomilere geçişte etkin rol üstlenmesini ve bireylere değişen çalışma yaşamında gerekli becerilerin kazandırılmasını temel öncelikler arasında göstermektedir (UNESCO, 2022). OECD de dijital ve yeşil dönüşümü birbiriyle bağlantılı bir "ikiz dönüşüm" olarak ele almakta; eğitim sistemlerinin yalnızca teknik becerileri değil, iletişim, iş birliği, uyum sağlama, eleştirel düşünme ve insan merkezli teknoloji kullanımı gibi tamamlayıcı yeterlilikleri de geliştirmesi gerektiğini belirtmektedir (OECD, 2023).

Ulusal politika çerçevesinde On İkinci Kalkınma Planı, meslek yüksekokulu müfredatlarının Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yayımlanan standart ve yeterlilikler çerçevesinde güncellenmesini; yükseköğretimde kurumsal akreditasyon ile program akreditasyonunun geliştirilmesini ve mezunların iş gücü piyasasındaki performanslarının düzenli olarak izlenmesini öngörmektedir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı [SBB], 2023, politika no. 684.3, 692.1 ve 693.1). Böylece program yenileme, istihdam verileri, mesleki standartlar ve kalite güvencesi birbirinden bağımsız süreçler olmaktan çıkarılarak aynı politika çerçevesi içinde ilişkilendirilmektedir.

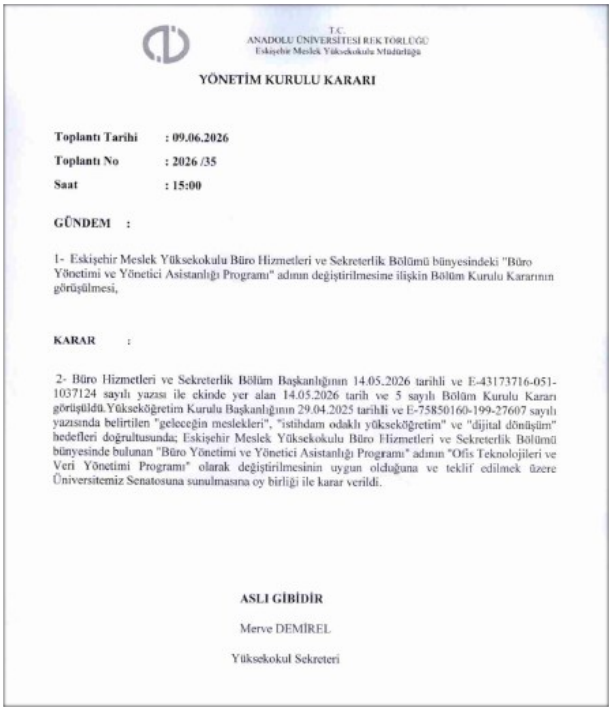
YÖK'ün 2024 yılında başlattığı "2030'a Doğru Türk Yükseköğretim Vizyonu" toplantılarında dijital yetkinlik ve büyük veri, veriye dayalı yönetim, kalite güvencesi, sürdürülebilirlik ve istihdama duyarlı programlar yükseköğretimin temel gelecek başlıkları arasında gösterilmiştir (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2024a). Burada söz konusu olan, "2030'a Doğru Türk Yükseköğretiminin Yol Haritası" adıyla yayımlanmış bağımsız bir belge değil, üniversitelerin katkısıyla geliştirilen bir vizyon ve istişare sürecidir.

YÖK'ün 2025 yılındaki resmî açıklamaları bu yönelimin ön lisans programlarına somut biçimde yansıdığını göstermektedir. Yapay zekâ, bilişim, dijital dönüşüm ve yeşil ekonomi alanlarında yeni programlar açılmış; istihdamla bağı zayıflayan programların güncel ihtiyaçlara göre dönüştürüleceği açıklanmıştır. Aynı kapsamda "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" de yaygınlaştırılması öngörülen ön lisans programları arasında sayılmıştır (YÖK, 2025a). YÖK ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği arasında imzalanan Meslek Yüksekokulları Eğitim İş Birliği

Protokolünde ise meslek yüksekokulu müfredatlarının sektörün güncel talepleri doğrultusunda geliştirilmesi, yeni beceri kümelerinin programlara aktarılması ve meslek yüksekokullarının dijital dönüşüm ile yeşil ekonomi süreçlerine uyum sağlaması gerektiği belirtilmiştir (YÖK, 2025c).

EMYO'da Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının adının "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" olarak değiştirilmesine ve ders planının yeni mesleki yönelimler doğrultusunda yeniden yapılandırılmasına ilişkin talepte bulunulması, bu ulusal dönüşümle örtüşen somut bir kurumsal girişimdir. Öneride yeni yeterlilik alanlarına yönelik derslerin programa eklenmesi ve güncelliğini yitiren bazı derslerin çıkarılması öngörülmektedir.

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının ad değişikliğine ilişkin yönetim kurulu kararı Görsel 7.3'te sunulmuştur.



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

YÖNETİM KURULU KARARI

Toplantı Tarihi : 09.06.2026
Toplantı No : 2026 /35
Saat : 15:00

GÜNDEM :

1- Eskişehir Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü bünyesindeki "Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı" adının değiştirilmesine ilişkin Bölüm Kurulu Kararının görüşülmesi,

KARAR :

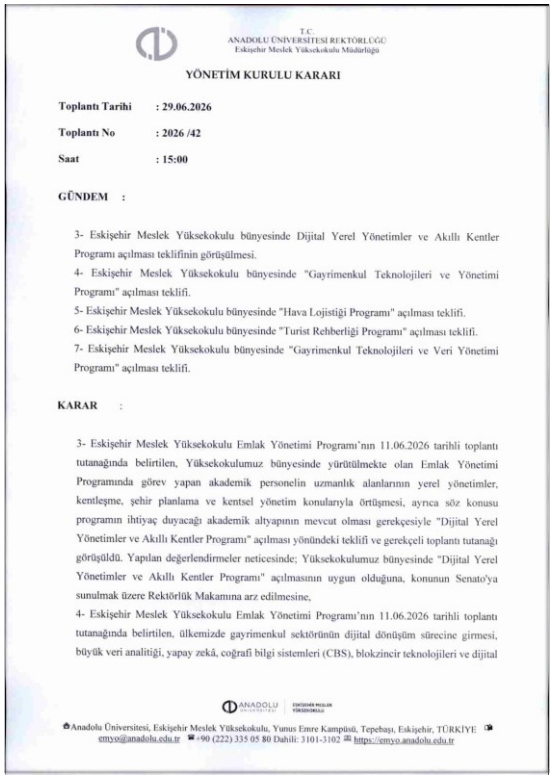
2- Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölüm Başkanlığının 14.05.2026 tarihli ve E-43173716-051-1037124 sayılı yazısı ile ekinde yer alan 14.05.2026 tarih ve 5 sayılı Bölüm Kurulu Kararı görüştüldü.Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının 29.04.2025 tarihli ve E-75850160-199-27607 sayılı yazısında belirtilen "geleceğin meslekleri", "istihdam odaklı yükseköğretim" ve "dijital dönüşüm" hedefleri doğrultusunda; Eskişehir Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü bünyesinde bulunan "Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı" adının "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi Programı" olarak değiştirilmesinin uygun olduğuna ve teklif edilmek üzere Üniversitemiz Senatosuna sunulmasına oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR
Merve DEMİREL
Yüksekokul Sekreteri

Görsel 7.3. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının Adının "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" Olarak Değiştirilmesine ve Ders Planının Yeni Mesleki Yönelimler Doğrultusunda Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Üniversite Senatosuna Sunulan 9 Haziran 2026 Tarihli EMYO Yönetim Kurulu Kararı
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yönetim Kurulu (2026a).

Programların yenilenmesi yalnızca ad değişikliğinden veya yeni derslerin eklenmesinden ibaret olmamalıdır. Program danışma kurulları, mezunlar, öğrenciler, sektör temsilcileri ve öğretim elemanlarının katılımıyla düzenli beceri ihtiyacı değerlendirmeleri yapılmalı; bu değerlendirmelerin program amaçlarına, ders içeriklerine, uygulamalara ve ölçme-değerlendirme süreçlerine nasıl yansıdığı belgelenmelidir. Yapılan

değişikliklerin öğrenci başarısı, mezun istihdamı, işveren değerlendirmeleri ve akreditasyon ölçütleri üzerindeki sonuçları da izlenmelidir. Yeni program başvurularına ilişkin yönetim kurulu kararı Görsel 7.4'te gösterilmiştir.



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

YÖNETİM KURULU KARARI

Toplantı Tarihi : **29.06.2026**

Toplantı No : **2026 /42**

Saat : **15:00**

GÜNDEM :

3- Eskişehir Meslek Yüksekokulu bünyesinde Dijital Yerel Yönetimler ve Akıllı Kentler Programı açılması teklifinin görüşülmesi.
4- Eskişehir Meslek Yüksekokulu bünyesinde "Gayrimenkul Teknolojileri ve Yönetimi Programı" açılması teklifi.
5- Eskişehir Meslek Yüksekokulu bünyesinde "Hava Lojistiği Programı" açılması teklifi.
6- Eskişehir Meslek Yüksekokulu bünyesinde "Turist Rehberliği Programı" açılması teklifi.
7- Eskişehir Meslek Yüksekokulu bünyesinde "Gayrimenkul Teknolojileri ve Veri Yönetimi Programı" açılması teklifi.

KARAR :

3- Eskişehir Meslek Yüksekokulu Emlak Yönetimi Programı'nın 11.06.2026 tarihli toplantı tutanağında belirtilen, Yüksekokulumuz bünyesinde yürütülmekte olan Emlak Yönetimi Programında görev yapan akademik personelin uzmanlık alanlarının yerel yönetimler, kentleşme, şehir planlama ve kentsel yönetim konularıyla örtüşmesi, ayrıca söz konusu programın ihtiyaç duyacağı akademik altyapının mevcut olması gerekçesiyle "Dijital Yerel Yönetimler ve Akıllı Kentler Programı" açılması yönündeki teklifi ve gerekçeli toplantı tutanağı görüşüldü. Yapılan değerlendirmeler neticesinde; Yüksekokulumuz bünyesinde "Dijital Yerel Yönetimler ve Akıllı Kentler Programı" açılmasının uygun olduğuna, konunun Senato'ya sunulmak üzere Rektörlük Makamına arz edilmesine,
4- Eskişehir Meslek Yüksekokulu Emlak Yönetimi Programı'nın 11.06.2026 tarihli toplantı tutanağında belirtilen, ülkemizde gayrimenkul sektörünün dijital dönüşüm sürecine girmesi, büyük veri analitiği, yapay zekâ, coğrafi bilgi sistemleri (CBS), blokzincir teknolojileri ve dijital

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ESKİŞEHİR MESLEK YÜKSEKOKULU
Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Yunus Emre Kampüsü, Tepebaşı, Eskişehir, TÜRKİYE
emyo@anadolu.edu.tr +90 (222) 335 05 80 Dahili: 3101-3102 https://emyo.anadolu.edu.tr

Görsel 7.4. EMYO Bünyesinde Açılması Önerilen Dijital Yerel Yönetimler ve Akıllı Kentler, Gayrimenkul Teknolojileri ve Yönetimi, Hava Lojistiği, Turist Rehberliği ile Gayrimenkul Teknolojileri ve Veri Yönetimi Programlarına İlişkin Üniversite Senatosuna sunulan 29 Haziran 2026 Tarihli EMYO Yönetim Kurulu Kararının İlk Sayfası
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yönetim Kurulu (2026b).

Bu politika belgeleri ve kurumsal girişimler birlikte değerlendirildiğinde EMYO'nun gelecek vizyonunun dijitalleşme, yeşil dönüşüm, istihdam, mesleki yeterlilik ve kalite güvencesi eksenlerinde şekillendirilmesi gerektiği görülmektedir. Bununla birlikte dönüşümün başarısı yalnızca teknolojik araç edinilmesine bağlı değildir. Öğretim elemanlarının mesleki gelişimi, uygun uygulama altyapısı, etik ve güvenli teknoloji kullanımı, öğrenciler arasındaki erişim farklılıklarının gözetilmesi ve program değişikliklerinin sonuçlarının izlenmesi de dönüşümün temel koşullarıdır. EMYO'nun kurumsal birikimini koruyarak bu alanlarda yenilenebilmesi, geçmiş deneyimi geleceğin meslekleriyle ilişkilendiren başlıca stratejik kapasitesini oluşturacaktır.

7.7.4. Uygulamalı Eğitim ve Sektörel Entegrasyon

Uygulamalı eğitim, EMYO'nun kuruluşundan günümüze uzanan tarihsel kimliğinin temel bileşenlerinden biridir. Ders içi uygulamalar, laboratuvarlar, uygulama mutfakları, stajlar, teknik geziler, örnek olay çözümlemeleri, sektör temsilcilerinin eğitim süreçlerine katılımı ve iş yeri deneyimleri bu anlayışın farklı dönemlerdeki görünümlerini oluşturmuştur. Bununla birlikte uygulamalı eğitimin varlığı ile etkili ve nitelikli biçimde yürütülmesi birbirinden ayrılmalıdır. Uygulama yalnızca staj süresi, uygulamalı ders saati veya gerçekleştirilen etkinlik sayısı üzerinden değerlendirilmemelidir.

Billett'e (2009) göre iş yeri deneyiminin eğitsel değer kazanması, öğrencinin yalnızca bir işletmede bulunmasına değil; okulda edinilen bilgiyle iş yerindeki deneyimin planlı biçimde ilişkilendirilmesine, yönlendirilmesine ve değerlendirilmesine bağlıdır. Avrupa Yükseköğretim Alanındaki iş yeriyle bütünleşik öğrenme çalışmalarını inceleyen güncel bir sistematik

derleme de etkili uygulamaların; yapılandırılmış öğrenme anlaşmaları, akademik ve sektörel rehberlik, yansıtıcı öğrenme, esnek müfredat ve ortak değerlendirme süreçleri gerektirdiğini göstermektedir (Curto-Reverte vd., 2025). Dolayısıyla uygulamalı eğitim, öğrencinin iş yerinde geçirdiği zamanın ötesinde, amaçları ve ölçülebilir çıktıları bulunan bir öğrenme süreci olarak tasarlanmalıdır.

Bu doğrultuda EMYO'da her program için bir "uygulamalı eğitim haritası" hazırlanabilir. Bu haritada ders içi uygulamalar, laboratuvar ve mutfak çalışmaları, stajlar, sektör projeleri, teknik geziler, örnek olay incelemeleri, mezun katkıları ve iş yeri deneyimleri birlikte gösterilmelidir. Her uygulamanın hangi program çıktısı veya mesleki yeterlilikle ilişkili olduğu; uygulamadan sorumlu öğretim elemanı ve dış paydaş, kullanılacak değerlendirme yöntemi, üretilecek kanıt ve elde edilen sonuç açıkça belirtilmelidir. Böylece uygulama faaliyetleri birbirinden bağımsız etkinlikler olmaktan çıkarılarak program amaçlarıyla ilişkilendirilmiş bütüncül bir öğrenme yapısına dönüştürülebilir.

Staj ve iş yeri deneyimlerinin değerlendirilmesinde yalnızca öğrencinin devam durumu ile staj raporunun teslim edilip edilmediğine bakılması yeterli değildir. Öğrencinin mesleki bilgi ve becerileri, problem çözme kapasitesi, iş etiği, iletişim ve ekip çalışması, dijital yeterlilikleri, sorumluluk alma düzeyi ve değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilmesi de değerlendirilmelidir. Öğrencinin kendi deneyimini çözümlediği yansıtıcı rapor veya elektronik portfolyo, iş yeri sorumlusunun değerlendirmesi ve akademik koordinatörün gözlemi birlikte kullanılarak çok kaynaklı bir değerlendirme gerçekleştirilebilir. Bunun için programlar arasında ortak ilkeleri koruyan, ancak

her mesleğin özelliklerine göre farklılaştırılmış değerlendirme ölçütleri geliştirilmelidir.

Uygulamalı eğitimin niteliği, öğrencilerin hangi iş yerlerine ve hangi koşullarda erişebildiğiyle de ilişkilidir. Her iş yeri, yalnızca öğrenci kabul etmeyi kabul ettiği için uygun bir uygulama ortamı sayılmamalıdır. İş yerinin öğrenciye program çıktılarıyla ilişkili görevler verebilmesi, nitelikli rehberlik sunması, iş sağlığı ve güvenliği koşullarını sağlaması ve öğrencinin deneyimini izlenebilir biçimde değerlendirmesi gerekir. Öğrencilerin ekonomik koşulları, ulaşım olanakları, sosyal çevreleri ve sektörel bağlantıları arasındaki farklılıkların nitelikli staj yerlerine erişimde eşitsizlik oluşturup oluşturmadığı da izlenmelidir.

Sektörel entegrasyonun ikinci boyutunu dış paydaş ve danışma kurullarının eğitim tasarımına katılımı oluşturmaktadır. YÖK ile TOBB arasında 2025 yılında imzalanan Meslek Yüksekokulları Eğitim İş Birliği Protokolü; meslek yüksekokulu müfredatlarının sektörün güncel talepleri doğrultusunda geliştirilmesini, yeni beceri kümelerinin programlara aktarılmasını ve öğrencilerin iş yeri eğitimi ile staj süreçlerinin sektörle iş birliği içinde yürütülmesini öngörmektedir (YÖK, 2025b). EMYO'da oluşturulan program bazlı dış paydaş ve danışma kurulları, bu yaklaşımın uygulanabilmesi için önemli bir kurumsal zemin sağlamaktadır.

Bununla birlikte dış paydaş toplantılarının gerçekleştirilmiş olması, sektör katkısının eğitim programına etkili biçimde yansıdığını tek başına kanıtlamaz. Toplantılarda dile getirilen önerilerin hangilerinin akademik kurullarda değerlendirildiği, hangi önerilerin kabul veya reddedildiği, kabul edilen görüşlerin ders planlarına, uygulamalara veya öğrenci etkinliklerine nasıl yansıdığı ve gerçekleştirilen değişikliklerin ne tür sonuçlar

ürettiği izlenmelidir. Bu amaçla dış paydaş önerisi, akademik değerlendirme, alınan karar, gerçekleştirilen uygulama ve ulaşılan sonuç basamaklarını içeren bir karar izleme kaydı oluşturulabilir.

Sektör katkısı önemli olmakla birlikte programların yalnızca işletmelerin kısa vadeli iş gücü taleplerine göre biçimlendirilmesi de uygun değildir. Teknik becerilerin yanında etik karar verme, eleştirel düşünme, iletişim, dijital okuryazarlık, sürdürülebilirlik ve yaşam boyu öğrenme yeterliliklerinin korunması akademik sorumluluğun bir parçasıdır. Bu nedenle sektör görüşleri; program yeterlilikleri, ulusal meslek standartları, öğrenci gereksinimleri, akademik ölçütler ve uzun vadeli toplumsal yarar birlikte gözetilerek değerlendirilmelidir.

EMYO'nun gelecekte uygulamalı eğitim alanındaki gücü, sahip olduğu laboratuvar ve uygulama mekânlarının sayısından çok, bu olanakların ölçülebilir öğrenme çıktıları üretmek üzere nasıl kullanıldığıyla belirlenecektir. Uygulamalı eğitim haritaları, çok kaynaklı değerlendirme araçları, nitelikli iş yeri ölçütleri, dış paydaş karar izleme kayıtları ve öğrenci geri bildirimleri birlikte kullanıldığında uygulamalı eğitim ile sektörel entegrasyon, kurumun tarihsel geleneğini geleceğin mesleki yeterlilikleriyle birleştiren sürdürülebilir bir kalite sürecine dönüşebilecektir.

7.7.5. Mezunlarla Yaşam Boyu İlişki

Mezunlar, kurumun geçmişine ilişkin tanıklar olmanın yanında programların çalışma yaşamındaki sonuçlarını gösteren temel paydaşlardır. Mezunların kurumla özdeşleşmesi mezuniyet sonrasında da sürebilmekte; kurumun faaliyetlerine katılma, öğrencilere deneyim aktarma ve kurumun gelişimine katkıda bulunma gibi davranışlarla görünür hâle gelebilmekte-

dir (Mael & Ashforth, 1992). Bu nedenle EMYO'nun mezun ilişkilerini yalnızca iletişim bilgisi toplama, sosyal medya grubu oluşturma veya dönemsel etkinlik düzenleme düzeyinde bırakmaması; mezunları eğitim, kalite güvencesi, kariyer gelişimi ve kurumsal hafıza süreçlerinin etkin paydaşları olarak değerlendirmesi gerekmektedir.

Yükseköğretim Kurulunun 2030'a Doğru Türk Yükseköğretim Vizyonunda "istihdama duyarlılık ve hayat boyu öğrenme" birlikte ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, yükseköğretim kurumlarının sorumluluğunun diploma verilmesiyle sona ermediğini; değişen teknoloji, meslek ve beceri gereksinimleri karşısında mezunların gelişimlerinin de desteklenmesi gerektiğini göstermektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2024a).

EMYO mezunu İlker İldeş'in değerlendirmesi, yüksekokul ile mezunlar arasındaki ilişkinin mesleki yenilenme ve yaşam boyu öğrenme boyutuna taşınabileceğini göstermektedir:

> *"Evet. Aslında eğitim, yenilenme. Hani mezunlara eğitimler de verebilir aslında Meslek Yüksekokulu. [...] Yenilenme, hani bilgi tazeleme; yazın iki hafta uzaktan eğitim programı bile açılabilir yani aslında. Çok iyi olur."* (İlker İldeş, M06)

Bu ifade, mevcut ve kurumsallaşmış bir EMYO uygulamasını değil, bir mezunun geleceğe yönelik önerisini yansıtmaktadır. Bununla birlikte öneri; mezunlara yönelik kısa süreli mesleki güncelleme eğitimleri, çevrim içi seminerler, alan bazlı sertifika programları ve mikro yeterlilik niteliğindeki öğrenme birimleri geliştirilmesi bakımından dikkate değerdir. Büro hizmetlerinde yapay zekâ destekli ofis uygulamaları ve veri yönetimi; dış ticaret ve pazarlamada e-ticaret, veri analitiği ve dijital müşteri ilişkileri; emlak yönetiminde dijital değerleme ve çev-

rim içi pazarlama; turizm ve aşçılıkta sürdürülebilirlik, gıda güvenliği ve dijital hizmet sistemleri bu eğitimlerin olası konuları arasında değerlendirilebilir.

Firdevs Cesur Kalkan'ın eğitim ve çalışma yaşamı, yaşam boyu öğrenmenin mezun deneyimindeki somut bir örneğini oluşturmaktadır. Görüşme sırasında Enstitü İstanbul İSMEK bünyesinde yetişkin eğitimi verdiğini belirten Cesur Kalkan, ön lisans eğitiminin ardından farklı düzeylerde eğitimini sürdürdüğünü şöyle anlatmaktadır:

> *"Ön lisansı bitirdim. Sonra İşletme okudum. [...] Tezli yüksek lisansımı Gastronomi alanında bitirdim. Şu anda doktora yapmak için sınava hazırlanıyorum. Eğitim her zaman devam ediyor aslında benim hayatımda."* (Firdevs Cesur Kalkan, M05)

Bu anlatı, ön lisans eğitiminin tamamlanmış ve değişmez bir mesleki yeterlilikten çok, farklı eğitim ve kariyer yönelimlerine açılabilen bir başlangıç oluşturabileceğini göstermektedir. Cesur Kalkan'ın yetişkin eğitiminde görev alması, EMYO'da öğrenci olarak başlayan öğrenme deneyiminin daha sonra başkalarına mesleki bilgi aktarma rolüne dönüşebildiğini de ortaya koymaktadır. Bununla birlikte sonraki eğitim ve kariyer gelişiminin bütünüyle EMYO eğitiminin sonucu olduğu ileri sürülmemeli; anlatı, bireysel yaşam boyu öğrenme yolculuğu olarak değerlendirilmelidir.

Avrupa Birliği Konseyinin yaşam boyu öğrenme ve istihdam edilebilirlik için mikro yeterliliklere ilişkin tavsiye kararı, kısa ve hedefli öğrenme deneyimlerinin bireylerin değişen beceri gereksinimlerine uyum sağlamalarını destekleyebileceğini belirtmektedir. Ancak her kısa eğitim veya katılım belgesi mikro yeterlilik olarak adlandırılmamalıdır. Bu tür eğitimlerin tanımlanmış öğrenme çıktıları, iş yükü, ölçme ve değerlen-

dirme yöntemi, kalite güvencesi ve belgelendirme esasları bulunmalıdır (Avrupa Birliği Konseyi, 2022). EMYO'da geliştirilecek kısa eğitimlerin de Üniversitenin ilgili mevzuatı ve yetkili birimlerinin kararları çerçevesinde yapılandırılması gerekir.

Anadolu Üniversitesi düzeyinde oluşturulan Mezunlar Birliği Koordinatörlüğü (ANAMEZUN), mezunlarla iletişimin sürdürülmesi için kurumsal bir altyapı sağlamaktadır. Koordinatörlüğün 2025 yılında yayımladığı mezun anketinde mezunların kariyer yolculuklarının izlenmesi, iş yaşamındaki deneyim ve önerilerinin alınması ve elde edilen geri bildirimlerin eğitim kalitesinin geliştirilmesinde kullanılması amaçlanmaktadır (ANAMEZUN, 2025). Bu yaklaşımın EMYO düzeyinde program ve mezuniyet yılı temelinde uygulanması, mezun ilişkilerinin iletişim listelerinin ötesine geçirilmesine katkı sağlayabilir.

Anadolu Üniversitesi Mezunlar Birliği Koordinatörlüğü tarafından 6 Haziran 2026 tarihinde ilk kez düzenlenen Anadolu Mezun Buluşması, üniversite ile mezunlar arasındaki bağın canlı tutulmasını ve ortak aidiyetin güçlendirilmesini amaçlayan kurumsal bir girişimdir. Etkinliğin devamında mezunlar, mezun oldukları fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında gerçekleştirilen programlara katılmıştır. Bu kapsamda Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunda "Mezunlarla Yeniden Ders" ve "Mezun Sofrası" etkinlikleri düzenlenmiş; EMYO mezunları akademik ve idari personelle bir araya gelerek deneyimlerini ve anılarını paylaşmıştır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026e), Anadolu Mezun Buluşması etkinlik programı Görsel 7.5'te sunulmuştur.



Görsel 7.5. Anadolu Üniversitesinin 6 Haziran 2026 Tarihinde Düzenlediği Anadolu Mezun Buluşmasının Etkinlik Programı
Not. Eskişehir Meslek Yüksekokulu, birimlerde gerçekleştirilecek etkinliklere katılan yüksekokullar arasında gösterilmektedir.
Kaynak: Anadolu Üniversitesi Mezunlar Birliği Koordinatörlüğü (2026).

Mezun buluşmalarının düzenli olarak tekrarlanmasının önemi, Firdevs Cesur Kalkan'ın anlatısında katılımcı bakış açısından da karşılık bulmaktadır. Cesur Kalkan, 6 Haziran 2026 tarihli buluşmaya çocuğunun LGS süreci nedeniyle katılamadığını, ancak etkinliğin sonraki yıllarda tekrarlanması hâlinde

katılmak istediğini belirtmiştir. Bu örnek, bir mezunun belirli bir etkinliğe katılamamasının kuruma ilgisizlik veya aidiyet eksikliği anlamına gelmeyebileceğini göstermektedir.

Mezun buluşmalarının düzenli hâle getirilmesi ve gerektiğinde çevrim içi ya da karma katılım seçenekleriyle desteklenmesi, farklı şehirlerde yaşayan veya aile ve çalışma sorumlulukları bulunan mezunların katılımını kolaylaştırabilir.

Bu buluşma, mezunlarla ilişkinin kurumsal aidiyet ve deneyim paylaşımı boyutunu görünür kılmaktadır. Bununla birlikte tek bir etkinliğin gerçekleştirilmesi, yaşam boyu ilişkinin kurumsallaştığını göstermek için yeterli değildir. Etkinliğe katılan mezunların program ve mezuniyet yıllarına göre dağılımı, etkinlik hakkındaki değerlendirmeleri, öğrencilerle kurdukları ilişkiler ve sonraki faaliyetlere katkıları izlenmedikçe buluşmanın orta ve uzun vadeli etkisi belirlenemez.

Mezunlarla yaşam boyu ilişkinin sürdürülebilir hâle getirilebilmesi için program bazlı mezun veri tabanları düzenli olarak güncellenmeli; mezunların istihdam durumu, mezun oldukları alanda çalışma düzeyleri, mesleki gelişim gereksinimleri, lisans ve lisansüstü eğitime devamları, girişimcilik faaliyetleri ve kurumla yeniden iş birliği yapma istekleri izlenmelidir. Mezunlardan yalnızca bilgi alınmamalı; elde edilen sonuçların hangi program veya ders düzenlemelerinde kullanıldığı da mezunlara bildirilmelidir. Böylece geri bildirim süreci kapalı ve izlenebilir bir döngüye dönüştürülebilir.

Mezunların derslere konuk olarak katılması, öğrencilere mentorluk yapması, staj ve iş bağlantılarının geliştirilmesine katkı sunması, program danışma kurullarında görev alması ve mesleki güncelleme eğitimlerine katılması bu ilişkinin başlıca uygulama alanlarını oluşturabilir. Mezun verilerinin toplanması ve kullanılması sırasında kişisel verilerin korunmasına

ilişkin yükümlülükler gözetilmeli; veriler açık amaçlarla, gerekli olduğu ölçüde ve güvenli bir sistem içinde tutulmalıdır.

Bu çerçevede mezunlarla yaşam boyu ilişki, geçmişteki öğrencilerle iletişimi sürdürmenin ötesinde, EMYO'nun eğitim programlarını çalışma yaşamındaki değişimlere göre değerlendirmesine, kurumsal hafızasını kuşaklar arasında aktarmasına ve mezunlarına meslek yaşamları boyunca yeniden öğrenme olanakları sunmasına dayanan karşılıklı bir ilişki olarak ele alınmalıdır.

7.7.6. Kurumsal Hafızanın Sürdürülebilirliği

Bu kitap kapsamında oluşturulan arşiv, tanıklık ve görsel belge birikimi, tek seferlik bir yayın çalışmasının malzemesi olarak görülmemelidir. Kurumsal tarih; yeni belgeler, yönetim dönemleri, çalışan ve mezun deneyimleri, program dönüşümleri ve toplumsal ilişkilerle sürekli gelişen bir alandır. Walsh ve Ungson'a (1991) göre örgütsel hafıza, geçmişe ilişkin bilginin edinilmesini, saklanmasını ve gerektiğinde yeniden kullanılmasını kapsamaktadır. Bu bakımdan kurumsal hafızanın sürdürülebilirliği, yalnızca geçmişin korunmasını değil, geçmişte üretilen bilgi ve deneyimin güncel kararlarla geleceğe yönelik değerlendirmelerde kullanılabilmesini de gerektirmektedir.

Bu nedenle EMYO bünyesinde "Dijital Kurumsal Hafıza Arşivi" oluşturulması önerilmektedir. Bununla birlikte belgelerin taranarak bir bilgisayara veya taşınabilir belleğe aktarılması, tek başına dijital koruma anlamına gelmemektedir. UNESCO'nun belgesel mirasın korunmasına ilişkin tavsiye kararında da vurgulandığı üzere koruma; analog ve dijital belgelerin özgünlüğünün, bütünlüğünün, güvenilirliğinin ve erişilebilirliğinin zaman içinde güvence altına alınmasını gerektiren sürekli bir süreçtir (UNESCO, 2015).

Arşivde kuruluş belgeleri, senato ve kurul kararları, ders planları, faaliyet raporları, program açma, kapatma ve başka birimlere devretme yazıları, fotoğraflar, basın haberleri, afişler, mezuniyet belgeleri, yıllıklar, etkinlik kayıtları ve izin kapsamı uygun olan sözlü tarih kayıtları sistematik biçimde sınıflandırılmalıdır. Kurumun resmî internet sayfasında veya sosyal medya hesaplarında yayımlanan ve zaman içinde erişilemez hâle gelebilecek içerikler de kaynak adresi, yayımlanma tarihi ve bağlam bilgileri korunarak arşivlenmelidir.

Her belgeye özgün bir kayıt numarası verilmeli; belgenin adı, tarihi veya tahminî dönemi, üreticisi, kaynağı, belge türü, kısa açıklaması, fiziksel veya dijital konumu, kullanım ve erişim koşulları, dijitalleştirme tarihi ve varsa belge üzerinde gerçekleştirilen işlemler kayıt altına alınmalıdır. Bu tür üst veriler, belgenin nereden geldiğinin ve hangi işlemlerden geçtiğinin izlenebilmesini sağlar.

Library of Congress tarafından sürdürülen PREMIS standardı da dijital varlıkların uzun dönemli kullanımını desteklemek üzere nesne, işlem, kişi veya kurum ve hak bilgilerinin birlikte kaydedilmesini önermektedir (Library of Congress, t.y.). EMYO arşivinin başlangıç aşamasında bu standardın tamamının uygulanması zorunlu olmamakla birlikte, oluşturulacak kayıt şemasının uluslararası koruma ilkeleriyle uyumlu olması arşivin ileride geliştirilebilmesini kolaylaştıracaktır.

Dijitalleştirilen belgelerin mümkünse analog özgünleri de korunmalı; dijital dosyalarda ise üzerinde değişiklik yapılmayan yüksek nitelikli bir koruma kopyası ile araştırmacılar ve yayın faaliyetleri için kullanılacak erişim kopyası birbirinden ayrılmalıdır. Dosyaların farklı ve güvenli ortamlarda birden fazla kopyasının tutulması, düzenli yedekleme yapılması,

dosya bütünlüğünün belirli aralıklarla denetlenmesi ve kullanım dışı kalan dosya biçimleri için aktarım planı hazırlanması gerekmektedir. NDSA'nın Dijital Koruma Düzeyleri yaklaşımı da dijital korumanın depolama, dosya bütünlüğü, erişim, üst veri ve içerik yönetimini birlikte içeren aşamalı bir sistem olarak kurulmasını önermektedir (National Digital Stewardship Alliance, 2026).

Arşivde bulunan her belgenin aynı erişim düzeyinde olması gerekmez. Belgeler; açık erişimli, kurum içi kullanımla sınırlı, belirli bir tarihe kadar erişime kapalı veya yalnızca yetkilendirilmiş araştırmacıların kullanımına açık biçiminde sınıflandırılabilir. Sözlü tarih ses kayıtları, transkriptler, fotoğraflar ve kişisel bilgi içeren belgeler, katılımcıların izinlerinde belirtilen kullanım kapsamı ile 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun amaçla sınırlılık, ölçülülük, güvenli saklama ve gerekli olduğu süre kadar muhafaza ilkeleri gözetilerek yönetilmelidir (Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 2016). İzin verilmiş olması, her kayıt ve kişisel bilginin sınırsız biçimde kamuya açılabileceği anlamına gelmemektedir. Oral History Association'da sözlü tarih arşivlerinde erişim ve kullanım koşullarının görüşmeciyle yapılan anlaşmaya uygun yürütülmesini ve anlatıcının kendi yaşam öyküsüyle kurduğu özel ilişkinin korunmasını önermektedir (Oral History Association, 2019).

Kurumsal hafıza arşivinin sürdürülebilirliği, yalnızca teknik altyapıya değil, açık biçimde tanımlanmış bir yönetişim yapısına da bağlıdır. Arşivin hangi birim tarafından yönetileceği, belgeleri kimin kabul edeceği, erişim taleplerini kimin değerlendireceği, yedekleme ve güncelleme işlemlerinden kimin sorumlu olacağı yazılı bir arşiv politikasıyla belirlenmelidir.

Arşivin belirli bir araştırmacıya, yöneticiye veya yönetim dönemine bağlı kalmaması; görev değişikliklerinde sorumluluk ve erişim bilgilerinin kurumsal olarak devredilmesi sağlanmalıdır. Arşiv envanterinin belirli aralıklarla gözden geçirilmesi ve yeni belgelerin sisteme eklenmesi, kurumsal hafızanın yaşayan bir yapı olarak korunmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın EMYO tarihine farklı dönemlerde katılan üç yazarı bir araya getiren yapısı da kurumsal hafızanın aktarımı bakımından önemlidir. Birinci, ikinci ve üçüncü kuşak ayrımı yaşa, akademik unvana veya kıdeme dayalı bir hiyerarşiyi değil; araştırmacıların EMYO tarihine katıldıkları dönemleri gösteren analitik bir sınıflandırmayı ifade etmektedir. Kuruluş ve süreklilik hafızasının, güncel yönetim ve kalite süreçlerine ilişkin deneyimlerin ve kurumsal birikimi devralan daha yeni kuşağın bakışının birlikte değerlendirilmesi, içeriden edinilen bilginin korunmasına katkı sağlamaktadır. Bu yapı aynı zamanda geçmişin tek bir kişinin hafızasıyla veya belirli bir yönetim döneminin değerlendirmeleriyle sınırlandırılmasını önlemektedir.

Bununla birlikte yazarların farklı kuşakları temsil etmesi, kurumsal hafızanın kendiliğinden nesnel veya eksiksiz hâle geldiği anlamına gelmez. Hangi belgelerin korunmaya değer bulunduğu, hangi olayların öne çıkarıldığı ve tanıklıklar arasındaki farklılıkların nasıl yorumlandığı da düşünümsel biçimde kayıt altına alınmalıdır. Kişisel tanıklıkların arşiv belgeleriyle ve farklı katılımcı anlatılarıyla karşılaştırılması; eksik, eleştirel veya birbiriyle çelişen kayıtların korunması, daha çoğul ve güvenilir bir kurum tarihine ulaşılmasını destekleyecektir.

Bu kitap, EMYO'nun kurumsal hafızasının belirli bir dönemde oluşturulmuş kapsamlı bir kaydı ve dijital arşiv için başlangıç katmanı niteliğindedir. Kitabın yayımlanmasından

sonra ortaya çıkacak yeni belge, tanıklık ve görsellerin düzenli biçimde arşive eklenmesiyle çalışma, tamamlanmış ve değişmez bir tarih anlatısı olmaktan çıkarak kuşaklar arasında aktarılan, denetlenebilen ve sürekli gelişen bir kurumsal bilgi kaynağına dönüşebilecektir.

7.8. Stratejik İzleme Çerçevesi

EMYO'nun geleceğe yönelik amaçlarının uygulanabilir hâle gelebilmesi için düzenli, karşılaştırılabilir ve karar süreçleriyle ilişkilendirilmiş izleme göstergelerine ihtiyaç vardır. Bununla birlikte Yüksekokulun kalite ve izleme çalışmalarına sıfırdan başlayacağı düşünülmemelidir. Mevcut belgeler, EMYO'da öğrenci geri bildirimleri, mezun ilişkileri, program güncelleme çalışmaları, dış paydaş katılımı, toplumsal katkı, staj, akreditasyon ve faaliyet raporlaması bakımından belirli bir kurumsal altyapının oluştuğunu göstermektedir.

EMYO'nun 27 Haziran 2025 tarihli PUKÖ İzleme Raporunda program çıktıları ve ders düzeyinde öğrenci memnuniyet anketlerinin uygulandığı, sonuçların değerlendirilerek bazı ders içeriklerinde iyileştirmeler yapıldığı ve öğrencilerin doğrudan görüş bildirebildiği istek ve öneri formunun kullanıldığı belirtilmektedir. Aynı raporda mezun buluşmalarının gerçekleştirildiği, mezun iletişim bilgilerinin kişisel verilerin korunması esasları çerçevesinde toplandığı, mezun havuzunun oluşturulduğu, programların iç ve dış paydaş görüşleri doğrultusunda gözden geçirildiği ve Üniversite Bilgi Paketi'nin güncellendiği kaydedilmektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025h).

EMYO'nun resmî kalite sayfasında 2024–2025 ve 2025–2026 faaliyet raporlarının, birim iç değerlendirme ölçütlerinin, kalite eylem planlarının, akran değerlendirme raporlarının ve akreditasyon belgelerinin yayımlanması, kanıtların kurumsal

düzeyde toplanmasına yönelik bir uygulamanın bulunduğunu göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-b). Birim Kalite Komisyonu, Staj Komisyonu, Mezun İlişkileri Komisyonu, Program Mezun İlişkileri Komisyonu, Öğrenci İlişkileri Komisyonu ve Toplumsal Katkı Komisyonu gibi yapıların oluşturulmuş olması da izleme süreçlerinin sorumlularının belirlenmesi bakımından önemli bir kurumsal dayanak sağlamaktadır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026d).

Bununla birlikte EMYO'nun 2025 Yılı PUKÖ İzleme Raporu, bazı alanlarda sayısal göstergelerin yetersiz olduğunu, ileriye yönelik etki değerlendirmesinin geliştirilmesi gerektiğini ve paydaşların katılım düzeyinin daha ayrıntılı biçimde kanıtlanmasına ihtiyaç bulunduğunu da belirtmektedir. Dolayısıyla aşağıdaki çerçeve, mevcut çalışmaların yokluğuna dayanan yeni bir sistem önerisi değildir. EMYO'da yürütülmekte olan kalite, raporlama ve geri bildirim uygulamalarını bütünleştirmeyi; faaliyet ve katılım sayılarının ötesine geçerek sonuç ve etki göstergeleriyle tamamlamayı amaçlayan analitik bir modeldir.

Tablo 7.3:
EMYO'nun Mevcut İzleme Altyapısı ve Önerilen Stratejik Gelişim Göstergeleri

Stratejik Alan	EMYO'daki Mevcut Dayanak ve Uygulamalar	Geliştirilmesi Önerilen Göstergeler	İzleme Dönemi ve Stratejik Kullanım
Program sürdürülebilirliği	ÖSYM ve öğrenci bilgi sistemi verileri; 8 Haziran 2026 tarihli tanıtım sunumu; akran değerlendirme raporlarında kontenjan, kayıt, giriş puanı, başarı sırası ve mezun sayılarının incelenmesi	Program bazında beş yıllık kontenjan, tercih, yerleşme, kayıt, pasif öğrenci, mezuniyet ve öğrenci talebi eğilimleri	Yıllık; program portföyü, kontenjan ve program dönüşümü kararlarında kullanılması
Öğrenci başarısı ve katılımı	Dönem sonu ders değerlendirme anketleri, program içi memnuniyet anketleri, istek ve öneri formu ve Öğrenci İlişkileri Komisyonu	Ders ve program çıktılarının gerçekleşme düzeyi, mezuniyet süresi, pasiflik nedenleri, danışmanlığa erişim ve öğrenci görüşleri doğrultusunda yapılan değişiklikler	Dönemlik ve yıllık; müfredat, danışmanlık ve öğrenci desteklerinin iyileştirilmesi
Mezun istihdamı	Mezun havuzu, Anadolu Üniversitesi Mezunlar Platformu, mezun iletişim grupları ve mezun buluşmaları	Program ve mezuniyet yılına göre ilk işe geçiş süresi, mezun olunan alanda çalışma, görev ve sektör, DGS ile eğitime devam, girişimcilik ve kariyer ilerlemesi	Yıllık veya iki yıllık; programların çalışma yaşamındaki etkisinin değerlendirilmesi
Uygulamalı eğitim ve staj	Yüksekokul Staj Komisyonu, program staj koordinatörlükleri, staj raporları ve iş yeri değerlendirme formları	Staj yerinin niteliği, kazanılan mesleki yeterlilikler, işveren değerlendirmesi, stajdan istihdama geçiş ve öğrencilerin staj olanaklarına eşit erişimi	Her staj ve uygulama dönemi; uygulama modelinin ve iş yeri ortaklıklarının geliştirilmesi
Sektörel katılım	Program bazlı dış paydaş ve danışma kurulları, sektör toplantıları ve müfredat güncelleme çalışmaları	Toplantılara katılım, sunulan öneriler, kabul edilen öneriler ve bunların ders planı, uygulama veya etkinliklere yansıması	Yıllık; paydaş katkısının sonuçlarının ve müfredat üzerindeki etkisinin izlenmesi

Kalite ve akreditasyon	Birim Kalite Komisyonu, PUKÖ raporları, faaliyet ve iç değerlendirme raporları, kalite eylem planları, akran değerlendirmeleri ile Aşçılık ve Turizm ve Otel İşletmeciliği programlarının akreditasyonları	İyileştirme faaliyetlerinin tamamlanma oranı, program çıktılarındaki değişim, akreditasyon koşullarının sürdürülmesi ve diğer programların hazırlık düzeyi	Dönemlik ve yıllık; sürekli iyileştirme ve akreditasyon takviminin yönetilmesi
Dijital ve yeşil dönüşüm	Dijital gümrük uygulaması, yapay zekâ ve dijitalleşme temalı etkinlikler ile bazı ders içeriği güncellemeleri	Her programda dijital, veri, yapay zekâ, siber güvenlik, sürdürülebilirlik ve yeşil becerilerin ders–program çıktısı eşleştirmesi; öğrenci ve çalışan yeterlilikleri	Yıllık; programların geleceğin becerileriyle uyumunun değerlendirilmesi
Uluslararasılaşma ve hareketlilik	Erasmus ve diğer hareketlilik olanaklarına ilişkin bilgilendirmeler, birim koordinatörlüğü ve Aşçılık Programında belgelenen uluslararası staj örnekleri	Başvuran, kabul edilen ve hareketlilikten yararlanan öğrenci sayısı; program, ülke ve hareketlilik türü; tanınan kazanımlar ve katılım engelleri	Yıllık; uluslararası deneyime erişimin ve destek mekanizmalarının geliştirilmesi
Mezun ilişkileri ve yaşam boyu öğrenme	Mezun İlişkileri Komisyonu, Program Mezun İlişkileri Komisyonu, dijital iletişim grupları ve kariyer buluşmaları	Güncel ve doğrulanmış mezun kaydı oranı, etkinlik katılımı, mentorluk, derslere mezun katkısı ve mezunlara sunulan mesleki güncelleme eğitimleri	Altı aylık ve yıllık; mezun aidiyeti, mentorluk ve yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinin geliştirilmesi
Toplumsal katkı	Toplumsal Katkı Komisyonu, toplumsal katkı sayfası, etkinlik bildirim formları ve program temelli sosyal sorumluluk faaliyetleri	Yanıt verilen toplumsal gereksinim, öğrenci ve yararlanıcı sayısı, paydaş geri bildirimi, devamlılık, öğrenci kazanımları ve oluşturulan toplumsal etki	Etkinlik sonrasında ve yıllık; kaynakların etkili faaliyetlere yöneltilmesi

Kurumsal hafıza	EMYO kurum tarihi arşiv derlemesi, görsel belgeler, sözlü tarih görüşmeleri ve bu kitap çalışması	Kataloglanan ve sayısallaştırılan belge sayısı, üst veri bütünlüğü, erişim ve izin durumu, yedekleme, yeni belge ekleme ve kullanım verileri	Yıllık; dijital kurumsal hafıza arşivinin sürekliliğinin sağlanması

Not. "Mevcut dayanak ve uygulamalar" sütunu, ilgili alanın EMYO'da bütünüyle gelişmiş ve sonuçları ölçülmüş olduğu anlamına gelmemektedir. Bu sütun, resmî rapor, kurul ve komisyon kayıtları ile kurumsal sayfalarda doğrulanabilen başlangıç mekanizmalarını göstermektedir. "Geliştirilmesi önerilen göstergeler" ise bu mekanizmaların faaliyet ve süreç kayıtlarından sonuç ve etki değerlendirmesine taşınması amacıyla yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7.3, EMYO'da önemli miktarda faaliyet, kurul, komisyon ve kanıt üretildiğini; ancak bu verilerin farklı belgeler ve birimler arasında dağınık bulunduğunu göstermektedir. Stratejik izleme bakımından temel gereksinim, daha fazla belge üretmekten önce mevcut verileri ortak tanımlar altında birleştirmek ve yıllar arasında karşılaştırılabilir hâle getirmektir. Özellikle program sürdürülebilirliği, mezun istihdamı, staj niteliği, paydaş katkısı ve toplumsal etki alanlarında faaliyet sayılarının sonuç göstergeleriyle tamamlanması gerekmektedir.

Her gösterge için başlangıç değeri, ulaşılması beklenen hedef, sorumlu birim, veri kaynağı, izleme dönemi ve raporlama biçimi belirlenmelidir. Kişisel veri içeren öğrenci ve mezun kayıtlarında erişim yetkileri ve saklama süreleri ayrıca düzenlenmelidir. İzleme sonuçları ilgili bölüm veya program kurullarında, Birim Kalite Komisyonunda ve gerekli durumlarda Yüksekokul Kurulunda değerlendirilerek alınan kararlar sorumluları ve tamamlanma tarihleriyle birlikte kayıt altına alınmalıdır.

Mevcut anket, komisyon, raporlama, akreditasyon ve paydaş katılımı uygulamalarının gelecek dönemlerde de sürdürülmesi; ancak bunların "faaliyet gerçekleştirildi" veya "görüş alındı" düzeyinde bırakılmaması önemlidir. Öğrenci, mezun

veya dış paydaş görüşleri sonucunda hangi düzenlemenin yapıldığı açıklanmalı; gerçekleştirilen iyileştirmenin beklenen sonucu üretip üretmediği bir sonraki izleme döneminde yeniden değerlendirilmelidir. Böylece PUKÖ yaklaşımı, yalnızca belge üretmeye dayalı biçimsel bir süreç olmaktan çıkarak kurumsal öğrenmeyi ve kanıta dayalı karar vermeyi destekleyen bir yönetişim aracına dönüşebilir.

Bu çerçeve, EMYO'nun bugüne kadar geliştirdiği kalite altyapısını yetersiz sayan bir değerlendirme değildir. Aksine mevcut komisyonların, raporların, geri bildirim kanallarının, akreditasyon çalışmalarının ve kurumsal kanıtların korunarak daha bütünleşik, ölçülebilir ve uzun dönemli bir izleme sistemine dönüştürülmesini önermektedir. Bu yönüyle model, YÖKAK'ın iç değerlendirme, kanıt yönetimi ve sürekli iyileştirme yaklaşımıyla da uyumludur (YÖKAK, 2025).

7.9. Bölüm Değerlendirmesi

EMYO'nun tarihsel gelişimi, kuruluşundan günümüze kadar devam eden tek yönlü ve kesintisiz bir büyüme süreci değildir. Kurum; fiziksel yer değişiklikleri, program açılışları, ikinci öğretim uygulaması, program devirleri, bölüm temelli yapılanma, Bologna ve AKTS uyumu, uygulamalı eğitim modelleri, pandemi, dijitalleşme, kalite güvencesi ve akreditasyon gibi farklı değişim dalgalarıyla biçimlenmiştir. Bu gelişmelerin bazıları belirli tarihlerde alınan kararlarla gerçekleşen kırılmaları, bazıları ise etkileri zaman içinde ortaya çıkan kademeli dönüşümleri temsil etmektedir.

Bu süreçte bazı kararlar EMYO'nun eğitim ve öğrenci kapasitesini genişletmiş; bazıları ise kurumun program portföyünü, mekânsal olanaklarını, akademik yapılanmasını ve öğrenci profilini yeniden düzenlemiştir. Programların başka

akademik birimlere devredilmesi, program çeşitliliğinin azalması olarak görülebileceği gibi, üniversite içindeki akademik uzmanlaşmanın gelişmesine yapılan bir katkı olarak da değerlendirilebilir. Benzer biçimde yeni programların açılması yalnızca nicel büyümeyi değil, kurumun değişen meslek alanlarına ve çalışma yaşamına uyum sağlama arayışını göstermektedir.

Sözlü tarih tanıklıkları, resmî belgelerde yer almayan gündelik deneyimleri, ilişkileri, gerilimleri ve olaylara yüklenen anlamları görünür hâle getirirken arşiv belgeleri tanıklıkların tarihsel bağlam içinde değerlendirilmesini sağlamıştır. Bu iki kanıt kaynağının birlikte kullanılması, ne resmî belgeleri tartışılmaz bir kurumsal anlatıya dönüştürmekte ne de kişisel hatırlamaları tek başına tarihsel gerçek olarak kabul etmektedir. Belgeler ve tanıklıklar arasındaki örtüşmeler, farklılıklar ve çelişkiler, EMYO tarihinin çok katmanlı yapısını ortaya koyan analitik veriler olarak değerlendirilmiştir.

2026-YKS kontenjan kararı, EMYO'nun yakın dönem tarihindeki en önemli kırılmalardan biridir. Yalnızca Aşçılık Programına yeni öğrenci kontenjanı tahsis edilmesi, diğer beş programın sürdürülebilirliğini stratejik bir gündeme dönüştürmektedir. Ancak bu karar, söz konusu programların kapatıldığı veya EMYO'nun kurumsal olarak başarısız olduğu biçiminde yorumlanamaz. Kılavuz, kontenjan tahsis edilmeyen programlara ilişkin kararın gerekçelerini açıklamamaktadır. Nedensel bir değerlendirme yapabilmek için program bazında öğrenci talebi, tercih eğilimleri, mezun istihdamı, sektör gereksinimleri, akademik kapasite, program yeterlilikleri ve kalite göstergelerinin birlikte incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle

kontenjan değişikliği, kesin bir sonuçtan çok, programların geleceğinin veriye dayalı olarak yeniden değerlendirilmesini gerektiren stratejik bir uyarı olarak ele alınmalıdır.

EMYO'nun en önemli gücü; 1990'dan günümüze aktarılan kurumsal deneyimi, akademik ve idari insan kaynağı, mezunları, sektör ilişkileri, uygulamalı eğitim altyapısı ve farklı değişim dönemlerinde edindiği uyum kapasitesidir. Öğrenci geri bildirimleri, dış paydaş ve danışma kurulları, mezun ilişkileri komisyonları, program değerlendirmeleri, PUKÖ raporları ve akreditasyon çalışmaları, bu birikimin günümüzde kalite güvencesi mekanizmalarıyla desteklenmeye çalışıldığını göstermektedir. Bununla birlikte mevcut altyapının geleceğe taşınabilmesi, faaliyetlerin yalnızca gerçekleştirilmesi ve belgelenmesiyle değil; öğrenci, mezun, program ve toplumsal etki sonuçlarının düzenli olarak ölçülmesiyle mümkün olacaktır.

Anadolu Üniversitesinin Eskişehir merkezindeki örgün mesleki eğitim yapılanmasının başlangıcını EMYO oluşturmaktadır. Kurucu Müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı, 1985 yılında Anadolu Üniversitesinde göreve başladığında Eskişehir'de bir meslek yüksekokulu bulunmadığını; 1989–1990 döneminde ortaya çıkan gereksinim üzerine dönemin Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in bir meslek yüksekokulu açma kararı aldığını anlatmaktadır. Bu tanıklık, Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün EMYO'nun ve ilk beş programının açılmasını Yükseköğretim Kuruluna önerdiği 2 Mart 1990 tarihli yazı ve Yükseköğretim Yürütme Kurulunun 16 Mart 1990 tarihli kararıyla birlikte değerlendirildiğinde, EMYO'nun Anadolu Üniversitesinin Eskişehir'de kurduğu ilk meslek yüksekokulu olduğunu göstermektedir (Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü, 1990b; Yavuz Odabaşı, KÖ01). Üniversitenin güncel resmî yayınlarında EMYO'nun "Üniversitenin en eski ve köklü meslek

yüksekokulu" olarak tanımlanması da bu tarihsel konumla uyumludur (Anadolu Üniversitesi, 2025a)*.

Bu tarihsel öncelik, EMYO'ya yalnızca kıdem veya sembolik bir değer kazandırmamaktadır. Kuruluşundan itibaren teknik, idari ve hizmet alanlarını aynı çatı altında bulundurması; program açma ve devretme süreçleri, uygulamalı eğitim deneyimleri, mekânsal dönüşümleri, uluslararasılaşma girişimi, pandemi dönemi uygulamaları, kalite güvencesi ve akreditasyon çalışmaları, diğer meslek yüksekokulları açısından karşılaştırmalı bir öğrenme alanı oluşturmaktadır. EMYO bütün meslek yüksekokulları için değişmeden uygulanabilecek tek bir model olarak değil; mesleki eğitim kurumlarının kendi tarihlerini belgelemeleri, kurumsal birikimlerini eleştirel biçimde değerlendirmeleri ve gelecek kararlarını güvenilir verilere dayandırmaları bakımından başvurulabilecek öncü bir kurum deneyimi olarak değerlendirilebilir.

EMYO'nun tarihsel birikiminin geleceğe taşınabilmesi, yalnızca geçmiş başarıların korunmasına değil; eleştirel öz değerlendirme yapılmasına, programların dijital, yeşil ve teknolojik dönüşüm ile geleceğin meslekleri doğrultusunda güncellenmesine ve karar süreçlerinin güvenilir verilere dayandırılmasına bağlıdır. Akreditasyon, uygulamalı eğitim, sektör katılımı, mezun izleme, uluslararasılaşma ve kurumsal hafıza çalışmalarının sürekliliği bu dönüşümün temel bileşenlerini oluşturmaktadır.

---

* Bu çalışmada kullanılan "ilk meslek yüksekokulu" ifadesi, Anadolu Üniversitesinin Eskişehir'de kurduğu ilk meslek yüksekokulunu belirtmektedir. Daha önce Milli Eğitim Bakanlığı veya YAYKUR bünyesinde kurulup 1982 yılında Anadolu Üniversitesine bağlanan Bilecik, Kütahya ve Bolvadin meslek yüksekokulları bu tarihsel sınıflandırmanın dışında tutulmuştur (Afyon Kocatepe Üniversitesi Bolvadin Meslek Yüksekokulu, t.y.; Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, t.y.; Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Kütahya Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, t.y.).

Dolayısıyla kurumun geleceği geçmişinden bağımsız değildir. Kurumsal hafıza, nostaljik bir hatırlama alanı olmaktan çıkarılıp güncel kararları besleyen stratejik bir kaynağa dönüştürüldüğünde EMYO'nun deneyimi, hem kendi yeni kuşakları hem de mesleki eğitimin kurumsal dönüşümünü anlamaya çalışan diğer yükseköğretim birimleri için yol gösterici olabilecektir.

Kaynakça

Afyon Kocatepe Üniversitesi Bolvadin Meslek Yüksekokulu. (t.y.). *Genel bilgiler*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://bolvadinmyo.aku.edu.tr/genel-bilgiler/ adresinden erişildi.

Akçırahan, H. H. (2026, 3 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M08 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-a). *2020–2021 Bahar Yarıyılı öğretiminin uzaktan yürütülmesine ilişkin duyuru* [Resmî sosyal medya gönderisinin ekran görüntüsü]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-f). *COVID-19 sürecindeki uzaktan öğretim faaliyetlerine ilişkin resmî sayfa görünümü* [Web sayfası ekran görüntüsü]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi. (2025a, 19 Temmuz). *Anadolu Üniversitesi EMYO mezun istihdamında başı çekiyor*. e-Gazete. https://egazete.anadolu.edu.tr/kampus/43493/anadolu-universitesi-emyo-mezun-istihdaminda-basi-cekiyor

Anadolu Üniversitesi. (2025d). *Kurum iç değerlendirme raporu 2025*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/qYwjOlvn/file/anadolu-universitesi-2025-kidr-1-e3be861c2f55fc89.pdf

Anadolu Üniversitesi. (2026a, 6 Haziran). *Anadolu Üniversitesi mezunları yıllar sonra aynı kampüste buluştu*. AnaHaber. https://anahaber.anadolu.edu.tr/tr/haber-detay/a4urkrvvw8ok2gfuvgnjbzcq

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-a). *Doç. Dr. Orkun Şen*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/orkuns adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-b). *Birim iç değerlendirme raporları*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/kalite/birim-ic-degerlendirme-raporlari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026d). *Kurul, komisyon, temsil, üye ve koordinatörlükler*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/komisyon-listesi adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1990–2026b). *EMYO Kurum Arşivi* [Yayımlanmamış kurumsal arşiv].

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2011). *Bölüm temelli akademik yapılanmaya ilişkin kurul, görevlendirme ve karar kayıtları* [Kurum arşivi belgeleri]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025b). *Aşçılık Programı akran değerlendirme raporu 2025*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/ascilik-programi-akran-degerlendirme-raporu-2025-b09398f109c26fb6.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025h, 27 Haziran). *Eskişehir Meslek Yüksekokulu 2025 yılı PUKÖ izleme ve değerlendirme raporu*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/eskisehir-myo-2025-yili-puko-izleme-ve-degerlendirme-raporu-1f7f6a4f02ce5cde.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026c, 8 Haziran). *Genel bilgiler: Eskişehir Meslek Yüksekokulu* [Tanıtım sunumu]. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/emyo-tanitim-08-06-2026-f8801b41873da47b.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026e, 6 Haziran). *Mezunlarla Yeniden Ders ve Mezun Sofrası* [Kurumsal etkinlik kaydı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yönetim Kurulu. (2026a, 9 Haziran). *Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının adının Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi olarak değiştirilmesine ilişkin karar* [Yönetim kurulu kararı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yönetim Kurulu. (2026b, 29 Haziran). *EMYO bünyesinde açılması önerilen yeni programlara ilişkin karar* [Yönetim kurulu kararı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. (t.y.). *MERGEN (Öğrenme Yönetim Sistemi)*. https://lee.anadolu.edu.tr/mergen-ogrenme-yonetim-sistemi

Anadolu Üniversitesi Mezunlar Birliği Koordinatörlüğü. (2025). *Mezun anketleri*. https://anamezun.anadolu.edu.tr/mezunlar/mezun-anketleri

Anadolu Üniversitesi Mezunlar Birliği Koordinatörlüğü. (2026, 6 Haziran). *Anadolu Mezun Buluşması* [Etkinlik programı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü. (1990b, 2 Mart). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunun ve programlarının açılmasına ilişkin teklif yazısı* (Sayı: 001-70/857) [Resmî yazı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (1990, 24 Eylül). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunun eğitim-öğretime başlamasına ilişkin karar* (Karar No. 10/1) [Senato kararı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (1996, 2 Temmuz). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunda kredili sisteme geçilmesine ilişkin karar* (Karar No. 4) [Senato kararı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (2011, 25 Mayıs). *Uluslararası Turizm Yönetimi Ön Lisans Programının açılmasına ilişkin karar* (Karar No. 9) [Senato kararı]. https://www.anadolu.edu.tr/uploads/anadolu/files/senato_karar/549ab71486ae0.pdf

Avrupa Birliği Konseyi. (2022, 16 Haziran). Council recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (2022/C 243/02). *Official Journal of the European Union, C 243*, 10–25. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627(02)

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Meslek Yüksekokulu. (t.y.). *MYO hakkında*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://bilecik.edu.tr/myo/Icerik/MYO_Hakk%C4%B1nda_f2c78 adresinden erişildi.

Billett, S. (2009). Realising the educational worth of integrating work experiences in higher education. *Studies in Higher Education, 34*(7), 827–843. https://doi.org/10.1080/03075070802706561

Billett, S. (2011). *Vocational education: Purposes, traditions and prospects*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-1954-5

Bora, M. N. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Cesur Kalkan, F. (2026, 4 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. (2025a, 26 Mart). *Cumhurbaşkanı Erdoğan 2030 Sanayi ve Teknoloji Stratejisi Tanıtım Toplantısı'nda konuştu*. https://www.iletisim.gov.tr/turkce/Haberler/detay/cumhurbaskani-erdogan-2030-sanayi-ve-teknoloji-stratejisi-tanitim-toplantisinda-konustu

Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. (2025b, 24 Şubat). *Cumhurbaşkanlığı Kabinesi toplandı*. https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/cumhurbaskanligi-kabinesi-toplandi-24-02-25

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *On İkinci Kalkınma Planı (2024–2028).* https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2025, 30 Ekim). *2026 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı*. https://www.sbb.gov.tr/2026-yili-cumhurbaskanligi-yillik-programi-30-10-2025-tarih-ve-33062-mukerrer-sayili-resmi-gazetede-yayimlanmistir/

Curto-Reverte, A., Peguera-Carré, M. C., Cobos-Rius, H., & Vidal-Martí, C. (2025). The role of work-integrated learning in the European Higher Education Area: A systematic review. *Review of Education, 13*(3), e70114. https://doi.org/10.1002/rev3.70114

Çakal, Y. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Dağ, E. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 55–78. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217

Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulu. (t.y.-b). *Tarihçe*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://umyo.eskisehir.edu.tr/tr/Icerik/Detay/tarihce adresinden erişildi.

Güroler, E. (2026, 10 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

İldeş, İ. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Kanun No. 6698). (2016, 7 Nisan). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 29677). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6698.pdf

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Kütahya Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu. (t.y.). *Tarihçemiz*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://ksbmyo.dpu.edu.tr/tr/index/sayfa/9373/tarihcemiz adresinden erişildi.

Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual Review of Sociology, 14*, 319–338. https://doi.org/10.1146/annurev.so.14.080188.001535

Library of Congress. (t.y.). *PREMIS: Preservation metadata maintenance activity*. https://www.loc.gov/standards/premis/index.html

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 103–123. https://doi.org/10.1002/job.4030130202

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2022). *MYK tarafından anahtar yetkinliklerle uyumlu temel mesleki beceriler belirlendi*. https://myk.gov.tr/tr/haberler/meslek-standartlar-dairesi-bakanl/myk-tarafndan-anahtar-yetkinliklerle-uyumlu-temel-mesleki-beceriler-belirlendi-

National Digital Stewardship Alliance. (2026, 23 Mart). *Announcing version 2.1 of the NDSA Levels of Digital Preservation*. https://www.ndsa.org/2026/03/23/announcing-version-2_1-of-the-ndsa-levels-of-digital-preservation.html

Odabaşı, Y. (2026, 18 Şubat). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kurucu müdür/kanaat önderi görüşmesi, KÖ01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

OECD. (2023). *Building future-ready vocational education and training systems*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/28551a79-en

Oral History Association. (2019). *Archiving oral history: Manual of best practices*. https://oralhistory.org/archives-principles-and-best-practices-complete-manual/

Öksüz, D. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2026, 29 Temmuz). *2026-Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu*. https://dokuman.osym.gov.tr/web/2026/8/2026-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu-90wzzd-041553l0.pdf

Öney, H. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Öztürk Başpınar, N., Karaman, H., & Şen, O. (2025). Büro elemanlarının kariyer uyum yetenekleri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi, 9*(2), 576–595. https://doi.org/10.29216/ueip.1657889

Öztürk Başpınar, N., & Şen, O. (2025). Opinions of office managers and assistant office managers on career adaptability and office technology competency distance learning program. *Journal of Qualitative Research in Education*, (42), 20–43. https://doi.org/10.14689/enad.42.1982

Öztürk Başpınar, N., Şen, O., & Tetik Demirhan, B. (2023). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı müfredatındaki değişimlerin yeniliklerin yayılımı kapsamında değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi, 2*(1), 1–25. https://dergipark.org.tr/tr/pub/anameud/article/1207226

Pettigrew, A. M. (1987). Context and action in the transformation of the firm. *Journal of Management Studies, 24*(6), 649–670. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1987.tb00467.x

Schildkamp, K. (2019). Data-based decision-making for school improvement: Research insights and gaps. *Educational Research, 61*(3), 257–273. https://doi.org/10.1080/00131881.2019.1625716

Şen, O. (2026, 24 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Şerment Şahin, H. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Temple, P. (2008). Learning spaces in higher education: An under-researched topic. *London Review of Education, 6*(3), 229–241. https://doi.org/10.1080/14748460802489363

Topuz Savaş, A. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Turizm Eğitimi Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu. (t.y.). *Akredite kuruluşlar*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://turak.org/akredite-kuruluslar/ adresinden erişildi.

UNESCO. (2015). *Recommendation concerning the preservation of, and access to, documentary heritage including in digital form*. https://www.unesco.org/en/legal-affairs/recommendation-concerning-preservation-and-access-documentary-heritage-including-digital-form

UNESCO. (2022). *Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions: UNESCO strategy for TVET 2022–2029*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383360

Walsh, J. P., & Ungson, G. R. (1991). Organizational memory. *Academy of Management Review, 16*(1), 57–91. https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278992

Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology, 50*, 361–386. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.361

Wright, A. L., Irving, G., Zafar, A., & Reay, T. (2023). The role of space and place in organizational and institutional change: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies, 60*(4), 991–1026. https://doi.org/10.1111/joms.12868

Yıldırım, H. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yükseköğretim Kalite Kurulu. (2025, 29 Ocak). *Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) hazırlama kılavuzu sürüm 3.2.1 yayımlandı*. https://www.yokak.gov.tr/2025/01/29/kurum-ic-degerlendirme-raporu-kidr-hazirlama-kilavuzu-surum-3-2-1-yayimlandi/

Yükseköğretim Kurulu. (t.y.). *Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi: 5. düzey (ön lisans eğitimi) yeterlilikleri*. 16 Ağustos 2026 tarihinde http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=32 adresinden erişildi.

Yükseköğretim Kurulu. (2023). *YÖK, Avrupa Yükseköğretim Alanı'na uyum için yeni adımlar atıyor*. https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yok-avrupa-yuksekogretim-alani-na-uyum-icin-yeni-adimlar-atiyor.aspx

Yükseköğretim Kurulu. (2024a, 17 Eylül). *"2030'a Doğru Türk Yükseköğretim Vizyonuna Dair Üniversiteler ile Bölgesel Toplantılar"ın ilki Gazi Üniversitesinde gerçekleştirildi*. https://www.yok.gov.tr/news/2030a-dogru-turk-yuksekogretim-vizyonuna-dair-universiteler-ile-bolgesel-toplantilarin-ilki-gazi-universitesinde-gerceklestirildi-mvmoo

Yükseköğretim Kurulu. (2024b, 26 Haziran). *Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) logosu ilk kez Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzunda yer alacak*. https://www.yok.gov.tr/news/turkiye-yeterlilikler-cercevesi-tyc-logosu-ilk-kez-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzunda-yer-alacak-h6tZ1

Yükseköğretim Kurulu. (2025b, 2 Şubat). *YÖK Başkanı Özvar duyurdu: Dijital ve yapay zekâ temelli programları bulunan üniversite sayısı 20'den 70'e çıkıyor*. https://www.yok.gov.tr/news/yuksekogretim-kurulu-baskani-ozvar-duyurdu-dijital-veyapay-zeka-temelli-programlari-bulunan-universite-sayisi-20den-70e-cikiyor-gAIvp

Yükseköğretim Kurulu. (2025c, 13 Haziran). *Yükseköğretim Kurulu istihdam odaklı yeni programları hayata geçiriyor*. https://www.yok.gov.tr/tr/news/yuksekogretim-kurulu-istihdam-odakli-yeni-programlari-hayata-geciriyor-vM4IM

Yükseköğretim Kurulu. (2025d, 21 Nisan). *Yükseköğretim Kurulu ve TOBB arasında üniversite-sektör bağını güçlendirecek iş birliği protokolü*. https://www.yok.gov.tr/news/yuksekogretim-kurulu-ve-tobb-arasinda-universite-sektor-bagini-guclendirecek-is-birligi-protokolu-4s0IM

Yükseköğretim Kurulu. (2026, 1 Temmuz). *Yükseköğretim Kurulu geleceğin mesleklerine göre yükseköğretimi yeniden yapılandırıyor*. https://www.yok.gov.tr/tr/news/yuksekogretim-kurulu-gelecegin-mesleklerine-gore-yuksekogretimi-yeniden-yapilandiriyor-ADkaS

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1990, 5 Nisan). *Program açma ve öğrenci alımı hakkında yazı* (Sayı: EÖ/07.04.005/1825) [Resmî yazı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1991, 11 Nisan). *Sekreterlik Programının adının Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak değiştirilmesine ilişkin yazı* (Sayı: EÖ/07.01.001/1054) [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1998, 15 Eylül). *Program açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı ve ekli kontenjan listesi]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2003, 22 Kasım). *Program aktarma* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2002, 22 Mart). *Program açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı ve ekli liste]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2003, 16 Nisan). *Program açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2007, 17 Temmuz). *Emlak ve Emlak Yönetimi Programının açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

BÖLÜM VIII

Sözlü Tarih Bulgularının Bütüncül Değerlendirilmesi

Eskişehir Meslek Yüksekokulunun kurumsal tarihini yalnızca resmî kararlar, program açma ve devretme yazıları, faaliyet raporları, görsel belgeler ve sayısal göstergeler üzerinden açıklamak, kurumun yaşanmış ve anlamlandırılmış boyutunu görünmez bırakacaktır. Kurumların tarihi, resmî belgelerde kayıt altına alınan kararların yanında bu kararları uygulayan, sonuçlarını deneyimleyen ve sonraki kuşaklara aktaran insanların anlatılarıyla da şekillenmektedir. Bu nedenle sözlü tarih, yazılı belgelerin eksik bıraktığı alanları dolduran yardımcı bir teknikten ibaret değildir; geçmişin farklı aktörler tarafından nasıl hatırlandığını, yorumlandığını ve bugünden bakılarak nasıl anlamlandırıldığını incelemeye imkân veren özgün bir bilgi alanıdır.

Thompson ve Bornat'a (2017) göre sözlü tarih, tarihsel sürece doğrudan katılmış kişilerin deneyimlerini araştırmaya dâhil ederek geçmişin toplumsal ve insani boyutlarının görünür hâle gelmesini sağlamaktadır. Portelli (1991) ise sözlü anlatıların değerinin yalnızca olaylar hakkında bilgi vermelerinden değil, anlatıcıların olaylara yükledikleri anlamları, algılarını ve öznel değerlendirmelerini ortaya koymalarından kaynaklandığını belirtmektedir. Bu bakımdan tanıklıkların arşiv belgelerinden farklılaşması veya bazı olayların katılımcılar tarafından farklı biçimlerde hatırlanması, veriyi kendiliğinden geçersiz kılmamaktadır. Söz konusu farklılıklar, kurum tarihinin çeşitli dönemlerde ve kurumsal konumlarda nasıl deneyimlendiğini gösteren analitik bulgular olarak değerlendirilmiştir.

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen 27 sözlü tarih görüşmesi; mevcut veya emekli çalışanlar, kanaat önderleri ve dış paydaşlar, güncel öğrenciler ve mezunlar olmak üzere dört katılımcı grubunu kapsamaktadır. Görüşmelerin temizlenmiş bütünleşik transkripti esas alınarak oluşturulan tanık–dönem–olay–tema–arşivsel doğrulama–alıntı adayı matrisi üzerinde 101 analitik kayıt belirlenmiştir (Öztürk Başpınar vd., 2026a, 2026b). Bu sayı, 101 ayrı görüşme veya birbirinden bütünüyle bağımsız 101 bulgu anlamına gelmemektedir. Kayıtlar, 27 görüşmede yer alan ve araştırma soruları bakımından anlamlı bulunan anlatı parçalarının sistematik biçimde sınıflandırılması sonucunda oluşturulmuştur.

Önceki bölümlerde tanıklıklar, ilgili tarihsel olayları ve kurumsal süreçleri açıklayan arşiv belgeleriyle birlikte kullanılmıştır. Bu bölümün amacı, aynı alıntıları kronolojik sırayla yeniden sunmak değildir. Burada sözlü tarih verileri katılımcılar arası ve gruplar arası karşılaştırmalı bir düzeyde ele alınmakta; anlatıların hangi temalarda ortaklaştığı, hangi noktalarda farklılaştığı veya birbiriyle gerilim oluşturduğu incelenmektedir. Böylece yazılı belgelerde sınırlı biçimde görülebilen gündelik uygulamaların, ilişkilerin, kurumsal değerlerin, aidiyet biçimlerinin ve eleştirel deneyimlerin EMYO tarihindeki yeri belirlenmeye çalışılmaktadır.

Analiz sürecinde sözlü anlatılar, resmî belgelerin yerine geçen ve tek başına tarihsel kesinlik sağlayan kanıtlar olarak kabul edilmemiştir. Kuruluş, program açılışı, bina değişikliği, görevlendirme veya yöneticilik dönemi gibi belgelendirilebilir olgular ilgili arşiv kayıtlarıyla karşılaştırılmıştır. Kurum kültürü, öğrenci desteği, aidiyet, dayanışma, liderlik ve başarı algısı gibi deneyimsel değerlendirmeler ise farklı katılımcıların anlatıla-

rıyla çapraz olarak incelenmiştir. Katılımcının kişisel yaşam öyküsüne ve öznel anlamlandırmasına ait ifadeler, bu nitelikleri açıkça belirtilerek korunmuştur. Böylece resmî kayıtların tarihsel bağlam kurma gücü ile tanıklıkların yaşanmış deneyimleri görünür kılma kapasitesi birlikte değerlendirilmiştir.

Bölümde öncelikle sözlü tarih verilerinin analitik konumu ve katılımcı gruplarının kurumsal bakış açıları açıklanmaktadır. Ardından kuruluş ve kurumsal kimlik, mekân ve yerleşke, uygulamalı eğitim, kurumsal kültür ve aidiyet, liderlik, eleştirel deneyimler, mezunların mesleki yaşamları ve gelecek beklentileri tematik olarak değerlendirilmektedir. Son aşamada tanıklıklar arasındaki örtüşmeler ve ayrışmalar karşılaştırılmakta; sözlü tarih verileriyle arşiv belgelerinin birbirini hangi yönlerden tamamladığı tartışılmakta ve 27 görüşmeden elde edilen bulgular bütüncül bir değerlendirmeyle bir araya getirilmektedir.

8.1. Sözlü Tarih Verilerinin Analitik Konumu

Bu araştırmada EMYO, sınırları belirlenmiş tek bir kurumsal durum olarak ele alınmıştır. Çalışanlar, kanaat önderleri ve dış paydaşlar, öğrenciler ve mezunlar ayrı durumlar değil; aynı kurum tarihini farklı dönemlerden ve kurumsal konumlardan deneyimleyen katılımcı gruplarıdır. Yin'in (2018) bütüncül tekli durum deseni yaklaşımı doğrultusunda bu farklı bakış açıları, EMYO'nun tarihsel dönüşümünü kendi kurumsal bağlamı içinde açıklayan birbirini tamamlayıcı veri kaynakları olarak değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen 27 görüşmenin temizlenmiş bütünleşik transkripti esas alınarak 101 analitik kayıt oluşturulmuştur. Bu kayıtlar; tanık ve görüşme kodu, transkriptteki konumu, ilgili dönem, olay veya deneyim, tema, arşivsel doğrulama gereksinimi, doğrulama durumu ve doğrudan

alıntı adayı alanları üzerinden yapılandırılmıştır. Dolayısıyla 101 sayısı, birbirinden bağımsız 101 görüşmeyi veya tamamı arşiv belgeleriyle doğrulanmış 101 tarihsel olguyu ifade etmemektedir. Bu sayı, 27 görüşmede araştırma soruları bakımından anlamlı bulunan ve temiz transkriptle eşleştirilen anlatı parçalarının toplamını göstermektedir.

Doğrudan alıntılarda konuşmacının anlamı ve anlatım özelliği korunmuştur. Okunabilirliği güçleştiren tekrarlar veya dolgu sözleri çıkarıldığında bu müdahalelerin anlatının anlamını değiştirmemesine dikkat edilmiştir. Alıntı içindeki çıkarmalar köşeli ayraç içinde üç noktayla [...], anlaşılmayı kolaylaştırmak için yapılan sınırlı açıklamalar ise köşeli ayraçla gösterilmiştir. Kitapta kullanılan alıntılar katılımcının adı ve görüşme koduyla ilişkilendirilmiş; gerekli durumlarda temiz transkriptteki konumları üzerinden yeniden kontrol edilmiştir.

Nitel içerik analizinde amaç yalnızca belirli sözcüklerin kaç kez kullanıldığını belirlemek değil, anlatılarda üretilen anlamları sistematik kategoriler altında karşılaştırmaktır. Kuckartz ve Rädiker'e (2023) göre nitel içerik analizi, verilerin kategori temelli ve kurallı biçimde incelenmesini; başlangıçta oluşturulan kategorilerin verilerle karşılaşma sürecinde gözden geçirilmesini ve gerektiğinde geliştirilmesini içermektedir. Bu çalışmada da araştırma soruları ve kavramsal çerçeve başlangıç temalarının oluşturulmasına yön vermiş; transkriptlerin incelenmesi sırasında ortaya çıkan yeni anlatı alanları doğrultusunda tema ve alt tema yapısı yeniden değerlendirilmiştir.

Analiz sonucunda belirlenen temel tema alanları şunlardır:

- Kuruluş ve ilk yıllar,
- Kurumsal kimlik ve aidiyet,
- Fiziksel dönüşüm ve yerleşim,
- Akademik ve idari yapılanma,
- Eğitim ve program değişiklikleri,
- Uygulamalı mesleki eğitim,
- Öğrenci deneyimleri,
- Mezuniyet ve çalışma yaşamına geçiş,
- Sektör ilişkileri,
- Kurumsal kültür, dayanışma ve vefa,
- Krizler ve kurumsal uyum,
- Eleştirel ve karşıt anlatılar,
- Gelecek vizyonu.

Bu temalar birbirinden kesin sınırlarla ayrılmamaktadır. Örneğin uygulamalı eğitim anlatıları aynı zamanda sektör ilişkileri, staj, mezunların mesleki gelişimi ve istihdamla; fiziksel mekân anlatıları kurumsal aidiyet, çalışma kültürü ve uygulama kapasitesiyle; liderlik değerlendirmeleri ise programların gelişimi, kaynakların kullanımı ve kurum kültürüyle kesişmektedir. Bu nedenle bir anlatı parçası, temel anlamı esas alınarak belirli bir ana tema altında sınıflandırılmış olsa da ilgili olduğu diğer temalarla kurduğu bağ analiz sırasında korunmuştur.

Sözlü tarih verileri, oluşturdukları kanıtın niteliği bakımından üç analitik düzeyde değerlendirilmiştir. Birinci düzey; kuruluş tarihi, programa öğrenci alınması, göreve başlama, bina değişikliği, program açılması veya başka bir birime devredilmesi ve yöneticilik dönemi gibi bağımsız belgelerle doğrulanabilecek olguları kapsamaktadır. Bu tür anlatılar ilgili kurul

kararları, resmî yazışmalar, personel kayıtları, faaliyet belgeleri ve görsel kaynaklarla karşılaştırılmıştır.

İkinci düzey; kurum kültürü, öğrenci desteği, çalışma ortamı, aidiyet, uygulamalı eğitimin değeri ve yönetim anlayışı gibi farklı katılımcıların anlatılarıyla karşılaştırılabilen deneyimsel değerlendirmelerden oluşmaktadır. Birden fazla katılımcının benzer bir deneyimi dile getirmesi, söz konusu değerlendirmenin farklı kurumsal konumlarda paylaşıldığını gösterebilir. Bununla birlikte tanıklıkların örtüşmesi, öznel bir değerlendirmenin kendiliğinden arşivsel olarak doğrulanmış tarihsel olguya dönüşmesi anlamına gelmemektedir.

Üçüncü düzey ise katılımcının kişisel yaşam öyküsü, algısı ve geçmişe yüklediği anlam içinde kalan öznel anlatılardır. Bir katılımcının kurumu "aile" olarak tanımlaması, belirli bir dönemi "başarılı" bulması, meslek yüksekokulunun "ikinci sınıf" görüldüğünü düşünmesi veya belirli bir gelişmeyi "kurumun kaderini değiştiren" olay olarak değerlendirmesi bu kapsamdadır. Bu ifadeler bütün katılımcılar adına yapılmış nesnel hükümler olarak değil, konuşmacının kendi EMYO deneyimini nasıl anlamlandırdığını gösteren sözlü tarih bulguları olarak kullanılmıştır.

Arşiv belgeleriyle doğrulanamayan anlatılar veri setinden otomatik olarak çıkarılmamıştır. Bir anlatının kişisel deneyim veya değerlendirme niteliğinde olması, sözlü tarih bakımından değersiz olduğu anlamına gelmemektedir. Bunun yerine her kaydın kanıt durumu; belgeyle doğrulanmış bilgi, birden fazla tanıklıkla desteklenen anlatı, kişisel deneyim veya değerlendirme ya da belirsiz ve çelişkili bilgi olarak açıkça belirlenmiştir. Belgeye ulaşılamayan veya farklı anlatımlarla karşılaşılan durumlarda kesin tarihsel hüküm kurulmamış; belirsizlik metinde görünür tutulmuştur.

Analizde ortak anlatılar kadar aykırı ve karşıt değerlendirmeler de korunmuştur. Kurumsal ortamı samimi ve destekleyici bulan öğrenci anlatısıyla aidiyet zayıflığı bildiren öğrenci anlatısının; kampüse taşınmayı önemli bir kurumsal kazanım olarak değerlendiren tanıklıkla fiziksel mekândan çok eğitimin içeriğini önemli bulan mezun anlatısının birlikte ele alınması bu yaklaşımın örnekleridir. Amaç, katılımcıların ifadelerini yapay bir uzlaşma içinde birleştirmek değil, EMYO deneyiminin dönem, rol, program ve kişisel beklentilere göre farklılaşabilen yapısını görünür kılmaktır.

Son olarak, 101 analitik kaydın temalara ve katılımcı gruplarına göre sayısal dağılımı bir yaygınlık veya önem ölçüsü olarak yorumlanmamıştır. Görüşmelerin süreleri, katılımcılara yöneltilen soruların ayrıntı düzeyi, katılımcıların kurumla ilişki biçimleri ve EMYO'da geçirdikleri süre farklıdır. Aynı katılımcının belirli bir tema hakkında birden fazla ayrıntılı anlatı sunması da kayıt sayısını artırabilmektedir. Bu nedenle sayılar, veri setinin düzenlenmesini ve analiz sürecinin izlenebilirliğini sağlayan betimsel göstergeler olarak kullanılmış; temaların kurumsal anlamına ilişkin yorumlar anlatıların içeriğine, katılımcı grupları arasındaki karşılaştırmalara ve arşivsel kanıtlarla kurulan ilişkilere dayandırılmıştır.

8.2. Katılımcı Grupları ve Kurumsal Bakış Açıları

Sözlü tarih araştırmalarında katılımcıların kurumsal konumları, yalnızca kimliklerini tanımlayan betimsel bilgiler değildir; hangi olaylara erişebildiklerini, hangi dönemlere tanıklık ettiklerini ve geçmişi hangi deneyim alanından yorumladıklarını da belirlemektedir. Thompson ve Bornat'ın (2017) vurguladığı üzere sözlü tarih, farklı toplumsal ve kurumsal konumlardaki kişilerin deneyimlerini tarihsel çözümlemeye

dâhil ederek tek merkezli anlatıların sınırlarını genişletebilmektedir. Bu nedenle araştırmada katılımcılar, EMYO ile kurdukları temel ilişki esas alınarak dört grupta değerlendirilmiştir: mevcut veya emekli çalışanlar, kanaat önderleri ve dış paydaşlar, güncel öğrenciler ve mezunlar.

Bu sınıflandırma, katılımcıların bütün kurumsal kimliklerini birbirinden kesin biçimde ayıran değişmez bir yapı olarak görülmemelidir. Bazı katılımcılar EMYO tarihinde birden fazla role sahiptir. Örneğin Yalçın Çakal yüksekokulun mezunu olmasının yanında uzun yıllardır kurum çalışanıdır; Ayla Topuz Savaş ise EMYO mezuniyetinin ardından akademik kariyerini aynı kurumda sürdürmüştür. Yavuz Odabaşı hem kurucu müdür hem de mesleki eğitimin gelişimine ilişkin değerlendirmelerde bulunan bir kanaat önderidir. Katılımcılar, görüşme sırasında esas alınan temel konumları ve kendilerine verilen görüşme kodları doğrultusunda gruplandırılmış; diğer kurumsal rolleri yorumlama sürecinde ayrıca dikkate alınmıştır. Katılımcı grupları, analitik kayıt sayıları ve bu grupların temel katkıları Tablo 8.1'de sunulmuştur.

Tablo 8.1

Katılımcı Grupları, Analitik Kayıt Sayıları ve Temel Katkıları

Tanık Grubu	Katılımcılar	Katılımcı Sayısı	Analitik Kayıt Sayısı	Temel Analitik Katkı
Mevcut veya emekli çalışanlar	Ç01 Yalçın Çakal; Ç02 Meliha Nur Bora; Ç03 Ünver Ünlü Bayramlı; Ç04 Zeki Güler; Ç05 Hüseyin Öney; Ç06 Orkun Şen; Ç07 Melek Ergül; Ç08 Huri Cankurt; Ç09 Aslı Afşar	9	37	Kuruluş ve gelişim dönemleri, gündelik çalışma kültürü, yönetim, fiziksel mekân, programlar, öğrenci ilişkileri ve kurum içi dönüşüm

Kanaat önderleri ve dış paydaşlar	KÖ01 Yavuz Odabaşı; KÖ02 Hakkı Gök; KÖ03 Hüseyin Yıldırım; KÖ04 Gazi Çelik; KÖ05 Bahar Bilen; KÖ06 Arda Genç	6	22	Kurucu vizyon, mesleki eğitimin toplumsal konumu, sektör beklentileri, staj, uygulamalı eğitim, istihdam ve yerel paydaşlık
Güncel öğrenciler	Ö01 Ahmet Celep; Ö02 Eren Dağ; Ö03 Hasibe Sarmaz; Ö04 Emir Ömer Erkan	4	12	Güncel öğrenci deneyimi, öğretim elemanlarıyla iletişim, destek, kampüs, tercih süreci, katılım, aidiyet ve gelecek beklentileri
Mezunlar	M01 Ayla Topuz Savaş; M02 Davut Öksüz; M03 Esra Güroler; M04 Hatice Şerment Şahin; M05 Firdevs Cesur Kalkan; M06 İlker İldeş; M07 Deniz Yeşil; M08 M08 Hasan Hüseyin Akçırahan	8	30	Eğitimin çalışma yaşamındaki karşılığı, mesleki yeterlilik, stajdan işe geçiş, kariyer gelişimi, kuruma farklı rollerle dönüş, mezun aidiyeti ve programların güncelliği
Toplam	27 katılımcı	27	101	EMYO'nun farklı dönem ve kurumsal konumlardan oluşturulan çok katmanlı anlatısı

Not. Katılımcılar, görüşmelerde esas alınan temel kurumsal konumları ve görüşme kodları doğrultusunda sınıflandırılmıştır. Birden fazla kurumsal role sahip katılımcıların diğer konumları analiz sırasında korunmuştur. Analitik kayıt sayıları, temizlenmiş bütünleşik transkriptte araştırma sorularıyla ilişkili bulunan anlatı parçalarını göstermektedir; bu sayılar grupların önemini, görüşlerin yaygınlığını veya temsil gücünü ölçen istatistiksel değerler değildir. Tablo, temizlenmiş bütünleşik görüşme dökümü ile analiz matrisi temel alınarak hazırlanmıştır (Öztürk Başpınar vd., 2026a, 2026b).

Mevcut veya emekli çalışanlar grubu, dokuz katılımcı ve 37 analitik kayıtla veri setindeki en geniş anlatı alanını oluşturmaktadır. Bu grubun anlatıları, kurumun iç işleyişine, gündelik çalışma pratiklerine ve zaman içindeki dönüşümüne ilişkin ay-

rıntılar bakımından öne çıkmaktadır. Eski hizmet binası, kampüse taşınma, fiziksel alanların kullanımı, programların açılması ve devredilmesi, öğrenci–öğretim elemanı ilişkileri, yönetim dönemleri, kurum içi iletişim ve çalışma ortamı bu grupta belirginleşen başlıca konulardır.

Çalışan grubunun analitik değeri yalnızca kurum içinde görev yapmış olmalarından kaynaklanmamaktadır. Katılımcıların kuruma farklı yıllarda katılmış olması, kuruluş döneminden güncel kalite ve yönetişim çalışmalarına kadar uzanan değişik tarihsel katmanların karşılaştırılmasına imkân vermektedir. Bununla birlikte bütün çalışanların aynı olaylara tanıklık etmediği ve kurumsal gelişmeleri aynı biçimde değerlendirmediği görülmektedir. Yakın ilişkiler ve aile ortamı vurgusunun yanında iletişimde azalma, fiziksel kapasite, meslek yüksekokulunun üniversite içindeki konumu ve programların güncelliği hakkında eleştirel anlatılar da bulunmaktadır. Bu farklılıklar, çalışan grubunun tek sesli bir kurum anlatısı üretmediğini göstermektedir.

Kanaat önderleri ve dış paydaşlar grubu, altı katılımcıdan ve 22 analitik kayıttan oluşmaktadır. Bu grup kendi içinde farklı kurumsal konumları bir araya getirmektedir. Kurucu müdür Yavuz Odabaşı, EMYO'nun kuruluş düşüncesini ve ilk programların oluşturulma sürecini içeriden aktarmaktadır. Sektör, meslek odası ve dış paydaş konumundaki diğer katılımcılar ise yüksekokulu uygulamalı eğitim, staj, işveren beklentileri, mezunların mesleki yeterlilikleri ve yerel iş gücü gereksinimleri üzerinden değerlendirmektedir.

Bu nedenle kanaat önderleri ve dış paydaşların anlatıları yalnızca EMYO'nun dışarıdan nasıl algılandığını göstermemektedir. Grup, kurucu yönetim deneyimi ile güncel sektör beklentilerini aynı analiz alanında buluşturmaktadır. Kurucu

vizyonda öne çıkan pratik ve meslek odaklı eğitim anlayışıyla sektör temsilcilerinin nitelikli iş gücü ve uygulama beklentileri arasındaki benzerlik, EMYO'nun tarihsel eğitim anlayışındaki sürekliliklerden birini görünür kılmaktadır. Buna karşılık sektör beklentilerinin akademik programların tek belirleyicisi olmadığı; bu görüşlerin bilimsel ölçütler, program yeterlilikleri ve uzun vadeli eğitim amaçlarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiği gözetilmiştir.

Güncel öğrenciler grubu, dört katılımcı ve 12 analitik kayıttan oluşmaktadır. Öğrenciler, kurumun bugünkü eğitim ve kampüs deneyimine doğrudan erişim sağlayan katılımcılardır. Kampüs içindeki konum, yüksekokulun tercih edilme nedenleri, öğretim elemanlarıyla iletişim, akademik ve sosyal destek, öğrenci katılımı, program deneyimi ve kurumsal aidiyet bu grubun anlatılarında öne çıkmaktadır.

Öğrenci grubunun sınırlı sayıda katılımcıdan oluşması nedeniyle bu anlatılar, EMYO'daki bütün öğrencilerin görüşlerini temsil eden sonuçlar olarak değerlendirilmemiştir. Buna karşılık aynı dönemde öğrenim gören öğrencilerin birbirinden farklı deneyimler bildirmesi analitik bakımdan önemlidir. Kurumsal ortamı samimi, destekleyici ve iletişime açık bulan anlatılarla kendisini kuruma ait hissetmediğini belirten karşıt anlatının aynı grupta bulunması, güncel öğrenci deneyiminin homojen olmadığını göstermektedir. Bu durum, öğrenci aidiyetinin yalnızca kurumun sunduğu olanaklardan değil; öğrencinin programıyla, öğretim elemanlarıyla, akranlarıyla ve kurumsal etkinliklerle kurduğu ilişkiden de etkilenebileceğine işaret etmektedir.

Mezunlar grubu, sekiz katılımcı ve 30 analitik kayıtla eğitim deneyiminin çalışma yaşamındaki karşılığını değerlendirme olanağı sağlamaktadır. Mezunların anlatılarında mesleki

bilgi ve becerilerin işe katkısı, staj deneyimleri, ilk işe geçiş, kariyer gelişimi, başka eğitim kademelerine devam, sektör değişikliklerine uyum ve mezuniyet sonrasında kurumla sürdürülen ilişkiler öne çıkmaktadır.

Mezun grubunun önemli özelliklerinden biri, bazı katılımcıların mezuniyet sonrasında EMYO'ya veya Anadolu Üniversitesine farklı rollerle yeniden bağlanmış olmasıdır. Öğretim elemanı, teknik personel, eğitmen, idari çalışan veya dış paydaş olarak kurumsal çevreye yeniden katılan mezunlar, eğitim sürecini hem öğrenci deneyimi hem de daha sonraki mesleki konumları üzerinden değerlendirebilmektedir. Bu çoklu konum, mezunların anlatılarını kurumsal süreklilik ve kuşaklar arası aktarım bakımından değerli kılmaktadır. Bununla birlikte seçilmiş mezun yaşam öyküleri, bütün mezunların istihdam veya kariyer sonuçlarını temsil eden sayısal kanıtlar olarak kullanılmamıştır.

Katılımcı grupları birlikte değerlendirildiğinde, her grubun EMYO tarihinin farklı bir boyutuna erişim sağladığı görülmektedir. Çalışanlar kurumun iç işleyişini ve zaman içindeki dönüşümünü; kanaat önderleri ve dış paydaşlar kurucu vizyonu, sektör beklentilerini ve yerel ilişkileri; öğrenciler güncel eğitim ve aidiyet deneyimini; mezunlar ise eğitimin çalışma yaşamındaki karşılığını görünür kılmaktadır. Bu bakış açıları birbirinin yerine geçmemekte, kurum tarihinin farklı bilgi katmanlarını oluşturmaktadır.

Gruplar arasındaki karşılaştırmanın amacı, hangi grubun daha güvenilir veya daha önemli olduğunu belirlemek değildir. Bir çalışanın uzun süreli kurumsal hafızası, bir öğrencinin güncel deneyimi, bir mezunun çalışma yaşamına dayalı değerlendirmesi ve bir sektör temsilcisinin mesleki yeterlilik beklentisi farklı sorulara yanıt vermektedir. Bütüncül değerlendirme, bu

farklı bilgi türlerinin hangi noktalarda örtüştüğünü, ayrıştığını veya birbirini tamamladığını ortaya koymaya dayanmaktadır.

Bu bakımdan 27 katılımcıdan elde edilen anlatılar, EMYO'nun tek ve değişmez bir kurumsal hikâyesini değil; farklı dönem, program, rol ve deneyimlerden oluşan çok konumlu ve çok dönemli bir kurumsal hafızayı yansıtmaktadır. Sonraki başlıklarda bu bakış açıları kuruluş, mekân, uygulamalı eğitim, kurumsal kültür, liderlik, eleştirel deneyimler, mezuniyet ve gelecek beklentileri temaları altında karşılaştırmalı biçimde ele alınacaktır.

8.3. Kuruluş, Öncülük ve Kurumsal Kimlik

EMYO'nun 1990 yılında kurulması, Anadolu Üniversitesinin Eskişehir merkezindeki örgün mesleki eğitim yapılanmasının kurumsallaşması bakımından öncü bir gelişmedir. Burada kullanılan "öncülük" ifadesi, EMYO'nun Türkiye'deki ilk meslek yüksekokulu olduğu yönünde mutlak bir iddia taşımamakta; yüksekokulun Anadolu Üniversitesinin Eskişehir merkezindeki mesleki eğitim yapılanmasında üstlendiği tarihsel role işaret etmektedir.

Kuruluş sürecinin temel aşamaları arşiv belgeleriyle izlenebilmektedir. Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün 2 Mart 1990 tarihli teklif yazısında Turizm ve Otelcilik, Matbaacılık, Bilgisayar Programcılığı, Sekreterlik ve Radyo-Televizyon Teknisyenliği programlarının açılması önerilmiş; teklif 16 Mart 1990 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında uygun bulunarak 5 Nisan 1990 tarihli yazıyla Üniversiteye bildirilmiştir. Anadolu Üniversitesi Senatosunun 24 Eylül 1990 tarihli kararıyla eğitim-öğretime başlama tarihi belirlenmiş ve yüksekokul 8 Ekim 1990 tarihinde fiilen eğitim vermeye başlamıştır (Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü, 1990b; Anadolu Üniversitesi Senatosu, 1990; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1990).

Arşiv belgeleri kurumun hangi tarihlerde, hangi programlarla ve hangi karar süreçleri sonucunda oluşturulduğunu göstermektedir. Buna karşılık sözlü tarih tanıklıkları, kuruluş kararının dönemin yöneticileri ve çalışanları tarafından nasıl anlamlandırıldığını görünür hâle getirmektedir. Kurucu müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı, mesleki eğitimin kuruluş dönemindeki işlevini şu sözlerle açıklamaktadır:

> *"Gençlerin [...] kendilerini biçare hissetmeleri, kompleks hissetmeleri bana ters gelen bir şey. Güven içinde olmaları lazım; 'Ben aranan bir insan olacağım' diye öz güvenleri olacak."*
> (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Bu anlatı, EMYO'nun kuruluş vizyonunda iş yaşamını tanıyan, mesleki uygulama yapabilen ve edindiği bilgiyi çalışma ortamına aktarabilen insan gücü yetiştirme amacının önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Billett'e (2011) göre mesleki eğitim, yalnızca belirli teknik becerilerin kazandırılmasıyla sınırlı değildir; bireylerin mesleki uygulamalara katılabilmelerini ve değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilmelerini destekleyen bilgi, beceri ve deneyimlerin geliştirilmesini de kapsamaktadır. Bu açıdan Odabaşı'nın "pratik odaklı eğitim" vurgusu, mesleki eğitimin çalışma yaşamıyla ilişkilendirilmesine dayanan yaklaşımın kuruluş dönemindeki karşılığını yansıtmaktadır.

Yavuz Odabaşı'nın anlatısında programların belirlenmesinde dönemin Anadolu Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in yönlendirici rolü açık biçimde belirtilmektedir. Odabaşı'nın tanıklığına göre Büyükerşen; Üniversitenin radyo-televizyon, matbaa, büro hizmetleri ile turizm ve yiyecek-içecek alanlarındaki faaliyetlerinden ve Eskişehir'in ihtiyaçlarından hareketle çağdaş, uygulama yönü güçlü programların

açılmasını istemiştir. Arşiv belgeleri açılan programları doğrulamakla birlikte, programların belirlenmesi sırasında yapılan konuşmaların ve ileri sürülen gerekçelerin ayrıntılarını içermemektedir. Bu nedenle anlatı, dönemin Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in kuruluş sürecindeki düşünsel ve yönetsel katkısını aktaran kurucu yönetici tanıklığı olarak değerlendirilmiştir; resmî karar metninin yerine geçirilmemiştir.

Erken dönem çalışanlarının anlatıları, kuruluş yıllarını sınırlı fiziksel olanakların, küçük bir kadronun ve yoğun çalışma ilişkilerinin bir arada bulunduğu bir dönem olarak betimlemektedir. Görev sınırlarının her durumda kesin biçimde ayrılmadığı; akademik, idari ve destek personelinin yüksekokulun gündelik ihtiyaçlarının karşılanmasında birlikte sorumluluk üstlendiği yönündeki anlatılar birden fazla tanıklıkta örtüşmektedir. Bu örtüşme, iş birliği ve kişisel sorumluluğun kuruluş dönemi deneyiminde belirgin olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte bu değerlendirme, bütün çalışanların aynı dönemi aynı biçimde yaşadıkları anlamına gelmemekte; birden fazla katılımcının anlatısında ortaya çıkan ortak bir deneyim örüntüsünü ifade etmektedir.

Sözlü tarih verilerinde EMYO'nun kurumsal kimliği iki temel aidiyet alanı üzerinden kurulmaktadır. Bunlardan birincisi Anadolu Üniversitesinin parçası olmanın sağladığı kurumsal mensubiyet ve gurur; ikincisi ise mesleki eğitimin uygulamaya, çalışma yaşamına ve sektör gereksinimlerine dönük özgün kimliğidir. Ashforth ve Mael'in (1989) örgütsel özdeşleşme yaklaşımı, bireylerin kendilerini üyesi oldukları kurumun özellikleri ve başarıları üzerinden tanımlayabildiklerini göstermektedir. Çalışanların ve mezunların EMYO ile

Anadolu Üniversitesi adını kişisel meslek yaşamlarının bir parçası olarak anmaları, bu çok katmanlı özdeşleşmenin sözlü tarih anlatılarındaki görünümüdür.

Bununla birlikte kurumsal kimlik anlatılarında yalnızca gurur ve aidiyet değil, mesleki eğitimin üniversite sistemi içindeki görünürlüğüne ilişkin bir statü talebi de bulunmaktadır. Yalçın Çakal'ın Bölüm 7.6'da aktarılan değerlendirmesi, mesleki eğitimin üniversite içindeki görünürlüğüne ve meslek yüksekokullarının kurumsal statüsüne ilişkin güçlü bir tanınma talebini yansıtmaktadır.

Bu ifade, herhangi bir yönetimin EMYO'yu resmî olarak "ikinci sınıf" bir kurum şeklinde tanımladığının kanıtı değildir. Çakal'ın sözleri, bir çalışan ve mezun olarak deneyimlediği statü algısını ve mesleki eğitimin toplumsal değerinin daha güçlü biçimde tanınmasına ilişkin beklentisini yansıtmaktadır. Dolayısıyla EMYO kimliğinde, köklü bir üniversiteye mensup olmanın sağladığı gurur ile meslek yüksekokullarının akademik ve toplumsal değerini görünür kılma gereksinimi yan yana bulunmaktadır.

Katılımcı grupları arasındaki karşılaştırma da bu çift yönlü yapıyı desteklemektedir. Kuruluş dönemine tanıklık edenler EMYO kimliğini daha çok kuruluş emeği, uygulamalı eğitim ve birlikte çalışma üzerinden anlamlandırırken mezunların anlatılarında alınan eğitimin iş yaşamındaki karşılığı ve Anadolu Üniversitesi mezunu olmanın değeri öne çıkmaktadır. Güncel öğrenciler kurumsal kimliği iletişim, eğitim ortamı ve mesleki gelecek beklentileri üzerinden deneyimlemekte; dış paydaşlar ise EMYO'yu sektörlere nitelikli insan kaynağı sağlayan bir eğitim kurumu olarak değerlendirmektedir. Bu bakış açıları bütünüyle aynı değildir; ancak mesleki yeterlilik, uygulama, aidiyet

ve çalışma yaşamıyla ilişki temalarında birbirini tamamlamaktadır.

Sonuç olarak EMYO'nun kurumsal kimliği yalnızca 1990 yılında alınan kuruluş kararından doğmamıştır. Bu kimlik; kurucu irade, ilk programların mesleki yönelimi, çalışanların kuruluş emeği, öğrencilerin ve mezunların deneyimleri, Anadolu Üniversitesine mensubiyet ve mesleki eğitimin değerini görünür kılma çabası içinde zamanla oluşmuştur. Bu çerçevede öncülük, geçmişte elde edilmiş değişmez bir üstünlük değil; çalışma yaşamındaki dönüşümleri izleme, uygulamalı eğitimi geliştirme ve mesleki eğitimin toplumsal değerini yeni koşullar altında yeniden üretme sorumluluğudur. Bir sonraki başlıkta, bu kurumsal kimliğin farklı binalar, kampüs deneyimleri ve mekânsal değişimler üzerinden nasıl biçimlendiği ele alınmaktadır.

8.4. Mekân, Yerleşke ve Kurumsal Aidiyet

Fiziksel mekân, tanıklıklarda yalnızca eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü bir alan olarak değil; kurumsal kimliği, çalışma ilişkilerini, öğrenci deneyimini ve aidiyet duygusunu biçimlendiren bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Scannell ve Gifford'a (2010) göre mekâna bağlılık; kişi, yer ve psikolojik süreç arasındaki etkileşim sonucunda oluşmakta, bireylerin bir mekânla kurdukları duygusal, bilişsel ve davranışsal bağları kapsamaktadır. Bu yaklaşım, EMYO'nun farklı binalarının yalnızca fiziksel özellikleriyle değil, bu mekânlarda yaşanan deneyimler ve mekânlara yüklenen anlamlarla birlikte değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Bölüm II'de incelenen arşiv belgeleri ve görsel kaynaklar, EMYO'nun mekânsal gelişiminin üç temel aşamadan geçtiğini göstermektedir. Yüksekokul, 1990–Mart 1996 döneminde Atatürk Caddesi'ndeki kiralık binada faaliyet göstermiş; Mart

1996'da Yunus Emre Kampüsü'ndeki ilk kampüs binasına taşınmış ve 2007 yılında günümüzde kullandığı hizmet binasına geçmiştir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c). Bu tarihler ve yer değişiklikleri arşivsel olarak doğrulanabilmektedir. Buna karşılık binaların çalışanlar, öğrenciler ve mezunlar açısından ne ifade ettiği sözlü tarih tanıklıkları aracılığıyla görünür hâle gelmektedir.

Atatürk Caddesi'ndeki kiralık binaya ilişkin çalışan anlatıları, sınırlı fiziksel olanaklarla yürütülen eğitim faaliyetlerini, küçük bir kadro içinde geliştirilen yakın çalışma ilişkilerini ve okulun kent merkeziyle kurduğu doğrudan ilişkiyi öne çıkarmaktadır. Kurucu müdür Prof. Dr. Yavuz Odabaşı, binanın kent merkezindeki konumu nedeniyle üniversiteden şehre gelen çalışanların okula uğrayabildiğini ve gündelik iletişimin daha açık bir yapıda gerçekleştiğini anlatmaktadır. Odabaşı ayrıca bir etkinliğin duyurusunun okulun önündeki iki ağaç arasına asılmasının ardından yoldan geçen Eskişehirlilerin okula girerek etkinliğe ilgi gösterdiğini hatırlamaktadır. Bu anlatı, Atatürk Caddesi'ndeki binanın yalnızca bir eğitim mekânı olmadığını; okul ile kent arasında gündelik ve geçirgen bir karşılaşma alanı oluşturduğunu göstermektedir. Söz konusu etkileşimin kapsamı sayısal verilerle belirlenememekle birlikte tanıklık, kurucu yöneticinin mekâna yüklediği anlamı görünür kılmaktadır.

Mart 1996'da Yunus Emre Kampüsü'ne geçilmesi, EMYO'nun fiziksel ve kurumsal gelişiminde önemli bir kırılma noktasıdır. Kampüse taşınma; öğrencilerin Üniversitenin kütüphane, sosyal alan, kültürel faaliyet ve diğer öğrenci hizmetlerine daha kolay erişebilmesine, çalışanların diğer akademik birimlerle daha yakın ilişki kurabilmesine ve EMYO'nun Üniversite içindeki görünürlüğünün artmasına imkân sağlamıştır.

Bununla birlikte bu değerlendirme, yalnızca fiziksel yer değişikliğinden değil, öğrencilerin ve çalışanların mekânı deneyimleme biçimlerinden kaynaklanmaktadır.

Güncel öğrenciler arasında kampüs içinde bulunmayı tercih nedeni olarak değerlendirenler de bulunmaktadır. Bölüm II'de anlatısı aktarılan Eren Dağ, EMYO'nun Anadolu Üniversitesinin ana kampüsü içindeki konumunu önemli bir tercih avantajı olarak değerlendirmiştir.

Emir Ömer Erkan'ın tercih sürecine ilişkin anlatısı da okulun fiziksel konumunun aday öğrencilerin kararlarında dikkate alınabildiğini göstermektedir:

> *"Her konuda araştırdım. Önce okulun konumunu, kampüs içinde olup olmadığını inceledim."* (Emir Ömer Erkan, Ö04)

Bu iki anlatı, kampüs içinde bulunmanın yalnızca mevcut öğrencilerin günlük yaşamını kolaylaştıran bir özellik olmadığını, aday öğrencilerin kurumu araştırma ve tercih etme süreçlerinde de önem taşıyabildiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte iki öğrencinin değerlendirmesi bütün öğrencilerin tercih nedenlerini temsil etmemektedir. İfadeler, fiziksel konumun öğrenci kararlarında etkili olabilen unsurlardan biri olduğuna ilişkin deneyimsel kanıtlar olarak değerlendirilmelidir.

2007 yılında mevcut hizmet binasına geçiş, yüksekokulun mekânsal tarihinde yeni bir aşama oluşturmuştur. Dersliklerin, akademik ve idari çalışma alanlarının, bilgisayar laboratuvarlarının ve uygulama birimlerinin aynı kurumsal yapı içinde yeniden düzenlenmesi, eğitim ve yönetim kapasitesinin gelişmesine katkı sağlamıştır. Buna karşılık uzun dönemli çalışan ve mezun anlatıları, mekânsal değişiklikleri yalnızca büyüme ve iyileşme biçiminde değerlendirmemektedir. Bazı katılımcılar, daha sonraki yıllarda ortaya çıkan alan paylaşımı ve mekânsal

daralma deneyimlerini EMYO'nun kurumsal kapasitesini ve geleceğe ilişkin beklentilerini etkileyen gelişmeler olarak yorumlamıştır.

Bölüm VII'de birlikte değerlendirilen Yavuz Odabaşı ve Ayla Topuz Savaş anlatıları, ilk kampüs binasının uygulamalı eğitim amacıyla tasarlanan alanlarının sonraki kullanım biçiminin kurum üyelerinde yalnızca fiziksel daralma değil, kurumsal kapasite kaybı duygusu da oluşturduğunu göstermektedir.

Katılımcı gruplarının mekâna ilişkin anlatıları karşılaştırıldığında farklı dönemsel bakışlar ortaya çıkmaktadır. Kuruluş döneminin tanıkları Atatürk Caddesi'ndeki binayı sınırlı olanaklar, yakın ilişkiler ve kentle doğrudan temas üzerinden hatırlamaktadır. Kampüse geçişi yaşayan çalışanlar ve mezunlar bu değişimi Üniversiteyle bütünleşme ve fiziksel gelişme olarak değerlendirmektedir. Güncel öğrenciler ise mekânı daha çok kampüse erişim, sosyal olanaklar ve tercih avantajı üzerinden anlamlandırmaktadır. Uzun süreli tanıkların bazıları da mekânsal paylaşım kararlarını kurumsal daralma ve kayıp duygusuyla ilişkilendirmektedir. Bu anlatılar birbirini geçersiz kılmamakta; aynı mekânsal dönüşümün farklı dönemlerde ve kurumsal konumlarda farklı biçimlerde deneyimlenebildiğini göstermektedir.

Bu nedenle EMYO'nun mekânsal tarihi, doğrusal bir "eski bina–yeni bina" gelişimi şeklinde açıklanmamalıdır. Arşiv belgeleri binaların kullanım tarihlerini ve fiziksel değişiklikleri doğrularken tanıklıklar bu değişikliklerin gündelik çalışma, kentle ilişki, öğrenci tercihi, kurumsal aidiyet ve kayıp algısı üzerindeki etkilerini görünür hâle getirmektedir. Mekânsal gelişimin değerlendirilmesinde toplam kapalı alan, derslik ve laboratuvar sayıları kadar bu alanların programların uygulama

gereksinimlerine uygunluğu, öğrencilerin erişimi, çalışanlar arasındaki iletişime katkısı ve kurum tarihini görünür kılma kapasitesi de dikkate alınmalıdır.

Sonuç olarak EMYO'nun farklı binaları, kurum tarihinin yalnızca fiziksel durakları değil, farklı çalışma kültürlerinin ve aidiyet biçimlerinin oluştuğu hafıza mekânlarıdır. Atatürk Caddesi'ndeki binanın kentle kurduğu doğrudan temas, kampüse geçişin sağladığı üniversiteyle bütünleşme ve mevcut binanın sunduğu uygulama olanakları, EMYO kimliğinin farklı dönemlerde aldığı biçimleri yansıtmaktadır. Bu mekânsal birikimin kurumsal hafızada korunması; eski binalara ait görsellerin, yerleşim planlarının, kullanım kararlarının ve tanıklıkların dijital arşivde birlikte saklanmasıyla mümkün olabilir. Bir sonraki başlıkta, bu fiziksel ortamlar içinde yürütülen uygulamalı eğitimin farklı katılımcı grupları tarafından nasıl değerlendirildiği incelenmektedir.

8.5. Uygulamalı Eğitim ve Mesleki Yeterlilik

Uygulamalı eğitim, farklı katılımcı gruplarının anlatılarının en belirgin biçimde kesiştiği temalardan biridir. Kuruluş döneminin yöneticileri uygulama odaklı mesleki eğitim düşüncesini; öğretim elemanları sınıf içinde kullandıkları uygulama yöntemlerini; öğrenciler uygulama ortamlarına ilişkin deneyimlerini; mezunlar aldıkları eğitimin çalışma yaşamındaki karşılığını; dış paydaşlar ise mezunlardan beklenen mesleki yeterlilikleri anlatmaktadır. Bu çok yönlü anlatı yapısı, uygulamalı eğitimin EMYO'nun kurumsal kimliğinin süreklilik gösteren temel unsurlarından biri olduğunu ortaya koymaktadır.

Uygulamalı eğitimin varlığı ile eğitimsel etkisi birbirinden ayrılmalıdır. Billett'e (2009) göre iş yeri ve uygulama deneyimlerinin eğitimsel değer kazanması, öğrencinin yalnızca uygulama ortamında bulunmasına değil; okulda öğrenilen bilgilerle iş yerindeki deneyimlerin planlı biçimde ilişkilendirilmesine, yönlendirilmesine ve değerlendirilmesine bağlıdır. Bu yaklaşım, laboratuvar, uygulama mutfağı, staj veya teknik gezi gibi faaliyetlerin tek başına yeterli olmadığını; uygulamanın belirlenmiş öğrenme çıktılarıyla bütünleştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

EMYO'nun kuruluş belgeleri, ilk programların teknik, büro hizmetleri ve turizm alanlarını bir araya getirdiğini göstermektedir. Ders yükleri, öğretim planları, program içerikleri, staj düzenlemeleri ve görsel kaynaklar ise uygulamalı eğitimin zaman içinde farklı biçimler aldığını ortaya koymaktadır. Bilgisayar ve büro teknolojileri uygulamaları, daktilografi ve hızlı klavye kullanımı, radyo-televizyon ve matbaacılık çalışmaları, örnek olay çözümlemeleri, mesleki yazışmalar, ithalat ve ihracat uygulamaları, emlak değerleme çalışmaları, uygulama mutfakları, stajlar, teknik geziler ve sektör temsilcilerinin derslere katılımı bu çeşitliliğin örnekleridir. Dolayısıyla EMYO'daki uygulama anlayışı yalnızca laboratuvar veya mutfak çalışmasına indirgenemeyecek kadar geniş bir mesleki öğrenme alanını kapsamaktadır.

Çalışan anlatıları, uygulamalı eğitimin yalnızca resmî öğretim planlarında bulunmadığını, öğretim elemanlarının kullandıkları yöntemlerle de çeşitlendirildiğini göstermektedir. Zeki Güler (Ç04), anlatısında tiyatro teknikleri, sahne uygulamaları, kısa film çalışmaları ve örnek olaylardan yararlanarak öğrencileri öğrenme sürecine etkin biçimde katmaya çalıştığını belirtmektedir. Güler'in mezunların yalnızca "ara eleman" olarak

değil, işverenler tarafından aranan meslek elemanları olarak yetiştirilmesi gerektiğine ilişkin yaklaşımı, uygulamalı eğitimi edilgen bir beceri aktarımının ötesine taşımaktadır. Bu değerlendirme, öğretim elemanının kişisel eğitim anlayışını yansıtmakla birlikte mesleki yeterliliğin bilgi, uygulama, iletişim ve problem çözme becerilerinin birlikte geliştirilmesiyle oluştuğuna işaret etmektedir.

Kuruluş dönemi mezunlarından Ayla Topuz Savaş'ın anlatısı da mesleki derslerde kuram ile uygulama arasında bağ kurulmaya çalışıldığını göstermektedir. Topuz Savaş, Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar'ın alan deneyimine dayanan örnek olaylar ve uygulamaya ilişkin açıklamalar aracılığıyla öğrencileri çalışma yaşamına hazırladığını; öğrencilik döneminde dinlediği birçok örnek olayın karşılığıyla daha sonraki çalışma yaşamında karşılaştığını belirtmektedir (Ayla Topuz Savaş, M01). Bu değerlendirme, deneyime dayalı örneklerin öğrencinin mesleki durumları anlamlandırmasına katkı sağlayabildiğini gösteren geriye dönük bir mezun tanıklığıdır.

Bununla birlikte anlatının doğrudan görüşmeyi yürüten ve bu kitabın ilk yazarı olan araştırmacıya ilişkin olması düşünümsel dikkat gerektirmektedir. İfade, bağımsız bir öğretim kalitesi ölçümü veya bütün öğrencilerin ortak değerlendirmesi olarak değil, belirli bir mezunun kendi öğretim elemanıyla kurduğu ilişkiyi ve aldığı eğitimin çalışma yaşamındaki karşılığını nasıl hatırladığını gösteren deneyimsel veri olarak değerlendirilmiştir.

Bölüm IV'te aktarılan Arda Genç'in değerlendirmesi, uygulama yönünün dış paydaşlar tarafından EMYO'nun ayırt edici özelliklerinden biri olarak algılandığını göstermektedir. Bu değerlendirme, bütün programların ve dönemlerin aynı uygulama niteliğine sahip olduğunu kanıtlamamakla birlikte,

kurucu yöneticilerin uygulama odaklı eğitim vurgusu ve öğretim elemanlarının anlattığı öğretim yöntemleriyle birlikte değerlendirildiğinde, teori ile pratiği ilişkilendirme amacının farklı katılımcı gruplarının anlatılarında ortaklaştığını ortaya koymaktadır.

Gazi Çelik'in Emlak Yönetimi alanına ilişkin değerlendirmesi, mesleki yeterliliğin yalnızca işbaşında edinilen deneyimle değil, sistematik yükseköğretim yoluyla da geliştirilmesi gerektiğine yönelik bir sektör beklentisini yansıtmaktadır. Çelik, usta–çıraklık ilişkisi veya kısa süreli belgelendirme yoluyla mesleğe girenlerle iki yıllık akademik eğitim alan mezunlar arasında bilgi düzeyi bakımından farklılık gözlemlediğini belirtmektedir. Bu değerlendirme, deneyim yoluyla öğrenmenin değersiz olduğu anlamına gelmemektedir. Sektör deneyimi ile akademik eğitimin birbirinin alternatifi değil; kuramsal bilgi, etik, mevzuat, uygulama ve mesleki muhakeme bakımından birbirini tamamlayan öğrenme biçimleri olarak ele alınması daha uygundur.

Deniz Yeşil'in Bölüm 4.6'da doğrudan alıntıyla verilen değerlendirmesi, mezunun program deneyiminde teori ve uygulamayı birbirini tamamlayan unsurlar olarak gördüğünü ortaya koymaktadır. Ancak ifade, programın bütün öğrenciler üzerindeki etkisini gösteren bir ölçüm değil, belirli bir mezunun kendi eğitim deneyimine ilişkin değerlendirmesidir.

İlker İldeş'in anlatısı, mesleki derslerde edinilen bilginin çalışma yaşamındaki karşılığını turizm alanından tamamlamaktadır. İldeş, Ön Büro Uygulamaları dersine ait notlara çalışma yaşamında yeniden başvurduğunu ve ihtiyaç duyduğunda Kat Hizmetleri alanındaki eski kaynaklardan da yararlandığını belirtmektedir (İlker İldeş, M06). Bu deneyim, ders materyallerinin mezuniyet sonrasında başvurulan mesleki kaynaklara

dönüşebildiğini gösteren kişisel bir örnektir; derslerin güncelliği veya bütün mezunlar üzerindeki etkisi hakkında genelleme yapılmasına imkân vermemektedir.

Hatice Şerment Şahin'in Bölüm 6.6'da ayrıntılı olarak aktarılan deneyimi, zorunlu stajın bireysel bir örnekte mezuniyet sonrası istihdama dönüşebildiğini göstermektedir. Şahin'in staj yaptığı Eskişehir Ticaret Odasında iş teklifi alarak çalışmaya devam etmesi, uygun bir staj ortamının öğrencinin mesleki yeterliliklerini göstermesine ve iş ilişkileri geliştirmesine imkân sağlayabileceğini ortaya koymaktadır. Ancak bu tekil örnek, EMYO öğrencilerinin genel olarak staj yaptıkları kurumlarda istihdam edildiklerini kanıtlamamaktadır.

Katılımcı grupları birlikte değerlendirildiğinde uygulamalı eğitimin anlamı kurumsal konuma göre farklılaşmaktadır. Yöneticiler uygulamayı yüksekokulun kuruluş amacıyla; öğretim elemanları kullanılan öğretim yöntemleriyle; öğrenciler uygulama ortamlarına erişimle; mezunlar eğitimin çalışma yaşamındaki yararıyla; sektör temsilcileri ise mezunların mesleki davranış ve iş yapabilme kapasitesiyle ilişkilendirmektedir. Bu anlatılar, uygulamalı eğitimin değeri konusunda ortaklaşmakta ancak uygulamanın hangi yöntemle ve hangi yoğunlukta yürütülmesi gerektiği konusunda tek bir model ortaya koymamaktadır.

Nitekim EMYO'da uygulamalı eğitimin biçimi programların özelliklerine ve dönemsel koşullara göre değişmiştir. Ders içi uygulamalar, laboratuvar çalışmaları, staj, teknik gezi, sektör projeleri ve iş yeri temelli eğitim farklı dönemlerde farklı ağırlıklar kazanmıştır. Bütün programlarda daha fazla iş yeri deneyimi sağlama amacıyla 2019–2020 öğretim yılında uygulanan 3+1 modeli, hukuki ve yönetsel sorunlar ile pandemi koşullarının da etkisiyle sürdürülememiş; 2022–2023 öğretim yılından

itibaren 4+0 öğretim planına dönülmüştür. Bu deneyim, uygulamalı eğitimin terk edilmesi olarak değil, iş yeri temelli eğitimin hangi koşullarda sürdürülebileceğine ilişkin kurumsal bir öğrenme süreci olarak değerlendirilmelidir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025b).

Sözlü tarih bulguları, EMYO'da uygulama düşüncesinin tarihsel olarak güçlü olduğunu göstermektedir; ancak mevcut tanıklıklar uygulamaların bütün programlarda, bütün dönemlerde ve bütün öğrenciler için aynı nitelikte gerçekleştirildiği sonucuna ulaştırmamaktadır. Uygulama mutfağının, laboratuvarın veya staj düzenlemesinin varlığı, öğrencinin hedeflenen yeterlilikleri kazandığını tek başına kanıtlamaz. Uygulamanın eğitimsel etkisi; kullanılan donanımın güncelliği, ayrılan süre, öğrenci katılımı, öğretim elemanı rehberliği, staj yerinin niteliği ve kazanımların nasıl değerlendirildiğiyle birlikte incelenmelidir.

Bu nedenle uygulamalı eğitimin gelecekteki değerlendirmelerinde program bazında uygulama haritalarının hazırlanması; ders içi uygulamaların, stajların, teknik gezilerin, sektör katkılarının ve mezun deneyimlerinin belirlenmiş program çıktılarıyla ilişkilendirilmesi önem taşımaktadır. Öğrenci öz değerlendirmeleri, uygulama performansları, işveren görüşleri, staj raporları ve mezun izleme verileri birlikte kullanıldığında, uygulamalı eğitimin mesleki yeterliliklere ve çalışma yaşamına geçişe katkısı daha güvenilir biçimde değerlendirilebilir.

Sonuç olarak uygulamalı eğitim, EMYO'nun kuruluş vizyonundan güncel programlarına uzanan önemli bir kurumsal sürekliliktir. Bu sürekliliğin gelecekte korunması, yalnızca uygulama faaliyetlerinin sürdürülmesine değil; bu faaliyetlerin

öğrenci öğrenmesi, mesleki yeterlilik ve çalışma yaşamına geçiş üzerindeki sonuçlarının düzenli olarak izlenmesine bağlıdır. Uygulamalı eğitim ortamlarında kurulan öğretim elemanı–öğrenci ilişkileri ve ortak çalışma deneyimleri aynı zamanda kurumsal kültürün oluşmasına da katkı sağlamaktadır. Bu ilişki, bir sonraki başlıkta dayanışma ve aidiyet bağlamında ele alınmaktadır.

8.6. Kurumsal Kültür, Dayanışma ve Aidiyet

Kurumsal kültür, yalnızca kurumun resmî olarak ilan ettiği değerlerden değil; gündelik ilişkilerden, ortak çalışma alışkanlıklarından, anlatılardan, simgelerden ve zaman içinde tekrarlanan uygulamalardan oluşmaktadır. Schein ve Schein'e (2017) göre kurumsal kültür, bir topluluğun iç bütünleşme ve dış çevreye uyum süreçlerinde geliştirdiği ve yeni üyelere aktardığı ortak varsayımları kapsamaktadır. Hatch (1993) ise kültürün değerler, varsayımlar, simgeler ve gözlemlenebilir uygulamalar arasındaki dinamik ilişkiler içinde sürekli yeniden üretildiğini belirtmektedir. Bu çerçevede EMYO'nun kurumsal kültürü, değişmeden günümüze ulaşan sabit bir yapıdan çok, farklı kuşakların deneyimleriyle yeniden yorumlanan çok katmanlı bir süreç olarak değerlendirilmelidir.

Çalışan ve mezun anlatılarında EMYO'nun kurumsal kültürü çoğunlukla yakın iletişim, ulaşılabilir öğretim elemanları, dayanışma ve "aile" metaforu üzerinden tanımlanmaktadır. Ünver Ünlü Bayramlı, kurumun kendisi için taşıdığı anlamı şu sözlerle ifade etmektedir:

> *"Metafor olarak ilk gelen aklıma aile."*
> (Ünver Ünlü Bayramlı, Ç03)

Melek Ergül'ün Bölüm 5.2'de aktarılan anlatısı da destek personelinin kurumsal ilişkileri kabul görme, yakınlık ve kendini kurumun parçası olarak hissetme üzerinden anlamlandırdığını göstermektedir.

Bu iki ifade, farklı kurumsal görevlerde bulunmuş çalışanların EMYO'daki ilişkileri yakınlık, güven ve benimsenme üzerinden anlamlandırdığını göstermektedir. "Aile" metaforu, çalışanlar arasındaki dayanışmayı, hiyerarşik mesafenin görece düşük olmasını ve bireylerin kendilerini kurumun bir parçası olarak görmelerini açıklamak bakımından güçlüdür. Bununla birlikte bu metafor, kurum içindeki ilişkilerin bütün dönemlerde ve bütün çalışanlar tarafından aynı biçimde yaşandığı anlamına gelmemektedir.

Kurumsal kültürün öğrenci boyutu, öğretim elemanlarının yalnızca ders anlatan kişiler olarak değil, öğrencilerin kendilerini ifade edebildiği ve destek arayabildiği erişilebilir aktörler olarak görülmesinde belirginleşmektedir. Zeki Güler'in anlatısı, öğrenciyle kurulan karşılıklı iletişimin öğretim ilişkisindeki önemini ortaya koymaktadır:

> *"Yani öğrenciler de kendileriyle konuşan, kendisine soru soran [...] hocaları seviyorlar. Ben de yapım gereği hem öğrenciyi çok seviyorum. Öğrenciyi sevdiğiniz zaman onlar da sizi seviyorlar."*
> (Zeki Güler, Ç04)

Bu anlatıda öğretim elemanı–öğrenci ilişkisi, yalnızca bilginin tek yönlü aktarımına değil, öğrencinin soru sorabildiği ve kendisini ifade edebildiği karşılıklı bir iletişim ortamına dayanmaktadır. Güler'in değerlendirmesi, Bölüm 8.5'te ele alınan etkileşimli öğretim yaklaşımı ile kurumsal kültür arasında da bağ kurmaktadır. Öğrencinin derse katılması, öğretim elemanına

ulaşabilmesi ve kurum içinde tanındığını hissetmesi, hem öğrenme deneyimini hem de aidiyet duygusunu destekleyebilmektedir.

Kuruluş dönemi mezunlarından Esra Güroler'in anlatısı da öğretim elemanı–öğrenci ilişkisinin öğrenci tarafından nasıl deneyimlendiğini göstermektedir:

> *"Hocalarımızla bizim iletişimimiz çok iyiydi. Sınıf mevcutlarımız çok kalabalık değildi. Öyle olunca da bir nevi özel ders gibi, onlar bizi isim isim tanırlardı. [...] Anlamadığımız bir şey olduğunda hemen sorardık."* (Esra Güroler, M03)

Güroler'in değerlendirmesi, küçük sınıf mevcutlarının öğretim elemanlarıyla doğrudan iletişim kurmayı, soru sormayı ve öğrencinin kurum içinde tanındığını hissetmesini kolaylaştırabildiğini göstermektedir. Bu anlatı, Zeki Güler'in öğretim elemanı bakış açısından dile getirdiği karşılıklı iletişim vurgusunu mezun deneyimiyle tamamlamaktadır. Bununla birlikte söz konusu yakınlığın kuruluş döneminin bütün sınıflarında ve sonraki dönemlerde aynı ölçüde yaşandığı sonucuna ulaşılamaz.

Prof. Dr. Aslı Afşar'ın eski müdür ve öğretim üyesi olarak aktardığı deneyimler, öğrencilere sağlanan desteğin akademik sorunlarla sınırlı kalmadığını göstermektedir:

> *"Genelde kız öğrencilerin yaşadığı bazı problemler oluyordu. [...] Öğrencilerin maddi ya da sağlık sorunları. Maddi açıdan [...] hep beraber para topluyorduk, destek oluyorduk. [...] O tür problemlerde destek olduk."* (Aslı Afşar, Ç09)

Bu anlatı, öğrencilerin maddi güçlükleri ve sağlık sorunları karşısında akademik ve idari çalışanların birlikte hareket edebildiğini gösteren deneyimsel bir kanıttır. Katılımcı, kişisel mahremiyetin korunması amacıyla olayların ve öğrencilerin ayrıntılarını paylaşmamıştır. Bu tutum, sözlü tarih verisinin

etik kullanımına ve öğrenci mahremiyetine uygun biçimde korunmalıdır.

Afşar'ın anlatısı, EMYO'daki dayanışmanın gündelik ve gönüllü destek uygulamalarına dönüşebildiğini göstermektedir. Ancak bu tür sorunların yalnızca öğretim elemanlarının veya yöneticilerin kişisel çabalarıyla çözülmesi, desteği kişilere bağımlı hâle getirebilir. Kurumsal kültürün sürdürülebilirliği açısından öğrencilerin maddi, sağlıkla ilgili, psikolojik veya sosyal sorunlarını güvenli biçimde iletebilecekleri danışmanlık, burs yönlendirmesi, erişilebilirlik ve rehberlik mekanizmalarının tanımlanması önemlidir. Böylece kurum kültüründeki dayanışma değeri, kişisel iyi niyetin yanında izlenebilir ve kapsayıcı kurumsal süreçlerle de desteklenebilir.

Meliha Nur Bora'nın Bölüm 2.6'da aktarılan engelli öğrencilere yönelik destek anlatısı, EMYO'daki öğrenci odaklılık ve dayanışma kültürünün erişilebilirlik boyutunu görünür kılmaktadır. Ders notlarının paylaşılması, punto büyüklüğünün uyarlanması ve öğrencinin sınıf ya da sınav ortamındaki yerinin gereksinimine göre düzenlenmesi, öğrenciye verilen desteğin somut öğretim uygulamalarına dönüşebildiğini göstermektedir. Buna karşılık binadaki fiziksel erişim güçlükleri, kişisel duyarlılık ile yapısal erişilebilirliğin aynı şey olmadığını ortaya koymaktadır. Kapsayıcı kurum kültürünün sürdürülebilmesi için bireysel öğretim elemanı çabalarının erişilebilir fiziksel ortamlar, tanımlanmış uyarlama süreçleri, dijital erişilebilirlik ve düzenli izleme mekanizmalarıyla desteklenmesi gerekmektedir.

Güncel öğrenci anlatılarında çalışanların geçmiş dönem değerlendirmeleriyle örtüşen destek ve samimiyet algısı bulunmaktadır. Ahmet Celep, bugünkü öğrenci deneyimini şu sözlerle açıklamaktadır:

"EMYO, dediğim gibi hem akademik açıdan, hem hocalar açısından, hem öğrenci işleri personelleri açısından çok samimi bir ortam. Öğrencileri akademik hayatında olsun, sosyal hayatında olsun çok destekleyen ve çok samimi bir ortam olduğunu düşünüyorum."
(Ahmet Celep, Ö01)

Bu ifade, çalışanların geçmiş dönemlere ilişkin yakınlık ve destek anlatılarının güncel öğrenci deneyiminde bütünüyle ortadan kalkmadığını göstermektedir. Öğretim elemanlarının yanı sıra öğrenci işleri personelinin de anlatıda yer alması, kurumsal kültürün yalnızca akademik kadro tarafından oluşturulmadığına işaret etmektedir. Öğrencinin kurumla karşılaştığı akademik, idari ve sosyal temasların bütünü, aidiyet deneyiminin oluşumuna katkı sağlamaktadır.

Bununla birlikte öğrenci grubundaki bütün anlatılar aynı yönde değildir. Hasibe Sarmaz'ın değerlendirmesi, kurumsal aidiyetin bazı öğrenciler bakımından zayıf kalabildiğini gösteren önemli bir karşıt örnektir:

"Bilmiyorum. Geliştirilmesi gerekiyor öğrenci açısından. [...] Kendisini kimse bence buraya ait hissetmiyormuş gibi düşünüyorum. Ben dahil. Çünkü sadece derslere gelip gidiyoruz ve onun dışında okulda çok vakit geçirmiyorum." (Hasibe Sarmaz, Ö03)

Bu ifade, öğrencinin kurumsal aidiyet eksikliğini yalnızca kişiler arası iletişime değil, okulda ders dışında geçirilen zamanın sınırlılığına da bağladığını göstermektedir. Sarmaz'ın anlatısı, bütün öğrencilerin kurumu samimi ve destekleyici bir ortam olarak deneyimlediği biçiminde idealize edilmiş bir sonuca ulaşılmasını önlemektedir. Aidiyetin oluşması için öğretim elemanına erişebilmek önemli olmakla birlikte öğrencinin sosyal, kültürel, akademik ve yönetsel faaliyetlere katılabileceği karşılaşma alanlarının bulunması da gerekmektedir.

Ahmet Celep ve Hasibe Sarmaz'ın güncel öğrenci anlatıları birlikte değerlendirildiğinde, aynı kurumsal ortamın farklı öğrenciler tarafından farklı biçimlerde deneyimlenebildiği görülmektedir. Bir öğrenci EMYO'yu akademik ve sosyal açıdan destekleyici ve samimi bir ortam olarak tanımlarken başka bir öğrenci yalnızca derslere gelip gittiğini ve kendisini kuruma ait hissetmediğini belirtmektedir. Bu iki anlatı birbirini geçersiz kılmamaktadır; kurumsal aidiyetin öğrencinin programı, beklentileri, arkadaşlık ilişkileri, etkinliklere katılımı, okulda geçirdiği zaman ve çalışanlarla kurduğu iletişime göre farklılaşabileceğini göstermektedir.

Ashforth ve Mael'e (1989) göre örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini üyesi olduğu topluluk üzerinden tanımlamasıyla ilişkilidir. Bu nedenle aidiyet, yalnızca kurumdan memnuniyet duymak veya kurum hakkında olumlu ifadeler kullanmakla sınırlı değildir. Öğrencinin okulun bir parçası olduğunu hissetmesi, kurumsal etkinliklere katılması, program kimliğini benimsemesi, karar süreçlerinde görüş bildirebilmesi ve kurumun başarılarını kendi deneyimiyle ilişkilendirebilmesi de özdeşleşmenin göstergeleri arasında değerlendirilebilir.

Sözlü tarih verilerinde çalışanların geçmiş dönemlere ilişkin aile, dayanışma ve yakın ilişki vurgusu güçlüdür. Bununla birlikte Huri Cankurt'un Bölüm V'te ele alınan iletişimin zaman içinde azaldığına ilişkin değerlendirmesi ve Hasibe Sarmaz'ın güncel aidiyet eleştirisi, bu kültürün bütün dönemlerde kendiliğinden devam etmediğini göstermektedir. Öğrenci ve çalışan sayısındaki değişim, dijital iletişimin yaygınlaşması, kuşaklar arası beklenti farklılıkları ve öğrencilerin kampüste geçirdikleri sürenin azalması bu dönüşümle ilişkili olabilir. Ancak mevcut veriler bu unsurlar arasında doğrudan bir neden–sonuç ilişkisi kurulmasına yeterli değildir.

"Aile" metaforu eleştirel açıdan da değerlendirilmelidir. Aile benzeri yakınlık, güven ve dayanışmayı destekleyebilir; ancak görevlerin kişilere bağlı yürütülmesini, sorunların gayriresmî kanallarla çözülmesini veya farklı deneyimlerin görünmez kalmasını da beraberinde getirebilir. Bu nedenle güçlü kişiler arası ilişkiler; açık görev tanımları, öğrenci destek mekanizmaları, mahremiyet ilkeleri, erişilebilir danışmanlık, katılımcı karar süreçleri ve hesap verebilir yönetişimle birlikte sürdürülmelidir. Kurumsal aidiyet, eleştirinin bulunmadığı bir uyum ortamı değil, kurum üyelerinin destek gördüğü ve farklı görüşlerini güvenli biçimde ifade edebildiği kapsayıcı bir ilişki biçimi olarak anlaşılmalıdır.

Sonuç olarak EMYO'nun kurumsal kültüründe dayanışma, samimiyet, öğrenciye erişilebilirlik ve çalışanlar arasındakiyakınlık farklı kuşakların anlatılarında süreklilik gösteren değerlerdir. Bununla birlikte güncel öğrencilerin farklılaşan deneyimleri, bu değerlerin bütün kurum üyeleri için aynı sonucu üretmediğini göstermektedir. Kurumsal kültürün geleceğe aktarılması, geçmişteki yakın ilişkilerin yalnızca hatırlanmasına değil; öğrenci desteklerinin kurumsallaştırılmasına, yeni çalışanların kurum tarihini öğrenmesine, öğrencilerin ders dışı yaşama ve karar süreçlerine katılmasına ve eleştirel geri bildirimlerin görünür biçimde değerlendirilmesine bağlıdır. Bu kültürün nasıl sürdürüldüğü veya dönüştürüldüğü ise yöneticilerin tercihleri ve kurumsal değişim süreçleriyle yakından ilişkilidir. Bu nedenle bir sonraki başlıkta liderlik, yönetim ve kurumsal değişim anlatıları ele alınmaktadır.

8.7. Liderlik, Yönetim ve Kurumsal Değişim

Liderlik anlatıları, katılımcıların EMYO ile ilişki kurdukları dönemlere ve kurumsal rollerine göre farklılaşmaktadır. Kuruluş döneminin tanıkları yeni bir akademik birim oluşturma, programları belirleme, kadro kurma ve uygulama odaklı eğitim anlayışını yerleştirme üzerinde dururken sonraki dönemlerde görev yapan katılımcılar programların geliştirilmesi, bina değişiklikleri, akademik yapılanma, öğrenci desteği, kalite güvencesi ve kurumun Üniversite içindeki görünürlüğü üzerinden yöneticileri değerlendirmektedir.

Schein ve Schein'e (2017) göre liderlik ile kurumsal kültür karşılıklı olarak birbirini biçimlendirmektedir. Kuruluş aşamasında yöneticiler kurumun değerlerini ve çalışma biçimlerini etkilerken zaman içinde oluşan kültür de yöneticilerden beklenen davranışları belirlemektedir. Bu nedenle EMYO'daki liderlik yalnızca müdürlerin kişisel özellikleri üzerinden değil; farklı dönemlerde oluşturulan değerler, karar süreçleri ve kurumsal uygulamalar üzerinden değerlendirilmelidir.

Kuruluş dönemindeki liderlik, girişimci ve kurucu bir nitelik taşımaktadır. Prof. Dr. Yavuz Odabaşı'nın tanıklığı, dönemin Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in programların belirlenmesinde ve uygulama odaklı mesleki eğitim anlayışının oluşturulmasında yönlendirici bir rol üstlendiğini göstermektedir. Kurucu müdürlük ise yüksekokulun akademik ve idari kadrosunun oluşturulması, sektörle ilişkilerin başlatılması, öğrenci stajlarının düzenlenmesi ve gündelik işleyişin kurulması gibi çok yönlü sorumlulukları kapsamıştır.

> "*Don Kişot bir kişiyle olmuyor. Yani bunlar bir kişinin demesiyle olmuyor. Ben Yılmaz Bey ile bunları yapabildiğim için korkunç bir mutluluk ve zevk alıyorum. Dediğim her şeye yardımcı oluyordu.*" (Yavuz Odabaşı, KÖ01)

Arşiv belgeleri program açılışlarını ve yönetsel kararları doğrulamakta; sözlü tanıklıklar ise bu kararların hangi çalışma anlayışı içinde hayata geçirildiğini açıklamaktadır.

Kuruluşu izleyen dönemlerde liderliğin temel gündemi kurumsallaşma ve büyüme olmuştur. Kampüse taşınma, kredili sisteme ve ikinci öğretime geçilmesi, yeni programların açılması, mevcut hizmet binasına yerleşme ve akademik kadronun genişlemesi, yöneticilerin yalnızca gündelik işleyişi sürdürmelerini değil, değişimi planlamalarını da gerektirmiştir. Daha sonraki bölüm yapılanması, Bologna ve AKTS uyumu, program devirleri, uygulamalı eğitim modelleri ve kalite güvencesi çalışmaları ise yönetsel sorumluluğu daha karmaşık hâle getirmiştir.

Bu gelişmeler, EMYO yöneticilerinin bütünüyle bağımsız kararlar aldığı anlamına gelmemektedir. Program açma, kapatma, ad değiştirme, kontenjan belirleme, kadro tahsisi ve bina kullanımı gibi kararlar; Yükseköğretim Kurulu, Üniversite Senatosu, Üniversite Yönetim Kurulu ve Rektörlük gibi farklı yönetim basamaklarının yetki alanlarıyla ilişkilidir. Buna karşılık bölüm kurulları, Yüksekokul Kurulu, Yüksekokul Yönetim Kurulu ve müdürlük, birim düzeyindeki ihtiyaçların belirlenmesi ve önerilerin üst yönetim basamaklarına taşınmasında önemli roller üstlenmektedir. Bu nedenle kurumsal gelişmelerin tamamını tek bir müdüre mal etmek veya bütün sorunlardan yalnızca birim yöneticisini sorumlu tutmak yönetsel yapının çok basamaklı niteliğini göz ardı edecektir.

Tanıklıklarda liderliğin önemli boyutlarından biri öğrenci yararını gözetme olarak ortaya çıkmaktadır. Meliha Nur Bora bu yaklaşımı şöyle açıklamaktadır:

"Eskişehir Meslek Yüksekokulu'nu ben öğrenci yararına elinden gelen her şeyi yapan okul olarak görüyorum. Öğrencilerimizle bir etkileşime girme mecburiyetinde belki değiliz ama onların her türlü hem akademik hem özel ihtiyaçlarını giderme yönünde tüm arkadaşlarla birlikte hareket ettiğimizi düşünüyorum. [...] Eskiye göre bence öğrenci lehine daha fazla olumlu yönde kararlar alabiliyoruz."
(Meliha Nur Bora, Ç02)

Bu ifade, yöneticilik ve kurumsal kararların yalnızca program, bütçe ve personel işlemlerinden oluşmadığını; öğrencinin akademik ve sosyal ihtiyaçlarını dikkate alan bir yönetişim anlayışını da kapsadığını göstermektedir. Bora'nın "tüm arkadaşlarla birlikte hareket etme" vurgusu, öğrenci desteğinin tek bir yöneticinin uygulaması değil, akademik ve idari çalışanların ortak katkısıyla oluşan bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır.

Liderliğin bir diğer boyutu, kurum çalışanlarının mesleki ve akademik gelişimine alan açılmasıdır. Prof. Dr. Aslı Afşar'ın anlatısı, EMYO'da başlayan akademik ve yönetsel kariyerinin farklı sorumluluklarla geliştiğini göstermektedir:

"Bütün akademik kariyerim burada geçti benim [...] Ben buraya yardımcı doçent doktor unvanıyla geldim. Doçent oldum, profesör oldum. Müdür yardımcısı oldum, müdür oldum, rektör yardımcısı oldum, dekan oldum." (Aslı Afşar, Ç09)

Bu anlatı, EMYO'nun yalnızca öğrenciler için değil, öğretim elemanlarının akademik ve yönetsel gelişimleri bakımından da bir deneyim alanı oluşturabildiğini göstermektedir. Afşar'ın bireysel kariyer öyküsü, bütün öğretim elemanlarının aynı gelişim sürecini yaşadığını kanıtlamaz. Bununla birlikte meslek yüksekokulu kadrosunda görev yapmanın akademik ilerlemeye engel olmadığına ve EMYO'da edinilen yönetsel deneyimin Üniversitenin diğer görev alanlarına taşınabildiğine ilişkin önemli bir örnek sunmaktadır.

Yükseköğretimde liderliğin yalnızca resmî yöneticiler tarafından yürütülen bir faaliyet olmadığı da dikkate alınmalıdır. Bolden vd. (2009), yükseköğretimde dağıtılmış liderliğin resmî görev sahiplerinin yanı sıra farklı akademik ve idari aktörlerin uzmanlıkları, girişimleri ve ortak çalışmaları aracılığıyla ortaya çıktığını belirtmektedir. EMYO'nun programları, etkinlikleri, akademik yayınları, sektör ilişkileri, akreditasyon çalışmaları ve toplumsal katkı faaliyetleri de müdürlük, bölüm başkanlıkları, komisyonlar, öğretim elemanları, idari personel, öğrenciler, mezunlar ve dış paydaşların katkılarıyla yürütülmektedir.

Orkun Şen'in değerlendirmesi, EMYO'daki bireysel girişimler ile kolektif çalışma arasındaki ilişkiye dair eleştirel bir bakış sunmaktadır:

> *"Osman Hoca zamanına kadar [...] benim gördüğüm bir kolektif yapı Eskişehir Meslek Yüksekokulunda çok fazla sağlanamadı açıkçası. [...] Osman Hoca ile birlikte bir birliktelik, ortak bir şeyler yapabilme çabası ortaya çıktı."* (Orkun Şen, Ç06)

Bu ifade, Orkun Şen'in EMYO'da görev yaptığı dönem ile daha sonraki gelişmeleri dışarıdan izleyen bir akademisyen olarak kişisel değerlendirmesidir. Önceki yönetim dönemlerinde kolektif çalışmanın bulunmadığını veya güncel dönemde bütün çalışanların aynı düzeyde ortak çalışma yürüttüğünü tek başına kanıtlamamaktadır. Bununla birlikte anlatı, bireysel girişimlerin kurumsal yapılara dönüştürülmesi ve farklı aktörlerin ortak amaçlar etrafında bir araya getirilmesi gereksinimini görünür kılmaktadır.

Doç. Dr. Osman Güldemir'in bu kitabın yazarlarından biri ve aynı zamanda EMYO'nun güncel müdürü olması, mevcut yönetim dönemine ilişkin değerlendirmelerde ayrıca düşünümsellik gerektirmektedir. Bu nedenle güncel döneme ilişkin

olumlu veya eleştirel tanıklıklar, yazarların kendi başarı değerlendirmeleri olarak sunulmamalıdır. Kalite komisyonlarının çalışmaları, PUKÖ raporları, dış paydaş yapılanması, program akreditasyonları, akademik dergi faaliyetleri ve toplumsal katkı uygulamaları resmî belgelerle doğrulanabilir; ancak bu uygulamaların etkisi yalnızca faaliyetlerin gerçekleştirilmiş olması üzerinden değil, ortaya çıkardıkları sonuçlar üzerinden değerlendirilmelidir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2025h).

Sözlü tarih bulguları birlikte ele alındığında iyi yöneticilikle ilişkilendirilen başlıca özellikler şöyle sıralanabilir:

1. Öğrenci yararını ve öğrenci desteklerini gözetmek,
2. Çalışanlarla açık ve güvene dayalı iletişim kurmak,
3. Akademik ve idari personelin girişimlerini desteklemek,
4. Programları geliştirmek ve ilgili karar mercileri önünde gerekçeleriyle savunmak,
5. Sektör, mezun ve diğer dış paydaşlarla sürdürülebilir ilişkiler kurmak,
6. Fiziksel ve teknolojik kaynakların geliştirilmesini sağlamak,
7. Kurumun Üniversite ve kent içindeki görünürlüğünü artırmak,
8. Mesleklerdeki ve teknolojideki değişimleri izlemek,
9. Farklı aktörlerin karar ve uygulama süreçlerine katılmasını sağlamak,
10. Faaliyetleri izlenebilir sonuçlara ve kurumsal öğrenmeye dönüştürmek.

Bu özellikler, katılımcıların anlatılarından çıkarılan analitik bir sentezdir; EMYO tarafından kabul edilmiş resmî bir yönetici yeterlilikleri listesi değildir. Ayrıca bir yöneticinin belirli bir katılımcı tarafından olumlu veya olumsuz hatırlanması, aynı yönetim döneminin bütün çalışanlar ve öğrenciler tarafından aynı biçimde deneyimlendiği anlamına gelmemektedir. Yönetici değerlendirmeleri; katılımcının görevine, yöneticiyle kurduğu ilişkiye, beklentilerine ve tanıklık ettiği olaylara göre farklılaşabilmektedir.

Bu nedenle sözlü tarih görüşmelerindeki liderlik anlatıları, yöneticilik dönemleri, kurul kararları, program açılış ve devir belgeleri, kadro kayıtları, faaliyet raporları ve kalite belgeleriyle karşılaştırılmalıdır. Bir yöneticinin girişimi olarak hatırlanan gelişmenin farklı karar mercilerinin katkısıyla oluşabileceği; aynı şekilde bir kayıp veya olumsuzluğun da birim yöneticisinin yetkisini aşan kararların sonucu olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Kişisel değerlendirmeler korunmalı, ancak bunlar tek başına arşivsel olarak kanıtlanmış yönetsel başarı veya başarısızlık hükümlerine dönüştürülmemelidir.

Bütüncül olarak değerlendirildiğinde EMYO'daki liderlik anlayışının kurucu ve girişimci liderlikten kurumsallaşma, program geliştirme, öğrenci odaklılık, kalite güvencesi, paydaş katılımı ve ortak üretimi önceleyen daha çok aktörlü bir yönetişim anlayışına doğru genişlediği görülmektedir. Bu, önceki liderlik biçimlerinin ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Kurucu girişimcilik, koruyucu liderlik, akademik uzmanlık, öğrenciye yakınlık ve stratejik yönetişim farklı dönemlerde iç içe varlığını sürdürmüştür.

Sonuç olarak EMYO'nun dönüşümü yalnızca müdürlerin kişisel çabalarının ürünü değildir. Yöneticiler değişimin yönünü ve çalışma ortamını etkileyebilmekle birlikte kurumsal

sonuçlar; öğretim elemanlarının, idari ve destek personelinin, öğrencilerin, mezunların, dış paydaşların ve Üniversitenin farklı karar organlarının ortak katkılarıyla oluşmaktadır. Liderliğin sürdürülebilirliği, bireysel girişimlerin kurul, komisyon, raporlama ve izleme sistemleri aracılığıyla kurumsal kapasiteye dönüştürülmesine bağlıdır. Bir sonraki başlıkta, bu yönetim ve değişim süreçlerine ilişkin olumlu anlatıların yanında eleştirel ve karşıt deneyimler değerlendirilmektedir.

8.8. Eleştirel Anlatılar ve Karşıt Deneyimler

Sözlü tarih görüşmeleri, EMYO'ya ilişkin güçlü aidiyet, başarı ve vefa anlatılarının yanında eleştirel değerlendirmeler ve karşıt deneyimler de içermektedir. Bu anlatıların korunması, kurum tarihinin idealize edilmiş tek yönlü bir başarı öyküsüne dönüşmesini önlemek bakımından önemlidir. Eleştirel ifadeler kurumun değerini azaltan unsurlar olarak değil; farklı dönemlerde karşılaşılan sorunları, karşılanmamış beklentileri ve geliştirilmesi gereken alanları görünür kılan kurumsal geri bildirimler olarak değerlendirilmiştir.

Lincoln ve Guba'ya (1985) göre araştırmacının başlangıçtaki yorumlarıyla örtüşmeyen aykırı örneklerin incelenmesi, nitel araştırmanın inandırıcılığını güçlendirmektedir. Portelli (1991) de sözlü tarihte anlatılar arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılması gereken birer hata olmadığını; katılımcıların yaşanan olaylara yükledikleri anlamları gösterdiğini belirtmektedir. Bu nedenle EMYO hakkında olumlu ve eleştirel tanıklıklar birbirinden ayrılarak değil, aynı kurumsal gerçekliğin farklı deneyim katmanları olarak birlikte değerlendirilmiştir.

Eleştirel anlatılar başlıca şu alanlarda yoğunlaşmaktadır:

- Meslek yüksekokullarının Üniversite içindeki statüsü ve görünürlüğü,
- Programların mesleki ve teknolojik gelişmelere uyumu,
- Fiziksel alanların ve uygulama altyapısının yeterliliği,
- Öğrencilerin motivasyonu, katılımı ve kurumsal aidiyeti,
- Çalışanlar ile öğrenciler arasındaki iletişimin zaman içindeki değişimi,
- Bireysel girişimler ile kolektif kurumsal çalışma arasındaki denge,
- Sektörle ilişkilerin ve uygulamalı eğitimin sürekliliği,
- Mezun izleme verilerinin yetersizliği,
- Kurumsal başarı ölçütlerinin açık ve karşılaştırılabilir biçimde tanımlanmaması.

Meslek yüksekokullarının Üniversite içindeki konumuna ilişkin eleştiriler, bazı çalışan ve mezunların anlatılarında güçlü bir statü ve tanınma talebi olarak ortaya çıkmaktadır. Yalçın Çakal'ın 8.3'te aktarılan "ikinci sınıf" kurum olarak görülmeme yönündeki ifadesi, bu talebin en belirgin örneklerinden biridir. Ancak bu anlatı, Anadolu Üniversitesinin veya belirli bir yönetimin EMYO'yu resmî olarak ikinci sınıf bir kurum şeklinde tanımladığını kanıtlamamaktadır. İfade, katılımcının mesleki eğitimin akademik ve toplumsal değerinin yeterince görünür olmadığına ilişkin algısını ve beklentisini yansıtmaktadır.

Bu statü algısının araştırılabilmesi için yalnızca tanıklıklar yeterli değildir. Meslek yüksekokullarına ayrılan kadro ve bütçe, fiziksel alan tahsisleri, akademik yükselme olanakları, üniversite kurullarındaki temsil, proje destekleri ve program

kararları gibi göstergelerin diğer akademik birimlerle karşılaştırılması gerekir. Böyle bir karşılaştırma yapılmadan algılanan statü sorununun kurumsal bir ayrımcılık uygulaması olduğu ileri sürülemez. Buna karşılık farklı katılımcıların benzer bir görünürlük gereksinimini dile getirmesi, konunun araştırılmaya değer bir kurumsal deneyim olduğunu göstermektedir.

Hüseyin Öney'in anlatısı, meslek yüksekokullarına ilişkin statü tartışmasının yalnızca kurum dışından yöneltilen değerlendirmelerle sınırlı olmadığını; kurumda görev yapan bir öğretim elemanının kendi başlangıçtaki kabullerini de eleştirel biçimde yeniden değerlendirebildiğini göstermektedir:

> *"Ben hep [...] meslek yüksekokulu algım biraz hoş değildi. Biraz daha düşük puanla öğrenci alır, fakülteler daha yüksek puanla öğrenci alır diye düşünürdüm. [...] Ancak gelen öğrencilerin zaman içerisinde gördüm ki bildiri sunabilecek düzeyde öğrenciler de çıkıyor."*
> (Hüseyin Öney, Ç05)

Bu anlatının analitik değeri, belirli öğrencilerin başarısını bütün EMYO öğrencilerine genellemesinden değil, katılımcının giriş puanı ile öğrencinin akademik gelişme potansiyelinin aynı şey olmadığını deneyimleri sonucunda fark etmesinden kaynaklanmaktadır. Öğrencilerin öğretim elemanlarıyla birlikte bilimsel toplantılara katılmaları ve bildiri sunmaları, ön lisans öğrencilerinin uygun akademik rehberlik sağlandığında araştırma ve bilimsel iletişim süreçlerine katılabileceğini gösteren bireysel örneklerdir. Bunun kapsamının değerlendirilebilmesi için öğrenci katılımlı bildiri ve yayınların dönemler itibarıyla kurumsal kayıtlardan belirlenmesi gerekir.

Eleştirel anlatıların ikinci önemli alanı, çalışanlar ile öğrenciler arasındaki iletişimin zaman içinde değişmesidir.

Huri Cankurt'un Bölüm 5.1'de doğrudan alıntıyla verilen değerlendirmesi, geçmişte öğrencilerle daha yakın ilişki kurulduğunu, günümüzde ise iletişimin azaldığını düşündüğünü göstermektedir.

Cankurt'un anlatısında iletişimin azalması, öğrenci sayısındaki ve kuşak özelliklerindeki değişimin yanı sıra fotokopi ve basılı ders malzemesi gibi gündelik temas alanlarının dijitalleşmesiyle de ilişkilendirilmektedir. Bu değerlendirme, dijitalleşmenin yalnızca teknik kolaylık sağlamadığını; çalışanlar ve öğrenciler arasındaki bazı yüz yüze karşılaşmaları da azaltabildiğini düşündürmektedir. Bununla birlikte tek bir katılımcının gözlemi, kurum genelindeki iletişim düzeyinin nesnel olarak azaldığını kanıtlamamaktadır.

Huri Cankurt'un geçmişle günümüz arasında kurduğu karşılaştırma, geçmişi daha olumlu hatırlama eğiliminden de etkilenmiş olabilir. Bu nedenle anlatı, "önceki öğrenciler daha iyiydi" biçiminde kuşaklar arasında değer hiyerarşisi kurmak için kullanılmamalıdır. İfadenin analitik değeri, çalışan ile öğrenci arasındaki gündelik temas noktalarının değiştiğini ve dijitalleşmenin kurumsal ilişkiler üzerindeki etkisinin ayrıca incelenmesi gerektiğini göstermesidir.

Öğrenci profili ve motivasyonundaki değişime ilişkin değerlendirmeler bütün katılımcılar arasında aynı değildir. Bazı katılımcılar öğrencilerin mesleki ilgisinin ve öğrenme motivasyonunun zamanla azaldığını düşünürken Ünver Ünlü Bayramlı, görev yaptığı döneme ilişkin farklı bir değerlendirme yapmaktadır:

"Hani gittikçe hep daha kötüye gittiği düşünülüyordu. Ama ben kişisel olarak kötüye giden bir şey görmüyordum. [...] Gençlere ne gösterirsek, ne verirsek onun karşılığını ben çalıştığım dönemde hep aldık. O nedenle biz daha çok vermeliyiz onlara, daha çok yol göstermeliyiz." (Ünver Ünlü Bayramlı, Ç03)

Bayramlı'nın değerlendirmesi, öğrenci profilindeki değişimi doğrudan bir nitelik kaybı olarak açıklamak yerine öğretim elemanlarının öğrencilere sunduğu rehberlik, destek ve katılım olanaklarına dikkat çekmektedir. Bu anlatıda öğrencinin kuruma ve eğitime katılımı yalnızca bireysel motivasyonuna bağlı görülmemekte; öğretim elemanlarının yol gösterme ve öğrenciyi sürece dâhil etme sorumluluğuyla birlikte ele alınmaktadır. Bununla birlikte Bayramlı'nın anlatısı da görev yaptığı döneme ilişkin kişisel deneyimini yansıtmaktadır. Bayramlı'nın 2018 yılında emekli olduğu dikkate alındığında, bu değerlendirme 2018 sonrasındaki öğrenci deneyimini doğrudan açıklayan bir gözlem olarak yorumlanmamalıdır.

Dış paydaş Arda Genç de kurumun zaman içinde kalabalıklaşmasının öğrenci başına düşen ilgi ve desteği azaltmış olabileceğine ilişkin bir kaygı dile getirmektedir. Bununla birlikte Genç, bu değerlendirmeyi destekleyecek bir veriye sahip olmadığını özellikle belirtmektedir. Bu öz sınırlama, anlatının kesinleşmiş bir kurumsal sonuç değil, araştırılması gereken bir dış paydaş kaygısı olduğunu göstermektedir. Öğrenci başına düşen akademik danışmanlık süresi, sınıf büyüklükleri, öğretim elemanlarına erişim ve öğrenci desteklerinden yararlanma düzeyi incelenmeden kurumun büyümesi ile bireysel ilginin azalması arasında doğrudan bir ilişki kurulmamalıdır.

Öğrenci grubunda da aidiyet konusunda birbirinden farklı deneyimler bulunmaktadır. Ahmet Celep'in samimi ve destekleyici ortam değerlendirmesine karşılık Hasibe Sarmaz, 8.6'da

aktarıldığı üzere yalnızca derslere gelip gittiğini ve kendisini kuruma ait hissetmediğini belirtmektedir. Bu iki tanıklık, güncel öğrenci deneyiminin tek biçimli olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla EMYO'da aidiyetin tamamen güçlü veya tamamen zayıf olduğu sonucuna ulaşılamaz.

Öğrenci aidiyetindeki farklılıkların açıklanabilmesi için öğrencilerin programı, sınıf düzeyi, kampüste geçirdikleri süre, etkinliklere ve karar süreçlerine katılımı, akademik danışmanlık deneyimi, arkadaşlık ilişkileri ve kurumu tercih biçimleri birlikte değerlendirilmelidir. Sözlü tarih görüşmeleri bu farklılığın varlığını göstermekte; ancak nedenlerini ölçmeye yeterli veri sunmamaktadır. Bu nedenle öğrenci aidiyetinin düzenli anketler, odak grup görüşmeleri ve katılım verileriyle izlenmesi gerekmektedir.

Programların güncelliği ve değişen meslek alanlarına uyum da eleştirel anlatılarda öne çıkan konulardandır. Katılımcılar dijitalleşme, yapay zekâ, veri yönetimi, sürdürülebilirlik ve sektör beklentilerindeki değişim karşısında programların sürekli yenilenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ancak bir programın eski tarihli olması, kendiliğinden güncelliğini yitirdiğini göstermediği gibi program adının değiştirilmesi de tek başına yenilenmenin kanıtı değildir. Program güncelliği; ders içerikleri, program çıktıları, kullanılan teknolojiler, uygulama olanakları, mezunların çalışma alanları ve işveren değerlendirmeleri üzerinden incelenmelidir.

Güncel öğrenci Eren Dağ'ın anlatısı da programların güncelliğine ilişkin öğrenci düzeyindeki eleştirel beklentiyi görünür kılmaktadır. Dağ, Pazarlama Programındaki bazı ders ve konuların mesleki geleceğine yeterince katkı sağlamadığını düşündüğünü; yapay zekâ ve e-ticaret gibi geleceğe dönük alanlara daha fazla yer verilmesini istediğini belirtmektedir. Bu

değerlendirme, söz konusu derslerin nesnel olarak gereksiz olduğunu kanıtlamamakta, bir öğrencinin müfredatın mesleki yararına ilişkin algısını yansıtmaktadır. Öğrenci görüşlerinin program geliştirmeye katkı sağlayabilmesi için bu tür değerlendirmelerin ders ve program anketleri, öğrenme çıktıları, mezun görüşleri ve sektör gereksinimleriyle birlikte incelenmesi gerekir.

Dağ, bazı programların kapanacağına ilişkin öğrenciler arasında dolaşan duyumlardan da söz etmektedir. Bu ifade, resmî bir kararın veya programların kapatıldığının kanıtı değildir. Tanıklığın analitik değeri, programların geleceğine ilişkin belirsizliğin öğrenciler arasında kaygı ve bilgi gereksinimi oluşturabildiğini göstermesidir. Yeni kontenjan tahsis edilmeyen programların statüsü, mevcut öğrencilerin eğitimlerinin nasıl sürdürüleceği ve olası program dönüşümleri hakkında zamanında ve açık kurumsal bilgilendirme yapılması, doğrulanmamış söylentilerin öğrenci deneyimini etkilemesini önleyebilir.

Benzer biçimde 2026-YKS kılavuzunda yalnızca Aşçılık Programına yeni öğrenci kontenjanı tahsis edilmiş olması, EMYO'nun program yapısı açısından önemli bir kırılmadır; ancak diğer programların başarısız olduğu, kapatıldığı veya sektör karşılığının bulunmadığı sonucunu tek başına doğurmamaktadır. Kılavuz, kontenjan tahsis edilmeyen programlara ilişkin kararın gerekçesini açıklamamaktadır. Bu nedenle öğrenci talebi, mezun istihdamı, akademik kadro, maliyet, program niteliği veya yükseköğretim politikaları arasında doğrulanmamış bir neden–sonuç ilişkisi kurulmamıştır.

Kurumsal başarıya ilişkin ölçüt sorunu, Bölüm 7.6'da doğrudan alıntısıyla ele alınan Hasan Hüseyin Akçırahan'ın anlatısında da görülmektedir. Akçırahan'ın değerlendirmesi, kişisel

memnuniyetin, mezun sayısının veya seçilmiş başarı örneklerinin tek başına kurumsal başarı hükmü vermeye yetmeyeceğini; öğrenci, mezun ve sektör sonuçlarının çok boyutlu verilerle izlenmesi gerektiğini göstermektedir.

EMYO'nun başarısının değerlendirilebilmesi için öğrenci talebi, programlara yerleşme eğilimleri, akademik başarı, mezuniyet süresi, program çıktıları, mezun istihdamı, mezun olunan alanda çalışma, işveren değerlendirmeleri, akademik üretim, sektör iş birlikleri, toplumsal katkı, öğrenci deneyimi ve akreditasyon gibi göstergelerin birlikte incelenmesi gerekmektedir. Bu göstergelerden yalnızca birinin olumlu veya olumsuz olması, kurum hakkında bütüncül bir başarı ya da başarısızlık hükmü vermeye yeterli değildir.

Eleştirel anlatıların yorumlanmasında görüşme ilişkisinin etkisi de dikkate alınmalıdır. Görüşmeleri yürüten araştırmacının uzun yıllardır EMYO mensubu olması, bazı katılımcıların daha ayrıntılı ve güvene dayalı anlatılar sunmasını sağlamış olabilir. Aynı yakınlık, kimi katılımcıların eleştirilerini yumuşatmasına veya belirli sorunları dile getirmekten kaçınmasına da yol açabilir. Thompson ve Bornat'ın (2017) belirttiği üzere sözlü tarih anlatısı, görüşmeci ile katılımcının etkileşimi içinde üretilmektedir. Bu nedenle görüşmelerde eleştirinin az olması, kurumda sorun bulunmadığının kanıtı olarak kabul edilmemiştir.

Benzer biçimde araştırma ekibinden bir yazarın güncel müdür, diğer yazarların ise EMYO mensubu olması, özellikle mevcut yönetim dönemine ilişkin yorumlarda düşünümsel dikkat gerektirmektedir. Olumlu ve eleştirel tanıklıklar korunmuş; güncel yönetime ilişkin ifadeler kurul kararları, faaliyet raporları, PUKÖ kayıtları ve akreditasyon belgeleriyle karşılaş-

tırılmıştır. Belgelerle doğrulanamayan kişisel değerlendirmeler, yönetsel başarı veya başarısızlık hükmüne dönüştürülmemiştir.

Eleştirel tanıklıkların temel katkısı, kurumsal öz değerlendirmeyi başarı–başarısızlık ikiliğinden çıkarmasıdır. Bir programın güçlü akademik kadroya, köklü bir geçmişe veya başarılı mezunlara sahip olması, güncellenmeye ihtiyaç duymadığı anlamına gelmez. Aynı şekilde iletişimde azalma, aidiyet zayıflığı veya kontenjan tahsis edilmemesi de kurumun bütün yönleriyle başarısız olduğunu kanıtlamaz. Eleştirel anlatılar, kesin hükümler üretmekten çok hangi alanlarda sistematik veri toplanması ve iyileştirme yapılması gerektiğini göstermektedir.

Sonuç olarak EMYO'ya ilişkin sözlü tarih verileri ne bütünüyle olumlu bir kurumsal gurur anlatısına ne de tek yönlü bir sorunlar listesine indirgenebilir. Kurumsal aidiyetle mesafeli duruş, yakın iletişimle iletişim kaybı, bireysel başarılarla kolektif yapı eksikliği ve tarihsel süreklilikle yenilenme gereksinimi aynı anlatı alanında birlikte bulunmaktadır. Bu karşıtlıkların korunması, kurum tarihinin güvenilirliğini güçlendirmekte ve geleceğe ilişkin kararlar için daha gerçekçi bir zemin oluşturmaktadır. Bir sonraki başlıkta, mezunların eğitim deneyimini çalışma yaşamı ve mesleki etki üzerinden nasıl değerlendirdikleri ele alınmaktadır.

8.9. Mezun Deneyimi ve Mesleki Etki

Mezun anlatıları, EMYO'da kazanılan bilgi, beceri, ilişki ve mesleki kimliğin çalışma yaşamına nasıl taşındığını değerlendirmek bakımından önemli bir veri kaynağıdır. Bu anlatılar, resmî istihdam istatistiklerinin yerini tutmamakla birlikte eğitimin mezunların yaşamında hangi yönlerden anlam kazandığını ve hangi uygulamaların uzun süreli etki bıraktığını görünür hâle getirmektedir.

Tomlinson'a (2017) göre mezunların istihdam edilebilirliği yalnızca diploma veya teknik bilgiyle açıklanamaz; insan, sosyal, kültürel, kimlik ve psikolojik sermayenin birlikte oluşturduğu çok boyutlu bir kaynak yapısı olarak değerlendirilmelidir. Bu çerçevede EMYO'da edinilen mesleki bilgiler ve uygulama becerileri insan sermayesini; öğrencilik döneminde kurulan akademik ve sektörel ilişkiler sosyal sermayeyi; iş yaşamının kurallarına, iletişim biçimlerine ve meslek etiğine ilişkin öğrenmeler kültürel sermayeyi; kişinin kendisini belirli bir mesleğin üyesi olarak görmesi kimlik sermayesini destekleyebilir. Mesleki belirsizliklerle başa çıkma, yeni eğitim ve çalışma olanaklarına yönelme kapasitesi ise psikolojik sermayeyle ilişkilendirilebilir.

Mezun anlatıları birlikte değerlendirildiğinde dört temel örüntü ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki, okulda edinilen uygulamalı bilgi ve becerilerin çalışma yaşamında kullanılmaya devam edilmesidir. İkincisi, stajın bazı mezunlar bakımından işe geçiş olanağına dönüşmesidir. Üçüncüsü, ön lisans eğitiminin dikey geçiş, lisansüstü eğitim veya farklı kariyer yönelimleri için bir başlangıç oluşturmasıdır. Dördüncüsü ise mezunların daha sonra EMYO'ya çalışan, öğretim elemanı, eğitmen, konuşmacı veya dış paydaş olarak yeniden katkı sunmalarıdır.

Mezunların çalışma yaşamındaki görünürlüğü yalnızca kendi anlatılarında değil, dış paydaş değerlendirmelerinde de yer almaktadır. Türkiye'de farklı meslek yüksekokullarıyla yayıncılık ilişkileri kurduğunu belirten Hüseyin Yıldırım, EMYO mezunlarıyla farklı çalışma ortamlarında karşılaştığını, özellikle turizm ve aşçılık alanlarında mezunların eğitim aldıkları alanlarda çalıştıklarını gözlemlediğini ifade etmektedir. Yıldırım'ın işverenlerin mezunlardan memnun olduğuna ilişkin

değerlendirmesi, işveren görüşlerini temsil eden sistematik bir araştırma sonucu değildir; mesleki çevresindeki karşılaşmalara ve kendisine aktarılan değerlendirmelere dayanan bir dış paydaş gözlemidir. Bununla birlikte mezun anlatılarındaki mesleki etki örneklerini, okul dışından bir tanığın gözlemleriyle tamamlamaktadır. Gazi Çelik'in Emlak Yönetimi mezunlarını sektörde ve meslek odası üyeliğinde gördüğüne ilişkin anlatısı da bu dış paydaş gözlemini program düzeyinde tamamlamaktadır; ancak her iki değerlendirme de sistematik mezun izleme verilerinin yerini tutmamaktadır.

Esra Güroler'in Bölüm 7.5'te ayrıntılı olarak aktarılan anlatısı, mesleki derslerde edinilen uygulama bilgisinin uzun süreli çalışma yaşamındaki karşılığını göstermektedir. EMYO'nun ardından İşletme lisans eğitimini tamamlayan ve bankacılık sektöründe 25 yıl çalıştığını belirten Güroler, özellikle dosyalama ve arşivleme dersinde edindiği bilgilerin bankadaki çalışmalarında doğrudan karşılık bulduğunu ifade etmiştir. Bu örnek, mesleki eğitimin etkisinin yalnızca mezun olunan programla aynı adı taşıyan bir görevde çalışmakla sınırlı olmadığını; kayıt, düzenleme, iletişim ve büro yönetimi becerilerinin farklı çalışma alanlarına aktarılabildiğini düşündürmektedir. Bununla birlikte bu değerlendirme, bir mezunun geriye dönük kişisel deneyimidir; bütün mezunlar için aynı sonucun gerçekleştiğini kanıtlamaz.

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı mezunu Hasan Hüseyin Akçırahan'ın anlatısı, programda kazanılan becerilerin mezunun eğitim aldığı programla aynı adı taşımayan bir çalışma alanına da aktarılabildiğini gösteren bireysel bir örnek sunmaktadır. Görüşme sırasında lisans ve yüksek lisans eğitimini tamamladığını ve gayrimenkul sektöründe kurumsal bir işletme yönettiğini belirten Akçırahan, EMYO'da kazandığı

klavye, dosyalama–arşivleme ve elektronik tablo becerilerinin çalışma yaşamındaki karşılığını şöyle açıklamaktadır:

> *"On parmak klavye dersi vardı. [...] Çok hızlı klavye kullanabiliyorum şu an. [...] Bir dosyalama ve arşivleme dersimiz de vardı. Şu an acayip işime yarıyor. [...] Excel üzerine çok durulmuştu. Bunlar çok çok faydalı oldu."* (Hasan Hüseyin Akçırahan, M08)

Akçırahan'ın anlatısı, BYYA eğitiminde kazanılan hızlı yazma, kayıt düzeni, belgeye erişim ve elektronik tablo kullanımı gibi becerilerin gayrimenkul sektöründeki müşteri dosyaları, belge takibi ve işletme yönetimi süreçlerine aktarılabildiğini göstermektedir. Bu örnek, mesleki eğitimin etkisinin yalnızca mezunun program adıyla doğrudan örtüşen bir görevde çalışması üzerinden değerlendirilmemesi gerektiğini desteklemektedir. Bununla birlikte anlatı tek bir mezunun geriye dönük değerlendirmesidir; BYYA mezunlarının farklı sektörlerdeki genel istihdam veya beceri aktarım düzeyinin kanıtı değildir.

Stajdan istihdama geçiş örüntüsü, Bölüm 6.6'da ayrıntılı olarak incelenen Hatice Şerment Şahin deneyiminde görünür hâle gelmektedir. Bu bireysel vaka, stajın olası kariyer sonuçlarından birini göstermekte; ancak stajdan işe geçiş oranına ilişkin program geneli bir sonuç sunmamaktadır.

Mezunların kariyer yönelimleri tek bir doğrultuda ilerlememektedir. Yalçın Çakal'ın mezuniyet sonrasında EMYO'da teknik personel olarak görev yapması, Ayla Topuz Savaş'ın öğrencilik döneminde kazandığı on parmak klavye becerisini akademik üretimindeki hızla ilişkilendirmesi, Deniz Yeşil'in uzun süreli sektör deneyiminin ardından öğretim görevliliğine yönelmesi, Firdevs Cesur Kalkan'ın yetişkin eğitimi alanında çalışması ve İlker İldeş'in Anadolu Üniversitesi bünyesinde gö-

rev alması bu çeşitliliği göstermektedir. Bu bilgiler katılımcıların görüşme sırasında bildirdikleri kişisel ve mesleki deneyimlere dayanmaktadır; güncel görev ve unvanların yayımdan önce resmî kurum kayıtlarıyla ayrıca doğrulanması gerekir.

Hasan Hüseyin Akçırahan'ın anlatısı, mezunların kariyer yönelimlerinin yalnızca kendi programlarındaki derslerden değil, yüksekokul içindeki farklı programlar ve öğrenci grupları arasındaki etkileşimden de etkilenebildiğini göstermektedir. BYYA öğrencilerinin Aşçılık Programındaki eğitim ve uygulamalara ilgi duyduğunu belirten Akçırahan, bu etkileşimi şöyle anlatmaktadır:

> *"Bizim bölümümüzden mesela Aşçılık Bölümüne imrenen arkadaşlarımız vardı. Bakın, bu etkileşim çok fazlaydı. [...] Bizim üç arkadaşımız Mutfak Sanatları Akademisine gittiler sonra. Ve çok iyi şefler oldular."* (Hasan Hüseyin Akçırahan, M08)

Bu anlatı, EMYO'nun farklı programları aynı kurumsal ortamda buluşturan yapısının öğrenciler açısından programlar arası gözlem, mesleki keşif ve yeni kariyer yönelimleri oluşturabildiğini düşündürmektedir. Öğrencinin kayıtlı olduğu program, kariyerinin değişmez sınırı olmayabilir; farklı programlardaki uygulamaları, etkinlikleri ve öğrenci deneyimlerini gözlemlemek, kendi ilgi ve yeteneklerini yeniden değerlendirmesine aracılık edebilir. Bu bakımdan program çeşitliliği, yalnızca okulun sunduğu eğitim alanlarının sayısını değil, öğrenciler arasında oluşan informel öğrenme ve mesleki yönelim olanaklarını da ifade etmektedir.

Bununla birlikte Akçırahan'ın üç arkadaşının sonraki eğitim ve kariyerlerine ilişkin verdiği bilgiler kişisel hatırlamasına dayanmaktadır. Görüşmede yalnızca iki kişinin ilk adını hatırlayabilmiş, soyadlarını belirtmemiştir. Bu nedenle söz konusu anlatı, belirli kişilerin doğrulanmış kariyer kaydı veya

EMYO'da yaygın bir programlar arası geçiş örüntüsünün kanıtı olarak değil, yüksekokuldaki programlar arası etkileşimi görünür kılan deneyimsel bir örnek olarak değerlendirilmelidir.

Mezunların kuruma farklı rollerle dönmesi, mezuniyet sonrasında devam eden kurumsal özdeşleşme bakımından da anlamlıdır. Mael ve Ashforth (1992), mezunların eğitim kurumlarıyla özdeşleşmelerinin mezuniyet sonrasında da sürebildiğini göstermektedir. Mezunların öğrencilere deneyim aktarmaları, kariyer etkinliklerine katılmaları, staj ve istihdam bağlantıları sağlamaları veya programların değerlendirilmesine katkıda bulunmaları, bu ilişkinin davranışsal görünümleri olarak değerlendirilebilir.

Bununla birlikte seçilmiş mezun yaşam öyküleri, EMYO'nun bütün mezunlarının kariyer sonuçlarını temsil etmemektedir. Görüşmelerde yer alan başarılı veya kuruma bağlı mezunların anlatılarının daha görünür olması, eğitimini tamamlayamayan, alanı dışında çalışan, istihdama geçişte güçlük yaşayan ya da kurumla ilişkisini sürdürmeyen mezunların deneyimlerini gölgede bırakabilir. Bu nedenle sözlü tarih bulguları, kurumsal başarı oranlarının kanıtı olarak değil, mezun deneyiminin farklı biçimlerini açıklayan nitel veriler olarak kullanılmalıdır.

EMYO eğitiminin mesleki etkisinin daha kapsamlı biçimde değerlendirilebilmesi için program ve mezuniyet yılı temelinde düzenli mezun izleme verilerine ihtiyaç vardır. Mezunların ilk işe geçiş süreleri, çalıştıkları sektör ve görevler, eğitim aldıkları alanla işleri arasındaki uyum, staj yaptıkları kurumlarda istihdam edilme durumları, lisans ve lisansüstü eğitime devamları, girişimcilik faaliyetleri ve eğitimin çalışma yaşamındaki katkısına ilişkin değerlendirmeleri birlikte izlenmelidir. Böyle bir sistem, mezun anlatılarında görünür hâle gelen

bireysel deneyimlerin hangi ölçüde yaygınlaştığını ortaya koyabilecek ve programların geleceğine ilişkin kararları daha güvenilir verilerle destekleyebilecektir.

Bu açıdan mezunlar yalnızca EMYO'nun geçmişte eğitim verdiği kişiler değil; programların mesleki etkisini değerlendirebilecek, güncel öğrencilerle çalışma yaşamı arasında bağ kurabilecek ve kurumsal hafızanın geleceğe aktarılmasına katkı sağlayabilecek stratejik paydaşlardır.

8.10. Geleceğe İlişkin Beklentiler

Geleceğe yönelik tanıklıklar, katılımcıların kesin öngörüleri veya kurum adına alınmış kararlar olarak değil; geçmiş deneyimlerden hareketle önemli gördükleri gelişim alanlarını ortaya koyan değerlendirmeler olarak ele alınmıştır. Çalışanların, mezunların, öğrencilerin ve dış paydaşların anlatılarında ortaklaşan temel düşünce, EMYO'nun otuz yılı aşan kurumsal birikiminin önemli bir güç olduğu, ancak bu birikimin programlar ve meslek alanları yenilenmediği takdirde geleceği kendiliğinden güvence altına alamayacağıdır.

Tanıklıkların bütüncül değerlendirilmesi sonucunda geleceğe ilişkin beklentilerin başlıca şu alanlarda yoğunlaştığı görülmüştür:

1. Program adlarının, içeriklerinin ve yeterliliklerinin değişen meslek tanımlarına göre güncellenmesi,
2. Yapay zekâ, veri yönetimi, dijital uygulamalar ve sürdürülebilirlik yeterliliklerinin programlara alanın gerektirdiği ölçüde dâhil edilmesi,
3. Uygulamalı eğitimin ve nitelikli iş yeri deneyimlerinin güçlendirilmesi,
4. Sektör danışma kurullarının önerilerinin öğretim programlarına yansımalarının izlenmesi,

5. Öğrenci ve mezun sonuçlarının program bazında düzenli olarak değerlendirilmesi,
6. Mezunlarla yaşam boyu ilişki kurulması ve mezunlara yönelik yenileme eğitimlerinin geliştirilmesi,
7. Kalite güvencesi ve akreditasyon çalışmalarının sürekli iyileştirme anlayışıyla sürdürülmesi,
8. Programların görünürlüğünün, tercih edilirliğinin ve sektörel değerinin doğrulanabilir verilerle ortaya konulması,
9. Kurumsal hafızanın erişilebilir ve sürdürülebilir bir dijital arşiv içinde korunması.

Bu maddeler mevcut bir stratejik planın hükümleri değildir. Sözlü tarih görüşmelerinde ifade edilen beklentilerin, arşiv ve güncel politika belgeleriyle birlikte değerlendirilmesi sonucunda oluşturulan analitik bir sınıflandırmadır.

EMYO'nun geleceğine ilişkin değerlendirmesinde Prof. Dr. Aslı Afşar, programların ve akademik kadronun değişmesini kurumsal sürekliliğin sona ermesi olarak değil, kurumun kendisini yenileyerek varlığını sürdürmesinin bir parçası olarak yorumlamaktadır:

> *"Bence devam edecek. Bölümler değişebilir; dediğim gibi pek çok meslek yüksekokulu çıkarttık, pek çok bölüm aktardık ama yenileri doğacaktır. [...] Bölümler farklı olsa da, hocaları farklılaşsa da EMYO dimdik hayatına devam edecek. [...] Birçok akademisyen göreceğiz burada."* (Aslı Afşar, Ç09)

Afşar'ın değerlendirmesi, EMYO'nun geleceğini belirli programların veya kişilerin değişmeden korunmasına değil, yeni meslek alanları ve yeni akademik kuşaklar aracılığıyla kurumsal varlığını yenileyebilmesine bağlamaktadır. Anlatıda geçen "meslek yüksekokulları çıkarttık" ifadesi, EMYO'nun tek

başına yeni yüksekokullar kurduğu biçiminde yorumlanmamalıdır. Bu ifade, bazı programların ve akademik birikimin yeni kurulan meslek yüksekokullarına aktarılması yoluyla Üniversite içindeki mesleki eğitimin uzmanlaşmasına sağlanan katkıyı anlatan kişisel bir değerlendirmedir.

Bununla birlikte bu sözler kurum adına verilmiş bir güvence veya geleceğe ilişkin kesin bir öngörü değildir. Afşar'ın uzun süreli öğretim üyeliği, müdür yardımcılığı ve müdürlük deneyiminden hareketle dile getirdiği kurumsal dayanıklılık beklentisini yansıtmaktadır. Anlatının önemi, sürekliliği değişmeden kalmakla özdeşleştirmemesinde; programlar, öğretim elemanları ve mesleki alanlar değişse bile EMYO'nun yeni akademik ve eğitimsel işlevler üstlenerek varlığını sürdürebileceğini vurgulamasındadır.

Çalışan anlatıları, programların teknolojik ve mesleki değişimler doğrultusunda sürekli güncellenmesi gerektiği konusunda ortaklaşmaktadır. Bölüm 7.7.3'te ayrıntılı olarak ele alınan Orkun Şen'in değerlendirmesi, meslek alanlarındaki değişimin ve yapay zekâ entegrasyonunun düzenli biçimde izlenmesi gerektiğini özellikle vurgulamaktadır.

Bu değerlendirme, program güncellemesinin belirli aralıklarla gerçekleştirilen teknik bir ders değişikliği işleminden daha kapsamlı olması gerektiğini göstermektedir. Mesleğin görev tanımları, kullanılan teknolojiler, işveren beklentileri ve çalışma biçimleri sürekli değiştiği için programların yeterlilikleri, ders içerikleri ve uygulama ortamları da düzenli olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte yapay zekâ bütün programlarda aynı derslerin açılmasını gerektiren tek biçimli bir alan olarak görülmemelidir. Büro yönetiminde elektronik belge ve veri yönetimi; dış ticarette e-ticaret ve dijital gümrük işlemleri; pa-

zarlamada müşteri verileri ve dijital iletişim; emlak yönetiminde çevrim içi pazarlama ve veri temelli değerleme; turizm ve aşçılıkta dijital rezervasyon, sürdürülebilir hizmet ve gıda güvenliği gibi programın mesleki bağlamına özgü yeterlilikler geliştirilmelidir.

Orkun Şen'in değerlendirmesi, Yükseköğretim Kurulunun yapay zekâ, dijital dönüşüm ve istihdam odaklı yeni programları önceleyen güncel yaklaşımıyla aynı yönü göstermektedir. UNESCO'nun 2022–2029 Mesleki ve Teknik Eğitim Stratejisi de mesleki eğitimin dijital, yeşil ve kapsayıcı ekonomilere geçişi desteklemesini öngörmektedir (UNESCO, 2022; Yükseköğretim Kurulu, 2025a, 2026). Ancak bu paralellik, EMYO'daki belirli bir program veya kontenjan kararının doğrudan söz konusu politika belgelerinden kaynaklandığını kanıtlamamaktadır.

Dış paydaşların gelecek beklentileri yalnızca ders içeriklerinin güncellenmesiyle sınırlı değildir. Gazi Çelik, Emlak Yönetimi alanındaki eğitimin daha uzun süreli ve kapsamlı hâle getirilmesini sektör adına bir beklenti olarak dile getirmektedir:

> *"Biz artık [...] bizim bölümümüzün dört yıla çıkarılmasını [...] tavsiye ediyoruz. [...] Daha eğitimli insanların o sektörde olması herkesin açısından daha iyi olacaktır."* (Gazi Çelik, KÖ04)

Bu ifade, Emlak Yönetimi Programının dört yıllık bir eğitime dönüştürülmesine ilişkin bir sektör temsilcisi önerisidir; Üniversite veya Yükseköğretim Kurulu tarafından alınmış bir karar ya da mevcut bir kurumsal plan değildir. Ön lisans programının süresinin basitçe uzatılması değil, lisans düzeyinde yeni bir program ve akademik yapılanma oluşturulması anlamına gelebilecek bu önerinin; sektör gereksinimleri, mevcut ön lisans programının amaçları, TYYÇ ve TYÇ düzeyleri, me-

zun istihdamı, akademik kadro, dikey geçiş olanakları ve yükseköğretim politikalarıyla birlikte değerlendirilmesi gerekir. Anlatının temel önemi, sektör temsilcisinin emlak alanındaki mesleki niteliğin daha kapsamlı akademik eğitim yoluyla güçlendirilmesini talep ettiğini göstermesidir.

Geleceğe ilişkin anlatılarda öne çıkan bir başka konu, eğitimin mezuniyetle sona ermemesi gerektiğidir. Bölüm 7.7.5'te ayrıntılı biçimde ele alınan İlker İldeş'in yenilenme eğitimi önerisi, EMYO'nun eğitim işlevinin yalnızca kayıtlı ön lisans öğrencileriyle sınırlı kalmamasına; mezunların değişen mesleki bilgi ve teknolojiler karşısında kısa süreli eğitimler, çevrim içi programlar ve uygun koşullarda mikro yeterliliklerle desteklenmesine işaret etmektedir. Mezunların bu süreçlerde katılımcı olmanın yanında eğitmen, mentor veya sektör temsilcisi olarak yer almaları da kuşaklar arası mesleki bilgi aktarımını güçlendirebilir.

Tanıklıklarda dile getirilen uygulamalı eğitim beklentisi, uygulama dersi veya staj süresinin artırılmasından ibaret değildir. Uygulamanın hangi mesleki yeterliliği geliştirdiğinin, öğrencinin hangi görevleri yerine getirdiğinin ve işverenlerden nasıl geri bildirim alındığının izlenmesi gerekmektedir. Öğrenciler arasında nitelikli staj yerlerine erişim bakımından oluşabilecek farklılıklar da dikkate alınmalıdır. Böylece uygulamalı eğitim, yalnızca yerine getirilen bir süre koşulu olmaktan çıkarak ölçülebilir öğrenme çıktılarıyla ilişkilendirilebilir.

Sektörle ilişkinin geleceği bakımından da yalnızca dış paydaş listelerinin veya toplantı sayılarının bulunması yeterli değildir. Danışma kurullarında hangi önerilerin dile getirildiği, bu önerilerin bölüm ve yüksekokul kurullarında nasıl değerlendirildiği ve hangilerinin ders planlarına, uygulamalara veya öğrenci etkinliklerine yansıdığı izlenebilir olmalıdır. Aynı

yaklaşım öğrenci ve mezun geri bildirimleri için de geçerlidir. Katılımcı görüşlerinin toplanması, bu görüşlerin karar ve iyileştirme süreçlerine nasıl aktarıldığı belgelenmediği sürece tek başına kurumsal öğrenmenin kanıtı değildir.

Programların görünürlüğü ve sürdürülebilirliği, 2026-YKS kontenjanlarıyla birlikte daha kritik bir gündem hâline gelmiştir. Kılavuzda EMYO bünyesinde yalnızca Aşçılık Programına 35 genel kontenjan tanımlanmış; diğer beş aktif program yeni öğrenci kabul edecek programlar arasında yer almamıştır (Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, 2026). Bu durum, söz konusu programların kapatıldığı veya eğitimlerinin sona erdiği anlamına gelmemektedir. Aynı şekilde kontenjan tahsis edilmemesinin nedeni de kılavuzda açıklanmamaktadır. Dolayısıyla sözlü tarih anlatılarından ya da tek bir göstergeden hareketle kararın nedeni hakkında kesin bir hükme ulaşılamaz.

Bununla birlikte kontenjan değişikliği; programların öğrenci talebi, başarı sırası, mezuniyet durumu, mezun istihdamı, sektör gereksinimi, akademik kapasitesi, program çıktıları ve akreditasyon düzeyi bakımından birlikte değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Programların görünürlüğü yalnızca tanıtım faaliyetleriyle değil, sağladıkları mesleki yeterliliklerin ve mezun sonuçlarının kanıta dayalı biçimde ortaya konulmasıyla güçlendirilebilir. Sözlü tarih bulguları kararın nedenini açıklamamakta; fakat gelecekte hangi verilerin üretilmesi gerektiğini göstermektedir.

Gelecek beklentilerinin son boyutu kurumsal hafızanın sürdürülebilirliğidir. Kuruluş belgelerinin, program kararlarının, görsel kaynakların, mezuniyet kayıtlarının ve izin alınmış sözlü tarih görüşmelerinin dijital ortamda sınıflandırılması;

geçmişin yalnızca hatırlanmasını değil, güncel kararların tarihsel birikimden yararlanarak alınmasını sağlayabilir. Yeni çalışanların kurumun tarihini öğrenebilecekleri oryantasyon uygulamaları, emekli personel ve mezunlarla düzenli buluşmalar ve belirli aralıklarla güncellenen kurum tarihi çalışmaları bu sürekliliği destekleyebilir.

Bütüncül olarak değerlendirildiğinde tanıklıklar, EMYO'nun geleceği için geçmişi değişmeden korumayı veya geçmişten bütünüyle kopmayı önermemektedir. Ortaya çıkan yönelim, kurumsal hafızayı korurken meslek alanlarını yenileyen, uygulamalı eğitimi güçlendiren, mezunlarla yaşam boyu ilişki kuran ve kararlarını güvenilir verilere dayandıran eleştirel bir süreklilik anlayışıdır. EMYO'nun tarihsel birikiminin stratejik değere dönüşmesi, ancak bu birikimin yeni kuşakların gereksinimleri ve değişen çalışma yaşamıyla ilişkilendirilmesiyle mümkün olacaktır.

8.11. Tanıklıklar Arasındaki Örtüşmeler ve Ayrışmalar

Çalışanlar, kanaat önderleri ve dış paydaşlar, öğrenciler ve mezunlardan oluşan dört katılımcı grubunun anlatıları birlikte değerlendirildiğinde bazı temalarda belirgin örtüşmeler, bazı alanlarda ise dönemsel konumlara ve kişisel deneyimlere bağlı ayrışmalar görülmektedir. Nitel araştırmada ayrışan veya aykırı anlatılar, ortadan kaldırılması gereken tutarsızlıklar değil; araştırılan olgunun farklı biçimlerde deneyimlendiğini gösteren analitik kanıtlardır (Kuckartz & Rädiker, 2023; Lincoln & Guba, 1985).

Çalışan anlatıları daha çok kurumun uzun dönemli gelişimine, çalışma ilişkilerine ve yönetim deneyimlerine; kanaat önderleri ve dış paydaş anlatıları EMYO'nun sektör, kent ve çalışma yaşamıyla ilişkisine; öğrenci anlatıları güncel eğitim,

iletişim ve aidiyet deneyimine; mezun anlatıları ise eğitimin çalışma yaşamına yansımasına ve kurumla mezuniyet sonrasında sürdürülen bağlara ışık tutmaktadır. Bu farklı konumlar, aynı olay veya uygulamanın farklı anlamlandırılmasına yol açabilmektedir. Tanıklık grupları arasındaki örtüşmeler, ayrışmalar ve bütüncül yorumlar Tablo 8.2'de gösterilmiştir.

Tablo 8.2:
Tanıklık Grupları Arasındaki Örtüşmeler, Ayrışmalar ve Bütüncül Yorumlar

Analiz Alanı	Örtüşen Anlatılar	Ayrışan veya Karşıt Anlatılar	Bütüncül Yorum
Kurumsal kimlik ve statü	Anadolu Üniversitesi mensubiyeti, köklü kurum geçmişi ve mesleki eğitim işlevi farklı katılımcı gruplarınca önemsenmektedir.	Bazı çalışan ve mezunlar, meslek yüksekokullarının üniversite içindeki görünürlüğü ve statüsü konusunda eleştirel değerlendirmeler yapmaktadır.	Güçlü üniversite aidiyeti ile mesleki eğitimin değerinin daha görünür kılınması gereksinimi birlikte bulunmaktadır.
Kurum kültürü ve aidiyet	Yakın iletişim, dayanışma, ulaşılabilirlik ve "aile" metaforu özellikle geçmiş dönem çalışan ve mezun anlatılarında öne çıkmaktadır.	Bazı güncel öğrenci anlatılarında kurumsal aidiyetin sınırlı olduğu; uzun süreli çalışan anlatılarında ise geçmişe göre iletişimin azaldığı belirtilmektedir.	Kurumsal kültür önemli bir tarihsel mirastır; ancak bütün dönemlerde ve bütün kurum üyeleri tarafından aynı biçimde deneyimlenmemektedir.
Öğrenci–çalışan iletişimi	Öğretim elemanlarına ve yöneticilere erişebilme, sorunların paylaşılabilmesi ve destek görme olumlu bir özellik olarak değerlendirilmektedir.	Kurumun büyümesi ve görevlerin farklılaşmasıyla yüz yüze ilişkilerin eski yoğunluğunu kaybettiğini belirten tanıklıklar bulunmaktadır.	İletişim kültüründe süreklilik görülmekle birlikte iletişimin biçimi ve yoğunluğu dönemlere göre değişmektedir.
Mekân ve kampüs deneyimi	Kampüs içinde bulunma; üniversite hizmetlerine erişim, görünürlük ve üniversiteye aidiyet bakımından olumlu değerlendirilmektedir.	Uzun dönemli tanıklıklarda alan paylaşımı, mekânsal daralma ve bazı fiziksel imkânların kaybına ilişkin eleştiriler bulunmaktadır.	Kampüs, aidiyet ve erişim avantajı sağlarken fiziksel alanların paylaşımı kurumsal kapasite açısından farklı biçimlerde deneyimlenebilmektedir.

Uygulamalı eğitim	Çalışanlar, dış paydaşlar, öğrenciler ve mezunlar teorik bilgi ile uygulamanın birlikte yürütülmesini EMYO'nun ayırt edici özelliklerinden biri olarak değerlendirmektedir.	Uygulamanın kapsamı, güncelliği ve bütün programlarda aynı düzeyde gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda karşılaştırılabilir sonuç verileri bulunmamaktadır.	Uygulamalı eğitim ortak bir kurumsal değer; uygulamanın öğrenme ve istihdam sonuçları üzerindeki etkisinin ölçülmesi ise gelişmeye açık bir alandır.
Müfredat ve programların güncelliği	Programların teknolojik gelişmelere, yapay zekâya, değişen meslek tanımlarına ve sektör gereksinimlerine göre yenilenmesi gerektiği konusunda görüş birliği bulunmaktadır.	Programların mevcut durumunun yeterliliği, değişimin hızı ve öncelikli güncelleme alanları katılımcıların mesleki konumlarına göre farklılaşmaktadır.	Program güncellemesi tek seferlik bir işlem değil; akademik, sektörel, öğrenci ve mezun verileriyle desteklenmesi gereken sürekli bir süreçtir.
Liderlik ve yönetime katılım	Öğrenci odaklılık, ulaşılabilir yönetim, yenilikçilik ve ortak çalışma olumlu liderlik özellikleri olarak öne çıkmaktadır.	Yönetim dönemlerine ilişkin değerlendirmeler, katılımcıların görev yaptıkları dönemlere, kurumsal rollerine ve kişisel deneyimlerine göre değişmektedir.	Liderlik anlatıları resmî karar ve faaliyet kayıtlarıyla karşılaştırılmalı; kurumsal gelişim yalnızca belirli yöneticilerin kişisel başarısına indirgenmemelidir.
Sektör ilişkileri ve staj	Stajlar, sektör buluşmaları, derslere uzman katkısı ve danışma kurulları eğitim–çalışma yaşamı ilişkisinin önemli araçları olarak değerlendirilmektedir.	İş birliklerinin bütün programlara ve öğrencilere aynı ölçüde yansıyıp yansımadığı ve istihdam sonuçlarına etkisi yeterince ölçülmemektedir.	Kurumsal ilişki ağları bulunmaktadır; bu ilişkilerin sürdürülebilirliği ve öğrenci sonuçlarına etkisi düzenli olarak değerlendirilmelidir.
Mezun deneyimi ve kariyer etkisi	Mezunlar, EMYO'da kazanılan uygulamalı bilgi, mesleki özgüven, staj ve ilişkilerin çalışma yaşamına katkısını vurgulamaktadır.	Seçilmiş olumlu yaşam öyküleri bütün mezunların istihdam, meslekte çalışma veya kariyer ilerlemesi durumunu temsil etmemektedir.	Mezun anlatıları eğitimin olası etkilerini görünür kılan güçlü nitel kanıtlardır; ancak program bazlı mezun izleme verileriyle tamamlanmalıdır.

Gelecek yönelimleri	Programların yenilenmesi, dijital dönüşüm, uygulamalı eğitimin güçlendirilmesi, mezun katılımı ve kurumsal hafızanın korunması ortak beklentilerdir.	Değişimin uygulanma biçimi, programların geleceği ve kurumsal başarı ölçütleri konusunda belirsizlikler bulunmaktadır.	Gelecek vizyonu, tarihsel birikimi koruma ile kanıta dayalı yenilenmeyi bir araya getirmelidir.

Not. Tablo; EMYO Kurum Arşivi, 1990 kuruluş belgeleri, 2011 tarihli Senato kararı, 2025 tarihli akran değerlendirme ve PUKÖ raporları, 2026-YKS Kılavuzu ile temizlenmiş görüşme veri seti ve analiz matrisi birlikte değerlendirilerek hazırlanmıştır (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, t.y.-c, 2025b, 2025h; Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü, 1990b; Anadolu Üniversitesi Senatosu, 1990, 2011; Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, 2026; Öztürk Başpınar vd., 2026a, 2026b; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 1990). "Arşivsel ve belgesel durum" sütunu, bir olayın veya kararın varlığının hangi tür kaynakla doğrulanabildiğini göstermektedir. Belgesel doğrulama, katılımcıların olaya yükledikleri anlamın da aynı belgeyle kanıtlandığı anlamına gelmemektedir. Benzer biçimde bir tanıklığın birden fazla katılımcı tarafından paylaşılması, anlatıyı resmî karar belgesiyle eşdeğer hâle getirmemektedir.

Tablo 8.2, EMYO'ya ilişkin tek ve homojen bir kurumsal anlatının bulunmadığını göstermektedir. Örneğin Ünver Ünlü Bayramlı (Ç03), Zeki Güler (Ç04) ve Melek Ergül'ün (Ç07) anlatılarında yakın ilişkiler ve aile ortamı öne çıkarken Hasibe Sarmaz (Ö03), güncel öğrencilik deneyiminde kurumsal aidiyetinin sınırlı olduğunu belirtmiştir. Huri Cankurt (Ç08), öğrenci–çalışan iletişiminde geçmişe göre azalma gözlemlediğini ifade ederken Ahmet Celep (Ö01), güncel EMYO deneyiminin en beğendiği yönlerinden birini açık iletişim olarak tanımlamıştır.

Bu ifadelerden herhangi birinin diğerini geçersiz kıldığı söylenemez. Anlatılar, kurum kültürünün farklı dönemlerde ve farklı kurumsal konumlarda değişik biçimlerde deneyimlenebildiğini göstermektedir.

Benzer bir ayrışma mekân anlatılarında görülmektedir. Kampüs içinde bulunmak öğrenciler ve mezunlar tarafından üniversite hizmetlerine erişim ve aidiyet bakımından avantajlı

değerlendirilirken Ayla Topuz Savaş'ın (M01) mekânsal paylaşım kararlarına ilişkin eleştirel anlatısı, fiziksel alanların kurumsal kapasite ve gelecek algısı bakımından taşıdığı önemi görünür kılmaktadır. Böylece kampüs deneyimi yalnızca olumlu bir yer değişikliği veya yalnızca bir alan kaybı şeklinde açıklanmamakta; erişim, görünürlük, aidiyet ve fiziksel kapasite boyutlarıyla birlikte değerlendirilmektedir.

Uygulamalı eğitim konusunda farklı katılımcı grupları arasında güçlü bir ortaklık bulunmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların uygulamaya değer vermesi, uygulamalı eğitimin bütün programlarda, bütün dönemlerde ve bütün öğrenciler açısından aynı etkiyi oluşturduğunu kanıtlamamaktadır. Öğrenme çıktıları, staj deneyimleri, işveren değerlendirmeleri ve mezunların meslekte çalışma durumları hakkında düzenli veriler bulunmadan bu ortak görüşün kurumsal başarı oranına dönüştürülmesi mümkün değildir.

Liderlik anlatıları da düşünümsel bir dikkat gerektirmektedir. Geçmiş ve güncel yönetim dönemlerine ilişkin olumlu veya eleştirel değerlendirmeler, katılımcıların kurum içindeki konumlarından ve belirli yöneticilerle yaşadıkları deneyimlerden etkilenebilir. Ayrıca mevcut EMYO müdürünün kitabın yazarlarından biri olması, güncel yönetim dönemine ilişkin anlatıların bağımsız belgelerle karşılaştırılmasını özellikle gerekli kılmaktadır. Bu nedenle olumlu yönetim tanıklıkları kurumsal faaliyet, kurul kararı ve kalite kayıtlarıyla desteklenmeden genel başarı kanıtı olarak kullanılmamıştır.

Tanıklıklar arasındaki farklılıkların temelinde yalnızca kişisel görüş ayrılıkları bulunmamaktadır. Katılımcıların kuruma dâhil oldukları dönem, görevleri, programları, öğrencilik veya çalışma süreleri ve kurumla güncel ilişki düzeyleri de anlatıla-

rın biçimlenmesinde etkili olabilmektedir. Geçmiş dönemi değerlendiren emekli bir çalışanın, güncel hizmetlerden yararlanan bir öğrencinin, çalışma yaşamındaki deneyiminden hareket eden bir mezunun ve kurumla sektörel ilişki kuran bir dış paydaşın aynı konuyu farklı yönleriyle görmesi beklenebilir.

Bu nedenle bütüncül analizin amacı farklı anlatıları zorunlu bir uzlaşmaya dönüştürmek değildir. Amaç; örtüşen deneyimleri, eleştirel karşılıkları ve aykırı anlatıları birlikte koruyarak EMYO'nun kurumsal gerçekliğinin çok katmanlı yapısını görünür kılmaktır. Bu yaklaşım, kurum tarihinin yalnızca başarı anlatılarına veya yalnızca eleştirilere indirgenmesini önlemekte; hangi sonuçların belgelerle doğrulandığını, hangilerinin katılımcı deneyimi olduğunu ve hangi alanlarda yeni veriye ihtiyaç bulunduğunu ayırt etmeye imkân sağlamaktadır.

8.12. Arşiv Belgeleri ile Tanıklıkların Karşılaştırılması

Sözlü tarih görüşmeleri ile arşiv belgelerinin karşılaştırılması, bu iki veri kaynağının aynı işlevi yerine getirmediğini, fakat birbirini tamamladığını göstermektedir. Resmî belgeler çoğunlukla bir kararın tarihini, karar merciini, programın adını, kontenjanı veya yönetsel işlemin kapsamını belirlemektedir. Tanıklıklar ise bu kararların kurum üyeleri tarafından nasıl deneyimlendiğini, hangi anlamlarla ilişkilendirildiğini ve gündelik çalışma yaşamına nasıl yansıdığını görünür hâle getirmektedir.

Belge incelemesinde yalnızca metnin içeriği değil, belgenin hangi kurum tarafından, hangi amaçla ve hangi yönetsel bağlamda üretildiği de dikkate alınmalıdır. Resmî belgeler güçlü tarihsel kanıtlar olmakla birlikte kurumun gündelik ilişkilerini,

duygusal deneyimleri, çatışmaları ve yazılı kayıtlara geçirilmemiş uygulamaları bütünüyle yansıtmayabilir (Bowen, 2009). Benzer biçimde sözlü tarih anlatıları da geçmişin değişmeden aktarılmış kayıtları değildir; katılımcının bugünkü konumundan geçmişi hatırlama ve anlamlandırma biçimini yansıtmaktadır (Portelli, 1991; Thompson & Bornat, 2017).

Bu nedenle belgeler ile tanıklıklar arasında hiyerarşik bir ilişki kurulmamıştır. Bir anlatının resmî belgede bulunmaması, anlatının kendiliğinden değersiz veya yanlış olduğu anlamına gelmemektedir. Bununla birlikte bir katılımcının kişisel yorumu da bağımsız bir belgeyle doğrulanmış tarihsel olgu gibi sunulmamıştır. Analizde; belgeyle doğrulanmış bilgiler, birden fazla tanıklıkla desteklenen anlatılar ve kişisel deneyim veya değerlendirmeler birbirinden ayrılmıştır. Sözlü tarih anlatılarından elde edilen başlıca temalar ve bunların anlamları Tablo 8.3'te özetlenmiştir.

Tablo 8.3:
Arşiv Belgeleri ile Sözlü Tarih Tanıklıklarının Karşılaştırılması

Tema veya Olay	Tanıkların Katkısı	Arşivsel ve Belgesel Durum	Bütüncül Analitik Değerlendirme
EMYO'nun 1990'da kuruluşu	Kuruluş vizyonu, ilk kadronun çalışma biçimi, programların seçilmesine ilişkin hatırlamalar ve uygulamalı eğitim anlayışı açıklanmaktadır.	Anadolu Üniversitesi Rektörlüğünün 2 Mart 1990 tarihli teklif yazısı, YÖK yazısı ve Senato kararı kuruluş sürecini ve ilk programları doğrulamaktadır.	Kuruluşun tarihi ve yönetsel çerçevesi belgelerle; kuruluş kararının nasıl anlamlandırıldığı ve uygulamaya nasıl taşındığı tanıklıklarla açıklanmaktadır.
Atatürk Caddesi'ndeki ilk hizmet binası, 1990–Mart 1996	Sınırlı fiziksel imkânlar, çalışanlar ve öğrenciler arasındaki yakın ilişkiler ile kentle gündelik temas anlatılmaktadır.	Binanın kullanım dönemi kurumsal kayıtlar, görsel kaynaklar ve süreli yayınlarla belirlenebilmektedir.	Belgeler kullanılan mekânı ve dönemi; tanıklıklar ise mekânın çalışma kültürü, kentle ilişki ve aidiyet bakımından taşıdığı anlamı göstermektedir.

Yunus Emre Kampüsü'ndeki ilk binaya geçiş, Mart 1996	Kampüse katılmanın üniversiteye aidiyet, hizmetlere erişim ve görünürlük üzerindeki etkileri anlatılmaktadır.	Taşınma dönemi, temel atma ve bina kullanımına ilişkin kurumsal kayıt ve görsellerle doğrulanmaktadır.	Taşınmanın gerçekleşmesi belgesel bir olgu; taşınmanın kişilerde oluşturduğu aidiyet ve kurumsal gelişme algısı deneyimsel bir bulgudur.
EMYO'nun 2007'de mevcut binasına geçişi	Yeni çalışma koşulları ve kurumsal kapasiteye etkileriyle sonraki alan paylaşımı kararlarına ilişkin değerlendirmeler bulunmaktadır.	İkinci binaya geçişin 2007'de gerçekleştiği kurumsal kronoloji ve arşiv kayıtlarıyla doğrulanmaktadır.	Taşınma tarihi ile katılımcıların mekânsal genişleme, daralma veya kapasite algıları birbirinden ayrılarak değerlendirilmelidir.
Programların açılması, yeniden adlandırılması ve başka birimlere devri	Programların kurum kimliğine, öğrenci yapısına ve mesleki uzmanlaşmaya etkisi anlatılmaktadır. Tanıklıklar, programların açılma gerekçelerine ilişkin hatırlamalar içermektedir.	Program açma, öğrenci alma, ad değiştirme ve devir işlemleri YÖK, Senato ve kurum arşivi belgeleriyle doğrulanabilmektedir.	Kararların tarihi ve kapsamı belgeseldir. Karar gerekçelerine ilişkin tanıklıklar, yazılı gerekçe bulunmadığında dönemin aktörlerinin hatırlaması olarak sunulmalıdır.
Kurum kültürü, yakın iletişim ve "aile" ortamı	Dayanışma, ulaşılabilirlik, düşük hiyerarşik mesafe ve öğrencilerin akademik olmayan sorunlarıyla da ilgilenilmesi anlatılmaktadır.	Kurum kültürü doğrudan tek bir arşiv belgesiyle kanıtlanamaz. Etkinlikler, görseller ve birbiriyle örtüşen tanıklıklar destekleyici kanıt oluşturabilir.	Deneyimsel ve öznel bir bulgu olmakla birlikte farklı katılımcıların anlatılarında tekrarlanması, kurum kültürünün anlaşılması bakımından önemlidir.
Uygulamalı eğitim ve staj	Uygulamanın mesleki özgüven, çalışma yaşamına hazırlık ve bazı mezunların işe geçişi üzerindeki etkileri anlatılmaktadır.	Ders planları, uygulama kayıtları, staj yönergeleri, öğrenci raporları ve işveren değerlendirme formları uygulamanın varlığını ve kurallarını doğrulamaktadır.	Uygulamanın varlığı ile etkisi birbirinden ayrılmalıdır. Öğrenme ve istihdam etkisi için öğrenci, mezun ve işveren verilerine ihtiyaç bulunmaktadır.

Leeds Metropolitan Üniversitesi ile ortak program	Yabancı dilde eğitim, uluslararası ortaklık ve programın kurum için taşıdığı yenilik değeri yorumlanmaktadır.	Programın açılması ve öğrenci alınması Senato kararı, öğretim programı kayıtlarıyla; sona erdirilmesi kararlarla doğrulanabilmektedir.	Programın varlığı ve yaşam döngüsü belgelenebilir; kapanma nedenleri yeterli belge bulunmadan başarı veya başarısızlık üzerinden açıklanmamalıdır.
Stajdan istihdama geçiş	Hatice Şerment Şahin örneğinde olduğu gibi stajın iş teklifine ve uzun süreli istihdama dönüşebildiği görülmektedir.	Mezuniyet, staj ve çalışma kayıtları kişi düzeyinde doğrulanmakta ama tüm mezunlara ilişkin karşılaştırılabilir bir veri seti bulunmamaktadır.	Tekil yaşam öyküsü, stajın olası etkisini göstermektedir; bütün mezunlar için istihdam oranı veya nedensel sonuç olarak genellenemez.
Mezunların kuruma farklı rollerle dönmesi	Mezunların çalışan, öğretim elemanı, eğitmen, konuşmacı veya dış paydaş olarak EMYO ve Üniversiteyle bağlarını sürdürebildiği görülmektedir.	Personel kayıtları, etkinlik duyuruları, özgeçmişler ve resmî kurum sayfaları kişi bazında doğrulama sağlayabilir.	Mezunların kuruma yeniden katkısı kurumsal sürekliliğin göstergesidir; ancak güncel unvan ve görevler yayımdan önce resmî kayıtlarla doğrulanmalıdır.
Sektör iş birlikleri ve dış paydaş katılımı	İşletmelerin, meslek kuruluşlarının, kamu kurumlarının ve mezunların staj, ders ve etkinliklere katkıları anlatılmaktadır.	Protokoller, toplantı tutanakları, danışma kurulu listeleri, etkinlik kayıtları ve staj belgeleri iş birliğinin varlığını doğrulayabilir.	İş birliğinin gerçekleştirilmiş olması ile müfredata, öğrenci öğrenmesine veya istihdama etkisi birbirinden ayrılmalıdır.
Kalite güvencesi ve akreditasyon	Kalite çalışmalarının öz değerlendirme, paydaş katılımı ve sürekli iyileştirme anlayışını geliştirdiği değerlendirilmektedir.	PUKÖ raporları, akran değerlendirme raporları ve akreditasyon belgeleri süreçleri ve geçerlilik tarihlerini doğrulamaktadır.	Belge ve sertifikalar sürecin varlığını kanıtlamakta kalite kültürünün yerleşmesi ise iyileştirme kararlarının sonuçlarının izlenmesini gerektirmektedir.
Kurumsal başarı	Başarı; aidiyet, öğrenci–çalışan ilişkileri, mesleki eğitim, mezun kariyerleri, akademik kapasite ve sektör bağlantısı yönlerinden farklı biçimlerde değerlendirilmektedir.	Öğrenci, mezuniyet, istihdam, akademik üretim, faaliyet, memnuniyet ve akreditasyon verilerinin birlikte incelenmesi gerekir.	Tek bir belge, doluluk oranı, seçilmiş mezun örneği veya olumlu tanıklık genel kurumsal başarı hükmü için yeterli değildir.

2026-YKS kontenjan değişikliği	Katılımcıların programların yenilenmesi, görünürlüğü ve sektörel karşılığına ilişkin değerlendirmeleri geleceğe yönelik stratejik sorular doğurmaktadır.	2026-YKS kılavuzu EMYO bünyesinde yalnızca Aşçılık Programına 35 genel kontenjan tanımlandığını doğrulamaktadır.	Kontenjan kararının varlığı doğrulanmıştır; ancak nedeni tanıklıklardan veya tekil göstergelerden hareketle açıklanamaz. Kontenjan verilmemesi programın kapatıldığı anlamına gelmemektedir.

Not. "Arşivsel ve belgesel durum" sütunu, bir olayın veya kararın varlığının hangi tür kaynakla doğrulanabildiğini göstermektedir. Belgesel doğrulama, katılımcıların olaya yükledikleri anlamın da aynı belgeyle kanıtlandığı anlamına gelmemektedir. Benzer biçimde bir tanıklığın birden fazla katılımcı tarafından paylaşılması, anlatıyı resmî karar belgesiyle eşdeğer hâle getirmemektedir.

Karşılaştırma sonucunda belge ve tanıklık ilişkilerinin üç temel biçimde ortaya çıktığı görülmüştür. Birinci biçim, belgenin ve tanıklığın aynı olayın varlığı konusunda örtüşmesidir. Kuruluş, taşınma, program açma ve devir kararları bu gruptadır. Belgeler olayların tarihini ve yönetsel kapsamını belirlerken tanıklıklar kararların kişiler ve kurum üzerindeki etkisini açıklamaktadır.

İkinci biçim, tanıklığın belgelerde sınırlı biçimde görülebilen veya hiç yer almayan kurumsal deneyimleri görünür kılmasıdır. Gündelik çalışma ilişkileri, öğrencilere sağlanan kişisel destek, aile metaforu, mesleki özgüven ve belirli mekânlara yüklenen duygusal anlamlar bu gruptadır. Bu anlatılar doğrudan bir karar belgesiyle doğrulanamasa da farklı katılımcı gruplarının anlatılarıyla, görsel kaynaklarla ve dönemsel uygulama kayıtlarıyla karşılaştırılmıştır.

Üçüncü biçim ise belgenin bir kararın varlığını doğrulamasına rağmen nedenini açıklamamasıdır. Programların bazı birimlere devredilmesi, belirli uygulamaların sona ermesi ve 2026 kontenjan değişikliği bu açıdan dikkatle ele alınmıştır. Böyle durumlarda tanıkların değerlendirmeleri kararın resmî nedeni olarak sunulmamış; katılımcıların söz konusu gelişmeyi

nasıl yorumladıklarını gösteren deneyimsel veriler olarak korunmuştur.

Örneğin Yavuz Odabaşı'nın kuruluş döneminde programların belirlenmesine ilişkin anlatısı, dönemin Rektörü Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen'in üniversitenin ve kentin uygulamalı personel gereksinimlerinden hareket ettiğine dair bir hatırlama sunmaktadır. Kuruluş yazıları programların açılmasını doğrulamakta; ancak Odabaşı'nın aktardığı konuşmanın tamamı yazılı gerekçe belgesiyle doğrulanmadığı için anlatı, dönemin kurucu müdürünün tanıklığı olarak değerlendirilmiştir.

Benzer biçimde Ayla Topuz Savaş'ın mekânsal alan paylaşımını kurumun geleceğini etkileyen bir kırılma noktası olarak değerlendirmesi, fiziksel bir kararın mezun ve çalışanlar tarafından nasıl anlamlandırılabildiğini göstermektedir. Mekânsal değişikliğin kapsamı kurumsal belgelerle doğrulanabilirken bunun kurumun "kaderini değiştirdiği" değerlendirmesi katılımcının kişisel yorumudur. Bu yorum tarihsel olgunun yerine geçirilmemiş, olayın kurumsal hafızadaki anlamını gösteren bir tanıklık olarak kullanılmıştır.

Arşiv belgeleri ile tanıklıkların örtüşmediği veya bir tanıklığın belgesel olarak doğrulanamadığı durumlarda kişisel anlatı metinden otomatik olarak çıkarılmamıştır. Bunun yerine bilginin hangi kanıt düzeyinde bulunduğu açıkça belirtilmiş; "belgeyle doğrulanmış bilgi", "birden fazla tanıklıkla desteklenen anlatı" ve "kişisel deneyim veya değerlendirme" ayrımı korunmuştur. Böylece sözlü tarih verileri ne resmî belgelerin yerine geçirilmiş ne de arşivde karşılığı bulunmadığı gerekçesiyle değersizleştirilmiştir.

Bu yaklaşım, EMYO tarihini yalnızca resmî kararların kronolojisi veya yalnızca kişisel hatıraların toplamı olmaktan

çıkarmaktadır. Belgeler ile tanıklıkların karşılıklı olarak sınanması; olayın, deneyimin ve yorumun birbirinden ayrılmasına, belirsizliklerin görünür tutulmasına ve kurum tarihinin daha dengeli, eleştirel ve doğrulanabilir biçimde yazılmasına imkân sağlamaktadır.

8.13. Bütüncül Değerlendirme

Yirmi yedi katılımcıyla gerçekleştirilen sözlü tarih görüşmelerinden elde edilen ve temiz transkriptle eşleştirilen 101 analitik kaydın bütüncül değerlendirilmesi, EMYO'nun kurumsal tarihinin tek yönlü ve kesintisiz bir gelişme anlatısıyla açıklanamayacağını göstermektedir. Kurumun tarihsel seyri; kuruluş, yer değiştirme, program açma ve devretme kararları, akademik yapılanmadaki değişimler, uygulamalı eğitim modelleri, sektör ilişkileri, kalite güvencesi ve öğrenci kontenjanlarındaki dönüşümler aracılığıyla biçimlenmiştir. Bu gelişmelerin bazıları kurumsal kapasiteyi genişletmiş, bazıları ise program yapısının, fiziksel alanların ve kurumsal kimliğin yeniden tanımlanmasına yol açmıştır.

Sözlü tarih bulguları, EMYO'nun kurumsal kimliğinin başlıca beş unsur etrafında oluştuğunu göstermektedir: uygulamalı mesleki eğitim anlayışı, çalışanlar ve öğrenciler arasındaki yakın ilişkiler, Anadolu Üniversitesi mensubiyeti, kent ve çalışma yaşamıyla kurulan bağlar ve değişen meslek alanlarına uyum sağlama çabası. Bu unsurlar bütün dönemlerde aynı biçimde yaşanmamış; kurumun büyümesi, farklı binalara taşınması, programların çeşitlenmesi ve yeni kuşakların kuruma katılmasıyla yeniden yorumlanmıştır.

Kuruluş döneminden günümüze uzanan anlatılarda uygulamalı eğitim, farklı katılımcı gruplarını birleştiren en güçlü kurumsal değerlerden biri olarak ortaya çıkmıştır. Kurucu

yönetimin programların belirlenmesine ilişkin yaklaşımı, öğretim elemanlarının uygulama örnekleri, öğrencilerin ders ve staj deneyimleri, sektör temsilcilerinin mesleki yeterlilik beklentileri ve mezunların çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmeleri bu noktada birbirini tamamlamaktadır. Bununla birlikte uygulamalı eğitimin ortak bir değer olarak ifade edilmesi, uygulamaların bütün programlarda, dönemlerde ve öğrencilerde aynı sonucu oluşturduğunu kanıtlamamaktadır. Uygulama sürelerinin, iş yeri deneyimlerinin, öğrenme çıktılarının ve işveren değerlendirmelerinin düzenli olarak izlenmesi gerekmektedir.

Kurumsal kültür bakımından aile, samimiyet, dayanışma, ulaşılabilirlik ve öğrenci sorunlarıyla yakından ilgilenme temaları özellikle çalışan ve mezun anlatılarında güçlü bir tarihsel örüntü oluşturmaktadır. Bununla birlikte güncel öğrenci anlatıları bu kültürün bütün öğrenciler tarafından aynı biçimde deneyimlenmediğini göstermiştir. Bir öğrencinin açık iletişimi kurumun güçlü yönü olarak değerlendirmesine karşılık başka bir öğrencinin kurumsal aidiyetini sınırlı hissetmesi, geçmişten aktarılan değerlerin yeni kuşaklara kendiliğinden ulaşmadığını ortaya koymaktadır. Kurumsal aidiyetin sürdürülebilmesi, geçmişteki yakın ilişkilerin hatırlanmasının yanında güncel öğrencilerin karar süreçlerine, sosyal yaşama ve program kimliğine etkin biçimde katılmasını gerektirmektedir.

Mekân anlatıları da kurumsal dönüşümün çok katmanlı yapısını görünür kılmıştır. Atatürk Caddesi'ndeki ilk binanın sınırlı fiziksel imkânları, yakın ilişkiler ve kentle doğrudan temasla birlikte hatırlanmaktadır. Mart 1996'da Yunus Emre Kampüsü'ndeki ilk binaya geçilmesi, üniversite hizmetlerine erişim ve Anadolu Üniversitesi aidiyeti bakımından önemli bir

kırılma oluşturmuştur. EMYO'nun 2007 yılında mevcut binasına geçmesi ise fiziksel gelişimin yeni aşamasıdır. Bununla birlikte sonraki alan paylaşımı kararlarına ilişkin eleştirel tanıklıklar, fiziksel mekânların yalnızca derslik ve çalışma alanı olmadığını; kurumsal kapasite, görünürlük, aidiyet ve gelecek algısıyla ilişkilendirildiğini göstermektedir.

Program tarihine ilişkin bulgular, EMYO'nun doğrusal biçimde büyüyen bir eğitim birimi olmadığını ortaya koymaktadır. Programların açılması, yeniden adlandırılması, başka akademik birimlere devredilmesi ve belirli meslek alanlarında yoğunlaşılması, kurumun değişen yükseköğretim ve çalışma yaşamı koşullarına uyum arayışının farklı aşamalarıdır. Tanıklıklar program kararlarının kişiler ve kurum üzerindeki etkilerini açıklarken resmî belgeler kararların tarihini ve yönetsel kapsamını belirlemektedir. Programların açılma, devredilme veya öğrenci kontenjanı alamama nedenleri, ilgili gerekçe belgeleri bulunmadan katılımcı görüşleri üzerinden kesinleştirilmemiştir.

Mezun anlatıları, EMYO eğitiminin bireysel yaşam öykülerindeki etkisini görünür kılmıştır. Uygulamalı derslerde edinilen bilgi ve becerilerin çalışma yaşamında kullanılması, stajın iş teklifine dönüşmesi, dikey geçiş ve akademik kariyer yönelimleri ile mezunların çalışan, eğitmen, öğretim elemanı veya dış paydaş olarak kuruma yeniden katkıda bulunmaları bu etkinin farklı biçimleridir. Ancak seçilmiş mezun örnekleri bütün mezunların istihdam durumunu temsil etmemektedir. EMYO eğitiminin kariyer sonuçları üzerindeki etkisinin değerlendirilebilmesi için program ve mezuniyet yılı temelinde düzenli mezun izleme verilerine ihtiyaç bulunmaktadır.

Kent, sektör ve dış paydaş ilişkileri de EMYO'nun kurumsal kimliğinin önemli bir boyutudur. Meslek kuruluşları, işletmeler, kamu kurumları, belediyeler, mezunlar ve diğer eğitim kurumlarıyla kurulan ilişkiler; staj, ders katkısı, danışma kurulları, kariyer etkinlikleri ve toplumsal katkı faaliyetleri aracılığıyla görünür hâle gelmektedir. Bununla birlikte bir iş birliğinin veya etkinliğin gerçekleştirilmiş olması, bunun öğrenci öğrenmesi, mezun istihdamı veya program gelişimi üzerinde doğrudan etki oluşturduğunu tek başına kanıtlamamaktadır. Paydaş katkısının hangi karara veya uygulamaya dönüştüğünün izlenmesi gerekmektedir.

Tanıklıklar arasındaki örtüşme ve ayrışmalar, EMYO'ya ilişkin tek ve homojen bir kurumsal anlatı bulunmadığını göstermektedir. Geçmiş dönem çalışanlarının yakın ilişkilere dayalı anlatıları, güncel öğrencilerin farklılaşan aidiyet deneyimleri, mezunların çalışma yaşamına dayalı değerlendirmeleri ve dış paydaşların mesleki yeterlilik beklentileri, kurumun farklı konumlardan farklı biçimlerde görülebildiğini ortaya koymaktadır. Bu ayrışmalar kurumsal tarih açısından bir zayıflık değil, deneyimin çok katmanlı yapısının göstergesidir. Nitel analizin amacı, farklı anlatıları zorunlu bir uzlaşmaya dönüştürmek değil; ortaklıkları, eleştirel karşılıkları ve aykırı deneyimleri birlikte korumaktır.

Eleştirel tanıklıklar; programların güncelliği, meslek yüksekokullarının üniversite içindeki görünürlüğü, öğrenci aidiyeti, iletişim, fiziksel kapasite, sektör ilişkileri, mezun takibi ve kurumsal başarı ölçütleri konusunda önemli sorular ortaya koymuştur. Bu eleştiriler olumlu kurum anlatısının karşıtı değil, kurumsal öğrenmenin bir parçasıdır. Kurumsal aidiyet, sorunların dile getirilmediği bir uyum ortamı olarak değil; kurum

üyelerinin geçmiş, bugün ve gelecek hakkında görüş bildirebildikleri kapsayıcı bir ilişki biçimi olarak değerlendirilmelidir.

2026-YKS kılavuzunda EMYO bünyesinde yalnızca Aşçılık Programına 35 genel kontenjan tanımlanması, sözlü tarih görüşmelerinde dile getirilen yenilenme, programların mesleki değerini görünür kılma, sektörle ilişki kurma ve kanıta dayalı değerlendirme beklentilerini daha önemli hâle getirmiştir (Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, 2026). Bununla birlikte bu karar, diğer programların kapatıldığı veya eğitim faaliyetlerinin sona erdiği anlamına gelmemektedir. Kılavuz kontenjan kararının nedenini açıklamadığından öğrenci talebi, istihdam, program niteliği veya başka bir değişken üzerinden nedensel bir açıklama yapılmamıştır.

Araştırmanın önemli sonuçlarından biri, resmî arşiv belgeleri ile sözlü tarih tanıklıklarının birbirinin yerine geçmediği, fakat birlikte kullanıldığında kurum tarihini daha kapsamlı biçimde açıklayabildiğidir. Arşiv belgeleri kuruluş, taşınma, program ve kontenjan kararlarının tarihsel ve yönetsel çerçevesini belirlerken tanıklıklar bu gelişmelerin nasıl deneyimlendiğini göstermektedir. Yazılı belgelerde bulunmayan gündelik çalışma pratikleri, öğrencilere sağlanan kişisel destek, mesleki özgüven, aidiyet, kayıp ve kırılma algıları sözlü tarih aracılığıyla görünür hâle gelmiştir. Buna karşılık tanıklıklarda dile getirilen tarih, neden ve kişi bilgileri mümkün olduğunca bağımsız belgeler ve diğer anlatılarla karşılaştırılmıştır.

Bu bulgular değerlendirilirken çalışmanın sınırları da korunmalıdır. Görüşmeler, EMYO'nun bütün çalışanlarını, öğrencilerini ve mezunlarını istatistiksel olarak temsil etmemektedir. Katılımcıların hatırlamaları, kurumsal rolleri, görüşme tarihindeki konumları ve araştırmacılarla ilişkileri anlatıların

oluşumunu etkileyebilir. Ayrıca araştırmacıların EMYO mensubu olmaları güçlü bir içeriden erişim sağlamakla birlikte kurumsal aidiyetin yorumları etkilemesi riskini de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle olumlu ve eleştirel anlatılar birlikte korunmuş, kişisel deneyimler bağımsız belgelerle karşılaştırılmış ve doğrulanamayan değerlendirmeler kesin tarihsel olgular biçiminde sunulmamıştır.

Sonuç olarak EMYO'nun kurumsal tarihi yalnızca yöneticiler, programlar, kararlar ve binalardan oluşmamaktadır. Bu tarih; sınırlı imkânlarla kurum oluşturan çalışanların emeği, öğretim elemanlarının eğitim anlayışı, idari ve destek personelinin gündelik katkıları, öğrencilerin farklılaşan deneyimleri, mezunların çalışma yaşamındaki yolculukları ve dış paydaşların beklentileriyle biçimlenmiştir.

Sözlü tarih bulguları, EMYO'nun geçmişinin korunması gereken durağan bir miras değil, geleceğe ilişkin kararları destekleyebilecek yaşayan bir kurumsal hafıza olduğunu göstermektedir. Bu hafızanın stratejik bir kaynağa dönüşebilmesi; arşivlerin sistematik biçimde korunmasına, yeni tanıklıklarla güncellenmesine, farklı kuşakların kurumsal tarihle ilişki kurmasına ve eleştirel bulguların karar süreçlerine taşınmasına bağlıdır. İzleyen Sonuç bölümünde, çalışmanın araştırma sorularına verdiği yanıtlar bütüncül biçimde ortaya konulacak ve EMYO'nun gelecek yönelimlerine ilişkin temel çıkarımlar değerlendirilecektir.

Kaynakça

Afşar, A. (2026, 19 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç09 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Akçırahan, H. H. (2026, 3 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M08 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-c). *EMYO kurum tarihi çalışması: 1990–2008 arşivleri* [Arşiv derlemesi]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025b). *Aşçılık Programı akran değerlendirme raporu*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/ascilik-programi-akran-degerlendirme-raporu-2025-b09398f109c26fb6.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025h, 27 Haziran). *Eskişehir Meslek Yüksekokulu 2025 yılı PUKÖ izleme raporu*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/eskisehir-myo-2025-yili-puko-izleme-ve-degerlendirme-raporu-1f7f6a4f02ce5cde.pdf

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü. (1990b, 2 Mart). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunun ve programlarının açılmasına ilişkin teklif yazısı* (Sayı: 001-70/857) [Resmî yazı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (1990, 24 Eylül). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunun eğitim-öğretime başlamasına ilişkin karar* (Karar No. 10/1) [Senato kararı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (2011, 25 Mayıs). *Uluslararası Turizm Yönetimi Ön Lisans Programının açılmasına ilişkin karar* (Karar No. 9) [Senato kararı]. https://www.anadolu.edu.tr/uploads/anadolu/files/senato_karar/549ab71486ae0.pdf

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39. https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999

Bilen, B. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Billett, S. (2009). Realising the educational worth of integrating work experiences in higher education. *Studies in Higher Education, 34*(7), 827–843. https://doi.org/10.1080/03075070802706561

Billett, S. (2011). *Vocational education: Purposes, traditions and prospects*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-1954-5

Bolden, R., Petrov, G., & Gosling, J. (2009). Distributed leadership in higher education: Rhetoric and reality. *Educational Management Administration & Leadership, 37*(2), 257–277. https://doi.org/10.1177/1741143208100301

Bora, M. N. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal, 9*(2), 27–40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027

Cankurt, H. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç08 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Celep, A. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Cesur Kalkan, F. (2026, 4 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çakal, Y. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çelik, G. (2026, 26 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Dağ, E. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Ergül, M. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç07 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Erkan, E. Ö. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Genç, A. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Gök, H. (2026, 22 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Güler, Z. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Güroler, E. (2026, 10 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of Management Review, 18*(4), 657–693. https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210154

İldeş, İ. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2023). *Qualitative content analysis: Methods, practice and software* (2nd ed.). SAGE.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE.

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 103–123. https://doi.org/10.1002/job.4030130202

Odabaşı, Y. (2026, 18 Şubat). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kurucu müdür/kanaat önderi görüşmesi, KÖ01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Öksüz, D. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2026, 29 Temmuz). *2026-Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu*. https://dokuman.osym.gov.tr/web/2026/8/2026-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu-90wzzd-04155310.pdf

Öney, H. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Öztürk Başpınar, N., Güldemir, O., & Yüksel Vural, Ş. (2026a). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmeleri: Temizlenmiş bütünleşik transkript* [Yayımlanmamış araştırma veri seti]. Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu.

Öztürk Başpınar, N., Güldemir, O., & Yüksel Vural, Ş. (2026b). *Tanık–dönem–olay–tema–arşivsel doğrulama–alıntı adayı matrisi* [Yayımlanmamış analiz matrisi]. Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu.

Portelli, A. (1991). *The death of Luigi Trastulli and other stories: Form and meaning in oral history*. State University of New York Press.

Sarmaz, H. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Scannell, L., & Gifford, R. (2010). Defining place attachment: A tripartite organizing framework. *Journal of Environmental Psychology, 30*(1), 1–10. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2009.09.006

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.

Şen, O. (2026, 24 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Şerment Şahin, H. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Thompson, P., & Bornat, J. (2017). *The voice of the past: Oral history* (4th ed.). Oxford University Press.

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training, 59*(4), 338–352. https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090

Topuz Savaş, A. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

UNESCO. (2022). *Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions: UNESCO strategy for TVET 2022–2029*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383360

Ünlü Bayramlı, Ü. (2026, 6 Nisan). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yeşil, D. (2026, 10 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M07 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yıldırım, H. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi Sözlü Tarih Görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE.

Yükseköğretim Kurulu. (2025a). *2030'a doğru Türk yükseköğretiminin yol haritası*. https://www.yok.gov.tr/documents/documents/68e652769d934.pdf

Yükseköğretim Kurulu. (2026, 1 Temmuz). *Yükseköğretim Kurulu geleceğin meslekl*erine göre yükseköğretimi yeniden yapılandırıyor. https://www.yok.gov.tr/tr/news/yuksekogretim-kurulu-gelecegin-mesleklerine-gore-yuksekogretimi-yeniden-yapilandiriyor-ADkaS

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1990, 5 Nisan). *Program açma ve öğrenci alımı hakkında yazı* (Sayı: EÖ/07.04.005/1825) [Resmî yazı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

SONUÇ BÖLÜMÜ

Kurumsal Hafızadan Geleceğin Mesleklerine

Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 1990 yılındaki kuruluşundan 2026 yılına kadar uzanan kurumsal gelişimini; arşiv belgeleri, resmî yazışmalar, kurumsal yayınlar, görsel malzemeler ve sözlü tarih görüşmeleri üzerinden bütüncül bir yaklaşımla incelemiştir. Araştırmanın temel amacı yalnızca EMYO'nun hangi tarihte kurulduğunu, hangi programları açtığını ya da hangi fiziksel mekânlarda eğitim verdiğini belirlemek değildir. Çalışma aynı zamanda bu gelişmelerin kurumun kimliği, eğitim anlayışı, yönetim kültürü, paydaş ilişkileri ve gelecek yönelimleri üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Elde edilen bulgular, EMYO'nun tarihinin doğrusal ve kesintisiz bir büyüme anlatısıyla açıklanamayacağını göstermektedir. Kurumun gelişimi; kuruluş kararları, program çeşitlenmesi, yönetsel değişimler, fiziksel mekân dönüşümleri, yerleşke içindeki konumlanma, uygulamalı eğitimin yeniden biçimlenmesi, sektör ilişkileri, öğrenci beklentileri ve yükseköğretim politikalarındaki değişiklikler tarafından şekillendirilen çok katmanlı bir süreçtir. Bu nedenle EMYO'nun kurumsal tarihi yalnızca başarıların sıralandığı bir geçmiş anlatısı olarak değil; sürekliliklerle kırılmaların, kazanımlarla sınırlılıkların ve kurumsal ideallerle uygulamadaki deneyimlerin birlikte değerlendirildiği eleştirel bir kurum tarihi olarak ele alınmıştır.

Araştırma Sorularının Bütüncül Yanıtları

Çalışmanın sekiz araştırma sorusu; kronolojik anlatı, tematik inceleme, arşiv belgeleri, görsel kaynaklar ve sözlü tarih bulguları birlikte değerlendirilerek aşağıdaki biçimde yanıtlanmıştır. Bu yanıtlar, belgelerin kesin olarak gösterdiği olgular ile katılımcıların öznel deneyim ve değerlendirmelerini birbirinden ayırmakta; nitel verilerden istatistiksel veya doğrulanmamış nedensel sonuçlar üretmemektedir.

Araştırma Sorusu 1: Kurumsal Kırılmalar ve Süreklilikler.

EMYO'nun kurumsal kimliğini biçimlendiren başlıca kırılmalar; 1990'daki kuruluş, 1991'deki program adı düzenlemesi, 1996'da Yunus Emre Kampüsü'ne ve kredili sisteme geçiş, 1998'de ikinci öğretimin açılması, 2000'li yıllardaki program çeşitlenmesi, 2007'de mevcut hizmet binasına geçiş, 2011'de programlardan bölüm yapılanmasına yönelme, bazı programların başka akademik birimlere devredilmesi, pandemi dönemindeki dijital geçiş ve 2026'daki kontenjan daralmasıdır. Bu değişimler karşısında uygulamalı mesleki eğitim anlayışı, öğrenciyi çalışma yaşamına hazırlama amacı, Anadolu Üniversitesi aidiyeti, değişen koşullara uyum sağlama çabası ve insan ilişkilerine dayalı kurum kültürü temel süreklilikler olarak belirlenmiştir.

Araştırma Sorusu 2: Fiziksel, Akademik, İdari ve Eğitimsel Değişim.

Fiziksel yapı, Atatürk Caddesi'ndeki kiralık binadan 1996'da kampüs içindeki ilk binaya, 2007'de ise günümüzde kullanılan hizmet binasına uzanan bir gelişim göstermiştir. Akademik yapı, sınırlı sayıdaki kurucu kadrodan farklı uzmanlık alanlarını kapsayan daha geniş bir kadroya dönüşmüştür.

İdari işleyiş, kurucu müdür merkezli başlangıç yapısından bölüm kurulları, komisyonlar, kalite güvencesi ve katılımcı yönetişim mekanizmalarının yer aldığı daha kurumsal bir yapıya ilerlemiştir. Eğitimsel yapı ise kredili sistem, ikinci öğretim, AKTS, staj, uygulama dersleri, dijital öğrenme, dış paydaş katılımı ve akreditasyon süreçleriyle yeniden biçimlenmiştir.

Araştırma Sorusu 3: Program Yapısının Değişen Çevreyle İlişkisi.

EMYO'nun program yapısı doğrusal bir büyüme izlememiş; ulusal yükseköğretim politikaları, üniversite ve YÖK kararları, teknolojik değişim, öğrenci erişimini genişletme girişimleri ve sektörlerin nitelikli iş gücü beklentileri doğrultusunda açılma, çeşitlenme, devredilme, kapanma veya dönüşme süreçlerinden geçmiştir. Bilgisayar ve dijital teknolojiler, ticaret, turizm, gastronomi, emlak ve ulaştırma alanlarındaki gelişmeler program portföyüne yansımıştır. 2026 kontenjan tablosu ile geleceğin mesleklerine yönelik program önerileri bu dönüşümün güncel aşamasını oluşturmaktadır. Bununla birlikte EMYO'ya ilişkin kararların özel gerekçeleri resmî olarak açıklanmadıkça öğrenci talebi, program başarısı, istihdam veya ulusal politika ile belirli bir karar arasında kesin nedensellik kurulmamıştır.

Araştırma Sorusu 4: Veri Kaynaklarının Birbirini Tamamlama Biçimi.

Resmî arşiv belgeleri kararların tarihini, yetkili merciini, program adlarını ve yönetsel kapsamını; görsel kaynaklar eğitim mekânlarını, kişileri, etkinlikleri ve kurumsal yaşamın maddi izlerini; sözlü tarih tanıklıkları ise bu karar ve ortamların kişiler tarafından nasıl deneyimlendiğini ortaya koymuştur. Böylece bir binaya geçişin resmî tarihi belgeyle belirlenirken bu geçişin aidiyet, erişim veya alan kaybı bakımından anlamı

tanıklıklarla açıklanabilmiştir. Kaynaklar birbirinin yerine geçirilmemiş; doğrulama, tamamlama, farklılaşma ve çelişki ilişkileri açıkça gösterilmiştir.

Araştırma Sorusu 5: Yazılı Belgelerde Görünmeyen Deneyimler ve Değerler.

Sözlü tarih görüşmeleri; kuruluş yıllarındaki sınırlı imkânlar içinde gelişen dayanışmayı, çalışanlar arasındaki "aile" algısını, öğretim elemanlarının ulaşılabilirliğini, gündelik yardımlaşmayı, mekânsal değişimlerin duygusal karşılığını, uygulamalı eğitimin mesleki özgüvene katkısını, stajdan işe geçiş örneklerini ve mezunların kuruma farklı rollerle geri dönüşünü görünür hâle getirmiştir. Bunun yanında kurumsal statüye ilişkin eleştiriler, bazı öğrencilerin sınırlı aidiyet deneyimi, fiziksel alanların daralmasına yönelik değerlendirmeler ve programların güncelliğine ilişkin kaygılar da resmî belgelerin tek başına gösteremediği deneyim boyutları olarak ortaya çıkmıştır.

Araştırma Sorusu 6: İlişkilerin Kurum Kültürü ve Aidiyetteki Yeri.

Çalışanlar arasındaki uzun süreli iş birliği ve kuşaklar arası deneyim aktarımı, kurum kültürünün sürekliliğini desteklemiştir. Öğrencilerle kurulan danışmanlık ve gündelik iletişim, mezunların etkinlikler, mentorluk ve mesleki paylaşımlar aracılığıyla kuruma yeniden katılması, sektör temsilcilerinin uygulamalı eğitim ve müfredat süreçlerine katkısı ile Eskişehir'deki kurumlarla geliştirilen ilişkiler, katılımcı anlatılarında aidiyetin üretildiği farklı ilişki alanları olarak görünmektedir. Ancak bu ilişkiler bütün katılımcılar tarafından aynı biçimde deneyimlenmemiştir. Özellikle bazı güncel öğrenci anlatıları, tarihsel olarak güçlü olan yakınlık ve dayanışma kültürünün

her yeni kuşak için katılım ve iletişim yoluyla yeniden üretilmesi gerektiğini göstermiştir.

Araştırma Sorusu 7: Anlatılardaki Ortaklıklar, Farklılıklar ve Çelişkiler.

Katılımcı grupları uygulamalı eğitimin önemi, çalışma yaşamına hazırlık, Anadolu Üniversitesi kimliği ve insan ilişkilerinin kurumsal değeri konularında büyük ölçüde ortaklaşmıştır. Buna karşılık kampüs içinde bulunma bazı katılımcılarca erişim ve görünürlük avantajı, bazılarınca alan paylaşımı ve kapasite kaybı bağlamında değerlendirilmiştir. Çalışanlar ve mezunlar yakın ilişkilere dayalı güçlü bir aidiyet anlatırken bazı öğrenciler kendilerini kuruma yeterince ait hissetmediklerini belirtmiştir. Başarılı mezun örnekleri eğitimin mesleki değerini görünür kılmış; ancak sistematik mezun verilerinin bulunmaması bu örneklerin bütün mezunlara genellenmesini engellemiştir. Bu ayrışmalar giderilecek tutarsızlıklar değil, kurum hafızasının çok sesli yapısını gösteren analitik bulgulardır.

Araştırma Sorusu 8: Kurumsal Birikimin Gelecek Yönelimlerine Katkısı.

EMYO'nun tarihsel birikimi; kurumsal hafızayı koruyan dijital bir arşiv sistemi kurulması, program açma ve dönüştürme kararlarının öğrenci talebi, mezun izleme, istihdam, sektör görüşleri ve akademik kapasite verileriyle desteklenmesi, uygulamalı eğitimin ve sektör iş birliklerinin güçlendirilmesi, mezunlarla yaşam boyu ilişkinin sürdürülmesi ve öğrencilerin kurumsal yaşama katılımının artırılması yönünde yol göstermektedir. Yapay zekâ, veri yönetimi, dijital iş süreçleri, yeşil beceriler ve sürdürülebilirlik, programların tarihsel kimliğini ortadan kaldıran değil onu geleceğin yeterlilikleriyle buluşturan dönüşüm alanlarıdır. Bu nedenle 2026 kontenjan değişimi

yalnızca bir daralma olarak değil, geçmiş deneyimlerden yararlanarak kanıta dayalı yenilenme zorunluluğunu görünür kılan güncel bir kırılma olarak değerlendirilmiştir.

Kurumsal Gelişimin Temel Sonuçları

Araştırmanın ortaya koyduğu ilk temel sonuç, EMYO'nun kuruluşundan itibaren uygulamalı mesleki eğitim anlayışı üzerine inşa edilmiş olmasıdır. Kurucu yönetimin yaklaşımı, öğretim elemanlarının deneyimleri, sektör temsilcilerinin değerlendirmeleri ve mezunların mesleki yaşamlarına ilişkin anlatıları, uygulamanın kurum kimliğindeki merkezi yerini farklı açılardan doğrulamaktadır. Öğrencilerin yalnızca kuramsal bilgiyle değil, çalışma yaşamında karşılaşabilecekleri sorunları çözebilecek mesleki yeterliliklerle donatılması, EMYO'nun tarihsel süreklilik gösteren en önemli eğitimsel iddiasıdır.

İkinci temel sonuç, EMYO'nun gelişiminde üniversite–kent–sektör ilişkilerinin belirleyici olmasıdır. Kuruluş dönemindeki yerel ihtiyaçlar, Eskişehir'in ekonomik ve toplumsal yapısı, meslek kuruluşlarıyla geliştirilen ilişkiler, staj olanakları ve dış paydaş katkıları, yüksekokulun eğitim anlayışını üniversite sınırlarının ötesine taşımıştır. Bu yapı, mesleki eğitimin yalnızca dersliklerde gerçekleştirilen bir öğretim faaliyeti olmadığını; iş dünyası, mezunlar, meslek kuruluşları ve yerel yönetimlerle kurulan karşılıklı ilişkiler yoluyla anlam kazandığını göstermektedir.

Üçüncü sonuç, fiziksel mekânın yalnızca eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü bir alan değil, kurumsal kimliği ve aidiyeti şekillendiren önemli bir unsur olduğudur. EMYO'nun farklı dönemlerde kullandığı binalar, 2007 yılında günümüzde kullanılan hizmet binasına geçişi ve Yunus Emre Yerleşkesi içindeki konumu; derslik kapasitesinden öğrenci deneyimine,

akademik etkileşimden kurumsal görünürlüğe kadar çok sayıda alanı etkilemiştir. Yerleşke içinde bulunmak öğrenciler bakımından erişim, sosyal yaşam ve üniversite aidiyeti açısından önemli bir avantaj oluştururken, mekânların paylaşılması ve kullanım alanlarının daralması bazı tanıklıklarda kurumsal kapasiteyi sınırlandıran gelişmeler olarak değerlendirilmiştir. Böylece fiziksel mekânın, EMYO'nun tarihinde hem bir imkân hem de dönemsel bir gerilim alanı oluşturduğu anlaşılmıştır.

Dördüncü sonuç, EMYO'nun kurumsal kültüründe yakın ilişkiler, dayanışma ve "aile" algısının güçlü bir tarihsel tema olmasıdır. Özellikle uzun süre kurumda görev yapan çalışanların ve mezunların tanıklıkları, öğretim elemanları, idari personel ve öğrenciler arasındaki yakın iletişimin kurum kimliğinde önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte güncel öğrenci anlatıları, aidiyet deneyiminin bütün öğrenciler bakımından aynı biçimde gerçekleşmediğini ortaya koymuştur. Bazı öğrenciler EMYO'yu samimi, destekleyici ve öğrenciye yakın bir kurum olarak tanımlarken bazıları kuruma aidiyet geliştirmekte zorlandığını ifade etmiştir. Bu bulgu, tarihsel olarak güçlü olan dayanışma kültürünün kendiliğinden ve değişmeden devam edeceğinin varsayılamayacağını; her öğrenci kuşağı için yeniden üretilmesi gerektiğini göstermektedir.

Beşinci sonuç, mezunların anlatılarında EMYO'da edinilen bilgi, beceri ve ilişkilerin çalışma yaşamına geçişte etkili olduğuna ilişkin güçlü bireysel örneklerin bulunmasıdır. Staj sürecinin istihdama dönüşmesi, okulda edinilen uygulamalı bilgilerin çalışma yaşamında kullanılması, mezunların farklı sektörlerde görev alması ve bazı mezunların öğretim elemanı ya da dış paydaş olarak yeniden kuruma katkı sunması, EMYO'nun oluşturduğu kariyer ekosisteminin somut

görünümleridir. Ancak bu anlatılar, bütün mezunların istihdam durumunu temsil eden istatistiksel sonuçlar olarak değerlendirilmemelidir. Mezunların kariyer hareketliliğinin, istihdam sürelerinin ve okulda kazandıkları yeterliliklerin çalışma yaşamındaki karşılığının belirlenebilmesi için sistematik ve süreklilik gösteren bir mezun izleme sistemine ihtiyaç bulunmaktadır.

Sözlü Tarihin Kurumsal Hafızaya Katkısı

Araştırma kapsamında çalışanlar, kanaat önderleri, öğrenciler ve mezunlardan oluşan 27 katılımcıyla gerçekleştirilen sözlü tarih görüşmeleri, EMYO'nun resmî belgelerde bütünüyle görünmeyen deneyim boyutunu ortaya çıkarmıştır (Öztürk Başpınar vd., 2026a). Görüşmelerden oluşturulan 101 analitik kayıt; kuruluş, mekân, eğitim, yönetim, uygulama, aidiyet, sektör ilişkileri, mezun deneyimi ve gelecek beklentileri gibi temalar altında değerlendirilmiştir (Öztürk Başpınar vd., 2026b). Bu kayıtların sayısı, temaların önem veya yaygınlık sıralaması olarak değil, araştırmada kullanılan analitik kayıtların toplamı olarak anlaşılmalıdır. Görüşmelerin uzunlukları, kapsamları ve katılımcıların kurumla ilişki biçimleri birbirinden farklı olduğu için kayıtlar üzerinden nicel genelleme yapılmamıştır.

Sözlü tarih bulguları, kurumsal geçmişin tek bir anlatıdan oluşmadığını göstermiştir. Aynı gelişme çalışanlar, öğrenciler, mezunlar ve dış paydaşlar tarafından farklı biçimlerde anlamlandırılabilmektedir. Yerleşke içinde bulunmak bir katılımcı için kurumsal görünürlük ve öğrenci yaşamına katılım anlamına gelirken, başka bir katılımcı için fiziksel alanın daralmasıyla ilişkilendirilebilmektedir. Benzer biçimde kurum kültürü

bazı tanıklıklarda güçlü bir dayanışma ve yakınlık ortamı olarak anlatılırken, bazı güncel öğrenci deneyimlerinde aidiyetin sınırlı kaldığı görülmektedir.

Bu farklılıklar, araştırmanın çözümlenmesi gereken bir sorunu değil, sözlü tarihin temel analitik değerini oluşturmaktadır. Kurumsal hafızanın eleştirel biçimde korunması, yalnızca birbirini doğrulayan anlatıların değil; farklılaşan, kimi zaman birbiriyle gerilim içinde bulunan tanıklıkların da kayıt altına alınmasını gerektirir. Bu nedenle çalışmada karşıt anlatılar ortadan kaldırılmamış, tek bir kurumsal söylem içinde eritilmemiş ve kişisel değerlendirmeler arşivsel gerçeklikler gibi sunulmamıştır.

2026 Kontenjan Kararı ve Yeni Bir Kurumsal Kırılma

29 Temmuz 2026 tarihli 2026-YKS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu'nda EMYO bünyesinde yalnızca Aşçılık Programına 35 kişilik genel kontenjan tahsis edildiği görülmektedir. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Dış Ticaret, Emlak Yönetimi, Pazarlama ile Turizm ve Otel İşletmeciliği programları ise bu kılavuzda yeni öğrenci kabul edecek programlar arasında yer almamaktadır. Bu durum, söz konusu programların hukuken kapatıldığı anlamına gelmemekte; 2026-YKS merkezî yerleştirmesi için bu programlara yeni öğrenci kontenjanı tahsis edilmediğini göstermektedir (Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, 2026c).

Bir önceki öğretim yılına ilişkin EMYO verilerinde altı programa toplam 270 kişilik kontenjan ayrılmış ve 274 öğrenci yerleşmişken, 2026 kılavuzunda yalnızca Aşçılık Programına 35 kişilik kontenjan tanımlanması, EMYO tarihindeki en önemli güncel kırılmalardan biri olarak değerlendirilmelidir (Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu, 2026).

Ancak bu değişimin EMYO'ya özgü gerekçesi resmî makamlar tarafından açıklanmadıkça; kararı tek başına öğrenci talebi, program başarısı, öğretim kadrosu, mezun istihdamı ya da kurumsal performansla ilişkilendirmek bilimsel olarak doğru olmayacaktır.

Bununla birlikte söz konusu kontenjan tablosu, Yükseköğretim Kurulunun son yıllarda uygulamaya koyduğu program ve kontenjan dönüşümünden bağımsız değerlendirilmemelidir. YÖK'ün 2030 yol haritasında yapay zekâ, büyük veri, dijitalleşme, yeşil dönüşüm ve istihdam odaklı programların yükseköğretimin öncelikli yönelimleri arasında konumlandırıldığı görülmektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2025a). YÖK'ün 1 Temmuz 2026 tarihli açıklamasında da program ve kontenjanların ülkenin kalkınma hedefleri, gelecekteki iş gücü gereksinimleri, yapay zekâ, dijital dönüşüm ve stratejik sektörlerin talepleri doğrultusunda yeniden düzenlendiği belirtilmiş; 2026–2027 öğretim yılında yedisi lisans, dokuzu ön lisans olmak üzere 16 yeni programın ilk kez öğrenci kabul edeceği duyurulmuştur (YÖK, 2026).

Bu iki resmî gelişme birlikte değerlendirildiğinde, EMYO'nun karşı karşıya bulunduğu kontenjan değişiminin yalnızca mevcut programların öğrenci sayılarıyla sınırlı bir sorun olmadığı; yükseköğretimde program adlarının, müfredatların, yeterliliklerin ve istihdam ilişkilerinin yeniden tanımlandığı daha geniş bir dönüşüm bağlamında ele alınması gerektiği söylenebilir. Bununla birlikte YÖK veya ÖSYM tarafından EMYO özelinde bir gerekçe açıklanmadıkça, ulusal politika değişimi ile EMYO'nun 2026 kontenjan tablosu arasında kesin ve doğrudan bir nedensellik kurulamaz.

Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimine Yönelik Dönüşüm

Yükseköğretim Kurulu, 2025 yılında yaptığı resmî açıklamada dijital teknolojilerle ilişkili yeni ön lisans programlarından biri olarak "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" programının üniversitelerde açılacağını duyurmuştur (Yükseköğretim Kurulu, 2025a, 2025c). Programın 2025-YKS kapsamında öğrenci kabul etmeye başlamış olması, büro hizmetleri alanının ortadan kalkmadığını; buna karşılık alanın ofis teknolojileri, veri yönetimi, dijital iş süreçleri ve değişen mesleki yeterlilikler doğrultusunda yeniden tanımlandığını göstermektedir.

Bu bağlamda EMYO'nun Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının adının "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" olarak değiştirilmesine yönelik talepte bulunulması ve müfredatta yeni yönelimlere uygun derslerin programa eklenmesi, güncelliğini yitiren derslerin ise programdan çıkarılması yönündeki çalışma, yalnızca biçimsel bir ad değişikliği olarak değerlendirilmemelidir. Bu girişim; programın tarihsel birikimini koruyarak çalışma yaşamındaki dijital dönüşüme uyum sağlama ve mezunların gelecekte ihtiyaç duyacağı yeterlilikleri yeniden tanımlama çabasıdır.

Bu dönüşümün kurumsal açıdan başarılı olabilmesi, program adının değiştirilmesinin ötesinde; yeni programın mezun yeterliliklerinin, ders öğrenme çıktılarının, uygulama altyapısının, öğretim elemanı yetkinliklerinin, sektör ortaklıklarının ve mezunların çalışma alanlarının bütüncül biçimde yeniden tasarlanmasına bağlıdır. Yapay zekâ destekli ofis uygulamaları, veri okuryazarlığı, dijital belge ve iş akışı yönetimi, veri güvenliği, otomasyon ve insan–teknoloji etkileşimi gibi yeterlilik alanlarının müfredat tasarımında dikkate alınması, programın

yeni adıyla içerik arasında tutarlılık kurulmasına katkı sağlayacaktır. Burada sıralanan alanlar, onaylanmış ders adları değil; dönüşüm sürecinde değerlendirilebilecek yeterlilik eksenleridir.

EMYO'nun diğer programlarından da geleceğin meslekle-rine ve değişen sektörel ihtiyaçlara yönelik yeni program önerilerinin sunulmuş olması, yüksekokulun kontenjan daralması karşısında edilgen bir tutum benimsemediğini göstermektedir. Bununla birlikte bu girişimler, ilgili kurullar ve Yükseköğretim Kurulu tarafından sonuçlandırılıncaya kadar "açılmış programlar" olarak değil, kurumsal yenilenme amacı taşıyan öneriler ve başvurular olarak tanımlanmalıdır. Gelecekte bu süreçlerin EMYO tarihindeki yeri değerlendirilirken başvuru tarihleri, kurul kararları, program açma gerekçeleri, önerilen müfredatlar ve resmî sonuçlar arşivlenerek kullanılmalıdır.

Araştırmanın Bilimsel Katkısı

Bu çalışmanın bilimsel katkısı, yerel bir kurum tarihini yalnızca kronolojik olaylar dizisi olarak ele almamasıdır. EMYO örneği üzerinden mesleki eğitimin yükseköğretim sistemi içindeki dönüşümü; kurumsal hafıza, uygulamalı eğitim, yönetim, mekân, aidiyet, sektör ilişkileri ve değişen iş gücü gereksinimleriyle birlikte değerlendirilmiştir. Böylece kurum tarihi, geçmişin korunmasına yönelik bir faaliyet olmanın ötesinde, güncel kararların değerlendirilmesinde ve geleceğe ilişkin seçeneklerin geliştirilmesinde kullanılabilecek stratejik bir bilgi alanı olarak ele alınmıştır.

Arşiv belgeleri ile sözlü tarih tanıklıklarının birlikte kullanılması, araştırmanın diğer bir katkısını oluşturmaktadır. Resmî belgeler kararların tarihini, içeriğini ve kurumsal çerçevesini ortaya koyarken sözlü tanıklıklar bu kararların çalışanlar,

öğrenciler, mezunlar ve dış paydaşlar tarafından nasıl deneyimlendiğini göstermiştir. Bu iki veri türü birbirinin yerine kullanılmamış; aralarında doğrulama, tamamlama ve kimi durumlarda farklılaşma ilişkisi kurulmuştur.

Araştırmacıların EMYO tarihinin farklı dönemlerini temsil eden üç kurumsal kuşakta konumlanması da çalışmaya çok katmanlı bir bakış kazandırmıştır. Birinci kuşağın kuruluş ve uzun dönemli kurumsal dönüşüme ilişkin deneyimi, ikinci kuşağın güncel yönetim ve kurumsal sorumluluk perspektifi ile üçüncü kuşağın daha yakın dönem gözlemleri birlikte değerlendirilmiştir. Bununla birlikte araştırmacıların kişisel ve kurumsal deneyimleri tek başına tarihsel kanıt olarak kabul edilmemiş; mümkün olduğu ölçüde belge ve farklı tanıklıklarla karşılaştırılmıştır. Bu düşünümsel yaklaşım, kuruma içeriden bakmanın sağladığı bilgi zenginliği ile eleştirel mesafenin korunması arasındaki dengeyi kurmayı amaçlamıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sonuçları değerlendirilirken bazı sınırlılıkların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İlk olarak, kurumsal arşivlerde her döneme ilişkin belgelerin aynı düzen ve bütünlük içinde korunmamış olması, bazı gelişmelerin kesin tarihlerini ve karar süreçlerini izlemeyi güçleştirmiştir. Bu gibi durumlarda kesinlik taşımayan bilgiler gerçeklik olarak sunulmamış; belgelenemeyen ayrıntılar ihtiyatlı ifadelerle aktarılmış ya da kapsam dışında bırakılmıştır.

İkinci olarak sözlü tarih görüşmeleri, katılımcıların geçmişi bugünkü konumlarından hareketle yeniden hatırlamalarına dayanmaktadır. Hatırlama süreçleri seçici olabilir; aynı olay farklı kişiler tarafından farklı biçimlerde anlatılabilir. Katılımcı-

ların anlatıları bu nedenle nesnel ve eksiksiz tarih kayıtları olarak değil, kurumsal deneyimin öznel fakat değerli kaynakları olarak değerlendirilmiştir.

Üçüncü olarak 27 katılımcı, EMYO'nun bütün çalışanlarını, öğrencilerini, mezunlarını ve paydaşlarını istatistiksel olarak temsil eden bir örneklem oluşturmamaktadır. Görüşmeler nitel araştırmanın amaçları doğrultusunda derinlik, deneyim çeşitliliği ve kurumsal ilişki temelinde ele alınmıştır. Bu nedenle bireysel anlatılardan bütün mezunlara, öğrencilere veya çalışanlara ilişkin sayısal genellemeler yapılmamıştır.

Dördüncü olarak mezunların istihdamına, kariyer ilerlemelerine ve sektörler içindeki hareketliliğine ilişkin uzun dönemli, bütünlüklü ve karşılaştırılabilir bir veri tabanının bulunmaması, sözlü tarih anlatılarında görülen mesleki etkilerin kurumsal ölçekte değerlendirilmesini sınırlandırmıştır.

Son olarak 2026 kontenjan düzenlemesi ile program değişikliği ve yeni program başvuruları, veri kesim tarihi itibarıyla devam eden süreçlerdir. Bu nedenle çalışmada yer alan güncel değerlendirmeler 17 Ağustos 2026 tarihli veri kesimiyle sınırlıdır; daha sonraki karar ve gelişmeler çalışmanın kapsadığı dönemin dışında kalmaktadır.

Kurumsal Geleceğe İlişkin Çıkarımlar

Araştırma bulguları, EMYO'nun gelecek dönemine ilişkin bazı temel öncelikleri ortaya koymaktadır. Bunların başında kurumsal hafızanın sürekliliğini sağlayacak dijital bir arşiv sisteminin oluşturulması gelmektedir. Kurul kararları, resmî yazışmalar, program dosyaları, müfredatlar, etkinlik kayıtları, fotoğraflar, mezun anla63tıları ve sözlü tarih görüşmeleri ortak bir sınıflandırma sistemi içinde korunmalıdır. Kurumsal tarih,

belirli yıldönümlerinde hatırlanan bir geçmiş olmaktan çıkarılarak sürekli güncellenen bir bilgi kaynağına dönüştürülmelidir.

Program açma, dönüştürme ve kontenjan talep süreçleri; öğrenci talebi, mezun izleme verileri, istihdam göstergeleri, sektör görüşleri, akademik kadro yeterliliği, uygulama altyapısı ve bölgesel kalkınma gereksinimleriyle desteklenmelidir. Her program için düzenli olarak güncellenen bir "program sürdürülebilirliği ve dönüşüm dosyası" hazırlanması, gelecekte yapılacak başvuruların kanıta dayalı biçimde gerekçelendirilmesini sağlayacaktır.

Mezunlarla kurulan ilişkinin mezuniyet sonrasında da sürdürülmesi, EMYO'nun stratejik önceliklerinden biri olmalıdır. Mezun bilgi sistemi, kariyer izleme araştırmaları, mezun mentörlüğü, yaşam boyu öğrenme programları ve sektör buluşmaları aracılığıyla mezunların deneyimleri hem mevcut öğrencilerin gelişiminde hem de programların güncellenmesinde kullanılabilir.

Uygulamalı eğitimin kurum kimliğindeki merkezi konumu korunmalı; iş yerinde mesleki eğitim, uzun dönemli staj, uygulama projeleri, sektör danışma kurulları ve gerçek çalışma sorunlarına dayalı ders etkinlikleri güçlendirilmelidir. Bunun yanında dijital dönüşüm, yapay zekâ, veri yönetimi, yeşil beceriler ve sürdürülebilirlik yalnızca yeni programların konusu olarak görülmemeli; mevcut ve dönüştürülmesi planlanan programların öğrenme çıktılarıyla da ilişkilendirilmelidir.

Kurumsal kültür ve aidiyet ise yalnızca geçmişten devralınan bir özellik olarak kabul edilmemelidir. Öğrencilerin, çalışanların ve mezunların kurumsal karar süreçlerine katılımı; akademik danışmanlık, öğrenci toplulukları, ortak üretim alan-

ları, mezun etkinlikleri ve kuşaklar arası buluşmalar yoluyla yeniden desteklenmelidir. Kurumsal hafızanın yaşatılması, ancak yeni kuşakların bu hafızaya kendi deneyimleriyle katılabilmesi hâlinde sürdürülebilir olacaktır.

Genel Değerlendirme

EMYO'nun 1990'dan 2026'ya uzanan tarihi, bir meslek yüksekokulunun yalnızca programlar, binalar ve kontenjanlardan oluşmadığını göstermektedir. Kurum; kendisine emek veren yöneticilerin, akademik ve idari çalışanların, öğrencilerin, mezunların ve dış paydaşların birikimiyle şekillenmiş; farklı dönemlerde değişen yükseköğretim politikalarına ve iş gücü gereksinimlerine uyum sağlamaya çalışmıştır. Bu süreçte bazı kurumsal unsurlar süreklilik gösterirken bazıları yeniden tanımlanmış, bazıları ise tarihsel kırılmalar karşısında dönüşüm gereksinimiyle karşı karşıya kalmıştır.

Bugün gelinen noktada EMYO'nun temel sorusu yalnızca geçmişte ne başardığı değil, geçmişten devraldığı birikimi geleceğin mesleklerine nasıl taşıyacağıdır. Kurumun uygulamalı eğitim geleneği, güçlü akademik ve mesleki birikimi, sektör ilişkileri, mezun deneyimleri ve yerleşke içindeki konumu bu dönüşüm için önemli kaynaklardır. Buna karşılık kontenjan yapısındaki değişim, programların güncellenmesi gereksinimi, öğrenci aidiyetindeki farklılaşma ve sistematik mezun verilerinin sınırlılığı, gelecekte üzerinde çalışılması gereken alanları göstermektedir.

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının "Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi" yönünde dönüştürülmesine ilişkin girişim ile diğer programlardan geliştirilen yeni program önerileri, EMYO'nun geçmişini koruyarak geleceğe yönelme çabasının güncel göstergeleridir. Bu girişimlerin ba-

şarıya ulaşması, yalnızca yeni program adlarının kabul edilmesine değil; içerik, uygulama, öğretim kadrosu, sektör ilişkisi ve mezun yeterlilikleri bakımından karşılıklarının oluşturulmasına bağlıdır.

Bu kitap, EMYO'nun geçmişini değişmez ve tamamlanmış bir anlatı hâline getirmeyi değil, kurumsal hafızayı gelecekte yapılacak değerlendirmelere açık bir kaynak olarak bırakmayı amaçlamaktadır. Burada kayıt altına alınan belgeler, tanıklıklar, başarılar, eleştiriler ve dönüşüm arayışları; kuruma emek vermiş kuşakların ortak birikimidir. Bu birikimin korunması, eleştirel biçimde değerlendirilmesi ve yeni kuşaklara aktarılması, EMYO'nun gelecekte de mesleki eğitime, Anadolu Üniversitesine ve Eskişehir'e değer üretmeye devam edebilmesinin temel koşullarından biridir.

18 Şubat 2026 tarihinde çekilen ve EMYO'nun kurucu müdürü Prof. Dr. Yavuz Odabaşı ile güncel müdürü Doç. Dr. Osman Güldemir'i bir araya getiren bu fotoğraf, farklı yönetim kuşakları arasındaki kurumsal sürekliliğin simgesel bir karşılığını oluşturmaktadır. Öğr. Gör. Dr. Gökhan Turan ve Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar'ın da yer aldığı kare, kuruluş döneminden günümüze uzanan kurumsal hafızanın farklı dönemlerde kuruma katkı sunan isimlerce paylaşıldığını göstermektedir. Kuruluş hafızasını temsil eden Odabaşı ile kurumun güncel dönüşüm sürecini yöneten Güldemir'in aynı karede bulunması, geçmişin yalnızca arşivde korunan bir birikim olmadığını; yeni yönelimlere aktarılan canlı bir kurumsal kaynak olduğunu ortaya koymaktadır.



Görsel S.1. EMYO'nun Kurucu ve Güncel Yönetim Kuşaklarının Buluşması (18 Şubat 2026.)
Not. Soldan sağa: Öğr. Gör. Dr. Gökhan Turan, EMYO Müdürü Doç. Dr. Osman Güldemir, EMYO'nun Kurucu Müdürü Prof. Dr. Yavuz Odabaşı ve Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar
Kaynak: EMYO Görsel Arşivi.

Bu yönüyle çalışma, yalnızca geçmişi anlatan bir kurum tarihi değil; EMYO'ya emek verenlere duyulan saygının, kurumsal sorumluluğun ve geleceğe duyulan güvenin bilimsel yöntemle kayıt altına alınmış bir ifadesidir.

Kaynakça

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026c, 8 Haziran). *Genel bilgiler: Eskişehir Meslek Yüksekokulu* [Tanıtım sunumu]. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/emyo-tanitim-08-06-2026-f8801b41873da47b.pdf

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2026, 29 Temmuz). *2026-Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu*. https://dokuman.osym.gov.tr/web/2026/8/2026-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu-90wzzd-04155310.pdf

Öztürk Başpınar, N., Güldemir, O., & Yüksel Vural, Ş. (2026a). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmeleri: Temizlenmiş bütünleşik transkript* [Yayımlanmamış araştırma veri seti]. Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu.

Öztürk Başpınar, N., Güldemir, O., & Yüksel Vural, Ş. (2026b). *Tanık–dönem–olay–tema–arşivsel doğrulama–alıntı adayı matrisi* [Yayımlanmamış analiz matrisi]. Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu.

Yükseköğretim Kurulu. (2025a). *2030'a doğru Türk yükseköğretiminin yol haritası*. https://www.yok.gov.tr/documents/documents/68e652769d934.pdf

Yükseköğretim Kurulu. (2025c, 13 Haziran). *Yükseköğretim Kurulu istihdam odaklı yeni programları hayata geçiriyor*. https://www.yok.gov.tr/tr/news/yuksekogretim-kurulu-istihdam-odakli-yeni-programlari-hayata-geciriyor-vM4IM

Yükseköğretim Kurulu. (2026, 1 Temmuz). *Yükseköğretim Kurulu geleceğin mesleklerine göre yükseköğretimi yeniden yapılandırıyor*. https://www.yok.gov.tr/tr/news/yuksekogretim-kurulu-gelecegin-mesleklerine-gore-yuksekogretimi-yeniden-yapilandiriyor-ADkaS

Not. Bu bölümde sözlü tarih görüşmelerinden yeni bir doğrudan alıntı kullanılmamış; Bölüm VIII'de künyeleri verilen 27 görüşmeden elde edilen bütüncül bulgular sentezlenmiştir.

GENEL KAYNAKÇA

4702 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2001, 10 Temmuz). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 24458). https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar.durumu?kanun_no=4702

Afşar, A. (2018). *Geleneksel ve davranışsal finans yaklaşımlarına göre konut balonları*. Akademisyen Kitabevi. https://doi.org/10.37609/akya.306

Afşar, A. (2026, 19 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç09 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Afyon Kocatepe Üniversitesi Bolvadin Meslek Yüksekokulu. (t.y.). *Genel bilgiler*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://bolvadinmyo.aku.edu.tr/genel-bilgiler/ adresinden erişildi.

Akçırahan, H. H. (2026, 3 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M08 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Altınırmak, S. (2018). *Kadınların yoksullukla mücadele aracı: Mikro krediler*. Detay Yayıncılık.

Anadolu Haber. (2008, 1 Nisan). E-Sertifika her kesime hitap ediyor [Gazete haberi]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-a). *2020–2021 Bahar Yarıyılı öğretiminin uzaktan yürütülmesine ilişkin duyuru* [Resmî sosyal medya gönderisinin ekran görüntüsü]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-b). *Aççılık Programı: Dersler–AKTS kredileri*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/451/ascilik-programi/dersler adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-c). *Aççılık Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/451/ascilik-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-d). *Basım Teknikleri: Tanıtım* [Ders bilgi paketi]. 8 Eylül 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/ adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-e). *Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/461/buro-yonetimi-ve-yonetici-asistanligi-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-f). *COVID-19 sürecindeki uzaktan öğretim faaliyetlerine ilişkin resmi sayfa görünümü* [Web sayfası ekran görüntüsü]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-g). *Dış Ticaret Programı: Dersler–AKTS kredileri*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/479/dis-ticaret-progami/dersler adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-h). *Dış Ticaret Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/479/dis-ticaret-progami/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-i). *Emlak Yönetimi Programı: Dersler–AKTS kredileri*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/467/emlak-yonetimi-programi/dersler adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-j). *Emlak Yönetimi Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/467/emlak-yonetimi-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-k). *Endüstriyel Baskı Teknikleri I: Tanıtım* [Ders bilgi paketi]. 8 Eylül 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/fakulteler/ders/166456/endustriyel-baski-teknikleri-i/ders-tanitim adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-l). *Pazarlama Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/477/pazarlama-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (t.y.-m). *Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı: Yeterlilik koşulları ve kuralları*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/452/turizm-ve-otel-isletmeciligi-programi/yeterlilik-kosullari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi. (2008, 4 Şubat). *Anadolu Üniversitesi'nin acı kaybı*. E-Gazete. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/21088/anadolu-universitesinin-aci-kaybi

Anadolu Üniversitesi. (2010, 11 Ocak). *Anadolu Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Davut Aydın: "Gündemi belirleyen bir üniversite olmak istiyoruz"*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/26248/anadolu-universitesi-rektoru-prof-dr-davut-aydingundemi-belirleyen-bir-universite-olmak-istiyoruz

Anadolu Üniversitesi. (2011, 9 Mart). *Prof. Dr. Ünlü: "Bu ödül bizim için bir gurur kaynağı"*. E-Gazete. https://gazete.anadolu.edu.tr/

Anadolu Üniversitesi. (2013, 18 Mart). *"Bahar Şenlikleri Spor Etkinlikleri" heyecanı başladı*. https://gazete.anadolu.edu.tr/spor/30716/bahar-senlikleri-spor-etkinlikleri-heyecani-basladi

Anadolu Üniversitesi. (2016, Haziran). İşletme Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Yavuz Odabaşı için emeklilik töreni düzenlendi. *Açıköğretim e-Bülten*, (17), 8. https://www.anadolu.edu.tr/uploads/anadolu/ckfinder/aof/files/AOebulten17.pdf

Anadolu Üniversitesi. (2017, 10 Mayıs). *EMYO'dan Muay Thai Türkiye üçüncüsü*. https://gazete.anadolu.edu.tr/spor/35405/emyodan-muay-thai-turkiye-ucuncusu

Anadolu Üniversitesi. (2019, 20 Kasım). *Eskişehir Meslek Yüksekokulu lige iddialı başladı*. https://gazete.anadolu.edu.tr/spor/39064/eskisehir-meslek-yuksekokulu-lige-iddiali-basladi

Anadolu Üniversitesi. (2020a, 17 Kasım). *Anadolu Üniversitesi, iş dünyası protokolleri ile sektörel olarak da gelişmeye ve güçlenmeye devam ediyor*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/39859/anadolu-universitesi-is-dunyasi-protokolleri-ile-sektorel-olarak-da-gelismeye-ve-guclenmeye-devam-ediyor

Anadolu Üniversitesi. (2020b, 17 Kasım). *Anadolu Üniversitesinden öğrencilerinin kariyer yolculuklarına destek olacak bir iş birliği*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/39858/anadolu-universitesinden-ogrencilerinin-kariyer-yolculuklarina-destek-olacak-bir-is-birligi

Anadolu Üniversitesi. (2021, 22 Ekim). *Anadolu Üniversitesi en çok tercih edilen üniversiteler arasında ilk sıralarda yer aldı*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/40276/anadolu-universitesi-en-cok-tercih-edilen-universiteler-arasinda-ilk-siralarda-yer-aldi

Anadolu Üniversitesi. (2024, 29 Ağustos). *Anadolu Üniversitesi tercih döneminde de zirvede*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/42451/anadolu-universitesi-tercih-doneminde-de-zirvede

Anadolu Üniversitesi. (2025a, 19 Temmuz). *Anadolu Üniversitesi EMYO mezun istihdamında başı çekiyor*. e-Gazete. https://egazete.anadolu.edu.tr/kampus/43493/anadolu-universitesi-emyo-mezun-istihdaminda-basi-cekiyor

Anadolu Üniversitesi. (2025b, 21 Mart). *Anadolu Üniversitesinde "Mülakat Teknikleri Eğitimi" düzenlendi*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/42924/anadolu-universitesinde-mulakat-teknikleri-egitimi-duzenlendi

Anadolu Üniversitesi. (2025c, 11 Aralık). *EMYO'da Burçin İkitaş ile kariyer söyleşisi gerçekleştirildi*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/44065/emyoda-burcin-ikitas-ile-kariyer-soylesisi-gerceklestirildi

Anadolu Üniversitesi. (2025d). *Kurum iç değerlendirme raporu 2025*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/qYwjOlvn/file/anadolu-universitesi-2025-kidr-1-e3be861c2f55fc89.pdf

Anadolu Üniversitesi. (2026a, 6 Haziran). *Anadolu Üniversitesi mezunları yıllar sonra aynı kampüste buluştu*. AnaHaber. https://anahaber.anadolu.edu.tr/tr/haber-detay/a4urkrvvw8ok2gfuvgnjbzcq

Anadolu Üniversitesi. (2026b, 8 Temmuz). *Anadolu Üniversitesi Uygulamalı Eğitimler Yönergesi* (Senato Kararı No. 13/2; güncel metin) [Yönerge]. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/7gldkYw1/file/uygulamali-egitimler-yonergesi-5615c4a5ff28ff94.pdf

Anadolu Üniversitesi. (2026c, 22 Nisan). *Mezun ile Kariyer Günü* [Etkinlik kaydı]. https://www.anadolu.edu.tr/etkinlikler/mezun-ile-kariyer-gunu-1774334073

Anadolu Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu. (2024, 7 Şubat). *Genel bilgi*. https://adalet.anadolu.edu.tr/hakkimizda/genel-bilgi

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-a). *Doç. Dr. Orkun Şen*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/orkuns adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-b). *Doç. Dr. Osman Güldemir*. 29 Temmuz 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/osmanguldemir adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-c). *Öğr. Gör. Şafak Yüksel Vural*. 29 Temmuz 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/safakyukselvural adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-d). *Prof. Dr. Aslı Afşar: Akademik ve idari deneyim*. 17 Ağustos 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/aafsar/deneyim adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi. (t.y.-e). *Prof. Dr. Nuran Öztürk Başpınar*. 8 Eylül 2026 tarihinde https://avesis.anadolu.edu.tr/nbozturk adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-a). *Altyapımız*. 13 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/altyapimiz adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-b). *Birim iç değerlendirme raporları*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/kalite/birim-ic-degerlendirme-raporlari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-c). *EMYO kurum tarihi çalışması: 1990–2008 arşivleri* [Arşiv derlemesi; resmî arşiv dosyası]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-d). *Müdürlerimiz*. 1 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/mudurlerimiz adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-e). *Toplumsal katkı*. 13 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/kalite/toplumsal-katki adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-f). *Toplumsal katkı etkinlik bildiri formları*. 13 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/kalite/toplumsal-katki-etkinlik-bildiri-formlari adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (t.y.-g). *Yönetim*. 1 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/yonetim adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1990–2026a). *EMYO Görsel Arşivi* [Yayımlanmamış kurumsal fotoğraf koleksiyonu].

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1990–2026b). *EMYO Kurum Arşivi* [Yayımlanmamış kurumsal arşiv].

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (1995). *EMYO 1995 Mezuniyet Yıllığı* [Kurum arşivi belgesi].

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2011). *Bölüm temelli akademik yapılanmaya ilişkin kurul, görevlendirme ve karar kayıtları* [Kurum arşivi belgeleri]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2015). *2015–2016 öğretim yılı kataloğu* [Katalog]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2016). *2016–2017 öğretim yılı kataloğu* [Katalog]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2024a, 15 Mart). *Ekmek ve ekmekçilik: İbrahim Dinç* [Etkinlik kaydı]. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/ekmek-ve-ekmekcilik-ibrahim-dinc

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2024b, 13 Kasım). *EMYO Aşçılık (Ön Lisans) Programından MEB'de yöneticiliğe uzanan kariyer* [Etkinlik kaydı]. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/emyo-ascilik-onlisans-programindan-mebde-yoneticilige-anadolu-lisesi-mudurlugu-uzanan-kariyer

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2024c, 11 Kasım). *Son ders (emekli personele veda)*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/son-ders-emekli-personele-veda2

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025a). *2025–2026 Öğretim Yılı Oryantasyon Programı*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/2025-2026-ogretim-yili-oryantasyon-programi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025b). *Aşçılık Programı akran değerlendirme raporu 2025*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/ascilik-programi-akran-degerlendirme-raporu-2025-b09398f109c26fb6.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025c, 6 Ocak). *Aşçılık programımızın mezunlar etkinliği*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/ascilik-programimizin-mezunluk-etkinligi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025d, 29 Eylül). *Atölyeden kampüse*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/atolyeden-kampuse

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025e). *Çocuklar için eğlenceli ve uygulamalı mutfak atölyesi*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/cocuklar-icin-eglenceli-ve-uygulamali-mutfak-atolyesi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025f, 12 Mart). *Emlak ofisi kurulumu ve işletilmesi*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/emlak-ofisi-kurulumu-ve-isletilmesi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025g, 28 Mayıs). *Eskişehir İŞKUR İş Kulübü Eğitimi* [Etkinlik kaydı]. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/eskisehir-iskur-is-kulubu-egitimi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025h, 27 Haziran). *Eskişehir Meslek Yüksekokulu 2025 yılı PUKÖ izleme raporu*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/eskisehir-myo-2025-yili-puko-izleme-ve-degerlendirme-raporu-1f7f6a4f02ce5cde.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025i, 17 Ekim). *İşbirliklerimiz*. 13 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/isbirliklerimiz adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025j, 8 Ekim). *Meslek Yüksekokulları Eğitim İş Birliği Protokolü kapsamında Protokol Yürütme Kurulu toplantısı*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/meslek-yuksekokullari-egitim-is-birligi-protokolu-kapsaminda-protokol-yurutme-kurulu-toplantisi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025k, 17 Nisan). *Mezun ile Kariyer Günü* [Etkinlik kaydı]. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/mezun-ile-kariyer-gunu

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025l, 25 Kasım). *Renkli Hikâyeler Atölyesi*. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/renkli-hikayeler-atolyesi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2025m, 2 Aralık). *TURAK akreditasyon süreci*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/turak-akreditasyon-sureci

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026a, 28 Temmuz). *Akademik personel*. 31 Temmuz 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/personel/akademikper adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026b, 7 Mayıs). *EMYO İyilikte Buluşma Günleri III*. https://emyo.anadolu.edu.tr/etkinlikler/emyo-iyilkte-bulusma-gunleri-iii

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026c, 8 Haziran). *Genel bilgiler: Eskişehir Meslek Yüksekokulu* [Tanıtım sunumu]. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/jWzJW5e8/file/emyo-tanitim-08-06-2026-f8801b41873da47b.pdf

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026d, 10 Ağustos). *Kurul, komisyon, temsil, üye ve koordinatörlükler*. 14 Ağustos 2026 tarihinde https://emyo.anadolu.edu.tr/hakkimizda/komisyon-listesi adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026e, 6 Haziran). *Mezunlarla Yeniden Ders ve Mezun Sofrası* [Kurumsal etkinlik kaydı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu. (2026f, 8 Haziran). *TURAK'tan Anadolu Üniversitesi EMYO'ya akreditasyon plaketi*. https://emyo.anadolu.edu.tr/haberler2/turaktan-anadolu-universitesi-emyoya-akreditasyon-plaketi

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü. (2025, 4 Aralık). [Dış paydaş görüşlerinin alınmasına ilişkin bölüm toplantı tutanağı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü. (2025, 24 Ocak). [Öğrenci temsilcisinin Yüksekokul Kuruluna yaptığı sunuma ilişkin WhatsApp grubu paylaşımı] [Kurum içi dijital kayıt]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yönetim Kurulu. (2026a, 9 Haziran). *Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programının adının Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi olarak değiştirilmesine ilişkin karar* [Yönetim kurulu kararı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu Yönetim Kurulu. (2026b, 29 Haziran). *EMYO bünyesinde açılması önerilen yeni programlara ilişkin karar* [Yönetim kurulu kararı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi İletişim Bülteni. (1993, Kasım). [EMYO'nun Yunus Emre Kampüsü'ndeki binasının temel atma törenine ilişkin haber ve görseller]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Kariyer Merkezi. (t.y.). *Kariyer Merkezi (ANAKARİYER)*. 14 Ağustos 2026 tarihinde https://kariyer.anadolu.edu.tr/ adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. (t.y.). *MERGEN (Öğrenme Yönetim Sistemi)*. https://lee.anadolu.edu.tr/mergen-ogrenme-yonetim-sistemi

Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi. (t.y.). *Ana sayfa ve yayın ilkeleri*. DergiPark. 1 Ağustos 2026 tarihinde https://dergipark.org.tr/tr/pub/anameud adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Mezunlar Birliği Koordinatörlüğü. (2025). *Mezun anketleri*. https://anamezun.anadolu.edu.tr/mezunlar/mezun-anketleri

Anadolu Üniversitesi Mezunlar Birliği Koordinatörlüğü. (2026, 6 Haziran). *Anadolu Mezun Buluşması* [Etkinlik programı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı. (t.y.). *Taban–tavan puanlar* [Veri setleri]. 14 Ağustos 2026 tarihinde https://oidb.anadolu.edu.tr/ogrenci-islemleri/istatistikler/tabantavan-puanlar adresinden erişildi.

Anadolu Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı. (2025). *2025–2026 öğretim yılı akademik takvimi: Yabancı diller*. https://oidb.anadolu.edu.tr/akademik-takvim/2025-2026-ogretim-yili/yabanci-diller26

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü. (1990a, 13 Temmuz). *Doç. Dr. Yavuz Odabaşı'nın Eskişehir Meslek Yüksekokulu müdürlüğüne atanmasına ilişkin yazı* [Atama yazısı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü. (1990b, 2 Mart). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunun ve programlarının açılmasına ilişkin teklif yazısı* (Sayı: 001-70/857) [Resmî yazı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (1990, 24 Eylül). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunun eğitim-öğretime başlamasına ilişkin karar* (Karar No. 10/1) [Senato kararı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (1996, 2 Temmuz). *Eskişehir Meslek Yüksekokulunda kredili sisteme geçilmesine ilişkin karar* (Karar No. 4) [Senato kararı]. EMYO Kurum Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (2011, 25 Mayıs). *Uluslararası Turizm Yönetimi Ön Lisans Programının açılmasına ilişkin karar* (Karar No. 9) [Senato kararı]. https://www.anadolu.edu.tr/uploads/anadolu/files/senato_karar/549ab71486ae0.pdf

Anadolu Üniversitesi Senatosu. (2023, 26 Aralık). *Adalet Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin akademik ve idari işlemlerinin EMYO tarafından yürütülmesine ilişkin karar* (23/8 sayılı karar) [Senato kararı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Anadolu Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Birimi. (2026). *Erasmus+ Staj Hareketliliği 2025–2027 Proje Dönemi başvurusu* [Duyuru]. https://international.anadolu.edu.tr/duyurular/erasmus-staj-hareketliligi-2025-2027-proje-donemi-basvurusu-yeterlilik-listesi-yayinlandi

Anadolu Üniversitesi Yunus Emre Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu. (t.y.). *Genel bilgi*. 8 Eylül 2026 tarihinde https://www.anadolu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/563/yunus-emre-saglik-hizmetleri-meslek-yuksekokulu/genel-bilgi adresinden erişildi.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39. https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999

Astin, A. W. (1984). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel, 25*(4), 297–308.

Avrupa Birliği Konseyi. (2022, 16 Haziran). Council recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (2022/C 243/02). *Official Journal of the European Union, C 243*, 10–25. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022H0627(02)

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Meslek Yüksekokulu. (t.y.). *MYO hakkında*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://bilecik.edu.tr/myo/Icerik/MYO_Hakk%C4%B1nda_f2c78 adresinden erişildi.

Bilen, B. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Billett, S. (2009). Realising the educational worth of integrating work experiences in higher education. *Studies in Higher Education, 34*(7), 827–843. https://doi.org/10.1080/03075070802706561

Billett, S. (2011). *Vocational education: Purposes, traditions and prospects*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-1954-5

Bolden, R., Petrov, G., & Gosling, J. (2009). Distributed leadership in higher education: Rhetoric and reality. *Educational Management Administration & Leadership, 37*(2), 257–277. https://doi.org/10.1177/1741143208100301

Bora, M. N. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal, 9*(2), 27–40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027

Bringle, R. G., & Hatcher, J. A. (1996). Implementing service learning in higher education. *The Journal of Higher Education, 67*(2), 221–239. https://doi.org/10.1080/00221546.1996.11780257

Cankurt, H. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç08 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Celep, A. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Cesur Kalkan, F. (2026, 4 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. (2025a, 26 Mart). *Cumhurbaşkanı Erdoğan 2030 Sanayi ve Teknoloji Stratejisi Tanıtım Toplantısı'nda konuştu*. https://www.iletisim.gov.tr/turkce/Haberler/detay/cumhurbaskani-erdogan-2030-sanayi-ve-teknoloji-stratejisi-tanitim-toplantisinda-konustu

Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. (2025b, 24 Şubat). *Cumhurbaşkanlığı Kabinesi toplandı*. https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/cumhurbaskanligi-kabinesi-toplandi-24-02-25

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *On İkinci Kalkınma Planı (2024–2028)*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2025, 30 Ekim). *2026 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı*. https://www.sbb.gov.tr/2026-yili-cumhurbaskanligi-yillik-programi-30-10-2025-tarih-ve-33062-mukerrer-sayili-resmi-gazetede-yayimlanmistir/

Curto-Reverte, A., Peguera-Carré, M. C., Cobos-Rius, H., & Vidal-Martí, C. (2025). The role of work-integrated learning in the European Higher Education Area: A systematic review. *Review of Education, 13*(3), e70114. https://doi.org/10.1002/rev3.70114

Çakal, Y. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çelik, G. (2026, 26 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Çiçek, D. (2021). *Akoğlan Kozak, Meryem, Prof. Dr*. Türkiye Turizm Ansiklopedisi. https://turkiyeturizmansiklopedisi.com/akoglan-kozak-meryem-prof-dr

Dağ, E. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 55–78. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education, 26*(2), 247–273. https://doi.org/10.1080/158037042000225245

Ergül, M. (2026, 30 Mart). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç07 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Erkan, E. Ö. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Eskişehir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü. (1990). *Kuruluş döneminde görev yapan öğretim elemanlarının haftalık ders yükleri* [Ders yükü çizelgesi]. EMYO Arşivi.

Eskişehir Meslek Yüksekokulunun ilk mezuniyet töreni [Gazete kupürü]. (1992, 19 Mayıs). EMYO Görsel Arşivi.

Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulu. (t.y.-a). *Genel bilgi*. 1 Ağustos 2026 tarihinde https://akts.eskisehir.edu.tr/tr/birim/genel-Bilgi/1402/1 adresinden erişildi.

Eskişehir Teknik Üniversitesi Ulaştırma Meslek Yüksekokulu. (t.y.-b). *Tarihçe*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://umyo.eskisehir.edu.tr/tr/Icerik/Detay/tarihce adresinden erişildi.

Genç, A. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Goddard, J., & Vallance, P. (2013). *The university and the city*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203068366

Gök, H. (2026, 22 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Güldemir, O., Şallı, G., Yıldız, E., Tugay, O., & Çelik Yeşil, S. (2022). *Osmanlı meyveli et yemekleri*. Oğlak Yayıncılık.

Güler, Z. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Güroler, E. (2026, 10 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of Management Review, 18*(4), 657–693. https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210154

Hürriyet. (1991, 15 Haziran). [Turizm ve Otelcilik öğrencilerinin uygulamalı sınavına ilişkin gazete haberi]. EMYO Kurum Arşivi.

İki yeni meslek yüksekokulu açıldı. (1990). *Genç Anadolu* (Sayı 20) [Gazete kupürü]. EMYO Görsel Arşivi.

İldeş, İ. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Kahu, E. R., & Nelson, K. (2018). Student engagement in the educational interface: Understanding the mechanisms of student success. *Higher Education Research & Development, 37*(1), 58–71. https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1344197

Kahu, E. R., Picton, C., & Nelson, K. (2020). Pathways to engagement: A longitudinal study of the first-year student experience in the educational interface. *Higher Education, 79*, 657–673. https://doi.org/10.1007/s10734-019-00429-w

Kamber, M. (2007, 25 Mayıs). Sekreterlik mezunları deneyimlerini paylaştı. *Anadolu Üniversitesi Gazete*. https://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/12588/sekreterlik-mezunlari-deneyimlerini-paylasti

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Kanun No. 6698). (2016, 7 Nisan). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 29677). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6698.pdf

Kozak, N. (Ed.). (2009). *Prof. Dr. Fermani Maviş anı kitabı*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2023). *Qualitative content analysis: Methods, practice and software* (2nd ed.). SAGE Publications.

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Kütahya Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu. (t.y.). *Tarihçemiz*. 16 Ağustos 2026 tarihinde https://ksbmyo.dpu.edu.tr/tr/index/sayfa/9373/tarihcemiz adresinden erişildi.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79–122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual Review of Sociology, 14*, 319–338. https://doi.org/10.1146/annurev.so.14.080188.001535

Library of Congress. (t.y.). *PREMIS: Preservation metadata maintenance activity*. https://www.loc.gov/standards/premis/index.html

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.

Lizzio, A., & Wilson, K. (2009). Student participation in university governance: The role conceptions and sense of efficacy of student representatives on departmental committees. *Studies in Higher Education, 34*(1), 69–84. https://doi.org/10.1080/03075070802602000

Macit, I. (2025, 26 Kasım). Aşçılık öğrencilerinden Sevgi Evleri miniklerine renkli etkinlik. *Anadolu Üniversitesi Haber Ajansı*. https://anahaber.anadolu.edu.tr/tr/haber-detay/fk7fa8sz2cltljbjqce4r1uh

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 103–123. https://doi.org/10.1002/job.4030130202

Martin, J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspectives*. Oxford University Press.

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2017, 25 Aralık). *Taşeron düzenlenmesi 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yayınlandı*. https://www.myk.gov.tr/tr/haberler/genel/taeron-duezenlenmesi-696-sayili-kanun-huekmuende-kararname-ile-yayinlandi

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2022). *MYK tarafından anahtar yetkinliklerle uyumlu temel mesleki beceriler belirlendi*. https://myk.gov.tr/tr/haberler/meslek-standartlar-dairesi-bakanl/myk-tarafndan-anahtar-yetkinliklerle-uyumlu-temel-mesleki-beceriler-belirlendi-

National Digital Stewardship Alliance. (2026, 23 Mart). *Announcing version 2.1 of the NDSA Levels of Digital Preservation*. https://www.ndsa.org/2026/03/23/announcing-version-2_1-of-the-ndsa-levels-of-digital-preservation.html

O'Brien, B. C., Harris, I. B., Beckman, T. J., Reed, D. A., & Cook, D. A. (2014). Standards for reporting qualitative research: A synthesis of recommendations. *Academic Medicine, 89*(9), 1245–1251. https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000388

Odabaşı, Y. (2026, 18 Şubat). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kurucu müdür/kanaat önderi görüşmesi, KÖ01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

OECD. (2023). *Building future-ready vocational education and training systems*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/28551a79-en

Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK/696). (2017, 24 Aralık). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 30280).

OpenStreetMap contributors. (t.y.). *OpenStreetMap* [Harita]. 8 Eylül 2026 tarihinde https://www.openstreetmap.org/ adresinden erişildi.

Oral History Association. (2019). *Archiving oral history: Manual of best practices*. https://oralhistory.org/archives-principles-and-best-practices-complete-manual/

Öksüz, D. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M02 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2002a, 23 Ağustos). *23.08.2002 tarihli ÖSYS basın duyurusu*. https://www.osym.gov.tr/TR,2206/23082002-tarihli-osys-basin-duyurusu.html

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2002b, 5 Şubat). *5 Şubat 2002 tarihli ÖSS bilgi kontrol formu ile ilgili basın duyurusu*. https://www.osym.gov.tr/TR,2211/5-subat-2002-tarihli-oss-bilgi-kontrol-formu-ile-ilgili-basin-duyurusu.html

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2021). *2021-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2021yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2022). *2022-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2022yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2023). *2023-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2023yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2024). *2024-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2024yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2025). *2025-YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler* [Veri seti]. https://www.osym.gov.tr/2025yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. (2026, 29 Temmuz). *2026-Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu*. https://dokuman.osym.gov.tr/web/2026/8/2026-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu-90wzzd-04155310.pdf

Öney, H. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç05 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Özdemir, R. (2025, 24 Ocak). *Toplantı ve sunum tecrübem: Eskişehir Meslek Yüksekokulu temsilcisi olarak...* [LinkedIn gönderisi]. LinkedIn. https://tr.linkedin.com/posts/osman-g%C3%BCldemir-742b6519_bizlerte%C5%9Fekk%C3%BCr-ederiz-r%C3%BCveyda-%C3%B6zdemir-katk%C4%B1lar%C4%B1n-activity-7288470143985152000-EdSe

Öztürk Başpınar, N., & Şen, O. (2025). Opinions of office managers and assistant office managers on career adaptability and office technology competency distance learning program. *Journal of Qualitative Research in Education*, (42), 20–43. https://doi.org/10.14689/enad.42.1982

Öztürk Başpınar, N., & Ünlü Bayramlı, Ü. (2012). *Büro yönetimi* (5. bs.). Nobel Akademik Yayıncılık.

Öztürk Başpınar, N., Güldemir, O., & Yüksel Vural, Ş. (2026a). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmeleri: Temizlenmiş bütünleşik transkript* [Yayımlanmamış araştırma veri seti]. Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu.

Öztürk Başpınar, N., Güldemir, O., & Yüksel Vural, Ş. (2026b). *Tanık–dönem–olay–tema–arşivsel doğrulama–alıntı adayı matrisi* [Yayımlanmamış analiz matrisi]. Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu.

Öztürk Başpınar, N., Karaman, H., & Şen, O. (2025). Büro elemanlarının kariyer uyum yetenekleri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi, 9*(2), 576–595. https://doi.org/10.29216/ueip.1657889

Öztürk Başpınar, N., Şen, O., & Tetik Demirhan, B. (2023). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı müfredatındaki değişimlerin yeniliklerin yayılımı kapsamında değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi, 2*(1), 1–25. https://dergipark.org.tr/tr/pub/anameud/article/1207226

Pettigrew, A. M. (1987). Context and action in the transformation of the firm. *Journal of Management Studies, 24*(6), 649–670. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1987.tb00467.x

Portelli, A. (1991). *The death of Luigi Trastulli and other stories: Form and meaning in oral history*. State University of New York Press.

Sakarya Gazetesi. (2003, 28 Ağustos). [Her Okula İnternet Projesi'ne ilişkin gazete haberi]. EMYO Kurum Arşivi.

Sarmaz, H. (2026, 15 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Öğrenci görüşmesi, Ö03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Scannell, L., & Gifford, R. (2010). Defining place attachment: A tripartite organizing framework. *Journal of Environmental Psychology, 30*(1), 1–10. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2009.09.006

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.

Schildkamp, K. (2019). Data-based decision-making for school improvement: Research insights and gaps. *Educational Research, 61*(3), 257–273. https://doi.org/10.1080/00131881.2019.1625716

Şen, O. (2026, 24 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç06 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Şerment Şahin, H. (2026, 11 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M04 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Tarihî binada modern eğitim. (1991, Kasım–Aralık). *Genç Anadolu* (Sayı 20) [Gazete kupürü]. EMYO Görsel Arşivi.

Temple, P. (2008). Learning spaces in higher education: An under-researched topic. *London Review of Education, 6*(3), 229–241. https://doi.org/10.1080/14748460802489363

Thompson, P., & Bornat, J. (2017). *The voice of the past: Oral history* (4th ed.). Oxford University Press.

Tinto, V. (1993). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition* (2nd ed.). University of Chicago Press. https://doi.org/10.7208/chicago/9780226922461.001.0001

Tinto, V. (2017). Through the eyes of students. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice, 19*(3), 254–269. https://doi.org/10.1177/1521025115621917

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training, 59*(4), 338–352. https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090

Tomlinson, M., & Anderson, V. (2021). Employers and graduates: The mediating role of signals and capitals. *Journal of Higher Education Policy and Management, 43*(4), 384–399. https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1833126

Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care, 19*(6), 349–357. https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042

Topuz Savaş, A. (2019). *Sosyal amaca yönelik pazarlama reklamları*. Akademisyen Kitabevi. https://doi.org/10.37609/akya.585

Topuz Savaş, A. (2026, 13 Mayıs). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M01 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Turizm Eğitimi Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu. (t.y.). *Akredite kuruluşlar*. 12 Ağustos 2026 tarihinde https://turak.org/akredite-kuruluslar/ adresinden erişildi.

Türkiye İş Kurumu. (2026). *Ulusal Staj Programı*. https://ulusalstajprogrami.iskur.gov.tr/

UNESCO. (2015). *Recommendation concerning the preservation of, and access to, documentary heritage including in digital form*. https://www.unesco.org/en/legal-affairs/recommendation-concerning-preservation-and-access-documentary-heritage-including-digital-form

UNESCO. (2022). *Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions: UNESCO strategy for TVET 2022–2029*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383360

Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği. (1982, 18 Şubat). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 17609). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10127&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

Ünlü Bayramlı, Ü. (2026, 6 Nisan). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Çalışan görüşmesi, Ç03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Walsh, J. P., & Ungson, G. R. (1991). Organizational memory. *Academy of Management Review, 16*(1), 57–91. https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278992

Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology, 50*, 361–386. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.361

Wright, A. L., Irving, G., Zafar, A., & Reay, T. (2023). The role of space and place in organizational and institutional change: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies, 60*(4), 991–1026. https://doi.org/10.1111/joms.12868

Yaşar Üniversitesi AVESİS. (t.y.). *Prof. Dr. Sabah Balta Ulay*. 8 Eylül 2026 tarihinde https://avesis.yasar.edu.tr/sabah.balta adresinden erişildi.

Yeşil, D. (2026, 10 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Mezun görüşmesi, M07 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yıldırım, H. (2026, 25 Haziran). *EMYO Kurum Tarihi sözlü tarih görüşmesi* [Kanaat önderi/dış paydaş görüşmesi, KÖ03 kodlu yayımlanmamış transkript]. EMYO Kurum Tarihi Araştırması Arşivi.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.

Yüksek, G., & Ahipaşaoğlu, H. S. (2023). Adili Sadık Bahçe (Dr. Öğr. Üyesi). D. Küçükaltan, M. Tuna, & Ş. Kaya Ünal (Ed.), *Turizm akademisinde kaybettiklerimiz* içinde (ss. 11–22). Detay Yayıncılık.

Yükseköğretim Kalite Kurulu. (2025, 29 Ocak). *Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) hazırlama kılavuzu sürüm 3.2.1 yayımlandı*. https://www.yokak.gov.tr/2025/01/29/kurum-ic-degerlendirme-raporu-kidr-hazirlama-kilavuzu-surum-3-2-1-yayimlandi/

Yükseköğretim Kalite Kurulu. (2026). *Değerlendirme programları kılavuzu* (Sürüm 3.3). https://www.yokak.gov.tr/documents/national-doc/1_G%C3%BCndem_De%C4%9Ferlendirme%20Programlar%C4%B1%20K%C4%B1lavuzu%203.3%20%281%29%20%281%29.pdf

Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Kanun No. 7141). (2018, 18 Mayıs). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 30425).

Yükseköğretim Kanunu (Kanun No. 2547). (1981, 6 Kasım). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 17506). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2547.pdf

Yükseköğretim Kurulu. (t.y.). *Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi: 5. düzey (ön lisans eğitimi) yeterlilikleri*. 16 Ağustos 2026 tarihinde http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=32 adresinden erişildi.

Yükseköğretim Kurulu. (2010, Haziran). *66 soruda Bologna Süreci uygulamaları* [Kitapçık]. https://uluslararasi.yok.gov.tr/documentFiles/17530860964.66%20Soruda%20Bologna%20S%C3%BCreci%20Uygulamalar%C4%B1.pdf

Yükseköğretim Kurulu. (2012, 13 Eylül). *Lojistik ve Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri programlarının Ulaştırma Meslek Yüksekokuluna aktarılmasına ilişkin karar* [Yükseköğretim Genel Kurulu kararı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu. (2023). *YÖK, Avrupa Yükseköğretim Alanı'na uyum için yeni adımlar atıyor*. https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yok-avrupa-yuksekogretim-alani-na-uyum-icin-yeni-adimlar-atiyor.aspx

Yükseköğretim Kurulu. (2024a, 17 Eylül). *"2030'a Doğru Türk Yükseköğretim Vizyonuna Dair Üniversiteler ile Bölgesel Toplantılar"ın ilki Gazi Üniversitesinde gerçekleştirildi*. https://www.yok.gov.tr/news/2030a-dogru-turk-yuksekogretim-vizyonuna-dair-universiteler-ile-bolgesel-toplantilarin-ilki-gazi-universitesinde-gerceklestirildi-mvmoo

Yükseköğretim Kurulu. (2024b, 26 Haziran). *Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) logosu ilk kez Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzunda yer alacak*. https://www.yok.gov.tr/news/turkiye-yeterlilikler-cercevesi-tyc-logosu-ilk-kez-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzunda-yer-alacak-h6tZ1

Yükseköğretim Kurulu. (2025a). *2030'a doğru Türk yükseköğretiminin yol haritası*. https://www.yok.gov.tr/documents/documents/68e652769d934.pdf

Yükseköğretim Kurulu. (2025b, 2 Şubat). *YÖK Başkanı Özvar duyurdu: Dijital ve yapay zekâ temelli programları bulunan üniversite sayısı 20'den 70'e çıkıyor*. https://www.yok.gov.tr/news/yuksekogretim-kurulu-baskani-ozvar-duyurdu-dijital-veyapay-zeka-temelli-programlari-bulunan-universite-sayisi-20den-70e-cikiyor-gAIvp

Yükseköğretim Kurulu. (2025c, 13 Haziran). *Yükseköğretim Kurulu istihdam odaklı yeni programları hayata geçiriyor*. https://www.yok.gov.tr/tr/news/yuksekogretim-kurulu-istihdam-odakli-yeni-programlari-hayata-geciriyor-vM4IM

Yükseköğretim Kurulu. (2025d, 21 Nisan). *Yükseköğretim Kurulu ve TOBB arasında üniversite-sektör bağını güçlendirecek iş birliği protokolü*. https://www.yok.gov.tr/news/yuksekogretim-kurulu-ve-tobb-arasinda-universite-sektor-bagini-guclendirecek-is-birligi-protokolu-4s0IM

Yükseköğretim Kurulu. (2026, 1 Temmuz). *Yükseköğretim Kurulu geleceğin mesleklerine göre yükseköğretimi yeniden yapılandırıyor*. https://www.yok.gov.tr/tr/news/yuksekogretim-kurulu-gelecegin-meslekleri-ne-gore-yuksekogretimi-yeniden-yapilandiriyor-ADkaS

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1990, 5 Nisan). *Program açma ve öğrenci alımı hakkında yazı* (Sayı: EÖ/07.04.005/1825) [Resmî yazı]. Anadolu Üniversitesi Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1991, 11 Nisan). *Sekreterlik Programının adının Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak değiştirilmesine ilişkin yazı* (Sayı: EÖ/07.01.001/1054) [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (1998, 15 Eylül). *Program açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı ve ekli kontenjan listesi]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2001, 22 Kasım). *Porsuk Meslek Yüksekokulunun kurulması ve programların aktarılmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2002, 22 Mart). *Program açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı ve ekli liste]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2003, 16 Nisan). *Program açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2007, 17 Temmuz). *Emlak ve Emlak Yönetimi Programının açılması ve öğrenci alınmasına ilişkin yazı* [Resmî yazı]. EMYO Kurum Arşivi.

DİZİN/İNDEKS

Kişi Adları Dizini

Afşar, Aslı 91, 92, 93, 98, 115, 116, 135, 213, 404, 425, 432, 451, 500
Akçırahan, Hasan Hüseyin 305, 351, 358, 442, 446, 447, 448
Ardalı, Hüseyin 42, 94
Ataç, Engin 45
Aydoğan, Ertuğrul 301
Bahçe, Adili Sadık 52, 79, 80, 81, 82, 90, 93, 106, 107, 137, 216, 217, 237, 241, 245, 291, 515
Balta Ulay, Sabah 105, 106, 137, 514
Bilen, Bahar 180, 185, 231, 405
Bora, Meliha Nur 46, 74, 123, 207, 261, 282, 344, 404, 426, 431
Büyükerşen, Seyhan 108, 109
Büyükerşen, Yılmaz 31, 35, 37, 45, 50, 55, 63, 327, 386, 410, 430, 466
Cankurt, Huri 204, 404, 428, 439, 459
Celep, Ahmet 204, 405, 426, 427, 428, 440, 459
Cesur Kalkan, Firdevs 168, 176, 244, 267, 371, 373, 447
Çakal, Yalçın 53, 73, 95, 165, 166, 206, 207, 243, 282, 299, 349, 404, 412, 447
Çelik, Gazi 154, 183, 184, 292, 405, 420, 446, 453
Dağ, Eren 75, 270, 358, 405, 415, 441
Dinç, İbrahim 286, 312, 501
Duran, Ümit 42
Eker, Hülya 42
Ergül, Melek 67, 72, 126, 127, 211, 212, 404, 424, 459
Erkan, Emir Ömer 266, 405, 415
Genç, Arda 169, 170, 302, 405, 419, 440
Gök, Hakkı 173, 174, 232, 292, 405
Güldemir, Osman 23, 29, 30, 90, 111, 115, 433, 495, 500
Güler, Zeki 93, 141, 142, 181, 224, 225, 229, 230, 234, 404, 418, 424, 425, 459
Güroler, Esra 46, 47, 54, 55, 56, 222, 346, 347, 405, 425, 446
Hacıoğlu, Erol 93, 109
İkitaş, Burçin 296, 312, 500
İldeş, İlker 256, 279, 290, 291, 370, 405, 420, 447, 454
Kara, Mesut 42
Kozak, Meryem Akoğlan 90, 290, 291
Küçükyılmazlar, Münevver 42
Maviş, Fermani 41, 42, 90, 93, 105, 137, 509

Odabaşı, Yavuz 35, 36, 37, 38, 41, 42, 45, 50, 52, 57, 63, 87, 104, 135, 213, 258, 328, 329, 330, 386, 404, 405, 406, 410, 414, 416, 430, 466, 494, 495, 499, 504
Onur, Atila 52, 110
Öksüz, Davut 220, 289, 298, 331, 405
Öney, Hüseyin..... 67, 73, 93, 218, 219, 234, 276, 277, 280, 293, 352, 404, 438
Özdemir, Rüveyda 274, 275
Öztürk Başpınar, Nuran.... 22, 28, 30, 93, 107, 108, 111, 135, 208, 209, 341, 419, 494, 495
Sarmaz, Hasibe 268, 272, 405, 427, 428, 440, 459
Şahin, Hatice Şerment 268, 290, 304, 361, 421, 447
Şengel, Salim 90, 111
Şen, Orkun 122, 209, 210, 284, 304, 340, 342, 359, 360, 389, 404, 433, 452, 453, 500
Tan, Ahmet 54, 55
Taşer, Aysun 54, 55
Topuz Savaş, Ayla .. 46, 52, 65, 110, 221, 267, 296, 297, 330, 345, 346, 351, 404, 405, 416, 419, 447, 460, 466
Urazel, Güler..... 94, 297
Ünlü Bayramlı, Ünver..... 186, 187, 203, 204, 208, 226, 423, 440, 459
Yeşil, Deniz..... 169, 170, 405, 420, 447
Yıldırım, Hüseyin..... 78, 112, 126, 230, 350, 405, 445
Zenginol, Sacide..... 52

Kavram/Birim Dizini

Adili Sadık Bahçe Seminer Salonu 79, 81, 82, 107, 216, 217, 237, 241, 245

Akademik Veri Yönetim Sistemi (AVESİS) 103, 104, 106, 110, 112, 113

Akreditasyon 199, 379

Anadolu Üniversitesi 1, 32, 66, 172

Anadolu Üniversitesi Mesleki Eğitim ve Uygulama Dergisi (ANAMEUD) 111, 114

Arşiv belgeleri 9, 18, 489

Aşçılık Programı..... 159, 169, 176, 197, 301, 382

Atatürk Caddesi'ndeki ilk bina 468

Belge incelemesi 10, 26, 461

Bilgisayar Programcılığı 37, 38, 53, 54, 95, 140, 144, 147, 148, 158, 165, 206, 300, 321, 324, 349

Birim Kalite Komisyonu 123, 124, 132, 380, 382, 383

Bölüm Akademik Kurulu 118

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı ... 97, 161, 179, 196, 238, 263, 268, 360, 363, 364, 390, 446, 493, 497, 504

Bütüncül tekli durum deseni 8, 399

Dış paydaş katılımı 133, 173, 178, 180, 322, 379

Dış Paydaş/Danışma Kurulları 2, 9, 13, 17, 58, 60, 78, 90, 112, 122, 132, 133, 168, 169, 172, 173, 174, 175, 177, 178, 179,198, 187, 191

Dış Ticaret Programı 98, 166, 196, 266, 294, 296, 308, 498

Dijital dönüşüm ..8, 335, 336, 337, 339, 344, 346, 357, 358, 362, 363, 453, 487, 488, 492

Doğrudan alıntılar 16, 19, 27, 400

Düşünümsellik 22

Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) 128, 129

Eleştirel anlatılar 8, 16, 347, 406, 436, 437, 438, 441, 443, 444, 471

Emlak Yönetimi Programı ..102, 152, 153, 155, 156, 159, 161, 166, 183, 184, 196, 200, 289, 298, 299, 333, 359, 396, 453, 498, 517

Eskişehir Meslek Yüksekokulu (EMYO).. 1, 8, 22, 23, 24, 31, 34, 36, 43, 61, 63, 66, 69, 70, 71, 72

Etik ilkeler 26

e-Sertifika programları..... 209, 210, 341

Görsel kaynaklar 3, 5, 11, 16, 25, 241, 402, 413, 418, 455, 465, 479, 480

İnandırıcılık, tutarlılık ve teyit edilebilirlik 21

Kalite güvencesi 23, 29, 132, 187, 188, 194, 201, 317, 318, 319, 320, 322, 340, 353, 362, 366, 370, 372, 384, 387, 435, 451, 467, 480

Kanıta dayalı yönetişim..... 354

Kariyer ekosistemi 56, 248, 253, 254, 287, 484
Kırılma noktaları..... 4, 8, 310, 317, 319, 320, 321
Kontenjanlar 265, 393, 516
Kurumsal aidiyet 215, 219, 228, 444, 457
Kurumsal hafıza 4, 79, 227, 388, 494
Kurumsal kimlik..... 8, 399, 401, 404, 409, 412
Kurumsal kültür 7, 215, 253, 457
Kurumsal öz değerlendirme 346, 352, 443
Leeds Metropolitan Üniversitesi 162, 163, 164, 321
Liderlik .. 7, 8, 28, 83, 86, 134, 348, 398, 399, 401, 409, 429, 430, 435, 458, 460
Lojistik Programı 154, 159
Matbaacılık ... 37, 45, 51, 54, 109, 110, 140, 147, 148, 158, 165, 321, 324, 325, 409, 418
Mekân ve yerleşke 399
Mesleki yeterlilik 455
METEB ve sınavsız geçiş 156
Mezunlar 306, 390, 472
Mezun aidiyeti 8, 17, 220, 222, 223, 242
Mezun izleme 170, 194, 295, 302, 303, 305, 306, 387, 422, 437, 446, 449, 458, 469, 482, 485, 492
Nitel veri analizi 18
Ocak, Çörek ve Nar uygulama mutfakları 73, 80, 82
Ofis Teknolojileri ve Veri Yönetimi 319, 337, 339, 362, 363, 364, 488, 493
Öğrenci deneyimi 8, 270, 279
Pazarlama Programı 101, 196, 270, 358, 441, 498
Porsuk Meslek Yüksekokulu 109, 129, 130, 138, 139, 147, 148, 149, 158, 159, 325, 516
Program portföyü 318, 319, 323, 332, 333, 348, 356, 357, 381, 480
Radyo-Televizyon Teknisyenliği 37, 158, 324, 325
Salon 1990..... 72, 79, 215, 216, 217, 241, 242, 245
Sekreterler Haftası 181, 186, 187
Sekreterlik Programı ...39, 40, 51, 54, 59, 107, 142, 158, 161, 181, 200, 209, 221, 227, 266, 321, 324, 359, 396, 516
Sektörel entegrasyon..... 7, 139, 173, 174, 180, 366, 368, 369
Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı 154, 159
Son Ders buluşmaları..... 216, 217, 218, 240, 244
Sözlü tarih 2, 8, 514
Staj 182, 295, 383, 445

Stratejik izleme 319, 383
Toplumsal katkı 7, 247, 249
Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı ... 100, 152, 153, 159, 161, 189, 197, 268, 356, 498
Ulaştırma Meslek Yüksekokulu 130, 136, 138, 154, 155, 159, 199, 321, 333, 392, 508, 515
Uluslararasılaşma 8, 122, 162, 164, 387
Uygulamalı eğitim 7, 53, 171, 182, 387, 450
Vefa kültürü 7, 217, 242
Veri çeşitlemesi 21
Yapay zekâ 382
Yeşil dönüşüm 319, 335, 354, 357, 361, 366, 382, 487
YÖK–TOBB Meslek Yüksekokulları Eğitim İş Birliği Protokolü 183
Yönetişim 7, 29, 86, 116, 118, 121, 122, 123, 128, 129, 132, 134, 192, 354, 377, 406, 429, 432, 435
Yunus Emre Kampüsü 46, 60, 61, 63, 64, 66, 69, 78, 84, 321, 324, 329, 332, 414, 468, 479, 504
Yüksekokul Kurulu 10, 117, 119, 120, 122, 274, 275, 313, 383, 431, 504
Yüksekokul Staj Komisyonu 172
Yüksekokul Yönetim Kurulu 118, 119, 120, 122, 431
Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) 232, 238, 246, 302, 303, 383
Yükseköğretim Kurulu (YÖK) .. 34, 39, 40, 56, 120, 129, 130, 131, 144, 145, 147, 149, 151, 154, 181, 185, 318, 334, 336, 337, 339, 369, 486

Bu eser, Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulunun 1990'dan 2026'ya uzanan 36 yıllık kurumsal serüvenini belgeler ve tanıklıklarla ortaya koyan kapsamlı bir başvuru kaynağıdır. Resmî yazışmalar, senato ve yönetim kurulu kararları, gazete kupürleri, fotoğraflar ve diğer arşiv belgeleri; farklı dönemleri temsil eden 27 katılımcının sözlü tarih anlatılarıyla birlikte değerlendirilmiştir.

Kitap; kuruluş yıllarından kampüs ve program dönüşümlerine, akademik ve idari yapılanmadan uygulamalı eğitime, sektör iş birliklerinden öğrenci ve mezun deneyimlerine, kurumsal kültür ve aidiyetten 2026'daki yeni kırılma ve gelecek arayışlarına uzanan çok katmanlı bir tarih sunmaktadır.

Çalışma, geçmişi yalnızca kronolojik bir başarı anlatısı olarak aktarmak yerine; süreklilikleri ve kırılmaları, ortaklaşan ve farklılaşan tanıklıkları, belgelerle doğrulanabilen olgularla kişisel belleğin taşıdığı deneyimleri karşılaştırmalı biçimde bir araya getirmektedir. Böylece yerel bir kurum tarihini Türkiye'de mesleki yükseköğretimin dönüşümüyle ilişkilendiren özgün bir hafıza kaydı oluşturmaktadır.

Bu yönüyle eser, yalnızca EMYO'nun geçmişini belgeleyen bir kurum tarihi değil; mesleki eğitim, kurumsal hafıza ve yükseköğretimde dönüşüm üzerine çalışanlar için de kalıcı bir başvuru kaynağı niteliğindedir.

Kurumun geleceği geçmişinden bağımsız değildir. Kurumsal hafıza, nostaljik bir hatırlama alanı olmaktan çıkarılıp güncel kararları besleyen stratejik bir kaynağa dönüştürülmelidir.