

Bilgi Teknolojilerinin İnsangücü İstihdamına Etkileri Çerçevesinde Üniversitelerimizin İstihdam Politikaları Ve Uygulamaları

Doç. Dr. Mehmet Durdu Karşlı
Arş. Gör.: Yusuf Cerit, Nuri Akgün, Kaya Yıldız
Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi

ÖZET

Bilgi teknolojilerinin insangücü istihdamına etkilerini ortaya koymak, bu etkileri bilgi işçisi yoğun üniversitelerimizin istihdam politikalarına yansımaları açısından irdelemek bu araştırmanın amacıdır. Analitik çözümlenmeye dayalı bu bildiri; ilk olarak, bilgi çağının genel nitelikleri ortaya konmaya çalışılmıştır. İkinci olarak, insan gücünün anılan nitelikler ile ilişkisi ve tanışıklığı, çelişkisi ve barışıklığı, ve bunun örgüte getireceği avantaj ve dezavantajlar tartışılmıştır. Üçüncü olarak, rekabet, globalleşme ve küçülme kavramları ile istihdam ilişkisi bilgi çağı açısından ele alınmıştır. Sonuç olarak; üniversitelerimizin personel politikalarının bilgi çağının nitelikleri açısından hangi yönleriyle olumlu, hangi yönleriyle olumsuz olduğu ortaya konarak, üniversitelerimizin istihdam politika ve uygulamalarının ne yönde ve nasıl oluşması gerektiğine ilişkin öneriler sunulmuştur.

ABSTRACT

The purpose of the paper is to present the effects of knowledge technology on the human resource employment and discuss these effects in respect to the personnel policies of the universities. In the paper based upon the analytical analysis, initially the general properties of the knowledge era will be discussed. Secondly, the advantages and the disadvantages which the link and the appropriacy between the qualities above and staff are defined. The pros and cons will be stated in terms of the mission of the organization. Thirdly, competition, globalization are focused in terms of knowledge era. As a consequence, various suggestions are made to determine how well the personnel policies of the universities are beneficial and efficient and in what distinct aspects these are working regarding to the qualities of the knowledge era. Also, the suggestions are for how effective these implementations should be.

Bilgi Çağı olarak adlandırılan 21. Yüzyılın temel nitelikleri; bilgi, bilgi üretimi, bilgi teknolojileri, bilgi erişimi ve bilgi kullanımı olarak ortaya konmaktadır. Bu nitelikler hem toplumları hem de kurumları önemli ölçüde etkileyecek görülmektedir. Daha şimdiden çeşitli boyutlarda bu etkilerin ipuçları ortaya çıkmaktadır. İnsan yaşamında ve örgütlerde anılan etkiler daha fazla ve artan bir oranda hissedilir hale gelmiştir. Özellikle istihdam konusunda örgütlerin insan kaynağına ilişkin niteliklerindeki beklenti ve değişimler, bilgi çağına ve niteliklerine paralel olarak şekillenmektedir. İnsangücü istihdamında bilgi çağına etkileri iyice netleşmeye ve ağırlığını hissettirmeye başlamıştır. Örgütler, yeni kalite akım ve anlayışları bağlamında rekabet avantajı elde edecek temel ögenin örgütteki insan gücü olduğunu net olarak algılamış ve bunun gereğini yerine getirebilecek istihdam politika ve uygulamalarını geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Bilgi toplumunun oluşturulmasında ve geliştirilmesinde maddi ürünlerin değil, bilgiye dayalı ürünlerin üretimi etkili ve yönlendirici olacaktır. Geleceğin bilgi toplumu esas yapısını bilgisayar ve iletişim teknolojisinin belirlediği tamamen yeni bir yapıda olacaktır (Çoban, 1997, s.32).

Bilgi Çağı'nın Genel Özellikleri

1. Bilginin önem kazanması
2. Globalleşme
3. Bilgi sektörünün doğuşu
4. Çevre koruma şuurunun gelişmesi
5. Gönüllü kuruluşların etkinleşmesi
6. Kişinin merkezi konuma gelmesi
7. Bilgisayarlaşma
8. Örgütlü toplumun güçlenmesi (Çoban,1997; Erkan, 1994; Bozkurt, 1996).

Bu özellikler çerçevesinde Bilgi Toplumu'ndaki etkinlikler aşağıdaki şekilde olacağı öngörülmektedir:

1. Bilgi Toplumunda gelişmenin özünü bilgisayar teknolojisi temsil edecektir.
2. Bilgi Toplumunda zihinsel emeğin ikamesi ile bilgi üretme gücünde artış olacaktır.
3. Bilgi Toplumunda esas üretim merkezleri bilgisayar merkezleri olacaktır.
4. Bilgi Toplumunda pazarlar yenilikçi bilgi, potansiyel bilgi pazarı olacaktır.
5. Bilgi Toplumunda öncü endüstriler bilgi tabanlı endüstriler esas endüstriler olacaktır.
6. Bilgi Toplumunda bilginin birlikte üretimi ve kullanımında paylaşım (sinerjik ekonomi) sağlanacaktır.

7. Bilgi Toplumunda politik sistem küçük topluluklarında görüşünün alındığı katılımcı demokrasi politik sistem olacaktır.
8. Bilgi Toplumunda sosyal değişikliklerin arkasındaki güç vatandaşlık hareketleri olacaktır.
9. Bilgi Toplumunun en ileri aşaması yüksek bilgi üretme toplumu olacaktır (Çoban, 1997; Erkan, 1994; Bozkurt, 1996; Fındıkçı, 1996).

Bilgi Toplumu'nda belirlenen etkinliklerin yerine getirilebilmesi için, toplum üyelerinin bu etkinlikleri yerine getirecek niteliklerle donatılması gereği vardır. Ancak insanların toplumsal ve örgütsel yaşamda edindiği deneyim, birikim ve eğitimlerinin anılan nitelikler ile tanışık olup olmaması ve anılan etkinliklerde bulunup bulunmaması, Bilgi Toplumunun gerektirdiği niteliklerin kazandırılmasında önemli bir rol oynayacaktır. Bu nedenle, dezavantajların ortadan kaldırılması için eğitim kurumlarının, özellikle üniversitelerin insanları bu niteliklerle tanıştırmaları ve ilişkilendirmesi öncelikli bir konu haline gelmiştir. Buna bir de bireylerin eğitimlerinden kaynaklanan çelişkiler eklendiğinde durumun önemi ve aciliyeti daha net görülebilir. Üniversitelere düşen görev hem bireylerin hem de diğer eğitim kurumlarının geçmiş yaşantılarla barışıklığını sağlamak ve geleceği daha net kestirebilme yollarını göstermektir.

Eğitim kurumları ve üniversiteler, Bilgi Toplumu'nda belirlenen etkinliklerin gerektirdiği niteliklerle insanların tanışıklığını sağlar ve ilişkisini kurarsa, çelişkilerini giderip, barışıklığını sağlarsa; bu durum örgütlerin daha hızlı çalışmaları, uyum yeteneklerini artırma, bilgi teknolojilerini daha etkin kullanma, global dünyada rekabet gücünü artırma, bilgi kullanımı ve üretiminde öne geçme, kalitede önderlik etme ve tercih edilme gibi Bilgi Çağı'nda varlığını sürdürmesi için zorunlu olan konularda avantajlar elde edecektir. Yönetim açısından ise; geleceği kestirebilme gücünü artırma, örgütle ilgili bilgilerin elde edilmesi, bu bilgilerin personele iletilmesi ve üretiminin sağlanması, hızlı iletişim olanağı sağlanması, yaratıcı düşünme ve problem çözme yollarını geliştirecek stratejileri geliştirme gibi avantajlar sağlayacağı düşünülebilir.

Eğitim kurumları ve üniversiteler bunları yapamadığı takdirde örgütler, Bilgi Çağı'nın gerektirdiği örgütsel yapıyı kuramayacak ve misyonlarını yerine getiremeyerek yaşamlarını tehlikeye atacak hatta yok olma gibi bir sonla yüze gelebileceklerdir. Yönetim ise; Bilgi Çağı'nın gerektirdiği vizyonu oluşturamama veya geliştirememe, değerleri kurup koruyamama, global kültüre yabancılaşma, bilgi teknolojilerinin gerektirdiği niteliklere ulaşamama, yenilik, gelişme ve değişmelere ayak uyduramama gibi

dezavantajlarla karşılaşma olasılığı artacak, sonuçta yerini yeni bir iktidara bırakarak alandan çekilecektir.

Bilgi Teknolojisi Kavramı

Bilgi Teknolojisi; verilerin kaydedilmesi saklanması, belirli bir işlem sürecinden geçirmek suretiyle bilgiler üretilmesi, üretilen bu bilgilere erişilmesi, saklanması ve nakledilmesi gibi işlemlerin etkili ve verimli yapılmasına olanak tanıyan teknolojilere verilen isimdir (Bensghir, 1996, s.39).

Bir bilginin toplanması, bu bilginin işlenmesi, bu bilginin saklanmasını, gerektiğinde herhangi bir yere iletilmesi ya da herhangi bir yerden bu bilgiye ulaşılmasını bugün için elektronik, optik vb. tekniklerle otomatik olarak sağlayan teknolojiler bütünü bilgi teknolojileri diye tanımlanabilir (Ceyhun, 1997, s.17).

Bilgi Çağı'nda İstihdam

Günümüzde adeta bir bilgi patlamasının etkilerinin yaşandığı, bilginin araç olmaktan çıkıp önemli bir üretim alanı olduğu, yine bilginin temel güç olmaya başladığı, iş hayatında bilgi pazarlaması ve işi yeni bilgi üretmek olan çalışmaların giderek daha çok istihdam edilmeye başladığı görülmektedir (Fındıkçı, 1996, s.46).

Teknolojik gelişme ile doğaya egemen olma savaşı veren insanoğlu, sürekli yeni teknolojiler keşfetme ve üretme uğraşı içindedir. Bu yüzden, ülkelerin ekonomik kalkınma ve gelişmesi bir bakıma yeni teknoloji bulma, geliştirme, üretme, uygulama, ve sosyo-kültürel boyutları ile bunlara uyum gösterme süreçleri anlamına gelmektedir (Erkan, 1994, s.92). Gerçekte yeni teknoloji daha fazla insana iş verecektir ve en önemlisi bunlar daha ehil ve nitelikli insanlar olacaktır (Drucker, 1996, s.23).

Bilgi Toplumu'nda en çok etkilenecek altyapı alanlarından birisi personel altyapısı olacaktır. Bilgi Toplumu'nda, insanın kol gücüne olan ihtiyaç giderek daha da azalacaktır. Bu alanda robotlar daha verimli sonuçlar verecektir. Bilgi Toplumu'nda nitelikli işgücü, yani Bilgi Toplumunun gerektirdiği uzman işgücüne ihtiyaç artacaktır (Erkan, 1994, s.125).

Hızlı bilgi artışının bireysel ve toplumsal yaşama yönelik çok çeşitli sonuçlarından söz edilebilir. Hızlı bilgi artışı hangi işte, konumda ve kademedede

olursa olsun bireylerde bilgi eskimesine, mevcut bilgilerin kısa sürede yetersiz kalmasına neden olmaktadır (Fındıkçı, 1996, s.7).

Ekonomik yaşamda, bilgi ve iletişim sektöründe büyük bir gelişme görülmesinin nedeni üretim yönetimi ve teknolojik verimlilik yönünden bilginin öneminin daha iyi anlaşılmasıdır. Endüstrinin gereksinimi olarak eğitilmiş bir işgücü istihdam edilmekte olup, araştırma-geliştirmeye daha çok fon ayrılmakta ve böylece bilgiye dayalı ürün ve hizmetlerin ulusal gelirdeki katkı payı artmaktadır (Tekeli, 1994, s.186).

Bilgi Toplumunun önemli özelliklerinden birisi, bilgi çalışanlarının (bilgi üreticileri, bilgi işçileri) giderek çoğalmasındır. Bilgi Toplumunun belirleyici gücü bilgi olacağına göre, bilgi ile uğraşan, bilgiyi iş edinen çalışma alanlarının hızla gelişmesi doğaldır. Bilgi çalışanlarının işi, çeşitli düzeylerde ve biçimlerde bilgi ile uğraşmaktır. Bilgi çalışanı, iş konusunda yoğunlaşan, bilgilerle uğraşan, bilgileri depolayan, analiz eden, koordine eden, ilgililere ulaşmasını sağlayan, yeni bilgiler üreten kişi olarak tanımlanabilir (Fındıkçı, 1996, s.51).

Bilgi teknolojilerin gerek üretim ortamında gerekse ofis ortamında veri işleme, saklama ve iletme gibi kimi insangücü tarafından –zihinsel ve bedensel-yapılan aktiviteleri üstlenmesi, örgütlerde istihdam edilen personel sayısının azalmasına neden olmaktadır. Özellikle rutin ve günlük yapılması gereken işlerin bilgisayarlar aracılığı ile yapılması, operasyonel düzeyde çalışan personel sayısını önemli ölçüde düşürmektedir. Ancak diğer taraftan bu teknolojileri çalıştırmak ve bunların yürüteceği işleri tasarlamak üzere uzman personele ihtiyaç duyulmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ise, bilgi teknolojilerin örgütlere girmesiyle birlikte yeni iş alanlarında istihdam olanakları doğmakta ve dolayısıyla, bu yeni alanlarda istihdam artışına neden olmaktadır. Burada ihtiyaç duyulan personelin temel özelliği; özellikle bilgi teknolojisi konusunda uzmanlaşmış olmaları ve çoğu zaman yönetsel düzeylerde istihdam edilmeleridir (Bensghir, 1996, s.264). Görüleceği gibi, bilgi teknolojileri, istihdam olanaklarını azaltma veya artırmadan daha çok istihdam edilecek bireylerin niteliklerinde değişiklik meydana getirmektedir. Bilgi teknolojilerini kullanabilen ve entelektüel üretim sağlayabilecek niteliklere sahip bireylerin istihdamını ön plana çıkarmaktadır.

Bilgi Çağı'nda bilgi teknolojilerinin üretim sürecinde kullanılması ile çalışanlar açısından üç özellik ortaya çıkmaktadır;

1. Endüstri sektöründe istihdamın azalması, buna karşın hizmet sektörünün büyümesi ile ortaya çıkan bir sektörel değişim.

2. Her iki sektörde de ileri teknoloji kullanmanın yaygınlık kazanması ve ileri teknolojiye dayalı sektörlerin büyümesi.
3. İş gücü maliyetini çeşitli uygulamalarla daha da disipline etme arayışlarını güç kazanması (Koray,1995, s.61).

Bilgi Toplumu'nda Üniversite

Bilim toplumları; insan aklının tüm potansiyelini bilimsel metot yoluyla kullanarak, teknik bilgi sermayesini devamlı artıran, bu birikimi de refah seviyelerini sürekli yükseltme amacıyla kullanan toplumlardır. İnsanı aklından başlayıp refahıyla sonuçlanan bu süreç dur durak bilmeyen bir araştırmadır ve bilim, teknoloji ve geliştirme safhalarından oluşur (Dura, 1990, s.126).

Üniversiteler; bilgi üretir onu işler bir biçimden başka bir biçime dönüştürür, düzenler, dağıtır ve yayar. Bilgi üretiminde “bilimsel ve teknik insan gücü”, bilgi dağıtımında”eğitimciler meslek sahibi kişilerdir (Cerit, 1997, s.67).

Bilginin sahipleri yüksek öğrenimli, zihni çalışma yapan, bilgileri sayesinde güç ve etkinlik kazanan, başkalarına aktardıklarında bundan bir gelir elde eden kişilerdir. Görüldüğü gibi, “entelektüel mülkiyet” anlamında bilginin bir piyasası, arz ve talebi, bir fiyatı vardır (Dura, 1990, s.105).

Yükseköğretim kurumları bilgi üretiminin odak noktasıdır (TÜSİAD, 1994,s.33). Bilgi ve teknik üretiminin en büyük kaynağı üniversitelerdir. Üniversitelerin bilgi ve teknik üretimi kadar ve belki de daha önemli bir başka görevi ise ülkenin ihtiyacı olan her düzeyde eğitilmiş, nitelikli insan gücü yetiştirmektir. Halihazırda bilmediğimiz fakat gelecekte karşılaşmamız mümkün olan sorunlara karşı toplumu hazırlayacak bilimsel kuşakları yetiştirmek de üniversitelerin başta gelen görevleri arasındadır (Hesapçioğlu ,1996,s.28).

F. Machlup, bilgi üretim ve dağıtımının toplum hasıla payını ölçtüğü bir etüdünde

bilgi üretim ve dağılımının, eğitim-öğretim, araştırma ve geliştirme, iletişim araçları ile enformasyon ekipman ve hizmetlerinden oluştuğunu belirlemiştir. Bu elemanların üniversitelerin birer fonksiyonu olduğu açıkça görülür (Atik, 1996, 209).

Bilgi üretmek bir araştırma, deneyim ve ayrıca birikim işidir. Başlangıçta bir akademik süreçtir. Öyleyse bir toplumun bilgi toplumu olması sürecinde ilk görev bilgi üretmek ve bilim yapmak görevini üstlenmiş olan üniversitelere

düşmektedir. Bilgi üretmek işinin motoru üniversitelerdir(Aksoy, 1996, s.270).

Üniversiteler bilgi teknolojilerinin bütün disiplinlerindeki eğitim, araştırma ve geliştirme de en yetkin biçimde nasıl kullanılabileceğinin ortaya koyduğu odaklara dönüşecektir. Buradakiler yalnızca ulusal bilgi ağları ile sınırlı kalmayıp küreselleşebilecek, belki de küresel bilgi ağının alt yapısı üzerinden uluslararası bir elektronik üniversite doğacaktır (Ceyhun, 1997, s.87).

Üniversiteler, bir yandan istihdam alanlarına nitelikli insan yetiştirirken, diğer yandan bir istihdam alanı olarak önem kazanmıştır. Bilgi üretimi söz konusu olduğunda bu önem daha da artmaktadır. Bu önemi algılayabilen üniversiteler, daha şimdiden istihdam politikalarını bu doğrultuda belirlemeye ve oluşturmaya başlamış, istihdam politikalarını bilgi teknolojileri ile ilişkilendirme çabalarına yönelmişlerdir. Bunun bir gereği olarak üniversiteler; güçlü bir bilgi birikimine sahip, yaratıcılık düzeyleri gelişmiş, yalnızca öğrencilere öğrettikleri ile değil aynı zamanda bilgisini evrensel düzeyde entellektüel olarak kullanabilen, geniş ve zengin bilgi kaynaklarına sahip kurumlar ve istihdam alanları olmak zorundadır. Böylece, Bilgi Çağı'nın gerektirdiği niteliklerde insan yetiştirme misyonun ötesinde, geleceğin eğitimine ilişkin bir vizyon oluşturan ve geliştiren, bu vizyonu yayan istihdam kurumları olarak da ikinci bir misyon üstlenmek durumundadır.

Türkiye’de Üniversitelerin İstihdam Politikaları

Ülkemizde, istihdam alanı olarak üniversiteler bilgi teknolojilerinin gerektirdiği nitelikteki insan kaynaklarına olan gereksinimin farkına varmış olmakla birlikte, personel politikalarının bilgi teknolojileri ile ilişkilendirilememiş olması, uygun politika üretememe, var olan politikaların yetersizliği gibi nedenlerle gereğini yerine getirememenin sıkıntısını yaşamaktadırlar. Diğer yandan, personel politikalarına yapılan siyasal ve yönetsel müdahaleler, merkezi bir personel politikasının hüküm sürmesi, personel ücret politikalarının yetersizliği, daha da önemlisi her üniversitenin tamamen bağımsız veya özerk personel alım gücüne sahip olamaması gibi nedenlerle bilgi çağının gerektirdiği nitelikli insan gücünü istihdam edememekte veya bu nitelikteki personelini elinde tutamamaktadır.

Üniversitelerin personel politikaları açısından diğer bir önemli sorun da, yükseltme, atama, yer değiştirme, personel geliştirme konularında yaşanmaktadır. Bir yandan kaliteye ulaşma amacıyla standartlar yükseltilerek bilgi çağının ve teknolojilerinin gerektirdiği nitelikteki insanların istihdamına çalışılmakta diğer yandan bu niteliklere ulaşmak isteyen personele gerekli

olanaklar sağlanamamaktadır. Bu durum üniversitelerimizi iki ciddi sıkıntıyla karşı karşıya getirmiştir.

Birincisi; üniversitelerin istenen nitelikteki insan gücünün cazibe merkezi haline getirilememesidir. Bunun ekonomik olduğu kadar, yönetsel nedenleri de olduğu yadsınamaz. Bir taraftan 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile üniversite personeli olma diğer taraftan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile memur statüsünde olmanın verdiği ikilemde personel sıkıntısı çekmenin yalnızca ekonomik yetersizliklerle açıklanması konunun çok da ciddiye alınmadığını göstermektedir. Örneğin, araştırma görevlilerinin alınması ve lisansüstü eğitimlerindeki sıkça değişen uygulamalar bu ikilemi açıkça göstermektedir.

İkincisi; mevcut personelin iş doyumunu ve gelişiminde gözlenmektedir. Akademisyenlerin ürettikleri bilgilerin ilgililer tarafından kullanılmasında yeterli önemin gösterilmemesi, üretilen bu bilgilerin yayınlamada karşılaşılan sorunlar, kaynak sağlamada yetersizliklerle karşılaşılması, teknolojik donanımın eksikliği, yöneticiler tarafından akademik çalışmalarında yeterli destek görmemeleri, gelişme konusunda bir yandan yüksek beklentilerin olması diğer yandan bu beklentilerin gerçekleşmesi için yeterli çaba ve olanağın sağlanamaması gibi sorunlar personelin iş doyumunu ve gelişiminde ciddi bir sıkıntı yaratmaktadır. Örneğin, yabancı dil konusunda yaşananlar bu sıkıntının en çarpıcı göstergesidir. Bir yandan çok şanslı ancak oldukça düşük bir yüzde ile ifade edilebilen personel yurt dışında lisansüstü eğitim veya personel değişimi gibi olanaklar ile yabancı dil öğrenme olanağı elde ederken oldukça yüksek bir orandaki personel yabancı dil öğrenme olanağı bulamamaktadır.

Sonuç

Sonuç olarak; üniversitelerimizin istihdam politika ve uygulamalarının belirtilen olumsuz yönleri daha ağır basmaktadır. Bu olumsuzlukların giderilmesi; istihdam politikalarının bilgi teknolojilerinin gerektirdiği insan nitelikleri ile ilişkilendirilmesine, çelişkilerinin giderilmesine, tanışıklığı ve barışıklığına sıkı sıkıya bağlıdır. Bu nedenle, üniversitelerimizin istihdam politikaları olabildiğince geleceğe yönelik olmalı, her üniversite bu konuda kendine özgü stratejiler hazırlamalıdır. Üniversiteler, istihdam alanı olarak cazibe merkezi haline getirilmeli, bu amaçla üniversite personeli memur olmaktan çıkarılmalıdır.

Günümüzde bilginin büyük ölçekteki örgütlenmesi, gerçekliğin kendisi haline gelmiştir. Bilgi Çağı Toplumu önemli ölçüde örgütlenmiş kurumların toplumu olacaktır. Bunların herbirinde çekim merkezi bilgi işçisine doğru kaymıştır.

Bilgiyi, teoriyi ve kavramsal düşünceyi bilen kişiler kuruma katkıda bulunabildiği ölçüde etkili olabilmektedir. Bilgi işini etkili kılan şey doğru üzerinde çalışmaktır. Bu ise kol emeği için kullanılan ölçüm ve denetim araçlarının geçersiz kılar. Bilgi işçisini yakında ya da ayrıntılı olarak denetlemek olanaksızdır. Ona yalnızca yardım edilir. Bu yardım performansı artırmaya ve etkililiğe ulaşmaya doğru kendi kendini yönlendirmelidir (Karlı, 1998). Üniversiteler bilgi işçisi yoğun kurumların en başında gelmektedir. Bu kurumlardaki personel işini etkili yaptığı sürece nerede olduğu pek önemli değildir. Önemli olan üretken, verimli ve yararlı çalışmaları ile kuruma ve topluma beklenen katkıların sağlanmasıdır. Üniversite politika ve uygulamaları bu çerçevede veya benzer şekilde ele alınarak düzenlendiği takdirde Bilgi Çağı ve teknolojilerinin gerektirdiği istihdam alanı ve bilgi üretim merkezi olarak gelecek yüzyılda belirleyici bir misyon üstlenecektir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, Y. (1996). *Bilim Felsefesi Yaklaşımıyla Bilgi Toplumu. 2. Üniversite Kurultayı*. İstanbul: Sarmal Yayınevi, 260-271.
- Atik, H.(1996). *Sanayi Sonrası Toplum Sürecinde Avrupa Birliği*. Kayseri: Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sos. Bil. Enst.
- Bensghir, T. Kaya (1996). *Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim*. TODAİE yayınları.
- Bozkurt, V (1996). *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cerit, Y. (1997). *Bilgi Toplumu ve Bilgi Üretiminde Yükselen Değer:Eğitim*. Milli Eğitim, 135, 64-67.
- Ceyhun,Y.,Ufuk Çağlayan (1997). *Bilgi Teknolojileri Türkiye için Nasıl Bir Gelecek Hazırlamakta*. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Çoban, H. (1997). *Bilgi Toplumuna Planlı Geçiş*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Dura,C. (1990). *Bilgi Toplumu*. Ankara:Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Drucker, P. (1996). *Yönetim Uygulaması*. Çev: E. Sabri Sarmal. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Erkan, H. (1994). *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Fındıkçı, İ. (1996). *Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme*. İstanbul:Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları: 2
- Hesapçıoğlu , M. (1996). *Bilgi Toplumunda Eğitim ve Okulun Geleceğine ilişkin Düşünceler*. Ankara: *Yeni Türkiye*, 7, 21-28.
- Karlı, M. D. (1998). *Yönetimsel Etkililik*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları, No:6.
- Koray, M. (1995). *Değişen Koşullarda Sendikalar için Bazı Temel Tartışma Noktaları*. İstanbul: *İnsan, Toplum, Bilim IV. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi*.
- Tekeli, H. (1994). *Bilgi Çağı*. İstanbul: Simavi Yayınları.
- TÜSİAD, (1994). *Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim, Bilim ve Teknoloji*. Ankara: TÜSİAD yayınları.