



**ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**BİRLİKTE YAŞAM**  
**ARAMA KONFERANSI®**

**AGÜ Sümer Kampüsü, Kayseri**  
**1-2 Mart 2014**

**A R A M A**

**Arama Araştırma Organizasyon Danışmanlığı ve Tic. Ltd. Şti.**

Kanlıca Çeşmesi Çıkmazı Sok. No:6  
34810 Beykoz / İstanbul  
Tel: 0216-425 95 70  
Faks: 0216-425 95 72

Ziya Gökalp Cad. 72/14  
06600 Kızılay / Ankara  
Tel: 0312-431 80 28  
Faks: 0312-434 31 50

**URL:** [www.aramasearch.com](http://www.aramasearch.com)

**E-Posta:** [arama@aramasearch.com](mailto:arama@aramasearch.com)



**ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**BİRLİKTE YAŞAM**  
**ARAMA KONFERANSI®**

**Doç. Dr. Oğuz Babüroğlu**

**MSc. Çiçek Şahin**

**MA. Işıl Erdem**

**MSc. Mesut Gökdağ**

**AGÜ Sümer Kampüsü, Kayseri**  
**1-2 Mart 2014**

## İÇİNDEKİLER

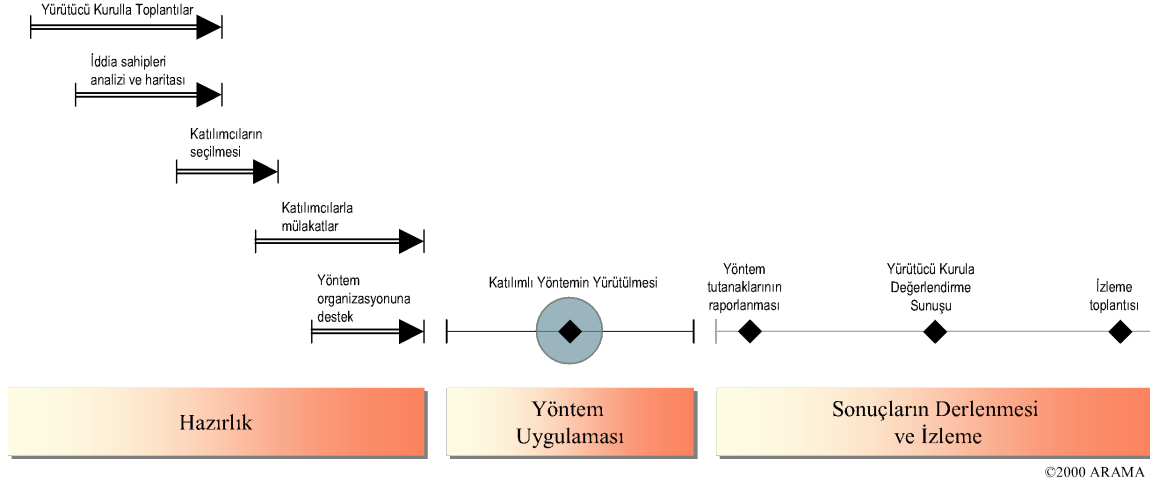
<b>YÖNETİCİ ÖZETİ .....</b>	<b>4</b>
ÇALIŞMA AKIŞI ve RAPORUN İÇERİĞİ.....	4
TÜRKİYE'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ .....	6
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ .....	9
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (ÖĞRENCİ) .....	9
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (İDARİ PERSONEL).....	10
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ-BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (AKADEMİK) .....	11
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ – BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (KARMA GRUPLAR) .....	12
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (TÜM GRUPLAR) .....	15
AGÜ'DE “BİRLİKTE YAŞAM” TASARIMI (ORTAKLAŞTIRILMIŞ).....	20
ORTAKLAŞTIRILMIŞ PROJELER.....	24
YOL HARİTASI .....	26
<b>ÇALIŞTAY NOTLARI.....</b>	<b>27</b>
AÇILIŞ KONUŞMALARİ .....	27
AKIMLAR BEYİN FIRTINASI.....	31
TÜRKİYE'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ GRUP ÇALIŞMASI.....	36
ORTAKLAŞTIRILMIŞ BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ .....	45
DEĞERLENDİRME VE YORUMLAR .....	48
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ GRUP ÇALIŞMASI .....	51
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ.....	64
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (ÖĞRENCİ) .....	64
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (İDARİ PERSONEL).....	65
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ-BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (AKADEMİK) .....	65
BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ – BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (KARMA GRUPLAR) .....	67
AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (TÜM GRUPLAR) .....	69
DEĞERLENDİRME VE YORUMLAR .....	74
ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ “BİRLİKTE YAŞAM” TASARIM ÇERÇEVESİ... 83	
“BİRLİKTE YAŞAM” TASARIMI GRUP ÇALIŞMASI.....	84
KAPANIŞ KONUŞMALARİ.....	96
KATILIMCI LİSTESİ .....	99

# YÖNETİCİ ÖZETİ

## ÇALIŞMA AKIŞI ve RAPORUN İÇERİĞİ

Bu rapor 1-2 Mart 2014 tarihleri arasında Abdullah Gül Üniversitesi yönetimi, akademisyenleri, idari personeli ve öğrenci temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen "Birlikte Yaşam" konulu Arama Konferansı'nın tutanağını içerir.

Arama Konferansı, Abdullah Gül Üniversitesi iddia sahiplerinin (stakeholder), Abdullah Gül Üniversitesi'nin "Birlikte Yaşam" geleceğinin tasarım ve uygulama sürecinde bizzat yer alması ve ortak akıl üretmesi için kullanılan, ARAMA Katılımlı Yönetim Danışmanlık ekibi tarafından uygulanan katılımlı bir yöntemdir. Bu katılımlı yöntem yaklaşımının, Abdullah Gül Üniversitesi'nin "Birlikte Yaşam" geleceğinin tasarlanması ve uygulanması sürecine iki açıdan fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Birincisi, Abdullah Gül Üniversitesi'nde "Birlikte Yaşam" için iddia sahiplerinin bilgi ve tecrübelerinden yararlanarak ortak akılı çıkarmayı hedeflemektedir. İkincisi, bu değişime sistemsel yaklaşım getirmektedir. Bu süreç, hazırlık, Arama Konferansı'nın uygulanması ile sonuçların derlenmesi ve izlenmesi olmak üzere üç ana fazdan oluşur.

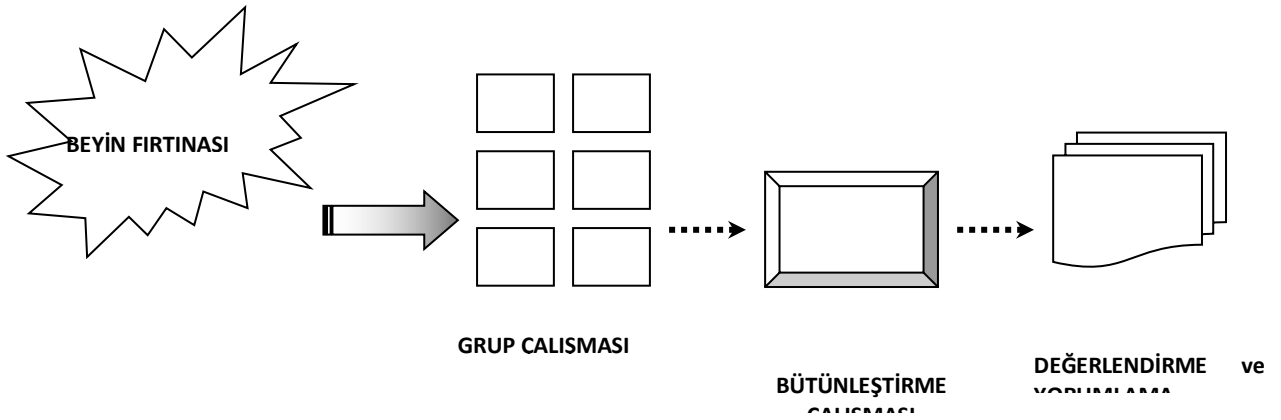


Hazırlık aşamasında Yürütücü Kurul ile toplantılar yapılmış, iddia sahipleri analizi ve haritası çıkartılmış, Arama Konferansı'nın katılımcı listesi belirlenmiş, katılımcılarla mülakatlar tamamlanmış ve Arama Konferansı'nda tartışılan Abdullah Gül Üniversitesi Birlikte Yaşam tasarım çerçevesi çıkartılmıştır.

Arama Konferansı altı aşamada uygulanmıştır: 1) Tanışma ve Arama Konferansı'ndan beklentiler; 2) Türkiye'de "Birlikte Yaşam" gündemini etkileyen akımlar; 3) Abdullah Gül Üniversitesi'nde Birlikte Yaşam'ı etkileyen artılar ve eksiler

#### 4) Abdullah Gül Üniversitesi'nde Birlikte Yaşam yöngörüsü (vizyonu) ilkeleri ve projeleri

Türkiye'de "Birlikte Yaşam" gündemini etkileyen akımlar, önce tüm katılımcılarla gerçekleştirilen beyin fırtınası çalışmasıyla belirlenmiş, sonra grup çalışmalarında önceliklendirilmiş, tekrar tüm katılımcılarla birlikte ortaklaştırılmış ve yorumlanmıştır. Abdullah Gül Üniversitesi'nde "Birlikte Yaşam"ın artıları ve eksileri ise grup çalışmalarında yapılan beyin fırtınasıyla tespit edilmiş ve önceliklendirilmiş, ardından ortaklaştırılan eksiler ve artılar tüm katılımcılarla birlikte tartışılmıştır. Abdullah Gül Üniversitesi'nde "Birlikte Yaşam" yöngörüsü (vizyonu) grup çalışmalarında çalışılmış, "Birlikte Yaşam" ilkelerinin tasarımı ise temalara göre ayrıştırılarak farklı gruplarda çalışılmasının ardından, tüm katılımcılarla paylaşılmış ve tartışılmıştır. "Birlikte Yaşam" projeleri ise Arama Konferansı sonrasında Arama Katılımlı Yönetim Danışmanlığı tarafından grup çalışmalarının içerisinde ayrıştırılmıştır.



Rapor iki ana bölümden oluşmaktadır: Yönetici Özeti ve Çalıştay Notları. Yönetici Özeti, Arama Konferansı'nda ortak akılla üretilmiş, grup çalışmalarında önceliklendirilmiş ve sonra bütünleştirilmiş Türkiye'de "Birlikte Yaşam"ı etkilemesi muhtemel akımları, Abdullah Gül Üniversitesi'nde "Birlikte Yaşam"ın artıları ve eksileri ile Üniversitenin "Birlikte Yaşam" yöngörüsü, ilkeleri ve projelerini içermektedir. Çalıştay notları, Arama Konferansı'nın akışıyla tutarlı olarak yapılan tüm çalışmaları, tartışmaları ve değerlendirmeleri belgelemektedir.

Arama Konferansı'nda yapılan tartışmalar ve çıktılar dikkate alındığında, gelecek adımlarının aşağıdaki konular çerçevesinde yoğunlaşması önerilmektedir:

- "Birlikte Yaşam Vizyonu"nu iddia sahiplerinin de görüşlerini alarak netleştirmek;
- Arama Konferansında gruplar tarafından oluşturulan "Birlikte Yaşam" ilke önerileriyle Üniversite'nin "Birlikte Yaşam" taslak deklarasyon metnini hazırlamak.
- Abdullah Gül Üniversitesi'nin "birlikte yaşam" geleceği ile ilgili projeleri/faaliyetleri katılımlı yöntemlerle karar alma sürecine tabi tutularak önceliklendirmek;
- Her bir öncelikli projeyi kendi dinamikleri içinde ele alınarak, iddia sahiplerini de içerecek şekilde katılımlı yöntemlerle tasarlamak, değerlendirmek ve uygulamak;
- Abdullah Gül Üniversitesi'nde "Birlikte Yaşam" ile ilgili kendi kendini izleme ve değerlendirme (takip) mekanizmalarını oluşturmak.

## TÜRKİYE'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ

### ORTAKLAŞTIRILMIŞ TÜRKİYE'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ

#### Birden çok grupta çıkanlar

- **Adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik artıyor:** Toplumda adalet duygusunun olmaması. Türkiye'deki en büyük tehlike adalet, hukuk ve eğitim sistemine olan güvensizlik. Adaletsizlikte herkes kendi kuralını koyuyor. Kuralların uygulanmasına karşı bir güvensizlik var. Adalet ve hukuk sistemine siyasetin etkisinin fazla olması ve bunun güvensizliğe neden olması.
- **Demokrasi kültürü ve hoşgörü eksikliği devam ediyor:** Ötekileştirme, demokratik kültür eksikliği. Toplumun her alanında demokrasi ve demokrasi kültürünün zayıflığı; önyargılı, ötekileştiren ve bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olan bir topluma dönüşmek. Birbirimizi dinlemiyoruz, kendimize benzemeyenleri hiç dinlemiyoruz, empati yapmıyoruz. Farklılıklarımızın zenginliğimiz olduğunun farkına varamıyoruz. Benzer yanlarımızdan ziyade farklılıklarımız ön planda tutuluyor. Özgürlüklerimizin sınırını bilmiyoruz. Kurum içi iletişimsizlik ve dezenformasyon; ortak çalışmacı ve paylaşımcı olmamak samimiyet ve hoşgörü eksikliğine neden oluyor. Önyargılı yaklaşımlar mevcut ve yapılan hatalardan ders çıkarılmıyor. Demokrasi ve demokrasini kültürünü oturtamıyoruz.
- **Ötekileştirme artıyor:** Önyargıdan kaynaklanan gruplaşma, İnsanları kategorize etme ve ötekileştirme devam ediyor. Ötekileştirme; İnsanları ötekileştirip kategorize etme; Artan gruplaşma ve kutuplaşma birlikte yaşam kültürünü negatif etkiliyor. Gruplaşma ve kutuplaşma giderek artıyor. Cinsiyet, yaş, siyasi faktör, yaşam tarzlarındaki farklılık bu duruma etki etmektedir. Aidiyette çözülme. Gruba aidiyet ortak kimlik altında birleşmektir. Kişilere saygı duymaktır. Fanatizm; toplumda bireyler arasında siyasi, dini, etnik, ekonomik anlamlarda gruplaşmaya ve kutuplaşmaya gidilmesi.
- **Siyasetin ayrıştırıcı yönü ön plana çıkıyor:** Siyasetin etkisi artarken demokrasinin etkisi azalıyor.

- **Küreselleşme etkisiyle kendi kültürümüzde var olan ortak yaşama değerlerini kaybediyoruz:** Küresel güçlerin ülkeler üzerinde oynadığı oyunların farkında olunmaması; Küreselleşme ile ortaya çıkan aşırı bireyselleşme birlikte yaşama kültürünü tehdit ediyor. Çevremize karşı duyarsız olduğumuzdan bencilleşiyoruz. Yeterince birlikte çalışma kültürü ve sorumluluk bilincine sahip olmaması.
- **Üniversiteler rolünü gerçekleştiriyor:** Devletin temel ve yükseköğretim politikasının tutarsız olması. Eğitime verilen önemin azlığı; Üniversitelerde bölüm açılırken mevcut piyasa ihtiyaçlarına göre değil, diğer gerekçelerle açılmakta olduğundan teorik eğitim pratikteki uygulamalarla örtüşmesi. Üniversitelerin kendilerinden bekleneni gerçekleştirememesi; Devletin eğitim politikasının olmaması. Eğitim sistemimiz bir şey yapmaktan ziyade bir şey olmaya yönlendiriyor. Ezberci eğitim sistemi mevcut. Sadece akademik başarı ön planda. Üniversitelerin çalışma ve araştırmalarıyla “birlikte yaşama kültürüne” yeterince katkıda bulunmaması Üniversiteler esnek değil, sürekli mevzuat dayatılıyor. Üniversitelerin kaynak eksikliği ve mevzuat nedeniyle esnek olmayan tek tipçi bir eğitime mecbur kalması.
- **“Bu benim görevim değil.” anlayışı:** Aidiyet duygusunun olmaması. Hep başkasından katkı bekliyoruz, ben ne katkı sunabilirim bakışı yok. Özeleştiriyi yapmıyoruz. Bürokrasinin bu benim görevim değildir algısını pekiştirip insanları tembelliğe itmesi. Çevremize karşı duyarsız olduğumuzdan bencilleşiyoruz. Benim görevim değildir olgusunu yerleştiriyoruz. Toplumdaki birlikte yaşayan bireylerde hazır konma anlayışı, sorumluluk almama ve takım çalışmasına yatkın olmama anlayışı mevcut. Söylediklerimizi yapmıyoruz. Hep başkasından katkı bekliyoruz, ben ne katkı sunabilirim bakışı yok. Kimse hatayı kendinde aramıyor.
- **Ego yüksekliği;** üstün görmek; takım çalışması yerine bireysel başarıları öne çıkarıyoruz; Kimse hatayı kendinde aramıyor. Ortak çalışmayı ve bilgi paylaşmayı bilmiyoruz. Eleştiriye açık değiliz. Çok konuşuyoruz, az dinliyoruz. Güçlünün her zaman haklı olması durumu var. Makamdan güç alıyoruz. Ego yüksekliği empati yapmayı engellediğinden yöneticilerde daha çok göze çarpıyor. Egonun çok yüksek olması nedeniyle geri adım atmama ve menfaatlerin ön plana çıkması, egoistlik birlikte yaşam kültürünü negatif

etkiliyor. Ortak çalışma ve bilgi paylaşmayı bilmiyoruz Ego yüksekliği empati yapmayı engellediğinden yöneticilerde daha çok göze çarpıyor. Ortak çalışmamak ve paylaşımcı olmamak samimiyet ve hoşgörü eksikliğine neden oluyor. Güçlü olan güçsüzü ezmek niyetinde. Güçlünün her zaman haklı olma durumu var.

- **Menfaat ilişkilerinin önceliği artıyor.** Kamusal ve kurumsal yarar yerine kişisel ve grupsal çıkarların hayatın her alanında egemen olması. Paylaşımcılık azaldı, çıkar kavgası çok fazla. Menfaatler tüm değerlerimizin önüne geçmesi, paylaşımcılığın azalması, çıkar kavgasının artması.
- **Uzun vadede planlama yapmıyoruz ve planlara uymuyoruz:** Ortak hedef belirleyemiyoruz
- **Gelir dağılımındaki dengesizlikler:** Benzer statüde çalışanların gelirlerinde bölgesel farklılıklar mevcut, benzer kapasitedeki bireyler farklı mesleklere mensup olmalarından dolayı farklı kazançlar elde etmekte ve bu gelirler arasındaki farkların bireylerin sosyal statüsünü belirleme olgusu mevcut.
- **Eğitim içerisinde spor ve sosyal faaliyetlere yer verilmiyor:** Üniversitelerde sosyal bilimlere ve faaliyetlere önem verilmemesi Birlikte yaşam olgusunu geliştirmek için takım halinde yapılan sanat ve spor gibi sosyal etkinlikler yapılmamakta.
- **Görevlendirmelerde liyakatin etkisi azalıyor.** Yapılan görevlendirmelerde liyakate dikkat edilmiyor bu da görev yüklerinde dengesizliğe yol açıyor. İnsanlar geldikleri konuma niteliklerine göre değil, çevrelerine göre geliyorlar. Kadrolaşma artıyor.
- **Bilgi kaynakları ötekileştirmeyi körüklüyor.** Toplumun en büyük bilgi kaynağı gazete ve kanallar. Tarafsız medya yok oluyor. Toplumun temel bilgi kaynağı medyadaki dezenformasyonun toplumu olumsuz yönde etkilemesi.
- **Dış görünüşe göre değerlendirme yapma artıyor.**

#### **Tek grupta çıkanlar**

- Erkek egemen kültür baskısı var.
- Coğrafi ve bölgesel farklılıklar, dengesizlikler ve tahammülsüzlükler birlikte yaşam kültürünü negatif etkiliyor.
- Sosyalleşme eksikliği, asosyallik



- Kendimizi küçük görüyoruz / Kötü yönlerimizin reklamını yapıyoruz
- Dinin çatışma için kullanılması
- Az iş, çok laf yapılıyor. Az emek çok netice artıyor. Görev dağılımındaki dengesizlikler devam ediyor.

## AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ

AGÜ' de "Birlikte Yaşam"ı etkileyen artılar ve eksiler, öğrenci, akademisyen, idari personel ve karma gruplar tarafından gruplarda beyin fırtınasıyla belirlenmiş, gruplarda önceliklendirilen akımlar, Arama Katılımlı Yönetim Danışmanlığı tarafından hem öğrenci, akademisyen ve idari personelden oluşturulan ayrı gruplara göre hem de toplu bir şekilde bütünleştirilmiştir.

### AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (ÖĞRENCİ)

#### Artılar

- **Öğrenci sayısının az olması** (Az insan=> çok huzur, çok fırsat, çok iletişim),
- **Hiyerarşisiz ortam ve açık iletişim:** Kuvvetli ilişkiler olması (saygı, güven...) Hiyerarşiyi ortadan kaldırıp akademik, idari ve teknik personelle iç içe olarak düşüncelerimizi rahat ifade edebiliyoruz.
- **AGÜ RUHU/KÜLTÜRÜ:** Kampüs ortamının avantajları. Orijinal bir atmosferinin olması; Farklı kültürlerden, yaşlardan ve farklı yaşam tarzlarını yaşayan insanları tanımayı, saygı duymayı ve uyum sağlamayı öğrendik-öğreniyoruz.
- **Öğrenciler arasında girişimcilik ve inisiyatif alma yaygın:** Kulüplerin köklü olmayışı / kurucu ekipte olmak, "bu benim görevim değil" anlayışının olmaması; girişkenliğimiz artıyor, sıkıntı ve problemlerle karşılaştığımız anda çok hızlı bir şekilde organize olup, fikir alışverişinde bulunarak önyargılarımızı yıkıp sorunlarla yüzleşme

#### Eksiler

- **Öğrencilerde fazla özgüven (ego yüksekliği), ötekileştirme, kamplaşma:** siyasi düşüncelerin ayrıştırıcılığı, özentisi ve menfaat ilişkileri gibi nedenlerden dolayı ortaya kavga, atışma çıkması karşılıklı sevginin azalmasına neden oluyor

- **İletişim kopukluğu (öğrenci – idare, idare – akademik):** Özel hayatla ilgili gereksiz ve saçma bilgiler çabuk yayılırken, duyuruların ve önemli haberlerin iletiminde sıkıntı yaşanması
- **Sosyal aktivitelerin sınırlı olması:** Yeni üniversite; Kulüplerin köklü olmayışı/zor oluşu, iş yükü; Az insan => Az çevre, az fikir, az etkinlik, organizasyon (katılım sıkıntısı)

### Tek Grupta Çıkanlar

#### Artılar

- Bursun sağladığı imkânlar (sosyal aktivite)

#### Eksiler

- Sahip olduğumuz değerlerin kıymetini bilmiyoruz. Örn: ortak alanların kullanımı, ev içi sıkıntılar, elektrik su vs. gereksiz kullanımı

### AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (İDARİ PERSONEL)

#### Artılar

- **Güçlü finansal imkânlar:** Dış finansman kaynaklarının olması; Vakıf desteği olmasından dolayı yapılan organizasyonların profesyonelce olması
- **Çok kültürlülük ve katılımcılık:** Üniversitedeki demokrasi kültürünün devamlılığının sağlanması, birlikte alınan kararların uygulamaya konulması (çoğul katılımcılık)

#### Eksiler

- **Kurumsallaşma eksikliği;** Görev ve süreç tanım eksikliğinden kaynaklanan sorunlar
- **Kurum kültürü ve kurum içi iletişim eksikliği:** Kurum içerisindeki iletişim eksikliği Yeni bir üniversite olmaktan dolayı kurum kültürünün oluşmaması ve ötekileştirmeler; Aidiyet duygusunun oluşmamış olması
- **İnsan kaynağı ve fiziki yetersizlikler:** Fiziki şartların henüz oluşmamasından kaynaklı sosyalleşme ortamının sağlanamaması;

## Tek grupta çıkanlar

### Artılar

- Sürekli öğrenme
- İsmnin Abdullah Gül Üniversitesi olması
- Yeni bir üniversitede yeniliğe açık bir yönetime sahip olmak
- Üniversitemizin öğrencilerine özgüven duygusunun sağlamış olması

### Eksiler

Üst yönetimin idari personeli küçük görmesi, işe yaramaz hissettirmesi.

## AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ-BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (AKADEMİK)

### Artılar

- **Motive ve inanmış ekip:** Hedeflere inanmış bir ekip var, fedakârlık yapmaktan kaçınmıyoruz; Akademik personelin özveriyle AGÜ'yü sahiplenmesi; Fiziksel imkânsızlıklara rağmen akademisyenlerimizin birlikte uyum içinde yaşayabilmesi ve çalışabilmesi
- **Farklılıkların birlikte uyum içinde yaşaması:** Farklılıklarımızı gözetmeksizin uyum içinde çalışıyoruz. AGÜ' de ötekileştirmenin bulunmadığı samimi dinamik genç bir ortamın olması; Demokrasi kültürüne sahip bireylerin fazlalığı; Farklı coğrafya ve kültürlerden gelen personelin ortak hedefler doğrultusunda özveri ile birleşmesi
- **Hiyerarşisiz ve egosu düşük akademik personel;** AGÜ'de egosu yüksek çok fazla bireyin olmaması ve farklı kültürlerden gelen bireylerin AGÜ'de kaynaşması; Öğretim üyeleri arasında akademik hiyerarşinin olmaması

### Eksiler

- **Bürokratik zihniyetin hâkim olması:** Farklı kurumlardan gelmiş personel, o kurumlardaki kötü alışkanlıklarını devam ettirmeye çalışıyor, devlet memuru zihniyetinin hâkim olması; Personelin bürokrasiden dolayı çözüm odaklı çalışmaması
- **Kurumsallaşmanın henüz tamamlanamaması:** Bürokratik engellerden kaynaklanan "Bu benim işim değil" anlayışı; Kaynakların ve görevlerin adil dağıtılmamasından kaynaklanan moral bozukluğu; Kurumsallaşma sürecinin

tamamlanmamış olmasından dolayı akademik personelin ihtiyaçlarının karşılanmasındaki adaletsizlik.

- **Kurum içindeki iletişimin (ve şeffaflığın) yetersizliği:** hedefler/standartlar, belirsizlikler (işler, sorumluluklar, süreçler, yönergeler...) İletişim ve koordinasyon eksikliği; Öğrenciler, akademisyenler ve idari personelin birbirleri hakkında önyargılarının olması, empati kurmaması; İletişim eksikliğinden dolayı tüm personelin aynı hedefe odaklanamaması
- **Karar alma süreçlerinde katılımcılığın işletilmemesi:** Karar mekanizmalarındaki katılım tabanının yeterince geniş olmaması nedeniyle aidiyet duygusunun gelişmemesi; Paydaşlarla istişare edilmeden kararların alınması

### Tek Grupta Çıkanlar

#### Artılar

- Disiplinler arası etkileşime uygun bir ortam/iklim
- Öğretim üyeleri ve öğrenci-öğretim üyesi arasındaki etkileşim iyi

#### Eksiler

- Araştırma görevlilerinin kuruma aidiyet duygusunun geliştirilmesi için yeterli/gerekli tedbirlerin alınmaması
- Sosyal faaliyetlerin yetersizliği

### AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ – BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (KARMA GRUPLAR)

#### Artılar

- **Açık ve samimi iletişim ortamı:** Öğrencilerin hem kendi aralarında, hem de akademik ve idari personelle arasında **kuvvetli, samimi, sıcak, kolay ve etkin bir iletişim** olması; herhangi bir gereksinimde akademik personelle öğrenciler arasındaki iletişim kanallarının açık olması, rektöre ulaşımın kolay olması
- **Düşünce özgürlüğü ve demokrasi kültürü:** Öğrenciler arasında düşünce özgürlüğü olması, gruplaşma olmaması, ötekileştirmenin olmaması, insanlar arasında etiketleme olmaması, demokrasi kültürünün olması ve hoşgörü eksikliğinin olmaması. AGÜ'lü olarak birbirimizden farklıyız ancak ortak yaşama inanıyoruz.

- **Üniversitenin iyi ve yenilikçi bir misyon ve vizyona sahip olması** birlikte yaşamı gerçekleştirecek motivasyonu sağlıyor
- **Öğrenci ve personel sayısı az** olduğu için kaynaşma daha kolay, tüm kesimler arasında iletişimin iyi olmasını sağlıyor, kişilerin inisiyatif almalarını sağlıyor, öğrenciler dil okulunda ortak eğitim alabiliyor.
- **Öğrencilere ve akademik personele sunulan imkânların iyi olması;** Kampüslerin ve fiziksel altyapının birlikte yaşamı kolaylaştıracak şekilde iyi tasarlanmış olması
- **Birlikte çalışma isteğinin** yüksek olması
- **Genç, kaliteli ve çok kültürlü akademik kadro:** kadronun iyi ve kaliteli olması, farklı kültürlerden olması ve çalışanlarının genç olması kuruma dinamik bir yapı kazandırıyor.

#### **Eksiler**

- **İş tanımlarındaki belirsizlik ve görev dağılımındaki adaletsizlik:** Görev dağılımındaki belirsizlik ve dengesizlik İş yükünün dağıtımındaki adaletsizlik; Görev tanımlarında sınırların belirlenmemiş olmaması; İş tanımlarının ve iş süreçlerinin belirsiz olması ve bilinmemesi
- **Kurumsallaşmanın tamamlanmaması;** Sistem eksikliği ve inisiyatif alınmak istenmemesi; Planlamalardaki eksiklikler ve ani değişiklikler
- **Çalışanların vasıflarına uygun görevlerde bulunmaması:** İdari kadrodaki koordinasyon ve profesyonellik eksikliği. Çalışanların vasıflarına uygun birimlerde ve görevlerde görevlendirilmemesi.
- **Bürokrasi ve mevzuat kaynaklı aksamalar:** Bürokrasi ve mevzuattan dolayı işlerin geciktirilmesi; Mevzuat, bürokrasi ve hiyerarşik yapıdan kaynaklanan aksamalar
- **Kampüsün bölünmüş olması;** Birlikte yaşamın paydaşları bir arada değil, ayrı yerlerde yaşıyoruz.
- **Fiziksel mekân yetersizliği;** Yeni kurulan bir üniversitenin getirdiği dezavantajlar, mekân eksikliği, etkinliklerin sınırlı olması, Çalışma alanlarının yetersiz olması ve birimlerin bir arada çalışma mecburiyeti.
- **Bilimsel araştırma için personel ve altyapı azlığı:** Personel sayısının az olması; Yeni kurulan üniversitede çalışma ve araştırma ortamının yeterince uygun

olmaması; akademik ve teknik personelin yetersiz sayıda olması nedeniyle bilimsel araştırmanın, çalışmanın ve üretimin yeterince yapılamaması

- **Kurum kültürünün tam olarak oluşmaması** ve bundan kaynaklanan kültür çatışmalarının yaşanması. Üniversite kültürünün oturtulamaması
- **Sportif ve sosyal faaliyetlerin az olması**
- **Yerli ve yabancı personele/akademisyene farklı uygulamalar;** Yerli ve yabancı öğretim elemanları arasında idari ve özlük hakları açısından farklar olması. İdari personelinin İngilizce bilme zorunluluğunun olması buna rağmen yabancı personelin Türkçe bilme zorunluluğunun olmaması.

### Tek grupta çıkanlar

#### Artılar

- Öğrenci odaklı eğitim ve **disiplinler arası** etkileşim olması
- Öğrencilerin üniversiteyi **sahiplenmesi**
- Öğrenci **kulüplerinin çok olması ve etkin** olması, birlikte yaşamı desteklemesi
- Öğrenciye İngilizce eğitim için yurtdışına gönderilmesi
- Öğrencilerin bilgiye ulaşabilmesi için **teknolojik alt yapının** iyi olması ve öğrencilere kayıt anında sağlanan imkânların iyi olması
- **Yeni** bir üniversite olduğu için yapılan işlerde **motivasyon ve heyecan** var.
- Yeni kurulan üniversite olması nedeniyle üniversite kültürünün ve kurumsallaşmanın tesis edilmesinin zaman alması

#### Eksiler

- Bilgi paylaşımı ve aktarımındaki eksiklikler
- Üniversite çalışanları için sağlanan maddi ve sosyal imkânların yetersizliği ve dengesizliği
- Çalışan personeller arasındaki güvensizlik; Araştırma görevlilerini yıldırma politikası; Yönetimin personellere eşit davranmaması
- Devlet kurumlarında ki bürokrasinin vakıf üniversitelerinden ve yurtdışından gelen akademisyenler tarafından benimsenememesi.
- Kurumsal olarak farklı olmanın abartılması
- Kamusal ve kurumsal yarar yerine kişisel ve grupsal çıkarların egemen olması
- Alt ve üst yönetim arasında iletişim eksikliği

- Hazırlık eğitiminde plansızlık ve belirli kişilerin yanlış tutumu
- Tecrübe aktarımının sağlıklı olmaması bunun güven eksikliğine yol açması ve üslup eksikliği
- Öğrenci temsilindeki adaletsizlik ve akademisyenlerin öğrenci aktivitelerinde katılımcı olmaması

## AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (TÜM GRUPLAR)

### Birden fazla grupta çıkanlar

#### Artılar

- **Öğrenci ve personel sayısının az ve kaliteli olması;** Kuvvetli ilişkiler olması (saygı, güven...); çok huzur, çok fırsat, çok ve kolay iletişim (kaynaşma daha kolay); bölümlerin dil okulunda ortak eğitim görmeleri.
- **Yüksek kaliteli ve disiplinler arası eğitim** Lisans hocalarının kaliteli olması; Akademik kadronun iyi olması; sürekli öğrenme; disiplinler arası etkileşime uygun bir ortam/iklim; öğrenci odaklı eğitim
- **Fiziksel ve maddi imkânların iyi olması;** Öğrencilere ve akademik personele sunulan imkânların iyi olması; kampüslerin ve fiziksel altyapının birlikte yaşamı kolaylaştıracak şekilde iyi tasarlanmış olması ve bu ortamın avantajları; bursun sağladığı imkânlar (sosyal aktivite); öğrencilerin bilgiye ulaşabilmesi için teknolojik alt yapının iyi olması ve öğrencilere kayıt anında sağlanan imkânların iyi olması; orijinal bir atmosferinin olması AGÜ RUHU / KÜLTÜRÜ;
- **Çok kültürlülük; Farklılıklarımızı gözetmeksizin uyum içinde çalışıyoruz;** farklı kültürlerden, yaşlardan ve farklı yaşam tarzlarını yaşayan insanları tanımayı, saygı duymayı ve uyum sağlamayı öğrendik-öğreniyoruz; farklı coğrafya ve kültürlerden gelen personelin ortak hedefler doğrultusunda özveri ile birleşmesi/kaynaşması; AGÜ'de ötekileştirmenin bulunmadığı samimi dinamik genç bir ortamın olması; öğrenciler arasında düşünce özgürlüğü olması, gruplaşma olmaması; öğrenciler arasında ötekileştirmenin/etiketlenmenin olmaması.
- **Açık iletişim ortamı ve katılımcılık:** Üniversitedeki demokrasi kültürünün devamlılığının sağlanması, birlikte alınan kararların uygulamaya konulması (çoğul katılımcılık); Demokrasi kültürüne sahip bireylerin fazlalığı; Öğretim

üyeleri ve öğrenci-öğretim üyesi arasındaki etkileşim iyi; akademisyenlerle öğrenciler arasındaki kuvvetli ve samimi iletişim; AGÜ'de egosu yüksek çok fazla bireyin olmaması; Akademik personelde ego düşük; İdari personel ve öğrenci arasındaki iletişimin kolay ve etkin olması herhangi bir gereksinimde akademik personelle öğrenciler arasındaki iletişim kanallarının açık olması. İletişimin düzelmesiyle birlikte rektöre ulaşımın kolaylaşması; Öğrenciler arasında ve personel(akademik ve idari) arasındaki güçlü(sıcak) bir iletişim olması Üniversitenin fiziki ortamının (kişi sayısı az olduğundan) uygun olması ( iletişime uygun)

- **Yeni üniversite olmasından kaynaklı sahiplenme ve motivasyon:** Akademik personelin özverili ve AGÜ'yü sahiplenmesi; Fiziksel imkansızlıklara rağmen akademisyenlerimizin birlikte uyum içinde yaşayabilmesi ve çalışabilmesi; Yeni bir üniversite olduğu için yapılan işlerde motivasyon ve heyecan var. Öğrencilerin üniversiteyi sahiplenmesi; Hedeflere inanmış bir ekip var, fedakârlık yapmaktan kaçınmıyoruz
- **Girişkenlik ve inisiyatif almanın yüksek olması:** Girişkenliğimiz artıyor, sıkıntı ve problemlerle karşılaştığımızda anda çok hızlı bir şekilde organize olup, fikir alışverişinde bulunarak önyargılarımızı yıkıp sorunlarla yüzleşmeyi öğreniyoruz. Az sayıda personelden dolayı kişilerin daha fazla inisiyatif alabilmesi; Kulüplerin köklü olmayışı / kurucu ekipte olmak, “bu benim görevim değil” anlayışının olmaması
- **Hiyerarşisiz ortam:** Hiyerarşiyi ortadan kaldırıp akademik, idari ve teknik personelle iç içe olarak düşüncelerimizi rahat ifade edebiliyoruz. Bu da nitelikli birey olmamıza katkıda bulunuyor. Öğretim üyeleri arasında akademik hiyerarşinin olmaması
- **Üniversitenin yenilikçi vizyonu:** Yeni bir üniversitede yeniliğe açık bir yönetime sahip olmak; Okulun vizyonunun iyi olması; Üniversitenin hedef ve vizyonu birlikte yaşamı gerçekleştirecek motivasyonu sağlar. Üniversitenin yenilikçi bir misyon ve vizyona sahip olması
- **Güçlü finansman imkanları:** Dış finansman kaynaklarının olması; Vakıf desteği olmasından dolayı yapılan organizasyonların profesyonelce olması



## Eksiler

- **Sosyal aktivite çok sınırlı (yeni üniversite):** Az insan => Az çevre, az fikir, az etkinlik, organizasyon (katılım sıkıntısı); Fiziki şartların henüz oluşmamasından kaynaklı sosyalleşme ortamının sağlanamaması; Sosyal ve sportif faaliyetlerin yetersizliği; Yeni kurulan bir üniversitenin getirdiği dezavantajları (mekân eksikliği, etkinliklerin sınırlı olması), Personel sayısının az olması ve fiziki yetersizlik;
- **İletişim kopukluğu** ( öğrenci – idare, idare – akademik ); Kurum içerisindeki iletişim eksikliği; Özel hayatla ilgili gereksiz ve saçma bilgiler çabuk yayılırken, duyuruların ve önemli haberlerin iletiminde sıkıntı yaşanması Kurum içindeki iletişimin (ve şeffaflığın) yetersizliği – hedefler/standartlar, belirsizlikler (işler, sorumluluklar, süreçler, yönergeler...) İletişim eksikliğinden dolayı tüm personelin aynı hedefe odaklanamaması; İletişim ve koordinasyon eksikliği; Bilgi paylaşımı ve aktarımındaki eksiklikler; Alt ve üst yönetim arasında iletişim eksikliği; kampüsün bölünmüş olması; Birlikte yaşamın paydaşları bir arada değil, ayrı yerlerde yaşıyoruz.
- **Öğrencilerde fazla özgüven (ego yüksekliği)** Egonun yüksek olması, ötekileştirme, kamplaşma, siyasi düşüncelerin ayrıştırıcılığı, özentisi ve menfaat ilişkileri gibi nedenlerden dolayı ortaya kavgaya, atışma çıkması karşılıklı sevginin azalmasına neden oluyor
- **Kurumsallaşma eksikliği;** Görev ve süreç tanım eksikliğinden kaynaklanan sorunlar; İnsan kaynakları ve fiziki yetersizlikler; Kurumsallaşma sürecinin tamamlanmamış olmasından dolayı akademik personelin ihtiyaçlarının karşılanmasındaki adaletsizlik; Kurumsallaşmanın henüz tamamlanamamasından ve bürokratik engellerden kaynaklanan "Bu benim işim değil" anlayışı; Planlamadaki eksiklikler ve ani değişiklikler; Çalışanların vasıflarına uygun birimlerde ve görevlerde görevlendirilmemesi. İş yükünün dağıtımındaki adaletsizlik; Görev tanımlarının ve süreçlerin belirlenmemiş ve bilinmiyor olmaması; görev dağılımındaki dengesizlikler; İdari kadrodaki koordinasyon ve profesyonellik eksikliği; Tecrübe aktarımının sağlıklı olmaması bunun güven eksikliğine yol açması ve üslup eksikliği; İş tanımlarının ve iş süreçlerinin belirsiz olması ve bilinmemesi; Kaynakların ve

görevlerin adil dağıtılmamasından kaynaklanan moral bozukluğu; sistem eksikliği ve inisiyatif alınmak istenmemesi

- **Kurum kültürü ve aidiyetin oturmamış olması:** Yeni bir üniversite olmaktan dolayı kurum kültürünün oluşmaması, ötekileştirmeler ve bundan kaynaklanan kültür çatışmalarının yaşanması; aidiyet duygusunun oluşmaması; Karar mekanizmalarındaki katılım tabanının yeterince geniş olmaması nedeniyle aidiyet duygusunun gelişmemesi; Paydaşlarla istişare edilmeden kararların alınması
- **Bürokrasi ve mevzuattan dolayı işlerin geciktirilmesi;** Personelin bürokrasiden dolayı çözüm odaklı çalışmaması Mevzuat, bürokrasi ve hiyerarşik yapıdan kaynaklanan aksamalar
- **Yerli ve yabancı öğretim elemanları arasında idari ve özlük hakları açısından farklar:** Üniversite çalışanları için sağlanan maddi ve sosyal imkânların yetersizliği ve dengesizliği
- **Fiziksel mekân yetersizliği;** Yeni kurulan üniversitede çalışma ve araştırma ortamının yeterince uygun olmaması; Çalışma alanlarının yetersiz olması ve birimlerin bir arada çalışma mecburiyeti.

### Tek grupta çıkanlar

#### Artılar

- AGÜ'lülerin iyi bir eğitim seviyesinde olması ve çalışanlarının genç olması kuruma dinamik bir yapı kazandırıyor.
- Öğrenci kulüplerinin çok olması ve etkin olması, birlikte yaşamı desteklemesi
- Öğrenciye İngilizce eğitim için yurtdışına gönderilmesi
- İsmine Abdullah Gül Üniversitesi olması
- Üniversitemizin öğrencilerine özgüven duygusunun sağlamış olması

#### Eksiler

- Sahip olduğumuz değerlerin kıymetini bilmiyoruz. Örn: ortak alanların kullanımı, ev içi sıkıntılar, elektrik su vs. gereksiz kullanımı
- Üst yönetimin idari personeli küçük görmesi, işe yaramaz hissettirmesi.
- Farklı kurumlardan gelmiş personel, o kurumlardaki kötü alışkanlıklarını devam ettirmeye çalışıyor, devlet memuru zihniyetinin hâkim olması

- Öğrenciler, akademisyenler ve idari personelin birbirleri hakkında önyargılarının olması, empati kurmaması
- Araştırma görevlilerinin kuruma aidiyet duygunun geliştirilmesi için yeterli/gerekli tedbirlerin alınmaması
- Akademik ve teknik personelin yetersiz sayıda olması nedeniyle bilimsel araştırmanın, çalışmanın ve üretimin yeterince yapılamaması
- Çalışan personeller arasındaki güvensizlik; Araştırma görevlilerini yıldırma politikası; Yönetimin personellere eşit davranmaması
- Kulüplerin köklü olmayışı / zor oluşu, iş yükü
- Devlet kurumlarında ki bürokrasinin vakıf üniversitelerinden ve yurtdışından gelen akademisyenler tarafından benimsenememesi.
- İdari personelin İngilizce bilme zorunluluğunun olması, buna rağmen yabancı personelin Türkçe bilme zorunluluğunun olmaması
- Kamusal ve kurumsal yarar yerine kişisel ve grupsal çıkarların egemen olması
- Hazırlık eğitiminde plansızlık ve belirli kişilerin yanlış tutumu
- Öğrenci temsilindeki adaletsizlik ve akademisyenlerin öğrenci aktivitelerinde katılımcı olmaması
- Kurumsal olarak farklı olmanın abartılması.

**AGÜ'DE "BİRLİKTE YAŞAM" TASARIMI (ORTAKLAŞTIRILMIŞ)**

Grup çalışmalarında oluşturulan "Birlikte Yaşam" yöngörü ve ilkeleri Arama Konferansı sonrasında Arama Katılımlı Yönetim Danışmanlığı tarafından ortaklaştırılmıştır.

**YÖNGÖRÜ****VİZYON****A) "Birlikte Yaşam" Vizyon Alternatifleri (Uç Başarı)****Vizyondaki ortak kavramlarla bütünleştirme:**

Farklılıkları zenginlik olarak gören, ötekileştirmeden empati kuran, ayrımcılık ve eşitsizliğe olanak tanımayan, katılımcı karar mekanizmalarıyla demokrasi kültürünü benimsemiş, toplumsal duyarlılığa sahip, yenilikçi değer üreten ve tüm bireylerinin evrensel değerlere ulaşma hedefiyle birlikte uyum içerisinde, motivasyon, takım ruhu ve aidiyet hissiyle çalışmaktan, yaşamaktan memnun olduğu saygın üniversite.

**Grup çalışmalarından çıkan vizyon alternatifleri:**

*(Not: Toplantı sonunda oluşturulan çalışma grubu, vizyon alternatifleri arasından bir bütünleştirme çalışması yapma görevini almıştır.)*

- Saygın, saygılı, katılımcı ve hoşgörülü bir ortama sahip olmak
- Saygı, sevgi çerçevesinde, ötekileştirmeden, empati kurarak farklılıkları kabullenen birlikte yaşam
- Farklılıkları zenginlik olarak gören etik ilkelere dayalı ayrımcılık ve eşitsizliğe olanak tanımayan hoşgörülü bir üniversite yaşamı kurmak
- Evrensel değerler çerçevesinde hedeflere ulaşma sürecinde tüm paydaşların birlikte yaşamaktan/çalışmaktan mutlu olduğu bir dünya üniversitesi
- Empati, açık iletişim ve hoşgörünün hakim olduğu; önyargı ve ötekileştirmeden uzak, katılımcı karar mekanizmalarına sahip, motivasyon, takım ruhu ve aidiyet hissinin yüksek olduğu üniversite
- Evrensel değerleri ilke edinen, demokrasi kültürünü benimsemiş, eleştirel düşünceye açık, özgürlükçü, toplumsal duyarlılığa sahip, sosyal etkileşime açık, yenilikçi, çözüm odaklı düşünebilen bireylerden oluşan, çok kültürlülük ve

farklılıklara saygı duyan, bunların korunması ve yaşatılması için uygun iklimi sağlayan bir AGÜ yaşam kültürünün oluşturulması.

- Herkesin sorumluluklarını yerine getirdiği; karşılıklı saygı ve hoşgörü esasına dayalı; etik değerlere bağlı; yapıcı, eleştiri ve öneri geliştirmenin teşvik edildiği bir birliktelik oluşturmak.
- Heyecanını yitirmeyen, profesyonel iletişime sahip olan, çözüm odaklı, fayda üreten bireylerden oluşan AGÜ.
- AGÜ'de birlikte yaşam slogan önerisi: Farklılıklarıyla kaliteli yaşayanlar AGÜ'de

## “BİRLİKTE YAŞAM” TASARIMI KURGUSU

---

### B) “Birlikte Yaşam” İlkeleri

#### 1) Bireylerarası iletişim, hiyerarşisiz ortam ve katılımcılık

- Kurum içerisindeki hiyerarşi, insanları rencide etmeyen, karşılıklı saygı çerçevesinde açık iletişime imkân veren, müspet hiyerarşi anlayışıyla yapılanmalı, görev ve makamın kötüye kullanımına imkân tanınmamalıdır.
- Karar alma süreçlerinde katılım ve şeffaflık esas olmalıdır. Alınacak kararlarda tüm paydaşların katılımını sağlayacak imkânlar oluşturulmalı, sonuçlar şeffaflık ilkesi ile iletilmelidir. Öğrencileri ilgilendiren kararlar alınırken öğrencilere de danışılmalıdır.
- Bireyler arasında hoşgörülü ve hiyerarşisiz ortam için bireyler birbirlerine saygı duymalı, iletişim ve üsluba dikkat edilmeli, korunması gereken mesafe iletişim kanallarını kapatmamalı, önyargılardan uzaklaşılmalıdır.

#### 2) Farklılıklara saygı ve hoşgörü ortamı

- Kuralların uygulanmasında ve hakların sağlanmasında eşitlik odaklı; eğitim, kıyafet, dış görünüş, inanç konularında ise esneklik odaklı bir anlayış benimsenmelidir.
  - Kurallar herkese eşit uygulanmalı, kurumsal haklarda eşitlik sağlanmalıdır.
  - Eğitim ortamları seçimi için konseptte göre serbestlik ve esneklik alanları sağlanmalıdır.
  - Kıyafet, dış görünüş vs. ile ilgili kurallarda benimsenen standartlar genişletilmelidir.

- İnançların rahatça yaşanabilmesi için uygun fiziksel koşullar sağlanmalıdır.
- Ortak değerlerimizin zenginliği gündeme getirilmeli, bizi ayrıştıran küçük farklılıklar abartılmamalı, büyütülmemelidir.
- Akademik ve idari personel bütün öğrencilere eşit yakınlıkta olmalı ve eşit davranmalıdır.
- Empati ve hoşgörünün hâkim olduğu, özel hayata ve kişisel düşüncelere saygı gösterildiği, samimi ve herkesin eşit bir birey olarak görüldüğü bir üniversite olmalıdır.

### **3) Akademik ve idari alanda mevzuat ve etik usül uygulamaları**

- Mevzuata uygun hareket edebilmek için önceden planlama yapılmalı ve yapılan plana bağlı kalınmalıdır. Bu planlama yapılırken ilgili birimlerde bulunan personelin görüşleri alınmalıdır.
- Planlamayı yaparken o işi talep eden kişiye veya birime resmi sorumluluk verilmeli ve iş takibi yapılmalıdır.
- Birimlerin görev tanımları açık ve detaylı olarak yapılmalı, birimler görev tanımlarına bağlı olarak iş akışını sağlamalıdır.
- İşe alınacak personelin söz konusu iş için yeterli ve uzman kişilerden seçilmesi gerekmektedir.
- Personel alımında ilgili birimlerin görüşü alınmalıdır.

### **4) Yabancılarla ilgili uygulamalar, davranış ve tutumlar**

- Öğretim üyelerine sunulan sosyal ve maddi imkânlar, yerli-yabancı ölçütüne göre değil, belirli ortak kriterlere ve anket sonuçlarına göre değerlendirilmelidir.
- Öğretim üyeleri arasında not verme ve dersin işlenişi konusunda standardizasyon sağlanmalıdır.
- Derslerin ve öğretim üyelerinin performansı ve öğrencilerin memnuniyeti izlenmeli, sorun yaşanan yerlerde gerekli adımlar atılmalıdır.

### **5) Toplumsal cinsiyet eşitliği**

- Performans ve yükseltme kriterleri açık olarak belirtilerek bu kriterler, ilgili kişilerin bilgisine sunulmalıdır.
- Cinsiyete özel ihtiyaçlar göz önüne alınarak gerekli haklar sağlanmalıdır (Doğum sonrası ebeveynlere yeterli izin verilmesi)

### **6) Kötü muamele tanımları ile kötü muamele ve ayrımcılık karşısında başvuru ve uygulama prosedürleri**

**Tanım:** Taciz, rahatsız edici davranışlar, otoritenin istismarı, pasifleştirme, yok sayma, itibar zedeleme, önyargı, şiddet, yıldırma, ayrımcılık ve kayırma, kötü muamele kapsamına girmektedir.

- Kötü muamele durumunda suçlanan ve suçlayan kişiler tarafsız bir biçimde dinlenmelidir.
- Sürecin etkinliğinin ve verimliliğinin sürekli denetlenmesi gerekmektedir.
- Etik dışı olaylarda caydırıcı ceza uygulamaları olmalıdır.
- Şikâyet eden kişiye yönelik oluşacak negatif reaksiyonlar ve eylemlerin önlenmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Performans ve yükseltme kriterleri açık olarak belirlenmeli, bu kriterler ilgili kişilerin bilgisine sunulmalıdır.

#### **7) Yenilikçilik, bilimsel üretim ve araştırma odaklılık**

- Üniversite, bilimsel üretim ve araştırmalarda toplumsal faydayı esas alır ve bu alanlarda öncü olmayı teşvik eder.
- Yenilikçilik ve girişimcilik AGÜ kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır.
- Araştırma geliştirme çalışmalarında kaynaklar adil paylaşılır.
- Disiplinler arası ve takım çalışmaları özendirilir.
- Akademik çalışmalarda etik kurallar geçerlidir.
- Tüm AGÜ'lüler için bireysel başarılar AGÜ'nün ortak başarısıdır.
- Üniversite, uluslararası karşılaştırılabilir programlar yürütmeli ve bu programların denklığı olmalıdır.
- Üniversite, uluslararası araştırma projelerine katılmalı ve proje üretmelidir.
- Uluslararası üniversitelerin kaynağına ulaşılması için çaba gösterilmelidir.

#### **8) Akademik özgürlük**

- Yayın ve bilimsel çalışmaların içeriğinde akademik personel tam bağımsızdır.
- Tüm üniversite paydaşlarının düşünce özgürlüğü garanti altına alınır.
- Öğretim üyeleri, öğrencileri açık kaynaklara yönlendirmelidir.

#### **9) Kurum kültürü, aidiyet ve motivasyon**

- İş süreçleri ve iş tanımları belirlenerek kurumsallaşma sağlanmalıdır. Görev ve sorumluluklar açık olarak ifade edilmeli ve kişilerce özümzenmelidir.
- Görev atamaları liyakat usulüyle yapılmalı, olanakların, seçim kriterlerinin net olması gerekmektedir.

- Kurum içi adalete tam güvenin sağlanması esastır.
- Kurumsal kimlik, şahsi menfaat önüne geçmelidir.
- Belirli kriterlere dayanan performans esaslı ödüllendirme sistemi uygulanmalıdır.
- Kişisel motivasyon ve olumlu bakış açısına sahip olunmalıdır.
- Kurum içi standart bir oryantasyon planının bilinirliği ve uygulanması sağlanmalıdır.

#### **10) Toplumla bütünleşme, barış içinde yaşama ve sosyal faaliyet yaklaşımı**

- Karar alma süreçlerinde tüm paydaşların katkısının sağlanması gerekmektedir.
- Üniversite bünyesinde planlı sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Sosyal, sportif ve sanatsal etkinlikler için ilgi alanlarını belirlemeye yönelik farklı grupların da ihtiyaçlarını dikkate alan çalışmalar yapılmalıdır.
- Sosyal etkinlikler için fiziki alt yapının geliştirilmesi gerekmektedir.

### **ORTAKLAŞTIRILMIŞ PROJELER**

#### **1) Bireylerarası iletişim ve hiyerarşisiz ortam, katılımcılık projeleri**

- Temsiliyete yönelik bir sistemin kurulması. ÖTK oluşumu gibi, idari temsil ve akademik temsil için de seçimle oluşturulan arabulucu/iletişim kanalı yapıları oluşturulabilir.
- Hiyerarşisiz ortamı mümkün kılacak ortamların yaratılması / tekrarlanması
  - Arama Konferansı benzeri toplantılar düzenlenmesi
  - Gizli(isimsiz) geri bildirim mekanizmaları kurulması
  - Danışmanlık sistemi oluşturulması
- Kurum içerisinde yapılan katılımlı çalışmalara olan inancın / güvenin artması için;
  - Alınan kararların uygulamaya konması
  - Çıkan sonuçları üst yönetimin benimsemesi
- Öğrenci kampüsünde ekranlarda öğrenci bilgilendirmeleri yapılabilir ya da alınan kararlar öğrencilere mail yoluyla gerekçeleri ile anlatılabilir.

#### **2) Farklılıklara saygı ve hoşgörü ortamı projeleri**



- Empatiyi davranışlara geçirmeyi artırabilen, iletişim ve güven gibi eğitimler yaygınlaştırılabilir.
- Kılık, kıyafet, dış görünüş vs. ile ilgili kurallarda benimsenen standartlar genişletilmelidir.
- İnançların rahatça yaşanabilmesi için uygun fiziksel koşullar sağlanmalıdır.
- Başkalarına saygı ve hoşgörü teması farklı etkinliklerle daha sık ele alınmalıdır.

### **3) Akademik ve idari alanda mevzuat, etik usul uygulama projeleri**

- Norm kadro çalışması yapılarak birimler arasında personel dağılımındaki adaletsizlik giderilmelidir.

### **4) Yabancılarla ilgili uygulamalar, davranış ve tutumlarla ilgili projeler**

- Derslerin ve öğretim üyelerinin değerlendirilebileceği anketler gerçekleştirilerek performans ve memnuniyet takibi yapılmalıdır.
- Yabancı akademisyenlerle ilgili performans değerlendirilmesi yapılarak öğrencilerin yabancı akademisyenlerle ilgili sorunları çözümlenmelidir.
- İdari olarak yabancı hocaların yasal mevzuat engelleri nedeniyle amir pozisyonunda çalışmalarının önüne geçilmelidir, bu durumun idari personele dikte edilmesinin engellenmesi gerekmektedir.
- Yabancı-Türk öğretim üyeleri arasındaki hak eşitsizlikleri ile ilgili çalışma yapılarak bu dengesizliklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

### **5) Toplumsal cinsiyet eşitliği projeleri**

- AGÜ cinsiyet eşitliği endeksi tanımlanmalıdır (Anket).
- Ayrımcılığa maruz kalanların başvuru yapabilecekleri özerk bir birim oluşturulmalıdır.

### **6) Kötü muamele ve ayrımcılık karşısında başvuru ve uygulama prosedürleriyle ilgili projeler**

- Kurum içindeki davranışlarla ilgili etik bildirme yayınlanmalıdır
- Bağımsız bir birim olarak iç barış ofisi kurulmalı. Bu konularda çalışan kişilerin işlerinde profesyonel olmaları (sosyolog, psikolog, hukukçu ...)

### **7) Üniversitenin yenilikçilik, bilimsel üretim ve araştırma odaklılık projeleri**

*Not: Bu konuda grup çalışmalarında proje önerisi sunulmamıştır.*

### **8) Akademik özgürlük projeleri**

*Not: Bu konuda grup çalışmalarında proje önerisi sunulmamıştır.*

### 9) Kurum kültürü, aidiyet ve motivasyon projeleri

- Kişilerin özel günler hatırlanmalıdır (doğum, ölüm vb.)
- Şeffaflık esasıyla kurumun hedefleri, standartları, yönetim kurulu, senato, yönerge ve iş süreçleri internet ortamında duyurulmalı. Duyuruların ve önerilerin iletiildiği iletişim kanalları herkesin erişimine açık olmalıdır.
- Duyurular online platform üzerinden yapılmalı, talep ve önerilerin bildirilmesi için bilişim altyapısı oluşturulmalıdır.

### 10)Toplumla bütünleşme, barış içinde yaşama ve sosyal faaliyet projeleri

(Öğrenci, akademik, personel, sosyal sorumluluk vs.)

- Öğrenci kulüp etkinlikleri, AGÜ’de duyurulmalı, geniş katılım sağlanmalıdır.
- Milli sporcu yetiştirilmesi için AGÜ altyapısının kullanılması sağlanmalıdır.
- “I GIVE AGU“ sosyal sorumluluk projesi
- Dezavantajlı gruplara yönelik sosyal faaliyetler, sosyal sorumluluk projeleri

## YOL HARİTASI

“Birlikte Yaşam” Arama Konferansı’nda ortaya çıkarılan çalışmaları geliştirmek, devamını ve takibini sağlamak üzere aşağıda yer alan kişilerin gönüllü katılımıyla bir çalışma grubu oluşturulmuştur.

### AGÜ Birlikte Yaşam Gönüllü Çalışma Grubu

**Takvim Sorumlusu:** Ar.Gör. Mustafa

**Gönüllüler:** Yasin, Derya, Eda, Tuğba İbiş, Ferdi Bayram, Fatih Eroğlu, İsmail Berat, Berkay, Hüseyin Yiğitoğlu, Ömer Faruk, Fatma, Sena Erden, İbrahim hoca, Kubilay hoca, Bahadır Kır, Ayşe Demirezen, Ar. Gör. Mustafa

**Yedek Üyeler:** Mustafa Hoca, Bülent hoca

## ÇALIŞTAY NOTLARI

### AÇILIŞ KONUŞMALARI

#### **İhsan Sabuncuoğlu**

Hepiniz hoş geldiniz. Hepimizin ortak bir yönü var. Hepimiz AGÜ'lüyüz. AGÜ'nin ya çalışaniyız, ya idari personeliyiz, ya akademik personeliyiz ya da öğrencisiyiz. Bizi bugün bir araya getiren özelliğimiz AGÜ'lü olmamız. Dün geleceğin Kayseri'sini konuşmak üzere bir toplantı vardı. Kayseri'nin iki konuda öne çıkması gerektiği vurgulandı. Birincisi bilim anlamında üniversiteler şehri olma, ikincisi ise Erciyes dağı ve hizmet sektöründe büyüme hedefleniyor. Kayseri'yi Anadolu'nun önemli bir bilim merkezi haline getirebilmek bizim için önemli. Üniversiteleri ile ve bilim yuvaları ile dünyayla kucaklaşmasını sağlayabilmek. Tek amacımız dünya vatandaşı yetiştirebilmek.

Dünya vatandaşı dediğimiz ne anlıyoruz? Dünya vatandaşı nedir dediğimizde bir iş adamı; "benim için dünya vatandaşı iş yaparken ihtiyaç duyduğu insana ulaşabilendir" dedi.

Bu toplantının çekirdeğinde öğrenciler var. Bunu iç içe geçmiş halkalar olarak düşünürseniz bu sistemin en merkezinde öğrencilerimiz var. Çünkü onlar bizim de Türkiye'nin de geleceği. 2023 hedeflerine ulaşabilmemiz sizin gibi genç arkadaşlar sayesinde olacak. Bizim jenerasyonumuzun miladı doluyor. Bu yüzden bunu yapacak olan sizlersiniz. Bu dünya yarışında yer alabilmek için belli özellikleri taşıyor olmanız lazım. Bizler, akademisyenler, idari personeller, öğrencilerimizin en iyi eğitimi alıp, kendilerini en iyi biçimde yetiştirebilmeleri ve kariyerlerini en iyi biçimde şekillendirebilmeleri için buradayız. Dünya vatandaşı olmanın en temel unsuru uzlaşma kültürüdür. Şu an ülkemizde de yaşanan sorunlar, problemler, her ne görüyorsanız uzlaşma kültürünün eksikliğinden dolayı ortaya çıkan durumlar.

Dünyanın en önde gelen devletlerine bakın. ABD'de mesela her ülkenin insanı yaşıyor. Nasıl yaşıyorlar? Amerikan vatandaşı olarak yaşıyor. Çok farklı dinlerden, çok farklı ideolojilerden, çok farklı örf ve adetleri bilerek, farklı diller konuşarak bir araya gelirler ve birbirlerini kırmadan, incitmeden yaşamlarını sürdürürler. Genel olarak iş hayatında yani gerçek hayatta farklı özelliklere sahip insanlar bir arada çalışırlar. Hatta sosyal hayatta da birliktelikleri vardır. Bir Hıristiyan ve bir Müslüman

bir araya gelip kendi dinlerini tartışabilir. Ya da hısımları olan iki ülke yan yana gelip iş yaparlar.

Ülke böyle bir noktaya gelecekse bu özellikleri taşıyor olmamız lazım. Çin mesela kapılarını herkese açtı. Rusya da benzer şekilde hızla gelişen ülkelerden.

Sonuç olarak dünya vatandaşı olmak demek, uzlaşılı kültürüne sahip bireyler olmak demektir. Dünya ile entegre olmak istediğiniz zaman sizi engelleyen şeyler olur. İzole kalırsanız ana yoldan koparsınız. Bir de bakmışsınız ki küçük bir yerde dört duvar arasında yaşayan biri olursunuz.

Bizim işimiz daha kolay aslında. Hepimiz Türkiye Cumhuriyeti vatandaşıyız. Hepimizin dini ortak, dili ortak. Aile mevhumu hepimizde ortak. Tabii ki farklı görüşlerimiz ya da beklentilerimiz olabilir. Fakat bizim yapacağımız şey birlikte uzlaşılı kültürü içinde yaşayabilmek olmalıdır. Kişisel gelişim hep devam eder. Daha iyi, daha uyumlu –ama profesyonelce- çalışırız.

Profesyonel hayatta herkes birbirine omuz veriyor. Biz AGÜ'de bunu yapamazsak hedeflerimize ulaşamayız. Bir Harvard, bir MIT neyse, nasıl farklı kültürlerden gelen insanlar yan yana ders alıyorsa biz de aynısını yapacağız. Bunun için birbirimizi anlamamız, aramızdaki mesafeyi azaltıcı, güven artırıcı yöntemleri bulmamız gerekiyor. Bu ancak AGÜ öğrencilerinin başarısı ile mümkündür.

Üniversiteler bir Maliye Bakanlığı değildir, bir Cumhurbaşkanlığı değildir, bir Başbakanlık değildir. Buradaki sistem devletin bütün birimlerinden farklıdır. Bu gözle bakmak lazım. Biz devlet memuruyuz ama kurumu en iyi yerlere taşımak için çalışmak zorundayız. Bardağa dolu tarafından bakmak zorundayız.

Bir hastaneye gitseniz, oradaki hayat doktorların etrafında döner. Bir restorana gittiğinizde onu öne çıkaran şey aşçılardır. İyi aşçıların varsa öne çıkarsın. Üniversitelerde ise merkezde öğrenciler ve öğretim üyeleri vardır. İyi öğrencilerle iyi akademisyenleri bir araya getirebilirseniz öne çıkarsınız.

Bazı üniversitelerde tabii ki çok iyi akademisyenler var. Bunlar yurt dışında çalışır, Bilkent'te çalışır, ODTÜ'de çalışır ama Anadolu'nun bir köşesinde çalışması zor. Bir kurumu başarılı yapan şey çok sayıda başarılı kadroyu bir araya getirmesidir. Bugün futbolu bir şekilde takip ediyoruz. Anadolu'da bir sürü takım var. Kayserispor'da çok kaliteli oyuncular var ama üç büyükleri ya da dört büyükleri buldukları yere getiren nokta budur.

Sahaya çıkanlar hocalarımız ve öğrenciler. Fakat etrafında destekleyen mekanizmalar var, onlar da bizleriz. Bizler sizlerin hizmetinizdeyiz. İdareciler olarak sizlere çalışıyoruz. En iyi performansı sağlayabilmeniz için buradayız. Bunun yolu da bir sürü özellikten önce bir arada yaşamının yollarını bulmaktan geçiyor. Böyle bir kültürü başka bir üniversitede oluşturmak çok zor. Bizim bunu AGÜ' de yapmamız lazım. AGÜ iklimini ve kültürünü oluşturmak zorundayız. Bunun için buradayız.

Şimdi Oğuz Babüroğlu hocamız bu çalışmayı yönetecek. Sözü kendisine devrediyorum.

### **Oğuz Babüroğlu**

Günaydın. Bir Arama Konferansı yapacağız bugün ve yarın. Beyin fırtınası yaparak hem Türkiye ve dünya nereye gidiyor ona bakacağız, hem de “Biz nasıliz? Nasıl yaşamak istiyoruz? Birlikte yaşamın ilkeleri ne olacak?” bu soruların cevabını arayacağız. Kendimiz bu ilkeleri tasarlayacağız ve bunlarla biz yaşamak istiyoruz diyeceğiz. Sonra da bunları hayata geçirmek için bir ortak davranış modeline gideceğiz.

Arama Konferansı birçok değişik ortamlarda uygulandı. Sırf bizim Türkiye’de deneyimimiz olarak, 25 sene içinde 750 küsur çalışma yaptık. Çoğu zaman bu kadar kalabalık olmuyoruz, 50 civarında oluyoruz ama çok farklı ortamlarda da yaptık. Mesela yine böyle kalabalık olan anayasa çalıştaylarını 14 farklı şehirde yaptık. Şirketlerle çalışıyoruz, şehirler ve Kalkınma Ajanslarıyla. Hatta Galatasaray, Fenerbahçe ve Beşiktaş yönetim kurullarıyla çalışıyoruz. Bir yandan THY ile bu yöntemlerle çalışıyoruz. Bunun özelliği katılımcının aklına, katılımcılığa önem vermek ve katılımlı demokrasi yöntemlerini kullanmak. Her türlü tasarımda bu yöntemleri kullanmak. Nasıl Microsoft’ta Word Excel var, bizde de arama, karar konferansları gibi çeşitli yöntemler var. Zaten yöntem bilimin işi. Bu yöntemleri geliştirmek üzere çalışan bir ağ içinde bulunuyoruz.

Birazdan birbirimizi tanıyacağız, herkes kalkıp kendini tanıttacak. Bu bir alıştırma olacak çünkü hep sizi konuşturacağız. 20 tane odamızda çalışacağız, araştırma görevlisi arkadaşlar da yardımcı olacak. Herkes kendisi adına konuşacak. Ne biliyorsa, ne yaşıyorsa onları, sizdeki deneyimi, birikimi almaya çalışacağız. Bunları toparlayıp, eliminasyon yaparak ortak akla gitmek üzere çalışma yapacağız. Bu ortak akıl da birlikte yaşam ilkelerini üretmek. Bu kurumun ilk senesinde herkes bu kültürün kurucusu olacak.

AGÜ'nün vizyon-misyonunu tasarlamak üzere bir yandan farklı arama konferansları da yapıyoruz. Bunların hepsi de katılımlı, iş dünyasından ve diğer üniversitelerden de katkılar geliyor. Sizlerden de bireysel katkı istiyoruz. Burada önemli olan bu katılımı vermekte herkesin eşit olduğu. Burada şu an "hocam, başkanım, rektörüm, müdürüm" gibi ibareleri kullanmamaya çalışıyoruz. Böyle bir hiyerarşiyi oluşturmamaya çalışıyoruz ki kimse baskı altında hissetmesin. Diğer önemli konu da her görüşün söylenebiliyor olması. Kendini ifade etmekten imtina etmemesi. Başka türlü katılımlı demokrasi çalışmıyor. Bunu belirli bir disiplinle yapmamız lazım. En önemlisi sizden rica ettiğimiz şekilde katkıyı vermek. Ne tür bir katkı istiyorsak ona göre kendi görüşünüzü söylemeniz. Bunu yapabilirsek demin bahsettiğimiz görevi 2 günde yapabiliriz. Mesela anayasa ilkelerini bazen 1000 kişinin katılımıyla bir günde hazırladığımız oldu. Katılım disiplini kurallarına uyulduğunda bu olabilir. Belli sistematikte çalışacağız. Hepimizin fikirlerini kabul edeceğiz, tolerans göstereceğiz. Her şey gönüllü, kimseyi de zorlamak istemiyoruz ama hiç söz almamış arkadaşlara biraz davet yapıyor olabiliriz.

Oyunun kuralları bunlar. İlk beyin fırtınasından önce bir tanışma yapacağız. Herkes kim olduğunu kısaca söylesin lütfen. Bir hashtag'imiz var '#birlikteyasam' diye, tweet atacaksanız lütfen aralarda yapın.

Birazdan ilk çalışmamızı yapacağız. Bu bir beyin fırtınası çalışması. Nasıl bir değişim gördüğümüzü kısa cümlelerle söyleyeceğiz. Bunları yazacağız. Nasıl bir gidişat var? Türkiye'nin birlikte yaşama gündemi asıl konumuz. Şu anda Abdullah Gül Üniversitesi'ne bakmıyoruz. İlk çalışmamız Türkiye, ikinci çalışmamız Abdullah Gül Üniversitesi olacak. İlkeleri iki çalışmadan sonra tasarlamaya başlayacağız. Önce Türkiye'nin birlikte yaşama gündemi sonra da ikinci aşamada AGÜ'nün birlikte yaşama gündemini konuşacağız.

Beyin fırtınası dediğimiz şey fikir üretme ile fikir değerlendirmeyi birbirinden ayırıyor. Bu yüzden önerilere, dileklere ve temennilere girmiyoruz. Gördüğümüz değişiklikleri ve gidişatları söylüyoruz. Trendleri söylüyoruz. Burada değerlendirme yapmayacağız ve sadece yazacağız. Konumuz birçok şeyi kapsıyor, günlük yaşantıda olanlar, inanç farklılıkları, kavgalar, vs. Birlikte yaşamı ne etkiliyor? Burada bir yön belirtmemiz önemli. Artıyor veya azalıyor gibi kelimeleri bolca kullanmamız lazım. Mümkün olduğunca kısa olması önemli.

## AKIMLAR BEYİN FIRTINASI

1. Türkiye'deki en büyük tehlike adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik
2. Üniversitelerde tabular oluşuyor
3. Birlikte yaşam kültürü
4. Empati yapmanın önemi artıyor.
5. Karşılıklı hoş görü eksikliği var
6. Siyasetin etkisi çok fazla
7. Eleştiriye açık değiliz.
8. Dünyaya şekil veren güçler tarafından Türkiye'deki birlikte yaşamı bombalıyor
9. Aidiyette çözülme var.
10. Birbirimizi dinlemiyoruz, kendimize benzemeyenleri hiç dinlemiyoruz.
11. Şehirleşme arttıkça kodlar oluşacak
12. Bilgi yüzeysel işleniyor.
13. İnsanları kategorize etme hastalığımız devam ediyor
14. Güçlü olan güçsüz olanı izole etmeye çalışıyor.
15. Kültürel değerlerden uzaklaştıkça birlikte yaşam zorlaşıyor
16. Ötekileştirme devam ediyor.
17. Gruplaşma ve kutuplaşma giderek artıyor.
18. Farklılıklarımızın zenginliğimiz olduğunun farkına varmamız gecikiyor.
19. Demokrasi ve demokrasi kültürünü oturtamıyoruz.
20. Büyük önyargılar var, aşmak için bir şey yapılmıyor
21. Asosyal bir toplum olmaya başladık.
22. Paylaşıcılık azaldı, çıkar kavgası çok fazla.
23. İnsanların çok büyük acıları sanki bir filmmiş gibi izleniyor.
24. İnsanlar birlikte yaşamak istiyor mu?
25. Benzer yanlarımızdan ziyade farklılıklarımız ön planda tutuluyor.
26. Güçlünün her zaman haklı olması durumu var.
27. İnsanlar fikirlerini fanatikçe savunuyor
28. Kimse hatayı kendinde aramıyor.
29. Herkes kendisini karşısındakinden üstün görüyor, acımasızca infaz yapıyor
30. İnsanlar karşısındakinin bütün doğrularını tek bir yanlış gördüğünde silebiliyor.
31. İnsanlar her şeyi gurur meselesi haline getiriyor
32. Olaylara at gözlüğü ile bakılıyor

33. Menfaatler tüm değerlerin önüne geçmiş durumda
34. Üst tarafta yaşanan kabul edilebilir çatışmalar, alt tarafta husumet yaratıyor
35. Bireyselleşme ile kolektivizm çatışıyor
36. Gelir dağılımındaki dengesizlik devam ediyor.
37. Toplumun değişime karşı direnç göstermesi durumu var.
38. Söylediklerimizi yapmıyoruz.
39. Siyaset futbol takımı tutar gibi yapılıyor
40. Dayatılan yaşam tarzı sebebiyle mekanikleşiyoruz.
41. Seçim sonrasında yönetimin demokratik olup olmadığı ile ilgili şüpheler var.
42. Farklı olma çabası bir olmayı engelliyor
43. Samimiyet azalması var.
44. Dijital yaşam duygularımızı öldürüyor.
45. Birlikte yaşamak için birlikte konuşmamız gerektiği fark ediliyor
46. Herkes birbirini Facebook'tan takip ediyor, birlikte yaşamaya gerek kalmıyor
47. Eğitime yeterince önem verilmiyor
48. Medyatik dezenformasyon devam ediyor
49. Özgürlüklerimizin sınırını bilmiyoruz.
50. Doğu ile Batı arasındaki fark giderek artıyor.
51. Anlamıyoruz, yargılıyoruz.
52. Bütün insanlar kendini ulaşılamaz sanıyor
53. Bilgi sahibi olmadan fikir sahibi oluyoruz
54. Çok konuşuyoruz, az dinliyoruz
55. Din çatışma için kullanılıyor.
56. Tarafsız medya yok oluyor
57. İnsanlar bir yere gelirken niteliklerine göre değil, çevrelerine göre geliyorlar.
58. Tarihte birlikte yaşama örnekleri bulunuyor.
59. Geri adım atmak nedir bilmiyoruz
60. Batılı olmak istiyoruz ama doğulu gibi düşünüyoruz
61. Toplumun en büyük bilgi kaynağı kitaplar değil gazete ve kanallar
62. Bilgisi az, egosu yüksek insanların makam sahibi olması sorun yaratıyor.
63. Değişiklikleri çok çabuk kabul ediyoruz
64. Başkalarının görüşlerine üniversite öğrencileri alet ediliyor
65. Diğer kamptan iyi insanlar yokmuş gibi onları kötü olarak görüyoruz.



66. Kendimizi düzeltmeden toplumu düzeltmeye çalışıyoruz
67. Bir topluluğa taraf olmanın güç olduğu düşünüyoruz, kendi gücümüzün farkında değiliz
68. Tekrar denemekten çabuk vazgeçiyoruz
69. İnsanları dış görünüşlerine göre değerlendiriyoruz
70. İnsanların çalışmalarına destek olmak yerine köstek oluyoruz
71. Takım çalışması yerine bireysel başarıları öne çıkarıyoruz
72. İnanmadan inanmış gibi davranıyoruz.
73. Üniversitelerde idari ve akademik personeller arasında birinin diğerine üstünlüğü varmış gibi bir algı oluşturulmaya çalışılıyor
74. Kaybeden olmazsa para kazanılmaz. %1'lik kısım %99'un ihtiyacı kadar kazanıyor.
75. Üçüncü nesil üniversite, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş var.
76. Üniversitelerde taraf tutanlar, ideolojiyi anlamadan taraf tutuyor
77. Geleneksellikten küreselleşmeye gidiş var.
78. Yerellik dayatılıyor
79. Küreselleşme dayatılıyor
80. Bilimi geliştirmek yerine var olanı tekrarlıyoruz
81. Küreselleşme adı altında kültürümüzü unutuyoruz
82. Üniversite sayısı artıyor ama ortada başarı yok
83. Öğrencilerin istekleri tehdit olarak algılanıyor.
84. Uzun vadede planlama yapmıyoruz
85. Kurallar dayatılıyor ve insanlar birbirinden uzaklaşıyor
86. Öğrenciler bilgiye gönüllü değil.
87. Bilmeden konuşuyoruz, temelsiz atıyoruz
88. Üniversite sayısı artmasına rağmen yeterli personel yok
89. Devletin eğitim politikası olmaması
90. Üniversiteler mevzuatında çok köklü değişiklikler yapamıyor
91. Yabancı hocaların Türk hocalardan daha fazla maaş alması Türk hocaların şevkini kırıyor.
92. Üniversiteler hep bir görüş savunmak zorunda bırakılıyor
93. Ezbercilikten vazgeçilmiyor.
94. Yöneticiler sonuç odaklı çalışıyor sebeplere önem vermiyor

95. Üniversiteler esnek değil sürekli mevzuat dayatılıyor
96. Her rektör değişiminde yeni bir politika uygulanıyor
97. Ücretlerin akademik personelde artıp idaride artmaması
98. Öğretim kurumlarında uygulamaya önem verilmiyor, kuru bilgiyle öğretim yapılıyor.
99. Hazırlanırken sistemler, kullanacak olan öğrencilere bir şey sorulmuyor.
100. Gençliğin hiçbir şekilde seçme hakkı yok, seçmeli ders bile seçilemiyor
101. Üniversitelerde azınlığın dediği oluyor.
102. İdari ve akademik kayırmaya gidilmesi, kişilerin birbirinin mesleğine saygı duyulmaması
103. Vakıf üniversitesi ile devlet üniversiteleri arasındaki fark anlaşılamiyor.
104. Rektörün sınırsız yetkileri var.
105. Üniversitelerin kendilerinden beklenen rolü gerçekleştiriyor – liderlik ve öncülük
106. Özgürlük ve özgür birey kapsamını mahalle baskısından ötürü engelliyoruz
107. Eğitim politikası içerisinde sanatın ve sporun yeri yok.
108. Üniversitelerde yapılmak istenen şeyin sebebi açıklanmıyor.
109. Kritik bilgiler paylaşılmıyor.
110. İtalya'da araştırmaya yatırım yapılmıyor. Özellikle bilim tarafında kaynak az.
111. Herkes dinleniyor ama üniversite dinlenmiyor
112. Kimse kendini geliştirmiyor-657 mevzuatında olduğu gibi.
113. Üniversiteler eğitim politikası belirlerken başarılı üniversiteleri taklit ediyor.
114. Üniversiteler ile liseler ya da diğer eğitim kurumlarıyla entegrasyon sorunu var.
115. Eğitimsiz bilgisiz eğitimciler, birlikte yaşama tehdit oluşturuyor.
116. Bu benim görevim değildir olgusu yerleştiriliyor.
117. Türkiye'de gelişmiş eğitim yöntemleri kullanılmıyor.
118. Türkiye'de sosyal bilimlerinin öneminin kimse farkında değil
119. Hazıra konma anlayışımızdan hala vazgeçemedik
120. Akademik personel seçmede olduğu gibi idari personel seçme kriterleri de olması lazım.
121. Hatalardan ders çıkaramıyoruz.
122. Üniversite çalışanları üzerine düşen görevi yerine getirirken gereksiz agresif davranıyor.

123. Üniversite isimleri yanlış seçiliyor.
124. Tartıştığımız konuların bir anda dışına çıkabiliyoruz.
125. Egomuz çok yüksek, karşımızdaki insanı küçük görüyoruz
126. Gençlik sadece seçimler yaklaştığında akla geliyor.
127. Şehirlerimiz arasındaki farklar sorun yaratıyor.
128. Bilime kaynak sağlanmıyor.
129. Gençler bizden ne bekliyor?
130. Üniversitelerde toplumun problemlerine dair yeterli çalışma yapılmıyor
131. Bürokrasi bilimsel çalışmaları engelliyor
132. Temel bilimlerde net bir düşünüş var, önem verilmiyor
133. Ortak çalışma ve bilgi paylaşmayı bilmiyoruz
134. Nitelikli araştırmalar yerine kutuplaşma öne çıkıyor.
135. Çok iyi beyinleri üniversitelerden kaçırıyoruz
136. Türkiye öznesi ile başlayan cümleleri menfi fiillerle sonlandırıyoruz.
137. Görev dağılımındaki dengesizlikler devam ediyor.
138. Hep başkasından katkı bekliyoruz, ben ne katkı sunabilirim bakışı yok
139. Tek tip üniversite eğilimi var
140. Kendimizi küçük görüyoruz ve kötü yerlerimizin reklamını yapıyoruz
141. Bilimlerin iç içe kullanışı ile ilgili bir gidişat var.
142. Sosyal medya ile uğraşanlar aylıklıkla suçlanıyor
143. Fikirlerimizi paylaşmada çekingen davranıyoruz.
144. Hizmet içi eğitimlere önem verilmiyor
145. Sosyal medya asosyalleştiriyor
146. Üniversite veya bölüm açılırken gerçek hayattaki ihtiyaçlara göre davranılmıyor
147. Üniversite öğrencileri çeşitli sıfatlarla yalnızlaştırılıyor
148. Eğitim sistemimiz bir şey yapmaktan ziyade bir şey olmaya yönlendiriyor.

**TÜRKİYE'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ GRUP ÇALIŞMASI****Oğuz Babüroğlu**

Her grup Türkiye'de Birlikte Yaşam'ı etkileyen öncelikli akımları yediye indirdi. Şimdi 20 tane sunuşumuz var. Tempolu sunumlar bekliyoruz. Uzun açıklamalar değil aslında bulguları okumalarını istiyoruz. Bu sunumlardan sonra AGÜ'nün bugünkü teşhisini yapacağız. Yani AGÜ'de yaşamı çalışacağız. Şimdi 1. grubun sunucusunu alalım.

**Grup 1**

- Hukuka güvensizlik [1]
- Hoşgörü eksikliği [5]
- Ötekileştirme [16]
- Demokrasi kültürü eksikliği [19]
- Üniversitelerin rolünü gerçekleştirememesi [105]
- "Bu benim görevim değil." Anlayışı [116]
- Ego yüksekliği [125]

**Grup 2**

- Adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik
- Karşılıklı hoşgörü eksikliğimiz var, eleştiriye açık değiliz
- Siyasetin etkisi artarken demokrasinin etkisi azalıyor.
- Çok konuşuyoruz, az dinliyoruz.
- Menfaatler tüm değerlerin önünde
- Gelir dağılımdaki dengesizlik devam ediyor.
- Gruplaşma ve kutuplaşma giderek artıyor.

**Grup 3**

- Toplumda adalet duygusunun olmaması
- Demokrasi ve demokrasi kültürü oturtulamaması
- Kurum içi iletişimsizlik ve dezenformasyon
- Üstün görmek
- Aidiyet duygusunun olmaması

- Önyargılı, ötekileştiren ve bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olan topluma dönüşmek
- Eğitime verilen önemin azlığı

**Grubun açıklaması:** Eğitimi burada sadece okullardaki eğitim olara düşünmedik genel anlamda kullandık.

#### **Grup 4**

- **Türkiye’de bireysellik artıyor. Takım çalışması azalıyor.**
  - Takım çalışması yerine bireysel başarıları öne çıkarıyoruz.
  - Bireyselleşme ile kolektivizm çatışıyor.
- **Hoşgörüsüzlük artıyor. Empati kurma azalıyor.**
  - Empati yapmanın önemi artıyor.
  - Eleştiriye açık değiliz.
  - Karşılıklı hoşgörü eksikliği var.
- **Kutuplaşma ve ötekileşme artıyor. Bunu medya ve siyaset yönlendiriyor.**
  - Medyatik dezenformasyon devam ediyor.
  - Dünyaya şekil veren güçler tarafından Türkiye’deki birlikte yaşamı bombalıyor.
  - İnsanları kategorize etme hastalığımız devam ediyor.
  - Ötekileştirme devam ediyor.
  - Gruplaşma ve kutuplaşma devam ediyor.
- **Adaletsizlik ve hukuksuzluk artıyor.**
  - Türkiye’deki en büyük tehlike adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik.
- **Kadrolaşma artıyor.**
  - İnsanlar bir yere gelirken niteliklerine göre değil, çevrelerine göre geliyorlar.
  - Bilgisi az, egosu yüksek insanların makam sahibi olması sorun yaratıyor.
- **Az iş, çok laf yapılıyor. Az emek çok netice artıyor.**
  - Görev dağılımındaki dengesizlikler devam ediyor.
  - Hep başkasından katkı bekliyoruz, ben ne katkı sunabilirim bakışı yok.
- **Gelir dağılımındaki dengesizlikler artıyor.**
  - Gelir dağılımındaki dengesizlikler devam ediyor.

### Grup 5

- Türkiye'deki en büyük tehlike adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik.
- Birbirimizi dinlemiyoruz, kendimize benzemeyenleri hiç dinlemiyoruz, empati yapmıyoruz.
- Farklılıklarımızın zenginliğimiz olduğunun farkına varamıyoruz.
- Benzer yanlarımızdan ziyade farklılıklarımız ön planda tutuluyor.
- Bilgi sahibi olmadan fikir sahibi oluyoruz.
- Takım çalışması yerine bireysel başarıları öne çıkarıyoruz
- Eğitim politikası içerisinde sanatın ve sporun yerinin olmaması.

### Grup 6

- Kimse hatayı kendinde aramıyor.
- Özgürlüklerimizin sınırını bilmiyoruz.
- İnsanlar geldikleri konuma niteliklerine göre değil, çevrelerine göre geliyorlar.
- Toplumun en büyük bilgi kaynağı gazete ve kanallar.
- Uzun vadede planlama yapmıyoruz.
- Eğitim politikası içinde sanat ve sporun yeri yok.
- Ortak çalışmayı ve bilgi paylaşmayı bilmiyoruz.

### Grup 7

- Türkiye'deki en büyük tehlike adalet, hukuk ve eğitim sistemine olan güvensizlik
- Gelir dağılımındaki dengesizlikler
- Uzun vadede yapılan planlara uyulamaması
- Devletin temel ve yükseköğretim politikasının tutarsız olması
- Eleştiriye açık değiliz
- Birlikte yaşam kültürünün azalarak hoşgörüsüzlük, insanları ötekileştirme ve kategorize etme problemi ile empati yapılamamaktadır
- Üniversitelerde bölüm açılırken mevcut piyasa ihtiyaçlarına göre değil, diğer gerekçelerle açılmakta olduğundan teorik eğitim pratikteki uygulamalarla örtüşmemektedir.

### Grup 8

- Hoşgörü eksikliği
- Empati eksikliği

- Küreselleşme etkisiyle kendi kültürümüzde var olan ortak yaşama değerlerini kaybetmek
- Fanatizm
- Önyargıdan kaynaklanan gruplaşma
- Siyasetin ayrıştırıcı yönünün ön plana çıkarılması
- Sosyalleşme eksikliği asosyallik

**Grubun açıklaması:** Küreselleşmede Batı'nın bilimini almamız ama onların kültürünü almamamız. Fanatizm holiganizme dönüşebiliyor. Sosyalleşme eksikliğinin birkaç yönü var. Mesela adı sosyal medya ama bence sosyal değil. İnsanlar bilgisayar başında yazıyorlar ama yüz yüze geldiklerinde bunları söyleyemiyorlar. Sosyal medya asosyalleştiriyor.

#### Grup 9

- Türkiye'deki en büyük tehlike adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik
- Siyasetin etkisi çok fazla
- Birbirimizi dinlemiyoruz, birbirimize benzemeyenleri hiç dinlemiyoruz
- İnsanları kategorize etme ve ötekileştirme devam ediyor.
- Farklılıklarımızın zenginliğimiz olduğunun farkına varmamız gecikiyor.
- Gücünün her zaman haklı olması durumu var.
- Tarafsız medya yok oluyor.

**Grubun açıklaması:** Burada birlikte yaşamayı konuşuyoruz ama bunu ilk defa yapmıyoruz. Yüzyıllarca birlikte yaşadık zaten. Değerlerimizden uzaklaştıkça biz birbirimizden uzaklaşıyoruz.

#### Grup 10

- Üniversitelerde sosyal bilimlere ve faaliyetlere önem verilmemesi
- Ötekileştirme
- Empati yapmanın önemi
- Devletin eğitim politikasının olmaması / Eğitime yeterince önem verilmiyor
- Uzun vadede planlama yapmıyoruz / Ortak hedef belirleyemiyoruz
- Üniversiteler kendilerinden bekleneni gerçekleştiriyor / Üniversiteler esnek değil
- Kendimizi küçük görüyoruz / Kötü yönlerimizin reklamını yapıyoruz

**Grubun açıklaması:** Milli Eğitim Bakanı değıştikçe eğitim politikaları da değışiyor. 'Devletin mekanizmaları çalışan insanları çalışmamaya yöneltiyor.'

#### Grup 11

- Toplumun her alanında demokrasi ve kültürünün zayıflığı
- Empati yapmamak, hoşgörüsüzlük, egoistlik birlikte yaşam kültürünü negatif etkiliyor.
- Coğrafi ve bölgesel farklılıklar, dengesizlikler ve tahammülsüzlükler birlikte yaşam kültürünü negatif etkiliyor.
- Artan gruplaşma ve kutuplaşma birlikte yaşam kültürünü negatif etkiliyor.
- Küresel güçlerin ülkeler üzerinde oynadığı oyunların farkında olunmaması
- Kamusal ve kurumsal yarar yerine kişisel ve grupsal çıkarların hayatın her alanında egemen olması
- Benzerliklerden ziyade farklılıklarımızın ortaya çıkarılması, farklılıklarımızın da zenginlik olarak görülmemesi

#### Grup 12

- Türkiye'deki en büyük tehlike adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik.(1. Madde)

**Grubun Bu Maddeye Yaptığı Ekleme:** Adaletsizlikte herkes kendi kuralını koyuyor. Bu durum toplumlar için ciddi tehlikeler oluşturmakta.

- Aidiyette çözülme. (9. Madde)

**Grubun Bu Maddeye Yaptığı Ekleme:** Gruba aidiyet ortak kimlik altında birleşmektir. Kişilere saygı duymaktır.

- Birbirimizi dinlemiyoruz, kendimize benzemeyenleri hiç dinlemiyoruz. (10. Madde)

**Grubun Bu Maddeye Yaptığı Ekleme:** Önyargılı olmak ve egoların etkisi bu durumu etkilemekte. Ayrıca erkek egemen kültür baskısı bulunmakta.

- Gruplaşma ve kutuplaşma giderek artıyor. (17. Madde)

**Grubun Bu Maddeye Yaptığı Ekleme:** Cinsiyet, yaş, siyasi faktör, yaşam tarzlarındaki farklılık bu duruma etki etmektedir.

- Egomuz çok yüksek karşımızdaki insanı küçük görüyoruz. (125. Madde)

**Grubun Bu Maddeye Yaptığı Ekleme:** Makamdan güç alıyoruz.

- Hep başkasından katkı bekliyoruz, ben ne katkı sunabilirim bakışı yok. (138. Madde)



**Grubun Bu Maddeye Yaptığı Ekleme:** Özeleştiriyi yapmıyoruz.

- Eğitim sistemimiz bir şey yapmaktan ziyade bir şey olmaya yönlendiriyor. (148. Madde)

**Grubun Bu Maddeye Yaptığı Ekleme:** Ezberci eğitim sistemi mevcut. Sadece akademik başarı ön planda.

**Grubun açıklaması:** İnsanların sadece %37'si mahkemelere güveniyor. Gruplarda farklılıklar törpülenmeye çalışılıyor. Katkıda bulunmak yerine hep başkasından/ devletten bekliyoruz.

### Grup 13

- Menfaatler tüm değerlerin önüne geçmiş durumda, paylaşımcılık azaldı.
- Ego yüksekliği empati yapmayı engellediğinden yöneticilerde daha çok göze çarpıyor.
- Ortak çalışmacı ve paylaşımcı olmamak samimiyet ve hoşgörü eksikliğine neden oluyor.
- Yapılan görevlendirmelerde liyakate dikkat edilmiyor bu da görev yüklerinde dengesizliğe yol açıyor.
- Çevremize karşı duyarsız olduğumuzdan bencilleşiyoruz.
- Kuralların uygulanmasına karşı bir güvensizlik var.
- Dış görünüşe göre değerlendirme problemimiz var.

### Grup 14

- Adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik
- Siyasetin etkisinin fazla olması
- Dinin çatışma için kullanılması
- Egonun çok yüksek olması nedeniyle geri adım atmama ve menfaatlerin ön plana çıkması
- Bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olunup, çok konuşup, az dinleme
- İnsanları ötekileştirip kategorize etme
- Bürokrasinin bu benim görevim değildir algısını pekiştirip insanları tembelliğe itmesi

**Grubun açıklaması:** 'Cahilden korkmayın, çeyrek cahilden korkun.' İlber Ortaylı

### Grup 15

- Söylediklerimizi yapmıyoruz.

- Hep başkasından katkı bekliyoruz, ben ne katkı sunabilirim bakışı yok.
- Bilgi sahibi olmadan fikir sahibi oluyoruz.
- Paylaşıcılık azaldı, çıkar kavgası çok fazla.
- Uzun vadede planlama yapmıyoruz.
- Üniversiteler esnek değil, sürekli mevzuat dayatılıyor.
- Benim görevim değildir olgusu yerleştiriyoruz.

#### Grup 16

- Türkiye'deki en büyük tehlike adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik
- Demokrasi ve demokrasini kültürünü oturtamıyoruz.
- Türkiye'deki Ötekileştirme sorunu
- Bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olmak
- Ortak çalışma ve bilgi paylaşmayı bilmiyoruz
- Üniversitelerin kaynak eksikliği ve mevzuat nedeniyle esnek olmayan tek tipçi bir eğitime mecbur kalması
- Küreselleşme ile ortaya çıkan aşırı bireyselleşme birlikte yaşama kültürünü tehdit ediyor

**Grubun açıklaması:** Ötekileştirme sorununa hoşgörü eksikliği dersek yanlış anlaşılır. Hoş gören kişi daha üstün olmuş oluyor. Futbol takımı tutar gibi siyasi parti tutuyoruz ve içi boş, temelsiz ideolojiler ortaya çıkıyor. Bunlar doğrultusunda devlet politika geliştiriyor. Benmerkezci bir tutumla kurum adı yerine bireysel ismin öne çıkması isteniyor.

#### Grup 17

- Menfaatler tüm değerlerin önüne geçmiş durumda, paylaşımcılık azaldı.
- Ego yükseklği empati yapmayı engellediğinden yöneticilerde daha çok göze çarpıyor.
- Ortak çalışmacı ve paylaşımcı olmamak samimiyet ve hoşgörü eksikliğine neden oluyor.
- Yapılan görevlendirmelerde liyakate dikkat edilmiyor bu da görev yüklerinde dengesizliğe yol açıyor.
- Çevremize karşı duyarsız olduğumuzdan bencilleşiyoruz.
- Kuralların uygulanmasına karşı bir güvensizlik var.
- Dış görünüşe göre değerlendirme problemimiz var.

### Grup 18

- Gruplaşma ve kutuplaşma giderek artıyor.
- Güçlünün her zaman haklı olma durumu var. (14 ile birleştirildi)
- Menfaatler tüm değerlerin önüne geçiyor. (22 ile birleştirildi)
- Demokrasi ve demokrasi kültürünü oturtamıyoruz.
- Kimse hatayı kendinde aramıyor.
- Toplumun en büyük bilgi kaynağı kitaplar değil gazete ve kanallar.
- Hep başkasından katkı bekliyoruz, ben ne katabilirim bakışı yok.

### Grup 19

- Türkiye'deki en büyük tehlike adalet (sadece hukuk sistemi değil, kamu kurumları ve üniversiteler içindeki işleyişte de güvensizlik) ve hukuk sistemine olan güvensizlik var.
- Karşılıklı hoşgörü ve empati eksikliği, eleştiriye açık olmama, ön yargılı yaklaşımlar mevcut ve yapılan hatalardan ders çıkarılmıyor.
- Gelir dağılımındaki dengesizlik devam etmekte, yani benzer statüde çalışanların gelirlerindeki bölgesel farklılıklar mevcut, benzer kapasitedeki bireyler farklı mesleklere mensup olmalarından dolayı farklı kazançlar elde etmekte ve bu gelirler arasındaki farkların bireylerin sosyal statüsünü belirleme olgusu mevcut.
- Birlikte yaşam olgusunu geliştirmek için takım halinde yapılan sanat ve spor gibi sosyal etkinlikler yapılmamakta.
- Toplumdaki birlikte yaşayan bireylerde hazıra konma anlayışı, sorumluluk almama ve takım çalışmasına yatkın olmama anlayışı mevcut.
- Bireylerin egosu çok yüksek, diğerlerini küçük görme olgusu mevcut. Güçlü olan güçsüzü ezmek niyetinde.
- Toplumda bireyler arasında siyasi, dini, etnik, ekonomik anlamlarda gruplaşmaya ve kutuplaşmaya gidilmesi.

**Grubun açıklaması:** Özellikle 4. maddeyi birçok grupta görmedik. Toplumda bireysellik var, spor ve sanat faaliyetleri bu açıdan önemli.

### Grup 20

- Adalet ve hukuk sistemine siyasetin etkisinin fazla olması ve bunun güvensizliğe neden olması.

- İnsanları önyargıyla sınıflandırma, hoşgörü göstermeme ve eleştiriye açık olmama.
- Menfaatler tüm değerlerimizin önüne geçmesi, paylaşımcılığın azalması, çıkar kavgasının artması.
- Birbirimizi yeterince dinleyip anlamama, bilgi sahibi olmadan fikir yürütme.
- Toplumun temel bilgi kaynağı medyadaki dezenformasyonun toplumu olumsuz yönde etkilemesi.
- Yeterince birlikte çalışma kültürü ve sorumluluk bilincine sahip olmaması.
- Üniversitelerin çalışma ve araştırmalarıyla “birlikte yaşama kültürüne” yeterince katkıda bulunmaması.

**Grubun açıklaması:** Grubumuzun adı “Mozaik”. Uzlaşmayı çağrıştırması için bu adı verdik. Hukuk sistemine siyasetin etkisi çok fazla ve bu durum güvensizlik oluşturuyor. İlkokuldan başlayarak çocuklarımızı spor ve sanata yönlendirmeliyiz.

## ORTAKLAŞTIRILMIŞ BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ

Türkiye’de “Birlikte Yaşam” gündemini etkileyen akımlar grup çalışmalarında önceliklendirilmiş, grup çalışmalarının çıktıları Arama Katılımlı Yönetim Danışmanlığı tarafından aşağıdaki şekilde bütünleştirilmiştir. Bu çalışma değerlendirme ve yorum seansı öncesi tüm katılımcılara dağıtılmıştır:

### ORTAKLAŞTIRILMIŞ TÜRKİYE’DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ

#### Birden çok grupta çıkanlar

- **Adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik artıyor;** Toplumda adalet duygusunun olmaması. Türkiye'deki en büyük tehlike adalet, hukuk ve eğitim sistemine olan güvensizlik. Adaletsizlikte herkes kendi kuralını koyuyor. Kuralların uygulanmasına karşı bir güvensizlik var. Adalet ve hukuk sistemine siyasetin etkisinin fazla olması ve bunun güvensizliğe neden olması.
- **Demokrasi kültürü ve hoşgörü eksikliği devam ediyor;** Ötekileştirme, demokratik kültür eksikliği. Toplumun her alanında demokrasi ve kültürünün zayıflığı; Önyargılı, ötekileştiren ve bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olan topluma dönüşmek. Birbirimizi dinlemiyoruz, kendimize benzemeyenleri hiç dinlemiyoruz, empati yapmıyoruz. Farklılıklarımızın zenginliğimiz olduğunun farkına varamıyoruz. Benzer yanlarımızdan ziyade farklılıklarımız ön planda tutuluyor. Özgürlüklerimizin sınırını bilmiyoruz. Kurum içi iletişimsizlik ve dezenformasyon; Ortak çalışmacı ve paylaşımcı olmamak samimiyet ve hoşgörü eksikliğine neden oluyor. Önyargılı yaklaşımlar mevcut ve yapılan hatalardan ders çıkarılmıyor. Demokrasi ve demokrasini kültürünü oturtamıyoruz.
- **Ötekileştirme artıyor:** Ön yargıdan kaynaklanan gruplaşma, İnsanları kategorize etme ve ötekileştirme devam ediyor. Ötekileştirme; İnsanları ötekileştirip kategorize etme; Artan gruplaşma ve kutuplaşma birlikte yaşam kültürünü negatif etkiliyor. Gruplaşma ve kutuplaşma giderek artıyor. Cinsiyet, yaş, siyasi faktör, yaşam tarzlarındaki farklılık bu duruma etki etmektedir. Aidiyette çözümlenme. Gruba aidiyet ortak kimlik altında birleşmektir. Kişilere saygı duymaktır. Fanatizm; toplumda bireyler arasında siyasi, dini, etnik, ekonomik anlamlarda gruplaşmaya ve kutuplaşmaya gidilmesi.

- **Siyasetin ayrıştırıcı yönü ön plana çıkıyor:** Siyasetin etkisi artarken demokrasinin etkisi azalıyor.
- **Küreselleşme etkisiyle kendi kültürümüzde var olan ortak yaşama değerlerini kaybediyoruz.** Küresel güçlerin ülkeler üzerinde oynadığı oyunların farkında olunmaması; Küreselleşme ile ortaya çıkan aşırı bireyselleşme birlikte yaşama kültürünü tehdit ediyor. Çevremize karşı duyarsız olduğumuzdan bencilleşiyoruz. Yeterince birlikte çalışma kültürü ve sorumluluk bilincine sahip olmaması.
- **Üniversiteler rolünü gerçekleştiremiyor;** Devletin temel ve yükseköğretim politikasının tutarsız olması. Eğitime verilen önemin azlığı; Üniversitelerde bölüm açılırken mevcut piyasa ihtiyaçlarına göre değil, diğer gerekçelerle açılmakta olduğundan teorik eğitim pratikteki uygulamalarla örtüşmesi. Üniversitelerin kendilerinden bekleneni gerçekleştirememesi; Devletin eğitim politikasının olmaması. Eğitim sistemimiz bir şey yapmaktan ziyade bir şey olmaya yönlendiriyor. Ezberci eğitim sistemi mevcut. Sadece akademik başarı ön planda. Üniversitelerin çalışma ve araştırmalarıyla “birlikte yaşama kültürüne” yeterince katkıda bulunmaması Üniversiteler esnek değil, sürekli mevzuat dayatılıyor. Üniversitelerin kaynak eksikliği ve mevzuat nedeniyle esnek olmayan tek tipçi bir eğitime mecbur kalması.
- **“Bu benim görevim değil.” anlayışı;** Aidiyet duygusunun olmaması. Hep başkasından katkı bekliyoruz, ben ne katkı sunabilirim bakışı yok. Özeleştiriyi yapmıyoruz. Bürokrasinin bu benim görevim değildir algısını pekiştirip insanları tembelliğe itmesi. Çevremize karşı duyarsız olduğumuzdan bencilleşiyoruz. Benim görevim değildir olgusunu yerleştiriyoruz. Toplumdaki birlikte yaşayan bireylerde hazır konma anlayışı, sorumluluk almama ve takım çalışmasına yatkın olmama anlayışı mevcut. Söylediklerimizi yapmıyoruz. Hep başkasından katkı bekliyoruz, ben ne katkı sunabilirim bakışı yok. Kimse hatayı kendinde aramıyor.
- **Ego yüksekliği;** Üstün görmek; Takım çalışması yerine bireysel başarıları öne çıkarıyoruz; Kimse hatayı kendinde aramıyor. Ortak çalışmayı ve bilgi paylaşmayı bilmiyoruz. Eleştiriye açık değiliz. Çok konuşuyoruz, az dinliyoruz. Güçlünün her zaman haklı olması durumu var. Makamdan güç alıyoruz. Ego yüksekliği empati yapmayı engellediğinden yöneticilerde daha çok göze

çarpıyor. Egonun çok yüksek olması nedeniyle geri adım atmama ve menfaatlerin ön plana çıkması, egoistlik birlikte yaşam kültürünü negatif etkiliyor. Ortak çalışma ve bilgi paylaşmayı bilmiyoruz. Ego yüksekliği empati yapmayı engellediğinden yöneticilerde daha çok göze çarpıyor. Ortak çalışmacı ve paylaşımcı olmamak samimiyet ve hoşgörü eksikliğine neden oluyor. Güçlü olan güçsüzü ezmek niyetinde. Güçlünün her zaman haklı olma durumu var.

- **Menfaat ilişkilerinin önceliği artıyor.** Kamusal ve kurumsal yarar yerine kişisel ve grupsal çıkarların hayatın her alanında egemen olması. Paylaşımcılık azaldı, çıkar kavgası çok fazla. Menfaatler tüm değerlerimizin önüne geçmesi, paylaşımcılığın azalması, çıkar kavgasının artması.
- **Uzun vadede planlama yapmıyoruz ve planlara uymuyoruz.** Ortak hedef belirleyemiyoruz
- **Gelir dağılımındaki dengesizlikler;** benzer statüde çalışanların gelirlerinde bölgesel farklılıklar mevcut, benzer kapasitedeki bireyler farklı mesleklere mensup olmalarından dolayı farklı kazançlar elde etmekte ve bu gelirler arasındaki farkların bireylerin sosyal statüsünü belirleme olgusu mevcut.
- **Eğitim içerisinde spor ve sosyal faaliyetlere yer verilmiyor.** Üniversitelerde sosyal bilimlere ve faaliyetlere önem verilmemesi Birlikte yaşam olgusunu geliştirmek için takım halinde yapılan sanat ve spor gibi sosyal etkinlikler yapılmamakta.
- **Görevlendirmelerde liyakatin etkisi azalıyor.** Yapılan görevlendirmelerde liyakate dikkat edilmiyor bu da görev yüklerinde dengesizliğe yol açıyor. İnsanlar geldikleri konuma niteliklerine göre değil, çevrelerine göre geliyorlar. Kadrolaşma artıyor.
- **Bilgi kaynakları ötekileştirmeyi körüklüyor.** Toplumun en büyük bilgi kaynağı gazete ve kanallar. Tarafsız medya yok oluyor. Toplumun temel bilgi kaynağı medyadaki dezenformasyonun toplumu olumsuz yönde etkilemesi.
- **Dış görünüşe göre değerlendirme yapma artıyor.**

#### Tek grupta çıkanlar

- Erkek egemen kültür baskısı var.

- Coğrafi ve bölgesel farklılıklar, dengesizlikler ve tahammülsüzlükler birlikte yaşam kültürünü negatif etkiliyor.
- Sosyalleşme eksikliği, asosyallik
- Kendimizi küçük görüyoruz / Kötü yönlerimizin reklamını yapıyoruz
- Dinin çatışma için kullanılması
- Az iş, çok laf yapılıyor. Az emek çok netice artıyor. Görev dağılımındaki dengesizlikler devam ediyor.

## DEĞERLENDİRME VE YORUMLAR

### Oğuz Babüroğlu

Şimdi size öğle arasında yaptığımız bütünleştirilmiş “Birlikte Yaşam Gündemi”ni dağıtıyoruz. Tüm çıktıları ortak temalar altında birleştirdik. Bundan sonraki grup çalışmasına gitmeden evvel bunlara bir bakalım. Bende bu yazılanlarla alakalı bir yorum yapacağım. Bir yandan da bütünle alakalı başka yorumlar varsa onları alacağım. Biz buraya baktığımızda nasıl bir ürün ürettik? Nasıl bir ortak aklımız var? Bu ortak akı yorumlayıcı düşünceler varsa onları almak istiyorum. Ekleme istemiyorum. Buradan nasıl bir akıl çıkıyor? Ne anlama geliyor? Bir mesajı var mı? Bununla ilgili katkı bekliyorum. Bir baktığımızda aslında baya bir ortak malzeme var. Bazıları daha fazla tekrar ediyor. Bazı akımlar da tek grupta çıkmış. Ben şunu görüyorum: Bir yandan Türkiye’de birlikte yaşamla alakalı genel noktalar varken, bir de bireylerle ilgili noktalar var. Bir yandan toplumun birlikte yaşamasını örseleyen unsurları söylüyoruz. Bir de bireylerden beklentilerimiz var. Mesela adalet ve hukuk sistemine olan güvensizlik. İçinde bulunduğumuz ortamdaki hukuk düzeninin kalitesi ile ilgili bir eksiklik. Diğer yandan demokrasi ve hoşgörü eksikliği var ki bu bireyle ilgili bir durum. Ötekileştirme, önyargılar var görüntüye ya da dine dayalı. Siyasetle alakalı, küreselleşmeyle alakalı olumsuzluklar var. Sonra da bazı bireyle ilgili anlayışlar var mesela ‘bu benim görevim değil’ anlayışı, bireydeki değerlerle alakalı bir tutum. Menfaat ilişkisinin hem bireysel hem toplumsal tarafı var. Bir de üniversiteyle alakalı konular var. Mesela ‘üniversiteler rolünü gerçekleştiriyor’ diyoruz. Eğitim içinde sosyal ve sanatsal faaliyetler az, görevlendirmelerde liyakat etkisi azalıyor diyoruz. Grup çalışmalarının çıktılarına göre bir yandan toplumun geneliyle, bir de bireylerle ve üniversitelerle alakalı akımlar Türkiye’de birlikte yaşamının gündemini şekillendiriyor. Son olarak dikkatimi çeken bir nokta ise



bütünleştirilmiş olan çalışmada birlikte yaşamla alakalı olumlu hiç bir akımın çıkmamış olması. Benim tüylerim diken diken oluyor bunu görünce. Grup çalışmalarında birlikte yaşamla ilgili bir tane olumlu şey söylenmemiş. Belki toplu çalışmamızda vardı da gruplara yansımada. Ama ağırlıklı şekilde son derece olumsuz düşünüyoruz Türkiye’de birlikte yaşamla ilgili.

#### **Katılımcılardan değerlendirme ve açıklamalar:**

- Burada çok fazla olumsuz görüş var ama burada birlikte yaşamayı mümkün kılacak çözümler bulmak istediğimiz için olumsuzluklar öncelikli çıktı.
- Bu topluluk Türkiye’nin bugünkü gündemine çok duyarlı. Burada çıkan maddeler gündeme paralel olarak çıkıyor. Türkiye’de bazı yapısal sorunlar var. Bunların bireye ve topluma yansımaları görüyoruz.
- Olumsuzluklar üzerine konuştuk ama güzel olan, daha fazla madde tartışılacak diye düşünürken daha ortak maddeler üzerinde uzlaşmaya başladığımızı, maddelerin daraltılabildiğini düşünüyorum.
- Siyasetin etkisi artarken demokrasinin etkisi azalıyor diyor, burada bir çelişki var.
- Halkı kendi kendine bıraksanız birlikte çalışılabilir. Siyaset arttığında dayatmacılık oluyor ve bu halkı değiştiriyor.
- Kimisi topluma kimisi de bireye dair saptamalar var. Biz toplumun küçük bir örneğiyiz. Bence kendimizi de eleştirmeli, bu sorunların neresinde durduğumuza bakmalıyız diye düşünüyorum
- Bazı şeyler insanların görevi olmayabilir. Bilgisi yeterli olmayabilir. Bunu göz ardı etmemek lazım.
- Birlikte yaşamayı engelleyecek sorunlarla yüzleşmek, kendimizin de bazı sorunlarla yüzleşmesi açısından önemli diye düşünüyorum
- Sorunların kökenine tam olarak inemiyoruz. Ötekileştirme artıyor diyoruz mesela, bir insan empati kurmaya başlıyorsa zaten bu sorunlar büyük oranda çözülecektir.
- Yaklaşık 15 madde var ama Türkiye’ye özgü olmayan maddeler de olabilir. Bu kadar karamsar olmamak lazım.
- Adalete güvensizliğin en fazla düşünülen madde olmasının sebebi, bu işin içinde hukuktan çok siyasetçinin olmasıdır diye düşünüyorum.

- Adalet hukukla ilişkili bir kavram. Hukukun olmadığı yerde adalet de olmaz. Güçler dengesi içinde adaletten bahsetmemiz zaten imkânsız. Dünyanın birçok yerinde bu sorunlar olabilir dendi ama bu çok doğru değil.
- Üniversiteler Türkiye’de Osmanlı’dan kalma. İngiltere’de 1000 yıllık üniversiteler var, Türkiye’nin tarihi daha 100 yıl bile değil. İlerde daha iyi olacağını düşünüyorum.
- Bireysel problemlerimize bakarsak, öncelikle birbirimizin haklarına saygı duymuyoruz. Diğer bütün sorunlar da birbirimizi sevmemekten kaynaklanıyor.
- Bu sorunların yine kaynağı eğitime de dayanıyor. Çocuklarımız hayatı testlerde ibaret gördüğü için diğer değerleri öğrenemiyorlar. Bunu çözebilecek tek şey eğitim. Onlara yarışı öğretiyoruz.
- Birlikte yaşam kültürünü geliştirmek adına böyle bir organizasyonun yapılmasını sorunlarımıza çözüm arıyor olmamızı çok olumlu buluyorum. Sorunlarla yüzleşmeye ciddi ihtiyacımız var.

### **Oğuz Babüroğlu**

Aslında sadece burada yazılı olanla değil yaptığımız şeyle ilgili de bir yorum geldi. Ortak aklımızla ilgili yorumlarımızı paylaştık. Hem ürettik hem de ortak konuları önümüze çıkarttık. Ne anladığımızı da kısaca konuştuk. Artık AGÜ’ ye geçmemiz lazım. AGÜ’ deki birlikte yaşamla alakalı bir çalışma yapacağız.

**AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ GRUP ÇALIŞMASI****Oğuz Babüroğlu**

Yeni gruplar oluşturacağız. Şimdi sabahki gibi bir beyin fırtınası yapmayacağız ama beyin fırtınasını bu gruplar içinde yapacağız. AGÜ' de birlikte yaşam teşhisi adına yapacağız. AGÜ' de birlikte yaşamın artılarını ve eksilerini çıkaracağız. Serbest beyin fırtınası olunca biraz olumsuz kayıyoruz sanki. Bu sefer artıları da çıkartmaya çalışacağız. Kendimizi ve bu üniversiteyi konuşarak yine beyin fırtınası yapıyoruz. Saptaması neyse, gördüğü bildiği deneyimlediği neyse katkı bitinceye kadar bunları yazıyor. Her gruptan beklediğimiz bunları dörde indirmeleri. İndirirken de, madem Türkiye'de birlikte yaşam konusunda böyle saptamalar yaptık, bunları kullanalım. Mesela Türkiye'de 'ötekileştirme var, bizde yok' diyebilirsiniz. Beyin fırtınasından sonra kendimize soralım, Türkiye diye baktığımızla AGÜ diye baktığımız arasında ne fark var? Dörde indirirken bunu da düşünebiliriz. Lütfen ters görüşünüz de olsa buraya yazın. Bazı konularda hemfikir kalmayabilirsiniz. Bunları çözeceğiz diye bir iddiamız yok, konuşacağız diye bir iddiamız var. Onları da lütfen getirin. Aynı maddeyi biri artıya biri eksiye koyabilir. Grup böyle karar verirse iki tarafta çıkabilir. Farklı görüş varsa bastırmak istemiyoruz. Çözüm bulabilmek için bunların farkına varmamız lazım.

Aynı gruplarla çalışmayacağız. Grupların yarısını safkan grup yapacağız. 3 tane sadece öğrenci, 3 tane sadece idari personel, 3 tane sadece akademisyen grubu oluşturacağız. Diğerleri karma gruplar olacak. Safkan gruplar 7şer kişi olacak.

15 sunumumuz var, onları dinleyeceğiz ve bugünü tamamlayacağız. Yarın sabah 10.00'da başlıyoruz. Buradan çıkan ortak akli değerlendireceğiz. Sonra da ortak davranış ilkelerini, birlikte yaşam ilkelerini tasarlamak için bir grup çalışmamız daha var. Yarın öğleden sonra da bitirebiliriz.

**GRUP 1 (Safkan Öğrenci)****Artılar**

- Öğrenci sayısının az olması, kuvvetli ilişkiler olması (saygı, güven...)
- Bursun sağladığı imkânlar (sosyal aktivite)
- Kampüs ortamının avantajları

- Kulüplerin köklü olmayışı / kurucu ekipte olmak, “bu benim görevim değil” anlayışının olmaması
- Orijinal bir atmosferinin olması: AGÜ RUHU / KÜLTÜRÜ

#### **Eksiler**

- Sosyal aktivite çok sınırlı (yeni üniversite)
- İletişim kopukluğu ( öğrenci – idare, idare – akademik )
- Öğrencilerde fazla özgüven (ego yükseklığı)
- Kulüplerin köklü olmayışı / zor oluşu, iş yükü

#### **Grubun açıklamaları:**

- Öğrenci sayısı bu sene 126. Bizce bu olumlu bir faktör. Az kişiyiz, güzel bir aile ortamı içindeyiz, hepimiz birbirimizi tanıyoruz.
- Yeni üniversite olduğu için sosyal imkânlarımız sınırlı. Bu eksiği burslarımızla tamamlamaya çalışıyoruz. İleride bunu aştığımız zaman burs bize daha yararlı olacak.
- Kampüs 7-24 açık. Yurtlar çok yakın, biz onlara ev diyoruz zaten. Temizlik yapan, güvenlik olarak çalışan abilerimiz ablalarımızla birlikte AGÜ ailesi oluşturuyoruz. Bu orijinal bir atmosfer yaratıyor. Yurdun dışına çıkınca kendimizi bambaşka bir yerde hissediyoruz. Burada çok orijinal, çok kültürlü bir ortam var.
- Hepimiz aktif ve çalışan kulüpler istiyoruz. Yeni olduğumuz için kulüp yok, bizim kurmamız gerekiyor. Taşın altına elimizi koymamız gerekiyor. Ama bunun bize kattığı deneyimler bambaşka. Bu işler nasıl yapılır görüyoruz, basamakları çıkmaya bir şekilde başlıyoruz. Başka üniversite olsaydı oturmuş bir düzen olacaktı ve bunu yaşayamayacaktık.
- İdari-akademik belli kademeler arasında iletişim kopuklukları var.
- AGÜ’ nün bize sağladığı imkânlar çok. Ama sadece buradan mezun olunca bir yerlere gelmemiz mümkün olmayabilir. Mutlaka bir şeyler yapmamız lazım.

#### **GRUP 2 (Safkan Öğrenci)**

##### **Artılar**

- Farklı kültürlerden, yaşlardan ve farklı yaşam tarzlarını yaşayan insanları tanımayı, saygı duymayı ve uyum sağlamayı öğrendik-öğreniyoruz.

- Girişkenliğimiz artıyor, sıkıntı ve problemlerle karşılaştığımızda anda çok hızlı bir şekilde organize olup, fikir alışverişinde bulunarak önyargılarımızı yıkıp sorunlarla yüzleşmeyi öğreniyoruz.
- Hiyerarşiyi ortadan kaldırıp akademik, idari ve teknik personelle iç içe olarak düşüncelerimizi rahat ifade edebiliyoruz. Bu da nitelikli birey olmamıza katkıda bulunuyor.
- Az insan=> çok huzur, çok fırsat, çok iletişim

#### **Eksiler**

- Özel hayatla ilgili gereksiz ve saçma bilgiler çabuk yayılırken, duyuruların ve önemli haberlerin iletiminde sıkıntı yaşanması
- Egonun yüksek olması, ötekileştirme, kamplaşma, siyasi düşüncelerin ayrıştırıcılığı, özenti ve menfaat ilişkileri gibi nedenlerden dolayı ortaya kavga, atışma çıkması karşılıklı sevginin azalmasına neden oluyor
- Sahip olduğumuz değerlerin kıymetini bilmiyoruz. Örn: ortak alanların kullanımı, ev içi sıkıntılar, elektrik su vs. gereksiz kullanımı
- Az insan => Az çevre, az fikir, az etkinlik, organizasyon (katılım sıkıntısı)

#### **Grubun açıklamaları:**

- Aramızda Türkiye'nin çok farklı yerlerinden insanlar var. Birbirimizi yadırgamadan yaşamayı öğreniyoruz. Birlikte yaşamak bize çok şey öğretiyor. Hiyerarşiyi ortadan kaldırıp iç içe kendimizi ifade edebiliyoruz. Maç izlemek istediğimizde ya da konser düzenlemek istediğimizde bize hemen yardımcı olunuyor.
- Okul küçük olduğu için dedikodu çok. Özel hayatla ilgili bilgi hemen yayılıyor ama bilgi amaçlı duyuruların yayılmasında sıkıntı yaşanıyor.
- İmkânlar var ama kıymetini biliyor muyuz?
- Çevremiz az olduğu için ufkumuzun gelişmesi kısıtlı oluyor. Etkinlik yapacağımız zaman az katılım olacağını düşünüyoruz.

#### **GRUP 3 (Safkan İdari)**

##### **Artılar:**

- Sürekli öğrenme
- Yeni bir üniversitede yeniliğe açık bir yönetime sahip olmak
- Dış finansman kaynaklarının olması

- İsmnin Abdullah Gül Üniversitesi olması

**Eksiler:**

- Kurumsallaşma eksikliği
- Görev ve süreç tanım eksikliğinden kaynaklanan sorunlar
- Yeni bir üniversite olmaktan dolayı kurum kültürünün oluşmaması ve ötekileştirmeler
- İnsan kaynakları ve fiziki yetersizlikler

**Grubun açıklamaları:**

- Akademik personel ya da öğrenciler, idari personelle birebir muhatap olmadığından dolayı varlığından ya da yaptığı işlerdeki özveri ya da özverisizliğinden bilgisi olmuyor.
- Bürokratik sorumluluğun hepsi idari personelde bulunuyor. Bu durum ters motivasyon yaratıyor; mevzuata göre bir şey yapmak için sürekli öğrenmek zorundayız. Sürekli öğrenmeyenler çağın gerisinde kalıyor. Türkiye'nin eğitim sektöründeki trendlerini takip edemiyor. AGÜ' nün vizyon-misyonuna uygun stratejileri anlayabilmek için sürekli öğrenmek gerekiyor.
- Biz AGÜ ailesi olarak idari, akademik kadro ve öğrenciler bir aradayız. Gördüğünüz her şeyin lojistiği bize ait. Okulun belediyesi bizleriz.
- İsmnin Abdullah Gül Üniversitesi olması büyük bir artı. Örneğin bütçe görüşmelerinde 3,2 milyon TL para aldık. Erciyes Üniversitesi'nde bu durum söz konusu olamıyor.
- Resmi yapıya uymamız gerekiyor ama ast-üst karışıklığı var. Alakasız kişiler kendi işleri olmayan işlere karışıyorlar. Yasal prosedür konusunda bilgi eksikliği var.
- Mevzuata uyma zorunluluğu var. Uygulamazsak yasal sorumlulukları var. Biz kendi standartlarımızı oluşturmadan uluslararası rekabeti nasıl sağlayacağız?
- Kim neye karşı, kime karşı sorumlu, herkesin bilmesi gerekiyor.
- Kurum kültürü öğrenciler ve idareciler arasında oluşmak üzere ama hala eksiklikler var. İdari personel, ötekileştirme ile karşı karşıya kalıyor. Biz idari ekip olarak farklılıklarımızı zenginlik haline getiremedik.

**GRUP 4 (Safkan İdari)**

**Artılar**

- Çok kültürlülük

- Üniversitedeki demokrasi kültürünün devamlılığının sağlanması, birlikte alınan kararların uygulamaya konulması (çoğul katılımcılık)
- Üniversitemizin öğrencilerine özgüven duygusunun sağlamış olması
- Vakıf desteği olmasından dolayı yapılan organizasyonların profesyonelce olması

#### **Eksiler**

- Kurum içerisindeki iletişim eksikliği
- Aidiyet duygusunun oluşmamış olması
- Fiziki şartların henüz oluşmamsından kaynaklı sosyalleşme ortamının sağlanamaması
- Üst yönetimin idari personeli küçük görmesi, işe yaramaz hissettirmesi.

#### **Grubun açıklamaları:**

- Vakıf desteğiyle yapılan organizasyonlar çok profesyonel olduğu için bakış açımızı değiştiriyor.
- Aidiyet duygusu bizde tam oluşmamış durumda. Öğrenciler arasında bu var ama idari personel gururla 'Ben AGÜ'lüyüm' diyebiliyor mu bilemiyorum.

#### **GRUP 5 (Safkan Akademik)**

##### **Artılar**

- Öğretim üyeleri arasında akademik hiyerarşinin olmaması
- Disiplinler arası etkileşime uygun bir ortam/iklim
- Öğretim üyeleri ve öğrenci-öğretim üyesi arasındaki etkileşim iyi
- Hedeflere inanmış bir ekip var, fedakârlık yapmaktan kaçınmıyoruz

##### **Eksiler**

- Farklı kurumlardan gelmiş personel, o kurumlardaki kötü alışkanlıklarını devam ettirmeye çalışıyor, devlet memuru zihniyetinin hâkim olması
- Kurum içindeki iletişimin (ve şeffaflığın) yetersizliği – hedefler/standartlar, belirsizlikler (işler, sorumluluklar, süreçler, yönergeler...)
- Karar mekanizmalarındaki katılım tabanının yeterince geniş olmaması nedeniyle aidiyet duygusunun gelişmemesi
- Öğrenciler, akademisyenler ve idari personelin birbirleri hakkında önyargılarının olması, empati kurmaması

- Araştırma görevlilerinin kuruma aidiyet duygunun geliştirilmesi için yeterli/gerekli tedbirlerin alınmaması

#### **Grubun açıklamaları:**

- Akademik personelin de kendini bilinçlendirmesi ve davranışlarını ayarlaması gerektiğini düşünüyoruz.
- İletişim eksikliği var, bir personelin başına gelen bir şeyden haberimiz olmuyor.
- 3 grubun (akademisyen-öğrenci-idari) birbirini iş arkadaşı olarak görmesi gerekiyor. Bazen makamların güç kaynağı olarak kullanıldığını görüyoruz.
- Asistan grubu da olmalı diye düşündük, araştırma görevlilerinin kendilerini dışarıda hissettiklerini düşünüyoruz, onlara yönelik çalışmalar da yapılmalı.
- Öğretim üyeleri arasında akademik hiyerarşi olmaması çok iyi bir yönümüz. Egolarımızın çok yüksek olmadığını gösteriyor.
- Sorunlara rağmen iyi bir iletişim olduğunu düşünüyoruz.
- Hepimiz AGÜ' nün vizyonuna inanıyoruz.

#### **GRUP 6 (Safkan Akademik)**

##### **Artılar**

- Farklılıklarımızı gözetmeksizin uyum içinde çalışıyoruz.
- Fiziksel imkânsızlıklara rağmen akademisyenlerimizin birlikte uyum içinde yaşayabilmesi ve çalışabilmesi
- Farklı coğrafya ve kültürlerden gelen personelin ortak hedefler doğrultusunda özveri ile birleşmesi
- Akademik personelde ego düşük

##### **Eksiler**

- Personelin bürokrasiden dolayı çözüm odaklı çalışmaması
- Kurumsallaşma sürecinin tamamlanmamış olmasından dolayı akademik personelin ihtiyaçlarının karşılanmasındaki adaletsizlik
- İletişim eksikliğinden dolayı tüm personelin aynı hedefe odaklanmaması
- Paydaşlarla istişare edilmeden kararların alınması

#### **Grubun açıklamaları:**

- Dışarıda farklı düşüncedeki insanlar birbirleriyle konuşamıyorlar bile, ama burada herkes farklılıklarına rağmen çok iyi anlaşıyor.



- Kalabalık ofislerde çalışmamıza rağmen birbirimizin alanına tecavüz etmeden gayet güzel bir uyum içinde çalışıyoruz.
- Alınan kararlar, tüm personele duyurulmadığı zaman sıkıntılar doğabiliyor.
- İdari personel bizim elimiz ayağımız gibi. Bürokrasi temelli bir sistemin getirdiği olumsuzlukları yaşıyoruz elbet. İdari personelin çözüm odaklı yaklaşımları daha ön plana çıkarmasıyla bu sorunlar çözülür diye düşünüyoruz.
- Her 3 grubun da aynı hedefe ulaşma isteğini, vizyonu ve misyonu özümsemesi gerekiyor. Kendi inanmadığımız bir şeyi başkalarına anlatamayız.

### **GRUP 7 (Safkan Akademik)**

#### **Artılar**

- AGÜ' de ötekileştirmenin bulunmadığı samimi dinamik genç bir ortamın olması
- Akademik personelin özverili ve AGÜ'yü sahiplenmesi
- AGÜ' de egosu yüksek çok fazla bireyin olmaması ve farklı kültürlerden gelen bireylerin AGÜ' de kaynaşması
- Demokrasi kültürüne sahip bireylerin fazlalığı

#### **Eksiler**

- Kurumsallaşmanın henüz tamamlanamamasından ve bürokratik engellerden kaynaklanan "Bu benim işim değil" anlayışı
- Kaynakların ve görevlerin adil dağıtılmamasından kaynaklanan moral bozukluğu
- İletişim ve koordinasyon eksikliği
- Sosyal faaliyetlerin yetersizliği

#### **Grubun açıklamaları:**

- Grupta yaptığımız beyin fırtınasında artılar çok daha fazla çıktı, fazla eksi bulamadık, bu güzel bir durum. Olumsuz noktalardan biri az olmamıza rağmen birlikte çok az sosyal faaliyet yapmamız.

### **GRUP 8 (Karma Grup)**

#### **Artılar**

- Akademisyenlerle öğrenciler arasındaki kuvvetli ve samimi iletişim
- Öğrenciler arasında düşünce özgürlüğü olması, gruplaşma olmaması
- Üniversitenin yenilikçi bir misyon ve vizyona sahip olması

- Öğrenci odaklı eğitim ve disiplinler arası etkileşim olması

#### **Eksiler**

- Görev dağılımındaki belirsizlik ve dengesizlik
- Bürokrasi ve mevzuattan dolayı işlerin geciktirilmesi
- Fiziksel mekân yetersizliği
- Sistem eksikliği ve inisiyatif alınmak istenmemesi

#### **Grubun açıklaması:**

- Bizi toplum yapan şey aynı otobüste seyahat etmemiz değil, yanındakiyle selamlaşabiliyor olmaktan geçiyor.
- 125 öğrenci olması bir avantaj. Samimiyet ve yakın iletişim sağlıyor.
- Öğrenciler arasında gruplaşma olmaması da olumlu. Herkes birbirini tanıyor.
- Ben Mimarlık öğrencisi olarak bu kadar mühendisle bir arada olmamıştım.
- Mevzuatta yazmıyor diye ya da bürokratik sebeplerden dolayı işler gecikiyor.

#### **GRUP 9 (Karma Grup)**

##### **Artılar**

- Öğrenciler arasında ötekileştirmenin olmaması
- AGÜ'lü olarak birbirimizden farklıyız ancak ortak yaşama inanıyoruz.
- Öğrenci ve personel sayısının az olması ve bunların kaliteli olması
- Üniversitenin hedef ve vizyonu birlikte yaşamı gerçekleştirecek motivasyonu sağlar.

##### **Eksiler**

- Yeni kurulan bir üniversitenin getirdiği dezavantajları ( mekan eksikliği, etkinliklerin sınırlı olması, kurum kültürünün oluşmaması
- Mevzuat, bürokrasi ve hiyerarşik yapıdan kaynaklanan aksamalar
- Birlikte yaşamın paydaşları bir arada değil, ayrı yerlerde yaşıyoruz.
- Bilgi paylaşımı ve aktarımındaki eksiklikler

#### **Grubun açıklamaları:**

- Öğrenci sayısı az olduğu için birlikte yaşama şansımız daha fazla.
- Yaptığımız beyin fırtınasında fazla eksik yön bulamadık.
- Bir kısmımız Sümer kampüsünde, diğer kısım Teknopark'ta, birlikte yaşayacak ortamımız yok.
- Bilgi paylaşım platformumuz yok, örneğin bir e-mail grubu gibi.

## GRUP 10 (Karma Grup)

### Artılar

- Öğrencilere sunulan imkânların iyi olması
- Öğrenci sayısının az olması, öğrenciler ile idari personelin kolay iletişimi
- Birlikte çalışma isteğinin yüksek olması
- Akademik kadronun iyi olması

### Eksiler

- Kurumsallaşmanın tamamlanmaması
- Sportif ve sosyal faaliyetlerin az olması
- Üniversite kültürünün oturtulamaması
- Personel sayısının az olması ve fiziki yetersizlik

## GRUP 11 (Karma Grup)

### Artılar

- Az sayıda personel ve öğrenci olduğu için kaynaşma daha kolay
- Yeni bir üniversite olduğu için yapılan işlerde motivasyon ve heyecan var.
- Az sayıda personelden dolayı kişilerin daha fazla inisiyatif alabilmesi
- Yeni kurulan üniversite olması nedeniyle üniversite kültürünün ve kurumsallaşmanın kolayca tesis edilmesi amacıyla yeterince zaman alması

### Eksiler

- Yeni kurulan üniversitede çalışma ve araştırma ortamının yeterince uygun olmaması; akademik ve teknik personelin yetersiz sayıda olması nedeniyle bilimsel araştırmanın, çalışmanın ve üretimin yeterince yapılamaması
- Üniversite çalışanları için sağlanan maddi ve sosyal imkânların yetersizliği ve dengesizliği
- Çalışan personeller arasındaki güvensizlik; Araştırma görevlilerini yıldırma politikası; Yönetimin personellere eşit davranmaması
- Planlamalardaki eksiklikler ve ani değişiklikler

## GRUP 12 (Karma Grup)

### Artılar

- Öğrenci sayısının azlığı ve bölümlerin dil okulunda ortak eğitim görmeleri.
- AGÜ'lülerin iyi bir eğitim seviyesinde olması ve çalışanlarının genç olması kuruma dinamik bir yapı kazandırıyor.

- AGÜ' nün akademik personele ve öğrencilerine iyi imkânlar sağlaması.
- İdari personel ve öğrenci arasındaki iletişimin kolay ve etkin olması herhangi bir gereksinimde akademik personelle öğrenciler arasındaki iletişim kanallarının açık olması.

#### **Eksiler**

- Çalışma alanlarının yetersiz olması ve birimlerin bir arada çalışma mecburiyeti.
- Çalışanların vasıflarına uygun birimlerde ve görevlerde görevlendirilmemesi.
- Kurum kültürünün tam olarak oluşmaması ve bundan kaynaklanan kültür çatışmalarının yaşanması.
- Devlet kurumlarında ki bürokrasinin vakıf üniversitelerinden ve yurtdışından gelen akademisyenler tarafından benimsenememesi.

#### **Grubun açıklamaları:**

- İdari personel atama yoluyla değil mülakatla alındığı için nitelikli personeller var. Öğrenciler de belli puanlarla geliyorlar. Yani akademik ve idari kadromuz ile öğrenciler oldukça nitelikli.
- Olumsuz olarak, ofislerde beraber çalışılması sonucu şeffaflık artıyor, kişisel sorunlar duyuluyor. Olumlu yanı da kaynaşmayı sağlıyor.
- Personeller birimlere eşit dağıtılmıyor.
- Ortak bir AGÜ dili olmadığı için, herkes daha önce çalıştığı yerlerden örnekler veriyor ve bahsediyor.
- Hocalar çıkıp mevzuat deyince sanki sorun mevzuattan değil de kişiden kaynaklanıyor gibi oluyor.
- Hizmet içi eğitimler çok sayıda ama yeterli kalitede değil.

#### **GRUP 13 (Karma Grup)**

##### **Artılar**

- Akademik kadronun farklı kültürlerden olması
- Kampüslerin ve fiziksel altyapının birlikte yaşamı kolaylaştıracak şekilde iyi tasarlanmış olması
  - Öğrencilerin bilgiye ulaşabilmesi için teknolojik alt yapının iyi olması ve öğrencilere kayıt anında sağlanan imkânların iyi olması
- AGÜ' de demokrasi kültürünün olması ve hoşgörü eksikliğinin olmaması

- Öğrenci kulüplerinin çok olması ve etkin olması, birlikte yaşamı desteklemesi
  - Öğrenciye İngilizce eğitim için yurtdışına gönderilmesi

#### **Eksiler**

- Yerli ve yabancı öğretim elemanları arasında idari ve özlük hakları açısından farklar olması
  - İdari personelinin İngilizce bilme zorunluluğun olması buna rağmen yabancı personelin Türkçe bilme zorunluluğun olmaması
- İş yükünün dağıtımındaki adaletsizlik
  - Görev tanımlarında sınırların belirlenmemiş olmaması
- Kurumsal olarak farklı olmanın abartılması
- Kamusal ve kurumsal yarar yerine kişisel ve grupsal çıkarların egemen olması

#### **Grubun açıklamaları:**

- Buğday başağı örneği: önce içi boştur, sonra doldukça eğilmeye başlar. Akademik personel egonun yüksek olmadığını söylüyor, ama öğrenciler hep egodan şikâyetçi. Bizim biraz daha dikkatli olmamız gerekiyor galiba.
- Ders programı farklı olsun diyorlarmış, hocalar diyor ki 'bir ders programı ne kadar farklı olabilir?'
- Yabancı hocalarda Türkçe bilme şartı aranmıyor, Türk hocalarda neden İngilizce şartı aranıyor?

#### **GRUP 14 (Karma Grup)**

##### **Artılar**

- İletişimin düzelmesiyle birlikte rektöre ulaşımın kolaylaşması
- Öğrenci sayısının az olması
- Lisans hocalarının kaliteli olması
- Okulun vizyonunun iyi olması

##### **Eksiler**

- Kampüsün bölünmüş olması
- Alt ve üst yönetim arasında iletişim eksikliği
- Hazırlık eğitiminde plansızlık ve belirli kişilerin yanlış tutumu
- İdari kadrodaki koordinasyon ve profesyonellik eksikliği

#### **Grubun açıklamaları:**

- Rektöre ulaşmanın kolay olması bir avantaj.
- Kampüs bölünmüş olduğu için idari personelin çoğuyla burada yeni tanışmış olmamız olumsuz bir durum.
- İdari personel alt ve üst yönetim arasında iletişim eksikliği olduğunu düşünüyor.
- Bazı kişilere avantajlar veriliyor mesela okul yönetimindekilerin avantajları var. Eğitimin planını anlayamamamız bize sıkıntı yaşıyor.

### **GRUP 15 (Karma Grup)**

#### **Artılar**

- Öğrenciler arasında ve personel(akademik ve idari) arasındaki güçlü(sıcak) bir iletişim olması
- Üniversitenin fiziki ortamının (kişi sayısı az olduğundan) uygun olması( iletişime uygun)
- Öğrencilerin üniversiteyi sahiplenmesi
- İnsanlar arasında etiketleme olmaması

#### **Eksiler**

- Sosyal ve sportif faaliyetlerin eksikliği
- Tecrübe aktarımının sağlıklı olmaması bunun güven eksikliğine yol açması ve üslup eksikliği
- İş tanımlarının ve iş süreçlerinin belirsiz olması ve bilinmemesi
- Öğrenci temsilindeki adaletsizlik ve akademisyenlerin öğrenci aktivitelerinde katılımcı olmaması

#### **Grubun açıklamaları:**

- Üst yönetime kolay ulaşabilmemiz öğrenci-personel ilişkisi açısından olumlu bir durum.

#### **Oğuz Babüroğlu**

Grup çalışmalarının çıktılarını sabah yorumlayacağız ama kısaca söylemek gerekirse, bir önceki çalışmada olumsuzluklar hâkimken burada olumlu taraflar ağır basıyor gibi görünüyor.

## **İhsan Sabuncuoğlu**

Hepinize çok teşekkür ediyorum. Hafta sonunuzu ayırdığınız için sağ olun, çok şeyler öğrendik. Katılımlı yönetim, şeffaf yönetim dediğimiz aslında bu. Bu toplantıyı Ekim'de yapacaktık aslında ama aksilikler olunca bugüne ertelendi. Bundan sonra sık sık bu tür toplantılar yapacağız.

Kurumsallaşmayı çok iyi anlıyorum, ama üniversiteyi yeniden tasarlıyoruz. Yeni yeni fakülteler, şu anki öğrenciler sabit kalmak üzere yeniden kuruluyor ve bu bitti sayılır. Gerek sayın cumhurbaşkanımız, gerekse YÖK tarafından onaylanmış, sıfır kilometre yeni bir üniversite çıkıyor. Bir senedir buna uğraşıyoruz. Ayrıca yönetim sistemlerini de çalışıyoruz. Arama ve McKinsey ile birlikte, diğer uzmanlarla birlikte yönetim yapısını oturtuyoruz. Bitmesine de az kaldı. Ondan sonra roller ortaya çıkacak ve o rolleri oynayacak kişilerin iş tanımları, işlerin süreçleri ve tarifleri ortaya çıkacak ve buna göre çalışacağız. Bugüne kadar maalesef bu yapılmamış. Biz var olanı tamir etme yoluna gidebilirdik ama 9 ay önce arama konferanslarına başlamamızın sebebi 3. nesil bir üniversite yaratma çabamız. 1970 model bir tasarımı değiştirerek buna ulaşamazsınız. O yüzden biz yeniden tasarladık. Yurtiçinden ve yurt dışından bilim insanları ve yöneticilere beraber çalıştık bu tasarım üzerinde. Bir ara süreçte olduğumuz için biraz sancılı bir dönem yaşıyoruz. Burada önemli olan şu arkadaşlar: İyi niyet. Kim geldiyse ofisime aynı şeyi söylemişimdir, ben hataları affedebilirim. Ama kötü niyeti, art niyeti, tembelliği asla affetmem. Herkes kendisine tarif edilen roller çerçevesinde işini yapacak.

Öğrencilere bir duyuru yapayım. Amerika'ya gittiğiniz zaman size kredi veriyoruz. Ayrıca yaklaşık 10 öğrencimizi İspanya, İngiltere ve İtalya'ya göndereceğiz. Ben çalışan, zaman ve emek koyan insanın yanındayım. Bugünkü toplantıya katılan, kulüplere katılan arkadaşlar arasından 10 kişi seçeceğiz. Bu konuda bir pozitif ayrımcılık yapacağız. Hepinize iyi akşamlar.

## AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ

Grup çalışmalarında ortaya çıkarılan artılar ve eksiler Arama Danışmanlık tarafından hem farklı gruplara göre hem de toplu bir şekilde bütünleştirilerek aşağıdaki çalışma katılımcılara dağıtılmıştır.

### AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (ÖĞRENCİ)

#### Artılar

- **Öğrenci sayısının az olması** (Az insan=> çok huzur, çok fırsat, çok iletişim),
- **Hiyerarşisiz ortam ve açık iletişim:** Kuvvetli ilişkiler olması (saygı, güven...) Hiyerarşiyi ortadan kaldırıp akademik, idari ve teknik personelle iç içe olarak düşüncelerimizi rahat ifade edebiliyoruz.
- **AGÜ RUHU/KÜLTÜRÜ:** Kampüs ortamının avantajları. Orijinal bir atmosferinin olması; Farklı kültürlerden, yaşlardan ve farklı yaşam tarzlarını yaşayan insanları tanımayı, saygı duymayı ve uyum sağlamayı öğrendik-öğreniyoruz.
- **Öğrenciler arasında girişimcilik ve inisiyatif alma yaygın:** Kulüplerin köklü olmayışı / kurucu ekipte olmak, "bu benim görevim değil" anlayışının olmaması; girişkenliğimiz artıyor, sıkıntı ve problemlerle karşılaştığımız anda çok hızlı bir şekilde organize olup, fikir alışverişinde bulunarak önyargılarımızı yıkıp sorunlarla yüzleşme

#### Eksiler

- **Öğrencilerde fazla özgüven (ego yüksekliği), ötekileştirme, kamplaşma:** siyasi düşüncelerin ayrıştırıcılığı, özentisi ve menfaat ilişkileri gibi nedenlerden dolayı ortaya kavga, atışma çıkması karşılıklı sevginin azalmasına neden oluyor
- **İletişim kopukluğu (öğrenci – idare, idare – akademik):** Özel hayatla ilgili gereksiz ve saçma bilgiler çabuk yayılırken, duyuruların ve önemli haberlerin iletiminde sıkıntı yaşanması
- **Sosyal aktivitelerin sınırlı olması:** Yeni üniversite; Kulüplerin köklü olmayışı/zor oluşu, iş yükü; Az insan => Az çevre, az fikir, az etkinlik, organizasyon (katılım sıkıntısı)

#### Tek Grupta Çıkanlar

#### Artılar

- Bursun sağladığı imkânlar (sosyal aktivite)



### Eksiler

- Sahip olduğumuz değerlerin kıymetini bilmiyoruz. Örn: ortak alanların kullanımı, ev içi sıkıntılar, elektrik su vs. gereksiz kullanımı

### AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (İDARİ PERSONEL)

#### Artılar

- **Güçlü finansal imkanlar:** Dış finansman kaynaklarının olması; Vakıf desteği olmasından dolayı yapılan organizasyonların profesyonelce olması
- **Çok kültürlülük ve katılımçılık:** Üniversitedeki demokrasi kültürünün devamlılığının sağlanması, birlikte alınan kararların uygulamaya konulması (çoğul katılımçılık)

#### Eksiler

- **Kurumsallaşma eksikliği;** Görev ve süreç tanım eksikliğinden kaynaklanan sorunlar
- **Kurum kültürü ve kurum içi iletişim eksikliği:** Kurum içerisindeki iletişim eksikliği Yeni bir üniversite olmaktan dolayı kurum kültürünün oluşmaması ve ötekileştirmeler; Aidiyet duygusunun oluşmamış olması
- **İnsan kaynağı ve fiziki yetersizlikler:** Fiziki şartların henüz oluşmamasından kaynaklı sosyalleşme ortamının sağlanamaması;

### Tek grupta çıkanlar

#### Artılar

- Sürekli öğrenme
- İsmnin Abdullah Gül Üniversitesi olması
- Yeni bir üniversitede yeniliğe açık bir yönetime sahip olmak
- Üniversitemizin öğrencilerine özgüven duygusunun sağlamış olması

#### Eksiler

- Üst yönetimin idari personeli küçük görmesi

### AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ-BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (AKADEMİK)

#### Artılar

- **Motive ve inanmış ekip:** Hedeflere inanmış bir ekip var, fedakârlık yapmaktan kaçınmıyoruz; Akademik personelin özveriyle AGÜ'yü

sahiplenmesi; Fiziksel imkânsızlıklara rağmen akademisyenlerimizin birlikte uyum içinde yaşayabilmesi ve çalışabilmesi

- **Farklılıkların birlikte uyum içinde yaşaması:** Farklılıklarımızı gözetmeksizin uyum içinde çalışıyoruz. AGÜ' de ötekileştirmenin bulunmadığı samimi dinamik genç bir ortamın olması; Demokrasi kültürüne sahip bireylerin fazlalığı; Farklı coğrafya ve kültürlerden gelen personelin ortak hedefler doğrultusunda özveri ile birleşmesi
- **Hiyerarşisiz ve egosu düşük akademik personel;** AGÜ' de egosu yüksek çok fazla bireyin olmaması ve farklı kültürlerden gelen bireylerin AGÜ' de kaynaşması; Öğretim üyeleri arasında akademik hiyerarşinin olmaması

### Eksiler

- **Bürokratik zihniyetin hâkim olması:** Farklı kurumlardan gelmiş personel, o kurumlardaki kötü alışkanlıklarını devam ettirmeye çalışıyor, devlet memuru zihniyetinin hâkim olması; Personelin bürokrasiden dolayı çözüm odaklı çalışmaması
- **Kurumsallaşmanın henüz tamamlanamaması:** Bürokratik engellerden kaynaklanan "Bu benim işim değil" anlayışı; Kaynakların ve görevlerin adil dağıtılmamasından kaynaklanan moral bozukluğu; Kurumsallaşma sürecinin tamamlanmamış olmasından dolayı akademik personelin ihtiyaçlarının karşılanmasındaki adaletsizlik.
- **Kurum içindeki iletişimin (ve şeffaflığın) yetersizliği:** hedefler/standartlar, belirsizlikler (işler, sorumluluklar, süreçler, yönergeler...) İletişim ve koordinasyon eksikliği; Öğrenciler, akademisyenler ve idari personelin birbirleri hakkında önyargılarının olması, empati kurmaması; İletişim eksikliğinden dolayı tüm personelin aynı hedefe odaklanmaması
- **Karar alma süreçlerinde katılımcılığın işletilmemesi:** Karar mekanizmalarındaki katılım tabanının yeterince geniş olmaması nedeniyle aidiyet duygusunun gelişmemesi; Paydaşlarla istişare edilmeden kararların alınması

### Tek Grupta Çıkanlar

#### Artılar

- Disiplinler arası etkileşime uygun bir ortam/iklim

- Öğretim üyeleri ve öğrenci-öğretim üyesi arasındaki etkileşim iyi

### Eksiler

- Araştırma görevlilerinin kuruma aidiyet duygunun geliştirilmesi için yeterli/gerekli tedbirlerin alınmaması
- Sosyal faaliyetlerin yetersizliği

### BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ – BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (KARMA GRUPLAR)

#### Artılar

- **Açık ve samimi iletişim ortamı:** Öğrencilerin hem kendi aralarında, hem de akademik ve idari personelle arasında **kuvvetli, samimi, sıcak, kolay ve etkin bir iletişim** olması; herhangi bir gereksinimde akademik personelle öğrenciler arasındaki iletişim kanallarının açık olması, rektöre ulaşımın kolay olması
- **Düşünce özgürlüğü ve demokrasi kültürü:** Öğrenciler arasında düşünce özgürlüğü olması, gruplaşma olmaması, ötekileştirmenin olmaması, insanlar arasında etiketleme olmaması, demokrasi kültürünün olması ve hoşgörü eksikliğinin olmaması. AGÜ'lü olarak birbirimizden farklıyız ancak ortak yaşama inanıyoruz.
- **Üniversitenin iyi ve yenilikçi bir misyon ve vizyona** sahip olması birlikte yaşamı gerçekleştirecek motivasyonu sağlıyor
- **Öğrenci ve personel sayısı az** olduğu için kaynaşma daha kolay, tüm kesimler arasında iletişimin iyi olmasını sağlıyor, kişilerin inisiyatif almalarını sağlıyor, öğrenciler dil okulunda ortak eğitim alabiliyor.
- **Öğrencilere ve akademik personele sunulan imkânların iyi olması;** Kampüslerin ve fiziksel altyapının birlikte yaşamı kolaylaştıracak şekilde iyi tasarlanmış olması
- **Birlikte çalışma isteğinin** yüksek olması
- **Genç, kaliteli ve çok kültürlü akademik kadro:** kadronun iyi ve kaliteli olması, farklı kültürlerden olması ve çalışanlarının genç olması kuruma dinamik bir yapı kazandırıyor.

## Eksiler

- **İş tanımlarındaki belirsizlik ve görev dağılımındaki adaletsizlik:** Görev dağılımındaki belirsizlik ve dengesizlik İş yükünün dağıtımındaki adaletsizlik; Görev tanımlarında sınırların belirlenmemiş olmaması; İş tanımlarının ve iş süreçlerinin belirsiz olması ve bilinmemesi
- **Kurumsallaşmanın tamamlanmaması;** Sistem eksikliği ve inisiyatif alınmak istenmemesi; Planlamalardaki eksiklikler ve ani değişiklikler
- **Çalışanların vasıflarına uygun görevlerde bulunmaması:** İdari kadrodaki koordinasyon ve profesyonellik eksikliği Çalışanların vasıflarına uygun birimlerde ve görevlerde görevlendirilmemesi.
- **Bürokrasi ve mevzuat kaynaklı aksamalar:** Bürokrasi ve mevzuattan dolayı işlerin geciktirilmesi; Mevzuat, bürokrasi ve hiyerarşik yapıdan kaynaklanan aksamalar
- **Kampüsün bölünmüş olması;** Birlikte yaşamın paydaşları bir arada değil, ayrı yerlerde yaşıyoruz.
- **Fiziksel mekân yetersizliği;** Yeni kurulan bir üniversitenin getirdiği dezavantajlar, mekân eksikliği, etkinliklerin sınırlı olması, Çalışma alanlarının yetersiz olması ve birimlerin bir arada çalışma mecburiyeti.
- **Bilimsel araştırma için personel ve altyapı azlığı:** Personel sayısının az olması; Yeni kurulan üniversitede çalışma ve araştırma ortamının yeterince uygun olmaması; akademik ve teknik personelin yetersiz sayıda olması nedeniyle bilimsel araştırmanın, çalışmanın ve üretimin yeterince yapılamaması
- **Kurum kültürünün tam olarak oluşmaması** ve bundan kaynaklanan kültür çatışmalarının yaşanması. Üniversite kültürünün oturtulamaması
- **Sportif ve sosyal faaliyetlerin az olması**
- **Yerli ve yabancı personele/akademisyene farklı uygulamalar;** Yerli ve yabancı öğretim elemanları arasında idari ve özlük hakları açısından farklar olması; İdari personelinin İngilizce bilme zorunluluğunun olması buna rağmen yabancı personelin Türkçe bilme zorunluluğunun olmaması

## Tek grupta çıkanlar

### Artılar

- Öğrenci odaklı eğitim ve **disiplinler arası** etkileşim olması

- Öğrencilerin üniversiteyi **sahiplenmesi**
- Öğrenci **kulüplerinin çok olması ve etkin** olması, birlikte yaşamı desteklemesi
- Öğrenciye İngilizce eğitim için yurtdışına gönderilmesi
- Öğrencilerin bilgiye ulaşabilmesi için **teknolojik alt yapının** iyi olması ve öğrencilere kayıt anında sağlanan imkânların iyi olması
- **Yeni** bir üniversite olduğu için yapılan işlerde **motivasyon ve heyecan** var.
- Yeni kurulan üniversite olması nedeniyle üniversite kültürünün ve kurumsallaşmanın tesis edilmesinin zaman alması

### **Eksiler**

- Bilgi paylaşımı ve aktarımındaki eksiklikler
- Üniversite çalışanları için sağlanan maddi ve sosyal imkânların yetersizliği ve dengesizliği
- Çalışan personeller arasındaki güvensizlik; Araştırma görevlilerini yıldırma politikası; Yönetimin personellere eşit davranmaması
- Devlet kurumlarında ki bürokrasinin vakıf üniversitelerinden ve yurtdışından gelen akademisyenler tarafından benimsenememesi.
- Kurumsal olarak farklı olmanın abartılması
- Kamusal ve kurumsal yarar yerine kişisel ve grupsal çıkarların egemen olması
- Alt ve üst yönetim arasında iletişim eksikliği
- Hazırlık eğitiminde plansızlık ve belirli kişilerin yanlış tutumu
- Tecrübe aktarımının sağlıklı olmaması bunun güven eksikliğine yol açması ve üslup eksikliği
- Öğrenci temsilindeki adaletsizlik ve akademisyenlerin öğrenci aktivitelerinde katılımcı olmaması

### **AGÜ'DE BİRLİKTE YAŞAM GÜNDEMİ - BÜTÜNLEŞTİRİLMİŞ (TÜM GRUPLAR)**

#### **Birden fazla grupta çıkanlar**

#### **Artılar**

- **Öğrenci ve personel sayısının az ve kaliteli olması;** Kuvvetli ilişkiler olması (saygı, güven...); çok huzur, çok fırsat, çok ve kolay iletişim (kaynaşma daha kolay); bölümlerin dil okulunda ortak eğitim görmeleri.

- **Yüksek kaliteli ve disiplinler arası eğitim** Lisans hocalarının kaliteli olması; Akademik kadronun iyi olması; sürekli öğrenme; disiplinler arası etkileşime uygun bir ortam/iklim; öğrenci odaklı eğitim
- **Fiziksel ve maddi imkânların iyi olması;** Öğrencilere ve akademik personele sunulan imkânların iyi olması; kampüslerin ve fiziksel altyapının birlikte yaşamı kolaylaştıracak şekilde iyi tasarlanmış olması ve bu ortamın avantajları; bursun sağladığı imkânlar (sosyal aktivite); öğrencilerin bilgiye ulaşabilmesi için teknolojik alt yapının iyi olması ve öğrencilere kayıt anında sağlanan imkânların iyi olması; orijinal bir atmosferinin olması AGÜ RUHU / KÜLTÜRÜ;
- **Çok kültürlülük; Farklılıklarımızı gözetmeksizin uyum içinde çalışıyoruz;** farklı kültürlerden, yaşlardan ve farklı yaşam tarzlarını yaşayan insanları tanımayı, saygı duymayı ve uyum sağlamayı öğrendik-öğreniyoruz; farklı coğrafya ve kültürlerden gelen personelin ortak hedefler doğrultusunda özveri ile birleşmesi/kaynaşması; AGÜ' de ötekileştirmenin bulunmadığı samimi dinamik genç bir ortamın olması; öğrenciler arasında düşünce özgürlüğü olması, gruplaşma olmaması; öğrenciler arasında ötekileştirmenin/etiketlenmenin olmaması.
- **Açık iletişim ortamı ve katılımçılık:** Üniversitedeki demokrasi kültürünün devamlılığının sağlanması, birlikte alınan kararların uygulamaya konulması (çoğul katılımçılık); Demokrasi kültürüne sahip bireylerin fazlalığı; Öğretim üyeleri ve öğrenci-öğretim üyesi arasındaki etkileşim iyi; Akademisyenlerle öğrenciler arasındaki kuvvetli ve samimi iletişim; AGÜ' de egosu yüksek çok fazla bireyin olmaması; Akademik personelde ego düşük; İdari personel ve öğrenci arasındaki iletişimin kolay ve etkin olması herhangi bir gereksinimde akademik personelle öğrenciler arasındaki iletişim kanallarının açık olması. İletişimin düzelmesiyle birlikte rektöre ulaşımın kolaylaşması; Öğrenciler arasında ve personel(akademik ve idari) arasındaki güçlü(sıcak) bir iletişim olması Üniversitenin fiziki ortamının (kişi sayısı az olduğundan) uygun olması( iletişime uygun)
- **Yeni üniversite olmasından kaynaklı sahiplenme ve motivasyon:** Akademik personelin özverili ve AGÜ'yü sahiplenmesi; Fiziksel imkansızlıklara rağmen akademisyenlerimizin birlikte uyum içinde yaşayabilmesi ve çalışabilmesi; Yeni bir üniversite olduğu için yapılan işlerde motivasyon ve

heyecan var. Öğrencilerin üniversiteyi sahiplenmesi; Hedeflere inanmış bir ekip var, fedakârlık yapmaktan kaçınmıyoruz

- **Girişkenlik ve inisiyatif almanın yüksek olması:** Girişkenliğimiz artıyor, sıkıntı ve problemlerle karşılaştığımızda anda çok hızlı bir şekilde organize olup, fikir alışverişinde bulunarak önyargılarımızı yıkıp sorunlarla yüzleşmeyi öğreniyoruz. Az sayıda personelden dolayı kişilerin daha fazla inisiyatif alabilmesi; Kulüplerin köklü olmayışı / kurucu ekipte olmak, “bu benim görevim değil” anlayışının olmaması
- **Hiyerarşisiz ortam:** Hiyerarşiyi ortadan kaldırıp akademik, idari ve teknik personelle iç içe olarak düşüncelerimizi rahat ifade edebiliyoruz. Bu da nitelikli birey olmamıza katkıda bulunuyor. Öğretim üyeleri arasında akademik hiyerarşinin olmaması
- **Üniversitenin yenilikçi vizyonu:** Yeni bir üniversitede yeniliğe açık bir yönetime sahip olmak; Okulun vizyonunun iyi olması; Üniversitenin hedef ve vizyonu birlikte yaşamı gerçekleştirecek motivasyonu sağlar. Üniversitenin yenilikçi bir misyon ve vizyona sahip olması
- **Güçlü finansman imkanları:** Dış finansman kaynaklarının olması; Vakıf desteği olmasından dolayı yapılan organizasyonların profesyonelce olması

### Eksiler

- **Sosyal aktivite çok sınırlı (yeni üniversite):** Az insan => Az çevre, az fikir, az etkinlik, organizasyon (katılım sıkıntısı); Fiziki şartların henüz oluşmamasından kaynaklı sosyalleşme ortamının sağlanamaması; Sosyal ve sportif faaliyetlerin yetersizliği; Yeni kurulan bir üniversitenin getirdiği dezavantajları (mekan eksikliği, etkinliklerin sınırlı olması), Personel sayısının az olması ve fiziki yetersizlik;
- **İletişim kopukluğu** ( öğrenci – idare, idare – akademik ); Kurum içerisindeki iletişim eksikliği; Özel hayatla ilgili gereksiz ve saçma bilgiler çabuk yayılırken, duyuruların ve önemli haberlerin iletiminde sıkıntı yaşanması Kurum içindeki iletişimin (ve şeffaflığın) yetersizliği – hedefler/standartlar, belirsizlikler (işler, sorumluluklar, süreçler, yönergeler...) İletişim eksikliğinden dolayı tüm personelin aynı hedefe odaklanamaması; İletişim ve koordinasyon eksikliği;

Bilgi paylaşımı ve aktarımındaki eksiklikler; Alt ve üst yönetim arasında iletişim eksikliği; Kampüsün bölünmüş olması; Birlikte yaşamın paydaşları bir arada değil, ayrı yerlerde yaşıyoruz.

- **Öğrencilerde fazla özgüven (ego yüksekliği)** Egonun yüksek olması, ötekileştirme, kamplaşma, siyasi düşüncelerin ayrıştırıcılığı, özentisi ve menfaat ilişkileri gibi nedenlerden dolayı ortaya kavga, atışma çıkması karşılıklı sevginin azalmasına neden oluyor
- **Kurumsallaşma eksikliği;** Görev ve süreç tanım eksikliğinden kaynaklanan sorunlar; İnsan kaynakları ve fiziki yetersizlikler; Kurumsallaşma sürecinin tamamlanmamış olmasından dolayı akademik personelin ihtiyaçlarının karşılanmasındaki adaletsizlik; Kurumsallaşmanın henüz tamamlanamamasından ve bürokratik engellerden kaynaklanan "Bu benim işim değil" anlayışı; Planlamadaki eksiklikler ve ani değişiklikler; Çalışanların vasıflarına uygun birimlerde ve görevlerde görevlendirilmemesi. İş yükünün dağıtımındaki adaletsizlik; Görev tanımlarının ve süreçlerin belirlenmemiş ve bilinmiyor olmaması; görev dağılımındaki dengesizlikler; İdari kadrodaki koordinasyon ve profesyonellik eksikliği; Tecrübe aktarımının sağlıklı olmaması bunun güven eksikliğine yol açması ve üslup eksikliği; İş tanımlarının ve iş süreçlerinin belirsiz olması ve bilinmemesi; Kaynakların ve görevlerin adil dağıtılmamasından kaynaklanan moral bozukluğu; Sistem eksikliği ve inisiyatif alınmak istenmemesi
- **Kurum kültürü ve aidiyetin oturmamış olması:** Yeni bir üniversite olmaktan dolayı kurum kültürünün oluşmaması, ötekileştirmeler ve bundan kaynaklanan kültür çatışmalarının yaşanması; aidiyet duygusunun oluşmamış olması; Karar mekanizmalarındaki katılım tabanının yeterince geniş olmaması nedeniyle aidiyet duygusunun gelişmemesi; Paydaşlarla istişare edilmeden kararların alınması
- **Bürokrasi ve mevzuattan dolayı işlerin geciktirilmesi;** Personelin bürokrasiden dolayı çözüm odaklı çalışmaması Mevzuat, bürokrasi ve hiyerarşik yapıdan kaynaklanan aksamlar
- **Yerli ve yabancı öğretim elemanları arasında idari ve özlük hakları açısından farklar:** Üniversite çalışanları için sağlanan maddi ve sosyal imkânların yetersizliği ve dengesizliği



- **Fiziksel mekân yetersizliği;** Yeni kurulan üniversitede çalışma ve araştırma ortamının yeterince uygun olmaması; Çalışma alanlarının yetersiz olması ve birimlerin bir arada çalışma mecburiyeti.

### **Tek grupta çıkanlar**

#### **Artılar**

- AGÜ'lülerin iyi bir eğitim seviyesinde olması ve çalışanlarının genç olması kuruma dinamik bir yapı kazandırıyor.
- Öğrenci kulüplerinin çok olması ve etkin olması, birlikte yaşamı desteklemesi
- Öğrenciye İngilizce eğitim için yurtdışına gönderilmesi
- İsmi Abdullah Gül Üniversitesi olması
- Üniversitemizin öğrencilerine özgüven duygusunun sağlamış olması

#### **Eksiler**

- Sahip olduğumuz değerlerin kıymetini bilmiyoruz. Örn: ortak alanların kullanımı, ev içi sıkıntılar, elektrik su vs. gereksiz kullanımı
- Üst yönetimin idari personeli küçük görmesi, işe yaramaz hissettirmesi.
- Farklı kurumlardan gelmiş personel, o kurumlardaki kötü alışkanlıklarını devam ettirmeye çalışıyor, devlet memuru zihniyetinin hâkim olması
- Öğrenciler, akademisyenler ve idari personelin birbirleri hakkında önyargılarının olması, empati kurmaması
- Araştırma görevlilerinin kuruma aidiyet duygusunun geliştirilmesi için yeterli/gerekli tedbirlerin alınmaması
- Akademik ve teknik personelin yetersiz sayıda olması nedeniyle bilimsel araştırmanın, çalışmanın ve üretimin yeterince yapılamaması
- Çalışan personeller arasındaki güvensizlik; Araştırma görevlilerini yıldırma politikası; Yönetimin personellere eşit davranmaması
- Kulüplerin köklü olmayışı / zor oluşu, iş yükü
- Devlet kurumlarında ki bürokrasinin vakıf üniversitelerinden ve yurtdışından gelen akademisyenler tarafından benimsenememesi.
- İdari personelin İngilizce bilme zorunluluğunun olması, buna rağmen yabancı personelin Türkçe bilme zorunluluğunun olmaması
- Kamusal ve kurumsal yarar yerine kişisel ve grupsal çıkarların egemen olması
- Hazırlık eğitiminde plansızlık ve belirli kişilerin yanlış tutumu

- Öğrenci temsilindeki adaletsizlik ve akademisyenlerin öğrenci aktivitelerinde katılımcı olmaması
- Kurumsal olarak farklı olmanın abartılması.

## DEĞERLENDİRME VE YORUMLAR

### Oğuz Babüroğlu

Size iki değişik doküman dağıttık. Birinde akademik, idari, öğrenci safkan ve karma grupların çıktılarını ayrı ayrı birleştirdik, diğerinde ise bütün söylenenleri bir araya getirdik. Şimdi yapmamız gereken bu materyali sindirmek olacak. Ne demişiz? Ne demek istemişiz? Bazı konular tam anlaşılmadı türünden geri bildirimler almıştık dün. Bu elinizdeki materyal yazılı materyalin toparlanmış hali. Dolayısıyla neyi ne kadar detaylı yazmışız, anlaşılıyor mu diye bir bakmamız lazım. Tam olarak anlatamadığımız şeyler var mı diye bakmamız lazım. Bundan sonraki çalışmada ne yapmamız ya da ne yapmamamız gerekiyor diye bakacağız, bu yüzden bu çalışma önemli. Sunumlardan çıkan sonuç artıların fazla olduğu izlenimini bırakıyor, bunu da konuşalım.

Artılarımızdan biri öğrencilerin az olması ve birbirlerini tanınması. Birbirimize yakınız deniyor. AGÜ kültüründen bahsediliyor. Bu ortamda farklılıklara saygı duymayı öğreniyoruz diyoruz. Bir yerde de ötekileştirme ve çatışma olduğunu söylüyoruz. Burayı bir çözmemiz lazım.

Bir yerde iletişim çok iyi diyoruz, diğer tarafta özel bilgilerin paylaşılması konusu geçiyor.

Bir tarafta sosyal faaliyetlerle ilgili olumlu şeyler söyleniyorken, diğer tarafta az olduğu söyleniyor.

Bu noktaların hepsinin üzerinden geçmeliyiz. Sunan arkadaşlar başka bilgiler de vermişlerdi, bu dokümanda onlar yok. Bu yüzden onları da konuşmalıyız.

Bu kadar az sayıda insanın olduğu bir kurumda nasıl aksama oluyor? Bunu da anlamak zor. Çıkarlardan bahsediliyor. Kimin çıkarları, menfaatleri bunlar?

Eğer bu sorular zaten anlaşılıyorsa açıklamak için söz almak gerekmez. Her şeyi de konuşup detaya inmeye vaktimiz yok. En azından bana 3-5 kişi geldi, bazı konularla ilgili geribildirim verdiler. Asıl çalışmamız bugün ilkeleri tasarlamak. Eksiklikleri kan çıkıncaya kadar deşmek değil.

### **Katılımcılardan yorum ve değerlendirmeler:**

- İletişimin iyi olması herkesle çok yakınlık anlamına gelmiyor. Üniversitenin %90'ı genelde herkesle anlaşıyor ama %10'luk bir kısım herkesle anlaşamıyor. Ötekileştirme yapılıyor, sevilmeyen arkadaşlar aktivitelere dâhil edilmiyor. Birileri bir şeyler başarınca diğerleri kıskanabiliyor.
- Okulda futbol oynayabilecek yerimiz yok. Basketbol için imkânımız var.
- “Kavga” doğru kelime değil bence ve üniversitemizde çok sık rastlanan bir durum değil. Biz yine de önemsiyoruz ve sifıra indirmeye çalışıyoruz. İstiyoruz ki kimse kimseyle sorun yaşamasin.

**Oğuz Babüroğlu:** Şu an burada 30 küsur kişi var, 120 öğrencinin geri kalanı nerede? Acaba onlar mı kavga ediyorlar?

- %10luk bir kısmın belli bir çevresi oluyor, o çevrenin dışına çıkınca tam kendini ifade edemiyor ve bir kopukluk oluyor.
- Ayrışma var diyemeyiz, çok az bir kısım ama bir tiyatro etkinliğine mesela 60 kişi gidiyor. Bir arkadaş kaza geçirince mesela yine herkes bütün oldu ama %10luk kısım yine yoktu.
- Kendini soyutlayan ve herkesle anlaşamayan bir kısım her zaman olacaktır. Bunu önemsemeyelim bence. Anlaşamama gibi bir durum yok aslında.
- Arada küçük kavgalar oluyor ama bu olabilir.

**İhsan Sabuncuoğlu:** Kavga ile tartışmayı karıştırıyorlar mı acaba? Tartışmayı mı kastediyorsunuz, kavgayı mı?

- Yazılarda öyle bir ortam anlatılmış ki savaş alanı gibi, böyle bir ortam yok.
- Benim asıl vurgulamak istediğim konu öğrenci temsilciliğindeki adaletsizlik. Bu 1-2 ay bizim konumuz oldu. Torpilli vs. gibi sıfatlarla insanları yıldırmaya çalıştılar. Böyle bir gençlik ofisi her yerde yok, herkes Amerika'ya gidecek işte bu belli, Allah'ın emri. Ama ilk gidenlere çok kötü davranıldı, torpilli denildi.
- Aileler içinde de kavgalar olur ama sonra yine aile olursunuz.
- Ben bu tartışmaların, şeffaflığın olmamasından kaynaklandığını düşünüyorum. Mesela Gençlik Ofisi tarafından Amerika'ya gönderilmek üzere seçilen arkadaşlar 1-2 ay gündemde oldu, öğrencilerin çoğunlukla

şikâyeti şuydu: Duyurular açık değildi. Daha İngilizce bilmediğimiz halde tüm bildirimler ve açıklamalar İngilizce yapıldı. Daha dil okulundayız biz.

**Oğuz Babüroğlu:** Seçim sisteminde curve (not dağılım sistemi) nasıl yapılıyor, o mu açık değildi?

- Bir nebze öyleydi.
- Seçilen öğrencilerin torpilli olarak adlandırılmasının sebebi, nasıl seçildiklerinin bilinmemesiydi. Mesela ben aynı İngilizce dersini iki kez aldım ama birbiriyle alakası yoktu. Hocadan hocaya not alma kolaylığı çok değişiyor.
- **Zeynep Hanım (Gençlik Ofisi):** İlk başlarda Gençlik Halleri diye bir dersimiz vardı. Ben de derse her zaman gelen, yeni projeler yapma kapasitesi olan kişileri yurtdışı programımız için seçtim. Katılım ve ilgi çok önemli. Mesela geçen hafta sonu eğitime 120 içinden 20 öğrencimiz full katılım gösterdi. Bir de 8-9 Mart'ta var. Özellikle gönüllü katılım olsun ki bir şeyler çıksın istiyoruz. Yurtdışı bunun bir ödülü gibi. Elimizde fırsatlar var ama siz birbirinize düşerseniz uluslararası oynayamayız. 2 ayda kendinizden mükemmel İngilizce bekliyorsunuz. Lütfen kendinizi odalara kapamayın, gelip katılın.
- Bize göre bu yaşananlar gayet normal, ilerlememiz için olması gereken şeyler. Herhangi bir üniversitede benzer tartışmalar yapıyordur. Bunlar ilerleyeceğimize işaret ediyor. Öğrencilerin, rektörün olduğu yerde eleştirilerini ve görüşlerini bu kadar rahat söyleyebilmeleri çok nadir görülen bir fırsat aslında. Bu çalışmada yer alan herkes bir üniversitenin temelinde bir harç koyma çabasıdır. Belli bir zaman sonra bu konuşmaları o kadar güzel hatırlayacağız ki. Bir üniversite yükseliyor, belki de dünya ölçeğinde, o tartışmada ben de vardım diyebilmek çok güzel. Öğrenci arkadaşlarım, sayınız şu anda 120. Etkinliklere katılımınızın %100 olmasını beklemeyin. 20.000 kişilik bir üniversitede %10'luk katılım 2000 kişi eder. Onun için katılım konusunu dert etmeyin, bu gittikçe artacaktır. Hocalarımıza, idari personele ve gençlik ofisine biraz empati yapmakta fayda var. Etkinliklere katılmıyorsanız Zeynep Hanım sizi göremez. Sabahın 09.30'unda buraya gelen öğrenci ile başka yerlerde bu konuyla hiç kaygısı olmayan öğrenciyi

ben kendi üniversitemde ayrı tutarım. Kimse de beni suçlayamaz. Çünkü o öğrenci elini taşın altına sokuyor, uykusundan feragat ediyor, özveri gösteriyor.

- Gelişim psikolojisi açısından bakarsak biz yaşam boyu gelişimi çok önemsiyoruz ve her yaşam döneminde belli görevlerimiz var. Üniversitedeki arkadaşlarımız ergenlikten çıkmış ve yetişkin olma yolundalar. Biz buna 'beliren yetişkinlik dönemi' diyoruz. En önemli özelliklerinden birisi de yakın arkadaşlarıyla, sosyal çevresiyle ilgili çıkarımlar yapmaktır. Sağlıklı ilişkiler nasıl kurulabilir diye düşünülür. Farklılıklar olmadan da gelişme olmuyor.

**Oğuz Babüroğlu:** En anlamlısı bu tür toplantılara katılanlar ve katılmayanlar arasında ayırım yapmak herhalde. Öğrencilerle ilgili bir şey söylemek isteyen var mı?

- Ben bu öğrencilerle gurur duyuyorum. İyi bir fiziki ortam olmayabilir ama iyi bir üniversiteye geldiklerini bilmelerini istiyorum.
- Bir akademik personel olarak şunu sormak istiyorum. Konumuz birlikte yaşam ama öğrencilerimizin %60'ı burada değil. Bunu sorgulamamız gerek diye düşünüyorum. Bize bir mesaj mı vermek istiyorlar? Bilinçli olarak gelmeyen arkadaşların da görüşlerini almak istiyorum. Onları da dinlemek istiyorum. Çok büyük bir grup çünkü. Önce dinleyip, ondan sonra hak edip hak etmediklerini değerlendirmeliyiz.

**Oğuz Babüroğlu:** Biraz da idari personel ile ilgili çıkan konuları irdeleyelim.

- Kimse birbirinin işini bilmiyor. Akademik kadro, idarinin işini bilmiyor. Herkesin kendi işini en iyi şekilde yapmaya çalıştığını kabul edersek, karşılıklı ötekileştirmeden ancak böyle vazgeçebiliriz. Karşıdaki kişi işi yapmak istemiyormuş gibi algılanmaması lazım. Hep empati dedik ya, 'Birlikte Yaşam'ı başarmak istiyorsak gruplar arası empati yapmamız lazım.
- İdari personel yanılıyor, akademik personel genelde idari personelin kullandığı yöntemleri vs. biliyorlar. Özellikle devlet üniversitesinden gelenler biliyor. İdari personel bu konuda yanılıyor. Sizin sandığınızdan fazlasını biliyoruz.

- Vakıf desteğinin sağladığı finansal imkânlar sayesinde bu güzel etkinlikler yapılabilir.
- Bir şey istendiği zaman bu konuda araştırma yapıyoruz. Biz alış ve satışlarımızda kanunların dışına çıkamayız. Harcama ile ilgili sorumluluk idari personelde, akademik personelde değil ki.
- Bir öğrenci, öğrenci belgesi istediği zaman, isteyen, yapan bir de imza atan var. Benim için sorun yok, biz belgeyi düzenliyoruz. İş, altına imza atan kişiye geldiği zaman eğer o belgenin doğruluğunu kontrol etmek isterse belli bir zaman geçiyor. Öğrenci düşünüyor, ne gerek var buna diye. Altına imza atılacağı gerektiğinde işler çok değişiyor. Aynı konu 500.000 TL'lik bir imza olduğunda durumun ne kadar karışık olduğunu anlamalarını istiyorum akademisyenlerimizden.
- Üniversitemizde akademisyenlerle idari personelin en çok ilişkide olduğu bölüm strateji geliştirme daire başkanlığı. İki gündür akademisyenler idari personelin istediklerini yapmadığını söylüyor. Bence sorun bizim iletişimi beceremiyor oluşumuz. Akademisyenler suçlamaya çalışıyorlar idari personeli, anlamaya çalışmıyorlar. Biz bu kadar az kişiyken bunları başaramazsak ileride daha büyük sorun olur. Ufak tefek sorunlar büyütülmemeli. Bizim amacımız akademisyen hocalarımıza hizmet etmek, en kısa sürede yapmaya çalışıyoruz.
- Aslında güzel özetlediniz teşekkür ediyoruz. Akademisyen olarak sizden ettiğimiz her ricayı da öğrenciler için istiyoruz. Kimse sizden fazla sorumluluk istemiyor. O idari makamlarda biz de görev alıyoruz, biliyoruz idari işleri. Sizden fazla bir şey istemiyoruz.
- (Kütüphaneci) Mevzuat nedeniyle gelişen işler yüzünden rektöre şikâyet mekanizması devreye giriyor. Sanki personel işi savsaklıyormuş gibi söyleniyor ve bu rencide edilmeye aşılanmaya kadar varıyor.
- İdari personelin mevzuat konusunda haklı olduğunu düşünüyorum, özellikle satın alma konusunda. Ama 6 ay hocayı bekletmek neyin mevzuatı, onu çözemiyorum. 7-8 ay önce yapılmış bir danışmanlığın parasını neden veremiyorlar? Bu konu rektöre kadar gittiği için ancak çözülebildi.
- O dönemde döner sermaye işleri müdürü bendim. O dönemde görevim değiştirildi. Ben bu grubun joker elemanıyım. Ben gittikten sonra iş başka

arkadaşa geçti, uzadı ve ödenmedi. Üniversitede işin ehline iş yaptırılmıyor. Ben 4 tane yer değiştirdim, çalışmamamdan dolayı değil, çalıştığımından dolayı.

- Mevzuat hakkında: dünyanın hangi devletinde daha gelmeden göreve başlatılan kişiler var? Göreve başladıktan sonra – Görevlendirmenin de bir usulü vardır. (Akademisyenlerden bahsediliyor)
- Akademisyen: İş yapması gereken yerde birileri yapmayınca kimse işin sorumluluğunu almıyor. İnisiyatif alırsak, yaptığımız işi daha doğru yaparsak çözülür diye düşünüyorum.
- Gergin havayı biraz yumuşatmak istiyorum bir örnekle. Ekim ayında Amerika'dan geldim 10 yıldır oradaydım. Mevzuatın m'sini bile bilmiyorum ve açıp okuyamam çünkü vakit çok değerli. Ekim ayında geldik burada bir laboratuvar kurmak istedik. Rektör izin verdi ve bir yer ayarladı. İdari-mali işlerle biz 2 ayda çok hızlı çalışarak, iyi niyetimizle alacağımız ürünleri en hızlı şekilde bulduk. Güzel bir araştırma laboratuvarı kurduk. Bu pozitif bir örnekti. Uyumlu çalışıldığında çok iyi sonuçlar alınabiliyor.
- Döner sermaye konusundaki serzenişler çok haklı. Görevin devri 1,5 ay sürdü. Döner sermaye komisyonunun kurulması için ben resmen baş koydum. Yönetim kurulu kararının getirilmesi 1 ay sonra olmuş. Sıkıntı iletişim alanında aslında. Herkes birbirini şikayet mekanizmasıyla üst yönetimde çare aradığı için ve de bu sorunlardan dolayı hocamız 6,5 ay mağdur oldu ödeme konusunda.

**Oğuz Babüroğlu:** Kurulma aşamasında olan bir üniversitedeyiz. Bu kadar detaya inmeye artık gerek yok, durum anlaşılıyor. Görev değişiklikleri oluyor vs. "İletişimsizlik" diyerek gayet güzel özetledi arkadaşımız. Karşılıklı gayet iyi örnekler de var. Biraz daha iyi anlıyoruz şimdi. Demin öğrencilerle ilgili güzel bir yorum geldi, burada olmayan öğrencileri dinlemeden yargılamayalım diye. Çok güzel bir uyarıydı. Aynı şekilde idari konularda da bazı iyileştirmelerin yapılması lazım, pozisyonlar tamamlanacak. Gayet iyi uygulamalar da var. Şimdi biraz daha iyi anlıyoruz. Son sözü size vereyim.

- Ben kurumun avukatıyım. Bazı açıklamalar yapmak gerektiğini düşünüyorum. Mevzuat ve bürokrasiyle ilgili çok eleştiri söz konusu ama

bugüne kadar burada sadece bir tane hukuk müşaviri vardı. Yasal mevzuatı üniversitemize uygulayamamız sebebiyle eksiklikler söz konusu. Biz bunun için çalışıyoruz. Yönetmeliklerimizi hazırlıyoruz. Buradaki kurumsallaşmamızı yakın bir zamanda yapacağız. Sizden biraz daha süre talep ediyoruz.

**Oğuz Babüroğlu:** Akademisyenlerle alakalı başlıklara biraz girdik ama başka konular da olabilir, bununla ilgili katkılarınızı da alalım.

- Çatışma olmadan uzlaşma olmaz bu yüzden sabah yaptığımız tartışmaları faydalı görüyorum. Kimsede kötü niyetli birileri var algısının oluşmaması gerekir. Aramızda öyle birileri varsa onları zaten göndermek gerekir. Başlangıçta kötü niyetli birileri olabilir diyerek yapabileceğimiz şeyleri yapmazsak bizim hedeflerimize ulaşmamızda bu bir engel olacaktır. Burada önemli olan iyi niyetli yorumlama yapmak ve yapılabilir olanı görmek. Akademik ve idari personel olarak hepimiz öğrenciler için bir şeyler yapmaya çalışıyoruz.
- Önyargılarımız var demiştik. Akademik personelin idari personel gibi çalışmasını bekleyemezsiniz. Çünkü akademik kadronun yapacağı iş yükü de oldukça fazla. Bazı konuları her ikisi için aynı değerlendirmek çok doğru olmaz.
- Karar alma süreçlerinde katılım tabanının yeterince geniş olmaması durumu var. Oluşturulan çalışma gruplarında çalışan personel genelde aynı kişiler oluyor.
- Akademik personeli de öğrencilerle aynı gibi düşünüp fiziki şartların iyi olmasından bahsedilmiş. Bizim için şartlar o kadar da uygun değil. Ofisler, laboratuvarlar çok sıkışık, ışıksız ortamlarda.
- Bir hukukçu olarak mevzuatı benim de tam bildiğim söylenemez. Her değişikliği yeterince takip edemeyebiliriz. Elimize bir değişiklik geldiğinde bunu uygulamaya çalışıyoruz. Bize gelen her türlü talepte yapılabilecek ne var diye bakıyoruz. Buna talep için gelen diğer arkadaşlar da destek sunabilir.
- Mevzuat konusunda yorum yapmamız gerekiyor dendi. Yorumu biz yapamayız. Yorumu yapacak olan birimler tanımlıdır. O hüküm, o madde neden konmuş, ne anlama gelir bizim yapabileceğimiz bir şey değil.



- Tabii ki kanunun özünü yorumlamakla ilgili birşeyden bahsetmiyoruz fakat yapılabilecek bir şeyler olduğunda bunu diğer insanların yapabileceğini biliyoruz.
- Bir üniversitenin yapması gereken öğrencilere en iyi koşulları sağlamaktır. Şu ana kadar yüksek lisans öğrencilerinin durumunu hiç konuşmadık. Bu öğrenciler için şartlar yeterince olgunlaştırılmıyor. Tek bir sınıfımız var, Teknopark'ta eğitim alıyoruz. Araştırma görevlileri AGÜ' nün yapılanmasında tam olarak nerede duruyor, bunu bilemiyoruz.
- Yaklaşık 25-30 araştırma görevlisiniz. Buraya geldiğimizde bize yönlendirme yapılmadı, yardım edilmedi. Bununla ilgili hiçbir organizasyon yoktu.
- Eğer Türk vatandaşıysanız size değer verilmiyor fakat yabancı ya da yurt dışından gelen bir hocaysanız size her türlü destek veriliyor, bilgilendirme yapılıyor, eviniz tutuluyor. Fakat İstanbul'dan gelen bir hoca bu gibi destekleri hiç görmüyor. Yabancı hocaların Türk arkadaşlarını servisten indirdiği durumlar bile yaşanabiliyor.

**Oğuz Babüroğlu:** AGÜ' de %20 yabancı öğretim üyesi hedefi vardı. Yabancı öğrencilere dair de bir takım hedefler vardı. Diğer üniversitelere bir bakmak lazım. Birlikte yaşam ilkelerini oluştururken bu söylenenlere kesinlikle dikkat etmemiz gerekiyor zaten fakat yabancı öğretim üyeleri ile ilgili bu tür çalışmaların da olması gerekiyor.

- Bazı yabancı hocalarımızdan verim alamadığımızı sürekli konuşuyoruz. Bununla ilgili bir araştırma yapılmalı ve gelecek senelerde bununla ilgili adımlar atılmalı.
- Öğrenciler olarak bizlere kendimizi özel hissedeceğimiz destekler verildi, bu araştırma görevlileri için de yapılmalı.
- Araştırma görevlileri olarak belli sıkıntılarımız var. Öngörülen vizyona ortak olmamız açısından bize daha fazla alan açılması gerekiyor. Burada öğrenciler asistanlardan daha değerliymiş gibi bir izlenim oluşuyor.
- Araştırma görevlileri ile çok fazla bağımız yok maalesef, fakat burada belli talepler olduğunda biz bununla ilgileniriz.
- Akademisyen olarak araştırma görevlilerinin yanında olduğumu belirteyim. Buradaki iyileştirmeler biraz zaman meselesi. Zaman içinde düzelterekimiz

birçok konu var. Bizde bazı oryantasyon programları olmadığı için bazı arkadaşlarımız geliyor ve çok kalmadan gidiyorlar. Bu yüzden de asistan arkadaşların hepsiyle tanışmamış olabiliriz.

- Artık ortak bir dil oluşturmalıyız ve sorunları birlikte konuşmalıyız.
- ÖYP araştırma görevlileri ile ilgili bir konu var. Bazen mevzuatın üstüne de çıkılabiliyor.
- İdari personel olarak araştırma görevlilerimizin yanındayız.
- Bu toplantının oldukça başarılı olduğunu düşünüyorum. Fakat burada bırakmamalı ve devam ettirmeliyiz. Çok açık ve şeffaf bir biçimde sorunlarımızı düşüncelerimizi birbirimizle paylaşabilmeliyiz.

### **Oğuz Babüroğlu**

Toplantı oldukça güzel bir noktaya geldi. Öğleden sonra yeni çalışmamız öneri yapacağımız bir seans olacak. Yemekten sonra deklerasyonunu yapacağımız bir materyal oluşturacağız.

**ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ “BİRLİKTE YAŞAM” TASARIM ÇERÇEVESİ**

Aşağıdaki tasarım çerçevesi Arama Katılımlı Yönetim Danışmanlığı tarafından hazırlanarak oturumun başlangıcında katılımcılarla paylaşılmıştır.

**A) “Birlikte Yaşam” Vizyonu (Uç Başarı)****B) “Birlikte Yaşam” İlkeleri Tema Başlıkları**

- 1) Bireylerarası iletişim ve hiyerarşisiz ortam, katılımcılık nasıl olsun? (*Öğrenciler arası, akademisyenler arası, personel arası, öğrenci-akademisyen, idari-öğrenci, akademisyen-idari, kanallar ve platformlar, katılım mekanizmaları*)
- 2) Farklılıklara saygı ve hoşgörü ortamı nasıl olsun? (*dış görünüm, giyim kuşam, yaşam tarzı seçimleri, kişisel bilgilerin gizliliği ve özel hayata saygı, dini inanç, etnik köken, bedensel engeller, siyasi görüş, iktidar mücadelesi*)
- 3) Mevzuat, etik, usül akademik ve idari alanda nasıl olsun?(*Plagiarism, adil olmayan ve usulsüz idari işlemler, görevin kötüye kullanımı vs.*)
- 4) Yabancılarla ilgili uygulamalar, davranış ve tutumlar (*öğrenci ve öğretim üyeleri*) nasıl olmalı?
- 5) Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkeleri neler olsun? (*ayrımcılıkla mücadele*)
- 6) Kötü muamele tanımları (Ayrımcılık, kayırma, taciz, mobbing, vs) nelerdir? Kötü muameleme ve ayrımcılık karşısında başvuru ve uygulama prosedürleri nasıl olmalı? (*Sorumlu birimler, şikayet hatları, yaptırımlar, ombudsman, vs*)
- 7) Üniversitenin yenilikçilik, bilimsel üretim ve araştırma odaklılık ilkeleri neler olmalı?
- 8) Akademik özgürlük ilkeleri neler olmalı? (*düşünce özgürlüğü, bilimsel süreçlerin gelişiminin herkes tarafından desteklenmesi, ders, yayın ve çalışmaların içeriğinde bağımsızlık, vs.*)
- 9) Kurum kültürü, aidiyet ve motivasyon nasıl sağlanmalı?
- 10) Toplumla bütünleşme, barış içinde yaşama ve sosyal faaliyet yaklaşımı nasıl olmalı (*Öğrenci, akademik, personel, sosyal sorumluluk vs.*)

**“BİRLİKTE YAŞAM” TASARIMI GRUP ÇALIŞMASI****Oğuz Babüroğlu**

Şimdi gruplar halinde “Birlikte Yaşam” deklarasyonu üzerinde çalışmaya başlayacağız. Bundan sonra AGÜ’ ye gelecek olan her akademisyene, idari personele göstereceğimiz bir çalışmanın ilk adımı olacak bu çalışma. Daha evvel konuştuğumuz konuları bir çerçeveye yansıtmaya çalıştık. Bir de Türkiye ve dünyada bu tür deklarasyonları hazırlamış üniversitelerin örnekleri var. Bu çerçeve bir rehber. Grupları organize etmeye de yarayacak. Birazdan isimlerinizi bu konuların altına yazmak üzere çağıracağım. Umarız ki her konuyla ilgili çalışmak isteyecek arkadaşlarımız olacak.

Her grup aynı zamanda Birlikte Yaşam Vizyonu ile ilgili bir beyin fırtınası yapacak. Kısa, kolay anlatılabilir, bize birlikte yaşam konusunda yön gösterecek bir uç başarı, bir vizyon istiyoruz. Biz neyi başaracağız? sorusunun cevabı olacak bu vizyon, bir yöngörü olacak. Öyle bir uç başarı bulalım ki hep peşinden gidebilelim. Kutup yıldızı gibi önümüzde duracak, ona doğru koşabileceğimiz bir kavram arıyoruz. Her grup bu vizyon çalışmasını yapacak.

Seçtiğiniz grubun konuları dışında katkıda bulunmak istediğiniz bir konu varsa ek öneriler de getirebilirsiniz. Öyle bir özgürlük alanınız var. Hiç yazılmamış veya başka gruplarda yazılmış bir konuda öneri getirebilirsiniz.

Konuları birbiriyle alakalandırmaya çalıştık. Vaktimiz kalırsa üzerine bir de projeler çalışması yapacağız. Ama bunun için önce ilkeleri belirlememiz lazım.

Birlikte yaşama vizyonu ile başlayın lütfen, uç başarımız.

**Soru:** Her grup uzun cümleler mi oluşturacak yoksa kelimeler, kavramlar mı?

Soru işareti oldukça her zaman devam edeceğiz. Soru işareti ile gelmeyin lütfen. Nasıl bir statement, bir kural olacağı size bağlı. Bitmiş ürüne doğru daha birkaç adım var.

Gruplarda çalışma yöntemimiz daha önceki seanslarda olduğu gibi, beyin fırtınası havasında. Herkesi konuşturarak listeyi üretip, sonra onları elemek şeklinde. Her konuyla ilgili herkesin katkısını alalım, sonra geriye çekilip tüm yazılanlara bakıp oradan bir veya iki cümlecik çıkarmaya çalışalım.

(İsimler yazılıyor, gruplar oluşturuluyor.)

**Grup çalışmasından önce dağıtılan yönlendirme aşağıdaki gibidir.**

1. Birlikte yaşam vizyonunu tek ve kısa bir cümle halinde oluşturunuz
2. Her konuyu konuşmaya beyin fırtınası ile başlayınız.
3. Her iki konuya da değindiğimize emin olunuz.
4. Her iki konuda da en az bir ilke cümlesi yazınız. Bunları bullet'lar ile maddelendiriniz (numara ile değil).
5. Ek önerilerinizin hangi başlığa ilişkin olduğunu başlık numarası vererek lütfen belirtiniz.

**A) “Birlikte Yaşam” Vizyonları (Uç Başarı)**

**GRUP 1**

Saygın, saygılı, katılımcı ve hoşgörülü bir ortam oluşturmak.

**GRUP 2**

Saygı sevgi çerçevesinde, ötekileştirmeden, empati kurarak farklılıkları kabullenen birlikte yaşam vizyonumuz.

**GRUP 3**

AGÜ' de birlikte yaşam sloganı: Farklılıklarıyla kaliteli yaşayanlar AGÜ' de

**GRUP 4**

Empati, açık iletişim ve hoşgörünün hakim olduğu; önyargı ve ötekileştirmeden uzak, katılımcı karar mekanizmalarına sahip, motivasyon, takım ruhu ve aidiyet hissinin yüksek olduğu bir AGÜ' ye sahip olmak.

**GRUP 5**

Tüm paydaşların sorumluluklarını yerine getirdiği; karşılıklı saygı ve hoşgörü esasına dayalı; etik değerlere bağlı; yapıcı, eleştiri ve öneri geliştirmenin teşvik edildiği birliktelik oluşturmak.

**GRUP 6-7**

Farklılıkları zenginlik olarak gören etik ilkelere dayalı ayrımcılık ve eşitsizliğe olanak tanımayan hoşgörülü bir üniversite yaşamı kurmak

**GRUP 8**

Evrensel değerler çerçevesinde hedeflere ulaşma sürecinde tüm paydaşların birlikte yaşamaktan mutlu olduğu bir dünya Üniversitesi

**GRUP 9**

Elimizdeki imkânları maksimum verim alabilmek için kullanmalıyız.

## GRUP 10

Heyecanını yitirmeyen, profesyonel iletişime sahip olan, çözüm odaklı, fayda üreten bireylerden oluşan AGÜ.

## GRUP 11

Evrensel değerleri ilke edinen, demokrasi kültürünü benimsemiş, eleştirel düşünceye açık, özgürlükçü, toplumsal duyarlılığa sahip, sosyal etkileşime açık, yenilikçi, çözüm odaklı düşünebilen bireylerden oluşan, çok kültürlülük ve farklılıklara saygı duyan, bunların korunması ve yaşatılması için uygun iklimi sağlayan bir AGÜ yaşam kültürünün oluşturulması.

**Not:** grup çalışmalarından çıkan “Birlikte Yaşam” vizyon alternatifleri, Arama Konferansı sonrasında Arama Katılımlı Yönetim Danışmanlığı tarafından bütünleştirilerek “Yönetici Özeti”ne eklenmiştir.

### B) “Birlikte Yaşam” İlkeleri Tema Başlıkları

- 1) Bireylerarası iletişim ve hiyerarşisiz ortam, katılımcılık nasıl olsun? (Öğrenciler arası, akademisyenler arası, personel arası, öğrenci-akademisyen, idari-öğrenci, akademisyen-idari, kanallar ve platformlar, katılım mekanizmaları)

## GRUP 1

### Temsiliyete yönelik bir sistemin kurulması.

- Hiyerarşisiz ortamı mümkün kılacak ortamların yaratılması / tekrarlanması
  - Arama konferansı benzeri toplantılar
  - Gizli(isimsiz) geri bildirim mekanizmaları kurmak
  - Danışmanlık sistemi oluşturmak
- Kırıcı olmayan / müspet hiyerarşi
- Karar alma süreçlerine katılım / şeffaflık
- Çalıştaylara olan inancın / güvenin artması
  - Alınan kararların uygulamaya konması / gerçekleştirilmesi
  - Çıkan sonuçları üst yönetimin benimsemesi

### Açıklamalar

Bireylerin sıkıntılarını yeterli miktarda üst yönetime ulaştırabilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Bunun için hiyerarşisiz ortamı mümkün kılacak durumlar yaratılmalı. İleride sayımız çoğaldığında buna daha çok ihtiyaç olacak. Bir temsil sistemi oluşturmamız gerekecek.

Gizli geribildirim mekanizması: Türkiye, insanların fişleme işlemlerine tabi tutulmuş, çok ağır siyasi deneyimler yaşanmış bir ülke. Ben de bunun izlerini hala taşıyan biriyim. Bunun için kapalı bir şekilde görüş bildirme, kimlik gizleme sistemi oluşması gerekiyor. Karar alma sürecinin şeffaflığı ve katılımın yüksek olması gerekli.

## GRUP 2

- Bireyler arasında hoşgörölü ve hiyerarşisiz ortam için bireyler birbirlerine saygı duymalı, iletişim ve üsluba dikkat edilmeli, korunması gereken mesafe iletişim kanallarını kapatmamalı, önyargılılardan uzaklaşılmalı. Dil okulunda uygulamalar yapılırken, kararlar alınırken bir öğrenci temsilcisinin olması birlikte yaşamayı kolaylaştıracaktır.

## GRUP 3

- Hiyerarşi olmalıdır ancak her türlü iletişime imkan vermeli, saygı çerçevesinde gerçekleşmelidir.
- Görev/makam kötüye kullanımı olmamalıdır.
- ÖNERİ: ÖTK oluşumu gibi, idari temsil ve akademik temsil gibi seçimle oluşturulan arabulucu/iletişim kanalı yapıları oluşturulabilir.
- ÖNERİ: Öğrenci kampüsünde ekranlarda öğrenci bilgilendirmeleri yapılabilir ya da alınan kararlar öğrencilere mail yoluyla sebep sonuç ilişkisi ile anlatılabilir.
- Alınacak kararlarda tüm paydaşların katılımını sağlayacak imkânlar oluşturulmalı, sonuçlar şeffaflık ilkesi ile iletilmeli.

**2) Farklılıklara saygı ve hoşgörü ortamı nasıl olsun? (dış görünüm, giyim kuşam, yaşam tarzı seçimleri, kişisel bilgilerin gizliliği ve özel hayata saygı, dini inanç, etnik köken, bedensel engeller, siyasi görüş, iktidar mücadelesi)**

## GRUP 1

### Eşitlik ve esneklik odaklı yaşam

- Kuralların herkese eşit uygulanması / kurumsal olarak haklarda eşitlik
- Eğitim konseptine uygun ortamlar için serbestlik ve esneklik alanları oluşturmak /
- Standardı genişletmek (kılık, kıyafet, dış görünüş vs. İle ilgili kurallar)
- İnançların rahatça yaşanabilmesi için uygun fiziksel koşulların sağlanması

## Açıklamalar

Dini özgürlük yaşanabilmesi için ileride daha fazla kilise ve sinagog ihtiyacı doğabilir. Ya da denebilir ki 'bugün benim kutsal günüm', izin almak isteniyorsa bunlara da eşit yaklaşmak gerekir.

### GRUP 2

- Başkalarına saygı ve hoşgörü teması farklı etkinliklerle daha sık ele alınmalı.
- Ortak değerlerimizin ne kadar çok olduğu zaman zaman işlenmeli, bizi ayırıştırıcı küçük farklılıklar abartılmamalı, büyütülmemeli.
- Akademik ve idari personel bütün öğrencilere eşit yakınlıkta olmalı ve eşit davranmalı.

## Açıklamalar

Ek öneriler:

*(İletişim konusunda fıkra)*

- Bizim kültürel değerlerimizde misafirperverlik var, yabancılara yaptığımız yardımlar bundan.
- Asistanlara rehberlik etme sistemi kurulmalı, yönlendirmeler yapılmalı

### GRUP 3

- Empati ve hoşgörünün hâkim olduğu özel hayata ve kişisel düşüncelere saygının bulunduğu samimi ve herkesin eşit bir birey olarak görüldüğü bir üniversite olmalıdır.
- ÖNERİ: Empatiyi davranışlara geçirmeyi artırabilen, iletişim ve güven gibi eğitimler yaygınlaştırılabilir.

## Açıklamalar

Türkiye'de bazı gruplar bu ötekileştirme ve empati yoksunluğunu yaşıyor. Çoğumuz bunu savunuyoruz ama uygulamaya geçirmek kolay olmuyor. Bunun için de bazı projeler düşünülebilir.

**3) Mevzuat, etik, usul akademik ve idari alanda nasıl olsun?(Plagiarism, adil olmayan ve usulsüz idari işlemler, görevin kötüye kullanımı vs.)**

### GRUP 4

- Mevzuata uygun hareket edebilmek için önceden planlama yapılmalı ve yapılan plana bağlı kalınmalı. Bu planlama yapılırken ilgili birimlerdeki personellerin görüşlerinin alınması.



- Planlamayı yaparken o işi talep eden kişiye veya birime iş takibi- resmi sorumluluk verilmeli.
- Birimlerin görev tanımları açık ve detaylı olarak yapılmalı, birimler görev tanımlarına bağlı olarak iş akışını sağlamalı.

#### **GRUP 5**

Üniversitemizde;

- Norm kadro çalışması yapılarak birimler arasında personel dağılımındaki adaletsizliğin giderilmesi,
- Personel alımında ilgili birimin görüşünün alınması,
- Alınacak personelin söz konusu iş için yeterli ve uzman kişilerden seçilmesi gerekmektedir.

#### **Açıklamalar**

Personel alımında hiç bir birimin görüşünün alınmadığı, personelin direk görevlendirildiği gibi ortak bir görüşümüz var. Kalifiye eleman sıkıntısı yaşanıyor.

İş süreçleri konusunda yasal çalışmaları tamamlamak üzereyiz.

Bazı yasa ve mevzuatlar bizi çok etkiliyor. Akademisyenlerden ricamız, eğer mevzuatla ilgili bizim göremediğimiz bir husus fark ettiyseniz lütfen bize iletin. Biz hukukçu olarak bu üniversitede sadece iki kişiyiz.

#### **4) Yabancılarla ilgili uygulamalar, davranış ve tutumlar (öğrenci ve öğretim üyeleri) nasıl olmalı?**

#### **GRUP 4**

- Derslerin ve öğretim üyelerinin değerlendirilebileceği anketlerin sunulması.
- Öğretim üyelerine sosyal ve maddi imkânların sunulmasında, yerli-yabancı ölçütüne göre değil de, belirli ortak kriterlere ve çıkan anket sonuçlarına göre değerlendirmek.
- Öğretim üyeleri arasında not verme ve dersin işlenişi konusunda standardizasyonun sağlanması.

#### **GRUP 5**

- Yabancı akademisyenlerle ilgili performans değerlendirilmesi yapılarak öğrencilerin yabancı akademisyenlerle ilgili sorunları çözülmelidir.

- İdari olarak yabancı hocaların yasal mevzuat engelleri nedeniyle amir pozisyonunda çalışmalarının önüne geçilmesi, bu durumun idari personele dikte edilmesinin engellenmesi gerekmektedir.
- Yabancı-Türk öğretim üyeleri arasındaki hak eşitsizlikleri ile ilgili çalışma yapılarak bu dengesizliklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

### **Açıklamalar**

Grubun çoğu idari personelden oluştuğu için yabancılar konusunda çok bir şey yazamadık ne yazık ki. Neyse ki grupta bu konuda yardım edebilecek bir kişi vardı. Yabancı-Türk hocalar arasındaki eşitsizlik hakkında bir şeyler yapılmasını idari personel olarak can-ı yürekten istiyoruz.

## **5) Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkeleri neler olsun? (ayrımcılıkla mücadele)**

### **GRUP 6-7**

- Performans ve yükseltme kriterlerinin açık olarak belirlenmesi ve bu kriterlerin ilgili kişilere iletilmesi
- Cinsiyete göre bazı ihtiyaçların göz önüne alınması (Doğum sonrası ebeveynlere yeterli izin verilmesi)
- AGÜ cinsiyet eşitliği endeksi tanımlansın. (Anket...)
- Astlar amirlerini / öğrenciler hocalarını değerlendirsin.
- Ayrımcılığa maruz kalanların başvuru yapabilecekleri özerk bir birimin oluşturulması.

### **Açıklamalar**

Cinsiyete göre bazı şeylerin göz önüne alınması: Mesela doğum yapmak, çocuk yetiştirmek önemli bir ihtiyaç. Buna bir önlem alacak mıyız, belki onlara bazı yükselme koşullarında bazı avantajlar tanınmalı diye düşündük.

Ayrımcılık birimi: Bağımsız bir birim olacak, endişesiz şekilde başvurulabilecek.

## **6) Kötü muamele tanımları (Ayrımcılık, kayırma, taciz, mobbing, vs) nelerdir? Kötü muameleme ve ayrımcılık karşısında başvuru ve uygulama prosedürleri nasıl olmalı? (Sorumlu birimler, şikayet hatları, yaptırımlar, ombudsman, vs)**

### **GRUP 6-7**

**Tanımlar: Taciz, Rahatsız edici davranışlar, Otoritenin istismarı, Pasifleştirme, Yok Sayma, İtibar zedelenme, Önyargı, Şiddet, Yıldırma, Ayrımcılık, Kayırma**

**Öneriler:**

- Bağımsız bir birim olarak iç barış ofisi kurulmalı. Bu konularda çalışan kişilerin işlerinde profesyonel olmaları (sosyolog, psikolog, hukukçu...)
- Suçlanan ve suçlayan kişilerin tarafsız bir biçimde dinlenmesi
- Sürecin etkinliğinin ve verimliliğinin sürekli denetlenmesi
- Etik dışı olaylarda caydırıcı ceza uygulamalarının olması
- Şikâyet eden kişiye yönelik oluşacak negatif reaksiyonların eylemlerin önlenmesi
- Performans ve yükseltme kriterlerinin açık olarak belirlenmesi ve bu kriterlerin ilgili kişilere iletilmesi
- Kurum içindeki davranışlarla ilgili etik bildirge yayınlanması

**Açıklamalar**

Kötü muamele, mesela taciz konusu. Sosyal çevre ile iş ve görev çevresinin kesişmesinden dolayı bu tarz olaylar olabilir. Anlık ya da sürekli olan, psikolojik sonuçları olan durumlar.

Social undermining: Yani birini adam yerine koymama gibi durumlar olabilir. Bunlar hakkında önerilerimiz var: 'İç barış ofisi' kurulması. Tacizin birçok türü var, bu iddiaları analiz edecek çok önemli bir kurum lazım.

Etik bildirge hazırlanması ve tüm üniversite üyelerine bildirilmesi ve imza alınması. ABD'de ve Kanada'da bu tip olaylardan kurumlar da, amirler de sorumlu.

**7) Üniversitenin yenilikçilik, bilimsel üretim ve araştırma odaklılık ilkeleri neler olmalı?**

**GRUP 8**

- Bilimsel üretim ve araştırmalarda toplumsal faydayı önceler ve bu alanlarda öncü olmayı teşvik eder
- Yenilikçinin ve girişimcilik AGU kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır
- Araştırma geliştirme çalışmalarında kaynaklar adil paylaşılır.
- Disiplinler arası ve takım çalışmaları özendirilir.
- Akademik etik kuralları geçerlidir

- Tüm AGÜ'lüler için bireysel başarılar AGÜ'nün ortak başarısıdır.

#### GRUP 9

- Üniversite uluslararası karşılaştırılabilir programlar yürütmeli ve bu programların denklığı olmalı
- Uluslararası araştırma projelerine katılmalı ve proje üretmeli
- Uluslararası üniversitelerin kaynağına ulaşılması sağlanmalı

#### Açıklamalar

AGÜ'den çıkıp da ABD'de bir eğitime gidince uyum sağlayabilmemiz için eğitim ve ders sistemi buna uygun olmalıdır.

- 8) Akademik özgürlük ilkeleri neler olmalı? (düşünce özgürlüğü, bilimsel süreçlerin gelişiminin herkes tarafından desteklenmesi, ders, yayın ve çalışmaların içeriğinde bağımsızlık, vs.)**

#### GRUP 8

- Yayın ve bilimsel çalışmaların içeriğinde akademik personel tam bağımsızdır.
- Tüm üniversite paydaşlarının düşünce özgürlüğü garanti altına alınır.

#### GRUP 9

- Öğretim üyelerinin öğrencileri açık kaynaklara yönlendirmeli

#### Açıklamalar

AGÜ'den çıkıp da ABD'de bir eğitime gidince uyum sağlayabilmemiz için eğitim ve ders sistemi buna uygun olmalıdır.

Kaynak olarak özgür olmalıyız. Vizyonumuz takip eden değil, öncülük eden olmaktır.

- 9) Kurum kültürü, aidiyet ve motivasyon nasıl sağlanmalı?**

#### GRUP 10

- Görev ve sorumlulukların açık olarak belirlenmesi ve kişilerce özümsemesi
- Kurumsal kimlik, şahsi menfaat önüne geçmeli
- Belirli kriterlere dayanan performans esaslı ödüllendirme sistemi
- Kişisel motivasyon ve olumlu bakış açısına sahip olunmalı
- Kurum içi standart bir oryantasyon planının bilinirliği
- Özel günlerin hatırlanması(doğum, ölüm vb.)

## Açıklamalar

Kurumsal AGÜ kimliği, şahsi menfaatin önüne geçmeli.

İyi ve kötü günlerde birbirimizin yanında olmalıyız, kuruma bağlılığımızın artması için. AGÜ' nün imkânlarını milli sporcu yetiştirmek için kullanmak istiyoruz. AGÜ Spor kurulmalı.

AGÜ Sosyal Sorumluluk Projesi bizi bütünleştiren bir proje. Bir yardım projesi.

### GRUP 11

- Şeffaflık olmalı: hedefler nedir, standartlar nelerdir, yönetim kurulu, senato, yönerge ve iş süreçlerinin internet ortamında duyurulması
- Kurumsallaşma: İş süreçlerinin ve iş tanımlarının belirlenmesi
- İletişim kanallarının açık olması: Duyuruların online platform üzerinden yapılması, talep ve önerilerin bildirilmesi için bilişim altyapısının oluşturulması.
- Liyakat: Görev atamalarının, olanakların, seçim kriterlerinin net olması
- Adalet: Kurum içi adaletin güvenin tam sağlanması

## Açıklamalar

Biz birkaç tane ilke altında 9. ve 10. maddeleri birleştirdik. Birinci ilke şeffaflık olmalı: hedefler nelerdir? Öğrenci yönetim kurulu ve senato olmalı. Bizim bir öğrenci başkanımız yok, bu da sıkıntı yaratabiliyor. Öğrenci konseyimiz olmadığı için bu sorunları anlatabilecek bir platformumuz yok, direk rektöre e-mail yazıyoruz.

Ortak kararlar alınırken seçilmiş bir öğrenci başkanının orada olması gerektiğini düşünüyoruz.

İş tanımları net olmadığı için görev sınırlamaları bilinmiyor. İlkeler arasında adalet var.

### **10)Toplumla bütünleşme, barış içinde yaşama ve sosyal faaliyet yaklaşımı nasıl olmalı (Öğrenci, akademik, personel, sosyal sorumluluk vs.)**

### GRUP 10

- Planlı sosyal etkinliklerin düzenlenmesi
- Öğrenci kulüp etkinlikleri, AGÜ' de duyurulmalı, geniş katılım sağlanmalı
- Milli sporcu yetiştirilmesi için AGÜ altyapısının kullanılması sağlanmalı
- "I GIVE AGU" sorumluluk projesi

- Sosyal/sportif/sanat etkinlikler için ilgi alanlarını belirlemeye yönelik çalışma yapılması

#### **GRUP 11**

- Sosyal faaliyet: İlgili birimlerin sosyal faaliyetleri düzenlemesi- dezavantajlı gruplara yönelik sosyal faaliyetler, sosyal sorumluluk projeleri
- Katılımcılık: Karar alma süreçlerinde tüm paydaşların katkısının sağlanması
- Ödüllendirme: Ödül mekanizmasının açık ve net olması
- Fiziki alt yapının geliştirilmesi
- Planlama: Farklı grupların ihtiyaçlarının dikkate alındığı planların yapılması

#### **Açıklamalar**

Sosyal faaliyetler: Mesela bir bağış amaçlı pikniğe gidebilirdik.

Fiziki alt yapı: insanların çalışabilecekleri ortamlar olmazsa ait hissetmezler kendilerini.

Planlama: Biz evrensel bir üniversite olmayı planlıyoruz. Burada bir tane ibadet odamız var orada namaz kılıyoruz ama başka dinlerden öğrencilerin de ibadet yapabilecekleri yerler olması gerek. Mesela Paskalya bayramında Hıristiyanların izin almaları gerek diye düşünüyoruz.

#### **Oğuz Babüroğlu**

İlkelerin ne olması gerektiği ile ilgili ilk çalışmamızı yaptık. Öneriler herkesin elinde var. Bir eksiklik ya da yanlış yazım varsa söyleyin, düzeltelim. Söylediğimiz gibi bu bitmedi, nihai haline kavuşmadı. Muhakkak revize etmek lazım. Buradan ayrılmadan bazılarını bütünleştirmemiz lazım. Ortak akli kaçırmamamız lazım. Bir proje grubu önereceğim. Bir düzen ve bütünlük içerisinde görüşleri kaybetmeden bunları toparlayacak 5 kişilik bir ekibe ihtiyacımız var. En önemlisi buradaki ortak akli kaybetmemek. Bu grubu öğrenci ağırlıklı kuralım diyorum. Küçük grup olsun ki hemen bu iş yapılabilir. Sonra bu grup, öğrencilerin tümünü ayrı tartışsın. Bu çalışmaya katılmayanları mutlaka işin içine katmak lazım. İdari personelle ve akademisyenlerle de toplanılsın. Özellikle buraya gelemeyenlerle buluşmak gerek. Araştırma görevlisi arkadaşlar da daha çok raportör görevi aldılar ama onlarla da görüşülsün. Böyle birkaç adım öneriyoruz. Biraz daha derleyip toplamaya, katkı tabanını genişletmeye yönelik adımlar atılsın. Bu belli bir noktaya gelecek ve

rektörümüze verilecek. Sonraki süreçte de üst yönetimde ve mütevelli heyetinde konuşulacak. Beklediğimizden uzun sürdü toplantımız. Şimdi bu grubu oluşturup sözü hocama bırakacağım. Yorumsal katkıları sonraki süreçlere bırakalım, uygun görürseniz. Bu seçeceğimiz grup çalışacak, bu ciddi bir iş. Çalışacak, takip edecek, toplantıların organizasyonunu sağlayacak. Vizyonu ortaklaştıracak, zaten hepsi birbirine çok benziyordu.

### **AGÜ Birlikte Yaşam Gönüllü Çalışma Grubu**

**Takvim Sorumlusu:** Ar.Gör. Mustafa

**Gönüllüler:** Yasin, Derya, Eda, Tuğba İbiş, Ferdi Bayram, Fatih Eroğlu, İsmail Berat, Berkay, Hüseyin Yiğitoğlu, Ömer Faruk, Fatma, Sena Erden, İbrahim hoca, Kubilay hoca, Bahadır Kır, Ayşe Demirezen, Ar. Gör. Mustafa

**Yedek Üyeler:** Mustafa Hoca, Bülent hoca

**KAPANIŞ KONUŞMALARI****Prof. İhsan Sabuncuoğlu**

Arkadaşlar, hepinize çok teşekkür ederim. Tarih olarak yaklaşık 24 Ekim'de ben, antropolog Aygül Hanım ve Bülent Yılmaz hoca ile birlikteyken bugünkü toplantının fikri ortaya çıktı. Konu da öğrenciler. Üniversiteyi nasıl daha yaşanabilir bir yer haline getiririz sorusu ile başladı. Üniversiteyi kuruyoruz ya Oğuz hocamla beraber, herhalde en güzel şey bir arama konferansı yapmak ve burada ortak iklimi yeşertmek, kültürü oluşturabilmek, dedik. Bugün ve dün konuşulan, kimisi şikâyet kimisi öneri olarak ifade edilen birçok şey çok normal. Ben geldiğimde de bunu görmüştüm. Ben endüstri mühendisiyim. Sisteme bütün olarak bakan ve verimli çalışmasını sağlayan bir disiplin almış biriyim. İlk geldiğimde, gittiğim bütün sistemlerde yaptığım gibi, sistemin hiç bir şeyine karışmadım. Rektör yardımcılarını istifa ettiler. Üst ve alt yönetimde değişiklik yapmadan önce sistemi görmek lazım. Bir süre sisteme hiç müdahale etmeden, önüme ne getirdilerse imzalayarak, sistemin performansını arttıracak diye düşüncesiyle her şeyi imzaladım. Hatta daire başkanlarıyla toplantı yaptım, dedim ki 'Rahat hissedin, kıyafet zorunluluğunu da kaldıralım ama yeter ki iş ve sonuç üretelim'. Kurumu temsil ederken yanlış bir fotoğraf vermeyelim. Ben Ocak'ta başladım, daha Mayıs ayı gelmeden gördüm ki bir systemsizlik var. Gördüğüm hiç bir şeyi oturtamıyorum. Benden istenen dünya çapında üniversite hedefine böyle bir sistemle ulaşamayacağını gördüm. Dolayısıyla sordum soruşturdu, yıllar öncesinden tanıyor olmama rağmen Oğuz Bey'i ve ekibini buldum. Vakfa çıktık beraber. Vakıf üyelerine mütevelli heyeti iki defa sunum gerçekleştirerek Mart sonu Nisan ayında başladık. Hedefimiz siz gelmeden önce Eylül'e kadar bu çalışmalarını tamamlamaktı. Nasıl bir sistem olduğunu bilmeden, yönetim yapısına oturtmadan, bindiğiniz aracın ne olduğunu bilmeden şoför alır mısınız? Ne dekan seçebilirsiniz, ne bölüm başkanı seçebilirsiniz. Bütün bunlar üniversite tasarımı sonucu ortaya çıkar. Bir taraftan da üniversite öğrenci alıyor çünkü Sayın Cumhurbaşkanımız görev süresi bitmeden önce ilk öğrencileriyle bir araya gelmek istiyor. Bizim hedefimiz Eylül ayında bitirmektir fakat araştırmada bir zaman veremiyorsun. Çünkü araştırdıkça yeni şeyler buluyorsun ve revize ediyorsun. Bu iş ta Kasım ayına kadar sürdü, Beyefendi geldikten sonra tamamlandı. Yönetim sistemini kurmamız gerekiyordu. Yönetim sistemini bu yapının üstüne oturtmak için çalışmalarımız başladı. İnanın bana, yeni yönetim yapısı daha geçen hafta ortaya



çıkı. Kaç rektör yardımcısına ihtiyaç var, kaç fakülte olacak vs. Bu arada geçen 8 ay içerisinde 150'nin üzerinde bilim insanı, iş adamları, kamu ve STK'lardan uzmanlar ile ve AGÜ personeli ile bu çalışmalarını yürüttük. Artık sona geldik. Bundan sonra bir sistemimiz olacak, bu sistemi kimler nasıl çalıştıracak bunları görecekiz. Aradan geçen bu sürece sistemsizlikten dolayı birtakım sıkıntılarının olması, yanlışların yapılması çok doğaldı. Ben bunların hepsini biliyorum, hatta siz gelmeden biliyordum bunları yaşayacağımızı ama yapacak bir şey yok. Bugün ve dün yaptığımız bu çalışmayı biz Kasım ayında yapmayı planlıyorduk ama Fatih arkadaşımızın kazası nedeniyle erteledik. Sonra imtihanlar başladı, hafta sonu onları tutmayalım dedik ve erteledik. Sonra bu çalışmaya akademik ve idari personeli de davet edelim dedik. Karşımızdaki 200-300 kişinin farklı beklentileri alt yapıları olacağı için hazırlık çalışmaları yaptık. En az 14 kişiyle bugünkü organizasyonu hazırladık, aralarında sosyologlar, antropologlar olan uzmanlarla beraber bu çalışmayı tasarladık. Sağ olsun Oğuz hocam verimli, etkin ve çok iyi bir şekilde bu iki günü idare etti. Sizin de katkılarınızla AGÜ'ye ışık tutacak bilgi birikimi sağladık. Sizden almış olduğumuz geri bildirimleri ki bazıları çok değerli kullanacağız. Türkiye ve dünyadaki ilkleri yapmak amacındayız ama birlikte yaşayamamanın sancıları vardı. Ama biz bunu yapacağız arkadaşlar. Öyle ya da böyle mutlu bir şekilde birlikte yaşayacağız. Buna katkı sağlayan herkes bundan fayda görür. Bilinçli veya bilinçsizce bu süreci baltalayan veya hafife alansa üzülür, onu söyleyeyim. Biz hep beraber burada iyi bir yaşam ortamını kurmalıyız. Tabi ki adil olacağız, performansları iyi ölçeceğiz. Ben bunları biliyorum, bunlarla yaşadım hayatı. Bu işi 300 kişiyle yapamazsınız, deneyimli ve profesyonel az kişiyle yaparsınız. Tabii ki çalkantılar oluyor ama böyle yaşamayacağız, böyle şikâyetlerle bu gerginlik ortamını uzun süre kaldıramayız. Ne ekonomi, ne sosyolojik yapı bunu kaldırmaz. Sıkıntıları aşacağız ve daha sağlıklı, huzurlu mutlu şekilde yaşayacağız. Bu işin mutlaka takipçisi olacağım ben. Hocamın gayretleriyle oluşturulan bu ekibe çok değer veriyorum. Sonuçları da mutlaka sizlerle paylaşacağız. Sistemi kurup çalıştırdıktan bir süre sonra belki daha iyi hava koşullarında benzer bir çalışmayı hep beraber yaparak, 1-2 Mart'ta yaptığımız bu çalışmanın havaya uçmadığını, dikkate alındığını ve nereden nereye geldiğimizi de görecekiz. Bir zaman sonra arkadaşlar bana hatırlatsın. Belki 2 gün değil de 1 gün süreyle yapabiliriz. Ekiplerimizi ne kadar tamamladığımızı da görebiliriz. Geleceğe dair bu umutlarla hepimize tekrar çok teşekkür ediyorum. Hocama ve ekibine de çok

teşekkür ediyorum. Umarım bu 1-2 Mart AK hem AGÜ tarihinde önemli iz bırakır, hem de Türkiye'ye uzlaşım anlamında iyi bir örnek olur. Herkese iyi akşamlar diliyorum.

## KATILIMCI LİSTESİ