

Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi'nin Dinamik Yetenekler Bağlamında Değerlendirilmesi

Nurdan ÖDEMiŞ KELEŞ¹, Ferudun SEZGİN²

Öz: Araştırmanın amacı, Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi'ni (TYYÇ) Dinamik Yetenekler (DY) yaklaşımı bağlamında ele alarak lisansüstü yeterliliklerin kazandırılmasındaki yerine ilişkin bütünsel bir bakış açısını eğitim yönetimi özelinde ortaya koymaktır. Araştırma derleme çalışması niteliğinde olup öncelikle TYYÇ bağlamına ilişkin bilgi verilmiş, DY yaklaşımı ve boyutları tanıtarak eğitim alanında hangi bağlamlarda incelendiği açıklanmıştır. Ardından TYYÇ'nin yeterlilik boyutları DY bağlamında ele alınarak lisansüstü yeterliliklerin kazandırılmasında kullanılmasına ilişkin bir perspektif sunulmuştur. Araştırmada TYYÇ'nin öğrencilere kazandırmayı amaçladığı bilgi, beceri ve yetkinlikler boyutu yeterliliklerinin DY'nin fırsatları sezme ve algılama, fırsatları yakalama ve dönüştürme boyutları ile örtüştüğü görülmektedir. Ayrıca TYYÇ'nin hedeflediği uyum, yetenek, girişimcilik, yaratıcılık, üretkenlik, değişim, stratejik karar verme, bilgiyi oluşturma, öğrenme, teknoloji ve yenilik gibi kavramların DY kapsamında da yer aldığı tespit edilmiştir. DY bağlamını oluşturan, bilgiyi yayma, liderlik, sosyal ağ oluşturma, işbirlikçilik, çevreyi devamlı izleme, farklılık ve rekabet avantajı yaratma, ekip çalışması gibi anahtar kavramların TYYÇ tarafından da öğrenciye kazandırılmak üzere amaçlandığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçları önemli çıkarımlar sağlamakta, DY bağlamını kullanarak TYYÇ yeterliliklerini daha etkin biçimde eğitim yönetimi lisansüstü programlarındaki öğrencilere kazandırmak için yapılabileceklerin önemi vurgulanmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi, Dinamik Yetenekler, Lisansüstü Eğitim, Eğitim Yönetimi

Evaluation of the National Qualifications Framework for Higher Education in Turkey in the Context of Dynamic Capabilities

Abstract: The research aims to present an integrated perspective on the use of the National Qualifications Framework for Higher Education in Turkey (NQF-HETR) within the context of the Dynamic Capabilities (DC) approach. The study introduces the NQF-HETR and DC, along with their dimensions, and subsequently presents a perspective on how NQF-HETR can be used to acquire postgraduate qualifications by considering its qualification dimensions within the DC context. The research findings demonstrate the alignment between the knowledge, skills, and competencies targeted by NQF-HETR and the dimensions of DC related to opportunity perception, seizing, and transformation. The research results provide important insights and emphasize the significance of implementing strategies within the DC context to effectively equip students in graduate programs in education management with NQF-HETR qualifications.

Keywords: National Qualifications Framework for Higher Education in Turkey, Dynamic Capabilities, Graduate Education, Educational Administration.

Geliş Tarihi: 23.05.2023

Kabul Tarihi: 06.11.2023

Makale Türü: Derleme Makale

Bu makale 02-07 Mayıs 2023 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu'nda özet bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Ankara, Türkiye, e-posta: nurdan.keles@gazi.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6829-7870>

² Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye, e-posta: ferudun@gazi.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7645-264X>

Atıf için/ To cite:

Ödemiş Keleş, N., & Sezgin, F. (2024). Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi'nin dinamik yetenekler bağlamında değerlendirilmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 38(1), 217-229. <https://doi.org/10.33308/26674874.2024381637>

Yükseköğretim kurumlarının bireylere, entelektüel sermaye yaratma, risk alma, girişimci ve yaratıcı olma, beceri ve yetenek oluşturma gibi daha dinamik nitelik ve yeterlilikleri kazandırmaları yönünde giderek artan bir talep olduğu görülmektedir. Bu nedenle lisansüstü eğitim öğrencilerinin, çevrenin değişen ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde yanıt verebilmek için yüksek derecede dinamik olmaları gereken rekabet avantajlarını oluşturmaları gerektiğine dikkat çekilmektedir (Muneeb ve diğerleri, 2020). Gerek bireylerin gerekse örgütlerin yükseköğretim kurumlarından talep ettikleri beceri ve yeterliliklerin stratejik yönetim doktrininde tanımlanan Dinamik Yetenekler (DY) yaklaşımıyla rekabet avantajı yaratacak şekilde etkin biçimde karşılanabileceğine dair literatürde bazı iddialar bulunmaktadır (Farzaneh ve diğerleri, 2022; Navarro & Gallardo, 2003; Stolze & Sailer, 2022). DY, örgütün çevresindeki hızlı değişimlere uyum sağlama ve rekabet avantajı yaratma amacıyla iç ve dış kaynaklarını kullanarak çevredeki fırsatları sezerek algılama, bu fırsatları yakalama ve kendi öğrenme süreçleriyle bu fırsatları dönüştürme yeteneklerini ifade etmektedir (Teece, 2019). Stratejik yönetim alanyazınında örgütsel boyutta kapsamlı şekilde ele alınan yaklaşım (Eisenhardt & Martin, 2000; Wang & Ahmed, 2007; Winter, 2003), yükseköğretim alanında da yaygınlaşarak program değerlendirme, mezun çıktıları, bireylerin entelektüel sermayeleri gibi spesifik konularda giderek daha fazla ele alınmaya başlamıştır (Farzaneh ve diğerleri, 2022; Huang, 2005; Teece, 2011).

Üniversitelerin hızla değişen çevrenin etkilerine daha fazla maruz kaldıkları, bireysel çatışmalar ve öğrenme tuzakları gibi nedenlerden dolayı yenilikçi bir perspektiften mahrum oldukları (Salge, 2011) ve özel sektörden farklı olmalarının rekabetçi çevreye uyum yeteneklerini azalttığı vurgulanmaktadır (Ma & Todorovic, 2011). Türkiye özeline bakıldığında ise uluslararası derecelendirme kuruluşlarının yaptığı sıralamalarda Türk üniversitelerinin durumunun pek parlak olmadığı görülmektedir (The Higher Education, 2023). Özellikle eğitim yönetimi doktora alanında mezun nitelikleri ve yeterlilikleri konusunda bazı sıkıntıların olduğu, program içeriklerinde disiplinler arası bir perspektifin eksikliği dikkati çekmektedir (Sezgin ve diğerleri, 2011; Sezgin & Ödemiş-Keleş, 2023). Üniversitelerden araştırma performansına yönelik artan beklentiler, lisansüstü öğrencilerinin de becerilerini, yeterliliklerini ve sosyal yetkinliklerini araştırma ortamında kullanmalarını gerektirmektedir. Bu durum bir yandan araştırma verimliliğinin önemini gösterirken diğer yandan öğrencilerin DY'sine daha fazla dikkat çekmektedir (Muneeb ve diğerleri, 2020). DY bağlamının sunduğu farklı ve disiplinler arası bakışın, lisansüstü eğitim yeterliliklerini kazandırmayı amaçlayan Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) alanına katkı sunabilecek bir anlayışa sahip olduğu düşünülmektedir.

Değişen kariyer anlayışları ve küresel şartların yanı sıra Avrupa'da yükseköğretim alanının daha tanınır, şeffaf, rekabetçi ve hareketli kılınması amacıyla harekete geçilmesi, beceri ve yeterliliklerin kazandırılması sürecinde belli bir kalite ve karşılaştırılabilirliğin oluşturulmasını gerekli kılmıştır (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2023). Bu amaçla hem ulusal hem uluslararası paydaşlar tarafından yeterliliklerin tanındığı ve birbirleriyle ilişkilendirildiği bir sistem olan TYYÇ oluşturularak bireylere kazandırılan yeterliliklerin amaç ve çıktılarının açık hale getirilmesi sağlanmıştır. TYYÇ, mevcut yeterliliklerin reformunu ve yenilerinin tasarlanmasını kolaylaştırırken öğrencinin ders sonunda hangi yeterliliği kazanacağını farkında olmasını sağlamakta, örgütlere istihdam edecekleri mezunlardan hangi beceri ve yeterlilikleri bekleyebileceklerine ilişkin bir öngörü kazandırmaktadır. TYYÇ'de 7. düzey yüksek lisans, 8. düzey doktora eğitimi olarak tanımlanmış ve bu düzeylerde mezun olan öğrencilerin bilgi, beceri ve yetkinlik boyutlarında kazanması gereken yeterlilikler açıklanmıştır (YÖK, 2010). Ancak bu yeterliliklerin belirlenmesinin lisansüstü eğitimin, çağın ve bilgi toplumunun şartlarına göre düzenlenmesi için tek başına bir anlamı olmadığı, üniversitelerin mezunlara kazandırdıkları yeterlilikleri TYYÇ kapsamında değerlendirerek gereken düzenleme ve yenilikleri yapmalarının da önemli olduğu vurgulanmaktadır (Sezgin ve diğerleri, 2011). Bu nedenle bu yeterliliklerin öğrencilere etkin biçimde kazandırılmasının vizyoner bir bakış açısıyla yükseköğretimin kalitesi, mezun nitelikleri, istihdam-kalkınma ilişkisi ve uluslararası rekabet gibi zincirleme etkiler bakımından önemli olduğu ve bu yeterlilikleri kazandırmada disiplinler arası bağlamların da TYYÇ kapsamında işe koşulması gerektiği düşünülmektedir.

Literatür taramaları, eğitim yönetimi alanında TYYÇ'ye ilişkin yapılan araştırmaların lisansüstü eğitime yoğun biçimde odaklandığını (Çinkır & Yıldız, 2018; Deniz & Yılmaz, 2018; Dilci, 2011; Karadağ & Özdemir,

2017; Semerci, 2011; Sezgin ve diğerleri, 2011; Uslu-Kocabaş & Deniz, 2022) ortaya koymaktadır. Alanyazın taraması sınırlılığı kapsamında TYYÇ'yi DY gibi farklı bir disiplin bağlamında ele alan veya ilişkilendiren bir araştırmaya ise rastlanmamıştır. Dolayısıyla gerek literatürdeki açık gerekse TYYÇ'yi DY yaklaşımının disiplinler arası bağlamında ele alarak farklı bir perspektif sunma isteği yanında lisansüstü mezunlardan beklenen yeterlilik ve yetenek setlerinin değişmesi de bu araştırmanın yapılmasındaki ana nedenlerdir.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi'ni, Dinamik Yetenekler Yaklaşımı bağlamında ele alarak lisansüstü yeterliliklerin kazandırılmasında kullanılmasına ilişkin bütünsel bir bakış açısı ortaya koymaktır. Araştırmada öncelikle literatür taranarak TYYÇ bağlamına ilişkin bilgi verilmiş, DY yaklaşımı ve boyutları tanıtılarak eğitim alanında hangi bağlamlarda incelendiği açıklanmıştır. Ardından TYYÇ'nin yeterlilik boyutları DY bağlamında ele alınarak lisansüstü yeterliliklerin kazandırılmasında kullanılmasına ilişkin bir perspektif sunularak öneriler getirilmiştir. DY'nin TYYÇ'nin lisansüstü eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede bir lokomotif işlevi görmesi olasıdır. Araştırmanın bireysel düzeyde araştırma üretkenliği, girişimcilik, yaratım, beceri ve yetenek oluşturmaya; sistem düzeyinde lisansüstü eğitimi iyileştirmeye ve buna yönelik politikalar oluşturmaya; uluslararası düzeyde ise Türk üniversitelerini küresel koşullara uydurarak rekabet ortamına dâhil etmeye katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi

Yükseköğretimde kalitenin sağlanmasına, hem toplumun sosyoekonomik, kültürel ve inovatif geleceğini etkilemesi hem de bireylerin değişen kariyer beklentilerine temel olması nedeniyle giderek artan bir ilgi bulunmaktadır. Bireylere güncel becerileri kazandırmayı hedefleyen yükseköğretim alanında kaliteyi sağlamak için 2005 yılında Norveç'in Bergen kentinde Bologna sürecini yürüten ülkelerin eğitim bakanları, "Dublin Seviye Tanımlayıcıları"nı temel alarak yükseköğretime özel biçimde Avrupa Yükseköğretim Alanı Yeterlilikler Çerçevesi'ni oluşturmuşlardır (YÖK, 2010). Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UNESCO) tarafından oluşturulan ISCED'in (International Standard Classification of Education) sınıflandırmasına göre geliştirilmiştir. ISCED eğitimde dünyadaki küresel kalıpları yakından izlemek amacıyla gelişmiş tanımlar; eğitim programları ve eğitim kazanımı için yeni kodlama şemaları sunmaktadır (UNESCO, 2011).

ISCED'in öngördüğü tanımlama şemalarını oluşturmak için Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Komisyonu 2006 yılında kurularak yeterlilik çalışmalarını yürütmüş ve 2011 yılında Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) Yönetmelik Taslağı'nı oluşturmuştur. Bu çerçevede oluşturulan yeterlilikler, bir yükseköğretim derecesini tamamlayarak başarı ile mezun olan kişinin bilebilecekleri, yapabilecekleri ve yetkin olabilecekleri konuları tanımlamaktadır. Böylece, yükseköğretimdeki yeterliliklerin ve öğrenme kazanımlarının tutarlı ve açıklanabilir olarak ulusal ve uluslararası kapsamda paydaşlar tarafından birbiriyle ilişkilendirilebilmesi sağlanmaktadır. Lisansüstü eğitim kapsamında yer alan 7. (yüksek lisans) ve 8. (doktora) düzey yeterliliklerin bilgi, beceri ve yetkinlik boyutlarındaki bileşimi şu şekildedir (YÖK, 2010):

- Kuramsal ve olgusal bilgi: Kendi alanı veya farklı bir alana ait uzmanlık bilgilerini, özgün düşünce ve araştırma ile geliştirebilme, derinleştirebilme ve alanına yenilik getirecek özgün tanımlara ulaşabilme; yeni ve karmaşık fikirleri analiz, sentez ve değerlendirmede uzmanlık gerektiren bilgileri kullanarak özgün sonuçlara ulaşabilme.
- Bilişsel ve uygulamalı beceri: Edindiği bilgileri sistematik biçimde değerlendirerek kullanabilme; alanına yenilik getiren yeni bir düşünce, yöntem, tasarım, uygulama geliştirebilme ya da farklı bir alana uygulayabilme; özgün bir konuyu araştırabilme, kavrayabilme, tasarlayabilme, uyarlayabilme ve uygulayabilme.
- Bağımsız çalışabilme ve sorumluluk alabilme yetkinliği: Yeni bir düşünce, yöntem, tasarım, uygulamayı geliştirebilen ya da farklı bir alana uygulayan özgün bir çalışmayı bağımsız olarak gerçekleştirmek; disiplinler arası ve özgün sorunlarda liderlik yapabilme; bilimsel bir makaleyi yayınlamak, özgün bir yapıt üretilip yorumlayarak alan bilgisini genişletme, ilerlemesine katkı sunma.

- Öğrenme Yetkinliği: Edindiği uzmanlık düzeyindeki bilgi ve becerileri yaratıcı ve eleştirel bir yaklaşımla değerlendirebilme ve öğrenmesini yönlendirebilme; sorun çözme ve karar verme gibi üst düzey zihinsel süreçleri kullanarak alanı ile ilgili yeni düşünce ve yöntemler geliştirebilme.
- İletişim ve sosyal yetkinlik: Alan gelişmelerini, kendi araştırmalarını gruplara sistemli biçimde etkili bir iletişim ve teknolojik yeterlilikle aktarabilme; iyi düzeyde bir yabancı dili sözlü ve yazılı kullanabilme.
- Alana özgü yetkinlik: Alan verilerini toplama, yorumlama, uygulayarak duyurmada toplumsal, bilimsel, kültürel ve etik değerleri denetleyebilme ve bu değerleri öğretebilme; alanın sosyal, kültürel, bilimsel ve teknolojik ilerlemesini tanıtarak, toplumun bilgi toplumu olma sürecini destekleme; işlevsel bir etkileşimle alan sorunlarının çözümünde stratejik çözümler üretme ve bu değerleri geliştirebilme

TYYÇ'deki bu yeterliliklerin lisansüstü eğitim çıktılarındaki kaliteyi artırması, böylece bilim alanlarının daha dinamik yeteneklere sahip biçimde kendilerini geliştirerek bu çıktılara sahip mezunları sağlamayı amaçladığı söylenebilir. Bu doğrultuda TYYÇ'nin DY yaklaşımıyla ortak paydalarının olduğu düşünülmektedir. DY yaklaşımına biraz daha yakından bakmak, üniversite birimlerinin DY'yi mezunlarının beceri ve yeterliliklerini oluşturmaları ve geliştirmesinde nasıl kullanacaklarını anlamayı kolaylaştırabilir.

Dinamik Yetenekler Yaklaşımı

DY yaklaşımı ilk kez stratejik yönetim alanyazınında Teece ve Pisano (1994) tarafından dile getirilmiş olup henüz var olma çabasında ve gelişmekte olan bir yaklaşımdır (Helfat & Peteraf, 2003). DY, örgütlerin çevrelerindeki baş döndürücü değişime uyum sağlayabilmek için sahip oldukları iç ve dış yeterlilikleri bütünleştirerek inşa etme ve ardından yeniden yapılandırma yetenekleri olarak tanımlanmaktadır (Teece ve diğerleri, 1997). Ayrıca DY, bir örgütün rutin faaliyetlerini ve kaynaklarını yönetim tarafından uygun ve öngörülen biçimde yeniden yapılandırma yetenekleri (Zahra ve diğerleri, 2006) veya belirli bir faaliyeti güvenilir ve en azından asgari düzeyde tatmin edici bir şekilde gerçekleştirme kapasitesi biçiminde farklı tanımlarla da açıklanmaktadır (Helfat & Winter, 2011).

Dinamik yetenekler, örgütün günlük rutin faaliyetlerini ve bunların yönetimini kapsayan sıradan yeteneklerinden (Winter, 2003) farklı biçimde örgüte yeni stratejiler sunan ve değer yaratan uygulamalardır (Aragon-Correa & Sharma, 2003). Örneğin üniversitelerdeki lisans programlarında bulunan yüz yüze öğretim kapasitesi, hemen her üniversitenin sahip olduğu sıradan bir yetenektir (Hayter & Cahoy, 2018). Dinamik yeteneklerdeki "dinamik" niteleyicisi ise sıradan bir yeteneği yapılandırarak değiştirmeyi ifade etmektedir. Örneğin, yenilikler tasarlayan bir örgüt için yeni bir ürün ya da hizmet geliştirme yeteneği sıradan bir yetenek iken yeni ürün geliştirme rutinini değiştirme yoluyla reform yapma yeteneği, dinamik bir yetenek olarak görülmektedir (Zahra ve diğerleri, 2006). Bir örgüt, güçlü dinamik yeteneklere sahip olursa değişime odaklanan bir örgüt kültürüne, yeni süreçlerin yaratımına ve teknolojik fırsatların sağladığı vizyoner bir duruşa dayanarak performansını yükseltebilir (Teece, 2019).

DY yaklaşımının literatürde farklı biçimlerde boyutlandırılarak ele alındığı görülmektedir. Teece ve diğerleri (1997) dinamik yetenekleri fırsatları sezme ve algılama, fırsatları yakalama ve dönüştürme boyutlarında ele almıştır. Luo (2000) yaklaşımı yeteneklere sahip olma, bu yetenekleri düzenleme ve yetenekleri yükseltme olarak; Wang ve Ahmed (2007) absorbe edici, uyarlayıcı ve yenilikçi yetenek olarak; Helfat ve diğerleri (2007) ise değişim ihtiyacını belirleme, bu ihtiyaca yönelik olarak öğrenme ve uygulama boyutlarında incelemiştir. Araştırmada Teece ve diğerleri (1997) tarafından yapılan boyutlandırma temel alınarak söz konusu boyutlar aşağıda açıklanmıştır:

- Fırsatları sezme ve algılama: Fırsatları sezme ve algılama yeteneği örgütün çevresindeki koşullarda gerçekleşen değişimi, fırsatları, tehditleri ve paydaş ihtiyaçlarını fark ederek değerlendirebilme yeteneğidir.
- Fırsatları yakalama: Fırsatları yakalama, yeni fırsatları elde etmek için kaynakları seferber ederek değer elde etmektir. Fırsatların yakalanması öğrenmeye dayalı biçimde gerçekleşir ve değişime bir cevaptır. Teknolojik ihtiyaçlar, yeni çalışma modellerine dair öğrenmeler bu boyutta yer alır.

- Dönüştürme: Dönüştürme, süregelen bir örgütsel yenilenme olarak tanımlanabilir. Bu boyut, mevcut yetenekleri geliştirmeye, yeni yeteneklere dönüştürmeye dolayısıyla yaratım sürecine dayanır (Gebauer, 2011).

Literatürde DY yaklaşımının ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarının mevcut DY'lerini belirlemek ya da farklı bağlamlarda değerlendirmek için kullanıldığına rastlanmaktadır. Bir araştırmada yükseköğretim kurumlarında DY'nin kurumsal dayanıklılığı önemli ölçüde etkilediği belirlenmiş, üniversitelerin COVID19 salgının ortaya çıkardığı zorluklarla başa çıkma stratejileri geliştirmeleri için önemli bilgiler verdiği vurgulanmıştır (Salam ve diğerleri, 2023). DY yaklaşımının meslek liselerinin dinamik yeteneklerini incelemek (Huang, 2005), üniversitenin dış kaynaklarla olan bağlantısı ve dış değişikliklerine yanıt veren stratejilerini keşfetmek (Ma & Todorovic, 2011) için de kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca DY, üniversitenin stratejik kaynaklarını verimli biçimde kullanmak amacıyla yetenek geliştirme koşullarını analiz etmek (Bejinaru, 2017), araştırma ve yenilik yeteneklerini belirlemek (Henao-Garcia ve diğerleri, 2014) amacıyla da ele alınmıştır. DY'nin doktora eğitiminde öğrencilerin araştırma üretkenliği üzerindeki etkisini keşfetmek (Muneeb ve diğerleri, 2020), işletme dersinin müfredatını DY bağlamında incelemek için daha da mikro düzeylerde araştırma konusu yapıldığı dikkati çekmektedir (Teece, 2011). Dolayısıyla üniversite bileşenlerinin ve özellikle öğrencilerin değişen çevreye uyumunu sağlayarak rekabet avantajı yaratmayı amaçlayan DY yaklaşımı ile lisansüstü yeterlilikleri öğrencilere kazandırmada bir kalite ve uyum oluşturmayı amaçlayan TYYÇ'nin hangi boyutlarda birleştiğini, birbirlerini hangi noktalarda desteklediğini irdelemek gerektiği söylenebilir.

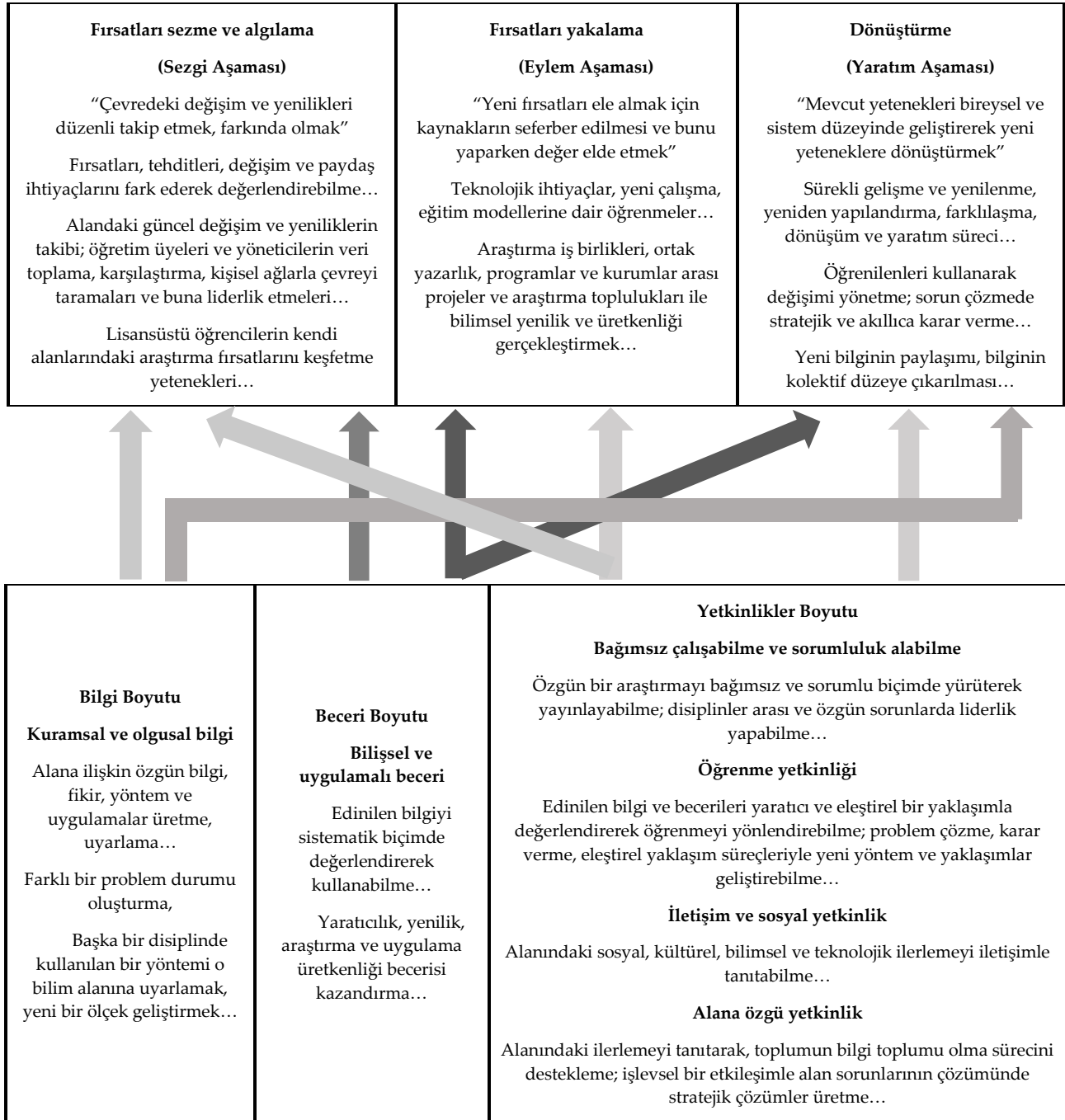
Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi ve Dinamik Yetenekler Yaklaşımı

TYYÇ'nin lisansüstü eğitim düzeylerindeki bilgi, beceri ve yetkinlik boyutlarının DY'nin fırsatları sezme ve algılama, fırsatları yakalama ile dönüştürme boyutlarındaki karşılıklarını incelemek, TYYÇ'yi DY bağlamına oturtmak ve ikisi arasındaki bağlantıları görmek açısından kolaylaştırıcı olabilir. Bu amaçla Şekil 1.'de DY ve TYYÇ boyutları arasındaki ilişkiler gösterilmektedir.

Şekil 1'de görüldüğü gibi TYYÇ'nin bilgi, beceri ve yetkinlik boyutları, DY'nin fırsatları sezme ve algılama, fırsatları yakalama ve dönüştürme boyutları ile yakın ve sık ilişkiler içinde bulunmaktadır. TYYÇ'nin ilk yeterlilik alanı olan bilgi boyutu, kuramsal ve olgusal bilgi olmak üzere ikiye ayrılmış ve üniversitelerde verilen lisansüstü eğitimde alana ilişkin özgün bilgi, fikir, yöntem ve uygulamalar üretmeye odaklanmıştır (YÖK, 2010). DY'nin fırsatları sezme ve algılama boyutu, lisansüstü eğitim paydaşlarının alandaki değişiklikleri fark etmeleri için yönetim tarafından yapılan yönlendirmeler yanında (Tonbul, 2020), öğretim üyelerinin sürekli olarak anket, veri toplama, kıyaslama, kişisel ağ oluşturma yoluyla çevreyi tarayarak takip etmeleri gibi uygulamalarıdır (Hube ve diğerleri, 2022). Algılama boyutunda üniversitelerin ya da birimlerinin devamlı içinde bulundukları çevreyi tarayarak fırsatları keşfetme yeteneklerine vurgu yapılırken lisansüstü öğrencilerin araştırma üretkenliği bağlamında, algılama yeteneğinin bireyin kendi araştırma ortamındaki araştırma fırsatlarını keşfetme yeteneğini ifade ettiği vurgulanmaktadır (Gratton & Ghoshal, 2005). Dolayısıyla TYYÇ'nin mezunlara kazandırmayı amaçladığı bilgi boyutunu oluşturan alana ilişkin özgün yöntem, uygulama, fikir ve düşüncelerin üretilmesini DY'nin algılama boyutunu oluşturan çevresel tarama, keşif ve ortaya çıkabilecek fırsatları devamlı takip etmeye yönelik uygulama ve etkinliklerle destekleyeceği düşünülmektedir. Bir araştırma taslağında özgün bir problem durumunu oluşturmak, farklı bir disiplinde kullanılan bir yöntemi o bilim alanına uyarlamak, yeni bir ölçek geliştirmek, özgün yeni bilgiler üretmek gibi eylemlerin DY'nin algılama yeteneğini tanımlayan çevreyi izleyerek yenilik, değişim ve fırsatları fark edebilme ile artırılacağı söylenebilir.

TYYÇ'de lisansüstü eğitimde yer alan ikinci yeterlilik alanı beceri boyutudur. Beceri boyutunda bilişsel ve uygulamalı beceri yer almakta lisansüstü öğrencilere eğitimleri sonunda yaratıcılık, yenilik, araştırma ve uygulama üretkenliği becerisi kazandırmak amaçlanmıştır (YÖK, 2010). DY'nin fırsatları yakalama boyutu, ortak yazarlık ve araştırma iş birliklerinin çoğalan etkisiyle araştırmacıların bilimsel yeniliği gerçekleştirme biçimleri (Felin & Powell, 2016); anabilim dalı bünyesindeki bölüm ve programlar arası yapılar ve iş birlikleri, işe bağlılık yaratma ve topluluk bağları oluşturma gibi uygulamalardır (Hube ve diğerleri, 2022). Araştırma sonuçlarının öneminden dolayı, doktora programlarının giderek araştırma üretkenliği odaklı biçimde

tasarlandığı (Grapin ve diğerleri, 2013), öğrencilerin araştırmacı olarak katkısının, araştırma çıktılarının eğitim veren kuruma atfedilmesi nedeniyle üniversiteler için önemli katkı sağladığı araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Muneeb ve diğerleri, 2020). Bu doğrultuda TYYÇ'nin, araştırma ve uygulama üretkenliği, yaratım ve yenilik içeren beceri boyutunun, DY'nin fırsatları yakalama boyutunu ifade eden topluluk bağları, ortak yazarlık ve bölümler arası araştırma iş birlikleri ile araştırma etkisini artırmaya yönelik uygulamalarıyla uyumlu bir görünüm sergilediği dikkati çekmektedir. DY yaklaşımının fırsatları yakalama boyutunu kullanmak, TYYÇ'nin beceri boyutu yeterliliklerini öğrencilere kazandırmayı daha etkin biçimde işe koşabileceği gibi uluslararası arenada araştırma niteliği ve üretkenliği konusunda kazanımlar da sağlayabilir.



Şekil 1. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi ve Dinamik Yetenekler Yaklaşımı ilişkileri

TYYÇ’de lisansüstü eğitim düzeylerinde yer alan son yeterlilik alanı yetkinlikler boyutudur. Bağımsız çalışabilme ve sorumluluk alabilme yetkinliğinde öğrenciden alana ilişkin özgün bir araştırmayı bağımsız ve sorumlu biçimde gerçekleştirilerek yayına dönüştürmesi, disiplinler arası ve özgün sorunlarda liderlik

yapabilmesi istenmektedir (YÖK, 2010). Öğrencinin bağımsız şekilde kendi isteği ve içsel motivasyonu ile sorumluluk alarak araştırma yapmaya yönelmesi, girişimci bir davranış olarak değerlendirilebilir. Öğrencilerin DY bağlamında girişimcilik ve yenilikçilik ile kendilerini farklılaştırabileceklerine dikkat çekilmekte (Teece, 2019), araştırmalarını yayına dönüştürerek üniversitenin yeni araştırma üretiminde katkı sağlamalarını DY olumlu etkilemektedir (Muneeb ve diğerleri, 2020). Ayrıca fırsatları sezme ve algılama boyutunda liderlik ederek paydaşları önemli gelişme ve eğilimleri fark edebilmeye yönlendirmenin DY'nin özelliklerinden biri olduğuna da dikkat çekilmiştir (Zahra ve diğerleri, 2006). Dolayısıyla TYYÇ'nin öğrenciye bağımsız çalışabilme ve sorumluluk alabilme yetkinliği kazandırma amacının içerikleri ile DY bağlamındaki girişimcilik, yenilikçilik ve liderlik gibi önemli anahtar kavramların örtüştüğü görülmektedir. Bu doğrultuda eğitim yönetimi lisansüstü programlarında öğrenciye bağımsız çalışabilme ve sorumluluk alabilme yetkinliği kazandırmada DY bağlamının kullanılabileceği söylenebilir.

Yetkinlikler boyutunda yer alan öğrenme yetkinliğinde, öğrencinin edindiği bilgi ve becerileri yaratıcı ve eleştirel bir yaklaşımla değerlendirerek öğrenmesini yönlendirmesi; problem çözme, karar verme, eleştirel yaklaşım süreçleriyle yeni yöntem ve yaklaşımlar geliştirebilmesine odaklanılmıştır (YÖK, 2010). DY'nin dönüştürme boyutunun da içsel öğrenme odaklı biçimde gerçekleştiği, mevcut yeteneklerin geliştirilerek yeni yeteneklere dönüştürülmesine, dolayısıyla yaratıcılığa ve devam eden bir yenilenmeye dayandığı belirtilmektedir (Gebauer, 2011). Bunların yanı sıra öğrencilerin zekice karar verme yoluyla farklılaşabilecekleri de vurgulanmıştır (Teece, 2019). Bu bağlamda öğrenme yetkinliği boyutunun da DY ile ortak paydalarda bulunduğu dikkati çekmekte, bu yetkinlik alanında da DY yaklaşımından faydalanılabileceği görülmektedir.

TYYÇ'de yetkinlikler boyutunda öğrencinin iletişim ve sosyal yetkinliğini kazanması amacıyla yabancı dil bilgisi ve teknolojik yeterlilikle alanın güncel gelişmelerini ve kendi çalışmalarını başkalarına yazılı ve sözlü biçimde etkili bir iletişimle aktarması da beklenmektedir (YÖK, 2010). Öğrencilerin sosyal ve teknolojik yapıdaki değişimlere kolay ve hızlı adapte oluşundan faydalanarak bunu fırsata dönüştürmek DY'nin fırsatları yakalama boyutuna bir örnektir (Tonbul, 2020). Ayrıca DY yaklaşımı, iletişimin satın alınması zor dinamik bir yetenek olduğunu vurgulamakta (Teece, 2019); öğrencinin sosyal yetkinliğini kullanarak akademik sosyal ağını oluşturmasını da olumlu etkilemektedir (Muneeb ve diğerleri, 2020). Üstelik araştırma yoluyla yeni bilginin yaratılması sayesinde, girişimci bireyler, birimler ve kuruluşlar tarafından yeni iletişim ve yayılım yolları keşfedilmekte; radikal biçimde yeni etki yollarının açılmasına imkân sunulmaktadır (Sengupta & Rossi, 2023). Dolayısıyla TYYÇ'nin kazandırılmasını öngördüğü iletişim ve sosyal yetkinliğin DY bağlamında da karşılığının bulunduğu söylenebilir.

Yetkinlikler boyutunda yer alan son yeterlilik olan alana özgü yetkinlikte öğrenciden alanındaki sosyal, kültürel, bilimsel ve teknolojik ilerlemeyi tanıtarak, toplumun bilgi toplumu olma sürecini destekleme; işlevsel bir etkileşimle alan sorunlarının çözümünde stratejik çözümler üretme ve bu değerleri geliştirebilmesi beklenmektedir (YÖK, 2010). DY yaklaşımındaki dönüştürme boyutu öğrenilen bilgilerden yararlanma, değişimi başarılı biçimde yönetme gibi faaliyetleri kapsarken (Teece, 2007) öğrenmeyle elde edilen yeni bilginin gruplara tanıtılarak kolektif bir düzeye entegre edilmesinin önemine dikkat çekilmektedir (Teece, 1982). Ayrıca sorunların çözümü için stratejik karar verme sürecinin DY'de yer alan spesifik süreçlerden biri olduğu da vurgulanmaktadır (Eisenhardt & Martin, 2000). TYYÇ'nin alana özgü yetkinlik boyutunda bulunan alan bilgisi ve gelişmelerini topluma tanıtmaya, yansıtmaya ve böylelikle toplumun ilerlemesine katkı ile alan sorunlarına stratejik çözümler sunma amacının DY bağlamında ortak noktalarda birleştiği dikkati çekmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, TYYÇ'nin bilgi, beceri ve yetkinlik boyutu yeterliliklerini, DY bağlamının boyutları ve anahtar kavramlarıyla olan ortak paydalarını ele alarak eğitim yönetimi lisansüstü yeterliliklerinin DY bağlamında işe koşulmasını önermektedir. Ayrıca bu araştırma lisansüstü eğitim yeterliliklerinin kazandırılmasında disiplinler arası, farklı bir perspektif sunmaktadır. TYYÇ'yi oluşturan yeterlilikler alanı DY yaklaşımı bağlamında ele alınarak boyutlar ve kavramlar arası ilişkiler bütüncül bir bakışla

değerlendirilmiştir.

TYYÇ'nin öğrencilere kazandırmayı amaçladığı bilgi, beceri ve yetkinlikler boyutu yeterliliklerinin DY'nin fırsatları sezme ve algılama, fırsatları yakalama ve dönüştürme boyutları ile örtüştüğü görülmektedir. Ayrıca DY bağlamını oluşturan uyum, yetenek, girişimcilik, yaratıcılık, üretkenlik, teknoloji ve yenilik, değişim, stratejik karar verme, bilgiyi oluşturma, öğrenme, bilgiyi yayma, liderlik, sosyal ağ oluşturma, işbirlikçilik, çevreyi devamlı izleme, farklılık ve rekabet avantajı yaratma, ekip çalışması gibi anahtar kavramların TYYÇ tarafından da öğrenciye kazandırılmak üzere amaçlandığı belirlenmiştir. Doğrudan ilişkili olmayan "girişimcilik, rekabet, ulaşılabilir ve tanınır olmak için akademik-kişisel ağ oluşturma" gibi kavramların bile, temelinde bağlantılarının bulunması nedeniyle iki alanın bütüncül bir görüntü sergilediği söylenebilir. Bu nedenle TYYÇ'deki yeterlilikleri öğrenciye kazandırmada DY'nin kullanılmasının bu yeterlilikleri daha işlevsel ve etkin kılacağı düşünülmektedir. DY bağlamının kullanılabilmesi için öncelikle lisansüstü eğitim veren programların sahip olduğu dinamik yeteneklerin ne düzeyde olduğunu belirlemek gerekmekte, bu konu araştırmacıların ilgisine sunulmaktadır.

Araştırma sonuçları önemli çıkarımlar sağlamakta, DY bağlamını kullanarak TYYÇ yeterliliklerini daha etkin biçimde eğitim yönetimi lisansüstü programlarındaki öğrencilere kazandırmak için yapılabileceklerin önemi vurgulanmaktadır. Lisansüstü eğitimin yönetim birimleri olan Enstitü Müdürlükleri ve Anabilim Dalı Başkanlıklarınca yeni, farklı, güncel, araştırma konusu, uygulama ve yöntem üretmek için eğitim yönetimi çevresindeki değişim, fırsat ve yenilikleri sürekli takip etme amacıyla öğrenci ve akademisyenlere yönelik uygulama ve etkinliklerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Alandaki yeni araştırma eğilimleri, Millî Eğitim Bakanlığı ve YÖK gibi karar vericilerin düzenlemeleri, dünyadaki yükseköğretim alanında yeni uygulamalara ilişkin haberler, enstitülerdeki en iyi uygulama örnekleri, farklılık yaratarak programlarını daha çekici hale getiren üniversiteler gibi gelişmeler, haftada bir Anabilim Dalında düzenlenen toplantılarda öğrencilerle paylaşarak bir fırsat algılama altyapısı oluşturulabilir.

DY bağlamını yaratıcılık, yenilik, araştırma ve uygulama üretkenliği becerisi kazandırma amaçlı kullanarak eğitim yönetimi programları ile diğer programlar hatta diğer anabilim dalları ve programlar arasında araştırma iş birlikleri, çalışma ekipleri ve projeler oluşturmak, ortak yazarlı çalışmalarla araştırma etkisini artırmak, alandaki disiplinler arası perspektifin düzeyini artırmak da mümkün olabilir. Eksikliğinden dolayı sürekli şikâyet edilen kuram-uygulama bağının güçlendirilmesinde, eğitim yönetiminin hem kendi alt alanlarında hem de diğer alanlarla ilişkisinin daha bütüncül ve disiplinler arası hale getirilmesinde bu araştırma ortaklıkları ve iş birlikleri bir çözüm ve aynı zamanda bir fırsat yakalama olarak görülebilir. Bu disiplinler arası görünüm ile program öğrencileri, alanın önemli ve saygın dergilerinden daha çok kabul ve onay alarak araştırma kalitesi ve üretimini artıracabilecekleri gibi önemli araştırma yeterliliği tecrübeleri elde edebilirler.

Eğitim yönetimi lisansüstü programlarında öğrencilerin girişimcilik, öğrenme odaklılık, stratejik ve zekice karar verme, etkili iletişim, teknoloji ve dil yeterliliği, yaratıcılık, bilgiyi kolektif düzey taşıma gibi dinamik yetenekleri kullanabilmeleri için daha dışa dönük biçimde, iletişim ve sosyal yetkinliklerini işe koşarak kendilerine akademik ve sosyal ağlar yaratmaları, daha kolay erişilebilir ve görünür olmaları gerekmektedir. Eğitim yönetimi alanındaki en iyi araştırmacıların hem ulusal hem uluslararası düzeyde kimler olduğu, hangi kongre ve dergilerin daha saygın ve etki bakımından önemli olduğu, bu araştırmacıların yayınladığı araştırma kalitesinin düzeyi ve bilim alanına bakışları gibi konulara olan öğrenci ilgisi, TYYÇ ile amaçlanan yetkinlik boyutunu ciddi biçimde destekleyerek öğrenciye hem sosyal hem de akademik bir sermaye kazandırabilir. Yurtdışındaki en iyi eğitim yönetimi (liderliği) programlarının personel tanıtım sayfalarına bakıldığında her öğretim üyesinin hangi alanlarda araştırmaları olduğunu, kaç öğrencinin danışmanlığını yaptığını, danışanlarının profilini, uluslararası öğrencilere ve işbirlikçi çalışmalara karşı tutumunu gösteren birincil ağızdan bir alıntıyı görmek mümkündür. Kolay erişilebilir ve görünür olmak, bir program ve üyeleri için dinamik bir yetenek olarak tanımlanabilir, çünkü o alanla ilgilenen her öğrencinin program ve üyeleri hakkında fikir sahibi olması fırsatına ve nitelikli öğrencileri bünyesine kazandırmaya imkân verdiği, algılanan ve yakalanan fırsatın dönüştürülmesine ortam hazırladığı söylenebilir.

Üniversitelerde DY yaklaşımının amaçladığı farklılık ve rekabet ortamının yaratılabilmesi için üniversitelerin merkeziyetçi sıkı yapısının esnetilmesi, kendi finansman kaynaklarını yöneterek çeşitlendirebilmeleri, sistem ve birey düzeyinde rekabet avantajı yaratacak daha fazla unsura hâkim olmaları gerektiği düşünülmektedir. Örneğin uluslararası sıralamalarda önemli yer tutan araştırma üretkenliğinin Türkiye'de profesör kadrosuna geçişten sonra önemli derecede düşmesi, üniversitelerin rekabet avantajını katılaştıran bir unsur olarak görülebilir. Merkeziyetçi yapı nedeniyle yenilik, değişim ve karar verme süreçlerinin üniversitelerde daha yavaş gerçekleşmesi, kariyer basamaklarında nitelikten çok niceliğe önem verilmesi, öğrenci ve mezun faydasının daha çok merkeze alındığı rekabetçi uygulamaların eksikliği gibi sorunlar da bu unsurlar arasında sayılabilir. Lisansüstü eğitimde TYYÇ yeterliliklerini kazandırmada DY bağlamının etkin biçimde uygulanabilmesi için üniversite ve program yapılarının daha esnek oluşturulmasına yönelik politika kararlarına ihtiyaç bulunmaktadır.

Yazarların Beyanı

Araştırmacıların katkı oranı beyanı: Araştırma, literatür taramaya yönelik bir derleme çalışması olduğundan etik kurul izni gerekmemektedir.

Etik Kurul Kararı: Her iki yazar da araştırmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çatışma beyanı: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve teşekkür: Herhangi bir kurumdan destek alınmamış olup makale niteliğini artırmada öneri ve görüşleriyle katkı sunan hakemlere teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- Aragon-Correa, J. A., & Sharma, S. (2003). A contingent resource-based view of proactive corporate environmental strategy. *Academy of Management Review*, 28(1), 71-88. <https://doi.org/10.5465/amr.2003.8925233>
- Bejinaru, R. (2017). Dynamic capabilities of universities in the knowledge economy. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 5(4), 577-595. <https://doi.org/10.25019/MDKE/5.4.07>
- Çınkır, Ş., & Yıldız, S. (2018). Bir Bologna değerlendirme çalışması: Eğitim yönetimi lisansüstü program yeterliliklerine ilişkin kazanımların incelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(1), 55-67. <https://doi.org/10.2399/yod.18.004>
- Deniz, L., & Yılmaz, M. (2018). Yüksek lisans öğrenci görüşlerine göre yüksek lisans programlarının Türkiye yükseköğretim yüksek lisans yeterlilikleri çerçevesi kapsamındaki kazanımlara katkısının değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü örneği. *The Journal of Academic Social Sciences*, 6(80), 62-91. <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.14216>
- Dilci, T. (2011). Türkiye'de eğitim bilimleri alanında yürütülen lisansüstü eğitime ulusal yeterlilikler çerçevesinde bakış. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(2), 93-106.
- Eisenhardt K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*, 21(10-11), 1105-1121. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200010/11\)21:10<11%3C1105::AID-SMJ133%3E3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200010/11)21:10<11%3C1105::AID-SMJ133%3E3.0.CO;2-E)
- Farzaneh, M., Wilden, R., Afshari, L., & Mehralian, G. (2022). Dynamic capabilities and innovation ambidexterity: The roles of intellectual capital and innovation orientation. *Journal of Business Research*, 148, 47-59. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.04.030>
- Felin, T., & Powel, T. T. (2016). Designing organizations for dynamic capabilities. *California Management Review*, 58(4), 78-96. <https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.78>
- Gebauer, H. (2011). Exploring the contribution of management innovation to the evolution of dynamic capabilities. *Industrial Marketing Management*, 40(8), 1238-1250. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2011.10.003>
- Grapin, S. L., Kranzler, J. H., & Daley, M. L. (2013). Psychology in the schools: scholarly productivity and impact of school psychology faculty in APA-accredited programs. *Psychology in the Schools*, 50(1), 87-101. <https://doi.org/10.1002/pits.21658>
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2005). Beyond best practice. *MIT Sloan Management Review*, 46(3), 49-57.
- Hayter, C. S., & Cahoy, D. R. (2018). Toward a strategic view of higher education social responsibilities: A dynamic capabilities approach. *Strategic Organization*, 16(1), 12-34. <https://doi.org/10.1177/1476127016680564>
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., & Winter, S. G. (2007). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. Blackwell.
- Helfat, C. E., & Peteraf, M. (2003). The dynamic resource based view: Capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, 24, 997-1010. <https://doi.org/10.1002/smj.332>

- Helfat, C. E., & Winter, S. G. (2011). Untangling dynamic and operational capabilities: Strategy for the (N) ever-changing world. *Strategic Management Journal*, 32(11), 1243-1250. <https://doi.org/10.1002/smj.955>
- Henao-García, E. A., López-González, M., & Garcés-Marín, R. (2014). Research and innovation capabilities measurement in higher education institutions: A dynamic capabilities approach. *Entramado*, 10(1), 252-271.
- Huang, Z. Y. (2005). *Development and validation of dynamic capability index for school administration* [Unpublished dissertation]. National Chengchi University.
- Hube, B., Stockport, G., & Soutar, G. (2022). A cogwheel model of dynamic capabilities: Evidence from an Australian university. *Australian Journal of Public Administration*, 81(1), 1-20. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12554>
- Karadağ, N., & Özdemir, S. (2017). Türkiye’de doktora eğitimi sürecine ilişkin öğretim üyelerinin ve doktora öğrencilerinin görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 267-281. <https://doi.org/10.5961/jhes.2017.206>
- Luo, Y. (2000). Dynamic capabilities in international expansion. *Journal of World Business*, 35(4), 355-378. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(00\)00043-2](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(00)00043-2)
- Ma, J., & Todorovic, Z. (2011). Making universities relevant: Market orientation as a dynamic capability within institutions of higher learning. *Academy of Marketing Studies Journal*, 15, 1-16.
- Muneeb, D., Tehseen, S., & Saeed, K. (2020). A study on dynamic capabilities view of doctoral students’ research productivity. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 1-17. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2018-1479>
- Navarro, J., & Gallardo, F. (2003). A model of strategic change: Universities and dynamic capabilities. *Higher Education Policy*, 16, 199-212. <https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300016>
- Salam, A., Hussain, S., Awan, W.A., & Amin, H. (2023). Leveraging the power of open innovation and dynamic capabilities to recover from COVID-19 impacts: A study of higher education institutions of Pakistan. In Sultan, P. (Eds.) *Innovation, leadership and governance in higher education* (pp.119-138). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-19-7299-7_7
- Salge, T. O. (2011). A behavioral model of innovative search: Evidence from public hospital services. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(1), 181-210. <https://doi.org/10.1093/jopart/muq017>
- Semerci, Ç. (2011). Doktora yeterlilikler çerçevesinde öğretim üyesi, akran ve öz değerlendirmelerin Rasch ölçme modeliyle analizi. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 2(2), 164-171.
- Sengupta, A., & Rossi, F. (2023). The relationship between universities' funding portfolios and their knowledge exchange profiles: A dynamic capabilities view. *Technovation*, 121, 102686. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102686>
- Sezgin, F., Kavgacı H., & Kılınç, A. Ç. (2011). Türkiye’de eğitim yönetimi ve denetimi lisansüstü öğrencilerinin öz değerlendirmeleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 161-169. <https://doi.org/10.5961/jhes.2011.024>
- Sezgin, F., & Özdemir-Keleş, N. (2023). Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi bağlamında eğitim yönetimi lisansüstü programlarında etkili danışmanlık süreci. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(1), 552-579. <https://doi.org/10.37217/tebd.1243174>
- Stolze, A., & Sailer, K. (2022). Advancing HEIs’ third-mission through dynamic capabilities: The role of leadership and agreement on vision and goals. *The Journal of Technology Transfer*, 47(2), 580-604. <https://doi.org/10.1007/s10961-021-09850-9>
- Teece, D. J. (1982). Towards an economic theory of the multiproduct firm. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 3(1), 39-63. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(82\)90003-8](https://doi.org/10.1016/0167-2681(82)90003-8)
- Teece, D.J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Teece, D. J. (2011). Achieving integration of the business school curriculum using the dynamic capabilities framework. *Journal of Management Development*, 30(5), 499-518. <https://doi.org/10.1108/02621711111133019>
- Teece, D. J. (2019). A capability theory of the firm: an economics and (strategic) management perspective. *New Zealand Economic Papers*, 53(1), 1-43. <https://doi.org/10.1080/00779954.2017.1371208>
- Teece, D. J., & Pisano, G. (1994). The dynamic capabilities of firms: An introduction. *Industrial and Corporate Change*, 3(3), 537-556. <https://doi.org/10.1080/00779954.2017.1371208>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<3C509::AID-SMJ882>3E3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<3C509::AID-SMJ882>3E3.0.CO;2-Z)
- The Higher Education. (2023). *World university rankings 2023*. <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>
- Tonbul, Y. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel sorunların analizi için kuram rehberi*. Anı.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2011). *International standard classification of education: ISCED 2011*. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-teececlassification-of-education-isced-2011-en.pdf>

- Uslu-Kocabaş, H., & Deniz, L. (2022, Ekim). *Eğitim bilimleri alanında doktora eğitimi düzeyindeki yeterliliklerin değerlendirilmesine ilişkin araştırma sonuçlarının Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesine (TYYÇ) göre incelenmesi*. 3. Eğitim Araştırmaları Kongresinde sunulan bildiri (EAK 2022). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00201.x>
- Winter, S. (2003). Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24, 991-995. <https://doi.org/10.1002/smj.318>
- Yükseköğretim Kurulu. (2010). *Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi*. <http://tyyc.yok.gov.tr/>
- Yükseköğretim Kurulu. (2023). *Bologna süreci nedir?* <https://uluslararasi.yok.gov.tr/uluslararasilasma/bologna/temel-bilgiler/bologna-sureci-nedir>
- Zahra, S. A., Sapienza, H. J., & Davidson, P. (2006) Entrepreneurship and dynamic capabilities: A review, model, and research agenda. *Journal of Management Studies*, 43(4), 917-55. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00616.x>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

There are some claims in the literature that the skills and competencies that both individuals and organizations demand from higher education institutions can be met effectively to create a competitive advantage with the Dynamic Capabilities (DC) approach defined in the strategic management doctrine (Farzaneh et al., 2022; Navarro & Gallardo, 2003; Stolze & Sailer, 2022). Dynamic Capabilities refers to the ability of the organization to perceive the opportunities in the environment by using internal and external resources in order to adapt to the rapid changes in the environment and create a competitive advantage, capture these opportunities, and transform these opportunities with their own learning processes (Teece, 2019). The approach (Eisenhardt & Martin, 2000; Wang & Ahmed, 2007; Winter, 2003), which has been comprehensively discussed in the strategic management literature, has become widespread in the field of higher education and has begun to be increasingly addressed in specific issues such as program evaluation, graduate outcomes, and individuals' intellectual capital. (Farzaneh et al., 2022; Huang, 2005; Teece, 2011). National Qualifications Framework for Higher Education in Turkey (NQF-HETR), on the other hand, facilitates the reform of existing qualifications and the design of new ones, ensures that the student is aware of which qualification s/he will gain at the end of the course, and gives organizations a foresight about what skills and competences they can expect from the graduates they will employ. In NQF-HETR, the 7th level is defined as a master's and the 8th level as a doctorate education. The qualifications that students who graduate at these levels should acquire in terms of knowledge, skills and competence are explained (NQF-HETR, 2010). It is thought that the effective acquisition of these competencies by students is important in terms of chain effects such as the quality of higher education, graduate qualifications, employment-development relationship, and international competition from a visionary point of view, and interdisciplinary contexts should be employed within the scope of NQF-HETR in gaining these competencies. The aim of this research is to present an integrated perspective on the use of the National Qualifications Framework for Higher Education in Turkey in the context of the Dynamic Capabilities Approach.

Results

The knowledge dimension, which is the first competence area of NQF-HETR, is divided into two as theoretical and factual knowledge, and it focuses on producing original knowledge, ideas, methods and practices in the postgraduate education given at universities (The Council of Higher Education [CoHE], 2010). The opportunity perception dimension of DC is the continuous monitoring of the environment by faculty members through surveys, data collection, benchmarking, and personal networking (Hube et al., 2022), as well as guidance by the administration for graduate education stakeholders to be aware of changes in the field (Tonbul, 2020).

In NQF-HETR, cognitive and applied skills are included in the skill dimension, and it is aimed to provide graduate students with creativity, innovation, research and application productivity skills at the end of their education (CoHE, 2010). The ways in which researchers realize scientific innovation with the multiplying impact of DC seizing opportunities, co-authoring and research collaborations (Felin & Powell, 2016); Interdepartmental and inter-program structures and collaborations within the department are practices such as creating work engagement and community bonds (Hube et al., 2022).

The last area of competence in postgraduate education levels in NQF-HETR is the dimension of competencies. With the ability to work independently and take responsibility, the student is required to carry out original research in the field independently and responsibly, to turn it into a publication, and to lead in interdisciplinary and original problems (CoHE, 2010). It can be considered an entrepreneurial behavior that the student is directed to research independently by taking responsibility with his/her own will and internal motivation. It is pointed out that students can differentiate themselves through entrepreneurship and innovation in the context of DC (Teece, 2019), and DC positively affects the university's contribution to new research production by publishing their research (Muneeb et al., 2020). In learning competence, the student directs his/her learning by evaluating the acquired knowledge and skills with a creative and critical approach.

It is focused on developing new methods and approaches through problem-solving, decision making and critical approach processes (CoHE, 2010). It is stated that the transformation dimension of DC is realized in an internal learning-oriented manner, and it is based on the development of existing abilities and their transformation into new ones, thus, on creativity and ongoing renewal (Gebauer, 2011). In order for the student to gain communication and social competence, it is also expected to convey the current developments in the field and their own studies to others in written and oral form with effective communication with foreign language knowledge and technological competence (CoHE, 2010). Taking advantage of students' easy and fast adaptation to changes in the social and technological structure and turning this into an opportunity is an example of the dimension of TF to seize opportunities (Tonbul, 2020). Supporting the process of society becoming an information society by introducing the social, cultural, scientific, and technological progress in the field from the student with the competence specific to the field; it is expected to produce strategic solutions in solving field problems with a functional interaction and to develop these values (CoHE, 2010). While the transformation dimension in the TF approach includes activities such as benefiting from the learned information and managing change successfully (Teece, 2007), attention is drawn to the importance of integrating the new information obtained through learning to a collective level by introducing it to the groups (Teece, 1982).

Conclusion

The knowledge, skills and competencies dimension of NQF-HETR overlaps with DC's dimensions of perceiving, seizing and transforming opportunities, it has been determined that key concepts such as teamwork are also aimed by NQF-HETR to be gained by the students. In order to create the different and competitive environment aimed by the DC approach in universities, the centralized tight structure of universities should be stretched, they should be able to diversify their own financial resources by managing them, and they should master more factors that will create competitive advantage at the system and individual level.