



## Eğitim Kurumlarında Uygulanan Ekol ve Süreçlerin Yönetimsel Aıardan İncelenmesi

Hacı Ali Korkmaz

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi

alikorkmaz34@hotmail.com

ORCID:0000-0001-1112-0213

### zet

Eğitim kurumlarında ilerleme kaydetmek için birçok değişim yapılabilir. Eğitim konularındaki farklılıklar eğitim yapısında verimi yüksek bir ortam oluşturmak, eğitimin ihtiyaçlarını daha etkili yerine getirmek, ilerideki sosyal ihtiyaçları giderecek bilginin, yeteneğin, hareket ve idrakin yaratılması, kişisel ve sosyal hayatın idamesini ve geliştirilmesine zemin hazırlamak, toplumu ileriye uygun bir yapıya dönüştürmek, değişim aşamalarının idaresiyle alakalı bilgi, yetenek ve idrak gücünü verme gayesiyle yerine getirilebilir. Diğer taraftan tüm bu değişimin yapısının temel amacı, bir ilerleme sağlayabilmek, mevcut imknları en verimli bir Şekilde kullanabilmenin olabilirliğini araştırmak, bylelikle eğitimde ekol ve sreleri doğru yne kanalize edebilmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Kurumları, Eğitim Yönetimi, Ekol, Sre

### Administrative Analysis of Schools and Processes Applied in Educational Institutions

#### Summary

Many changes can be made to make progress in educational institutions. Differences in education issues, creating an efficient environment in the education structure, fulfilling the needs of education more effectively, creating the knowledge, ability, movement and understanding that will meet the future social needs, laying the groundwork for the maintenance and development of personal and social life, transforming the society into a future-proof structure, changing the stages of change. It can be carried out with the aim of giving the knowledge, ability and comprehension power related to the administration. On

the other hand, the main purpose of the structure of all this change is to make progress, to investigate the possibility of using the existing opportunities in the most efficient way, thus to channel the schools and processes in education in the right direction.

**Key words:** Educational Institutions, Educational Administration, Ekol, Process

## **Giriş**

Günümüzde bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle birlikte bilgi toplumuna geçiş süreci hızlanmıştır. Değişen bu toplum yapısı içerisinde tartışmasız en önemli toplumsal değer eğitimidir (Şimşek, 2008:13).

Geçmiş yıllarda da birçok çalışmada eğitimin önemine vurgu yapılırken günümüzde, eğitimin daha bilinçli, daha kurumsal ve daha sistemli bir şekilde ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte her geçen gün sayıları çoğalan eğitim yönetimi enstitüleri ve açılan lisansüstü programlar, eğitimde ölçme, denetleme, kalite standartlarını arttırma ve daha verimli çalışma yollarının da araştırılmasına imkân sağlamaktadır (Önder ve Güçlü, 2014:12).

Dünle kıyaslandığında artık eğitimin yaşam boyu süren bir olgu olduğu genel kabul görmektedir. Bireysel ve toplumsal yaşamın devamı ve geliştirilmesine ortam hazırlama, halkı ileri medeni seviyeye müsait bir forma kavuşturma, değişimsel devirlerin yönetimi ile ilgili bilgi, birikim, istidat ve kabiliyet kuvvetini sürekli hale getirme ancak eğitimle olabilir (Paşaoğlu, 2013:13).

Eğitimle ilgili bu süreç ve önem yönetim konseptinden bağımsız düşünülemez. Bu nedenle eğitim yönetiminde ekol ve süreç yaklaşımı belirlenirken esas göz önünde bulundurulması gereken paradigmalardan başında hiç kuşkusuz eğitim yönetiminin eleştirel yaklaşımı gelmektedir (Şimşek, 2008:14).

Eleştirel yaklaşım, toplumsal gerçekliğin ilk anda görülmeyen, eleştirel sorular sorularak açığa çıkarılması gereken, çok katmanlı bir gerçeklik olduğunu savunan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, toplumsal gerçekliği sadece analiz etmekle yetinmez aynı zamanda onu değerlendirmeci bir bakış açısıyla ele alır (Şimşek, 2008:17).

Eleştirel yaklaşıma göre görünenin ardında yatan doğru bilgiye ulaşmak için eleştirel bilime ihtiyaç vardır. Eleştirel yaklaşımın en önemli temsilcileri Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse, Jorgen Habermas gibi Frankfurt Okulu düşünürlerdir (Kızılcelik, 2013:76).

Eğitim yönetimi alanında Richard Bates ve William Foster, eleştirel yaklaşımın temsilcileridir. Eleştirel eğitim yönetimi kuramına göre eğitim, politik ve ekonomik düzenin meşrulaştırılmasında bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu durumun çözümü, eğitim yönetiminin ekonomik, kültürel ve politik işlevlerine eleştirel bir yaklaşımla geliştirilerek insan özgürleşmesini sağlamaktır (Paşaoğlu, 2013:14).

Eğitim yönetimi alanında eleştirel yaklaşıma göre araştırmacılar, eleştirel sorular sorarak görünenin ardındaki dinamikleri açığa çıkarmaya çalışmalıdır. Bu doğrultuda nicel ve nitel araştırma desenleri birlikte kullanılarak kapsamlı bir araştırma yapılmalıdır (zdemir, 2018b:161).

## **1. Eğitim Yönetiminde Ekoller ve Süreçler**

Yönetim kavramı, örgütün hedeflerine ulaşması için insan ve kaynakların iyi bir biçimde eşit bir şekilde kullanılarak bunun sonucunda ürün ve hizmetin ortaya çıkma sürecidir. Diğer bir değişle işlerin yerine getirilmesini sağlayan bir sanattır. Yönetim bir süreçtir (Babaoğlan vd., 2017:98).

Yönetimsel süreç çerçevesinde akışın ve yönetimin işlevsel olarak revizesi gerekmektedir. Örgütün etkili olması temel gayedir. Bu amaçla örgütsel bazda hareket edilmesi önemlidir (şimşek, 2008:19).

Örgütsel analiz için değerlendirme, koordinasyon, etkileme, iletişim, örgütleme, planlama, karar aşamalarının yerine getirilmesi gerekmektedir. Bir işin kim tarafından ne şekilde yapılması gerektiği belirlenmesi gereken öncelikli bir durumdur. Bu açıdan yönetimin en önemli unsuru karar vermedir. Bu kapsamda yönetimin ilk aşamasını karar oluştururken son aşamasını ise değerlendirme meydana getirmektedir (elik, 2008:26).

Henry Fayol, rgtlerde insanlar arasındaki ilişkileri konu alarak işletmenin psikolojik ve sosyal tarafının ele almıştır ve ‘‘Yönetim Süreçleri Yaklaşımı’’ ortaya koyarak yönetimin tüm alanları ve karmaşık yapıdaki örgütlerin yapılandırılması ile ilgili ilkeler ne sürmüştür (nder ve Güçlü, 2014:17).

Gulick ve Urwick, söz konusu yönetim süreçlerini Posd Corb formülü adı altında planlama, örgütlenme, kadrolama, yöneltme, koordinasyon, raporlama ve bütçeleme başlıkları şeklinde değerlendirmiştir (Budur, 2015:83).

### **a. Karar**

Karar verme, bir durumun gerçekleşmesi için oluşan birçok yoldan birini tercih ederek buna yönelik hareket etme durumudur. Karar verme bir sorunun çözümü için kullanılması gereken en uygun yöntemin seçimi olarak ifade edilmektedir. Bir şeyin yapılması için ilk aşama karar vermektir. İşin hangi sırayla yapılması gerektiği yönündeki son hal karar verme sonucunda ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2008:27).

Eğitim kurumu yöneticisinin karar verme durumu ise şu şekilde işlemektedir; ilk olarak eğitim kurumunda yönetsel etkiye sahip unsurları karar şeklinde görmek ve kabullenmek gerekmektedir. İkinci olarak kişilerin karar verme safhasına katılması için ilkeler belirlenmeli kişiler bu ilkelere göre katılmalıdır. Kişiler karar aşamasına ne kadar dâhil edilirlse uygulamada da o derece etkili olmaktadır (Paşaoğlu, 2013:9).

Karar aşamasında kişiler ne derece uzak tutulursa uygulama safhasında da kişiler o derece ret edici bir tutum sergilemektedirler. Son aşamada ise eğitim kurumunda görevli olan yönetici, karar aşamalarını takip etmek ve bu aşamaları revize etmek durumundadır (Tandoğdu, 2007:56).

### **b. Planlama**

Planlama, belirlenen bazı amaçlar doğrultusunda ileride uygulanacak bazı kararları hazırlamayı içeren bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu bakımdan planlamanın unsurları, gelecek, eylemler, amaçlar, karar alma ve maliyetler olarak değerlendirilebilmektedir (Ergen, 2013:152).

Planlamadan bahsetmek için öncelikle plan kavramının anlamının verilmesi gerekmektedir. Plan, genel olarak takip edilmesi gereken yol ve tutum olarak açıklanmaktadır. Bir karar ve kararlar

toplamı olarak değerlendirilen plan, bugünden ileriye nasıl hareket edileceğinin tespit edilmesidir (Paşaoğlu, 2013:10).

Planlama ise hedefler ile bu hedeflere ulaşılmasını sağlayacak araçların tespit edilmesi ve seçilmesi olarak açıklanmaktadır. Plan alınan kararların toplamı iken, planlama ise yapılan planı hayata geçirebilmek için oluşan süreci ifade etmektedir. Diğer bir deyişle plan bir sonuç iken planlama bir süreci ortaya koymaktadır (Ada ve Akan, 2007:7).

Plan mevcut yer ile varılmak istenen yer arasında bir köprü görmektedir. Planlama ise köprüyü oluştururken tüm çevresel etmenlerle birlikte değerlendirmektedir. Planlama için çok kabul gören tanım “neyin, ne zaman, nerede, kim tarafından ve nasıl yapılacağının önceden belirlenmesi” şeklindedir. Bu çerçevede söz konusu tanımın dışına çıkan bir yöneticilik tarzı tutarlı olmayacaktır (şahin ve Aslan, 2008:177).

### **c. Örgütleme**

Önceden belirlenen amacı gerçekleştirmek adına kurumdaki yetki ve sorumluluk biçiminin belirlenmesi, alt birimlerin koordine edilmesi, tanımlanmasının yapılması ve eşgüdümlemesi olarak tanımlanan örgütleme yönetim süreçlerindeki en önemli öğelerden birisidir (Budur, 2015:85).

Bir kurum içerisindeki tüm ihtiyaçların tek bir kişi tarafından karşılanması imknsızdır. Sosyal bir varlık olan insan daima bir toplumun parçasıdır. Bu durumun sonucu olarak da örgüt kurma ve bu örgütleri sürdürme eğilimi ortaya çıkmaktadır (şimşek, 2008:20).

Eğitim rgtleri, bir ülkenin Milli Eğitim politikası kapsamında şekillenmektedir. Bu doğrultuda, söz konusu politikalar çerçevesinde, amaca uygun şekilde yapılanmaktadır. Böylece ihtiyaç duyulan nitelikte ve nicelikte insan gücü yetiştirebilmek mümkün olmaktadır (nder ve Güçlü, 2014:19).

Örgütlerin bulunduğu ortamda başarılı ve verimli olabilmeleri için gerekli olan şartlar örgütlenme ilkelerine göre kurulmaları ve bu doğrultuda sürdürülebilirliklerinin sağlanmasıdır. Bu çerçevede şekillenen ve faaliyet gösteren örgütler, farklı sistemler karşısında uyum ve rekabeti yakalayarak

daha kolay başarıya ulaşabilmekte, böylece kurumun hedeflerini de planlanan doğrultuda gerçekleştirmek mümkün olmaktadır (Bilge, 2013:14).

#### **d. İletişim**

İletişim kelimesi Latince “Communicare” fiilinden gelmektedir. Kelime anlamı ise ortak kılmaktır. Kişiler arasında sözlü ya da sözsüz olarak gerçekleştirilebilen iletişim istenilen hedefe ulaşmak ve davranışlar üzerinde etkili olabilmek için bir ihtiyaçtır (Şimşek, 2008:21).

Bu çerçevede örgütlerin yönetim hiyerarşisi içerisinde etkin bir iletişim sisteminin oluşturulması organizasyonun verimliliğini arttırabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesinde kilit taşı görevi görmektedir (Paşaoğlu, 2013:11).

Örgüt iletişimi, örgüt içerisinde doğru bir işleyiş sağlanabilmesi ve hedeflerin tutturulabilmesinde tüm birimler ve örgütün çevresinde devamlı olarak bir bilgi, materyal ve düşünce alışverişi olarak açıklanmaktadır (Önder ve Güçlü, 2014:19).

Örgütlerin devamlılığını sağlaması, büyüyerek gelişmesi ve bunun sonucunda yönetiminin daha da karmaşık bir yapı olarak ortaya çıkması, uzmanlaşmanın artması ve hızlı teknolojik ilerlemelerle birlikte örgüt içerisindeki iletişimin önemini arttırmaktadır (Tekeli, 2011:44).

Örgütsel hedeflere ulaşılabilmesi için gerekli olan ekip çalışması, birlik ve bütünlüğün ve dayanışmanın varlığı ile mümkün olmaktadır. Bu çerçevede bu oluşumu engelleyebilecek örgüt içindeki ve dışındaki etkenlerin ortadan kaldırılabilmesi doğru bir örgütsel iletişimin gerçekleşmesine bağlıdır (Karaçor ve Şahin, 2004:102-103).

#### **e. Etkileme**

Etki kavramı, bir kişinin düşünce, inanç, tavır ve davranışlarını istenilen yönde dönüştürme ve farklılaştırmaya yönelik gerçekleştirilen eylemlerdir. Etki her anlamda ve her konuda olabileceği için alanı çok geniştir. Etki ise örgüt içerisinde kişilerin amaca uygun olarak davranmasını sağlama eylemidir (Şimşek, 2008:23).

Örgüt hedefi, insan hareket ve çabalarını yönlendirme olarak tanımlanmıştır. Yönetimsel alanda etkileme çalışanların yönlendirilmesi olarak değerlendirilmektedir. Bu yönlendirme birçok şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Örgüt içerisinde yöneticilerin etkileme yöntemlerini iki yolla oluşabileceği belirtilmiştir(Barut, 2007:81).

Eğitim hizmeti sunan örgütlerin hem formal hem informal yönden güçlü olmaları sebebiyle yönetici rehber olmak durumundadır. Bu kapsamda eğitim yönetiminde kullanılan fakat en çok tercih edilen konu ise verilen yetkinin kullanımı sonucunda yönlendirmenin gerçekleştirilmesidir. Bu yolla etkileme gerçekleştirilerek hedefe yönelik örgüt yönlendirilebilmektedir (Aydın, 2007:32).

Bir kurumda yöneticinin diğer çalışanları etkileme yöntemleri; iş görene eğitim verme (yetiştirme), bilgilendirme, destekleyici yaklaşma, öğütler verme, katılımını sağlama, ödüllendirme, emir verme ve planlama olarak ifade edilmektedir (İlgar, 2012:70).

#### **f. Koordinasyon**

Koordinasyon, örgütte yer alan hedeflere ulaşılabilmesi için tüm ihtiyaçların ve unsurların eşgüdümlü bir şekilde hareket etmesi olarak ifade edilmektedir. Diğer süreçler de koordinasyon ile bir araya gelerek hedefe yönelik hareket etmektedir (Paşaoğlu, 2013:12).

Örgütün temel amaçlarının oluşumu için bölüm ve birimler arasında uyumun sağlanması gerekmektedir. Eğitim kurumu içerisinde bir koordinasyonun sağlanması ise var olan kuvvetin birbirine uyumlu hale getirme, eğitimin amaçlarını yöneltmeye yönelik oluşmaktadır (Harvey vd., 2005:1588).

Eğitim kurumlarında koordinasyonun oluşumunun ön koşulu olarak örgüt temelinde gelişen amaçların herkes tarafından bilinmesi, bilgi ağının sağlam ve sağlıklı olması, plan ve program aşamalarının düzgün bir şekilde kurgulanmış olması gerekliliği söz konusudur (Budur, 2015:87-88).

## **g. Değerlendirme**

Değerlendirme kavramının genel amacı, uygulamaların başarılı olup olmadığı yönündedir. Bu durum ile başarı tarafsız bir şekilde ele alınmaktadır. Değerlendirme aşamasına girilte ilk olarak araştırma ve ardından yeniden düzenleme yapılmaktadır. Değerlendirme aşamasının bu şekilde gelişmesi başarılı bir analizin oluşmasını sağlamaktadır (Önder ve Güçlü, 2014:22).

Değerlendirme içerden, dışardan, her zaman veya süreli bir şekilde her alanda veya sadece bir alana yönelik gerçekleştirilebilmektedir. Değerlendirme bir etkileşim sonucunda ortaya çıkmaktadır. Etkileşim içinde kişilerinde değerlendirmeye dahil olması önemlidir (İlgar, 2012:74).

Eğitim örgütlerine yönelik değerlendirme teftiş olarak gerçekleştirilmektedir. Teftiş ile kamuda yer alan kurum ve kuruluşlar denetlenmektedir. Denetim eğitim bazında ve yönetsel bazda incelenmektedir (Paşaoğlu, 2013:18).

Gümüşeli (2004:533)'e göre eğitsel bazda denetim eğitim yönünden ne derece yetkinliğe sahip olduğu ile ilişkilidir. Yönetsel bazda olan denetim ise; eğitim kurumu ve çevreyi temel almaktadır (Budur, 2015:90).

Eğitim yönetiminde ekoller, eğitimdeki yönetsel olguları açıklamak üzere kullanılan kavramsal/kuramsal modeller olarak tanımlanabilir. Her bir ekol, eğitim ve yönetimindeki olay ve olgulara ilişkin farklı varsayımlara ve açıklamalara sahiptir (Özdemir, 2018a:54).

Eğitim yönetimi alanında yürütülen araştırma ve uygulamalara yön veren temel ekoller olan işlevselcilik, sübjektivizm ve eleştirel eğitim yönetimi aşağıda ele alınmıştır (Şimşek, 2008:26).

## **h. İşlevselcilik**

İşlevselcilik, pozitivist paradigmanın etkisi altında ve pozitivistimin uzantısı olarak 19. yüzyılda Emile Durkheim öncülüğünde ortaya çıkan bir ekoldür (Özdemir, 2018b:157).

Temelde “organizma” mecazına dayanan işlevselcilik, organizmanın yaşamını dengeli olarak sürdürmesi için kendisini düzenlemesi özelliği temeline dayanmaktadır. Kökleri yapısalcı



## *Eğitim Kurumlarında Uygulanan Ekol ve Süreçlerin Yönetimsel Aıardan İncelenmesi*

sosyolojiye dayanan işlevselcilik, olayları ve kişileri nesnel açıdan değerlendirek, toplumsal dengenin, düzenin sağlanmasına ve sürdürülmesine yoğunlaşan bir ekoldür (Paşaoğlu, 2013:22).

İşlevselcilik, bir toplumu oluşturan gerekli yapıları ve her bir parçanın toplumun istikrarını sağlamaya nasıl yardımcı olduğunu inceler (Şimşek, 2008:27).

İşlevciliğin temelinde, mantıksal pozitivizm vardır. Pozitivizme bağlı olarak işlevselciler ve davranışçılar, sosyal olguları ve insan davranışlarını ölçülebilir ve gözlemlenebilir değişkenler olarak ele alırlar (Önder ve Güçlü, 2014:27).

İşlevselci paradigmanın dayandığı temel varsayımlara göre sosyal gerçeklik, insandan bağımsız olarak vardır ve insan kendinden bağımsız olan bu gerçekliğe göre davranışlarını şekillendirir. İşlevselci/davranışçı görüş kapsamında insanlar içinde yaşadıkları çevrenin bir ürünüdür (Paşaoğlu, 2013:24).

Bu bağlamda modern tanımıyla biyolojik, psikolojik güdüleri olan ve düşünme yetisine sahip bir varlık olarak insan, dış çevreden gelen uyarıcılara mekanik olarak denetlenen yollarla tepkide bulunur.

Dış dünya, bireyleri “uygun davranışlar” konusunda yönlendirir ve biçimlendirir. İnsanlar, çevresel etkilere tepki verirler ve çevre tarafından kontrol edilen olaylara kendi iradelerinden bağımsız tepki gösteren edilgen katılımcılardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016:84).

Dolayısıyla bu görüşe göre insan, laboratuvar ortamında etkiye tepki veren ve kontrol edilen bir canlı olarak algılanmıştır (Şimşek, 2008:28).

İşlevselci yaklaşıma göre toplumsal bir kurum olan eğitim kurumları, toplumsal problemlerin çözümünde ve toplumsal birikimlerin gelecek nesillere aktarılmasında önemli rol oynamaktadır (Önder ve Güçlü, 2014:29).

Bu çerçevede eğitim kurumları, hem toplumsallaşmayı sağlamada hem de toplumun ekonomi alanında ihtiyaç duyduğu iş gücünün yetiştirilmesinde bir nevi fabrika gibi çalışan bir sistemdir.

Dolayısıyla eğitim kurumu, belirli amaçlara ulaşmayı amaçlayan bir örgüt; öğrenciler, sistemin hammaddesi; eğitim kurumu yöneticisi, kaynakları ve girdileri, eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirmek üzere kullanan ve bu doğrultuda eğitim kurumu personeline yön veren bir aracı; öğretmenler, eğitim-öğretim etkinlikleriyle öğrencilere şekil veren bir araç olarak ele alınır (Paşaoğlu, 2013:26).

Topçu (2016), bu bağlamda eğitim kurumlarının durumunu şu ifadesiyle özetlemektedir: “Millet ruhu ile bağları kopartılan bugünkü eğitim kurumu, millete insan yetiştirmek için değil, fabrikaya usta yetiştirmek için çalışıyor”. Dolayısıyla Topçu burada, insan yetiştirme düzenimizle ilgili önemli bir soruna işaret etmektedir.

İşlevselci paradigma, klasik yönetim kuramlarına ve epistemolojik kökeni itibariyle pozitivist araştırma geleneğine temel oluşturmuştur (Şişman, 1998:397).

Eğitim yönetimi alanında düzen ve rasyonelliği temel ilke edinen işlevselci paradigmanın düşünsel temelleri Taylor’un bilimsel işletmecilik anlayışından, neoklasik yaklaşım ve sistem kuramına kadar uzanmaktadır (Özdemir, 2017:284).

Ayrıca, eğitim yönetimi alanında yürütülen araştırmalarda işlevselci yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, pozitivist paradigmaya dayalı olarak bilgi üretmişlerdir. Bu bağlamda yoğunlukla nicel araştırma desenleri kullanılarak yalnızca gözlemlenebilir olguların incelenmesiyle ve geçerliği-güvenirliği test edilmiş araştırma sonuçları ile eğitim yönetiminde bilimsel bilgi üretilebilir (Özdemir, 2018a:57). Dolayısıyla değer yargılarından arındırılmış, nesnel sonuçlara ulaşmak amaçlanmaktadır.

## **1. Subjektivizm**

Subjektivizm, sosyal dünyayı nesnel bir gerçeklik olarak ele alan işlevselci yaklaşıma eleştiri olarak ortaya çıkmıştır. Yorumsamacı paradigma olarak da değerlendirilen subjektivizme göre sosyal dünya nesnel bir gerçeklik olarak incelenemez (Özdemir, 2018a:58).

Bu yaklaşım, doğal olgularla sosyal olguların aynı yöntemle incelenemeyeceğini savunan Alman filozof William Dilthey’in görüşlerine dayanır.

Dilthey’e göre iki çeşit bilim söz konusudur. Bunlar, doğa bilimleri ve kültür bilimleridir. Doğa bilimleri, açıklamaya dayalıdır. Kültür bilimleri ise insanın oluşturup içinde yaşadığı tarihsel, toplumsal ve kültürel gerçekliği anlamaya dayalıdır. Dilthey, kültür bilimlerinin anlayıcı, yorumlayıcı bilimler olduğunu ileri sürmüştü ve böylece yorumsamacı yaklaşımın temellerini oluşturmuştur (Özlem, 2007:46).

Yorumsamacı yaklaşıma göre insan davranışı, nesnelere veya diğer canlıların hareketleri gibi tepkisel veya içgüdüsel hareketler olarak ortaya çıkmaz, toplumsal olarak inşa edilir (şimşek, 2008:27).

Toplumsal gerçeklik, gündelik yaşamda toplum üyelerinin etkileşimi sürecinde ortaya çıktığından sabit ve değişmez nitelikte değildir, aksine toplumsal uzlaşı ve yorumlama süreçlerinde devamlı olarak değişir. Bu süreçte, toplumsal gerçeklik veya yorumsamacı araştırmacıların tabiriyle toplumsal düzen her gün yeniden şekillenerek ortaya çıkar (Yıldırım ve şimşek, 2016:87).

Pozitivist paradigmanın aksine yorumsamacı paradigmaya göre toplumsal düzen, doğal bir düzen değil, kurulu bir düzendir. Bireylerin dünyayı öznel olarak yorumlamalarının ötesinde bir toplumsal gerçeklik yoktur (Paşaoğlu, 2013:28).

Buna bağlı olarak yorumsamacı araştırmacılar, pozitivist araştırmacılar tarafından varsayılan toplumsal gelişme yasalarını keşfetmek yerine, insanların kendi toplumsal gerçekliklerini anlamlı eylemleriyle her gün nasıl yeniden inşa ettiklerini anlamak için araştırma yaparlar (nder ve Güçlü, 2014:31).

Yorumsamacı yaklaşımda nicel verilerden çok, çeşitli mülakat teknikleriyle nitel veriler toplanır ve verilerin sunumu sözel ağırlıklı olur. Yorumlayıcı sosyal bilim yaklaşımı, araştırmacılarının değerlerden bağımsız olmadığını ama bütün değere eşit mesafede olması gerektiğini savunur (Balcı, 2015:44; Killam, 2013:12).

Eğitim yönetimi alanında 1960'lı yıllarda Thomas Barr Greenfield tarafından pozitivist paradigmaya dayalı işlevselci yaklaşım eleştirilmiş ve böylece alanda subjektivizmin temelleri atılmıştır (şimşek, 2008:29).

Greenfield, eğitim yönetiminde insanın iradesinden, tercihlerinden, değerlerinden bağımsız bir bilim anlayışını eleştirmiştir. Greenfield'a göre örgütler insan zihninin oluşturduğu sosyal gerçekliktir. Bu bağlamda, örgütler insanların eylemleriyle oluşan sosyal yapılar olduğu için pozitivistin ngrdğu şekliyle nesnel gerçeklik gibi ele alınamazlar. Dolayısıyla rgtsel gerçeklik, subjektivist bir bakış açısıyla daha iyi anlaşılabilir (nder ve Güçlü, 2014:39).

Greenfield, bu görüşleriyle eğitim yönetimi araştırmalarında nesneliliği, genellenebilirliği ve indirgemeciliği savunan pozitivist bilim anlayışının yerine sosyal gerçekliğin inşasında öznelliği

temele alan yorumsamacı paradigmayı önermiştir. Greeanfield'ın etkisiyle eğitim yönetimi alanında nitel araştırmalar artış göstermeye başlamıştır (Özdemir, 2018a:62).

## **Sonuç**

Eğitim, hayatın her aşamasında olan bir kavramdır. Hayatın her aşamasında olan bu kavramı da ifade eden, kalite ölçüleri bulunmaktadır. Eğitim kurumlarında verilen eğitimi iyileştirmeyi ve ülkenin eğitim seviyesini yükseltmeyi de amaçlayan eğitim kurumları yönetimsel ekol, süreç ve planlar ile kendilerine katkı sağlayabilmektedirler.

Eğitimin verildiği gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkeler incelendiğinde, gelişmiş ülkelerin eğitimcilerle verdiği önem ve eğitimcilerden beklentisi oldukça fazla olduğu görülmüştür. Eğitimcilerle verilen önem onlara sahip çıkma ve onlardan en yüksek verimi elde etmeyi gerektirmektedir.

Kuramsal olarak ele alınan eğitimin, aynı zamanda kamusal bir hizmet olarak değerlendirilmesi de, eğitime verilen önemin daha da ön planda olmasına zemin hazırlamıştır. Bununla birlikte geçmişten günümüze eğitim kurumlarında yaşanan aksaklıklar ve verimlilik yönünden düşük göstergeler, eğitim kurumlarının da yeni kamu işletmeciliği ve stratejik planlama evreleri çerçevesinde incelenmesini zorunlu kılmıştır.

Günümüzde modern eğitim literatürünün, işletmecilik ve örgütsel yaklaşımlar ile harmanladığı, yeni kamu yönetimi anlayışının giderek hakim olduğu ve hem kamusal, hem de özel eğitim kurumlarında, performansa dayalı bütçeleme, stratejik planlama ve modern işletme literatürü metotlarının giderek daha fazla ön plana çıktığı söylenmektedir.

Özel eğitim kurumları ile resmi eğitim kurumları arasındaki farkın giderek azalması yönünde çalışmaların gerçekteşmesi ile birlikte, eğitim kurumlarında değişim kavramının öne çıkması beklenmektedir.

**Kaynakça**

Aydın, M. (2007). *Eğitimsel Yönetim*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.

Balay, R. (2015). Gnle Uzanan Eğitim: Milli Eğitim. *Dil Edebiyat ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (13), 95.

Balcı, A.ve Apaydın, . (2009). Türkiye’de Eğitim Yönetim Araştırmalarının Durumu: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi rneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (52), 323.

Bilge, B. (2013). Öğrencilerin Başarısını Artırmada Eğitim Kurumu Yneticinden Beklenen Liderlik zellikleri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve ğretim Dergisi*, 1 (3), 13.

Budak, G. (2000). Öğrenen rgtlerde Strateji Planlama ve Strateji ğrenme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (2), 111.

Bursalıoğlu, Z. (2014). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*, Ankara: Pegem Yayınları.

elik, V. (2008). *Eğitim Kurumu Yönetimi*, Ankara: Pegem Yayınları.

Dura, Y. C. ve Karakoç, C. (2009). Yönetim Sistemi Bağlamında Planlama rgtlenmesi ve Yerel Yatırım Planlama Projesinin Değerlendirilmesi. *Türk İdare Dergisi*, (81), 472.

Erdoğan, İ. (2006). Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Genel zellikleri ve Yöneticilik Tutumları ile İlgili Bir Araştırma. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 118.

Ergen, H. (2013). Eğitimde Planlama Yaklaşımları ve Kullanılan Eğitim Göstergeleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (7), 157.

Gedikoğlu, O. (2015). *Lider ve Eğitim Kurumu Yönetimi*. Ankara: Anı Yayınları.

Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (4), 75.

Gündüz, G. ve Ergen, H. (2014). Kamu Eğitim Kurumlarının Sosyal Sermaye Düzeyleri ve Dezavantajlılıkları ile İlgili Değişkenler Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (4), 675.

İlgar, L. (2012). *Eğitim Kurumu ve Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Işık, H. ve Aypay, A. (2004). Eğitimde Stratejik Plan Geliştirme Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 363.

Karademir, M. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Kırhan, T. (2009). Bir Okul Müdürünün Yönetim ve Liderlik Anlayışının Değerlendirilmesi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Koyuncu, R. (2011). İlköğretim Kurumlarında Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Niğde.

Okutan, M. (2012). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.

Özdemir, M. (2017). Eğitim Yönetiminde Epistemiksel Bunalımın Arkeolojileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20 (3), 24.

Özdemir, M. (2018b). Eğitim Yönetiminde Olgu ve Değer Sorunsalına İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 1 (20), 172.

Özlem, D. (2007). *Pozitivizm ve Siyaset*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Şahin, S. ve Aslan, N. (2008). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Stratejik Planlamaya İlişkin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 189.

Şişman, M. (1998). Eğitim Yönetiminde Kuram ve Araştırmada Alternatif Paradigma ve Yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (11), 322.

Tekeli, M. A. (2011). Örgüt Verimliliğinin Artırılmasında İletişimin Rolü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.

Yalçın, M. (2015). Batılı Bilgilerin Türkiye Akademilerindeki Rolü: Eğitim Yönetimi Alanının Değerlendirilmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Eskişehir.

Yüzbaşıoğlu, N. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim ve Planlama Açısından Stratejik Maliyet Yönetimi ve Enstrümanları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (2), 310.