

Eğitim Yönetiminde Değerler

Kürşad YILMAZ

7. Baskı





Prof. Dr. Kürşad YILMAZ

EĞİTİM YÖNETİMİNDE DEĞERLER

ISBN 978-605-5885-34-2

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

© 2024, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. AŞ'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz. Bu kitap, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayinevi**dir. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye'de kurulan **Turcademy.com** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000'in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşılabilir.

1. Baskı: Kasım 2008, Ankara

7. Baskı: Mart 2024, Ankara

Yayın-Proje: Zeynep Güler

Dizgi-Grafik Tasarım: Tuğba Kaplan

Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Sonçağ Yayıncılık Matbaacılık Reklam San Tic. Ltd. Şti.

İstanbul Cad. İstanbul Çarşısı 48/48 İskitler/Ankara

Tel: (0312) 341 36 67

Yayıncı Sertifika No: 51818

Matbaa Sertifika No: 47865

İletişim

Macun Mah. 204. Cad. No: 141/A-33 Yenimahalle/ANKARA

Yayınevi: 0312 430 67 50

Dağıtım: 0312 434 54 24

Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60

İnternet: www.pegem.net

E-ileti: pegem@pegem.net

WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

Prof. Dr. Kürşad YILMAZ

Dr. Yılmaz, 1977 yılında Yozgat'ın Akdağmadeni ilçesinde doğdu. İlk ve ortaöğrenimini Akdağmadeni'nde tamamladı. 1999 yılında Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümünden mezun oldu. 1999-2001 yılları arasında sınıf öğretmeni olarak görev yaptı. 2001 yılında Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. Yüksek lisans eğitimini (2002) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yrd. Doç. Dr. Selahattin Turan'ın danışmanlığında; doktora eğitimini (2006) ise Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Prof. Dr. Ali Balcı'nın danışmanlığında Eğitim Yönetimi ve Teftişi alanında tamamladı. 2008 yılında yardımcı doçent, 2011 yılında doçent, 2017 yılında profesör olan yazar, 2018-2019 eğitim-öğretim yılından beridir Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü'nde görev yapmaktadır. Dr. Yılmaz'ın çalışma alanları arasında eğitim yönetiminde alternatif yaklaşımlar, liderlik, eleştirel düşünme, okul ve sosyal adalet gibi konular yer almaktadır.

İletişim: kursadyilmaz@gmail.com – kursad.yilmaz@dpu.edu.tr

Web: <http://kursadyilmaz.blogspot.com/>

ORCID No: 0000-0002-3705-5094

SUNUM

Değer, önemli ya da değerli bulunan ya da önem veya değer verilen şeydir. Değer, bir nesne ya da bireyi niteleyen, onun yarar, önem ve gücünü gösteren bir standarttır. “Değerli insan”, “değerli eser” ifadeleri, bu nitelemeyi göstermektedir. Değer, öznel, dolayısıyla da göreceli bir kavramdır. Bu doğrultuda bireylerin, grupların hatta toplumların aynı değerlere sahip olması beklenemez. Zira birey ya da grupların ve onların oluşturduğu toplumların bugüne kadar olan deneyimleri, birikimleri, dünya görüşleri, ilgi ve ihtiyaçları, oldukça değişkenlik gösterir. Dolayısıyla da bu özelliklere bağlı olarak değer verdikleri şey ya da şeylerde, bunların öncelik sıralamasında farklılık vardır. Değerlerin özneliği ve göreceliği konusu, “benim değerim seninkinden üstün ya da düşüktür” gibi bir söylemi kabul edilmez bir yargı olarak değerlendirir. Zira herkesin değeri kendisine göre önemli ya da değerlidir. Ancak özneliğe bir karşıt olarak değer ortaklaşması ya da ortak değerlerden de söz edilir. Bu bağlamda özellikle de okulların temel misyonunun, ortak değerler kazandırmak olduğu vurgulanır. Değerlerin ortaklaşılması olayı, değerlerin öğrenilip öğretilebileceği gerçeğine de işaret etmektedir. Tıpkı değerlerin öğrenilen şeyler olduğu gibi ortak değerler de büyük ölçüde öğrenim ve öğretime dayalı olarak kazandırılır ya da gerçekleştirilir. Bu çerçevede okulların, değer aktarımı ya da öğretimi ve değer üretimi olmak üzere iki temel fonksiyonu vardır. Değer ortaklaşmasıyla ilgili olarak değerlerin evrenselliğinden ya da evrensel değerlerden de söz edilmektedir. Bu görüşün temelinde, toplumdaki insanların, bazı ortak değerlere sahip oldukları düşüncesi yatar. Görünen o ki tam bir örtüşme olmasa da bazı değerlerin evrensel bir nitelik taşıdığından söz edilebilir. Adalet, eşitlik, dürüstlük, güven gibi değerler böyledir.

Önemli kültür ögesi olarak değerler, birey, grup ve toplumların yaşamında önemli işleve sahiptir; onların, tutum ve tavırları ile önceliklerini değerler tayin eder. Değerlerin bu işlevi, örgütsel yaşantı için de geçerlidir. Çalışanların, dolayısıyla da toplam örgütün tutum ve eylemleri ile öncelikleri değerlere dayalıdır. Değerlerin ayrıca, çalışanların sosyal rollerini seçmelerine dayanak oluşturma, sosyal baskı ve kontrol aracı olma, dayanışmaya aracılık etme gibi işlevleri de vardır. Kısaca değerler, birey ve toplumlar için ideal düşünce ve davranış yollarını işaret ederler. Değerler örgütte karar alma, seçme, ödül-ceza, performans değerlendirme, ast-üst ilişkileri, iletişim, liderlik gibi pek çok konu ve uygulamaya rehberlik, örgütsel normlara da dayanak teşkil eder.

Örgütlerde değerlerin işlevselliği, “değerlere göre yönetim”i gerektirir. Değerlere göre yönetim ya da değerlere dayalı yönetim veya değer merkezli yönetim, çalışanların, kişisel ve örgütsel değerlerin farkında olmalarının sağlanması, değerlere duyarlık gösterilmesi, yönetimin uygulamalarını değerlere dayandırması,

çalışanların değerlere göre güdülenmesi ve yeteneklerinin geliştirilmesi; kısaca örgütün değerlere göre yönetilmesidir. Bir başka anlatımla değerlere göre yönetim, örgütün etkililiğini en üst düzeye çıkarmak amacıyla çalışanların ortak değerler etrafında bütünleştirilmesi, onların değer odaklı davranmalarının sağlanmasıdır. Bu yaklaşımın altında insanların rasyonel olmaktan çok değerlere göre davranan varlıklar olduğu varsayımı yatar.

Önemli kültür unsuru olarak örgütsel yaşamda çalışanların tavır ve davranışlarına yön vermenin yanında onları bir tutkal gibi birleştiren değerlerin, özellikle de eğitim örgütlerinde, eğitim yönetiminde ne kadar önemli olduğu kuşkusuz tartışılmaz bir gerçektir. Zira Amitai Etzioni'nin de dediği gibi "Eğitim örgütleri değer ağırlıklı" kuruluşlardır. Bu örgütler, temel girdileri olan öğrencileri işleyerek belli değerleri kazandırmayı hedeflerler.

Değerler, özellikle de "yorumsamacı" paradigmanın güçlenmeye başlamasıyla giderek örgütsel ve toplumsal yaşamda önemsenmekte, bilimsel araştırmaya konu edilmektedir. Bu bağlamda Dr. Kürşad Yılmaz, değerlerin, buraya dek sözü edilen örgütsel ve toplumsal yaşamdaki, özellikle de eğitim yönetimindeki önem ve işlevlerini ve eğitim örgütlerinin değerlere göre yönetimini, "Eğitim Yönetiminde Değerler" adlı bu eserinde tartışmaktadır. Eser, Dr. Yılmaz'ın, danışmanlığında tamamladığı Doktora Tezine dayalı bir çalışmasıdır. Dr. Yılmaz'ın, bu eserinde sözü edilen doktora tezinin kuramsal temellerini yeniden desenlendiği gözlenmektedir. Eser, ilgili konularda sadece bilgi vermekle kalmamış, eleştirel bir bakış getirmiş, önemlisi de konularla ilgili okuma listeleri vermiştir. Kuram ve uygulamaya katkı getirici bu eserinden dolayı öğrencim ve meslektaşım Dr. Kürşad Yılmaz'ı candan kutluyorum. Eserin ilgililere yararlı olmasını diliyorum.

Prof. Dr. Ali BALCI

Ankara Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Fakültesi

Kasım - 2008

3. BASKIYA ÖN SÖZ

Eğitim öğretim hayatımın en güzel günlerini geçirdiğim fakülte olan Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesinde Prof. Dr. Ali Balcı hocamın danışmanlığında yazmış olduğum doktora tezine dayalı olarak hazırlamış olduğum kitabı 2008 yılında Pegem Akademi Yayıncılık teveccüh göstererek yayınlamıştı. Kitabın birinci baskısına Prof. Dr. Ali Balcı hocam bir sunum yazısı yazdığı için ben de bir önsöz yazmayı düşünmemiştim. Aradan geçen on yılda kitabın birinci baskısının tükendiği ve yeni baskısının yapılmak istendiği Servet Sarıkaya Bey tarafından iletince bir şeyler yazma ihtiyacı hissettim. şimdiden Pegem Akademi Yayıncılık yöneticilerine ve ekibine teşekkür ederim.

Değerler konusu Türkiyede özellikle son yıllarda çok sık telaffuz edilen hatta dillere pelesenk olan ancak konuşulduğu kadar da hayata geçirilmeyen bir kavram haline geldi. Üniversite camiası birçok kavramda olduğu gibi bu kavramın da içini boşaltmayı, piyasa malzemesi yapmayı, moda bir kavram haline getirmeyi vb. başardı. Özellikle değerler eğitimi adı altında yapılan çalışmalar kavramın içinin boşalmasına ve araçsallaşmasına hizmet etti. Değerler, panoya asılacak iki güzel söz ve birkaç resim ile kazandırılabilir birer bilişsel malzeme olarak konumlandırıldı. Ancak konunun bu kadar basit olmadığu, sergilenmeyen davranışın kazandırılmasının ne kadar zor olduğu, insanoğlunun duyduklarından daha çok gördüklerini taklit ettiği gibi daha birçok gerçek tekrar ortaya çıktı. Etiğin tanımı yapan öğrencilerin birbirlerinden kopya çektikleri, tezinde etik çalışan araştırmacının intihal yaptığı bir ortamda değerler eğitimi de sorgulanmaya başladı. Ama değerler önemini kaybetmedi ve etmeyecek de. Çünkü değerler hayata anlamını veren temel unsurlardır. Bu bağlamda kitaba bazı eklemeler ve güncellemeler yapma ihtiyacı hissettim ve ekledim. Kültür ve örgüt kültürü bölümlerinde yer alan bilgileri güncelledim ve yenilerini ekledim. Kitapta “Değerlerin Ölçümü ve Bazı Veri Toplama Araçları” ve “Değerler Eğitimi” adlı iki yeni bölüme yer verdim. Yeni araştırmalardan bazılarının bulgularına değinerek güncellemeler yaptım. İyi okumalar dilerim.

Prof. Dr. Kürşad YILMAZ

Kırğızistan-Türkiye Manas Üniversitesi

Edebiyat Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

Nisan - 2019

İÇİNDEKİLER

Sunum.....	v
3. Baskıya Ön Söz.....	vii

1. BÖLÜM EĞİTİM YÖNETİMİ

Örgüt.....	1
Yönetim.....	2
Eğitim Yönetimi.....	4

2. BÖLÜM KÜLTÜR

Kültür Kavramı.....	13
Kültürleme.....	16
Kültürlenme.....	17
Kültürleşme.....	17
Kültürün Temel Öğeleri.....	18
Kültür Türleri.....	19
Genel Kültür-Alt Kültür.....	19
Maddi Kültür-Manevi Kültür.....	20
Sonradan Öğrenilen, Önceden Oluşan ve Birlikte Oluşan Kültür.....	20
Şebekeleşmiş-Çıkarıcı-Toplumcu-Parçalı Kültür.....	20
Bazı Uç Ayrımlar.....	21
Hofstede'in Kültür Sınıflaması.....	21
Güç Mesafesi.....	22
Bireysellik - Kollektivizm.....	23
Eril - Dişil Değerler.....	24
Belirsizlikten Kaçınma.....	25
Uzun - Kısa Vadeli Oryantasyon.....	26
Serbestlik - Kısıtlama.....	26
Hofstede'in Kültür Sınıflamasına Dayalı Bazı Araştırmalar.....	30

3. BÖLÜM ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Örgüt Kültürü Kavramı.....	35
Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri.....	39
Artifaktlar.....	40

Değerler	41
Temel Varsayımlar.....	42
Normlar	44
Örgüt Kültürünün Taşıyıcıları	44
Seremoniler ve Törenler	44
Ritüeller (Adetler)	46
Semboller.....	46
Dil.....	47
Hikâye ve Masallar	50
Mitler	51
Kahramanlar	52
Örgüt Kültürünün Oluşumu.....	53
Örgüt Kültürü Sınıflandırmaları	54
Güçlü Kültür - Zayıf Kültür	55
Harrison ve Handy'nin Örgüt Kültürü Sınıflaması.....	56
Hofstede ve Waisfisz'in Örgüt Kültürü Sınıflaması.....	59
Johnson ve Scholes'un Örgüt Kültürü Sınıflaması	61
Cooke ve Lafferty'nin Örgüt Kültürü Sınıflaması	62
Quinn ve Cameron'ın Örgüt Kültürü Modeli.....	65
Terzi'nin Örgüt Kültürü Sınıflaması.....	68
Türkiye'den Bazı Örgüt Kültürü Araştırmaları.....	69

4. BÖLÜM DEĞERLER

Kültür-Değer İlişkisi.....	75
Değer Kavramı	75
Değerlerin Kökeni	85
Değerlerin Oluşumu	86
Psikodinamik Kuramlar	86
Davranışsal Kuramlar	87
İnsancıl Kuramlar.....	87
Bilişsel Kuramlar	89
Değerler ile Diğer Kavramların İlişkisi.....	89
Değer-Tutum İlişkisi	90
Değer-İnanç İlişkisi.....	92
Değer-Norm İlişkisi	93
Değer-Varsayımlar İlişkisi.....	94
Değer-Artifakt İlişkisi.....	94
Değer-İstek/İlgi İlişkisi	95

Değer-Gereksinim İlişkisi	95
Değer-Etik İlişkisi.....	96
Değerlerin Özellikleri	97
Değer Sistemleri.....	99
Değer Sistemlerinin Değişimi	100
Değerlerin İşlevleri.....	100
Değerlerin Sınıflandırılması.....	101
Evrensel Değerler	104
Kişisel Değerler.....	105
Amaç değerler	105
Araç değerler	107
Toplumsal Değerler.....	107
Değer Yükleme.....	111

5. BÖLÜM

EĞİTİM YÖNETİMİNDE DEĞERLER

Örgütsel Değerler	113
Kişi-Örgüt Değer Uyumu.....	117
Yönetimde Değerlerin Yeri.....	118
Değerler-Sosyalleşme İlişkisi	121
Eğitim Yönetiminde Değerler	121
Okul-Değer İlişkisi.....	125
Okulların Değer Üretme İşlevi	129
Değerlere Göre Yönetim.....	130
Okulların Örgütsel Değerleri.....	134

6. BÖLÜM

DEĞERLERİN ÖLÇÜLMESİ VE BAZI VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Vernon ve Allport'un (1931) Değerler Çalışması.....	143
Rokeach'ın (1973) Değer Araştırması.....	147
Schwartz'ın (1992) Değer Araştırması.....	148
Schwartz'ın (2012) Portre Değerler Anketi.....	151
Cawley'nin (1997) Erdemler Anketi	154
Peterson ve Seligman'ın (2004) Eylemde Değerler Anketi.....	156
Graham vd.'nin (2011) Ahlaki Temeller Anketi	159
Brown (1996) Yaşam Değerleri Envanteri.....	161
Mesleki Değerler ile İlgili Araçlar	162
Bireysel ve Örgütsel Değerler Ölçeği (Yılmaz, 2006).....	163

Değerler Ölçeği (Sezgin, 2006).....	163
Değerler Ölçeği (Taşdan, 2008).....	164
İş Değerleri Ölçeği (Kaya, 2010).....	165
İlköğretim Öğretmenleri İçin Mesleki Değerler Ölçeği (Tunca, 2012).....	165
Öğretmen Eğitsel Değerler Ölçeği (Tomul ve Çelik, 2014).....	166
Ahilik Değerleri Ölçeği (Yeşil ve Aslander, 2017).....	167
İş Değerleri Ölçeği (Lyons, Higgins ve Duxbury, 2009).....	168
Öğrencilere Dönük Veri Toplama Araçları.....	169
İnsani Değerler Ölçeği (Dilmaç, 2007).....	169
Ortak Değerler Ölçeği (Uçar, 2010).....	170
Çok Boyutlu Sosyal Değerler Ölçeği (Bolat, 2013).....	171
Toplumsal Değerlere Yönelik Algı Ölçeği (Bakaç, 2013).....	172
Okul Öncesi Değerler Ölçeği (Neslitürk ve Çeliköz, 2015).....	172
Çok Boyutlu Sosyal Değer Yönelimi Ölçeği (Yalçın, 2016).....	174
Kişisel Değerler Ölçeği (Roy, 2003).....	175
Aksiyonda Değerler Ölçeği (Swaim, 2004).....	176
Değer Yönelimleri Ölçeği (Fries, Schmid, Dietz ve Hofer, 2005).....	176
Dünya Vatandaşlığı İçin Karakter ve Değerler Ölçeği (Lee, Yoo, Choi, Kim, Krajcik, Herman ve Zeidler, 2013).....	178
Diğer Değer Ölçekleri.....	179
Aile Değerleri Ölçeği (2010).....	180
Temel Demokratik Değerler Ölçeği (Uygun ve Engin, 2014).....	181
Değer Anketi (Cesur, Bayad, Yılmaz ve Tepe, 2018).....	182
Eğitim Yöneticilerinin Değer Eğitimi Yeterliliklerini Algılama Ölçeği (Okudan, 2010).....	183

7. BÖLÜM DEĞERLER EĞİTİMİ

Değerler Eğitimi.....	185
Türkiye’de Değerler Eğitimi.....	191
Türkiye’de Değerler Eğitimi ile İlgili Bazı Sorunlar.....	199
Değerler Eğitimi ile İlgili Bazı Araştırmalar.....	204

Kaynakça	211
-----------------------	-----

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Düşük ve Yüksek Güç Mesafesine Sahip Kültürlerin Özellikleri	23
Tablo 2. Bireyselliğin ya da Kollektivizmin Baskın Olduğu Kültürlerin Özellikleri.....	23
Tablo 3. Eril ya da Dişil Değerlerin Baskın Olduğu Kültürlerin Özellikleri.....	24
Tablo 4. Belirsizlikten Kaçınmanın Düşük ve Yüksek Olduğu Kültürlerin Özellikleri.....	25
Tablo 5. Uzun Vadeli Oryantasyon ya da Kısa Vadeli Oryantasyonun Baskın Olduğu Kültürlerin Özellikleri	26
Tablo 6. Serbestliğin ya da Kısıtlamanın Baskın Olduğu Kültürlerin Özellikleri	27
Tablo 7. Hofstede'in Kültür Boyutlarında En Yüksek Puana Sahip İlk ve Son Beş Ülke.....	29
Tablo 8. Harrison ve Handy'nin Örgüt Kültürü Tipleri, Özellikleri ve Simgesi.....	58
Tablo 9. Schwartz Değer Envanteri'nde Yer Alan Değer Tipleri ve Değerler	78
Tablo 10. Schwartz'ın Kişi ve Kültür Düzey Değer Türleri	81
Tablo 11. Spranger'a Göre Değerlerin Sınıflandırılması.....	102
Tablo 12. Schwartz Değer Envanteri'nde Yer Alan Amaç ve Araç Değerler.....	106
Tablo 13. Vernon ve Allport'un Değerler Çalışmasından Örnek Soru.....	144
Tablo 14. Kopelman, Rovenpor ve Guan'ın (2003) Değerler Çalışmasından Örnek Sorular	145
Tablo 15. Rokeach Değerler Envanterinde Yer Alan Değerler	147
Tablo 16. Schwartz Değer Araştırmasında Yer Alan Birkaç Örnek.....	149
Tablo 17. Portre Değerler Anketinde Yer Alan İfadelere Örnekler.....	151
Tablo 18. Cawley'nin Erdemler Anketindeki Faktörler ve Ölçek Ögeleri.....	154
Tablo 19. Cawley'nin Erdemler Anketindeki Maddelere Örnekler	155
Tablo 20. Peterson ve Seligman'ın Eylemde Değerler Anketindeki Erdemler ve Açıklamaları.....	156
Tablo 21. Graham vd.'nin (2011) Ahlaki Temeller Anketi	159
Tablo 22. Yaşam Değerleri Envanteri Örnek Sorular ve Cevap Ölçeği	162
Tablo 23. Bireysel ve Örgütsel Değerler Ölçeğinde Yer Alan Değerler	163
Tablo 24. İlköğretim Öğretmenleri İçin Mesleki Değerler Ölçeği Yer Alan Değerler	166
Tablo 25. Okul Öncesi Değerler Ölçeğinin Boyutları ve Boyutlardan Örnek Maddeler	173
Tablo 26. Değer Yönelimleri Ölçeği	177

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kültürün Temel Öğeleri	18
Şekil 2. Hofstede'in Kültür Boyutlarında Türkiye'nin Genel Durumu	27
Şekil 3. Uzun-Kısa Vadeli Oryantasyon ile Serbestlik-Kısıtlama Boyutlarının Bir Arada Ele Alınması	30
Şekil 4. Örgüt Kültürün Öğeleri ve İlgili Etkileşimler	40
Şekil 5. Hoy ve Miskel'e Göre Kültürün Temel Öğeleri	43
Şekil 6. Cameron ve Quinn'in Örgüt Kültürü Modeli	67
Şekil 7. Schwartz Değer Kuramındaki Değer Tipleri ve Ana Değer Grupları.....	80
Şekil 8. Değerler, Tutumlar ve İşle İlgili Davranışlar Arasındaki İlişki	92
Şekil 9. Örgüt Değerlerinde Fikir Birliği, Grup Süreci ve Performans.....	115
Şekil 10. Allport ve Arkadaşlarının Mesleklere İlişkin Değer Sıralaması	116

1. BÖLÜM

EĞİTİM YÖNETİMİ

Örgüt

İnsanlar bir takım gereksinimleri karşılayabilmek, gelişmek, ilerlemek, sorunları çözmek, yaşam düzeyini daha yukarılara taşımak gibi birçok amaçla örgütleri kurmaktadır. Öyle ki örgütler insanların doğumlarından ölümlerine kadar hayatlarının her aşamasında yer almaktadır. Örgütler, gereksinimlerin ve sorunların türüne göre bazen bir aile olabilirken bazen bir siyasi kurum, bazen bir ekonomik kurum olabilmektedir. Bu anlamda örgüt kavramı psikoloji, sosyoloji, kamu yönetimi, siyaset bilimi, antropoloji, işletme gibi birçok bilim dalının ortak çalışma alanını oluşturmaktadır. Bu durum örgüt kavramının konumlandırılmasındaki bakış açılarına da yansımakta ve farklılıklara yol açmaktadır.

Örgütlerin kurulmasındaki en önemli etken, insanların kişisel güçlerini aşan amaçları gerçekleştirmek için bu tip yapılara gereksinim duymalarıdır. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla kişinin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Aydın, 1998). Bu da örgütlerde birden çok insanın ilişkisini gündeme getirmektedir. Buna bağlı olarak da örgütler, iş ve işlev bölümü sonucu, bir yaptırım gücü ve sorumluluk sıra düzeni içinde ortak ve açık bir amacın gerçekleşmesi için bir insan topluluğunun etkinliklerinin eşgüdümü (Schein, 1977; 1992), kısaca içinde çeşitli rol ve pozisyonların yer aldığı bir yapı (Bursalıoğlu, 2000) olarak tanımlanabilmektedir. Bu anlamda örgütler toplumsal birer yapıdır ve bu toplumsal yapının kendine özgü ilke ve kuralları, değer ve normları vardır. İlkeler, kurallar, değerler ve normlar çalışanların davranışlarını yönetmek için inançlara ve yönergelere dönüşerek örgütün düzenli işlemlerini sağlamaktadır (Başaran, 2000b). Buna göre örgüt kavramı, insanların bir takım ortak amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği ifade etmektedir (Malinowski, 1990).

Görüldüğü gibi örgüt farklı kişilerce farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örgüte ilişkin farklı tanımlar yapılmasında yönetim kuramlarının da etkisi vardır. Klasik yönetim kuramı örgütü, rasyonel ve teknik bir sistem olarak görürken, neoklasik yönetim kuramı örgütü doğal ve organik bir sistem olarak görmektedir. Morgan

(1998) bu farklı bakış açılarını bir takım metaforlarla¹ (mecaz, imaj) açıklamıştır. Morgan (1998) örgütleri, makine, organizma, beyin, kültür, politik sistemler, ruhlar hapishanesi, değişim, tahakküm araçları olarak ele almıştır. Ancak alanyazında, örgütü açıklamaya dönük başka mecazlar da bulunmaktadır. Bu mecazlar arasında psişik hapishaneler mecazı, yaz bandoları ve misyonerlikler mecazı (Akın ve Schultheiss, 1990), bulutlar ve şarkılar mecazı (Gergen, 1992), sabun köpükleri mecazı (Tsoulas, 1993), stratejik çekirgeler mecazı (termitler) ve örümcek ağları mecazı (Morgan, 1993) bulunmaktadır (Akt: Balcı, 2003).

Mecazlar örgütü açıklamaya çalışırken, özelliklerin bilinen bağlamdan bilinmeyenlere transferine yardımcı olmaktadır. Mecazlar bu transfer ile karmaşıklığı ve soyutu yeni görüş açısından görmeye olanak sağlamaktadır (Balcı, 1992). Aslında her mecaz bir örgüt kuramı ile özdeşleşmiştir. Yapısalcılık esas itibarıyla makine mecazına dayanmaktadır. Bu bakış açısında her birim ve kişi değiştirilebilir parçalar olarak görülmektedir. İşlevselciliğin temelinde ise organizma mecazı vardır. Burada üzerinde durulan temel kuram birimi ise işlevsel yapılardır (Şişman, 1998). Örgüte ilişkin ne kadar farklı kuram ya da mecaz olursa olsun, örgütlerin bir insan ilişkileri ağı ve belli amaçlara ilişkin yöntemlerinin olması, örgütlerde bir yönetim eyleminin olmasını gerektirmektedir.

Yönetim

Yönetim ile ilgili eylemler insanlık tarihi kadar eskidir. Çünkü bir insan grubunun, bir takım amaçlarla, bir takım işleri sürekli olarak gerçekleştirmek istediği her yerde yönetim söz konusu olmuştur. Yönetimin insanlık tarihi kadar eski bir kavram olması en eski sanat olarak nitelendirilmesine yol açmıştır. Karip (2004) insanlığın bilinen tarihinden günümüze kalan tüm eserlerin ve çözümlenebilen bilgilerin, toplumların yaşamının her alanında örgütlü bir yönetsel eylemin varlığını gösterdiğini ileri sürmektedir. Baransel'e göre (1993) yönetim süreç, bilim ya da sanat olarak tanımlanabilmektedir. Yönetimi bunların toplamı olarak görenler de vardır. Buna göre yönetim, evrensel düzeyde bir süreç, gelişmekte olan bir bilim ve eski bir sanat olarak nitelendirilmektedir.

Bu bağlamda bir yöneticinin, yöneticilik eğitimi alması yönetimin bilimsel yönüne; sahip olunan bilginin kullanılması sırasında takip ettiği süreç ve uygulama-

1 **Metafor (Mecaz, İmaj):** Metaforlar genel olarak dünyayı kavrayışımıza sinen bir düşünce ve görme biçimi (Morgan, 1998) olarak tanımlanmakta ve imaj, mecaz gibi kavramlarla eşanlamlı olarak kullanılmaktadır. Metaforlar, bilinmeyen kavramların, özelliklerin ya da düşüncelerin bilinen hale getirilmesinde Plato'dan beri kullanılmaktadır (Fain, 2001). Bu anlamda metaforlar, bilinmeyen özelliklerin bilinen özelliklere benzetilerek anlatılması olarak sosyal bilimlerdeki birçok alanda kullanılmaktadır. Mecazlar bu yönü ile insanın dünyayı belli bir açıdan görüp anlamaya çalışmasını sağlamaktadır.