



Eğitim Kurumlarının Sosyal, Kültürel ve Bireysel Boyutlar Bakımından Amaç ve İşlevleri

Erçağ Önen

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi

ercag.onen@hotmail.com, ORCID:0000-0002-8801-8990

Özet

Bu çalışmada eğitim kurumlarının kültürel, sosyal ve bireysel boyutlar bakımından amaç ve işlevleri çeşitler yönleriyle incelenmiştir. Eğitim kurumları bir bütün olarak ve genel geçer özellikleri açısından amaç ve işlevleri itibarıyla sosyal, kültürel ve bireysel boyutu önemli olan kurumlar olarak değerlendirilmektedir. Bu minvalde eğitim kurumlarının etkin ve yetkin işleyişinde rol oynayan etkenlerin en önemlisi doğal olarak bu işi bizatihi sahada icra eden eğitimcilerdir. Özellikle eğitimcilerin kurumlarını benimseme ve onlarla etkileşim düzeylerinin kurumsal etkililiğe önemli katkısı olduğu düşünülmektedir. Eğitimcilik nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde toplumdaki her yaş grubuna rol model olan profesyonel bir meslektir. Bilgi, beceri ve tutumlarıyla eğitim öğretim vazifesini icra eden eğitimci, davranışları ile öğrencilere örnek olmayı hedefler. Böylelikle eğitim kurumlarının sosyal, kültürel ve bireysel boyutlar bakımından amaç ve işlevlerinin yerine getirilmesinde belirleyici rol oynar.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Kurumları, Eğitimcilik, Örgütsel Amaç ve İşlevler

The Goals and Functions of Educational Institutions in Terms of Social, Cultural and Individual Dimensions

Abstract

In this study, the aims and functions of educational institutions in terms of cultural, social and individual dimensions were examined in various aspects. Educational institutions are considered as institutions whose social, cultural and individual dimensions are important in terms of their purpose and functions as a whole and in terms of their general characteristics. Naturally, the most important factors that play a role in the effective and competent functioning of educational institutions in this minval are the educators who personally perform this work in the field. In particular, it is considered that the level of adoption and interaction of educators with their institutions makes an important contribution to corporate effectiveness. Education is a professional profession that is a role model for all age groups in society in the training of qualified manpower. The educator, who performs the duty of teaching education with his knowledge, skills and attitudes, aims to be an example for students with his behavior. Thus, it plays a decisive role in the fulfillment of the goals and functions of educational institutions in terms of social, cultural and individual dimensions.

Key Words: Educational Institutions, Education, Organizational Goals and Functions

Giriş

Okul, bir rgt olarak kendine has zelliği olan toplumsal bir sistem ve formal bir kurumdur. Bu ynyle eğitim sisteminin temel ilkeleri ve genel-özel amaçları doğrultusunda, ğrenci üzerinde amaçlanan bilgi, beceri ve davranışların bilimsel yöntemlerle kazandırıldığı bir örgüt yapısı taşımaktadır (Aytaç, 2013).

Toplumlar, okullardan büyük bir değişim beklentisi içerisinde olmakla birlikte, okullardan kaynaklarını kurumsal yapıyı değiştirme ve yeni bir yapı kazanmak için birtakım girişimlerde bulunmalarını isterler. Bu girişimlerin başında okulların başarı konusunda birbirinden farklı olmalarını sağlayan özelliklerin incelenmesi ve değerlendirilmesi yer almaktadır (Tüzün, 2006).

Okul örgütleri, amaç ve işlevleri itibariyle kültürel, politik ve bireysel boyutu önemli olan kurumlar olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, okulların etkililiğinde rol oynayan etkenlerin en önemlisi eğitimcilerdir (Çelik, 2000).

Eğitimcilerin örgütlerini benimseme ve örgütleriyle etkileşim düzeylerinin kurumsal etkililiğe önemli katkısı olduğu düşünülmektedir. Eğitimcilik nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde toplumdaki her yaş grubuna rol model olan profesyonel bir meslektir (Çelikten vd., 2005).

Bilgi, beceri ve tutumlarıyla eğitim-öğretim görevini yürüten eğitimci, davranışları ile öğrencilere örnek olmayı hedefler. Eğitimcinin işini en iyi biçimde yaptığının kanıtı yetiştirdiği bireylerdir (Aytaç, 2013).

Bu bireyler, eğitimcilerinden gözlemledikleri olumlu ya da olumsuz davranışları hayatlarının değişik dönemlerinde kendi tavır ve davranışlarında ortaya çıkarabilmektedir. Bu bakımdan eğitimciler örnek olan, model oluşturan ve mesleki açıdan yeterliliğe sahip olan bireyler olmalıdır (Çubukçu vd., 2012).

Eğitimcinin işini severek yaptığı, sınıf ortamında öğrencileri ile bütünleştiği-özdeşleştiği, öğrencilerine rol model olduğu, nitelikli öğrenme ortamlarının oluşturulduğu okullar etkili okul olabilme konusunda daha başarılıdır (Tüzün, 2006).

Eğitim Kurumlarının Öncülleri Olarak Eğitimciler

Eğitim kurumlarının öncülleri olarak eğitimciler özelinde demografik özellikler, bireysel kimlik-örgütsel kimlik uyumluluğu, iş tatmini, güven, ödül-ceza ikilemi ve değerler incelenmektedir.

1. Demografik Özellikler

Demografik özelliklerle bağlamında değerlendirildiğinde, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, alınan maaş gibi unsurların çalışanların eğitim kurumları düzeyleriyle herhangi bir ilişki içerisinde yer alma durumlarını inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır.

a. Cinsiyet

Cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde İşcan (2006) tarafından yapılan bir çalışmada çalışanlar bireylerin eğitim kurumları düzeylerinin, cinsiyete göre istatistiksel anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve kadınların erkeklere oranla daha düşük eğitim kurumları düzeylerine sahip olduğunu belirtilirken; Tüzün (2006) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların eğitim kurumları düzeylerinin, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya konmaktadır.

b. Yaş

Yaş konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında, çalışanların eğitim kurumları düzeylerinin, yaşlarına göre farklılaşmadığı belirtilmektedir (Tüzün, 2006). Dolayısıyla, alışanlar ister genç ister orta yaşlı veya isterse de yaşlı kimseler olsun, bu olgu eğitim kurumları düzeylerini etkilememektedir.

c. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi bağlamında değerlendirildiğinde, yapılan çalışmalar, çalışanların eğitim kurumları düzeylerinin, eğitim seviyelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirtilmektedir (Tüzün, 2006).

2. Bireysel Kimlik-rgtsel Kimlik Uyumluluğu

Örgütün önemli dinamiklerinden birisi örgüt ile birey arasındaki ilişkidir. Bireyler, örgütün temel birimidir. Bu açıdan kişilerin olmadığı yerde örgüt de var olamaz. Örgütle ilgili pozitif ve negatif düşüncelere sahip olunma durumu, örgütler için oldukça önemlidir.

Kendi amaçlarına örgüt aracılığıyla ulaşabileceğine inanan insanlar örgüt ile bütünlük sağlamakta, tersini düşünüyorlarsa da örgütle olan bağlarını git gide kopartmaktadırlar. Ayrıca örgüt ile uyumları yüksek düzeyde olan çalışanların, daha yüksek düzeyde eğitim kurumları ve örgütsel bağlılık sergiledikleri belirtilmektedir (Polat, 2009).

3. İş Tatmini

İşle ilgili beklentilerin içinde bulunulan imkânlarla uyum içinde olması ve örtüşmesi olarak tanımlanmaktadır. Çınar, Karcıoğlu ve Akdaş (2016) yaptığı çalışmada, iş tatminin eğitim kurumları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin bulunduğunu belirtmektedir.

4. Güven

Çalışanı, ait olduğu kuruma çeken en önemli öncüllerden birisi örgütsel güvendir. Yönetici ve çalışan açısından sürecin sorunsuz olarak ve uyumlu ilerlemesini sağlamaktadır. Güvenin en genel manada dürüstlük ve doğrulukla ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003).

Yönetici pozisyonunda yer alanların ifadeleri ve uyguladıkları güven duygusunu oluşturmakta ya da tamamen yok etmektedir. Çalışanlara olabildiğince dürüst ve objektif olan yaklaşımlar, gereksinimlerini gidermek için gerekli düzenlemeleri sağlama, olumlu bir çalışma ortamı oluşturmakta ve organizasyonlarda açık iletişim ağı kurulmasına destek olacaktır. Güven ortamı sağlandığında çalışanlar kuruluşları ile kendi istekleri doğrultusunda özdeşleşeceklerdir.

5 Ödül-Ceza İkilemi

Çalışanlara verilen ödül ve cezaların adil dağıtılması, karar alma süreçlerine çalışanların da dahil edilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ödemenin doğru yapılması vb. durumları çalışanların

Eğitim Kurumlarının Sosyal, Kültürel ve Bireysel Boyutlar Bakımından Amaç ve İşlevleri

Örgütsel güveni tam anlamda hissetmesini sağlamaktadır. Çalıştığı kuruma güven sağlayan çalışanlarda ise özdeşleşme kendiliğinden ortaya çıkacaktır (Kaya vd., 2017).

Tokgöz ve Aytemiz (2013) yaptıkları araştırmada eğitim kurumları ile güven davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını belirtmekte, güven duygusunun, çalışanların eğitim kurumları düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

6. Değerler

Yapılan çalışmalar bireylerin kendi değerleri ile örgüt değerlerinin uyuşması durumunda, eğitim kurumları düzeylerinin yükseldiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kendi değerleri ile firma değerleri uyuşan çalışanların, eğitim kurumları derecelerinin yüksek olduğu ve dolayısıyla bireysel değerler ve eğitim kurumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilebilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010).

Eğitim Kurumlarının Sosyal, Kültürel ve Bireysel Boyutlar Bakımından Amaç ve İşlevleri

Eğitim kurumları sürecinde çalışanlar; örgüte ait olma veya kurumun hedefleri ile giderek daha uyumlu olma, başarı ve başarısızlık gibi deneyimler yaşarlar. Bu açıdan bakıldığında eğitim kurumları; çalışanın iyi ve kötü günlerde örgütüyle dayanışma içinde olması, kendisini rgt ile kişileştirmesi ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi, aynı zamanda kurumunu davranışsal açıdan desteklemesi şeklinde ifade edilebilir (Turunç ve Çelik, 2010).

Eğitim kurumlarının, örgüte sağladığı yararlarda ise; işbirliği, iş tatmini, örgüte sadakat, motivasyon, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014).

Eğitim kurumları birey, grup ve örgüt seviyelerinde önemli bir işleve sahiptir. Eğitim kurumları, işten ayrılma davranışları ile negatif açıdan ilişkili iken örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş performansı ile pozitif açıdan ilişkilidir. Ayrıca eğitim kurumlarının, üretim, sadakat, örgütsel vatandaşlık, örgütsel değişime tepki, örgütsel kurallara uyum ve iletişime açıklık gibi pek çok

davranışta belirleyici rol oynamaktadır.

Miller vd. (2000) eğitim kurumlarının, çalışanlar açısından örgütün hedeflerinin idrak edilmesini sağlaması açısından etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim kurumları, amaçları ve örgütsel etkinlikleri şekillendirme fırsatı sunmaktadır. Aynı zamanda örgütsel amaç ve değerleri kabul ederek belirsiz durumunu aza indirmektedir.

Bireyler bağlı buldukları kurumla özdeşleşim kurduklarında, olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedir. Ayrıca eğitim kurumları ile örgüt değerleri ve örgüt kimliği ile uyumlu davranışlarda artış yaşanacağı için örgüt üyelerinin davranışlarını yönetmeleri ve eşgüdüm sağlamaları daha mümkün kılınacaktır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014).

Eğitim kurumları ile kişinin öz saygısı artarak emniyet ihtiyacı, aidiyet ihtiyacı ve diğer bireylerle ilişki kurma gereksinimleri karşılanarak belirsizlikler azaltılmaktadır. Kurumlarıyla birliktelik kuran bireyler, kendini olumlu yönlendiren düşünceler yaratır, böylece benlik saygıları genişler (Ashforth vd., 2008).

Bununla birlikte kişinin kendisini ait olduğu ortamda tanımlaması ve konumlandırması, farklı kimlikler arasında bir bütünlük sürdürerek saygın bir kimlik oluşturması ve kendisini benzersiz hissetmesi konusunda da sosyal ve psikolojik faktörlerin faydaları vardır (Gautam vd., 2004).

Eğitim kurumları ile kişilerin sosyal ve psikolojik özdeşleştikleri grupların diğer üyelerine ilişkin destekleyici tutum ve davranışlara yönelten taraflı bir tutuma sahip olması sağlanmaktadır. Örgütü ile güçlü bir özdeşim sağlayan kişiler, örgütün yararına olan davranışların aynı zamanda kendileri için de fayda sağlayacağını düşünmektedir.

Bu şekilde düşünen bireyler de çoğunlukla örgüt açısından düşündükleri için örgüt için daha fazla çaba göstermektedirler. Her iki taraf da kendi çıkarları için böylelikle yarar sağlamış olur. Dolayısıyla örgütün değerlerini, hedeflerini, kurallarını benimseyen bir çalışan, kendisini örgütü ile bütünleştirir.

Aynı zamanda bireyin, eğitim kurumları sürecine dâhil olacağını, beklentilerinin ve gereksinimlerinin karşılandığını görmesi sonucunda örgütsel vatandaş düzeyine çıkabileceğini söylemek mümkün olur. Bütün bu sürecin sonunda da içerisinde yer aldığı kuruma bağlı bir çalışan haline gelebilir (Karalar, 2015).

Bireyler, hayatlarının büyük bir kısmını çeşitli örgütlerle iç içe geçirmektedir. Günlük yaşantı

Eğitim Kurumlarının Sosyal, Kültürel ve Bireysel Boyutlar Bakımından Amaç ve İşlevleri

içerisinde farklı birçok örgütle ilişki içinde olunmakta ve bu örgütlerden bir Şekilde etkilenilmektedir. Birçok kişi hayatını bir okulun, hastanenin, bankanın, herhangi bir Őirketin veya kültürel, sosyal ya da dini bir örgütün yesi olarak devam ettirir.

Bu rgtlerde bazen iş gören, işveren ya da bir ğrenci, bazen müşteri, bazen bir hasta ya da bir vatandaş konumunda bulunulmakta ve toplum içinde yaşamanın gereği olarak bu tip örgütlerden bir Şekilde faydalanılmaktadır (Kaya, 2007).

Toplumun eğitilmesinde istek ve beklentilerini karşılamaya yarayan, eğitim sisteminin en alt birimini oluşturan örgütler okullardır. Eğitim örgütlerinin temel amacı, toplumun devamlılığını sağlayacak kültür ve değerlerin gelecek nesillere aktarılıp, bu kültür ve değerlerin biçimlendirilmesidir (zdemir, 2010).

Bunların gerçekleşebilmesi için gereken koşullardan biri eğitim örgütlerinde yer alan öğrencilerin, eğitimcilerin ve idarecilerin örgütleri ve örgütün her türlü düzenlediği etkinliklerle psikolojik bağ kurmaları gerekir (Kaya, 2007).

Eğitim kurumlarında görevlilerin zdeşleşimi, kişinin yesi olduğu kurum, faaliyetleri ve üyeleriyle ilişkili birlik olma ve aidiyet duygusu ve bağ kurma olgusuna sahip olduğu bir sosyal ve psikolojik zdeşleşme Őeklidir (Karabey ve İşcan, 2007).

Kendi eğitim kurumlarıyla birliktelik kuran özdeşleşen eğitimciler, örgütsel hedef ve değerleri bireysel olarak benimseyip inanır ve bu hedefleri gerçekleştirme konusunda kendilerini motive hisseder. Bu eğitimcilerde örgütsel inanç, değer, tutum ve hedeflerin benimsenmesi ile yüksek eğitim kurumları sağlanır. Yani eğitim kurumları düzeyi yüksek olan bireyler, rgt her Şekilde savunabilir.

Eğitim kurumlarının bir sonucu olarak örgütte performans artışı sağlanır ve verimlilik artar, yüksek eşgüdüm ve işbirliğiyle örgüt çevresel değişikliklere kolay ve hızlı uyum sağlar. Böylelikle rgtsel performans beklenen düzeyde artış gösterir (Ertürk, 2003).

Eğitim kurumları ile eğitimcilerin, düşünceleri ve gereksinimleri ile örgütsel hedefler paralellik gösterir. Eğitimciler bu Şekilde örgütte kalmaya istekli hale gelir. Yüksek zdeşleşme ile daha düşük devamsızlık, daha iyi bir performans ve kişisel perspektif ile geliştirilen olumlu tutum ve davranışlar sergilenir. Sonuç olarak eğitim kurumları ile bireylerdeki iş tatmini, motivasyon ve refah artar (Yaykırın, 2020).

Kendisini eğitim kurumuyla birlikte değerlendirdiklerinde oluşan pozitif duygu bireyin kendi potansiyelini algıladığına işaretler. Kendini algılama ve eğitim kurumlarının arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Örgüt ortamında sevilen, sayılan ve takdir edilen eğitimci, gerçekleştirdiği hizmetin karşılığı olarak bu değeri gördüğü bilinciyle mutlu olmakta, kendini algılayıp yeteneklerinin farkında olup daha verimli çalışmaktadır. Böylece eğitimci başarılı olma duygusu ile moral ve motivasyonunu yüksek seviyede tutarak, mesleğine daha çok bağlı birey olmaktadır (Silah, 2001).

Bireylerin kurumlarıyla özdeşleşme düzeyleri arttıkça, örgütsel açıdan hareket edebilme ve bu açıdan düşünebilme düzeyleri de artmaktadır. Bu durum eğitimciler için de geçerlidir. Bir eğitimciye kurumu ile sosyal ve psikolojik bağ kurmak mutluluk ve huzur verir. Sonuçta eğitimciler kendi evine gider gibi okullarına giderken huzur ve mutlulukla gider.

Tüm bunların neticesinde hiç kuşkusuz eğitimcinin işindeki verimliliği olumlu yönde etkilenir. Böylece eğitim örgütleri olan okullarımızda çalışan eğitimcilerimizin, yöneticilerimizin örgüt adına yaptıkları çalışmalar kendi çalışmalarına haline gelir (Sönmez, 2005).

Sonuç olarak özetlemek gerekirse eğitim kurumlarının, çalışanın gereksinimlerini pek çok açıdan karşıladığı söylenebilir. Kendilerini örgütün bir parçası olarak gören çalışanlar kendilerini kurumları ile tanımlamakta ve kurum çıkarlarına yönelik hareket etmektedirler.

Çağımızın genel koşullarında, sürekli olan belirsizlikler içerisinde çalışma azmini koruyan çalışanların faaliyetleri yerine getirirken, eğitim kurumlarının örgüt ile çalışanlar arasında bir köprü görevi görmesi yararlı olmakta ve aidiyet duygusunun oluşumu ile çalışanların belirsizlikler ile mücadele edebilmeleri kolaylaşmaktadır (Chreim, 2002).

Sonuç

Eğitim, insanların davranışlarında olumlu düzeyde fark yaratacak gelişimleri hedefleyen etkileşimli bir süreçtir. Bu süreçte eğitim bireyi, birey ise gelişen özellikleri ile toplumu doğrudan etkiler. Eğitim sürecinin belirlenen hedefleri gerçekleştirmesi etkili örgütsel yapıların varlığına bağlıdır.

Eğitim Kurumlarının Sosyal, Kültürel ve Bireysel Boyutlar Bakımından Amaç ve İşlevleri

Toplumlar yaşamlarını nitelikli bir şekilde devam ettirebilmek ve geleceklerini güvence altına alabilmek için kendi eğitim sistemlerini oluşturmalarının yanı sıra oluşturdukları sistemi çağa uygun olacak şekilde sürekli değiştirmek ve geliştirmek durumundadır.

Eğitim sistemlerinin merkezinde yer alan okul ortamlarından beklenen nitelik algısı günden güne değişmektedir. Çağımızda eğitim süreçlerinin sadece akademik başarı bağlamında değil, aynı zamanda öğrencilerin duygusal ve sosyal gelişimlerini destekleme bağlamında da önemli görülmesi eğitim örgütlerinde etkililik beklentisini ne çıkarmıştır.

Eğitim sürecinin belirlenen hedefleri gerçekleştirmesi etkili örgütsel yapıların varlığına bağlıdır. Bu bağlar eğitim kurumunun kurumsal yapısının ne ölçüde sağlam dinamikler çerçevesinde fonksiyonel olarak işlemesiyle doğrudan bağlantılı olarak niteliksel şekil almaktadır.

Kişilerin amaçları ile örgütün amaçlarının uyumlaşması ve bütünleşmesi süreci örgütsel zdeşleşmenin bir gereğidir. Bir bireyin benliğinin örgüt yeliğine ne derece bağlı olduğu, onun eğitim kurumları özeline sosyal ve psikolojik örgütlülük düzeyini belirler.

Birey için örgüt yeliği kişiliğinde önemli bir yer edinmiş ve sosyal anlamda sosyal ilişkilerinden daha ileri bir boyuta geçmiş ise bu kişi örgütle yüksek düzeyde özdeşleşmiştir. Ayrıca bu kişiler işten ayrılmaya daha az yönelmekte ve içe bağlılık seviyeleri de yüksek olmaktadır.

Bu düzeyde eğitim kurumları bağlamında ilke ve hedeflere sahip olan kişiler, örgütsel amaçlarını kendi hedefleri gibi kabul etmekte, yalnız kendi amaçları için çalışmak yerine bütün örgüte fayda sağlayacak işlere odaklanmaktadır. Bu nedenle kişileri birlikte çalışmaya ve işbirliğine katkı sağlayacak faaliyetlere yönlendirmek güçlü bir zleşmenin amacıdır.

Kaynakça

Ada, ř. ve Akan D. (2007). Değişim Süreçlerinde Yetkili Okullar. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 31.

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

Babaoğlan, E., Nalbant, A. ve elik, E. (2017). Okul Başarısına Okul Yöneticisinin Etkisine İlişkin Eğitimcilerin Görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (41), 99.

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

Balcı, A. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Teknikleri ve İlkeler*, Ankara: Pegem Yayınları.

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

Barut, E. (2007). İlköğretim Okullarına Sınavla Atanan Yöneticiler İle, Sınavsız Atanan Yöneticilerin Yönetim Süreçlerine Yönelik Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya.

Bilge, B. (2013). Öğrencilerin Başarısını Artırmada Okul Yöneticinden Beklenen Liderlik Özellikleri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1 (3), 13.

Bryson, J. (2010). The Future of Public and Nonprofit Strategic Planning in The United States. *Publics Administrations Reviews*, (71), 257.

Budak, G. (2000). Öğrenen Örgütlerde Strateji Planlama ve Strateji Öğrenme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (2), 111.

Budur, A. Ç. (2015). Summer Hill Okul Modelinin Eğitim Sistemimiz İçerisindeki Okullarda Uygulanabilirliğinin Yönetim Süreçleri Açısından İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

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

Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı Var Olan Durum, Gelecekteki Olası Gelişme ve Sorunlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (4), 274.

Çelik, V. (2008). *Okul Yönetimi*, Ankara: Pegem Yayınları.

Demirtaş, B. (2008). Atatürk’ün Döneminde Eğitim Alanında Yaşanan Gelişmeler. *Gazi Akademik Bakış*, 4 (1), 176.

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

Ekiz, C. ve Somel, A. (2005). Planlama ve Planlama Anlayışının Değişimi. *Mülkiye Dergisi*, 31 (25), 976.

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

Ereş, F. (2004). Eğitim Yönetiminde Strateji Planlama. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 29.

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

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

Genç, N. (2007). *Yönetimler ve Organizasyonlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

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

Gümüşeli, A. İ. (2004). Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8 (3), 548.

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

Harvey, M., Novicevic, M. ve Garrison, G. (2005). Global Virtual Teams: A Humans Resoure Capitalist Architecture. *The Internationals Journals of Human Resourc Managemen*, 12 (1), 199.

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

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

Karaçor, S. ve şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2 (7), 917.

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

Killam, L. (2013). *Research Terminology Simplified: Paradigms, Axiology, Ontology*,

Epistemology and Methodology. New York: Kindle Edition.

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

Kızılcıkelik, S. (2013). *Frankfurt Okulu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

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

Nişancı, Z. (2015). Geçmişten Günümüze Yönetim. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (5), 294.

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

Önder, E. ve Güçlü, N. (2014). İlköğretimde Okullar Arası Başarı Farklılıklarını Azaltmaya Yönelik Çözüm Önerileri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 41 (10), 32.

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

Özdemir, M. (2018). *Eğitim Yönetimi: Alanın Kendisel Temelleri ve Çağdaş Yönelimleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

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

Özer, A. (2015). İşletmelerde Stratejinin Önemi Üzerine Değerlendirmeler. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4 (4), 74.

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

Paşaoğlu, D. (2013). *Yönetimler ve Organizasyonlar*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi 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.

Şimşek, Ş. (2008). *Yönetişimsellik ve Organizasyonluk*. Konya: Eğitim Kitabevi.

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

Tandoğdu, N. (2007). Ortaöğretim Okullarındaki Eğitimcilerin Okul Yönetimine İlişkin Değişimi Yönetme Yeterlik Algılarının İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

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

Tural, E. (2014). *Kamu Yönetimi Eğitiminin "Todaie" Tarihi 1941-1991*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

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

Yıldırım, A.ve şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

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