



# Eğitim Yönetiminde Kurumsal Kalite Geliştirmeye Yönelik Çalışmaların İncelenmesi

**Nevzat Yıldız**

MEB Eğitim Yöneticisi

[nnyildiz65@gmail.com](mailto:nnyildiz65@gmail.com), ORCID:0000-0003-1781-0971

## Özet

Bu çalışmada eğitim yönetiminde kurumsal anlamda kalite geliştirmeye yönelik çalışmalar incelenerek eğitim yönetiminde bireysel ve kurumsal anlamda kaliteli ve nitelikli eğitim ve öğretim faaliyetlerinin eğitim kurumlarında oluşturulabilmesi amacıyla yapılması gerekenlerin neler olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevesinde farklı kaynaklarda birçok alanda çeşitli tanımlamaları yapılarak farklı özellikleri ön plana çıkarılmış olan kurumsal kalite ve bu kalite anlayışını geliştirmeye dayalı çabalar ele alınmıştır. Küresel rekabet ve işbirlikleri koşulları minvalinde eğitim kurumlarının varlıklarını sürdürmelerini sağlayacak yönetim modeli yenilikçi, modern, özgürlükçü, gelişime, değişime açık ve çağı yakalamış şeklinde geliştirilmelidir. Kalite, en net biçimde müşterilerin tatmini şeklinde tanımlanmaktadır. Özellikle eğitim kurumlarında eğitim yöneticilerinin, öğretmenlerin, yardımcı personellerin, öğrencilerin, velilerin ve eğitim kurumunun çevresel muhataplarının topyekun olarak eğitimde kaliteyi geliştirmek için müşterek paydalar etrafında birlikte hareket etmeleri gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yönetimi, Kalite Geliştirme, Kurumsal Kalite

## **Examination of Studies Aimed at Improving Institutional Quality in Educational Management**

### **Abstract**

In this study, studies aimed at improving institutional quality in educational management have been examined and it has been tried to explain what needs to be done in order to create quality and qualified educational and educational activities in educational institutions in individual and institutional terms in educational management. Within this framework, various definitions have been made in many areas in different sources and different characteristics have been brought to the fore and efforts based on improving this quality understanding have been discussed. The management model that will enable educational institutions to maintain their existence under the conditions of global competition and cooperation should be developed in the form of innovative, modern, libertarian, open to development, change and catching up with the era. Quality is most clearly defined in the form of customer satisfaction. In educational institutions, especially educational administrators, teachers, auxiliary staff, students, parents and educational institutions to improve the quality of the interlocutors as a total environmental education are required to act together around the common denominator.

**Key Words:** Education Management, Quality Improvement, Corporate Quality

### **Giriş**

Modern eğitim yönetimi anlayışı çerçevesindeki kalite yönetimi, çapı çok geniş tutulabilen, her örgütte, her sektörde geniş bir zaman aralığında rahatlıkla uygulanabilen ve geliştirilebilen bir sistem bütünüdür (Kocacık, 2003: 20).

Kalite yönetimi sayesinde başta eğitim kurumları olmak üzere örgütler rahatlıkla zorluklara baş edebilmekte, kriz dönemlerini rahat atlatabilmekte ve çalışanlarına o örgütün parçası olduklarını hissettirebilmektedirler (Eroğlu, 2000: 28).

Modern yönetim anlayışı paralelinde sağlıklı işleyen ve düzgün bir rotada seyreden kalite yönetimi sayesinde düzlemin başarılı olabilmesi için, bunun tüm örgütün her organı tarafından özümsemesi gereklidir (Demirci, 2008: 82).

Eğitim kuruluşlarında kalite yönetiminin uygulanımı sayesinde eğitimcilerin verimliliğinde gözle

görülür artış gerçekleşmiştir. Onlara, kendilerini kurumun parça şeklinde hissettiren şey kalite yönetiminin sağlıklı işlemedir (Kocacık, 2003: 22).

Kalite yönetimiyle birlikte eğitmenlerin karar alma yeteneklerine katılması, kaliteyi çalıştıkları ortamda hissetmeleri, devamlı şekilde gelişmeyi hedef almaları verimliliklerini artıran bir kaç faktördür (Demirci, 2008: 87).

Eğitim kurumlarında görevli eğitmenlerin başarılı olması kurumun başarılı olması demektir. Eğitmenlerin motivasyonu ne kadar üst düzeyde olursa verimlilikleri de o kadar üst düzeyde olur (Eroğlu, 2000: 30).

Eğitim kurumlarında kalite yönetiminde başarılarının gerçekleşmesini sağlamak için tüm eğitim kuruluşlarında olması gerektiği gibi, hiçbir detayı atlanmadan uygulanımı gerekmektedir (Eroğlu, 2000: 31).

Kalite yönetiminin uygulanabilmesi için düzlemi bilen kişilerle çalışmak yararlı olacaktır. Onların vereceği destek minvalinde çalışanlar modern yönetim anlayışı paralelinde kalite yönetimini benimseyecek ve geliştirmeye çalışacaklardır (Kocacık, 2003: 27).

Kalite yönetimi sistemi çalışanlar arasında bağları da güçlendirerek yapılması gereken işlerin daha çabuk halledilmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağların güçlendirilmesi için belli günlerde çeşitli aktiviteler de düzenlenebilir (Demirci, 2008: 89).

Kalite yönetimi minvalinde eğitim kuruluşları çeşitli günler düzenleyerek çalışanların kendi aralarında kaynaşmalarını ve çalışanların iş hayatındaki streslerinden kurtulmalarına katkı ve destek sağlayabilirler (Kocacık, 2003: 29).

### **Kaliteli Eğitim Yöneticisi ve Eğitmenlerin Yetiştirilmesi**

Modern yönetim anlayışı çerçevesinde kalite perspektifinden eğitim düzleminin ve eğitim kuruluşlarının başarılı olması, söz konusu sistemin uygulayıcısı olan yönetici ve eğitmenlerin niteliğine bağlıdır (Kocacık, 2003: 30)

Eğitim kurumları başta olmak üzere hiçbir öğretim modeli o modeli işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretemez. Bir eğitim kurumu ancak ve ancak eğitmenleri ölçüsünde iyi veya kötü

olabilir (Eroğlu, 2000: 33).

Eğitimin kalitesi en iyi eğitmenleri meslekte tutmaktan geçer. Modern yönetim anlayışı yaklaşımının ne olup olmadığı konusunda kurum yönetici ve eğitmenlerinin eğitilmesi ve bu yönde bilgilendirilmesi gereklidir (Demirci, 2008: 92).

Bir program dahilindeki öğretimin içeriği, modern yönetim anlayışının temel düşüncesini, öne çıkardığı tanım ve değerleri, bu bağlamda geliştirilen yöntem ve teknikleri kapsamalı ve ilke prensiplerle hareket etmelidir (Kocacık, 2003: 33).

Bu amaçla geliştirilecek öğretim programında yer alması öngörölen başlıca konular, yaşam alanı şeklinde kurum ve kuruluş yönetim vetireleri, kurum ve çevre ilişkileri, yetkin çalışma ekipleri oluşturma, çalışanların ve müşterilerin beklenti ve memnuniyetlerini en üst düzeye çıkarmak ve yetkin sonuçlar elde edebilmek için yapılması gerekenleri içermelidir. (Yıldız, 2006: 29).

Modern yönetim anlayışı çerçevesinde kalite yönetimi perspektifinden hareketle hazırlanan öğretim süreci, katılımcılara, kurum yaşamı, çalışma yaşamı, birey ve hayata yönelik olarak değişik, farklı ve yeni bakış açıları kazandırmalıdır (Kocacık, 2003: 37).

### **Eğitim Yöneticilerinin Kurumsal Kaliteliyi Sağlaması**

Klasik yönetim anlayışı paralelindeki kalite yönetiminde eğitsel liderlik, kurumun ve yöneticinin sorumluluğu şeklinde görölmektedir. Oysa modern yönetim yaklaşımında liderlik, ilgili örgütteki ya da alandaki herkesin sorumluluğudur (Demirci, 2008: 97).

Eğitim kurumları başta olmak üzere böyle bir yaklaşımı kabullenmiş kurumlarda, yöneticiler, eğitmenler ve başka çalışanlar karar ve süreçlere katılmaktan çekinmezler; onların katkıları ve önerileri memnuniyetle karşılanır ve istenir (Kocacık, 2003: 38).

Ancak bu şekilde bir modern yönetim anlayışını benimseyen eğitim kuruluşunun öğrencileri, herkese potansiyelinin en üst sınırına erişebilmesini sağlayacak, yeni öğrenme yöntemleri tasarımını gerçekteştirebilecek gerçek öğretim liderleri şeklinde yetişebilirler (Eroğlu, 2000: 37).

Modern yönetim anlayışının tüm süreçlerinde ve her aşamasında kurum yöneticilerinin liderliği olmadan kalite yönetiminin kurum yaşamında uygulanabilmesi ve sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi

olanaklı değildir (Kocacık, 2003: 39).

Eğimde liderlik, modern yönetim anlayışının en önemli öğelerinden biridir. Kurum yöneticilerinin liderliği olmadan modern yönetim anlayışının ve kalite sürecinin başlatılabilmesi de olası değildir (Demirci, 2008: 99).

Eğitim yöneticileri modern yönetim kültürünü oluşturan, geliştiren ve yücelten kişilerdir. Bir lider ve öncü şeklinde kurum yöneticilerinden bu süreç özelinde beklenenler, katılımı sağlama, destekleme, kendini kuruma adama, insanların başarılı olması ve çalışmalarını takdir ederek onurlandırmadır (Kocacık, 2003: 41).

Kurum müdüründen, öğretim ve öğretim lideri şeklinde kurum tarafından belirlenen stratejik amaçları, kurum vizyon ve misyonunu gerçekleştirme, örgütsel performansı en üst düzeye çıkarması beklenmektedir (Gökpınar, 2005: 153-159).

### **Kurum Kalite Geliştirme Kurulunun Oluşturulması**

Modern yönetim anlayışı esas itibariyle ve büyük ölçüde ekip çalışmasına dayalı yaklaşımdır. Dolayısı ile her aşamada belirli amaçlarla oluşturulmuş ekiplerin kurulması ve işletilmesi gerekli olmaktadır (Kocacık, 2003: 47).

Kalite yönetiminde adı geçen ve önemli bir konuma sahip bulunan bu kurumlardan birisi de kalite geliştirme kuruludur. Bu kurul, kurum yönetiminde modern yönetim anlayışına geçiş süresince üst kurul olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirci, 2008: 102).

Kalite geliştirme kurulunda yer alacak üyelerin ilkin modern yönetim anlayışı konusunda eğitimcilerin öğretimi için düzenlenecek öğretim programlarına katılmış ve konuda bilgi sahibi kişiler olması gereklidir (Kocacık, 2003: 49).

Kalite geliştirme kurulu üyeleri, öğretimin istihsalında ve tüketiminde eğitimle ilgili konumda olan herkesten olabilir. Bu kurul, yönetilebilir ve yönetebilir büyüklükte 5-10 üyelik küçük ve etkin bir yapıdan oluşabilir (Kocacık, 2003: 51).

Kurulun ana görevi, modern yönetim anlayışını kuruma uygulamak ve yetkin sonuçlar almak değil, modern yönetim anlayışı ile ilgili danışmanlık ve politika belirleme hizmetlerini yürütmek

olmalıdır (Demirci, 2008: 107).

Eğitim kurumundaki meslek dersi eğitmenlerinin sayısı 6'dan azsa bunların tamamı kalite geliştirme kuruluna üye olabilir. Daha fazla sayıda meslek dersi eğitmeni olan kurumlardaysa kurula seçilecek eğitmen sayısı, kurula üye olmak için istekli olan eğitmen sayısı ve toplan eğitmen sayısı dikkate alınarak belirlenir. (Şişman ve Turan, 2002: 60).

### **Kurum Kalite Geliştirme Ekiplerinin Oluşturulması**

Eğitim yönetiminde kalite geliştirme ekipleri, kalite geliştirme kurulu tarafından hazırlanan kurum kalite planı çerçevesinde belirlenen iyileştirme faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumlu ekiplerdir (Kocacık, 2003: 57).

Kalite yönetimi çerçevesinde iyileştirme yapılacak konular ve iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi için yapılacak işlemler kalite geliştirme kurulu tarafından tüm yönleriyle ve açıklıkla belirlenir (Eroğlu, 2000: 39).

Kalite geliştirme ekipleriye kalite geliştirme kurulu tarafından belirlenen işlemleri gerçekleştirmekle görevlidir. Bu ekipler söz konusu kurul dahilinde bütünleşik faaliyet yürütmek ile görevlidir (Demirci, 2008: 109).

Modern yönetim anlayışının ana değerlerinden birisi, demokratik katılım ve birlikte sorun çözmedir. Özellikle eğitim kurumuna yönelik her türlü problemlerin belirlenmesi ve çözümü için belirli ekiplerin oluşturulması kaçınılmazdır (Kocacık, 2003: 58).

Kalite yönetiminde bu kavramsal çerçeve řu manaya gelmektedir. Kuruma ilişkili olan bütün çalışanların kuruma yönelik görüşlerinin alınması ve değerlendirilmesi, hem çalışanların memnuniyeti hem de müşteri memnuniyeti bakımından hayati derecede önem taşımaktadır. (Ensari, 2003: 198).

Modern yönetim anlayışı devamlı sorun belirleme ve sorun çözme süreci olduğundan, kurumun çeşitli alanlarına ve konularına dönük sorun belirleme ve çözme ekiplerinin oluşturulması esasen önemlidir ve gerekmektedir (Kocacık, 2003: 59).

## **Kalite Yönetiminde Kurum Profiline Çıkarılması**

Modern yönetim anlayışı çerçevesinde kalite yönetiminde kurumun temel belirleyicilerini anlamak ve çözümlmek için değerlendirme aşamasında özellikle kurum içinde profil çıkarılması gerekmektedir (Demirci, 2008: 118).

Bu aşamada kalite geliştirme kurulu, planlama dönemi başında yapılan kurum değerlendirmesiyle dönem sonunda yapılan kurum değerlendirilmesi sonuçlarını karşılaştırır ve kurum kalite planının uygulanımı neticesinde nelerin başarılamadığını, nelerin başarılı olduğunu, başarısızlık nedenlerini ve de başarısız olunan konularla ilgili nelerin yapılabileceğini, yapılması gerektiğini belirler (Kocacık, 2003: 60).

Kalite yönetimi paralelinde bunların yapılabilmesi için, dönem başı ve dönem sonunda yapılan değerlendirmelerin sonuçlarının karşılaştırılması gerekir. Bu sonuçlar paralelinde birtakım sonuçlar çıkarılabilir.

Kurum profiline çıkarılması ya da kurumun kendini öz değerlendirmeye tabi tutması, iki ana boyutta düşünülebilir (Demirci, 2008: 112-117):

1.İç çevre

2.Dış çevre

1.İç Çevre: Eğitim kurumunun iç çevresi, temel amacın odaklandığı mekanizma yönündendir. İç çevre, kurumun hâlihazırda haiz olduğu öğretim programlarını ve bunların, öğrencilere nasıl sunulmakta olduğunu incelemek suretiyle bir takım öğe ve alanlardan müteşekkil bulunan çevredir.

İç çevrede bulunan öğeler şunlardır:

a.Kurumun kültürü

b.Kurumun vizyonu

c.Kurumun misyonu

d.Kurumun amaçları

e.Kurumun değerleri

- f.Kurumun öğretim kadrosu
- g.Kurumun çalışanlarının profili
- h.Kurumun öğretim düzeyleri
- ı.Kurumun işgücünün çeşitliliği
- j.Kurumun istihdam biçimleri
- k.Kurumun kullandığı fizikî mekânlar
- l.Kurumun teknolojileri
- m.Kurumun araç-gereçler
- n.Kurumun yasal çerçevesi
- o.Kurumun uymak zorunda olduğu yasalar
- p.Kurumun yönetmelikleri
- r.Kurumun plan ve programları
- s.Kurumun mali kaynakları

2.Dış Çevre: Eğitim kurumunun dış çevresi eğitim kurumuyla komşu veya kuruma yakın olan sahaları kapsamaktadır.

Burada üzerinde durulması gereken ana nokta, öğretim hizmetini almak üzere kuruma gelenler ve bunların mezuniyetten sonra piyasadaki olgudur.

Burada üzerinde durulması ve analiz edilmesi gereken başka önemli nokta da kurumun kendi kategorisi dâhilinde yer alan başka kurumlarla karşılaştırılması, bir bakıma rakiplerin belirlenmesidir. (Aydın, 2007: 70).

Buna bağlı şekilde kurumun, mezunları için gerekli olan ana nitelikleri ne ölçüde kazandırdığının ve mezunlarının nerelere gittiğinin, nasıl istihdam edildiklerinin belirlenmesi, mezunların izlenmesi, onlarla ne ölçüde karşılıklı iletişimde bulunulduğunun belirlenmesi gerekmektedir (Kocacık, 2003: 64).



## **Kurumsal Kalite Geliştirmeye Yönelik Çabaların Arttırılması**

Eğitim kuruluşları, başarıya odaklı bir şekilde hedefe ulaşmak, insan oğlunun yaradılışından gelen başarıma arzusundan yararlanmak, eğitim kuruluşlarına bunu aksettirmek istiyorlarsa kadrolarını genç eğitimden kurmak zorundadırlar (Kocacık, 2003: 67).

Başarma çabası özelindeki gayret noktasında tabi ki burada tecrübe eksikliği de olacaktır. Bunu da kendini kanıtlamış, tecrübeli, yol gösterici özelliğe haiz eğitimden de kadroya katarak başarabilirler (Demirci, 2008: 119).

Eğitim kurumları söz konusu başarıya odaklı hedefe ulaşma çabasında tecrübeli birini de seçerken, bunun dâhilinde başarıma arzusunu yitirmemiş eğitimden seçmek ve böylece başarıyı daha da rahat yukarıya taşımak isteyeceklerdir (Eroğlu, 2000: 41).

Kalite yönetiminde karar alma vetirelerine katılma modern yönetim anlayışının en önemli öğelerinden birisidir. Modern yönetim anlayışının başarmaya ulaşması için personelin karar alma vetirelerine katılması gerekmektedir (Kocacık, 2003: 94).

Kalite yönetimi sürecinde karar alma vetirelerine katılan personelde o kuruma ait olma hissi uyanır. O kurum için bir şeyler yapabilme, kendini ispat edebilme, yeteneklerini ortaya koyabilmek ve faydalı olabilmek ister (Eroğlu, 2000: 47).

Eğitim kurumlarında çalışanların fikirlerinin değer kazandığını görmeleri onların isteklerinin artmasına da katkıda bulunur, işlere daha fazla istekli olarak verilen görevleri zamanında yapmalarını sağlar (Demirci, 2008: 122).

Eğitim kuruluşunun en önemli öğesi olan eğitimden fikirlerine değer verildiğini bilmeleri hem kendileri için hem kurum için çok önemlidir. İnsanın kendini önemli hissetmesine yol açar bu durum ve bireyi müspet yönde etkiler (Kocacık, 2003: 95).

Eğitimden karar alma vetirelerine katılarak fikirlerinin değer kazanmasını sağlayabilirler. Eğitim kurumunun, kendisi tarafından önerilen fikirlerle yeni yerlere geldiğini görmek çalışan için çok önemlidir. Bu şekilde çalışan bir kişinin kendi kurumunda motive olmaması mümkün değildir (Eroğlu, 2000: 49).

Bu söz konusu çalışan eğer eğitimense bu durum o eğitim kurumu için daha farklı şeyler ifade eder.

Sonuçta kurumun başarısında baş mimarlar eğitmenlerdir. Onların isteklerinin artması kurum için çok önemli gelişmedir (Demirci, 2008: 129).

Fikirlerinin hayata geçtiği gören, bu yönde ortaya koyduğu çabaların da boşa gitmediğini bilen, önemsendiğini anlayan eğitmenin çalışma düzeyi yüksek olacak ve de kurumun faydasına olacaktır (Kocacık, 2003: 98).

Kurum her zaman yeni fikirlere açık olmalı, fikirleri karar alma vetirelerinde dikkate almalıdır. Üst yönetim karar alma vetirelerinde ast üst ilişkisini en aza indirmeye çalışmalıdır. Böylece fikirlerin daha rahat tabir edilmesi sağlanabilir (Eroğlu, 2000: 52).

Eğitim kurumlarında yönetici pozisyonunda bulunan kişiler karar alma sürecine katkı sağlamak isteyen çalışanları, fikirlerinin kuruma bir şey kazandırmayacağı bilinse dahi onları verdikleri fikirlerden dolayı yargılamamak gerekir (Demirci, 2008: 129).

Kalite yönetimi sürecinde önemli olan, çeşitli fikirlerin araya getirilmesidir. Kimi fikirler mevcut olgu için yararlı olmayabilir. Lâkin ilerde fikirlerden yararlanılabilecek olgular ortaya çıkabilir. Bu yüzden her fikre saygı gösterilmelidir (Eroğlu, 2000: 57).

Bu bağlamda eğitim kuruluşlarının başarması, o kurumda çalışan eğitmenlerin başarmasıyla birlikte olabilir. Modern yönetim anlayışının eğitmenlerin verimliliğini artıracığı, hatta üst düzeye çıkaracağı kuşkusuzdur (Kocacık, 2003: 102).

Eğitim kurumlarında kalite yönetimi sistemi uygularken, düzlemi en alt kademededen en üst kademeye kadar çalışanların özümsemesi sağlanmalıdır. Başarma ve hedefe odaklanma ancak bu biçimde sağlanabilir (Demirci, 2008: 132).

Kalite yönetimi konusunda Japonya örneği kuşkusuz modern yönetim anlayışının başarmasını görmek için gösterilebilecek en iyi örnektir. Söz konusu ülkenin dünyaca ünlü otomobil markası bir yılda orada çalışan işçilerden gelen buçuk milyon önerinin yüzde doksan beşinin uygulamaya konulabilmesi, söz konusu otomobil firmasının düzlemi en alt kademededen en üst kademeye kadar özümsemişinin, kaliteyi ve niteliği yaşam düşüncesi hâline getirdiğinin göstergesidir (Taş, 2002: 549).

Kalite yönetimi çerçevesinde hareket eden eğitim kuruluşları da söz konusu düzlemi ve sistemi yaşam düşüncesi hâline getirmeli, bu sayede eğitmenlerin özveri ve verimliliklerini artırarak başarıya ulaşmalıdırlar (Kocacık, 2003: 107).

## **Sonuç**

Geçtiğimiz dönemde ekonomide, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ve giderek artan rekabet, organizasyonları değişime zorlamakta ve ayakta kalabilmek için kaliteli mâl ve hizmet üretmeye sevk etmektedir.

Kalite yönetimi anlayışında başta eğitim kuruluşları olmak üzere, topluluğu oluşturan organizasyonlar da benzer biçimde kaliteye yönelik algılarını değiştirmelidir. Çağdaş organizasyonlar kaliteyi yaratma, yayma ve geliştirme için çaba harcamalı ve bu minvalde farklı amaçlar edinmelidir.

Son yıllarda çok sık karşılaşılan bir kavram olarak kalite yönetimi eğitim yönetimi başta olmak üzere birçok yönetim sahasını içine almakta ve yeni gelişen teknik ve beceri konularında söz sahibi yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır.

Uluslararasılaşma, dünyaya açılma ve yeniden yapılanma tanımları, özellikle sanayi sonrası bilgi topluluklarını ifade etmede kullanılmakta olan güncel ve esas anlamda da yerinde tanımlar arasındadır.

Bilgi toplumu özelinde tecessüm eden bu tanımların temeline bakıldığında, bilgi tanımının önemli belirleyiciliğe haiz olduğu görülmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yeni gelişmeler, mâl ve hizmetlerinin artması, işletme ve dağıtımından kaynaklanması nedeniyle bilgi topluluğu sürekli gelişme göstermektedir.

Kalite yönetimi süreci insanların yaşamlarını ilgilendiren çeşitli enformasyona kolayca erişebilmelerine, enformasyonu bilgiye dönüştürebilmelerine ve dolayısı ile de kendilerini geliştirebilmelerine olanak tanıyan bir sistem bütünlüğünü ifade etmektedir.

Kalite yönetimi ekseninde gelişen bilgi çağına ulaşan topluluklarda bilim ve teknik ön plana geçmekte ve ülkenin rekabet gücü önemli ölçüde haiz olduğu bilgi potansiyeli ve birey gücü kalitesine bağlı hâle gelmektedir.

Çağımız dünyasında her nerede olursa olsun bireyin yalnız başına bütün gereksinimlerini karşılamasına imkân yoktur. Topluluk içerisinde yaşayan bireyler bu durumun yeterince

farkındadırlar.

Modern sistemlerde topluluk dâhilinde yaşamanın sonucu şeklinde birey, farklılarının yardımına ihtiyaç duyar. Tabii olarak da insanlar, tek başlarına çözemedikleri konularda sosyal işbirliğine gitme gereksinimi hissederler.

Kalite yönetimi sürecindeki bu düzlem insanlar arasında bağları da güçlendirerek yapılması gereken işlerin daha çabuk hâlle edilmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağların güçlendirilmesi için sosyal dokuya uygun hareket edilmesi elzemdir.

### **Kaynakça**

Akyol, T. (2009). Modern Yönetim Uygulamalarının Değerlendirilmesi. Ankara: İzbil Yayıncılık.

Aydın, M. (2007). Öğretim Yönetimi. (8. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.

Balcı, A. (2007). Yetkin Kurum, Kurum Geliştirme - Kuram, Uygulama ve alışma. (4.Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Başar, H. (2000). Öğretim Denetçisi. (5. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.

elik, V. (2000). Öğretimsel Liderlik. (2. Baskı). Ankara: PegemA Yay.

Demirci, H. (2008). Toptan Kalite Yönetimi. İstanbul: Kum Saati Yayınları.

Eroğlu, E. (2000a). Devamlı Kalite İyileştirme İlkelerinin Temel Eğitimde Uygulanması. Pamukkale Üniversitesi Dergisi, Sayı: 7, 167-175.

Kocacık, F. (2003). Bilgi Topluluğu ve Türkiye. C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 27, 1-10.

Kökçü, İ. (2000). İlköğretim Kuruluşlarında Toptan Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kurt, C. (2004). Toptan Kalite Yönetimi Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Eğitimci Görüşleri ve çeşitli Bireysel Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Okçu, V. (2008). Öğretimde Toptan Kalite Yönetiminin Uygulanması. Millî Eğitim Dergisi, Sayı:

179, 283-292.

Özdemir, S. M. (2005). Öğretim Kuruluşlarında Toptan Kalite Yönetimini Olumsuz Etkileyen Etmenler. Gazi Öğretim Fakültesi Dergisi, Sayı: 3, 1-23.

Özel, A. ve Bayındır, N. (2010). Neyi, Niçin Yapılandıracağız? Öğretime Bakış Dergisi, Sayı: 16, 10-15.

Savaş, A. C. ve Döş, İ. (2010). Kurum Geliştirmede Müfettişe Düşen Roller Hakkında Eğitimci Görüşleri. II. Uluslararası Katılımlı Öğretim Denetimi Kongresi. (23-25 Haziran 2010). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.

Sözmen, E. Y. (2004). Öğretimde Kalite Yaklaşımları. Standard Dergisi, Sayı: 516. (Aralık).

Taş, H. (2002). Yaratıcı Örgüt Kültürlerinin Oluşmasında Yönetim Vetirelerinin Yönetimi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı: 32, 532-555

Tezcan, M. (2002). Postmodern ve Global Toplulukta Öğretim. Ankara: Anı Yayıncılık.

Tüzün, B. (1994). Toptan Kalite Yönetiminde Yeni Arayışlar. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi.

Yeşilbayır, S. (2007). Toptan Kalite Yönetimi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi.