



# **Eğitim Yönetiminin Geleneksel Dini Hükümler ve Çağdaş Yönetim Kuramları Açısından Değerlendirilmesi**

**Şevket Yalçın**

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi

[sevket.yalcin@hotmail.com](mailto:sevket.yalcin@hotmail.com), ORCID:0000-0003-3998-1040

## **Özet**

Geleneksel dini hükümlere göre eğitim yöneticilerinde bulunması gereken özelliklerin çağdaş yönetim kuramları açısından değerlendirmesini amaçlayan bu çalışmanın kuramsal çerçevesini oluştururken geleneksel dini hükümleri ihtiva eden metinlerden, mevzuyla alakalı yapılmış bulunan bilimsel ve de ilmi çalışmalardan yararlanılmıştır. Geleneksel dini hükümlere göre eğitim yöneticilerinin taşıması gereken hususiyetlerin ne olduğunu açıklamayı hedeflerken bu hususiyetlerin çağdaş yönetim kuramları açısından irdelenmesi de çalışmanın diğer bir maksadıdır. Geleneksel dini hükümler ve çağdaş yönetim kuramları eğitim yöneticilerinin taşıması gereken hususiyetleri açık bir biçimde formüle etmektedir. Bu minvalde bu çalışmanın temel referans noktası ve temel dayanağı geleneksel dini hükümler ile birlikte çağdaş yönetim kuramları çerçevesinde oluşturulan esasa yönelik ilke ve prensiplerdir. Geleneksel dini hükümler çerçevesinde ve çağdaş yönetim kuramları açısından yöneticilerde bulunması gereken hususiyetler irdelendiğinde aslında çokça benzerliklerin olduğu görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yöneticileri, Geleneksel Dini Hükümler, Çağdaş Yönetim Kuramları

## **Evaluation of Educational Management in Terms of Traditional Religious Provisions and Contemporary Management Theories**

### **Abstract**

While creating the theoretical framework of this study, which aims to evaluate the characteristics that should be present in educational administrators according to traditional religious provisions in terms of contemporary management theories, texts containing traditional religious provisions, scientific and scientific studies related to the subject were used. While aiming to explain what are the characteristics that educational administrators should carry according to traditional religious provisions, another purpose of the study is to examine these characteristics in terms of contemporary management theories. Traditional religious provisions and contemporary management theories clearly formulate the characteristics that educational administrators should bear. In this regard, the main reference point and the main basis of this study are the principles and principles for the basis established within the framework of modern management theories along with traditional religious provisions. When the characteristics that should be found in managers within the framework of traditional religious provisions and in terms of modern management theories are examined, it is actually seen that there are many similarities.

**Key Words:** Educational Administrators, Traditional Religious Provisions, Contemporary Management Theories

### **Giriş**

Geleneksel dini hükümlere göre dünyayı fevkalâde bir intizam içerisinde yaratmış olduğunu bildiren yüce yaratıcı bu konuda bizi aydınlatmaktadır. Dünyadaki bu fevkalâde intizamın en önemli ayağı şüphesiz insandır. İnsan sosyal bir canlıdır ve doğasında var olan hususiyetler açısından topluluklar şeklinde yaşamaktadır (Arslan, 2015: 21).

İnsanlığın var olduğu günden beri toplulukları yönetecek bir yöneticiye her zaman gereksinim duyulmuştur. Bu görev ve sorumluluğu insana yüce yaratıcı vermiştir. Toplumu oluşturan en ufak birimden en büyüğüne dek bireyin bulunduğu bütün örgütlerde yöneticilere hep gereksinim duyulmuştur (Sütçü, 2008: 62).

Bu çalışmada geleneksel dini hükümlerde geçen aynı zamanda birer yönetici olan peygamberden hareketle insanlığa yöneticilik yapacak bireylerin ne tür hususiyetlere haiz olmaları gerektiği

incelenmeye çalışılmıştır.

Yöneticiler açısından elzem kriterler nesnel olarak tespit edilirse insanlar arasındaki bir çok sorunun üstesinden gelinebilir. İnsanlığın geçirdiği tarihi devirlere göz atıldığında bu kriterlerden değişken olanlarla değişmez olanların bulunduğu, değişkenlerin de devamlı farklı coğrafi bölgelerde, farklı topluluk ve kültür ortamlarında birbirlerinden farklı olduğu görölmektedir (Böke, 2017: 43).

Geleneksel dini hükümlere göre göre yüce yaratıcı tarafından yer yüzüne gönderilmiş olan ilk insan ve yönetici vasfına haiz kişi Hz. Adem'dir. Hz. Adem yöneticilik otoritesini yüce yaratıcıdan almış olduğundan yöneticilik vazifesinin dayanağı da elbette ilahi bir olgudur (Düzgün, 2020: 9).

Geçmiş devirlerde insanlığın yer yüzünde çoğalmasıyla farklı mekanlarda birbirinden farklı medeniyet ve kültürler inşa edilmiş ve yönetimden sorumlu şahıslar için farklı kriterler doğmuştur.

Bu kriterleri maddi ve manevi kuvvete, soy ve sopa, akıl ve yeteneğe veya sayılan bütün bu niteliklere bağlamak mümkün olmuştur. Ayrıca yöneticilik kriterleri toplulukların geçimlerini sağladıkları ekonomik araçlara nazaran da değişkenlik göstermiştir (Arslan, 2015: 29-30).

Bütün bu durumlar gösteriyor ki yöneticilik için aranan vasıfların değişken etkenleri, zamana, mekana, ekonomiye ve yeteneklere bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Ancak her durumda yöneticilik için gereklilik gösteren bir takım değişken olmayan vasıflar da vardırki bunlarda evrensel değer ve niteliklerdir.

Geleneksel dini hükümlerde geçen eğitimde yöneticilikle alakalı kavramlardan hareket ile geleneksel dini hükümlere göre eğitim yöneticilerinde bulunması gereken niteliklerin neler olduğu araştırılarak çağdaş yönetim kuramları açısından değerlendirmesi yapılacaktır.

Ayrıca eğitim yöneticilerininin haiz olmaları gereken müspet hususiyetlerin tespit edilmesinde geleneksel dini hükümlerin açıklamaları mesabesindeki sünnet ve İslam kültürünün gelişmesinde önemli rol oynayan ilim insanlarınının yapmış olduğu çalışmalardan yararlanılacaktır.

Kainatın özü konumunda olan insanoğlu, kendine verilmiş olan eşrefi mahlukat derecesini, yaşamının her aşamasında korumakla mükelleftir. İnsanlığın eğitimi için gönderilmiş olan Geleneksel dini hükümler bu aşamanın formülünü de vermiştir.

Geleneksel dini hükümler gerek bireylerin eğitimi konusunda gerekse de onları yöneten yöneticilerin haiz bulunması gereken hususiyetler konusunda detaylı bilgi sunmuştur (Köylü,

2011: 23).

Gerek geleneksel dini hükümlerde gerekse de çağdaş yönetim kuramlarında eğitim yöneticilerinde bulunması gereken hususiyetler incelendiğinde çokça benzerliklerin olduğunu görmek mümkündür.

Bu anlamda çağdaş yönetim kuramlarının üç sahada biçimlendiği görülmektedir ki, bunlar davranışçı, durumsallık ve dönüşümcü yönetim kuramlarıdır.

Çağdaş örgütler ve onların çevresindeki karmaşıklığın artmış olmasıyla çalışan bireylerin yetkinliklerinin kuramlanması, koordinasyonun sağlanması ve de kontrol edilmesi daha da büyük bir gereklilik almaya başlamıştır.

Bu karmaşıklığın ortaya çıkardığı gereksinimler nedeniyle yenilikçi yaklaşımlara daha da çok ilgi duyumsanmaya başlanmıştır. Bu bağlamda çevreye, olaylara ve de işlemlere daha da kapsamlı biçimde yaklaşan ve bireyi önceleyen yönetim alanında davranışçı yaklaşımı doğmuştur (Erdoğan, 2019: 74).

Durumsallık yönetim kuramları davranışçı yaklaşımdan farklıdır. Durumsallık yönetim kuramlarında bambaşka durumlar ve de şartlar, yönetimde yetkin olabilmek için bambaşka konsept, teknik ve de davranışlar ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 2018: 27).

Dönüşümcü yönetim yaklaşımındaysa örgütün kullanmakta olduğu yeni teknolojiler, yöntemler ve vazifeler arasındaki birbirine bağımlılık derecesi, vazifelerin belirginliği, örgütün uzanımı ve de örgütteki kurumsal strüktür gibi etkenlerdeki değişmeler örgütsel kurumların şartlarını değiştirmiştir (Sabuncuoğlu ve Tuz, 1996: 40).

Bu nedenle de en olumlu ve çağdaş anlamda en yetkin denebilecek olan örgüt yapısının gerek değişen şartlara uyum sağlayan ve nitelikli gerekse de yenilikçi ve düzenleyici olması beklenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tuz, 1996: 41).

Geleneksel dini hükümlerde tarif edilen eğitim yöneticilerinde bulunması gereken özellikler ile çağdaş yönetim kuramlarında öne çıkan kuram, yaklaşım ve modellemelerin muhtevasında yer alan eğitim yöneticisi hususiyetleri arasındaki benzeşmeler geleneksel dini hükümlerin bundan yaklaşık bin beş yüz yıl önce tarif ettiği eğitim yöneticisi özelliklerinin ne kadar isabetli ve yerinde olduğunu göstermektedir.

## **Geleneksel Dini Hükümlere Göre Eğitim Yönetimi**

Geleneksel dini hükümlerde devlet yönetiminin şekil ve fikir olarak ilk ortaya çıktığı devirlerden itibaren Hz. Muhammed ve dört halife devrinde topluma eşitlikle davranılması, sermayenin dürüstçe tasarruf edilmesi ve adil olunması temaları baz alınmıştır (Alessi, ve Trollip, 2018: 58).

Halkın düzen ve tertibinin sağlanabilmesi, yaratılmışların en şerefli olan insanın huzurunun ve mutluluğunun sağlanabilmesinin koşulu bir kuvvete gereksinim duymaktadır (Hançerlioğlu, 2004: 86).

Adı geçen bu gereksinim elbette devlettir, devletin de varlığını devam ettirebilmesi için güçlü ve adil bir yönetim anlayışına ve sarsılmaz bir yönetim ve yönetici mekanizmasına sahip olması gerekmektedir.

Geleneksel dini hükümlerde yüce yaratıcı devlet yönetiminin olmazsa olmazı olan ve insanla toplum, toplumla devlet arasındaki ilişkiyi düzenleyen egemenlik anlayışına doğrudan temas ederek şöyle demektedir:

Ey iman edenler! Allah'a itaat edin, peygambere itaat edin ve sizden olan ülü'l-emre (yöneticilere) de itaat edin. Herhangi bir hususta anlaşmazlığa düştüğünüz takdirde Allah'a ve ahret gününe gerçekten inanıyorsanız, onu Allah ve Resulüne arz edin. Bu daha iyidir, sonuç bakımından da daha güzeldir (Nisa 4/59).

Söz konusu Kuran sözlerinden egemenliğin sahibinin yüce yaratıcı olduğu açıkça görülmektedir.

Dini hükümlere göre eğitim yönetiminde ve yöneticilerinde olması gereken özellikler ile çağdaş yönetim kuramlarına göre yönetimde ve yöneticilerde olması gereken özellikler asıl itibarıyla birbirine benzerdir.

Çağdaş yönetim kuramlarının kapsamında bulunan unsurlar geleneksel dini hükümlerin tarif ettiği eğitim yönetimi anlayışının kapsamında da bulunmaktadır. Bu açıdan her ikisi birbirini tamamlamaktadır (Genç, 2008: 20-21).

Devlet yönetimin en önemli unsurları arasında yer alan insan, vatan ve egemenlik anlayışı çağdaş yönetim kuramları açısından konuya bakıldığında tek başına yeterli kabul edilen unsurlar değildir (Okumuşlar, 2002: 59-60).

Çağdaş yönetim kuramları egemenliğin gücünü kabul etmekle birlikte bunun insanın yaşamına doğrudan etki eden yönlerinin en insancıl şekilde düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Geleneksel dini hükümler çerçevesinde konuya tüm açıklığıyla yaklaşıldığında kutsal kitapta ve peygamber sözlerinde eğitime ve eğitim yönetimine verilen önem ve değer daha kolay anlaşılacaktır.

Hz. Muhammed bilgiye ulaşma ve bilgiyi edinme yetkinliğinden dur kalınmaması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir: “Ya öğreten, ya öğrenen, ya dinleyen ya da bunları seven ol, beşincisi olma helak olursun.” (Kütüb-i Sitte, 2013: 79).

Bundan da anlaşılıyor ki eğitim ve öğretimle alakası olmayan birey topluluğa yararlı birey değildir. Eğitim ve öğretime önem verilmesi bütün inananlar için istisnasız şarttır. Toplum ancak bu şekilde gelişip kalkınabilir.

İyi bir eğitim yöneticisi ahlaki manada yaptığı hareketlerin, yerine getirdiği görev ve sorumlulukların hiçbir şekilde menfaat temin etmeden ve bunu düşünmeden, yüce yaratıcının rızasını kazanmak için yapılması gerektiğinin bilinciyle davranmalıdır. Aksi halde çalışkanlığı riyakarlığa dönüşür. Yaptığı işten tatmin olamadığı için de yöneticilik vasfını büsbütün kaybeder (Çelik, 2014: 35).

Bu nedenle iyi bir eğitim yöneticisi çalışkanlığını yönettiği toplum yararına sarf etmekle mükellef olduğunun şuuruyla davrandığı ölçüde kalbinin mutmain olacağını aklından çıkarmamalıdır (Dodurgalı, 2020: 13).

Bireyin Müslüman olduğunu belirtmesi ya da iyi bir eğitim yöneticisi olduğunu ifade etmesi geleneksel dini hükümler açısından yeterli görülmemektedir. Bunun için apayrı ince ve detaylı kıstaslar aranmaktadır.

Yüce yaratıcıya yönelik takva ve saflığında iyi ameller işlemesi ve bu yolla iyi bir eğitim yöneticisinde olması gereken hasletlerden biri olarak kendini yanlışa sürükleyecek ve günaha sokacağını düşündüğü çabalardan mümkün olduğunca uzak durması gerekmektedir (Demir, 2020: 16).

Yüce yaratıcıya yönelik görev ve sorumluluklarını unutmamalı, gizliden ve de açıktan yaptığı uğraşlarıyla yüce yaratıcının kendini murakabe altında tuttuğunu bilmenin bilinciyle davranmalıdır. Kalbi ile, beyni ile, bütün vücut azaları ile birlikte topyekun ona yönelmelidir

(Dölek, 2011: 33).

İslam inancı özellikle eğitim yöneticisinde toplumun bu konudaki hassasiyetini gözönünde bulundurması gerektiğini salık vermektedir. Ayrıca yüce yaratıcının bu şekilde davrananların bütün yapmış olduklarından haberi olarak onları gözlediği, geleneksel dini hükümlerin gereklerinin yapılması konusunda daha hassas davranılması gerektiği hatırlatılmaktadır (İlhan, 2015: 58).

Geleneksel dini hükümlere göre ahrette bireylerin mutlu olanlar ve de zarara uğrayacaklar şeklinde iki guruba ayrılacakları anlaşılmaktadır. Bu hükmü iki taraflı değerlendirmek gerekmektedir (Alessi, ve Trollip, 2018: 68).

Hükmün devam eden kısmındaysa şu şekilde bir yorumlama yapılabilir. Hür irade ve isteğiyle dünya hayatını ahret hayatına tercih ederek ömrünü inkarla, isyanla ve de taşkınlık ile geçirip tevbe etmeden ve de imanı kamile ulaşmadan yüce yaratıcının karşısına çıkan kişiler bedbaht olacaklardır (Şahin, 2012: 42).

İyi bir eğitim yöneticisi gerçeğe dayalı ve de kanıtlanmış bilgiyle hareket etmeli, her türlü zan ve şüpheden kaçınmalıdır. Bireylerin gizlilik ve mahremelerini açığa çıkarmaya uğraşmak ve de bireyleri arkalarından çekiştirmeye çalışmak, yani gıybet yapmak ise kötü bir harekettir (Çınar, 2019: 19).

Hz. Muhammed, “Her duyduğunu söylemesi kişiye yalan olarak yeter” (Kütüb-i Sitte, 2013: 369) diyerek ortalık yerde ulu orta dolaşımında olan sözlere güvenilmemesi ve de işitilen sözlerin de başka yerlerde başkalarına söylenmemesi gerektiğini ifade ederek hem bireylere hem de onları idare eden yöneticilere güzel bir tavsiyede bulunmuştur (Çetin, 2019: 23).

Eğitim yöneticileri kendilerine düşen ağır görev ve sorumluluk bilinciyle hareket ederken yüce yaratıcının rızasına kavuşmak için zorluklar karşısında sabretmelerinin kendileri için en doğru metot olduğunun farkına vardıkları ölçüde işlerinde kolaylıkla karşılaşıacaklardır (Akbaba, 2019: 12).

Yüce yaratıcı Hz. Muhammed başta olmak üzere insanlara yaşadığı bir takım sıkıntı ve sorunlar karşısında diğer yönetici ve onların yardımcıları gibi sabırlı olmaları gerektiği öğüdünde bulunmaktadır. Ancak bu şekilde örnek bireyler olabileceklerini onlara hatırlatmaktadır (Akbaba, 2019: 17).

Eğitim yöneticisi her Őeyden önce açık fikirli ve esnek olmalıdır. Sabit fikirli ve katı olan bir yöneticinin iŐini iyi ve doğru yapması beklenemez. İŐlam peygamberinin örnek kiŐiliđinde ifadesini bulan açık görüŐlülük onun birçok kimse tarafından doğrudan çabucak inanılmasında en önemli etkenlerin baŐında gelmiŐtir (Bolay, 2020: 34).

İyi bir eğitim yöneticisi önyargılarından uzaklaŐmıŐ bir Şekilde yönettiği kiŐileri bir bütün olarak kucaklamalıdır. Onlara saygı ve sevgi gösterirken kendileri hakkında kötü ve olumsuz düŐüncelerden sıyrılmalıdır. Onlardan istifade edebileceği birçok Őeyin olduğunun bilinciyle hareket etmelidir (Yavuz, 2018: 40-41).

Eğitim yöneticisi konumunda olan insanlarla sıradan insanların Allah'ın koyduğu esaslar çerçevesinde hareket ederek kendi üzerlerine düşen vazife Őuuru ile görev ve sorumluluk bilinci ile hareket etmeleri ve bunu yaparken de sadece yüce yaratıcının rızasını elde etmeleri gerekmektedir (Soysaldı, 2000: 36).

Yüce yaratıcı insanlara bu görev ve sorumlulukları ifa ve eda ederken yaŐayacakları sıkıntı ve zorluklar karşısında direnç göstermeleri gerektiğinin onlar için çok daha faydalı olduğunu da belirtmiŐtir (Selçuk, 2020: 74).

Geleneksel dini hükümlere göre insanın sahip olması lazım gelen en temel vasıflarından biri olan doğruluk ve güvenirlilik denebilir ki bir peygamber hasletidir. İyi bir eğitim yöneticisinin sahip olması gereken bu özellik sıradan insanların da temel karakteristiği olmalıdır (Kutup, 2017: 49).

Huzurlu, mutlu ve müreffeh bir toplum doğruluk ve güvenirlilik sahibi bireyler üzerinde geliŐebilir. Yaptığı iŐi doğru yapmayan, kimsenin güven duymadığı bir eğitim yöneticisinin yönettiği kuruma sadece sıkıntı, sorun, zorluk ve kaos getirir (Selçuk, 2020: 87).

İŐlam alimleri eğitim yöneticilerinde bulunması gereken bu hususiyetleri ifade ederken mütevazı Şekilde yürümenin, aheste veyahut yokmuŐ gibi yürüyerek değil, bunun aksine dengeli, ölçülü ve külfet olmadan yürümesi gerektiğini ifade etmiŐlerdir (AteŐ, 2018: 12-13).

İyi bir eğitim yöneticisinin öncelikle adil olması gerektiğini ađdaŐ yönetim kuramlarına baktığımızda daha net anlayabiliriz. Zira ađdaŐ yönetim kuramlarının genel erevesi yöneticilerin öncelikle yönettikleri kişilere karŐı adil olmaları ve bu yönde davranış geliŐtirmeleri gerektiğini belirtmektedir (Ay, 2019: 74-75).

Geleneksel dini hükümlerde bireyin davranış ve tutumlarını belirleyen temel ilke ve prensipler



çerçevesinde verdiği sözde durulmasına büyük önem gösterilmiştir. Yüce yaratıcı bu konuda inanan kullarını uyarırken onlara nasıl davranmaları gerektiğini de belirtmektedir (Demir, 2017: 18).

Kendisine verilmiş olan emanete ve kendisinin vermiş olduğu söze uymak bir eğitim yöneticisinin en önemli özellikleri arasındadır. Yöneticiler halkın kendilerine birer emanet olarak verildiğini unutmamalıdır. Söz, davranış, hareket ve tutumlarında bu prensip ve ilkesel durum çerçevesinde hareket etmelidir (Akbulut, 2019: 78).

### **Çağdaş Yönetim Kuramlarına Göre Eğitim Yöneticimi**

Eğitim yönetimde ve eğitim yöneticilerinde olması gereken özellikler hem geleneksel dini hükümlere göre hem de çağdaş yönetim kuramlarına göre esasen büyük oranda birbirine benzerdir. Çağdaş yönetim kuramlarının kapsamında bulunan unsurlar geleneksel dini hükümlerin tarif ettiği yönetim anlayışının kapsamında da bulunmaktadır (Genç, 2008: 20-21).

Eğitim yönetimin en önemli unsuru olan insan ile devlet yönetimin en önemli unsuru olan vatan ve egemenlik anlayışı çağdaş yönetim kuramları açısından konuya bakıldığında tek başına yeterli kabul edilen unsurlar değildir (Okumuşlar, 2002: 59-60).

Çağdaş yönetim kuramları egemenliğin gücünü kabul etmekle birlikte bunun insanın yaşamına doğrudan etki eden yönlerinin en insancıl şekilde düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Davranışçı yönetim kuramları yöneticinin davranış ve tutumlarını çözümleyerek analiz etmiş, yöneticilerin davranış ve tutumlarının temel yönelim ve ögesini belirleme ve tespit etmeye çalışmış olan kuramlardır (Adair, 2004: 16).

Davranışçı yönetim kuramları yönetici davranış ve tutumlarının 2 mühim boyutu üzerinde durarak bunlar özelinde değerlendirmelerde bulunmuştur. Bu mühim boyutlar görev yönelimli ve de ilişki yönelimli yöneticilik davranış ve tutumlarıdır (Çelik, 2020: 11).

Davranışçı yönetim kuramları yönetici davranış ve tutumlarını analiz edip çözümlerken gurubun strüktür ve fonksiyonunu da araştırmış ve bu konuda değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

Görev yönelimli ve ayrıca ilişki yönelimli yöneticilik davranış ve tutumu ortaya koyanlar

çalışanları daha da kaliteli iş yapmaya yöneltirler. Bunlar ayrıca gurup mensuplarına destek sağlamak suretiyle çalışanların kişisel hedef ve amaçlarına ulaşmasına katkı sağlarlar (Cihan, 2011: 19).

Durumsal yönetim kuramları yönetici yöntem ve uygulamalarının önemli derecede çevresel faktörlerce kısıtlandığını, bireysel ve toplumsal yapı ve dinamiklerin kurum kültürü üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ve duruma göre koşulların şekillenebileceğini öne süren kuramlardır (Sucu, 2018: 38).

Eğitim yöneticisi konumunda bulunan kişilerin yönetilen konumunda bulunan kişilere yönelik yaklaşımlarını tespit etmek, konuyla ilgili analizler ortaya koymak, kuramsal anlamda değerlendirmelerde bulunmak, gerek üst gerekse de ast pozisyondaki bireylere yönelik öneri ve çözüm yolları sunmak amacıyla durumsal yönetim yaklaşımları çerçevesinde birçok kapsamlı kuramın ortaya atıldığı görülmektedir (İzgören, 2018: 23).

Yirminci yüzyılın en önemli sosyoloji kuramcılarında biri olan Max Weber dönüşümsel liderlik prototipini ortaya attıktan bir süre sonra çağdaş yönetim kuramları açısından da bir dönüşüm yaşanmıştır (Gül ve Şahin, 2011: 91).

Dönüşümsel yöneticilik teorisi üzerinde araştırma yürüten diğer bir sosyolog olan Mark Gregonor Burnis fonksiyonel yönetim tarzını benimseyen yöneticilerin bürokratik yapılarından hoşlandığını, kurumsal yapılara değer verdiklerini, bunun sonucundaysa dönüşümsel yöneticiler oldukları neticesine ulaşmıştır (Drucker, 2019: 65).

Mark Gregonor Burnis'in ortaya attığı dönüşümsel yöneticilik kuramına göre dönüşümsel yöneticiler hem sürecin öncesine odaklanırlar, hem sürecin mevcut aşamasını gözönünde bulundururlar, hem de sürecin sonrasına yoğunlaşırlar (Ören, 2019: 79).

dönüşümsel yöneticiler sürecin tüm aşamalarıyla doğrudan ilgilenererek yapılması gerekenleri zamanında ve yerinde yaparak kurumsal değerler bağlamında ve çalışanlara yönelik olarak işlevsel ve dönüşümsel bir rol üstlendiklerini de açıkça göstermiş olurlar (Ören, 2019: 80).

Yukarıda daha önce açıklandığı ve detaylı bir şekilde bilgi verildiği gibi davranışçı yönetim kuramları ile durumsal yönetim kuramlarından farklı bir özelliğe sahip olan dönüşümsel yönetim kuramında yönetici konumunda olan kişilerde çalışma kavramı üzerinde çokça durulmakla birlikte yönetilen konumunda olan kişiler de bu çalışma kavramı etrafında şekillenmektedir (Çetin, 2019:

14).

Astların ortaya koydukları performans ölçüsünde üstlerden iltifat, taltif ve ödüllendirme aldıkları görölmektedir. Böylece üstler astların gösterdikleri çaba, gayret ve efor ölçüsünde onları taltif eder ve onların her türlü şahsi ve gurupsal çıkar ve menfaatlerini garanti altına alarak korur (Celep, 2004: 36).

Günümüz çağdaş dünyasında gitgide katlanarak artmakta olan rekabet ortamlarında formasyon ve de transformasyon açılarından dönüşümsel yöneticilik kavramının mühim bir yerinin olduğu daha açık bir şekilde gözlemlenmektedir. Bu önem çağdaş yaşamın bir dayatması olarak kabul edilebileceği gibi bilim dünyasında yaşanan hızlı ve üretken ilerleyişle de pekala açıklanabilir (Toksöz, 2020: 18).

Çağdaş yöneticilik kuramlarına baktığımızda öne çıkan konseptlerin gelecek, yenilik, yepyenilik, yenileşme ve de reform kavramlarıyla ifade edildiği ve çağdaş yönetim şeklinin de bu kavramlar etrafında şekillendiği görölmektedir (Yıldız, 2012: 32).

Çağdaş yönetim yaklaşım tarzına göre yöneticilerin duyuşsal, duygusal ve düşünsel anlamda yönetilenler ile kurdukları ilişki biçimi çok güçlü olmakla birlikte sevecen, sıcak, ilgili ve samimidir de (Ören, 2019: 89).

Astlar üstleri benimsedikleri oranda üretim, verimlilik ve kazanç oranlarına katkıda bulunmakla birlikte yöneticilerinden bağımsız bir şekilde kurumsal misyon, vizyon ve süpervizyon kavramlarının gerektirdiği gereksinimler çerçevesinde de hareket ederler (Aşgın, 2008: 52).

Çağdaş yönetim kuramları bağlamındaki yaklaşım modelinde yöneticilerin süreç ile birlikte düşüncelerle de ilgilendiği, böylece yönetilenlerin beklentilerini arttırdıkları gözlemlenmektedir (Akiş, 2004: 32).

Adı geçen kuram bağlamındaki yaklaşım modelinde eğitim yöneticileri önceden ne yapacakları kestirilemeyen, yani haklarında herhangi bir önyargı veyahut öngörü olmaksızın hareket etmekten hoşlanırlar (Başaran, 2019: 9).

Üstler astların beklenti ve taleplerini her zaman karşılamak suretiyle onların gelişmelerini, ilerlemelerini ve de kendilerini gerçekleştirebilmelerini sağlarlar, bunun için de onlara gerekli inisiyatifler kazandırarak bu vizyonel bilinci onlara kazandırmaya uğraşırlar (Yıldız, 2012: 37).

Çağdaş yönetim kuramları bağlamındaki yaklaşım modelinde yönetici konumunda bulunan kişiler

yönetilen konumunda bulunan kişilerin tüm ihtiyaç, talep ve de gereksinimlerini karşılayarak onların çalışma yaşamında motivasyonlarını artırıcı yöntemler izlerler (Ataman, 2018: 22).

Böylece çağdaş yöneticiler yönettikleri kişilerin çalışma yaşamında sadece üretimi, verimliliği ve de kazanç miktarını arttırmakla kalmayıp onların çağdaş anlamda inanç, öngörü ve değer yargılarını da olumlu ve gerçek anlamda değiştirmiş ve dönüştürmüş olurlar (Başaran, 2019: 16).

Çağdaş yönetim kuramları bağlamındaki yaklaşım modellerinde eğitim yöneticisi merkezli bir yapılanma söz konusudur. Ayrıca bu kuramların modellenmesinde bunun farklı bir boyutta değerlendirildiği sonucu ortaya çıkmaktadır (Aykanat, 2020: 82).

Bu kuramlarda merkezde yönetim, yönetici, yöneticilik gibi kavramlar, yerini misyon, vizyon, perpektif, süpervizyon, aktif, interaktif konseptleri etrafında şekillenen sürekli değişim ve dönüşüm gibi kavramlara bırakmıştır (Ören, 2019: 91).

Yukarıda adı geçen çağdaş yönetim kuramları vizyonel olmayı, misyon sahibi olmayı ve de sürekli dönüşümcü olmayı salık verir. Bunun yanı sıra çağdaş anlamda değişim ve dönüşüme mutlak surette ayak uydurmanın zorunluluğu üzerinde durur.

Çağdaş yönetim yaklaşımı takip eden ve uygulamak isteyen eğitim yöneticisi konumundaki kişiler inanç, öngörü, gereksinim, ihtiyaç, kanaat, değer yargıları gibi doğuştan sahip oldukları veyahut çevresel faktörler neticesinde daha sonraları edindikleri tüm kişisel ve öznel duygu ve düşünce kalıplarını bir kenara koyup çağdaş yönetim anlayışının gerektirdiği şekilde bir yönetim anlayış, yaklaşım ve modelini benimserler (Bulut, ve Uygun, 2020: 63-64).

## **Sonuç**

Sonuç olarak bu çalışmada geleneksel dini hükümlere göre eğitim yöneticilerinde bulunması gereken özelliklerin çağdaş yönetim kuramları açısından değerlendirilmesi amaçlanmış ve bununla ilgili çıkarsama ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Çalışma eğitim yöneticilerinde bulunması gereken hususiyetleri ifade eden prototip ayetlerle desteklenmekte, bu metotla ayetler ile çağdaş yönetim kuramları arasındaki ilişkinin ortaya

çıkarılması amaçlamaktadır.

Bunun için eğitim yöneticilerinde bulunması gereken özellikler ile ilgili bilgi aktarımı maksatlı metinlerin ve geleneksel dini hükümlerin içerikleri genel hatlarıyla ve açıklayıcı bir şekilde analiz edilmiştir.

Çalışmada öncelikle kuramsal çerçeveyi temellendirmek için geleneksel dini hükümlere göre eğitim yöneticilerinde bulunması gereken özellikler ve çağdaş yönetim kuramları sahalalarında yapılmış çalışmalar ile ilgili literatür taranmıştır.

Literatür taramasından sonra mevzuyla alakalı olduğu düşünülen konular belirlenmiştir. Geleneksel dini hükümlerin sözkonusu mevzuyla ilgili olarak gerçek anlamıyla yorumlanabilmesi maksadıyla her bir hükmün nedenine bakılmış ve bu minvalde çeşitli çalışmalar, araştırmalar ve incelemeler irdelenmiştir.

Çalışmanın kuramsal çerçevesini yukarda da ifade edildiği gibi geleneksel dini hükümlere göre eğitim yöneticilerinde bulunması gereken özelliklerin yanısıra bu özelliklerin çağdaş yönetim kuramları açısından değerlendirmesi oluşturduğundan bu konuya da detaylı bir şekilde değinilmiştir.

Çağdaş yönetim kuramları bilindiği gibi üç sahada biçimlenmiştir. Böylece günümüz koşullarına uygun yönetim anlayışı etrafında şekillenen kuramlar bir bütün olarak ortaya çıkmıştır. Bu kuramlar davranışçı yönetim kuramları, durumsallık yönetim kuramları ve dönüşümsel yönetim kuramlarıdır.

Davranışçı yönetim kuramında kurumsal yapının oluşturulması ve devamının sağlanması gereksiniminden hareketle kurumsal prensip ve ilkeler çerçevesinde yöntem takip etmek esastır.

Durumsal yönetim kuramları kurumsal yapının belli bir forma veya önceden tespit edilmiş değerler sistemi etrafında sürekli olarak aynı esaslar çerçevesinde kalmayıp yeni duruma ve koşullara göre yeniden dizayn edilmesi gerektiğini benimseyen kuram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dönüşümsel yönetim kuramıysa kendini sürekli yenileyen, sürekli devinim, değişim, gelişim ve dönüşüm halinde bulunan yönetim anlayışıyla diğer tüm yönetim kuramlarından ayrılmaktadır.

Çalışma çağdaş yönetim kuramları bağlamında geleneksel dini hükümlere göre eğitim yöneticilerinde bulunması gereken özelliklerin irdelendiği ve bu maksatla gerek birey gerekse de toplum yaşamını biçimlendiren meseleler üzerinde durmayı hedeflediği için mevzuyla ilgili

yapılmış bilimsel çalışmalar, geleneksel dini hükümler çerçevesinde yapılmış araştırma ve çalışmalardan yararlanılmıştır.

## **Kaynakça**

- Arslan, İ. (2015). Hz. Peygamber örneklerinde hoşgörölü olmanın şartları. *Uluslararası Kültürel Çalışmalar Dergisi*. Cilt: 8 Sayı: 37. Nisan 2015.
- Aydın, M. Z. (2019). *Ahlak öğretiminde örnek olay incelemesi yöntemi*. Nobel Yayınları. Ankara.
- Ayhan, H. (2020). *Din eğitimi ve öğretimi*. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları. Ankara.
- Baltaoğlu, A. G. (2018). Kültürel bilgiler öğretim uygulamasında yer saha değerlerin Kuran'da yer saha değerlerle karşılaştırılması. *International Periodical for the Languages. Literature and History of Turkish or Turkic Volume*. 12/28. 117-139.
- Başar, H. (2019). Ön yargısız ve ezbersiz eğitim. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. Sayı: 34. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. Eğitim Bilimleri Bölümü. 214-235.
- Başaran, İ. E. (2019). *Yönetimde birey ilişkileri*. Gül Yayınevi. Ankara.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, S. (2018). *Kamu ve de özel kesimde personel yönetimi*. Siyasal Kitapevi. Ankara.
- Çetin, C. (2019). "Vizyon geliştirme". *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. Cilt: XII, Sayı:1-2.
- Çetin, T. (2020). *Tam serbesti tanıyan yöneticilik anlayışının orta kademe yöneticilerin yenilikçilik eğilimleri üzerindeki tesiri*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. Kütahya.
- Dinçer, Ö. ve Yılmaz, C. (2019). *Kamu yönetim anlayışında yeniden yapılanma:1 yenileşmenin yönetimi için yönetimde yenileşme*. T. C. Başbakanlık Yayınları.
- Doğan, R. (2012). *Din eğitimi*. Grafiker Yayınları. Ankara.
- Düzgün, Ş. A. (2020). *Kuran'ın oluşumu (vahiy prosesi)*. *Kelam Çalışmaları*. 5:2. 1-14. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi.
- Eğri, O. (2018). *Liselerde İslam dininin öğretiminde tümevarım metodunun uygulanması*. Ankara

- Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Ankara.
- Gül, H. ve Şahin, K. (2011). Bilgi toplumunda yeni bir yöneticilik yaklaşımı olarak transformasyonel yöneticilik ve kamu çalışanlarının transformasyonel yöneticilik algısı. *Selçuk Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-13.
- Halis, Z. (2012). Hz. Peygamberi teselli ve kalbini takviye bağlamında Tencimu'l-Kuran. *Iğdır Üniversitesi. Kültürel Bilimler Dergisi*. Sayı: 1. 81-114.
- Halit, H. İ. (2019). *İslam tarihi*. (Çev. Sadrettin Gümüş, İsmail Yiğit). Kayıhan Yayınları. İstanbul.
- İlhan, M. (2015). Kuran'da peygamberin vazife ve hususiyetleri. *C.B.Ü. Kültürel Bilimler Dergisi*. Cilt: 13. Sayı: 3. 87-118.
- Kırbaşoğlu, M. H. (1999). *İslam düşüncesinde sünnet eleştirel bir yaklaşım*. Ankara Okulu Yayınları. Ankara.
- Kuran Yolu Türkçe meal ve tefsiri*. (2014). Diyanet Vakfı Yayınları. Ankara.
- Kur'an-ı Kerim açıklamalı meal*. (2016). Diyanet Vakfı Yayınları. Ankara.
- Kütüb-i Sitte*. (2013). (Buhari, Müslim, Nesai, Tirmizi, Ebu Davud, İmam Malik). Polen Yayınları. İstanbul.
- Kurt, Y. (2019). Kuran'da Hz. peygamberin örnek birey oluşu: üsve-i hasene giriş. *İslami İlimler Dergisi*. Sayı 1. 145-159.
- Mucteba U. (2020). Va'z, kıssacılık ve de hadiste kussas. *A.Ü.İ.F. Dergisi*. S. XXVIII. Ankara.
- Ören, S.A. (2019). *Günümüzün yöneticilik profili: transformasyonel (dönüştürücü) yöneticilik*. Akdeniz Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Antalya.
- Özdemir, S. (2016). Kuran-ı Kerim'de geçen tartışma yönteminin din eğitimi açısından değerlendirilmesi. *Uluslararası Kültürel Çalışmalar Dergisi*. Cilt: 9. Sayı: 47. 1307-1381.
- Sucu, Y. (2018). Durumsallık yönetim kuramları ve stratejik kuramlama. *Sistem Mühendisliği ve Savunma Uygulamaları Sempozyumu Bildirileri-I*. K.H.O. Matbaası. Ankara.
- Şahin, N. (2012). Nahiv öğretim metotları ve İbn Haldun'un görüşüyle ilişkileri. *Siirt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. Cilt: 2. Sayı: 2. 167-182.
- Şen, Y. (2011). Hz. Peygamberin merhamet eğitim metodu. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt: 6. Sayı: I-II. 189-193.
- Şimşek, M. Ş. (2018). *Yönetim ve örgüt*. Damla Yayınevi. Konya.
- Tekin, Y. (2020). *Çağdaş bir yöneticilik yaklaşımı: vizyoner yöneticilik*. Yüksek Lisans Tezi.

Akdeniz Üniversitesi. Antalya.

Toksöz, S. (2020). *21. yüzyılın yöneticilik anlayışı*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Kültürel Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Ünal, M. (2012). *Stratejik yönetim ve yöneticilik*. Beta Basım A.Ş. İstanbul.

Yıldız, N. (2012). Yeni yöneticilik anlayışı. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*. 11, (1), 119-134.