



# Eğitim Yönetimi Bağlamında Yönetim Bilimi Perspektifinden Eğitimin Gelişimi

**Yusuf YEŞİLYURT**

MEB Eğitim Yöneticisi

[yusufyyurt@hotmail.com](mailto:yusufyyurt@hotmail.com), ORCID:0009-0003-6780-2091

**Enes DAĞLI**

MEB Eğitim Yöneticisi

[daglienes@hotmail.com](mailto:daglienes@hotmail.com), ORCID:0009-0007-5509-2183

## Özet

Eğitim yönetimi çerçevesinde olduğu gibi genel anlamda yönetim konusunda geçtiğimiz yüzyıldan günümüze değin bilim adamları tarafından pek çok yaklaşım ve kuram geliştirilmiştir. Bu bağlamda yönetim biliminin tarihsel gelişim süreci çerçevesinde eğitim anlayışının farklı birleşenlerinde önemli değişimler gözlenmiştir. Geleneksel ve modern eğitim anlayışı arasındaki bu farklılıklar her geçen gün artan bir ivmeyle artmakta ve aradaki farklılıklar açılmaktadır. Eğitim anlayışındaki gelişmelere paralel olarak günümüzde klasik öğrenci öğretmen ilişkisi de geçerliliğini kaybetmiştir. Günümüzdeki tüm modern eğitim konseptlerinde de görüleceği gibi öğrenci, kendi kendinin eğitmeni, öğrenme takımının üyesi olarak etkileşimli bir rol üstlenirken, öğretmen ise klasik bilgi aktarıcısı konumunun yanı sıra tavsiye eden eğitici, oyun organize edici, moderatör, eğitimsel ortam yaratıcısı kimliğine bürünmüştür. Bu bağlam çerçevesinde yönetim bilimindeki yaklaşımların ve bu yaklaşımlardaki gelişmelere bağlı olarak uzmanlaşmaya doğru giden eğitim yönetimi anlayışlarının da her geçen gün geliştiğini gözlemlemek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yönetimi, Yönetim Bilimi, Eğitim Süreçleri, Yönetimsel Süreçler

## **The Development of Education from the Perspective of Management Science in the Context of Educational Management**

### **Abstract**

As in the framework of educational management, many approaches and theories have been developed by scientists about management in general from the last century to the present. In this context, significant changes have been observed in the different combinations of educational understanding within the framework of the historical development process of management science. These differences between the traditional and modern educational understanding are increasing with increasing Deceleration every day and the differences between them are Decelerating. In parallel with the developments in the understanding of education, the classical student-teacher relationship has lost its validity today. As can be seen in all modern educational concepts today, the student assumes an interactive role as a self-instructor, a member of the learning team, while the teacher assumes the identity of a recommending educator, game organizer, moderator, educational environment creator, as well as a classical knowledge transmitter position. Within the framework of this context, it is possible to observe that the approaches in management science and the educational management concepts that are moving towards specialization depending on the developments in these approaches are also improving every day.

**Key Words:** Educational Management, Management Science, Educational Processes, Managerial Processes

### **Giriş**

Eğitim yönetimi çerçevesinde olduğu gibi genel anlamda yönetim konusunda geçtiğimiz yüzyıldan günümüze değin bilim adamları tarafından pek çok yaklaşım ve kuram geliştirilmiştir (Baransel, 2005).

Zaman içinde bu yaklaşımların insan kaynağına bakışı da değişmiştir. James Watt'ın 18.yy.ın ikinci yarısında buhar makinesini icat ederek, enerji üreten bir makine yapmasıyla endüstri devrimi başlamıştır (Eğitim ve Gelişimde İhtiyaç Belirleme, 2023).

Endüstri devrimi ile ortaya çıkan makineleşme ile üretim fabrika tipi örgütlerde yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemde standartlar getirilerek gerçekleştirilen üretim artışı insanların

## *Eğitim Yönetimi Bağlamında Yönetim Bilimi Perspektifinden Eğitimin Gelişimi*

ihtiyaçlarının göz ardı edilmesine neden olmuştur. İnsanlar düşük ücretle uzun süre çalışmak zorunda bırakılmıştır (Aytaç, 2017).

Yönetim biliminin gelişimini klasik, neo-klasik ve modern yaklaşım olarak ele almak mümkündür. Bu minvalde konuya yaklaştığımızda yönetsel gelişim sürecini de bir bütün olarak görebilmekteyiz (Aytaç, 2017).

Bu yaklaşımların gelişim sürecinde yönetimlerin insan kaynağına bakış açısındaki değişmelere paralel olarak organizasyonlarda eğitim yönetimine verilen önemin derecesi de değişmiştir.

Bu bağlam çerçevesinde yönetim bilimindeki yaklaşımların ve bu yaklaşımlardaki gelişmelere bağlı olarak uzmanlaşmaya doğru giden eğitim yönetimi anlayışlarının da her geçen gün geliştiğini gözlemek mümkündür.

## **YÖNETİM BİLİMİ PERSPEKTİFİNDEN EĞİTİMİN GELİŞİMİ**

### **Klasik Yönetim Yaklaşımı**

Geçen yüzyılın başlarında uzmanlar tarafından ortaya atılan klasik (geleneksel) yönetim yaklaşımını, bilimsel yönetim yaklaşımı, yönetim süreci yaklaşımı ve bürokrasi yaklaşımı olarak birbirinin ardı sıra gelen üç dönem ile açıklamak mümkündür (Baransel, 2005).

Klasik teorinin iki ana fikri vardır. Bunlardan ilki rutin işlerin gerçekleştirilmesinde insan unsurunun makinelerin yanında etkin bir biçimde nasıl kullanılabileceği sorusuna cevap arar ki bu bilimsel yaklaşımın benimsediği düşüncedir (Aytaç, 2017).

Diğeri ise yönetim süreci ve bürokrasi yaklaşımlarının benimsediği formel örgüt yapısının oluşturulması konusudur (Aytaç, 2017).

Klasik teoride sürekli olarak etkinliği ve verimliliği arttırmak için nasıl bir örgüt yapısının ve otorite ilişkilerinin kurulması gerektiğini üzerinde durulmuştur (Eğitim ve Gelişimde İhtiyaç Belirleme, 2023).

Klasik teorideki üç yaklaşımda da organizasyonlarda insan dışındaki tüm faktörler üzerinde durulmuş ve insan unsuru ikinci plana atılmıştır. İnsan sadece kendine söyleneni yapan sisteme uyan ve pasif bir unsurdur. İnsanı yalnızca bir verim makinesi olarak görmektedirler (Eğitim ve Gelişimde İhtiyaç Belirleme, 2023).

Klasik yönetim anlayışında geliştirilen kuramlara göre; insanlar tembel olup sorumluluk almaktan kaçınırlar ve çalışmayı sevmezler. Onlardan verim sağlayabilmek için sıkı, katı bir denetim ve yönlendirme gereklidir (Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar, 2023).

İnsanlar çoğu zaman kendi menfaatleri için çalıştıklarından kurum menfaatlerini, amaçlarını, hedeflerini, kurumun genel ve olağan iş ve işlemler sürecini göz ardı edebilirler (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

Durum böyle olunca organizasyon ve çalışanlar amaca ulaşmak için birer araç olarak görülmüştür. İnsanlar verimliliklerinin artması için yönlendirme ve denetim gerekli olduğu için eğitim yönetimi konusu dâhil olmak üzere pek çok insan kaynakları fonksiyonu dikkate alınmamıştır (Baransel, 2005).

Bilimsel yönetim yaklaşımı döneminde çok fazla önemsenmeyen eğitim ve öğrenme süreçleri konusu, klasik yönetim anlayışının son dönemlerine doğru ön plana çıkmaya başlamıştır (Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar, 2023).

### **Bilimsel Yönetim Yaklaşımı**

Sanayi devriminin başlattığı hızlı makineleşme beraberinde bilimsel yönetimi de getirmiştir. F. W. Taylor'ın (1880) öncülüğünde gelişen bu akım, üretim sürecindeki çalışanların daha verimli olmalarına yönelik yeni ilke ve teknikler getirmiştir (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

Bu dönemedamgasını vuran üç isim olarak şunlar karşımıza çıkmaktadır:

1. Walter Dill Scott,
2. Hugo Münsterberg,

3.Frederick W. Taylor (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

İki endüstri mühendisi Frederick W. Taylor ve Frans Gilbresh işçilerin verimliliğini arttırmak için işleri yeniden dizayn etmiş, eğitim programları düzenlenmiş ve seçici metotlar kullanmışlardır (Kaynak ve diğerleri, 2009).

Sanayi devrimi ile birlikte ilk olarak 1910'lu yıllarda sanayideki verimliliği artırıcı çalışmalar kapsamında eğitim ve öğrenme programlarının düzenlendiği ve geliştirildiği görölmektedir (Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar, 2023).

Bilimsel yönetim yaklaşımı daha çok organizasyonun alt basamaklarında işyerinde işlerin düzenlenmesi, standartların geliştirilmesi ve gerekli sistemlerin oluşturulması üzerinde durmuştur (Aytaç, 2017).

Yaklaşımın ana ilkeleri; ahenk ve koordinasyonun sağlandığı, yardımlaşmaya ve bilimsel yöntemlere dayalı bir çalışma ortamıdır. Bu yaklaşımda en az girdi ile en çok çıktıyı sağlayıp yüksek verimliliğe ulaşmak hedeflenmektedir (Kaynak ve diğerleri, 2009).

Herkesin mümkün olan en yüksek kaliteyi saptamak suretiyle verimlilik düzeyine çıkarılması için de eğitime ve öğrenme süreçlerine önem verilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Yaylacı, 2019).

İş doyumunu kavramının, verimliliğin temel bir ögesi gibi gösterilmesi, yani "işinde doyum sağlamış bir işçinin verimli bir işçi olduğu şeklindeki genel eğilimin yanlış olduğu ortaya çıkmıştır (Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar, 2023).

1950'li yılların sonuna doğru yapılan çalışmalar sonucunda bu ilişkinin basit ifadelerle açıklanamayacak kadar karmaşık bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu dönem motivasyon kuramlarının geliştirildiği bir dönem olmuştur (Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar, 2023).

İşe yönelik tutum, işletmeye bağlılık, örgüt yapısının iş performansı üzerindeki etkisi gibi konular araştırmaların başlıca konusu haline gelmiştir. Artık endüstri psikolojisi, ölçme, seçme, eğitim, verimliliği arttıracak metotların geliştirilmesi, geliştirilen bu metotların performans üzerindeki etkisini incelemeye başlamıştır (Kaynak ve diğerleri, 2009).

1960'lı yıllarda ilk olarak eğitim ve öğrenme süreçlerini geliştirmenin ve ilerletmenin yönetsel performans üzerindeki etkileri incelenmeye, konu ciddi olarak ele alınmaya başlanmıştır (Yaylacı, 2019).

Taylor'dan önce üretim sınırlama biçimde yapılırdı. Lonca sistemi ile çalışan esnaf, loncalarına kimseyi dâhil etmez; öğrenme ve gelişme ancak elit bir zümrenin tekelinde kalırdı. Bu kişilerin sayısı azdı. Her usta ürününün hepsini yapmayı bilmek ve yapmak zorunda olduğu için, üretilen ürün miktarı da çok sınırlıydı (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

Sonuçta bir yandan üretim miktarı çok kısıtlı kalırken, diğer yandan üretim maliyeti ve fiyatlar erişilmez düzeyde olurdu. Oysa her işi bir süreç olarak görürseniz ve bunu parçalarına ayırırsanız, her aktivitenin öğrenilmesi birden bire çok kolaylaşır. Bir terzi yetiştirmek çok zordur. Ancak ilik açıcı, düğme dikici, pastal kesici, ütücü vs. yetiştirmek çok kolaydır. Çok kısa süreli bir eğitimler bu vasıflar herkese kazandırılabilir (Eğitim ve Gelişimde İhtiyaç Belirleme, 2023).

Taylor'un getirdiği sistemle seri üretim tüm dünyaya yayılmış ve verimlilik olağan üstü bir düzeyde artmıştır. Bu çerçevede sanayinin ilk ortaya çıktığı ülkelerin diğerleri ile aradaki farkı açmazı kaçınılmaz olmuştur (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

Yönetim biliminin tarihsel gelişim süreci içerisinde Taylor tarafından insan unsurunun ihtiyaçları düşünülmeden de olsa ilk kez verimliliği arttırmak için eğitimin gerekliliği üzerinde durulmuştur (Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar, 2023).

### **Yönetim Süreci Yaklaşımı**

Henri Fayol'un öncülüğünü yaptığı bu yaklaşımda organizasyonun tamamı ele alınmış ve iyi bir organizasyon dizaynı ile yönetim ilkeleri araştırılmıştır (Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar, 2023).

Bilimsel yaklaşımdan daha kapsamlı olarak yönetimin bütün alanları ile ilgili olarak ilkeler geliştirilmeye çalışılmıştır (Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar,

2023).

Fayol yönetim faaliyetlerinin bir süreç içinde oluştuğunu düşünmektedir. Fayol'a göre bu sürecin başlıca evreleri "planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve denetimdir (Eğitim ve Gelişimde İhtiyaç Belirleme, 2023).

Yönetim tarihinde Fayol "eğitim ve yetiştirme" adında bir işlevi yönetim sürecine dâhil etmiştir. Bu gelişme ile birlikte eğitim kavramı organizasyonel yapılanma içerisinde bir insan kaynakları fonksiyonu olarak yerini almıştır (Eğitim ve Gelişimde İhtiyaç Belirleme, 2023).

### **Bürokrasi Yaklaşımı**

1900'lü yılların başlarında alman sosyolog Max Weber tarafından geliştirilen yaklaşıma göre bürokratik bir yapı etkinlik açısından ideal bir yapıdır (Yaylacı, 2019).

Bürokrasi yaklaşımında net bir şekilde belirlenmiş hiyerarşik yapıdan ve işlevsel uzmanlaşmaya dayanan iş bölümünden bahsedilmektedir. Bu yaklaşımda her basamakta işlerin nasıl yapılacağına dair ilke ve yöntemler geliştirilecek ve bunların izlenmesiyle organizasyonda birlik sağlanacaktır (Yaylacı, 2019).

Belirlenen bu ilke ve yöntemlerin çalışanlar tarafından uygulanabilmesi için öncelikle bunların gerçekleştirilecek eğitim programları aracılığı ile çalışanlara aktarılması gerekliliği doğmuştur (Yaylacı, 2019).

### **Davranışsal Yaklaşım**

Bu dönemde insan unsuru önceki döneme göre daha ön plandadır. İnsan ve grup davranışları, motivasyon, iş ortamında moral ve iş tatmini, kurum içi iletişim, liderlik gibi kavramlar ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2012).

Neo-klasik kuram, klasik kuramın insan ilişkileri yaklaşımı ile değiştirilmiş, yumuşatılmış ve geliştirilmiş şeklidir. Bu nedenle, neo-klasik örgüt kuramı, yönetsel açıdan davranışsal yaklaşıma

dayanır (Kaynak ve diğeri, 2009).

1930–1940 yılları, klasik kuram düşüncesinin olgunlaştığı, yeni görüşlerin oluşmaya başladığı, fikirsel yönden zengin ve hareketli bir dönemdir (Kaynak ve diğeri, 2009).

Busüreci, 1924–1932 yılları arasında yapılan “Hawthorne” araştırmaları ve 1929 yılında ortaya çıkan dünya ekonomik krizi, büyük rol oynamıştır (Kaynak ve diğeri, 2009).

Elton Mayo’nun öncülüğünde yürütülen Hawthorne araştırmalarıyla verimlilik ile çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçları arasındaki yakın ilişki ortaya konmuştur (Sabuncuoğlu, 2010).

Bu yaklaşımın en belirgin niteliği, insanı sosyal ve psikolojik varlık olarak göstermesidir. Neo-Klasik kuramda işin içeriğinden çok, işle ilgili çevresel faktörlere önem verilir (Şimşek, 2012).

Neo-Klasik kuram, sosyal insan modeline dayanır. Verimlilik kadar çalışan kişilerin tatminine önem verir. İş bölümünün olumsuz psikolojik etkisini azaltmak için aldıkları önlemlerden biri iş değiştirme ya da rotasyondur (Şimşek, 2012).

İş bölümünün olumsuz etkilerini azaltmak için gerçekleştirilen iş değiştirme ve rotasyon uygulamaları neo-klasik kuram döneminde gerçekleştirilen eğitim uygulamaları olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 2010).

### **Modern Yönetim Yaklaşımı**

Modern örgüt kuramı birçok açıdan öncesinde ortaya konan ve farklı yöntem ve tekniklerle geliştirilen yönetim yaklaşımı ve anlayışlarından birtakım farklılıklar göstermektedir (Sabuncuoğlu, 2010).

Bu bağlamda modern örgüt kuramı ya da sistem yaklaşımı olarak ifade edilen bu anlayışta aşağıdaki detaylar dikkat çekmekte ve önem arz etmektedir:

1. Değerlere yönelmek,
2. Değer sistemlerine önem vermek,
3. Metodolojiye dikkat etmek,
4. İş yaklaşımı ve bakış açısını değiştirmek,



## *Eğitim Yönetimi Bağlamında Yönetim Bilimi Perspektifinden Eğitimin Gelişimi*

- 5.Makamları yeni kavramlar ışığında ele almak,
- 6.Organizasyon üyelerinin görevlilerden çok bireyler olduğunu bilmek,
- 7.Organizasyon üyelerini oluşturan bireylerin gruplara bağlı bulunduğunu kabul etmek (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

Modern örgüt kuramı yukarıda maddeler halinde sıralanan özellikleri ile davranışsal, sayısal ve sistem yaklaşımlarına dayanmaktadır. Bu da onu diğer yaklaşımlardan ayıran temel özellikler arasında yer almaktadır (Baransel, 2005).

### *Sistem Yaklaşımı*

Sistem yaklaşımında, organizasyon birbirine karşılıklı olarak bağımlı bir takım alt sistemlerden oluşan ve çevresiyle girdi-çıkıtı ilişkisi bulunan açık bir sistemolarak tasarlanır (Özalp ve diğerleri, 2019).

Bu yaklaşımda amaç yönetim ve unsurlarının ilişkilerini ve niteliğini incelemek, organizasyonun bir biriminde gerçekleşen bir olayın ya da gelişmenin diğer birimler üzerindeki etkisini araştırmaktır (Özalp ve diğerleri, 2019).

### *Durumsallık Yaklaşımı*

Durumsallık yaklaşımı sistem yaklaşımına dayanır, bu yaklaşımın bir uzantısı ve gelişmiş şeklidir. Bu yaklaşımda, örgütler arasında benzerlikten çok, farklılıklar önemtaşır. Bu farklılıkların yönetsel karar ve süreçleri etkileyeceği var sayılır (Kaynak ve diğerleri, 2009).

## **Günümüz Yönetim Anlayışı**

1960'lı yıllardan itibaren dünyanın birçok yerinde yaşanan hızlı değişimlere bağlı olarak klasik ve neoklasik görüşlerin sentezi biçiminde gelişen modern yönetim anlayışı dönemine geçilmiştir (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

Modern yönetim görüşleri arasında günümüzde öne çıkan ve en çok bilinenlerden sadece birkaçını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- 1.Sistem Yaklaşımı,
- 2.Durumsallık Yaklaşımı,
- 3.Quichi'nin ortaya koyduğu Z Teorisi,
- 4.Tom Peters, Richard Pacale ve Peter Drucker'ın ortaya koydukları ve geliştirdikleri Kurum Kültürü,
- 5.Alvin Toffler'in ortaya koyduğu Üçüncü Dalga (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

Günümüzde modern yönetim görüşleri çerçevesinde yönetim alanında ele alınan yeni uygulamaları ise aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- 1.Toplam Kalite Yönetimi,
- 2.Endüstriyel Psikoloji,
- 3.İnsan Kaynakları Yönetimi,
- 4.Yetkinlik Yönetimi,
- 5.Stratejik Yönetim,
- 6.Değişim Mühendisliği,
- 7.Benchmarking (Kıyaslama Yoluyla Yönetim) (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

## *Eğitim Yönetimi Bağlamında Yönetim Bilimi Perspektifinden Eğitimin Gelişimi*

Bu bağlamda modern yönetim görüşleri çerçevesinde şekillenen söz konusu her bir yaklaşımın özünde insan kaynağının önemine ilişkin görüşler yer almaktadır (Maitland, 2007).

Bugünün yönetim-organizasyon süreci, beş ana konuda yeni bir bakış ve anlayış kazanmayı gerektirmektedir (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

Profesyonel eğitim anlayışına ışık tutacak biçimde, yeni yönetim anlayışının beş temel önerisinden söz edilmektedir.

Bu temel önerileri aşağıdaki şekilde maddeler halinde kısaca ortaya koymak mümkündür:

1. Organizasyonlarda neyin değer yarattığı ile ilgili anlayış kökten ve kalıcı olarak hızlı bir şekilde değişmektedir. Bu nedenle, tüm çalışanlar, gerçek özü itibarıyla değer yaratmanın ve üretenin bilgi ve bilgiye sahip insan olduğunu görmelidir.
2. Bir organizasyonun yıl içerisindeki dönem başarısı ve zenginliği, büyük ölçüde onun sahip olduğu görünmez varlıklarını (insan yeteneklerini) görebilmesine bağlıdır.
3. Öğrenmeyi ve organizasyonel yetenekleri (insanın kapasitesini) sistematik olarak artırma yeteneği, organizasyon çapında etkili ve yönetilebilir insan kaynakları yönetimine bağlıdır.
4. Organizasyonel kapasiteleri ve performansı en etkin ve yetkin bir şekilde kullanabilmek için insan yeteneklerinin ve kapasitesinin sistematik şekilde geliştirilmesine ve kullanılmasına dayalı olarak yaratılan değer ile zenginleşecektir.
5. Organizasyonlar insan yeteneklerinin ve kapasitelerinin sistematik şekilde geliştirilmesine ve kullanılmasına dayalı olarak yaratılan değer ile zenginleşecektir (Eğitim ve Gelişimde İhtiyaç Belirleme, 2023).

Yönetim biliminin tarihsel gelişim süreci çerçevesinde eğitim anlayışının farklı birleşenlerinde önemli değişimler gözlenmiştir. Geleneksel ve modern eğitim anlayışı arasındaki bu farklılıklar her geçen gün artan bir ivmeyle artmakta ve aradaki farklılıklar açılmaktadır (Maitland, 2007).

Eğitim anlayışındaki gelişmelere paralel olarak günümüzde klasik öğrenci öğretmen ilişkisi de geçerliliğini kaybetmiştir (Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, 2023).

Günümüzdeki tüm modern eğitim konseptlerinde de görüleceği gibi öğrenci, kendi kendinin eğitmeni, öğrenme takımının üyesi olarak etkileşimli bir rol üstlenirken, öğretmen ise klasik bilgi aktarıcısı konumunun yanı sıra tavsiye eden eğitici, oyun organize edici, moderatör, eğitimsel ortam yaratıcısı kimliğine bürünmüştür (Eğitim Biliminde 360 Derece Değerlendirme, 2023).

## **Sonuç**

Sonuç olarak, geçen yüzyılın başlarında uzmanlar tarafından ortaya atılan klasik (geleneksel) yönetim yaklaşımını, bilimsel yönetim yaklaşımı, yönetim süreci yaklaşımı ve bürokrasi yaklaşımı olarak birbirinin ardı sıra gelen üç dönem ile açıklamak mümkündür.

Klasik teorinin iki ana fikri vardır. Bunlardan ilki rutin işlerin gerçekleştirilmesinde insan unsurunun makinelerin yanında etkin bir biçimde nasıl kullanılabileceği sorusuna cevap arar ki bu bilimsel yaklaşımın benimsediği düşüncedir.

Diğeri ise yönetim süreci ve bürokrasi yaklaşımlarının benimsediği formel örgüt yapısının oluşturulması konusudur.

Klasik teoride sürekli olarak etkinliği ve verimliliği arttırmak için nasıl bir örgüt yapısının ve otorite ilişkilerinin kurulması gerektiğini üzerinde durulmuştur.

Sanayi devriminin başlattığı hızlı makineleşme beraberinde bilimsel yönetimi de getirmiştir. Bilimsel yönetim yaklaşımı daha çok organizasyonun alt basamaklarında işyerinde işlerin düzenlenmesi, standartların geliştirilmesi ve gerekli sistemlerin oluşturulması üzerinde durmuştur.

Yaklaşımın ana ilkeleri; ahenk ve koordinasyonun sağlandığı, yardımlaşmaya ve bilimsel yöntemlere dayalı bir çalışma ortamıdır. Bu yaklaşımda en az girdi ile en çok çıktıyı sağlayıp yüksek verimliliğe ulaşmak hedeflenmektedir.

Herkesin mümkün olan en yüksek kaliteyi saptamak suretiyle verimlilik düzeyine çıkarılması için de eğitime ve öğrenme süreçlerine önem verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Yukarıda açıklanan her iki yaklaşım dışında bir de modern yönetim anlayışı gelişmiştir.

## *Eğitim Yönetimi Bağlamında Yönetim Bilimi Perspektifinden Eğitimin Gelişimi*

Modern örgüt kuramı birçok açıdan öncesinde ortaya konan ve farklı yöntem ve tekniklerle geliştirilen yönetim yaklaşımı ve anlayışlarından birtakım farklılıklar göstermektedir.

Yönetim biliminin tarihsel gelişim süreci çerçevesinde eğitim anlayışının farklı birleşenlerinde önemli değişimler gözlenmiştir. Geleneksel ve modern eğitim anlayışı arasındaki bu farklılıklar her geçen gün artan bir ivmeyle artmakta ve aradaki farklılıklar açılmaktadır.

### **Kaynakça**

Aytaç, Serpil. (2017), Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

Baransel, Atilla. (2005), Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, Cilt 5, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.

Eğitim ve Gelişimde İhtiyaç Belirleme, <http://www.makalem.com>, (02.10.2023).

Eğitim ve Öğrenme Süreçleri Yönetimi, <http://www.insankaynaklariiletisimi.com>, (17.09.2023).

Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Performans Yönetim Sistemi, <http://www.makalem.com>, (01.09.2023).

Eğitim Biliminde 360 Derece Değerlendirme, <http://www.insankaynaklari.com>, (13.10.2023).

Kaynak, Tuğray. Adal, Zeki. Ataay, İsmail. Uyargil, Cavide. Sadullah, Ömer. Acar, Ahmet. Özçelik, Oya. Dündar, Gönen. Uluhan, Reha. 2009, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No 276, İstanbul.

Maitland, Lain. (2007), Personel Yönetimi, (Çev. Duygu Uğur), Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

Özalp, Şan. Timur, Necdet. Koçel, Tamer. Geylan, Ramazan. Odabaşı, Yavuz. Erdoğan, Nurten. Erdoğan, Melih. Özkul, Ali Ekrem. Öztürk, A. Sevgi. (2019), Genel İşletme, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlar, <http://www.insankaynaklari.com>, (07.10.2023).

Sabuncuoğlu, Zeyyat. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Şimşek, Muhittin. (2012), Toplam Kalite Yönetimi ve Ahilik, Ahi Yayıncılık, İstanbul.

Yaylacı, Gaye Özdemir. (2019), “Kariyer Yönetimi”, Pazarlama Dünyası, Yıl 23, Sayı 104, İstanbul.