

DOI: <https://doi.org/10.34137/jilses.817658>

Geliş Tarihi: 28.10.2020

Received: 28.10.2020

Kabul Tarihi: 24.12.2020

Accepted: 24.12.2020

Makale Türü: *Araştırma Makalesi*

Research Type: *Research Article*

Polat, İ. ve Polat M. (2020). Halk Eğitimi Merkezinde Görev Yapmakta Olan Personelin Halk Eğitim Yönetimine İlişkin Metaforik Algıları. *The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences*, 6(2), 235-248.



Halk Eğitimi Merkezinde Görev Yapmakta Olan Personelin Halk Eğitim Yönetimine İlişkin Metaforik Algıları *

İsa POLAT¹ Musa POLAT²

Öz

Bu araştırmada Halk Eğitim Merkezinde görev yapmakta olan kurum personelinin yönetim hakkındaki metaforlarının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma alanını 2018-2019 Eğitim Öğretim yılında İzmir ili Buca ilçesine bağlı Halk Eğitim Merkezi'nde görev yapmakta olan 33 kurum personeli oluşturmaktadır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmanın deseni olarak da olgu bilim (fenomenoloji) kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, nitel araştırma yönteminde kullanılan ve araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Çalışma bulgularına göre, araştırmaya katılan halk eğitim merkezi personeli, halk eğitim yönetimine ilişkin 24 farklı metafor üretmişlerdir. Üretilen metaforlar temalar halinde gruplandırılmıştır. Halk eğitim merkezi personelinin ürettiği metaforlar, "aile, besleyici, birleştirici, çalışkanlık, fedakarlık, lider ve sorun çözücü" olmak üzere toplam 7 adet temada toplanmıştır. Araştırmanın katılımcıları en fazla "birleştirici" teması altında metafor üretmişlerdir. Halk eğitim personellerinin ürettiği metaforlara göre kurum personelleri halk eğitim yönetimini en fazla sırasıyla, ağaç, aile ve ev metaforları ile temsil etmişlerdir. Halk eğitim yönetimine ilişkin üretilen metaforların olumlu olduğu belirlenmiştir. Halk eğitim personeli halk eğitim yönetimini kendi ailesinden biri gibi, fedakâr, birleştirici, besleyici bir kurum olarak görmektedirler. Ayrıca toplumsal sorunları çözmeye bakımından birçok unsuru bir araya getirerek sorunları çözen, çalışkan bir lider olarak gördükleri tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan personellerin yönetime ilişkin ürettiği metaforlar cinsiyetleri, meslek türleri ve yaşları açısından farklılaştığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Halk eğitim merkezi, Eğitim yönetimi, Metafor

Metaphoric Perceptions of Personnel Working in Public Education Center Regarding Public Education Center Management

Abstract

In this research, it was aimed to reveal the metaphors of the institution personnel working in the Public Education Center about the management. The study group of the research consists of the personnel of 33 institutions working in the Public Education Center of İzmir province Buca district in 2018-2019 Education Year. Phenomenology was used as the design of this research, in which qualitative research method was used. The data of the research were obtained by the semi-structured interview form used in the qualitative research method and developed by the researcher. According to the findings of the study, the public education center personnel who participated in the study produced 24 different metaphors about public education management. The metaphors produced are grouped into themes. The metaphors produced by the staff of the public education center are gathered under 7 themes: "diligence, family, leader, nurturing, problem solver, sacrifice, unifying". Participants of the study mostly produced metaphors under the "unifying" theme. According to the metaphors produced by the public education personnel, the personnel of the institution represented the public education management mostly with the metaphors of tree, family and house, respectively. It has been determined that the metaphors produced regarding public education management are positive. Public education personnel see the public education administration as a self-sacrificing, unifying and nurturing institution, like one of their own family. In addition, it has been determined that they see them as a hardworking leader who solves problems by bringing together many elements in terms of solving social problems. It was concluded that the metaphors that the personnel.

Keywords: Public Education Center, Education Management, Metaphor

* Bu makale İzmir Çeşme'de düzenlenen 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde bildiri olarak sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş versiyonudur.

¹ Uzman, Dokuz Eylül Üniversitesi, isa.polat@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5686-5631>

² Uzman, Gazi Üniversitesi, msplt16@hotmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-8664-2511>

Giriş

21. Yüzyılda bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmeler dünyayı küçük bir köy haline getirmiştir. Bununla birlikte bilgi değişerek ve birikerek artmış, bilgi toplumu olmak, ülkeler için önemli bir amaç haline gelmiştir (Polat, 2017). Bireylerin bilgi toplumunun gereklerini yerine getirebilmelerinde yaşam boyu öğrenme faaliyetleri önemli bir yere sahiptir. Bunun bilincinde olan ülkeler ilgili kanunlarında yaşam boyu öğrenme faaliyetlerini yürütecek kurumları belirlemiş, bu kurumların görev ve yetkilerinin sınırlarını çizmiştir.

Ülkemizde 2018 yılında yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde yaşam boyu öğrenme faaliyetlerini yürütmekle görevli olan Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği'nde şu şekilde sıralanmıştır (Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği, 2018):

- Zorunlu eğitim dışında, eğitim ve öğretimi hayat boyu devam edecek şekilde yaygınlaştırmak amacıyla çalışmalar yapmak, bunları uygulamak, izlemek ve değerlendirmek,
- Yaygın eğitim ve öğretim ile açık öğretim hizmetlerini yürütmek,
- Örgün eğitim sistemine girmemiş, herhangi bir eğitim kademesinden ayrılmış veya bitirmiş vatandaşlara yaygın eğitim yoluyla genel veya meslekî ve teknik öğretim alanlarında eğitim ve öğretim vermek.

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde belirtilen görevleri Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olgunlaşma enstitüleri ve halk eğitimi merkezleri yerine getirmektedir. Halk eğitimi merkezleri, okuma-yazma, meslek kursları, sosyal ve kültürel kurslar gibi birçok alanda yaşam boyu öğrenme olanaklarını geniş bir hedef kitleye sunan yaygın eğitim kurumları olarak tanımlanmaktadır (Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2018). Uluslararası alan yazın incelendiğinde ise, halk eğitimi kavramının yerine, yetişkin eğitimi (adult education), sürekli eğitim (continuing education), yaşam boyu eğitim (lifelong education) ve 1990'lardan itibaren de yaşam boyu öğrenme (lifelong learning) kavramlarının kullanıldığı görülmektedir (Kaya, 2015). Halk eğitimi merkezlerinde yürütülen hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin başarılı olmasında nitelikli etkin bir yönetim ve personel anlayışı önemli bir rol oynamaktadır. Halk eğitimi merkezlerinde görev yapan personelin yönetim hakkındaki algıları ise kurumun yönetim anlayışı hakkında önemli bilgiler barındırmaktadır. Bireylerin çevrelerinde meydana gelen olay ve olguları nasıl algıladıklarını ortaya çıkarmada ise metaforlar önemli bir işleve sahiptir.

Metafor

Lakoff ve Johnson (1980), metaforla ilgili gerçekleştirilen ilk çalışmaları yapan araştırmacıdır. Bu araştırmacıların geliştirmiş olduğu bilişsel metafor kuramına göre metaforlar, bireylerin yaşadıkları ortamlara ilişkin düşüncelerini etkileyen zihinsel yapıdır. Aynı kurama göre metaforlar, bireyler için soyut ve belirsiz olan durumları daha somut ve anlaşılır hale gelmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu yönüyle metaforlar, bireylerin çevresindeki olayları nasıl algıladıklarını ortaya çıkarmalarına yardımcı olmaktadır. Metaforlar, insanın doğayı ve çevresini anlamasının, anlamsız gibi görünen nesnel gerçeklikten belirli yorumlar yoluyla anlamlar çıkarmasının, yaşantı ve deneyime anlam kazandırmanın araçları olarak bilemeye de olanak sağlar. Metaforlar bu anlamda "bilinmez", bilinir deneyimler yoluyla açıklanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 206).

Alanyazın incelendiğinde öğrenci, öğretmen ve aday öğretmenlerin, idareciler üzerinde metaforik algılarını ele alan birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmaların bazıları metaforları, eğitim (Altun ve Apaydın, 2013; Turan, Yıldırım ve Tıkman, 2016), eğitim programı (Aykaç ve Çelik, 2014; Özdemir, 2012), okul (Özdemir, 2012), öğretmen (Akgün, 2015; Aslan, 2013; Aydeş ve Akın, 2016; Koç, 2014), herhangi bir ders (Gömleksiz, Kan, Öner, 2012; Şahin, 2013), bilim/bilim insanı (Şenel ve Aslan, 2014), toplumsal cinsiyet (Aslan, 2015) kavramları ile ele aldıkları tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde kurum personellerinin kurum yönetimine ilişkin metaforik algılarını ele alan çalışmalara da rastlanmıştır (Akan, Yalçın ve Yıldırım, 2014; Örcü, 2014; Yalçın ve Erginer, 2012). Alanyazında halk eğitim yönetimine ilişkin metaforik algıları ortaya çıkarmayı amaçlayan herhangi bir çalışmanın tespit edilememesi gerçekleştirilen bu araştırmanın alanyazına bu yönde katkı sunması açısından önemlidir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada, halk eğitim personelinin halk eğitim yönetimine ilişkin algılarının metaforlar aracılığı ile ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu nedenle bu araştırma sonucunda elde edilen metaforlar, halk eğitim yönetimi ilgili var olan algıları ortaya koymaktadır. Ayrıca halk eğitim yönetimine ilişkin olumlu ve olumsuz algılar, halk eğitim yönetimlerinin kendi yönetimlerine ilişkin tutum ve davranışlarına bir ayna tutarak kurumun olumlu anlamda yenilenmesi ve dönüşümüne katkı sunacaktır. Bu nedenle Halk Eğitim Merkezinde görev yapmakta olan kurum personelinin yönetim hakkındaki metaforlarının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. Halk Eğitimi Merkezinde görev yapmakta olan personelin yönetime ilişkin metaforik algıları nelerdir?
2. Halk Eğitimi Merkezinde görev yapmakta olan personelin yönetime ilişkin metaforik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Halk Eğitimi Merkezinde görev yapmakta olan personelin yönetime ilişkin metaforik algıları meslek türlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Halk Eğitimi Merkezinde görev yapmakta olan personelin yönetime ilişkin metaforik algıları kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılan araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve süreci ile verilerin analizi, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğinin nasıl sağlandığına yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Halk Eğitim Merkezinde görev yapmakta olan kurum personelinin yönetim hakkındaki metaforlarının ortaya çıkarılmasının amaçlandığı bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma deseni olarak da olgu bilim (fenomenoloji) kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni bireylerin bir olay, olgu veya konuda derin ve detaylı bir fikre sahip olmadığı durumlara odaklanmaktadır. Metaforlar zengin bulgular elde etmek adına kullanılabilen nitel veri toplama araçlarıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırmanın Çalışma Grubu

Bu araştırma, 2018-2019 Eğitim-öğretim yılında İzmir ili Buca İlçesi'nde bulunan Buca Halk Eğitimi Merkezi'nde yürütülmüştür. Bu kapsamda yürütülmekte olan araştırmanın çalışma grubunu ise Buca Halk Eğitimi Merkezi'nde görev yapmakta olan 33 personel oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Buca Halk Eğitim Merkezi'nde görev yapmakta olan 33 personel ile araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. "Halk Eğitim Yönetimi.....a/e benzer; Çünkü....." biçiminde eksik bırakılmış bir cümlenin yer aldığı metaforik algıları ortaya çıkarmayı amaçlayan ve araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış bir form oluşturulmuştur.

Veri Toplama Süreci

Buca Halk Eğitim Merkezi'nde görev yapmakta olan personelin yönetim hakkındaki metaforlarının ortaya çıkarılması amacıyla oluşturulan form, bir alan uzmanı ve bir öğretmen tarafından incelenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formuna son şekil verildikten sonra veriler toplanmıştır. Görüşmeler ortalama 20 dakika sürmüştür. Bu süreçte öncelikle kurum idaresine araştırmanın kapsamı ve içeriği ile ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra araştırmaya gönüllü olan katılımcılar dâhil edilmiştir. Verilerin toplanması için araştırmanın katılımcıları öğretmenler odasında toplanmıştır. Formu doldurmaları için ise 40 dakikalık bir süre verilmiştir. Veriler ortalama 20 dakikada toplanmıştır. Çalışma grubuna, "Halk Eğitim Yönetimi.....a/e benzer; Çünkü....." biçiminde eksik bırakılmış bir cümlenin yer aldığı metaforik algıları ortaya çıkarmayı amaçlayan ve araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış formlar verilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2016), metaforları nitel araştırmalarda nitel veri toplamak için ideal bir araç olarak görmüşlerdir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada verilerin analiz edilmesinde içerik analizi tekniğine başvurulmuştur. İçerik analizinde, veriler içerisinden benzer olan kelimeler, kavramlar, belirli temalar çerçevesinde bir araya getirilmiştir. Bu temalar anlaşılır biçimde organize edilerek yorumlanmıştır. Buca Halk Eğitim Merkezi'nde görev yapmakta olan personelin yönetim hakkındaki algılarında var olan kavramlara yönelik geliştirdikleri metaforlar analiz edilip, yorumlanırken öncelikle örnek metafor imgeleri derlenmiştir. Bunu gerçekleştirmek için öncelikle kurum personelinin ürettiği metaforlar alfabetik sıraya göre sıralanmıştır. Her bir metafor tek tek kurum personeli tarafından açık bir şekilde ifade edilip edilmediği kontrol edilmiştir. Yazılan metaforlar içinden geçerli olanlar kodlanmıştır. Formlarda belirtilen metaforlar içinden metafor ifade etmekten çok katılımcının kişisel düşüncelerinin olduğu veya metafor ifade edipte gerekçesini nedenini yeterince ifade edilmediği veriler geçersiz sayılmıştır. Geçersiz metaforlar listeden çıkarıldıktan sonra geriye kalan geçerli metaforlar tekrar alfabetik sıraya dizilmiştir. Metafor imgeleri derlendikten sonra kategoriler geliştirilmiştir. Bu aşamada, personel tarafından yönetime ilişkin geliştirmiş olduğu metaforlar, ortak özellikler bakımından ele alınmıştır. Kurum personeli tarafından yönetime ilişkin ifade ettikleri metaforlar belirli kategorilerle ilişkilendirilmiştir. Bu işlemden sonra metafor ve kavramsal kategorileri temsil eden katılımcı sayıları(f) ve yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır.

Geçerlilik ve Güvenirlik

Bu araştırmada geçerliliği sağlamak amacıyla ölçme aracıyla elde edilen veriler ayrıntılı olarak sunulmuştur ve verilerin analiz edilip sonuçlandırılması ise detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla da katılımcılar tarafından üretilen metaforların kavramsal kategorileri tam anlamıyla karşılayıp karşılamadığı konusunda Gazi Üniversitesi'nden bir uzmanın görüşü alınmıştır. Uzman görüşü doğrultusunda tüm metaforların araştırmacı tarafından üretilen kavramsal kategoriye temsil ettiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmada uzman incelemesi, katılımcıların verilerinin doğru işlenmesi hakkındaki teyidi ve personel ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerin süreleri uzun tutularak da uzun süreli etkileşim yoluyla iç geçerlik (inandırıcılığı) sağlanmaya çalışılmıştır. Verilerin inandırıcılığını artırmak için toplanan verilerden elde edilen bulguların tutarlılığı kontrol edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu doldurulurken araştırmacı ortamda aktif olarak yer almış ve katılımcılardan gelecek olası sorular ve yanlış anlaşılmalara önüne geçilerek olası bir veri kaybının önüne geçilmiştir. Araştırmanın dış geçerliliğini (aktarılabiliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılan işlemler ayrıntılı bir şekilde betimlenmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması, bulguların nasıl düzenlendiği ayrıntılı bir biçimde aktarılmıştır.

Bulgu ve Yorumlar

Bu araştırmada, Halk Eğitim Merkezinde görev yapmakta olan kurum personelinin yönetime ilişkin sahip oldukları algıları, metaforlar aracılığıyla ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda personelin yönetim hakkında geliştirdikleri metaforlara ilişkin bulgulara ait tablolar oluşturulmuştur. Daha sonra bulgular alt başlıklar halinde analiz edilerek yorumlanmıştır. Daha sonra Halk Eğitimi Merkezinde görev yapmakta olan personelin yönetime ilişkin metaforik algıları cinsiyet, meslek türü ve kıdem açısından ele alınmıştır.

Aşağıda Halk Eğitimi Merkezinde görev yapmakta olan personelin yönetime ilişkin metaforik algıları ortaya çıkarmak amacıyla bulgulara Tablo 1' de yer verilmiştir.

Tablo 1: Halk eğitim personelinin halk eğitim yönetimine ilişkin geliştirdiği metaforlar listesi

| Metaforlar | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı |
|---------------|------------------|-------------|
| Ağaç | 6 | 18.18 |
| Aile | 3 | 9.09 |
| Anahtar | 1 | 3.03 |
| Arıkovanı | 1 | 3.03 |
| Baba | 1 | 3.03 |
| Bahçe | 1 | 3.03 |
| Çözüm merkezi | 1 | 3.03 |
| Deniz | 1 | 3.03 |
| Ev | 3 | 9.09 |
| Girişimci | 1 | 3.03 |
| Gökkuşluğu | 1 | 3.03 |
| Halı tezgâhı | 1 | 3.03 |
| İnternet | 1 | 3.03 |
| Kelebek | 1 | 3.03 |
| Kraliçe arı | 1 | 3.03 |
| Mutfak | 1 | 3.03 |

| | | |
|----------------|-----------|---------------|
| Orkestra şefi | 1 | 3.03 |
| Patlamış mısır | 1 | 3.03 |
| Pınar | 1 | 3.03 |
| Saat | 1 | 3.03 |
| Spor araba | 1 | 3.03 |
| Su | 1 | 3.03 |
| Toprak | 1 | 3.03 |
| Yıldız | 1 | 3.03 |
| Toplam | 33 | 100.00 |

Tablo 1’deki bulgulara göre halk eğitim personelinin halk eğitim yönetimine ilişkin toplam dikkate alındığında personeller halk eğitimi yönetimi kavramına ilişkin toplam 33 olmak üzere, 24 farklı metafor üretmişlerdir. 21 metafor 1 (%3.03) personel tarafından üretilirken “ağaç” metaforunu 6 (%18.18), “aile” ve “ev” metaforları ise 3 (%9.09) personel tarafından üretilmiştir. Üretilen metaforlar incelendiğinde metaforların 8 (%33.33) tanesi canlı varlığa ilişkin olarak eşleştirilirken 16 (%66.67) tanesi cansız varlık ile eşleştirilmiştir. Canlı varlıkların ise 2 tanesi bitki, 4 tanesi insan ve 2 tanesi ise hayvan ile eşleştirilmiştir. Halk eğitim personelinin eğitim yönetimine ilişkin Tablo 1’deki üretilmiş metaforlar “aile, besleyici, birleştirici, çalışkanlık, fedakârlık, lider ve sorun çözücü” olmak üzere toplam 7 adet temada toplanmıştır.

Halk Eğitim Merkezi personeli tarafından aile teması altında üretilen metaforlar Tablo 2’de oluşturularak bu tema altında değerlendirilmiştir.

Tablo 2: Aile teması altında üretilen metaforlar

| Aile temasına ilişkin metaforlar | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı |
|----------------------------------|------------------|--------------|
| Meyve veren ağaç | 1 | 3.03 |
| Baba | 1 | 3.03 |
| Ev | 3 | 9.09 |
| Aile | 3 | 9.09 |
| Toplam | 8 | 24.24 |

Tablo 2 incelendiğinde halk eğitim personelinin “aile” teması altında 4 farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. “Aile” teması altında üretilen metaforların en yüksek temsil oranına sahip olanı “Aile” ve “ev” metaforları toplamda 3 (%9.09) personel tarafından temsil edilmekte iken, meyve veren ağaç ve baba metaforları ise 1 (%3.03) personel tarafından temsil edildikleri belirlenmiştir. “Aile” temasında değerlendirilen metaforlar incelendiğinde halk eğitim yönetimi kavramına ilişkin olarak personeller; ev gibi tüm sevilenlerin bir meyve gibi bir arada toplandığı bir aile ile meyve veren ağaç metaforunu, insanlara karşı sıcakkanlı ve koruyucu olması yönüyle baba metaforunu, her gün yapılan işlerin bitmek bilmeyen sabır ve hoşgörü ile yapılması, dertlerin, sıkıntıların paylaşılıp çözüme kavuşturması ile aile metaforunu, evdeki sıcaklık ve samimiyetin olması ile ev metaforunu tercih ettikleri belirlenmiştir.

Halk Eğitim Merkezi personeli tarafından besleyici teması altında üretilen metaforlar Tablo 3’te oluşturularak bu tema altında değerlendirilmiştir.

Tablo 3: Besleyici teması altında üretilen metaforlar

| Besleyici temasına ilişkin metaforlar | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı |
|---------------------------------------|------------------|--------------|
| Pınar | 1 | 3.03 |
| Su | 1 | 3.03 |
| Toprak | 1 | 3.03 |
| Büyük bir bahçe | 1 | 3.03 |
| İnternet | 1 | 3.03 |
| Toplam | 5 | 15.15 |

Tablo 3 incelendiğinde halk eğitim personelinin “besleyici” teması altında 5 farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. Üretilen 5 adet metafor birer personel tarafından temsil edilmiştir. Personeller, halk eğitim yönetimi kavramına ilişkin olarak, toprağın tohumu besleyerek büyütmesi gibi her yaşta her insanı yetiştirme bakımından “toprak” metaforunu, halk eğitim merkezine gelen insanları toprağın içindeki mineralleri beslemesi gibi besleyen “pınar” metaforunu, halk eğitim kurumu personellerini besleyip hayat vermesi ve açık, net ve şeffaf olması bakımından “su” metaforunu, bilgiye kolay ulaşımını sağlayarak insanı bilgi ile besleyip donatması bakımından “internet” metaforunu, içerisinde besleyerek büyüttükleri ağaç ve çiçekleri öğretmenlere ve yararlı meyvelerini öğrencilere benzetilmesi bakımından “büyük bir bahçe” metaforunu tercih ettikleri belirlenmiştir.

Halk Eğitim Merkezi personeli tarafından birleştirici teması altında üretilen metaforlar Tablo 4’te oluşturularak bu tema altında değerlendirilmiştir.

Tablo 4: Birleştirici teması altında üretilen metaforlar

| Birleştirici temasına ilişkin metaforlar | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı |
|--|------------------|--------------|
| Gökkuşluğu | 1 | 3.03 |
| Orkestra şefi | 1 | 3.03 |
| Anahtar | 1 | 3.03 |
| Halı tezgâhı | 1 | 3.03 |
| Deniz | 1 | 3.03 |
| Ağaç | 4 | 12.12 |
| Patlamış mısır | 1 | 3.03 |
| Toplam | 10 | 33.33 |

Tablo 4 incelendiğinde halk eğitim personelinin “birleştirici” teması altında toplam 7 (%33.33) farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. Üretilen 7 metafor toplam 10 personel tarafından temsil edilmektedir. “Birleştirici” teması altında üretilen metaforların en yüksek temsil oranına sahip olanı “ağaç” metaforu toplamda 4 (%12.12) personel tarafından temsil edilmektedir. Gökkuşluğu, orkestra şefi, halı tezgâhı, deniz ve patlamış mısır metaforları ise birer personel tarafından temsil edilmektedir. Birleştirici temasında değerlendirilen metaforlar incelendiğinde halk eğitim yönetimi kavramına ilişkin olarak personeller; farklı renkleri bir arada tutma ile gökkuşluğu metaforunu, farklı alanlarda uzman kişilerin bir araya getirmesi ile orkestra şefi metaforunu, atkı ve çözümlü ipliklerini bir araya getirmesi ile halı tezgâhı metaforunu, birçok farklılığı içinde barındırması ile deniz metaforunu, toplumun her kesiminin uğradığı bir yer olması ile patlamış mısır metaforunu tercih ettikleri belirlenmiştir. Ayrıca ağacın kökünün devlete, gövdesinin, müdüre ve dallarının ise müdür yardımcılara benzemesi ile ağaç metaforunu tercih ettikleri belirlenmiştir.

Halk Eğitim Merkezi personeli tarafından çalışkanlık teması altında üretilen metaforlar Tablo 5’te oluşturularak bu tema altında değerlendirilmiştir.

Tablo 5: Çalışkanlık teması altında üretilen metaforlar

| Çalışkanlık temasına ilişkin metaforlar | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı |
|---|------------------|-------------|
| Spor araba | 1 | 3.03 |
| Brimstone kelebeği | 1 | 3.03 |
| Çam ağacı | 1 | 3.03 |
| Toplam | 3 | 9.09 |

Tablo 5 incelendiğinde halk eğitim personelinin “çalışkanlık” teması altında 3 farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. Üretilen 3 adet metafor, birer personel tarafından temsil edilmiştir. Personeller, halk eğitim yönetimi kavramına ilişkin olarak, zor koşullarda dayanıklılık gösteren, şeffaf bir şekilde çalışan, farklı renkteki kanatlara sahip brimstone kelebekleri gibi dayanıklı, çalışkan, uyuşucu olmaları bakımından “brimstone kelebeği”

metaforunu günlük çalışma temposuyla, inanılmaz bir hızla performans gösteren bir araba olan “spor araba” metaforunu tercih ettikleri belirlenmiştir.

Halk Eğitim Merkezi personeli tarafından fedakârlık teması altında üretilen metaforlar Tablo 6’da oluşturularak bu tema altında değerlendirilmiştir.

Tablo 6: Fedakârlık teması altında üretilen metaforlar

| Fedakârlık temasına ilişkin metaforlar | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı |
|--|------------------|-------------|
| Çam ağacı | 1 | 3.03 |
| Yıldız | 1 | 3.03 |
| Toplam | 2 | 6.06 |

Tablo 6 incelendiğinde halk eğitim personelinin “fedakarlık” teması altında 2 farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. Üretilen 2 adet metafor, birer personel tarafından temsil edilmiştir. Personeller, halk eğitim yönetimi kavramına ilişkin olarak, her konuda bir yıldız gibi aydınlık, güler bir yüzle yardımcı olmaları bakımından “yıldız” metaforunu, yaz kış hiç ara vermeden yapraklarını dökmeyen bir ağaç gibi her daim çalışması bakımından “çam ağacı” metaforunu tercih ettikleri belirlenmiştir.

Halk Eğitim Merkezi personeli tarafından lider teması altında üretilen metaforlar Tablo 7’de oluşturularak bu tema altında değerlendirilmiştir.

Tablo 7: Lider teması altında üretilen metaforlar

| Lider temasına ilişkin metaforlar | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı |
|-----------------------------------|------------------|--------------|
| Kraliçe (ana) arı | 1 | 3.03 |
| Arıkovanı | 1 | 3.03 |
| Girişimci | 1 | 3.03 |
| Saat | 1 | 3.03 |
| Toplam | 4 | 12.12 |

Tablo 7 incelendiğinde halk eğitim personelinin “lider” teması altında 4 farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. Üretilen 4 adet metafor birer personel tarafından temsil edilmiştir. Personeller, halk eğitim yönetimi kavramına ilişkin olarak, kolonideki arıların devamını sağlayan bir lider gibi halk eğitim işleyişinin devamını sağlaması bakımından “kraliçe (ana) arı” metaforunu, işbirliği ve uyum içinde yönetim sağlayan bir ortam sağlaması bakımından “arıkovanı” metaforunu, araştırma, planlama, organizasyon, koordinasyon işlerini yöneten bir lider bakımından ise “girişimci” metaforunu, akrep ve yelkovanın birbiriyle uyumlu çalışmasını sağlayan bir lider gibi “saat” metaforunu tercih ettikleri belirlenmiştir.

Halk Eğitim Merkezi personeli tarafından sorun çözücü teması altında üretilen metaforlar Tablo 8’de oluşturularak bu tema altında değerlendirilmiştir.

Tablo 8: Sorun çözücü teması altında üretilen metaforlar

| Sorun çözücü temasına ilişkin metaforlar | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı |
|--|------------------|-------------|
| Anahtar | 1 | 3.03 |
| Çözüm merkezi | 1 | 3.03 |
| Sıcak mutfak | 1 | 3.03 |
| Toplam | 3 | 9.09 |

Tablo 8 incelendiğinde halk eğitim personelinin “sorun çözücü” teması altında 3 farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. Üretilen 3 adet metafor birer personel tarafından temsil edilmiştir. Personeller, halk eğitim yönetimi kavramına ilişkin olarak, eğitim sistemindeki açıkları kapatarak toplumsal sorunlara çözüm üretmesi bakımından “çözüm merkezi” metaforunu, kurumsal sorunların çözümünde hangi sorunun çözümünde hangi anahtarın kullanılması konusunda uzmanlık göstermesi bakımından “anahtar” metaforunu, tüm planlamaların, organizasyonların ve fikirlerin üretilerek servis edilmesi bakımında “sıcak mutfak” metaforunu tercih ettikleri belirlenmiştir.

Aşağıda Halk Eğitimi Merkezinde görev yapmakta olan personelin yönetime ilişkin metaforik algıları cinsiyetleri açısından ele alınmıştır. Cinsiyete ilişkin bulgular tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre metaforik algıları

| Cinsiyet | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı | Metaforlar | f | % |
|---------------|------------------|---------------|---|-----------|---------------|
| Kadın | 26 | 78.79 | Ağaç (5), aile(3), toprak(1), deniz(1), kraliçe arı(1), pınar(1), patlamış mısır(1), Brimstone kelebeği(1), arı kovani(1), internet(1), gökkuşağı(1), ev(1), anahtar(1), mutfak(1), halı tezgâhı(1), su(1), yıldız(1), saat(1), bahçe(1), baba(1) | 20 | 76.92 |
| Erkek | 7 | 21.21 | Ağaç (2), Ev (1), Orkestra Şefi(1), Girişimci(1), Çözüm Merkezi(1), Spor Araba(1) | 6 | 23.08 |
| Toplam | 33 | 100.00 | | 26 | 100.00 |

Tablo 9 incelendiğinde kadın personellerin 20 (%76.92) farklı metafor ile erkek personellerden 6 (%23.08) daha fazla metafor ürettikleri görülmektedir. Kadın ve erkek personellerin ürettiği metaforlar incelendiğinde bu metaforların tamamının olumlu metaforlar olduğu belirlenmiştir. Kadın personeller Halk Eğitim yönetimi kavramının ilişkin olarak çoğunlukla ağaç(5), ardından da aile(3) metaforunu tercih ettikleri belirlenmiştir. Kadın personeller Halk eğitim yönetimi kavramını ayrıca toprak, deniz, kraliçe arı, pınar, patlamış mısır, brimstone kelebeği, arı kovani, internet, gökkuşağı, ev ve anahtar metaforları ile ilişkilendirmişlerdir. Üretilen bu metaforlar incelendiğinde kadınların çoğunlukla Halk Eğitim Yönetimini bir aile gibi gördüklerini, bir ağaç gibi tüm organların birbirine bağlı olduğunu ayrıca farklı özelliklerdeki birçok rengi bir gökkuşağı gibi uyum içinde bir araya getiren bir yer olarak görmekteyiz. Bununla birlikte erkek personeller ise Halk Eğitim Yönetimi kavramına ilişkin olarak çoğunlukla ağaç(2) metaforunu tercih etmişlerdir. Ayrıca Halk eğitim yönetimi kavramına ilişkin olarak erkekler ev, orkestra şefi, girişimci, çözüm merkezi ve spor araba metaforunu tercihe ettikleri belirlenmiştir. Erkeklerin ürettikleri bu metaforlar onların Halk Eğitim Yönetimini birçok sesi bir arada barındıran bir kurumu bir orkestra şefi gibi uyum içinde yöneten ve kurum içinde çıkan sorunlara hızla çözüm bulan bir çözüm merkezi olarak görmekteyiz. Ayrıca hem kadın hem de erkek personelin Halk Eğitim Yönetimini ağaç metaforu ile ilişkilendirdikleri de belirlenmiştir. Bu kapsamda Halk Eğitim personellerinin Halk Eğitim Yönetimine ilişkin metaforik algılarının cinsiyet açısından farklılaştığı sonucu çıkarılabilir.

Aşağıda Halk Eğitimi Merkezinde görev yapmakta olan personelin yönetime ilişkin metaforik algıları meslek türü açısından ele alınmıştır. Meslek türüne ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların meslek türü değişkenine göre metaforik algıları

| Meslek türü | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı | Metaforlar | f | % |
|--------------------|------------------|---------------|---|-----------|---------------|
| Usta öğretici | 13 | 39.39 | Aile(3), Ağaç (2), Deniz(1), Pınar(1), Ev(1), Yıldız(1), Bahçe(1), Baba(1), Orkestra Şefi(1), Mutfak(1) | 10 | 37.04 |
| Kadrolu öğretmen | 12 | 36.37 | Ağaç(3), Toprak(1), Kraliçe Arı(1), Patlamış Mısır(1), Gökkuşağı(1), Ev (1), Anahtar(1), Halı Tezgâhı(1), Girişimci(1), Saat(1) | 10 | 37.04 |
| Yardımcı hizmetler | 8 | 24.24 | Ağaç (2), Çözüm Merkezi(1), Spor Araba(1), Su(1), İnternet(1), Arı Kovani(1), Brimstone Kelebeği(1) | 7 | 25.92 |
| Toplam | 33 | 100.00 | | 27 | 100.00 |

Tablo 10 incelendiğinde usta öğreticilerin ve kadrolu öğretmenlerin 10 (%37.04) farklı metafor üreterek yardımcı hizmetlerde çalışan personellerden 7 (%25.92) daha fazla farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. Usta öğreticilerin Halk Eğitim Merkezi yönetimini en fazla "Aile" metaforu ile daha sonra sırasıyla ağaç(2), pınar, deniz, ev, yıldız, bahçe, baba, orkestra şefi ve mutfak metaforları ile ilişkilendirdikleri belirlenmiştir. Kadrolu öğretmenlerin ise Halk Eğitim Merkezi yönetimini en fazla "ağaç" (3) metaforu ile daha sonra sırasıyla toprak, kraliçe arı, patlamış mısır, gökkuşağı, ev, anahtar, halı tezgâhı, girişimci ve saat metaforları ile ilişkilendirdikleri belirlenmiştir. Yardımcı personellerin ise Halk Eğitim Merkezi yönetimini en fazla "ağaç" (2) metaforu ile daha sonra çözüm merkezi, spor araba, su, internet, arı kovani ve brimstone kelebeği metaforları ile ilişkilendirdikleri belirlenmiştir. Usta öğreticileri çalıştıkları kurum yönetimini bir aile sıcaklığında samimi bir ortamın olduğu bir aile ve o ailenin üyeleri olarak görmekteyiz. Kadrolu öğretmenler ve yardımcı hizmetlerde çalışan personeller Halk Eğitimi yönetimini bir ağaca benzetmişlerdir. Sahip olduğu yapılarla her türlü bilgi ve beceriyi bünyesinde barındıran ve

etrafındakilere bir ağaç gibi fayda sağlayan bir yapı olarak görmektedirler. Bu kapsamda Halk Eğitim personellerinin Halk Eğitim Yönetimine ilişkin metaforik algılarının meslek türü açısından farklılaştığı sonucu çıkarılabilir.

Aşağıda Halk Eğitimi Merkezinde görev yapmakta olan personelin yönetime ilişkin metaforik algıları yaş değişkeni açısından ele alınmıştır. Yaş değişkenine ilişkin bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların yaş değişkenine göre metaforik algıları

| Yaş | Katılımcı sayısı | Yüzde oranı | Metaforlar | f | % |
|---------------|------------------|---------------|---|-----------|---------------|
| 20-25 | 3 | 9.10 | Yıldız(1), aile(1), baba(1) | 3 | 10.34 |
| 26-30 | 6 | 18.18 | Aile(2), toprak(1), arı kovani(1), ağaç(1), su(1) | 5 | 17.24 |
| 31-35 | 4 | 12.12 | Ev(2), brimstone kelebeği(1), internet(1) | 3 | 10.34 |
| 36-40 | 7 | 21.21 | Deniz(1), pınar(1), ağaç(1), orkestra şefi(1), mutfak(1), girişimci(1), spor araba(1) | 7 | 24.14 |
| 41-45 | 4 | 12.12 | Kraliçe arı(1), patlamış mısır(1), ağaç(1), gökkuşağı(1) | 4 | 13.80 |
| 46-50 | 5 | 15.15 | Ağaç(3), saat(1), bahçe(1) | 3 | 10.34 |
| 51-üstü | 4 | 12.12 | Ağaç(1), anahtar(1), halı tezgâhı(1), çözüm merkezi(1) | 4 | 13.80 |
| Toplam | 33 | 100.00 | | 29 | 100.00 |

Tablo 11 incelendiğinde en fazla farklı metaforu 7 metaforla 36-40 yaş aralığındaki personelin ürettiği belirlenmiştir. En az metaforu ise 3 farklı metaforla 20-25, 31-35 ve 46-50 yaş aralığındaki personellerin ürettiği belirlenmiştir. 36-40 yaş aralığındaki personelin Halk Eğitim yönetimine ilişkin üretmiş oldukları metaforlar sırasıyla, deniz, pınar, ağaç, orkestra şefi, mutfak, girişimci ve spor araba olduğu belirlenmiştir. 26-30 yaş aralığındaki personelin 5 farklı metafor, 41-45 ve 51-üstü yaş aralığındaki personelin ise 3 farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. 20-25, 31-35 ve 46-50 yaş aralığındaki personellerin ise 3 farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir. 36-40 yaş aralığındaki personeller, Halk Eğitim yönetimini kurum içinde yaşanan sorunlar karşısında çözüm önerilerinin hazırlandığı bir mutfak olarak görmektedirler. Sorunları çözmek için bir orkestra şefi gibi birçok kişiyi bir araya getiren girişimci liderler olarak görmektedirler. Bu kapsamda Halk Eğitim personellerinin Halk Eğitim Yönetimine ilişkin metaforik algılarının yaşları açısından farklılaştığı sonucu çıkarılabilir.

Tartışma ve Sonuç

Halk eğitim personeli, halk eğitim yönetimini genelde farklılıkları bir araya getiren, tüm çalışanları ahenkli bir uyum içinde organize eden birleştirici bir unsur olarak görmektedirler. Araştırmamızın katılımcıları en fazla “birleştirici” teması altında metafor üretmişlerdir. Halk eğitim yönetimine ilişkin üretilen metaforların oldukça olumlu olduğu belirlenmiştir. Halk eğitim personeli, halk eğitim yönetimini kendi ailesinden biri gibi, fedakâr, birleştirici, besleyici bir kurum olarak görmektedirler. Ayrıca toplumsal sorunları çözmeye bakımından birçok unsuru bir araya getirerek sorunları çözen, çalışkan bir lider olarak gördükleri tespit edilmiştir. Ayrıca bu araştırmada, halk eğitim personelinin halk eğitim yönetimine ilişkin üretmiş oldukları metaforların birleştirici, aile, ev temaları altında toplanması, halk eğitim yönetiminin çalışanlarına yönelik, katı bürokratik işleyişten, katı disiplin ve yönetim anlayışından uzak bir şekilde hareket ettiğini gösterirken, aynı zamanda da yönetimin, işbirliği ve takım çalışmasının hâkim olduğu bir ruh içinde farklılıkları bir araya getirerek toplumun tüm kesimlerine hizmet veren, tüm çalışanları ahenkli bir uyum içinde bir araya getirerek birleştirici bir unsur olarak hareket ettiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Yönetim ve çalışanlar arasında işbirliğinin, takım çalışmasının ve uyumun var olması, çalışanların yönetime ilişkin olumlu algılar geliştirmesine katkı sağlanmasının yanında o örgütün başarısına da olumlu yönde katkıda bulunacaktır (Şan, 2017).

Halk eğitim merkezinde çalışan kadınların çoğunlukla halk eğitim yönetimini, bir aile gibi gördüklerini, bir ağaç gibi tüm organlarının birbirine bağlı olduğunu ayrıca farklı özelliklerdeki birçok rengi bir gökkuşağı gibi uyum içinde bir araya getiren bir unsur olduğunu ifade etmişlerdir. Erkeklerin ürettikleri metaforlar onların halk eğitim yönetimini birçok sesi bir arada barındıran, bir kurumu bir orkestra şefi gibi uyum içinde yöneten ve kurum içinde çıkan sorunlara hızla çözüm bulan bir çözüm merkezi olarak görmektedirler. Araştırmada, usta öğreticileri çalıştıkları kurum yönetimini bir aile sıcaklığında samimi bir ortamın olduğu bir aile ve o ailenin üyeleri olarak görmektedirler. Ayrıca bu araştırmada kadrolu öğretmenler ve yardımcı hizmetlerde çalışan personeller ise halk eğitim yönetiminin sahip olduğu yapılarla her türlü bilgi ve beceriyi bünyesinde barındıran ve etrafındakilere bir ağaç gibi fayda sağlayan bir yapı olarak görmektedirler. 36-40 yaş aralığındaki personeller, farklı yaşlardaki diğer personellere göre halk eğitim yönetimini, kurum içinde yaşanan sorunlar karşısında çözüm önerilerinin

hazırladığı bir mutfak olarak görmektedirler. Sorunları çözmek için bir orkestra şefi gibi birçok kişiyi bir araya getiren girişimci liderler olarak görmektedirler.

Kurumda çalışan farklı cinsiyet, meslek türü ve yaşa sahip personellerin kurum yönetimine ilişkin genel anlamda benzer ve olumlu yönde metaforik algıya sahip olması, halk eğitim yönetimi ile kurum çalışanlarının olumlu bir örgüt iklimi içinde olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Olumlu iklim örgütü çalışanların kurumuna karşı bir bağlılık hissetmesine neden olacaktır. Çünkü bireylerin çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları, tutumları örgüt iklimi ile yakından ilişkili olarak görülür (Bayata, 2017). Bu anlamda bir eğitim kurumunun iklimi, çalışanların düşüncelerini, algılarını, tutum ve davranışlarını oluşturur. Çalışanların kurumlarına ilişkin sahip oldukları bağlılıkları ise, o kurumun başarısına olumlu yönde katkı sağlayacağı gibi, çalışanların kurum ve kurum yöneticilerine yönelik olumlu algılar geliştirmesine de fayda sağlayacaktır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

Araştırmada, halk eğitim yönetimine ilişkin çalışanların sahip olduğu bu olumlu düşüncelerin temelinde, halk eğitim merkezi yöneticilerinin bünyesinde barındırdığı çalışanlarına yönelik geleneksel ve bürokratik yönetim anlayışından uzak bir şekilde daha demokratik bir yönetim anlayışıyla hareket etmesinin bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Çünkü Hoy ve Sweetland (2001), eğitim kurumlarının sahip olduğu geleneksel bürokratik yapının, çalışanları birbirine, kurum yöneticilerine ve kurumlarına yabancılaşmasına, dolayısıyla kurum yöneticilerine ilişkin olumsuz algıların ortaya çıkmasına neden olabileceğini ifade etmiştir. Halk eğitim merkezinde çalışan yöneticilerin, çalışanlarına yönelik sergilemiş oldukları demokratik yönetim tarzları, çalışanlarını kurumla ilgili karar süreçlerine dâhil etmesi gibi nedenler, çalışanların kurumu ve kurum yöneticilerini benimsemelerine, kurumda olumlu bir örgütsel iklimin oluşmasına, dolayısıyla personelin yönetime ilişkin algılarında pozitif yönde bir etki oluşmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Hoy ve Miskel (2015:233), kurumu ilgilendiren konularda çalışanların karar mekanizmaları içine alarak demokratik yönetim biçimini benimseyen yöneticilerin, çalışanları tarafından daha çok benimseneceği, dolayısıyla çalışanların yöneticileri hakkında olumlu düşünceler içerisine gireceklerini belirtmiştir. Ayrıca Aydın'ın (2018: 109), belirttiği gibi, bir kurumda çalışanlar, kendilerine yönelik demokratik yönetim tarzı ile hareket eden yöneticilere yönelik olumlu tutumlar geliştirmekte ve yöneticilerine daha fazla bağlılık duymaktadırlar.

Bu araştırmada çalışanların bağlı buldukları kurum yönetimine ilişkin üretmiş oldukları olumlu yöndeki metaforların benzeri, alanyazın incelendiğinde farklı araştırmalarda da görülmüştür (Yalçın ve Erginer, 2012). Aynı zamanda bu araştırmada üretilen olumlu metaforların aksine, çalışanların kurum yönetimine ilişkin olumsuz metaforlar ürettiğini ortaya çıkaran araştırmalara da rastlanmıştır (Akan, Yalçın ve Yıldırım, 2014; Örucü, 2014).

Yalçın ve Erginer (2012), ilköğretim okullarında bulunan öğrenci, öğretmen, veli ve yöneticilerin okul müdürüne ilişkin üretmiş oldukları metaforları belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada “okul müdürü” kavramına ilişkin 361 metafor ürettikleri belirlenmiş ve okul personeli olan öğretmenlerin okul yönetimini kurum idarecilerine örnek olan, onları motive ederek yönlendiren ve yol gösteren bir lider gibi gördükleri belirlenmiştir. Ancak, Akan, Yalçın ve Yıldırım (2014), öğretmenlerin okul müdürü kavramına ilişkin metaforlarını ortaya çıkarmayı amaçladığı çalışmada 24 metafor ürettiklerini ve üretilen metaforların genellikle olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Örucü (2014), öğretmen adaylarına yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada okula, okul yöneticisine ve Türk Eğitim Sistemi'ne ilişkin algıları ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmen adayları okul yönetimine ilişkin üretmiş oldukları metaforların genelde olumsuz olduğu sonucu çıkmıştır.

Sonuç

Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır:

1. Araştırmada, halk eğitim personelleri halk eğitim yönetimine ilişkin toplam 33 metafor olmak üzere 24 farklı metafor üretmişlerdir. Halk eğitim merkezi personelinin üretmiş olduğu metaforlar, “lider, aile, besleyici, birleştirici, sorun çözücü, fedakârlık ve çalışkanlık” olmak üzere toplam 7 adet temada toplanmıştır. En fazla metafor, 9 adet metaforla “birleştirici” teması altında toplanmıştır.
2. Araştırmaya katılan personellerin yönetime ilişkin üretmiş oldukları metaforlar cinsiyetleri, meslek türleri ve yaşları açısından farklılaştığı sonucu çıkmıştır. Hem erkekler hem kadın personellerin olumlu metaforlar ürettikleri belirlenmiştir.
3. Usta öğreticilerin ve kadrolu öğretmenlerin yardımcı hizmetlerde çalışan personellerden daha fazla farklı metafor ürettikleri belirlenmiştir.
4. 36-40 yaş aralığındaki personelin en fazla metafor ürettiği belirlenmiştir. En az metaforu ise 20-25, 31-35 ve 46-50 yaş aralığındaki personellerin ürettiği belirlenmiştir.

Öneriler

Bu araştırma kapsamında halk eğitim yönetimlerinin personeller üzerinde olumlu algılar oluşturmaları için yönetici olarak personellerden gelen tüm düşünce ve fikirlere açık olmaları, sorunlar karşısında kurum personelini işbirliği içine sokarak bir araya getiren, onların uyum, ahenk içinde çalışmalarını sağlayacak bir ortam sağlamaları önerilebilir. Ayrıca halk eğitim yönetimi personellerine ön yargılardan uzak, güvenilir, sıcakkanlı ve güler yüzlü bir aile ortamı olacak şekilde olumlu bir örgüt iklimi sağlamaları önerilebilir.

Kaynakça

- Akan, D., Yalçın, S., & Yıldırım, İ. (2014). “Okul müdürü” kavramına ilişkin öğretmenlerin metaforik algıları. *İlköğretim Online*, 13(1), 169-179.
- Akgün, E. (2015). Okul öncesi öğretmen adaylarının “çocuk” ve “okul öncesi öğretmeni” kavramına ilişkin metaforik algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1652-1672.
- Altun, S. A., & Apaydın, Ç. (2013). Kız ve erkek öğretmen adaylarının “eğitim” kavramına ilişkin metaforik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(3), 329-354.
- Aslan, G. (2015). Öğretmen adaylarının toplumsal cinsiyet algılarına ilişkin metaforik bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 363-384.
- Aslan, S. (2013). Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin “öğretmen” kavramı ile ilgili algılarının metaforik incelenmesi. *Turkish Studies*, 8(6), 43-59.
- Aydeş, S. S., & Akın, U. (2016). Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik metaforik algıları. *Sakarya University Journal of Education*, 6(3), 20-39.
- Aydın, M. (2018). *Eğitim Yönetimi* (1 b.). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Aykaç, N., & Çelik, Ö. (2014). Öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının eğitim programına ilişkin metaforik algılarının karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 328-340.
- Bayata, G. (2017). *Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Erzurum: T.C. Atatürk üniversitesi.
- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Gömlüksiz, M. N., Kan, A. Ü., & Öner, Ü. (2012). Metaphorical perceptions of elementary school students toward social studies course. *Erzincan University Journal of Education Faculty*, 14(2), 419- 436.
- Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği (2018, 10 Temmuz. Resmi Gazete (Sayfa: 1). Erişim adresi: <http://hbogm.meb.gov.tr/www/hayat-boyu-ogrenme-kurumlari-yonetmeliği/icerik/791>
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi. Teori, araştırma ve uygulama*, (7 b.). (S. Turan, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hoy, W. K., ve Sweetland, S. R. (2001). Designing better schools: The meaning and measure of enabling school structures. *Educational Administration Quarterly*, 37, 296.
- Kaya, H. (2005). Türkiye’de Halk Eğitim Merkezleri. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3, 268-277.
- Koç, E. (2014). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen ve öğretmenlik mesleği kavramlarına ilişkin metaforik algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 47-72.
- Lakoff, G. & Johnson, M. (1980), *Metaphors We Live By*, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Örücü, D. (2014). Öğretmen adaylarının okul, okul yönetimi ve Türk eğitim sistemine yönelik metaforik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(3), 327-358.
- Özdemir, M. (2012). Lise öğrencilerinin metaforik okul algılarının çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(163), 96-109.
- Özdemir, S. M. (2012). Eğitim programı kavramına ilişkin öğretmen adaylarının metaforik algıları. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 5(3), 369-393.
- Polat, M. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin eleştirel düşünme eğilimleri ile yaratıcılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, B. (2013). Öğretmen adaylarının “matematik öğretmeni”, “matematik” ve “matematik dersi” kavramlarına ilişkin sahip oldukları metaforik algılar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 313-321.
- Şan, B. Ç. (2017). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları*. Denizli: T.C. Pamukkale Üniversitesi.

- Şenel , T., & Aslan, O. (2014). Okul öncesi öğretmen adaylarının bilim ve bilim insanı kavramlarına ilişkin metaforik algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 76-95.
- Turan, M., Yıldırım , E., & Tıkman, F. (2016). Öğretmen adaylarının eğitim ve bazı temel kavramlara ilişkin metaforik algıları. *Education Sciences*, 11(4), 217-242.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yalçın, M., & Erginer, A. (2012). İlköğretim okullarında okul müdürüne ilişkin metaforik algılar. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 1(2), 229-256.

Extended Abstract

Introduction

Developments in science and technology in the 21st century have made the world a small village. However, knowledge has increased by changing and accumulating, and being an information society has become an important goal for countries (Polat, 2017). Lifelong learning activities have an important place for individuals to fulfill the requirements of the information society. Countries that are aware of this have determined the institutions that will carry out lifelong learning activities in their relevant laws and have drawn the limits of the duties and powers of these institutions. In the Presidential Decree on the Presidential Organization published in 2018 in our country, the duties and powers of the General Directorate of Lifelong Learning, which is responsible for carrying out lifelong learning activities (Lifelong Learning Institutions Regulation, 2018) are listed as follows:

- a) Apart from compulsory education, to carry out studies, implement, monitor and evaluate them in order to generalize education and training in a lifelong manner,
- b) To carry out non-formal education and training and open education services,
- c) To provide education and training in the fields of general or vocational and technical education through non-formal education to citizens who have not entered the formal education system, left or completed any education level.

Maturation institutes and public education centers affiliated to the Ministry of National Education fulfill the duties specified in the Presidential Decree. Public education centers are defined as non-formal education institutions that offer lifelong learning opportunities in many areas such as literacy, vocational courses, social and cultural courses to a wide target audience (Presidential Decree, 2018). When the international literature is examined, it is seen that instead of the concept of public education, the concepts of adult education, continuing education, lifelong education and lifelong learning have been used since the 1990s (Kaya, 2015). A qualified, effective management and understanding of personnel play an important role in the success of lifelong learning activities carried out in public education centers. The perceptions of the personnel working in public education centers about management contain important information about the management approach of the institution. Metaphors have an important function in revealing how individuals perceive events and phenomena that occur in their environment.

Metaphor

Lakoff and Johnson (1980) are the researchers who made the first studies about metaphor. According to the cognitive metaphor theory developed by these researchers, metaphors are mental structures that affect individuals' thoughts about the environments they live in. According to the same theory, metaphors play an important role in making abstract and ambiguous situations more concrete and understandable for individuals. In this respect, metaphors help individuals reveal how they perceive the events around them. Metaphors also allow people to understand nature and its environment, to make sense of the objective reality that seems meaningless through certain interpretations, and to know them as means of giving meaning to life and experience. In this sense, metaphors are explained through "unknown", known experiences (Yıldırım & Şimşek, 2016: 206). For this reason, it was aimed to reveal the metaphors of the institution staff working in the Public Education Center about the management.

In this study, it was aimed to reveal the metaphors of the institution personnel working in the Public Education Center about the management. For this purpose, answers to the following questions were sought;

- 1- What are the metaphorical perceptions of the personnel working at the Public Education Center regarding the management?

2- Do the metaphorical perceptions of the personnel working at the Public Education Center regarding the administration differ significantly according to their gender?

3- Do the metaphorical perceptions of the personnel working at the Public Education Center regarding management differ significantly according to the types of profession?

4- Do the metaphorical perceptions of the personnel working in the Public Education Center about the management differ significantly according to their seniority?

Method

The qualitative research method was used in this study, which aims to reveal the metaphors of the institution personnel working at the Public Education Center about the management. Phenomenology was used as a research design. Phenomenology design focuses on situations where individuals do not have a deep and detailed opinion on an event, phenomenon or issue. Metaphors are qualitative data collection tools that can be used to obtain rich findings (Yıldırım & Şimşek, 2016).

This research was carried out in Buca Public Education Center in Buca District of Izmir province in the 2018-2019 academic year. The working group of the research carried out in this context consists of 33 personnel working in Buca Public Education Center.

A semi-structured interview developed by the researcher was held with 33 staff working at Buca Public Education Center in the 2018-2019 academic year. The form created in this context was examined by a field expert and a teacher. Data were collected after the semi-structured interview form was finalized. The interviews lasted 20 minutes on average. In this process, first of all, the administration of the institution was informed about the scope and content of the research. Participants who volunteered for the study were included after obtaining the necessary permissions. The participants of the study were gathered in the teachers' room in order to collect the data. A period of 40 minutes was given to fill the form. Data were collected in an average of 20 minutes. To the working group, the statement of "Public Education Management is similar to / because" semi-structured forms prepared by the researchers aiming to reveal the metaphorical perceptions in which they take place were given. Yıldırım and Şimşek (2016) saw metaphors as an ideal tool for collecting qualitative data in qualitative research.

Result and Discussion

In this research, the participants produced 24 different metaphors about management. The metaphors produced were combined into a total of 7 themes: leader, family, nurturing, unifying, problem solver, sacrifice and diligence. The most metaphors were collected under the theme of "unifying" with 9 metaphors. Participants see management as a unifying element that brings together differences and brings all employees together in harmony. However, they see it as a self-sacrificing, unifying, nurturing institution like a family member. In addition, it has been determined that they see them as a hardworking leader who solves the problems by bringing together many elements in terms of solving social problems.

When the literature is examined, it is revealed that there are studies that support this result (Yalçın & Erginer, 2012) and those that do not (Akan, Yalçın, & Yıldırım, 2014; Örucü, 2014). Yalçın and Erginer (2012) determined that they produced 361 metaphors related to the concept of "school principal" in their study to determine the metaphors of students, teachers, parents and administrators in primary schools, and that teachers who are school staff are an example of school administrators, it has been determined that they see them as a leader who motivates and guides them. Akan, Yalçın, and Yıldırım (2014), in their study aiming to reveal the metaphors of teachers regarding the concept of school principal, it was determined that they produced 24 metaphors and the produced metaphors were generally negative. Örucü (2014) conducted a study for prospective teachers. In this study, it was aimed to reveal the perceptions about the school, the school administrator and the Turkish Education System. According to the results of the study, it was concluded that the metaphors that the teacher candidates produced about school administration were generally negative. It was revealed that the metaphors that the participants produced regarding management differ in terms of gender, occupation types and ages. It was determined that both men and women participants produced positive metaphors. It has been determined that master trainers and permanent teachers produce more different metaphors than staff working in auxiliary services. Master trainers see the management as a family and members of that family in a friendly atmosphere. On the other hand, permanent teachers and staff working in auxiliary services see the management as a structure that incorporates all kinds of knowledge and skills with its structures and provides benefits to those around it like a tree. It was determined that the participant between the ages of 36-40 produced the most metaphors. Participants between the ages of 36-40 see the administration as a kitchen where solution proposals are prepared for problems experienced within the organization. They see them as entrepreneurial leaders who bring many people together, such as a conductor, to

solve problems. It can be suggested that the management should be open to all the thoughts and ideas coming from the employees, and they should provide an environment that brings together the employees in cooperation in case of problems and enables them to work in harmony and harmony. In addition, it may be suggested that the management provide employees with a working environment that is safe, friendly and friendly, free from prejudices.

In the study, the basis of these positive thoughts of employees on public education management is that the public education center managers act with a more democratic management approach, far from the traditional and bureaucratic management approach towards their employees. Because Hoy and Sweetland (2001) stated that the traditional bureaucratic structure of educational institutions may lead to alienation of employees from each other, institution administrators and institutions, thus creating negative perceptions about institution managers. The reasons such as the democratic management styles of the managers working in the public education center towards their employees and the inclusion of their employees in the decision processes about the institution cause the employees to adopt the institution and the institution managers. In addition, it is thought to be effective in the formation of a positive organizational climate in the institution and thus a positive effect on the perceptions of the personnel regarding the management. Hoy and Miskel (2015: 233) stated that managers who adopt a democratic management style by including their employees in decision-making mechanisms will be adopted more by their employees. Therefore, he stated that the employees will have positive thoughts about their managers. In addition, as Aydın (2018: 109) stated, employees in an institution develop positive attitudes towards managers who act with a democratic management style towards them and feel more loyalty to their managers.