

Açık Sistem Teorisi ve Okula Uygulanması

The Open system theory and its applications to school

Mustafa YALÇINKAYA

G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara/TÜRKİYE

ÖZET

Sistemler kapalı ya da açık olarak görülür. Kapalı sistemler dış çevreleri ile etkileşimde bulunmayan sistemler olarak vasıflanır; halbuki, açık sistemler dış çevreleriyle sürekli olarak etkileşirler. Bu bağlamda, demokratik sistem açık sistem olarak tanımlanır. Mamefih, okul sistemi ya da okul, dış çevresi ile sürekli dinamik ilişki içerisinde. Bu çalışmada, açık sistem kavramı ile açık sistem ve okul ya da eğitim yönetimi arasındaki ilişkiler tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Açık sistem teorisi, açık sistem kavramları, okul ya da eğitim yönetimi, çevre, okul-çevre ilişkileri.

ABSTRACT

Systems are observed either closed or open. Closed systems are described as those which do not interact their external environment; whereas, open systems constantly interact with their external environments. In this connection, democratic system is defined as an open system. However, the school system or school is in constant dynamic interaction with its external environment. In this study, open system concept, and relationships between open system and school or education management have been discussed.

Key Words: Open system theory, open system concepts, school or education management, environment, school-environment relations.

1. GİRİŞ

Dünyanın ya da onun belirli bir kesiminin “sistem” olarak görülmesi ve bu sistemin işleyiş yasalarının araştırılması, XIX. yüzyılın ortalarına kadar çok sayıda çalışmaya konu olmuş, ama, bu çalışmalar genellikle yetersiz ve başarısız kalmışlardır. Bu ilk çabaların ortak özelliği, inceleme konusu sistemin bileştiricilerine ayrılarak açıklanmaya çalışılması ve bu yüzden de sistemin “sistem olarak” eksik algılanmasıydı. Aralarında etkileşerek bir sistem oluşturan öğelerin hem bir sistem olarak, hem de bir sistem içinde incelenmesinin ilk örneği doğa bilimlerinde verilmiş; Avusturyalı biyolog L. Von Bertalanffy, doğadaki bilinen sistemlerin çevreleriyle öz ve enerji alışverişine girdiklerini saptamış, bu alışverişin işleyiş yasalarını da matematiksel bir model geliştirerek incelemiştir (Fişek, 1979). Bertalanffy’ye göre, yaşayan bir organizma, özellik olarak açık bir sistemdir. Eğer bu sisteme madde giriş ve çıkışı yoksa o sistem kapalıdır; giriş ve çıkışla beraber değişme varsa o sistem açık bir sistemdir. Bunun için, yaşayan sistemler açık sistemlerdir (Bertalanffy, 1971).

Biyolojik organizma ya da sosyal organizasyonların yaşayan sistemler olup olmaması, kesinlikle onların dış çevreleri olan “açık sistem” biçiminde tasarılanmalarına bağlıdır (Katz ve Kahn, 1978).

Bilimsel yarar ve geçerliliği hızla anlaşılan “sistem yaklaşımı”, doğa bilimlerinden sonra, toplum bilimleri alanında da giderek yaygınlaşan bir uygulama alanı bulmuştur (Fişek, 1979). Bertalanffy’nin biyolojiden aldığı örnekleri toplumbilimciler çözümlemelerinin temeli yapmışlardır (Tosun, 1981).

Bunlardan Alvin Gouldner daha yeni bir yaklaşımla açık sistemi, örgüt biçimlerinden doğal sistem olarak görür. Gouldner’e göre, doğal ya da açık sistem modelinde örgüt, doğal bir bütün ya da sistem olarak görülür. Açık sistem kuramı Daniel Katz ve Robert L. Kahn’ın çalışmalarıyla daha da bütünleştirilerek geliştirilmiştir (Hall, 1977).

2. SİSTEM VE AÇIK SİSTEM KAVRAMLARI

Sistem sözcüğü, Petit Larousse’da “yönetme, hükümet etme biçimi, usuller, kurallar, bir doktrin oluşturmaya yarayacak ilkeler bütünü” olarak tanımlanmıştır (Tortop, 1983).

Başka bir tanımlamada sistem, karşılıklı olarak birbirine dayalı unsurlar topluluğu olarak görülmüştür (Baykal, 1981).

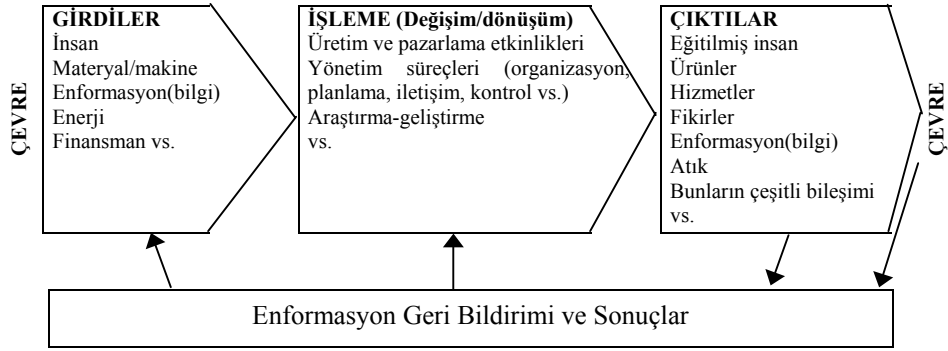
Buna benzer bir tanımlama da Stephan J. Carroll ve Henry L. Tosi tarafından yapılmıştır. Bu yazarlara göre sistem, birbirini düzenli biçimde etkileyen, birbirine dayalı öğelerden oluşan bir bütündür. Örgütsel açıdan sistem ise, çevresindeki sistemlerden girdiler alan, onlara çıktılar vererek hizmet eden birbirine bağımlı alt sistemlerden oluşan, çevre sistemleriyle sınırlanmış bulunan bir bütündür (Başaran, 1982).

Tanımından da anlaşılacağı gibi, sistem kavramının örgüte getirdiği en önemli değişken çevredir. Bir toplumsal açık sistem olarak örgüt, ilgili olduğu çevre örgütleriyle (sistemleriyle) sürekli etkileşim içindedir. Bu etkileşim, örgüt için yaşamsal bir önem taşır. Girdiler olmadığında, çıktıları satamadığında örgüt yaşamını yitirir. Bu yüzden örgüt, çevre örgütlerinin etkisiyle kararlarını biçimlendirerek kendine özgü vereceği kararlar ile de çevre örgütlerini etkilemek durumundadır. Bir örgüt etkilediği, etkilendiği diğer örgütlerle bir “etkileşim takımı” kurar. Örgütün etkileşim takımı, kendinin vereceği kararları doğrudan etkiler. Kendisi de takımındaki diğer örgütlerin kararlarını etkiler. Bir örgüt, etkileşim takımındaki örgütlerin isteği olmadan kolay kolay değişmez, yenileşemez (Başaran, 1982). O halde örgüt, çevresini etkileyen ve ondan etkilenen bir açık sistem olarak tasarlanmalıdır (Argyris, 1964).

Esasen sistemler, çevreleriyle etkileşen “açık sistemler” ve çevreleriyle etkileşmeyen kapalı sistemler olarak başlıca iki sınıfa ayrılırlar (Owens, 1981). Kapalı sistemler kendini besleyen, kendisiyle yetinen, çevresiyle etkileşimde bulunmayan, durağan, sıkı bir manastır toplumu gibi sistemlerdir (Cole, 1993). Bu nedenle, kapalı sistemler çevresel değişime daha az duyarlıdır (Owens, 1981). Oysa, açık sistemler çevreleriyle sürekli olarak etkileşirler. Devamlı olarak çevreden girdiler alır ve bunları çıktı olarak değişime uğratırlar (Hodgetts, 1975). Açık sistemler bu çıktıları çevrelerine ihraç ederler. Açık sistemler durağan değil, değişim, gelişim ve büyümeye açık olarak devamlı bir biçimde hayatta kalmak üzere düzenlenmişlerdir. Kapalı sistemlerin kendi içinde uyumlu olmasına karşın, açık sistemler çevreyle uyumu seçerler. Bunu sağlamak için pazarlama ve araştırma-geliştirme çalışmalarına özen gösterirler (Cole, 1993).

Katz ve Kahn’a göre, bir açık sistemde girdi, dönüşüm ve çıktı sürekli bir özellik olarak bulunur. Bu üç ana öğenin içerdiği kavramlar, alan otoriteleri tarafından farklı kombinasyonlarda kullanılmıştır. Buna göre *girdiler*: insan, materyal, makine, enerji, bilgi, finansman, vs., *işleme*, *değişim ya da dönüşüm süreci*: üretim ve pazarlama etkinlikleri, planlama, organizasyon, iletişim ve kontrol mekanizmaları, araştırma-

geliştirme çalışmaları, vs. ve *çktılar*: eğitilmiş insan, hizmet, bilgi, fikir, enerji, atık, bunların çeşitli bileşimi, vs. kapsar (Argyris, 1964; Cole, 1993; Sexton, 1970; Hodgetts, 1975). Bunları bir model olarak Şekil 1’de görebiliriz.



Şekil 1. Açık sistem modeli

Şekil 1’de görülen modele göre, açık sistemi tanımlayan üç temel özelliği, girdilerini çevreden alması, onları işleyerek çıktıya dönüştürmesi ve çıktıları çevreye sunmasıdır. Ancak, açık sistem yaklaşımını daha iyi anlayabilmek için bu üç temel özelliğin yanında bazı kavramların da bilinmesi gerekmektedir. Bu kavramlar aşağıda yer alanlardan ibaret değildir. Fakat, açık sistemin okula uygulanması göz önüne alınarak ve bir makalenin sınırlamaları içerisinde sadece aşağıdaki kavramların açıklanması ile yetinilmiştir.

Sistem Açıklığı: Sistem açıklığı, bu kavramların en genelidir ve sistemin bütün girdi türlerine açıklık derecesini anlatır. Sistemler, alabilecekleri girdilerin genel aralığı ve belli özel tür girdilere açıklıkları bakımından değişiklik gösterirler (Katz ve Kahn, 1977).

Sistem Sınırları: Sistem sınırları, sistemle çevresi arasındaki sistem açıklığını belirleyen sınır koşullarının türünü anlatır. Sınırlar, uygun sistem eylemlerinin tanımı, üyelerin sisteme alınışı ve sisteme gelen başka girdiler için bölgeler ve ayırım çizgileridir. Sınır, içteki ve dıştaki kimseler arasında bir çok türden ilişkenimleri önleyecek bir engel oluşturur, ama örgütsel işleyiş için gerekli belli türden özel alış-verişleri kolaylaştıracak bir düzen içerir (Katz ve Kahn, 1977).

Sistem Dinamiği: Sürekli beklenti ve uyum yoluyla, sistem dengesinin sağlanmasıdır. Sistem dinamiğinin işlemesi, üretme ve kazanma düzenlerinde görülür. Sistemler bu yolla negatif entropi sağlarlar ve birbirleri ile yarışır (Bursalıoğlu, 1978). Başlangıçta toplumsal örgüt için güvenceli bir enerji deposu yoktur. Yaşamını sürdüreceksa sürekli bir geçiş ve insan kaynağı sağlamak zorundadır. Bunu da negatif entropi yoluyla sağlar. Negatif entropi sistemin kullanabileceğinden fazla enerji toplamasıdır. Sistem böylece daha uzun ömürlü olabilecektir.

Sistem Uyumu: Sistemin çevresindeki değişimlere amaçlarının gerçekleşmesine yarayacak yönde tepki göstermesidir. Sistem bunu uyum mekanizması yoluyla sağlar. Bu mekanizma karar, kontrol ve besleme alt sistemlerinden yararlanır ve sistemi tutarlı bulduracak görevler yapar. Tutarlı sistemler yapı ve davranış değişimlerine dayanıklı olur. Sistemin uyum mekanizması, diğer mekanizmaları gibi sistemin yaşaması amacıyla, genellikle dışa dönük çalışır. Bununla beraber, bir yandan çevre koşullarını kontrol etme çabasını gösterirken, diğer yandan bu koşulları karşılayacak iç yapı değişikliklerini de araştırır. Sistemin uyum gücü olmasa, insan katkısının önemi olmaz. Örneğin, en mükemmel sistem olan insan vücuduna doktorun yaptığı katkı, sistemin uyum gücü sayesinde değer kazanmaktadır. Başka bir deyişle, sistemin uyum gücü azaldıkça, insan katkısının da etkisi azalmaktadır (Bursalıoğlu, 1978).

Sistem Farklılaşması: Sistemin çevresinden farklılaşması demektir. Bu farklılaşma ne kadar artarsa, sistem yapısının karmaşıklığı da o kadar artar (Bursalıoğlu, 1978). Farklılaşma, açık sistemlerin daha kompleks duruma gelme eğilimini belirten bir terimdir. Organizasyon teorisi açısından “organizasyonun teşkil ettiği sistemin alt sistemlere bölünmesi halini” ifade etmektedir. Bu alt sistemlerin her biri, kendi çevresinin gereklerine uygun belirli özellikler geliştirme eğilimini gösterir. Farklılaşmayı toplum kademesinde düşünmemiz de mümkündür. Bu anlamda ileri sanayi toplumları, geri kalmış toplumlara kıyasla daha yüksek bir farklılaşma seviyesine ulaşmışlardır (Dereli, 1981).

Sistem Araştırması: Örgütler bilgi kaynaklarını, sistem araştırması yoluna giderek geliştirebilirler ve geliştirmektedirler de. Sistem araştırması, yöneylem gibi, yeni bilgiler arar ama hedefi tüm sistemin değişen çevresi ile ilişkisi içinde işleyişidir. Sistem araştırmasının amaçları, çevresel eğilimleri, uzun süreli örgütsel işleyiş, örgütsel yapının niteliğini, tüm sistem içindeki alt sistemlerin birbirleri ile ilişkilerini ve örgütün çevresi üzerindeki etkilerini incelemeyi içerir. Yöneylem, üretimin teknik yönlerini

geliştirme üzerinde yoğunlaşırken sistem araştırması, teknik değişimin hem cevaplanmış hem de genellikle amaçlanmamış sonuçları dahil, teknik gelişmenin yaratacağı örgütsel değişimi araştırır (Katz ve Kahn, 1977).

Sistem Açısından Bakış (sistem perspektivi): Sistem yapısının kurulması yahut yenilenmesi için geçerli ilk koşuldur. Dışa bakış açısı (dış perspektif), çevrenin sistemden olan beklentilerine ilişkindir. Sistem çevresine karşı gösterilen duyarlık yoluyla sistem dengesinin sürekliliğini sağlar (Bursalıoğlu, 1978; s. 71). Dışa bakış açısı bu nedenle bir bakıma çevresel isteklere, yani örgütün çevresiyle denge durumunu koruyabilmesi için gerekli koşullara duyarlılık demektir. Dışa bakış açısı bir bakıma da çevresel olanaklara, yani çevreyle daha yararlı ilişki kurma olasılıklarına duyarlılığı kapsar. Dışa bakış açısı ayrıca, gerek örgütlerden olan istekler, gerekse örgütlere sağladığı olanaklar yönünden kendine özgü bir hareketlilik içinde olan çevredeki eğilim ve değişikliklere duyarlılığı gerektirir (Katz ve Kahn, 1977).

İçe bakış açısı (iç perspektif) kavramı, birçok yönleriyle dışa bakış açısı fikriyle aynıdır. Her örgüt bir sistem olarak alt sistemlerden oluşmuştur. Bu alt sistemlerin gereksinimleri birbirinden farklıdır ve her birini oluşturan kişiler tipik olarak farklı işlerle uğraşırlar. Bu gibi alt sistem farklılıklarının birleştirilmesi ve uyum içine sokulması atımları, önderliğin kaçınılmaz görevidir; gerçekten de alt sistemlerin eşgüdümlemesi ve denetimi, yönetsel alt sistemin temel işlevlerindedir. Bu işlevleri başarıyla yapmak, alt sistemlerin ve bunları oluşturan kişilerin değişmekte olan gereksinimlerini sürekli olarak bilmeyi ve anlamayı gerektirir (Katz ve Kahn, 1977). Bu da içe bakış açısı ile alt sistemlerdeki değişmelere ilişkin durumlar sürekli algı ve bilgi yoluyla sağlanır (Bursalıoğlu, 1978).

Sistem Ödülleri: Sistem ödülleri, üyeleri sistemde tutabilen güdülerdir. Böyle ödüller hizmet süresine göre dağıtıldığından, bunları almak isteyenler, diğer sistemlerin ödülleri tarafından çekilmediği sürece sistemde kalırlar (Bursalıoğlu, 1978). Sistem ödülleri, farklı özellikteki çaba ve başarı derecesine göre değil de sistemdeki üyelik temeline göre dağıtıldığı için bireysel ödüllerden ayrılırlar. Sistem ödülleri farklı biçimde dağıtılmasında temel dayanak, sistemde kıdem sahibi olmaktır. Otuz yıl hizmet edene yirmi yıl hizmet edenden daha fazla emeklilik ikramiyesi ödeme, üyeliği ödüllendirme ilkesini bozamaz. Bu nedenle sistem ödülleri üyeleri örgüt içinde tutmada en etkili olanlardır (Katz ve Kahn, 1977).

Denge: Her sistem, içerde ve dışarıda eylemde bulunan çeşitli kuvvetler ve etkenler arasında bir denge sağlama eğilimindedir. Bir sistemde iki tür dengeleşme vardır. (1) statik dengeleşme, (2) dinamik dengeleşme. Denge durumundaki bir sistem, karışıklık ve rahatsızlıktan; yani, denge bozulduktan sonra, eski dengesine dönüyorsa statik dengeleşme, yeni bir denge durumuna kayıyorsa dinamik dengeleşme söz konusudur (Kaya, 1979).

Güç Yitimi (entropi): Güç yitimi, sistemin dengesizliğe yönelişi, kaynak değişimi olanağının yokluğu ve sonunda ölümü olarak tanımlanmaktadır. Sisteme bilgi ve enerji ithal ederek onu açık sistem haline getiririz. Bu durumda negatif entropiden söz edilir (Dereli, 1981). Bütün sistemler zamanla düzenlerini kaybetme eğilimi gösterirler. Bu eğilim bir bakıma sisteme ilişkin enformasyonun azalması ile gerçekleşir. İşte sisteme ilişkin bilgisizliğin ya da sistemin gösterdiği düzensizliğin ölçüsü güç yitimidir (Bursalıoğlu, 1978). Güç yitimi ne denli yüksek ise örgütün eskimesi de o denli hızlıdır. Örgüt, oluşan güç yitimini durdurmaya çalışır. Bu yüzden her girdi-işleme-çıkı döneminde örgüt bir öncekinden daha çok girdi almaya çalışır (Başaran, 1984).

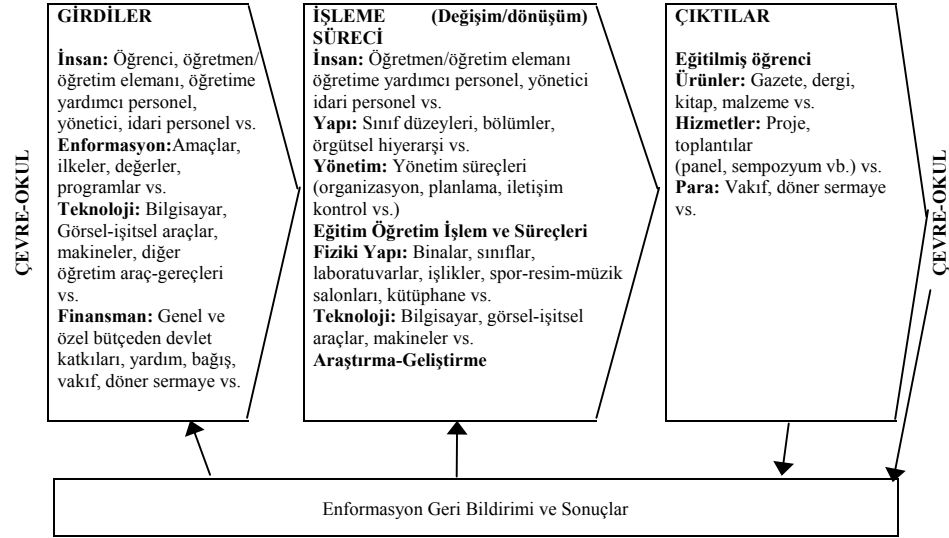
Dönüt/Geri Bildirim/Geri Besleme (feedback): Dönüt mekanizması, amaçlara varmada ne ölçüde başarı sağlandığı hususunda yöneticilere yardımcı olur. Bu mekanizma olmasa, hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini anlamak mümkün olmaz. Kompleks yapıdaki açık sistemler için iki tür dönüt vardır; pozitif ve daha yaygın olan negatif dönüt. Negatif dönüt, sistemi önceden belirlenmiş standartlara döndürmek suretiyle istikrarı sağlarken, pozitif dönüt, çıktıların (output) önceden belirlenmiş standart ya da hedeflerden farklılaşma ya da sapma derecesini artırır; böylece, sistemin değişmesini teşvik eder. Gerçekte sisteme çıktı hakkında verilen bilgiler duruma göre negatif ya da pozitif dönüt olarak yorumlanabilir. Bu bilgi sistemi önceden tayin edilmiş bir hedefle muhafaza etmeye yönelirse, negatif dönüt söz konusudur; yok, hedefleri ya da sistemin yapısını değiştirmeye ya da geliştirmeye yöneliyorsa, pozitif dönüt var demektir (Dereli, 1981).

3. OKULA UYGULAMA

Eğitimin çok yönlü bir girişim oluşu ve örgütlerin çok gruplu bulunuşu, bu örgütlere sistem yaklaşımını zorunlu kılmaktadır (Bursalıoğlu, 1978). Kuşkusuz, sistemci görüşler, genel yönetime olduğu kadar eğitim yönetimine de yeni bir anlayış getirmiş ve

eğitim kurumlarının açık bir toplumsal sistem olarak incelenmesine yol açmışlardır (Kaya, 1979).

Okul, açık bir toplumsal sistem olarak çevresinden ve bir alt okuldan girdiler alır, bunları işleyerek çevreye ve üst okullara verir (Şekil 2).



Şekil 2. Açık sistem okulu

Okulun girdileri: *İnsan* (öğrenci, öğretmen/öğretim elemanı, öğretime yardımcı personel, yönetici, idari personel vs.), *bilgi* (amaçlar, ilkeler, değerler, programlar vs.), *teknoloji* (bilgisayar, görsel-İşitsel araçlar, makineler, diğer öğretim araç-gereçleri vs.), *finansman* (genel ve özel bütçeden devlet katkıları, yardım, bağış, vakıf, döner sermaye vs.)

İşleme (değişim/dönüşüm) Süreci: *İnsan* (öğretmen/öğretim elemanı, öğretime yardımcı personel, rehber öğretmen, sosyal hizmet uzmanı vb., yönetici, idari personel), *yapı* (sınıf düzeyleri, bölümler, örgütsel hiyerarşi, vs.), *yönetim* (yönetim görevleri, süreçleri, işlemleri vs.), *eğitim öğretim süreçleri*, *fiziki yapı ve teknoloji* (binalar, sınıflar, laboratuvarlar, atölye/işlikler, resim-müzik-spor salonları, kütüphane, bilgisayar, görsel-İşitsel araçlar, makineler ve diğer araç ve gereçler, vs.).

Çıktılar: *Eğitilmiş öğrenciler, ürünler* (gazete, dergi, kitap, malzeme vs., *hizmetler* (proje, toplantılar-panel, sempozyum vb.) vs., *para* (vakıf, döner sermaye vs.).

Bir açık sistem olarak okul girdi-işleme-çıktı doğrusal çizgisinden sonra çıktılar için enformasyona ihtiyaç duyar. Bunu da dönüt (geri bildirim, geri besleme) yoluyla sağlar. Okul aldığı dönüt yolu kendisi besleyerek, daha başarılı olacak ve böylelikle varlığını geliştirerek sürdürecektir.

Okul geri bildirim yolu ile şunları sağlar: Mezunların iş bulup bulmadığı, iş yeri ya da işverenin mezundan memnuniyet düzeyi, mezunun bir üst okula gidip gidemediği, iş piyasasının hangi nitelik ve sayıda insana ihtiyaç duyduğu, okulun ürün ve hizmet çıktıları ile öğretim süreç, program ve kalitesine gelen öneri ve eleştiriler, negatif entropi (mezun öğrenciden bir kısmının okulun yeni girdisi olması) vs.

Açık sistemi girdi-işleme-çıktı-geri bildirim biçimindeki çembersel bir modelle okula uyguladıktan sonra, onu karakterize eden bazı kavramların da okula uygulanması gerekir.

Sistemin açıklığı okula uygulandığında, okulun özellikle öğrenci girdisi bakımından her öğrenciye açık olması demektir. Zorunlu öğrenim basamağında okul her öğrenciyi almak durumundadır. Eğer okul girdilerin tamamını alabilecek kapasiteye sahip değilse ya da istihdam talebi azsa, *sistem sınırları* ile onları seçme ve eleme işlemine tabi tutar. ÖSYM, Anadolu Liseleri Sınavları bunlara örnek gösterilebilir. Diğer taraftan, yönetim açısından yönetilenlerin karara katılması da sistemin açıklığına ilişkindir. Bir okulda bulunan öğretmen/öğretim elemanı ile diğer personelin yanında öğrencilerin, hatta okulun dış çevresinden gelen öğrenci velisi, dernek/sendika başkanı, yerel yöneticiler gibi kişilerin okulun yönetimine katılması, okulun açıklık derecesini belirler.

Okullar çevrelerine *uyum* sağlayabilmek için yenilik ya da reform yapmak zorundadırlar. Bu konu aynı zamanda çevrenin de okuldan beklentisidir. Okul da bu beklentiye tepki vermek zorundadır. Bu durumu bir taraftan *uyum* mekanizması yolu ile sağlarken, diğer taraftan da *dinamik* dengeler oluşturması gerekir. Bunu yaparken enerji kaybederler. Okul bu kaybı gidermek için dış çevreden tanınmış ve kaliteli kişileri okula çekmeye çalışırlar. Bunun için gerekirse *sistem ödülleri* devreye sokarlar. Eğitim sistemimizde bu durum daha çok özel okullar ile üniversitelerde görülmektedir. Okul, kayıplarının bir kısmını da mezunlarını sisteme katmak, yani negatif entropi yolu ile sağlar. Eğitim sistemlerinde negatif entropi ile eleman sağlama en çok üniversitelerde

görüldür. Yeterli girdinin öğretim personeli bakımından sağlanamaması, hem öğretmenlerin hem de öğretim elemanlarının kalabalık sınıflarda ve çok sayıda derse girmelerini gerektirmekte; bu da, özellikle üniversitelerin araştırma görevini aksatmakta ve sistemin aşınmasına neden olmaktadır.

Bir okul sisteminin amaçları çevresinin sosyal, ekonomik ve politik ihtiyaçlarına göre şekil alır. Okul bu ihtiyaçlara yönelik olarak yeni amaçlar, bunlara bağlı olarak da yeni bilgi, beceri ve davranışlar üretmek durumundadır. Bunun yanında sürekli olarak değişen çevreye de *uyum* sağlamak zorundadır. Okul sisteminin bu tür değişimleri izleyecek ve onları karşılayacak *araştırma-geliştirme* çalışmalarına girmesi, bunun için de alt sistemlerinde ilgili birimleri oluşturması gerekir. Okulun araştırma birimleri bunu yaparken en çok çevreden alacağı *dönütler* yolu ile elde edeceği enformasyondan yararlanır.

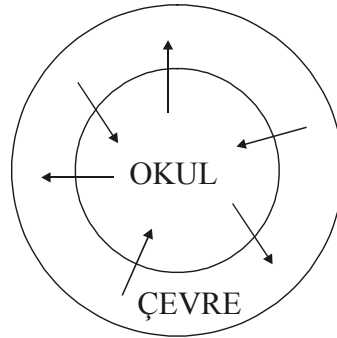
Okul bir sistem olarak çevresine uyum sağlayabilmek için çevreden gelen beklentileri *dış perspektif* açısından görmeye çalışır. Böyle bir çaba, okulun dış çevreye bakışını belirler. Diğer taraftan, okul, sistem içindeki beklentileri de *iç perspektif* açısıyla değerlendirir ve kararlarına katar. Bunu yerine getirecek okul yöneticisi, sistemin içerisindeki tüm bireylerin görüşlerini ve beklentilerini toplantılar, yılın değişik dönemlerinde isimli ya da isimsiz mektuplar, anket, e-posta vb. yollarla alabilir. Bu bağlamda *sistem perspektifi*, *dönüt* yolunun işletilmesine paralel çalışır. Bunun için, dışa ve içe bakış olan *sistem perspektifi* sistem açıklığının en önemli göstergelerinden biridir.

Okulun amaçlarının en önemlilerinden biri de, aldığı öğrenciyi çevresinden *farklılaştırmaktır*. Çok farklı çevrelerde bulunan okullar bakımından farklılaştırmanın düzeyi de farklı olacaktır. Böyle bir farklılaştırma, hem okulun hem de çevrenin geleneklerinden bir kısmının bozulmasına neden olabilir. Bunun yanında çevre ile okul arasında çatışma çıkabilir. Okulun çevreye uyumu da söz konusu olduğundan, okula burada düşen görev, farklılaştırmanın derecesini ve aşamalarını iyi belirlemek olacaktır. Diğer taraftan, okulun girdilerinden birisi de değerlerdir. Eğitim sistemimizin amaçları arasında yer alan, “Türk milletinin millî, ahlakî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini öğrenciyeye benimsetme, korutma ve geliştirme” konusu da okulda gerçekleşeceğine göre; okul, farklılaştırmanın hangi hususlarda, ne zaman ve nasıl yapılacağını iyi tartmak zorundadır. Burada ayırt edilecek bir nokta da, farklılaştırma görevinin sadece öğrenciyi çevre geleneklerinin etkisinden kurtarmayla sınırlı olmadığıdır.

Sistem, insan girdilerini alırken, onları kendine çekebilmek için *sistem ödülleri* kullanır. Sisteme insan girdisi sağlandıktan sonra bu defa da onları sistemde tutabilmek için *ödül* mekanizmasını kullanma yolunu seçecektir. Bu durum, okul sistemleri için de geçerlidir. Günümüz Türkiye’inde öğretmenlik diğer bazı mesleklerin arasında epeyce tercih edilen bir konuma gelmiştir. Bunu öğretmenliğe özendiren sistem ödülleri sağlamaktadır. Ancak, daha sonra bu ödüller, öğretmenler ile öğretim elemanlarının özellikle devlet okullarında kalması için yetmemekte, onların özel okullara geçmesine; dolayısıyla sistemin *güç yitimine* neden olmaktadır. Bunu önleyebilmek için, okul sistemine girişi, özellikle üniversiteler bakımından ve sistemde kalışı sağlayacak sistem ödülleri ile performans yeterliğini göz önüne alacak bireysel ödüllerin getirilmesi gerekmektedir.

Özetle, yukarıdaki açıklamalar gözden geçirildiğinde, açık sistem teorisi kavramlarının bir şekilde birbirleriyle ilişki ve etkileşim içerisinde oldukları görülmektedir. Bu nedenle, teorinin, süreçleri ve kavramları ile birlikte işletilmesi ve bir bütün olarak görülmesi gerekmektedir.

Bu açıklamaların ışığında, okullarına açık sistem yaklaşımını seçen eğitim yöneticilerinin her şeyden önce örgüt-çevre bağımlılığını anlamaları ve kabul etmeleri gerekmektedir. Sonra, bu iki sistemin birbirlerine olan bağımlılık ve katkılarını dengeleştirmeleri gerekmektedir (Bursalıoğlu, 1975). Çevresiyle karşılıklı bir etkileşim içinde olan bu tip bir okula “Topluluk Okulu” ismi verilmektedir (Şekil 3). ABD’de 1930’lardan beri geliştirilmiş bu okul, çevre kalkınmasında önemli bir sorumluluk üstlenmekte; bunun yanında, çevre de okulun çalışmasında söz sahibidir (Tezcan, 1991).



Şekil 3: Topluluk Okulu

3.1. Okul-Çevre ilişkilerinin eğitim sistemimizdeki yasal yeri

Eğitim sistemimizde, yasal düzenlemeler bakımından okul-çevre ilişkilerine oldukça önem verildiği görülmektedir. Eğitim sistemimizde tüm kademelerde bulunan öğretim kurumlarını kapsayan Milli Eğitim Temel Kanunu'nda okul-çevre ilişkilerine de yer verilmiştir (MEGSB, 1987). Bu yasaya göre; Türk Milli Eğitim sisteminin bir amacı da iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmaktır (Md. 2/3). Eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için okul ile aile arasında işbirliği sağlar. Bu maksatla okullarda okul-aile birlikleri kurulur (Md. 16). İlköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretime öğrencileri hayata ve iş alanlarına hazırlama görevi verilmiştir (Md. 23/2, 28/2, 34/1). Yükseköğretim kurumlarına, “yurdumuzu ilgilendirenler başta olmak üzere, bütün bilimsel teknik ve kültürel sorunları çözmek için bilimleri genişletip derinleştirecek inceleme ve araştırmalarda bulunmak; yurdumuzun türlü yönde ilerleme ve gelişmesini ilgilendiren bütün sorunları, Hükümet ve kurumlarla da elbirliği etmek suretiyle öğretim ve araştırma konusu yaparak sonuçlarını toplumun yararlanmasına sunmak ve Hükümetçe istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini bildirmek; araştırma ve incelemelerin sonuçlarını gösteren, bilim ve tekniğin ilerlemesini sağlayan her türlü yayınları yapmak; Türk toplumunun genel seviyesini yükseltici ve kamu oyunu aydınlatıcı bilim verilerini sözlü, yazılı ile halka yaymak ve yaygın eğitim hizmetlerinde bulunmak” amaç ve görevleri verilmiştir (Md. 34/3,4,5,6).

Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yüksek öğretim kurumlarına verilen bu amaç ve görevler, benzer biçimde Yüksek Öğretim Kanunu'nda yer almıştır. Buna göre, adı geçen kanunda yükseköğretimin amaçları arasında, “Yükseköğretimin amacı, yüksek öğretim kurumları olarak yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişmeye ve kalkınmaya destek olmak, *yurt içi ve yurt dışı kurumlarla işbirliği yapmak* suretiyle bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmaktır (Md. 4/c)” denmekte; kanunun ana ilkeleri arasında, “Eğitim öğretim plan ve programları yapılması ile yüksek öğretim kurumlarının geliştirilmesi ve verimliliğinin artırılması *ülke, yöre ve çevre ihtiyaçlarının gözönüne alınması* (Md. 5/d, h)” öngörülmektedir. Yine, aynı kanunun amaç ve ilkelerine uygun olarak yüksek öğretim kurumlarına, “ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini, gelişmesini ilgilendiren sorunların çözümü ve *yörelereindeki tarım ve sanayinin*

gelişmesi için ilgili diğer kuruluşlarla işbirliği yapma ve çevre sorunlarına çözüm getirici önerilerde bulunma (Md. 12/e, g) görevleri verilmiştir (Yüksek Öğretim Kanunu).

4. SONUÇ

Geleneksel örgüt kuramları insan örgütünü kapalı sistemler olarak görme eğiliminde olagelmışlerdir. Bu eğilim örgütsel ortamların değişikliği ve örgütlerin çevreye bağımlı oluşlarının göz önüne alınmamasına yol açmıştır.

Oysa açık sistem kuramı ile örgüt-çevre ilişkisi ön plana çıkmıştır. Açık sistem kuramı öte yandan, örgütsel kalıbı oluşturan girdi-dönüşüm-çıkıtı ve yeniden girdi alma devrelerini tanımlama ve ayırma ile işe başlar. Özel bir açık sistem olarak örgütlerin kendilerine özgü özellikleri vardır. Ama bütün açık sistemlerle diğer ortak özellikleri paylaşırlar. Bu özellikler arasında çevreden enerji alma, işleme ya da alınan enerjinin sistem özelliği olarak bir tür ürüne dönüştürülmesi, o ürünün çevreye iletilmesi ve sistemin çevredeki kaynaklardan enerjisini yenilemesi vardır.

Açık sistem kuramı genel yönetime olduğu kadar, eğitim yönetimine de yeni bir anlayış getirmiş ve eğitim kurumlarının açık bir toplumsal sistem olarak incelenmesine yol açmıştır. Ancak, eğitim kurumlarına açık sistem teorisinin uygulanması çok önemli görülmekle beraber, diğer yeni yaklaşımların da bilinmesi ve bunlardan da yararlanılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Argyris, C., 1964., Integrating the Individual and the Organization, John Wiley and Sons, New York.
- Başaran, İ. E., 1982, Örgütsel Davranış, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 108, A.Ü. Basımevi, Ankara.
- Başaran, İ. E., 1984, Yönetime Giriş, A.Ü. Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Baykal, B., 1981, Organizasyonların Yönetimi İlkeler ve Süreçler, Met-Er Matbaacılık, İstanbul.
- Bertalanffy, L.V., 1971, "The Theory of Open Systems in Physics and Biology", Systems Thinkings, Ed: Emery, F. E., Penguin Books, Victoria.
- Bursalıoğlu, Z., 1978, Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 71, Ankara.
- Cole, G.A., 1993, Management: Theory and Practice, DP Publications Ltd. London.
- Dereli, T., 1981, Organizasyonlarda Davranış, Ar Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Fişek, K. 1979, Yönetim, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Hall, R.H., 1977, Organizations Structure and Process, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Hodgetts, R.M., 1975, Management: Theory Process and Practice, W.B. Saunders Company, London.
- Katz, D. and Kahn, R.L., 1978, "Organizations and the System Concept", Classics of Organization Theory, Ed. Shafritz, J.M. and Whitbeck, P.H., Moore Publishing Comp., Illinois.
- Katz, D. and Kahn, R.L., 1977, Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, Çev.: Can, H. ve Bayar, Y., Doğan Basımevi, Ankara 1977.
- Kaya, Y.K., 1979, Eğitim Yönetimi, Doğan Basımevi, Ankara.
- MEGSB., 1987, Millî Eğitim Temel Kanunu, Millî Eğitim Basımevi, Ankara.
- Owens, R.G., 1981, Organizational Behavior in Education, Prentice/Hall International, Inc., London.
- Sexton, W.P., 1970, Organization Theories, Charles E. Merrill Publishing Comp., Ohio.
- Tezcan, M., 1991, Eğitim Sosyolojisi, Yargıçoğlu Matbaası, Ankara.
- Tortop, N., 1983, Yönetim Bilimi, "S" Yayınları, Ankara.
- Tosun, M., 1981, Örgütsel Etkilik, TODAİE, Ankara.
- Yüksek Öğretim Kanunu, 1984, Resmi Gazete, 17506, 6.11.