

EĞİTİM ÖRGÜTÜNE SİSTEM YAKLAŞIMI

Doç. Dr. Ziya BURSALIOĞLU

Örgütlerin kurulma ve işletilmesinde, insanın ve gruplarının sosyo-psikolojik nitelikleri genellikle ihmal edilmiştir. Halbuki çağımızın insanı, yaşantısının büyük bir kısmını örgüt ortamında geçirmektedir. Örgüt gibi karmaşık bir sistemi incelemek için gerekli kavramsal araçlardan yoksun bulunan psikologlar, örgüt ortamında insan davranışına uzun süre bireysel açıdan bakmak zorunda kalmışlardır. Ancak alan teorilerinin gelişmesi ile, bu davranışın yapısal ilişkilerine girebilmişlerdir. Diğer yandan, sosyal yapı sorunlarını açıklamaya çalışan super-organik ve sosyo-ekonomik teoriler de, insan davranışını toplumsal düzeyde incelemiştir. Birincisi, bireysel ilişkileri tüm ihmal ederek, sosyal süreçlerin ürünlerine ağırlık vermiştir. Yani böyle ürünlere üretenlerin psikolojisinden ayrı bakmak eğilimini göstermiştir. İkincisi ise, sosyal yapı dinamiğini tek süreç, sosyal davranışı da tek rol etrafında toplamıştır. Böylece, her ikisinin de, karmaşık örgütlerin incelenmesi bakımından bazı eksiklikleri bulunmaktadır.

Örgütlerin incelenmesinde kullanılabilir yeni yaklaşımlar arasında, açık sistem, genel sistem ve sosyal sistem teorilerinin ümit verici oldukları anlaşılmaktadır. Örgüt yapısı ile çevresi arasında daha yakın ve çembersel bir etkileşim öngören, hücreden topluma kadar her düzeydeki davranışa bilimler arası ortak özellikler açısından bakmaya çalışan, sistemin düzeylerindeki görevsel problemleri amaç-arac ilişkileri bakımından inceleyen bu yaklaşımlar, örgütlerin sosyal psikolojisine önem kazandırmıştır. Özellikle açık sistem teorisinin, sosyal olayların incelenmesinde sosyoloğun makro yaklaşımı ile, psikoloğun mikro yaklaşımını birleş-

(*) Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Kürsüsü Öğretim Üyesi.

tireceği beklenmektedir. Örgütlerin gelişmesi de, bu iki yaklaşımın bütünleşmesine bağlı görünmektedir.

Sistem belirli kanunlara göre ve bir amaca dönük olarak çalışır. Bu nedenle birlik ve bütünlük özelliği gösterir. Birbirini etkileyen öğeler topluluğu olan sistemin değişkenlerinden birindeki değişme diğerlerini etkilediğinden, sistem karmaşıktır. Sistem ilk bakışta kapalılık izlenimi bırakır. Halbuki bir çok sistemler açık çalışır. Alt sistemleri arasındaki sürtüşmelerden dolayı enerji kaybeden sistemler, kullanabileceklerinden fazla enerji sağlamak ve depolamak zorundadır. Örgüte sistem açısından bakılması, birbirinden farklı iki hareket noktası yaratmıştır. Birinciye göre her örgüt iyi kötü bir sistemdir. İkincisi ise, örgütün sistem yapısı ve davranışı gösterebilmesi için, sistem özelliklerini kazanmasını öngörür. Bir eğitim sistemi kurmanın veya yenilemenin iki koşulu da, önce sistem kavramının tanımında, sonra da hareket noktasının seçiminde görüş birliğine varmaktır. Ayrıca, sistem üzerinde çalışanlar sistemin yapımını ölçebilmeli, yapım hatalarının kaynaklarını bulabilmeli, sistemin uyum ve bağımsızlık derecelerini verimi artıracak şekilde ayarlayabilmelidir. Bu sorunlar bir yandan, sistem analizini yapan ekibin sistemin teorik ve pratik özellikleri konusunda bilgili olmasını, diğer yandan da disiplinler arası bir nitelikte kurulması ve çalışmasını gerektirir.

Sistem teorisi maddelerin sürekli niteliklerinden çok, yapısal ilişkileri ve bağımsızlıklarını inceler. Alan teorisine benzemekle beraber, alan kadar zaman sorunlarını da ele alır. Sosyal sistemler biyolojik organizmalar gibi çevrelerine dayalı yaşadıklarından, açık sistem özelliği göstermek zorundadır. Her sistemin çevresi ile kendisi arasındaki engelleri koşullandıran sınırları vardır. Sistem, fizikî ve psikolojik sınırları arasında işler. Bir eğitim sisteminin kurulma veya yenilenmesinde, bu sınırların gözden geçirilmesi gerekir. Sistem enerji ve bilgi girişlerini bir seçme ve biçimleme sürecinden geçirir. Bu mekanizmaların sistemin amaçlarına göre kurulması zorunludur. Sistemin açıklığı her tür girişi kabul derecesi ile oranlıdır. Demokratik toplumdaki eğitim sisteminin, açıklık derecesi yüksek olmalıdır. Bu üç kavram, sistemin bağımsızlığı ve farklılaşmasına yakından ilişkindir. Eğitim sistemi sosyal, politik ve ekonomik super sistemlere bağımlı çalışır. Diğer yandan, eğitimin amaçlarından biri, bireyi en yakın çevresinin etkisinden kurtarmak olduğundan, eğitim sistemi çevresinden farklılaşmak

zorundadır. Sistem dinamiği, sürekli tahmin ve uyum yoluyla, sistemin dengesini sürdürmesine katkıda bulunur. Eğitim sistemi eskiye değil yeniye dönük, dinamik bir denge sağlamalıdır. Sistemin uyumu çevre değişmelerine ilişkin bilgi alma ve değerlendirme yoluyla olur. Eğitim sistemi bu gelişmeleri izleyebilecek ve araştırma geliştirme eylemleri ile, onlara uyabilecek bir mekanizma kurmalıdır. Sistemin böyle eylemleri arttıkça, açıklık nitelikleri de artar. Çünkü bu tür eylemler çevre ile olan ilişkileri sıklaştırır. Sistemin gerilmesi sistemden beklenen ve istenenlerin sistem gücünü aşması sonucudur. Bu durumlarda ya uzlaştırma yoluna gidilir, yahut da sistem içinde gerilmeye yol açan çatışmalı parçalar, daha büyük bir yapıya sokulup eritilir. Eğitim sisteminde bu tür çatışmaların çözümünde, her iki yol sırayla denenmelidir. Sistem değişmesi, sistem ile çevresi arasında yeni bir ilişki kurulmasıdır. Bu ise, sistem değişkenlerinin ele alınmasını gerektirir. Sosyo-teknik veya insan-makina sistemlerinde değişme, değişme kararlarının sistemin çeşitli düzeylerinde katılma yoluyla alınmasını öngörür. Örgütlerine sistem niteliği vermeye çalışan yöneticiler, sistem perspektivi tekniklerini bilmelidir. Dış perspektiv çevre ile dengesini sürdüreceği örgütün, çevreye duyarlılık göstermesini zorunlu kılar. İç perspektiv ise, alt sistemlerin değişen koşullarını yakından izlemeyi gerektirir. Bu iki tür perspektivi kazanmış yönetici, başında bulunduğu sistemi daha kolay analiz eder. Eğitim yöneticileri böyle analizleri yapabilecek bilgi ve hünerleri kazanmış olmalıdır. Sistem araştırmasının amacı sistemin çevresine ilişkin tüm çalışmalarını incelemektir. Operasyonel araştırma sistemin üretim yöntemlerini geliştirme tekniklerini, sistem araştırması da bu yöntemlerin getireceği teknik değişimleri konu alır. Özellikle memleket çapında eğitim sistemlerinin yeniden düzenlenmesi, bu tür araştırmalara girilmeden yapılmamalıdır.

Eğitim sistemleri sosyal sistemlerdir. Böyle sistemlerin sosyopsikolojik temelleri, üyelerinin rol davranışları, bu davranışları tanımlayan ve yaptırıcı normlar, bu normların dayalı olduğu değerlerden meydana gelir. Her örgüt gibi, eğitim örgütü de bir roller sistemidir. Halbuki eğitim örgütlerinin yenilenmesinde genellikle daha kolay olan yapısal değişimlere gidilir ve roller sistemi ihmal edilir. Sosyal sistemler maddelerden çok olaylardan meydana gelir. Bu bakımdan biyolojik sistemlerde görülen anlamda anatomileri yoktur. Fakat insanlar, sistemleri, görülen yönleriyle kavramlaştırmak eğilimindedir. Böyle sistemlerin kurulma veya yenilenmesinde

bu eğilim etken olmaktadır. Eğitim sistemleri üzerinde yapılan çalışmalar da, genellikle bu yöne kaymaktadır. Sosyal sistemlerin çeşitli görevleri arasından, eğitim sistemleri daha çok sürdürme ve uyum görevleri yaparlar. Bireyleri toplumdaki genel ve özel rolle hazırlayarak, toplumun sürmesini sağlarlar. Yeni bilgiler ve hüneler yaratmak yoluyla da, toplumun değişen koşullara uymasını kolaylaştırırlar. Birinci görevi önemseyerek ikinciye ihmal eden eğitim sistemlerinin toplumları ise, uyum sıkıntısı çekerler. Sosyal sistemin ilk koşulu, toplum yapısına diğer sosyal sistemlere ilişkin olarak yerleştirilmesidir. İkinci derecede önemli koşulları da, örgüt amaçlarını tanımlayan değer, kaynaklardan yararlanmayı sağlayan uyum, amaçların gerçekleşmesine dönük işleme ve alt sistemlerini ahenkleştiren birleştirme mekanizmalarının bulunmasıdır. Bu mekanizmalar teknik, işletme, kurum ve toplum olarak dört düzeyde çalışır. Her düzeyde hedefe ulaşma, bütünleştirme, uyuma ve gerginliği giderme problemleri bulunur. Bunlardan ilk ikisi amaçlara, diğerleri araçlara dönüktür. İnsan ögesinin ağır bastığı eğitim sistemlerinde, yönetimin genellikle araç niteliğinde olan problemler ile uğraşmak zorunda kaldığı görülmekte, bu da sistemin verimini düşürmektedir. Bu zorunluğun azalması, yöneticilerin örgütün sosyolojisi ve sosyal psikolojisi konularında bilgili ve hünere olmalarını gerektirmektedir.

Her sistem alt sistemlerden meydana gelir ve bir süper sistem bağımlı olur. Sosyal örgütlerin belli başlı alt sistemleri üretim, sürdürüm, yönetim, destek ve uyum alt sistemleridir. Ayrıca her örgütün bilgi, iletişim ve besleme (feedback) alt sistemleri bulunmalıdır. Bu son üç alt sistem, sistemin giriş ve çıkışlarını düzenlemek bakımından önemlidir. Çıkışı yoluyla diğer alt sistemlerin girişlerini en kuvvetli etkileyen alt sisteme, bunlar arasındaki ilişkileri de kontrol edebildiğinden, lider alt sistem denilir. Her alt sistemin kendine özgü nitelik ve görevleri bulunur. Sistemin girişlerini alt sistemler bu görevlerine göre biçimler ve değerlendirirler. Örneğin, üretim alt sisteminde verim, sürdürme alt sisteminde tahmin ve tutarlık, uyum alt sisteminde dış bilgi ve iç değişme, yürütme alt sisteminde kontrol ve uzlaştırma görevleri başta gelir. Eğitim sisteminde, yukardaki alt sistemlerin etkileşimli ilişkiler içinde kurulmuş olması gerekir. Böyle bir sistem, diğer sosyal sistemlere oranla daha açık olmak zorunda olduğundan, bilgi-iletişim-besleme üçlüsü alt sistemlere daha çok ihtiyaç vardır. Eğitim sistemi sosyal, politik ve ekonomik değişmelerden

hızla ve geniş ölçüde etkilediğinden, uyum alt sisteminin de böyle değişimleri izleyecek ve karşılayacak araştırma-geliştirme gücünde olması zorunludur. Bu amaçla yapılacak araştırma eylemlerinin verimi, uyum alt sisteminin bağımsızlık derecesi ile düz oranlı görülmektedir.

Klasik örgüt teorileri genellikle iş uzmanlaşması, rol standar-dizasyonu, kararların merkezileşmesi, görevlerin yeknesaklığı gibi yaklaşımlarda birleşmektedir. Ancak bunların kurucularından hiç biri, örgüt ile çevresi arasındaki ilişkilere gereken önemi vermemiştir. Bu nedenle, örgütün değişme ve yenilenmesi altında işleyen etkenlerin en önemlilerini gözden kaçırmıştır. Bunları en çok dik-kate alan açık sistem teorisidir. Örgüte bu yaklaşım, klasik teori-lerin düştüğü iki hatadan kaçabilmiştir. Bunlardan birincisi örgüt niteliği ve alanını adının belirtebileceği, ikincisi de örgüt amaçları-nın sadece liderleri tarafından konulabileceği varsayımlarıdır. Açık sistem teorisi örgütün girişi, çıkışı ve işlemesi üzerinde yoğunlaş-maktadır. Çıkıştan bir kısmının tekrar girişe dönüşümü, örgüt ile çevresi arasında kuvvetli bir ilişki bulunmasını zorunlu kılma-kıdır. Bu ilişki sistemin hem ömrünü uzatmakta, hem de yenilen-mesini kolaylaştırmaktadır.

Kısa bir zaman öncesine kadar, sosyal bilimciler örgütleri ka-palı sistemler olarak görme eğilimini yenememiş ve sistem ile çev-reşi arasındaki ilişkileri önemsememiştir. Örgüt konusunda bazı efsane ve uydurmaların doğmasına yol açan da, bu kapalı sistem yaklaşımı olmuştur. Halbuki örgütün ömrü açık olduğu oranda artmaktadır, çünkü çembersel eylem çıkıştan gelen bir enerji dö-nüşümü sağlamaktadır. Bu bakımdan örgütün açık sistem niteli-ğinde olup olmadığı, bu çembersel dönüşümün derecesinden an-laşılmaktadır.

Açık sistemlerin özellikleri başında, çevreden bilgi ve enerji olarak bir giriş sağlaması gelmektedir. Sosyal örgütler diğer örgütlerden, insanlardan, yahut maddî çevreden enerji alma-dan yaşayamazlar. Açık sistem bu enerjiyi amaçlarına uygun biçim-lere sokar. Bu biçim değiştirme sonucunda sistemden bir tür ürün çıkar. Çıkıştan bir kısmının tekrar girişe dönüşümü, sistemin iş-lemesine çembersel bir nitelik verir. Açık sistem kullanabileceğinden fazla enerji almak ve depolamak yoluyla, negatif entropi sağ-lar. Böylece, kendisini yaratan biyolojik sistemden daha ömürlü ol-mak olanağını yaratır. Açık sistem bilgi ve enerji girişlerine dayalı

besleme süreciyle, amaçlarından sapma eğilimlerini önler veya eylemlerini düzeltir. İnfomasyon girişleri sistem yapısının özelliklerine göre, seçmeli olarak kabul görür. Bu nedenle, sistem her tür infomasyona tepki göstermez. Alt sistemler ise, sisteme giren infomasyondan kendi amaçlarına ve görevlerine göre yararlanırlar. Sistemin karakterini meydana getiren enerji değişimleri oranı ve alt sistemlerin ilişkileri aynı kaldığından, açık sistemde tutarlı bir durum sağlayan dinamik homeostatis vardır. Açık sistem çevresinden farklılaşma çabası gösterir. Bu farklılaşmaya paralel olarak, yapısında gelişme, görevlerinde uzmanlaşma meydana gelir. Böyle sistemin bir özelliği de «equifinalitiy», yani aynı durumu çeşitli yollardan sağlayabilmesidir. Çalışmasını düzenleyen kontrol mekanizmaları çoğaldıkça, sistemin bu mekanizmaları da azalır.

Eğitim sistemlerini kapalı olarak kurma veya yenilemenin türlü sakıncaları vardır. Bunlardan birincisi, sistemin çevresinden sağlayacağı girişlere dayalı olarak çalışabileceğinin ve bu girişlerin değişken olduğunun önemsenmemesidir. Böylece, sistemin yenilenmesinde sadece sistemin iç sorunları üzerinde durarak, bunları çevreden bağımsız ele almak eğilimi egemen olmaktadır. İkincisi, çevre etkileri nedeniyle sistemin işleminde meydana gelen bozuklukların, kaynakları çevrede olduğundan, sistem incelemesinin dışında bırakılmasıdır. Üçüncüsü de, çevre değişmelerine ilişkin infomasyon sağlayacak alt sistemlerin ihmal edilmesi ve bunun sonucu olarak besleme görevinin aksamasıdır. Bu aksama sistemin giriş ve çıkışları üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Eğitim örgütlerini açık sistemler olarak kurmak ve yenilemek ise, bu sistem özelliklerinin kapsadığı yararları sağlayacaktır. Sistemin çıkışından bir kısmının tekrar girişe dönüşümü ile meydana gelen çembersel eylem, eğitim sistemleri için zorunludur. Üniversiteler ve öğretmen yetiştiren okullar, bunu sınırlı olarak sağlayabilmektedir. Ancak ikinci gruptakilerin bu dönüşümü çeşitli nedenlerle azalınca, sisteme giriş zayıflamaktadır. Teknik öğretimden çıkışın kendi sektöründe istihdama girme derecesi düşük olunca, sistemin gerilmesi artmaktadır. Az gelişmiş memleketlerden bazılarında, eğitim sisteminden her tür çıkışın geçici bir süre kendi sektöründe zorunlu hizmet görmesi, sisteme girişin zenginleşmesi amacına dönük bulunmaktadır. Sürekli olarak madde ve insan sıkıntısı çeken eğitim sisteminde entropy yüksek olmakta ve sistem çabuk aşınmaktadır. Bu gerçek böyle bir sistemin enerji depolama-

sı ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Eğitim sistemi genellikle denge bozukluklarını eskiye dönüş yoluyla giderir. Bu eğilim sistemin öğrenme ve yenileme gücünü azaltmaktadır. Dinamik bir homeostasis davranışı, denge bozulmalarının yeni programlar ile giderilmesini olanaklı kılacaktır. Sistemde kurulan denge türü, bir bakıma besleme türüne ilişkindir, Negatif beslemede hareket sistemin eski dengesine dönmesine yol açar. Pozitif besleme ise, sistemi yeni harekete yöneltir. Bu nedenle, eğitimde devrim atılımları pozitif besleme türünü gerektirir.

Eğitim sistemlerinin çevre ile etkileşmesi kadar çevreden farklılaşması da beklenir. Bu farklılaşma sağlanamadığı sürece, sistemde uzmanlaşma ihtiyacı duyulmayacak, yöneticilik ve uzmanlık görevleri, öğretmenler tarafından yapılmaya devam edecektir. Sosyal, politik ve ekonomik sistemlerin ihtiyaçlarını karşılaması beklenen eğitim sisteminin, bu amaçlarını değişik yollardan gerçekleştirme esnekliği bulunmalıdır. Yüksek öğretime çok kanallı bir geçiş, bu esnekliğe örnek gösterilebilir. Kapalı eğitim sistemlerinde, aynı koşullar aynı sonuçlara götürdüğünden, bunlara tek yollu sistemler denilebilir. Gerçekte bu tür katılıklar, sistemlerin uyum mekanizmalarının yetersizliğinden ileri gelmektedir.

Eğitim sisteminin çevresi yani etkileştiği sistemler karmaşık ve dağınık bulunduğu ve bu sistemin davranışını birinci derecede etkileyen insan ögesi akıcı olduğundan, böyle bir sistemin modelleştirilmesinde bazı güçlükler doğmaktadır. Bu güçlüklerin bir kısmı, eğitim sisteminin yapısını kapalı modellere sıkıştırma eğiliminden, diğerleri de davranışlarını tüm tahmin ve kontrol çabasından ileri gelmektedir. Yeni bir sistemin kurulmasına karşı direnme daha çok, sistemin içinde ve dışında etkilediği kimselerin beklentileri karşılanmadığı durumlarda görünmektedir. Eğitim sistemi bir düzeye kadar zorunlu olduğundan, sistemden geçmesi gereken değişik ve aykırı grupların etkisi ve hatta baskısı altında bulunmaktadır. Bunlar da, sistem modelini kurma veya yenileme denemelerini, karmaşık ve pahalı süreçler biçimine sokmaktadır.

Model, kurucusunun gerçek ile temasını artıran teorik bir araçtır. Görevi de, karar sorunu bakımından sistemi temsil etmektir. Temsil ettiği sistemin iç ve dış ilişkilerini belirtir. Karar sorununa ilişkin kapsamı düzenler. Kurucuları ve uygulayıcıları arasında iletişim sağlar. Böylece model, geçmişi açıklamayı, geleceği tahmin ve kontrol etmeyi kolaylaştırır. Kurucu ve uygulayıcıların modeli

geliştirme gücüne oranla, modelin onları geliştirme gücü çok azdır. Sistemin kurulma ve çalışmasında insan ögesinin önemi, modelin bu yetersizliğinden ileri gelmektedir. Bu nedenle, böyle girişimlerde sadece model değişmelerinin amacı sağlayacağı düşünülmemelidir. Özellikle sistem yenilemesi, örgüt şemasında yapısal değişmeler düzeyine düşürüldüğü zaman, başarı derecesi de düşecektir. Çünkü örgüt şeması rol etkileşimi, yetki devri, sorumluluk bölüşümü gibi önemli davranış ilişkilerini aksettiremez. Bununla beraber, yapıyı değiştirmek davranışı değiştirmekten kolay olduğundan, sistem yenilemeleri genellikle yapısal yönde düşünülmektedir. Bu nedenle modeli uygulayacak insan ögesinin davranış gelişimi ihmal edilmekte ve en güçlü modeller bile beklenen başarıyı verememektedir. Sistemi yenilemek amacıyla yapılmış her girişimde duyulan yeni bir kadro ihtiyacı çabucak unutulmakta ve ancak diğer bir yenileme atılımı dolayısıyla hatırlanmaktadır. Yeni bir kadro hazırlanması ise, yeni bir sistem modeli kurmak kadar kısa süreli ve kolay olmamaktadır. Bu yüzden, eğitim sistemlerinin yenilenmesinde model ve insan, diğer bir deyimle, yapı ve davranış paralelliği bir türlü sağlanamamaktadır.

Kaynaklar :

- 1 — Grusky O., Miller G. A., **The Sociology of Organizations**, Free Press, New York, 1970.
- 2 — Wortman M. S., Luthans F., **Emerging Concepts in Management**, Macmillan, New York, 1970.
- 3 — Katz D., Kahn R. L., **The Social Psychology of Organizations**, Wiley, New York, 1966.
- 4 — Bursalioğlu, Ziya, **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama**, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1971.