

## Eğitim yönetiminde Thomas Barr Greenfield<sup>1</sup>

Kürşat Yılmaz<sup>2</sup>

**Özet:** Thomas Barr Greenfield; eğitim yönetimi alanındaki, araştırma ve uygulamalarda, egemen olan pozitivist paradigmaya özgün eleştiriler getiren önemli bir eğitim yönetimi profesörüdür. Greenfield'e göre örgütler 'eşya' değildir; insanlar tarafından oluşturulmuş, sosyal gerçekliğin tanımlarıdır. İnsan eylemlerinin bağlamı olarak ifade edilen okullar; anlam, 'moral' düzen ve güç olarak çözümlenebilirler. Eğitim ve okul yöneticilerin okula dair kuram ve yaklaşımları öğrenmesi yoluyla eğitilmesi mümkün değildir. Pozitivist eğitim yönetimi araştırmaları; insanî olanı açıklamaktan ve anlamaktan uzaktır. Greenfield, bu ve benzer görüşleriyle, eğitim yönetimi alanını derinden etkilemiş ve "öznelcilik" anlayışının öncüsü olmuştur. Greenfield, pozitivist bilimin nesnellik, evrensellik, genelleme gibi özelliklerini sorgulamış ve geleneksel bilim anlayışına karşı önemli eleştiriler getirmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Thomas Barr Greenfield, eğitim yönetimi, örgüt, yönetim.*

## Thomas Barr Greenfield in educational administration

**Abstract:** Thomas Barr Greenfield was the person who initiated the most important criticisms of the dominant positivist paradigm in the field of educational administration. According to Greenfield, organizations are not things. Organizations are built by people and are definitions of social reality. Organizations expressed as the context of human actions can be deciphered as meaning, moral order, and power. It is not possible to train administrators by learning organizational theories. Positivist educational administration research is far from explaining what is humane. Greenfield deeply influenced the field of educational administration and became the pioneer of the concept of "subjectivism" with these and similar views. Greenfield questioned the features of positivist science such as objectivity, universality, and generalization, and opposed the approach of traditional science.

**Keywords:** *Thomas Barr Greenfield, educational administration, organization, management.*

39

Başvuru/Submitted

03 Kas / Nov 2022

Kabul/Accepted

17 Kas / Nov 2022

Yayın/Published

10 Nis/Apr 2023

DOI:

10.59320/alanyazin.1198866

Makale Türü

Derleme / Review

*Alanyazın Eğitim  
Bilimleri Eleştirel  
İnceleme  
Dergisi*

CRES Journal

*Critical Reviews in  
Educational Sciences*

2022, (Özel Sayı / Special  
issue), 39-49

Yılmaz, K., (2023). Eğitim  
yönetiminde Thomas Barr  
Greenfield. *Alanyazın* [Özel  
sayı/ Special issue],39-49

Öncü Okul Yöneticileri  
Derneği  
2718-0808

<sup>1</sup> Bu makale, derginin Editörleri tarafından dahili olarak gözden geçirilmiştir.  
(Peer review: This article has been internally reviewed by the journal's Editors)

<sup>2</sup> Prof. Dr. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, [kursadyilmaz@gmail.com](mailto:kursadyilmaz@gmail.com)  
ORCID: 0000-0002-3705-5094

Thomas Barr Greenfield (1930-1992) eleştirel çalışmaları ile eğitim yönetimi alanında büyük katkı sağlamış bir akademisyendir. Greenfield, “*Uysal bir bilim insanı*” olma duygusunun zaman zaman kendisini tedirgin ettiğini ve eğitimin artan politik doğasının “*kendisine nahoş geldiğini*” belirtmiş, hükümetlerin emriyle hareket eden; “*uysal bilim insanı*” rolünün bir gereği olarak kendisine ait olmayan, hatta bazı durumlarda desteklemediği fikirlere ve değişikliklere uyum göstermesi beklentilerinden, rahatsız olmuştur. Greenfield’e göre bu rahatsızlıktaki asıl zorluk, kişinin mevcut yönetimin bir aracı olurken kişisel ve akademik bütünlüğünü koruması sorunuydu (Baker, 1997). Bu bakış açısı Greenfield’in akademisyen unvanını gerçekten hak ettiğinin bir göstergesidir. Çünkü Greenfield mevcut durumu devam ettirmemiş, ona meydan okumuş bir kişiliktir. Bu düşünce biçimi Greenfield’i eğitim yönetimi alanındaki geleneksel kuram ve araştırma geleneğini düşünmeye itmiş ve 1974’te sunduğu bir bildiri ve daha sonraki çalışmalarıyla eğitim yönetimi alanını derinden etkilemiştir. Greenfield’e (1979b) göre, yıkım eylemi aynı zamanda bir yaratma eylemidir ve yerlerine yenileri konulmadan eski düşünce biçimleri terk edilemez. Evers ve Lakomski (1991, 76) Greenfield’in görüşleri için “Greenfield Devrimi” kavramını kullanmışlar ve eğitim yönetimi alanındaki en önemli kuramsal gelişme olarak nitelendirmişlerdir. Greenfield’in bu çıkışı ve daha sonraki çalışmaları, onu alanın doğasının nasıl anlaşılması gerektiği ile ilgili tartışmaların merkezine yerleştirmiş ve kendinden sonra gelen birçok kişinin bakış açısını değiştirmiş ve görüşlerini etkilemiştir. Greenfield ve onu izleyen akademisyenler, pozitivist paradigmaya, değerden bağımsız bilim anlayışına, nicel araştırma geleneğine yönelik birçok eleştiri yapmışlardır. Ancak bu bakış açılarının Türkiye’de gündemde yer bulması 1990’lı yılları bulmuştur (Yılmaz, 2018). Greenfield eğitim yönetimi alanındaki eleştirel hareketin öncü ismi olmasına rağmen Türkiye’de Greenfield ile ilgili az sayıda çalışma (Çopur, 2003; Şişman, Erdağ ve Uysal, 2009; Altınkurt ve Özten, 2018; Balyer, 2019) vardır.

Bu çalışmalardan birinde Çopur (2003) “*Fenomenolojik açıdan eğitim yönetimi: Thomas Barr Greenfield’in geleneksel örgüt teorilerine yönelik eleştirileri*” başlıklı tezinde; Greenfield’in örgüt ve sosyal sistem kuramlarına yönelik eleştirileri fenomenolojik bakış açısından ele almıştır. Diğer bir çalışmada; Şişman, Erdağ ve Uysal (2009) “*Eğitim yönetiminin teorik temelleri: Bir kırılma noktası olarak Thomas B. Greenfield ve sonrası*” başlıklı bildirimlerinde, Greenfield’in çalışmalarını önemli bir kırılma noktası olarak ele almıştır. Balyer (2019) *Eğitim Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar* adlı kitabında “*T. Barr Greenfield’in felsefi düşüncesi ve eğitim yönetimi*” başlıklı kısa bir bölüme yer vermiştir. Türkiye’de, Greenfield ile ilgili bir diğer önemli çalışma, Altınkurt ve Özten’in (2018) “*Eğitim yönetiminin bilimleşme sürecinde kuram hareketi ve öznelcilik*” başlıklı kitap bölümüdür. Yazarlar anılan bölümde Greenfield’in görüşlerini ayrıntılı olarak ele almış ve öznelcilik bağlamında tartışmıştır. Bu dört çalışma dışında Türkiye’de Greenfield’in görüşlerine çeşitli çalışmalarda yer verilse de Greenfield’in görüşlerini bir bütün olarak ele alan çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada; Thomas Barr Greenfield’in örgüt, yönetim ve eğitim yönetimi kuram ve araştırmalarına yönelik görüşleri ele alınmıştır.

### Eğitim yönetiminde Thomas Barr Greenfield

Eğitim yönetimi alanı; 1950’lerden itibaren, ‘*pozitivizmin*’ etkisi altındadır. Bu etkinin en önemli kaynağı; ‘Yeni Hareket’ ya da ‘Kuram Hareketi’ olarak bilinen çalışmalardır. Kuram Hareketi, genel olarak pozitivist paradigmadan beslenmekte ve temelde şu varsayımlara dayanmaktadır (Culbertson, 1981):

1. Etkili bir araştırma, belirli bir kurama dayanmalı ve söz konusu kuram, araştırmaya rehberlik etmelidir.
2. Yönetimde etkili bir kuramın geliştirilebilmesi, sosyal bilimler ve davranış bilimleri alanlarında geliştirilen kavram, model ve yöntemlerin kullanılmasını gerektirmektedir.
3. Kuram ve araştırma, örgütsel ve yönetsel davranışı tanımlama, açıklama ve kestirme konuları üzerinde yoğunlaşmalıdır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgulardan hareketle oluşturulan genellemeler, örgütsel ve yönetsel eylemlere yol göstermelidir.
4. İdeal bir kuram, hipotetik-tümdengelimsel sistemlerde bulunur.

Kuram Hareketi entelektüel temellerini sosyal psikoloji, yönetim ve davranış bilimlerinden almış, ampirizm, öngörülebilirlik ve bilimsel kesinliğe vurgu yapmış (Fusarelli, 2006) ve içinde bulunulan dönemin baskın bir özelliği olarak, pozitivist paradigmadan beslenmiştir (Yılmaz, 2015). Eğitim yönetimi alanında Kuram Hareketi ve dolayısıyla pozitivist paradigma Batılı ülkelerde 1970’lerde önemli eleştirilere uğramış ve kurama dair bazı şüpheler dile getirilmiştir. Ancak asıl ciddi eleştiri Greenfield tarafından yapılmıştır. Greenfield’in eleştirisi, 1974 yılında sunduğu bir bildiri ile başlamış gibi görünse de aslında Greenfield 1968 yılında yazdığı, “*Eğitim liderlerinin davranışları üzerine*

*araştırma: Geleneğin eleştirisi*” başlıklı makalede, liderlik davranışının dinamikleri ve bağlamı hakkındaki soruların büyük ölçüde göz ardı edildiğini ileri sürmüştür. Ona göre eğitim liderliği davranışında kuram geliştirilmesi için birincil ihtiyaç, sistem kavramlarını birleştirecek ve süreç çalışmasına izin verecek araştırma tasarımları yaratmaktır. Liderlik araştırmalarındaki temel sorun, yeterli kuram eksikliği veya en azından teori dair dikkat eksikliğidir.

Greenfield’in eleştirel eğitim yönetimi görüşleri 1974’te Bristol Üniversitesi’nde sunduğu; “*Örgüt ve yönetim yapıları çalışmasında kuram: Yeni bir perspektif*” başlıklı bildiri ile başlamıştır. Greenfield bildiride; Kuram Hareketinin altında yatan bilim anlayışının yetersiz olduğunu ve bu nedenle eğitim yönetimindeki akademisyenlerin eğitim örgütü kavramlarını yüzeysel bir şekilde temsil eden kuramlar ürettiklerini iddia etmiştir. Ona göre, eğitim sorunları temelde bilimsel yöntemlerin tasarlandığı ve kullanıldığı fiziksel sorunlardan farklıdır. Greenfield bildiride ayrıca, eğitim yönetimi çalışmalarında ‘*fenomenolojik*’ ve ‘*hermeneutik*’ yaklaşımların benimsenmesi çağrısında da bulunmuştur (Oplatka, 2009).

Greenfield, yukarıda sözü edilen bildirisi, eğitim yönetimi alanındaki önemli bir gelişmeye öncülük etmiştir. Çünkü sosyal ve eğitimsel fenomenlerin incelenmesinde; bilimsel yöntemin sınırlılığı konusu daha önce de vurgulanmış olsa da, bu bildirisi ile Greenfield (1974) alanda, önemli bir başlangıç yapmıştır. Eğitim yönetimi alanındaki eleştirel ya da anti-pozitivist çalışmaların çoğu Greenfield’in (1973; 1974; 1975; 1978; 1979a; 1979b; 1980; 1982; 1986) eleştirileri üzerine inşa edilmiş ve eğitim yönetimi alanında 1990’lar boyunca ortaya atılan “eleştirel kuram, postmodernizm ve feminizm” gibi alternatif bakış açıları içeren araştırmalarda kayda değer bir artış olmuştur (Heck ve Hallinger, 2005).

Greenfield’in (1975; 1978; 1979a; 1979b; 1980; 1982; 1986; 1991; 1993) örgüt, yönetim ve eğitim yönetimi çalışmalarına yönelik eleştirel bakış açısı izleyen çalışmalarında da devam etmiştir. Greenfield (1975) “*Örgüt hakkında kuram: Okullar için yeni bir bakış açısı*” adlı makalesinde şu görüşleri dile getirmiştir:

1. *Örgütler, sosyal gerçekliğin tanımlarıdır:* Örgütler, arzularımızı sosyal gerçekliklere dönüştürmek için kurulan mekanizmalardır. Örgütlerin kişilerin kendilerine getirdiği anlam ve amaçlara bağlı olduğu fikri, tüm kişilerin aynı anlam ve amaçları paylaşmasını gerektirmez. Tam tersine, burada ana hatlarıyla belirttiğim görüşler, kişilerin bir parçası oldukları örgütlere getirdikleri farklı anlam ve hedefleri keşfetmemizi sağlamalıdır.

2. *Genel bir örgüt ve yönetim biliminin mevcut olduğu iddiasına şüphecilikle bakmalıyız:* Bu tür kuramlar, sadece bir örgütte neyin önemli olduğuna dair kültürel olarak bağımlı kavramları değil, aynı zamanda örgütsel problemlere yönelik çalışma ve sorgulamanın nasıl ilerlemesi gerektiğine dair kuralcı fikirleri de birlikte taşırlar. Eğitim yönetimi araştırmaları için uluslararası dernekler kurulması memnuniyetle karşılanmalıdır. Ancak bu dernekler örgüt kuramının kabul edilen kavramlarını yaymaktan daha çok örgüt anlayışımıza pencereler açmalıdırlar.

3. *Dünya küresel bir köye doğru küçülüyor gibi görünse de içinde kültürel ayrımları koruyan güçler de vardır:* Bu güçlere rağmen, akademik camianın taklit etmeye fazlasıyla hazır görüldüğü kitle iletişim araçlarının çıkarları, dikkatleri toplumsal sorunların kaynaklarından daha çok belirtirine yöneltiyor. Kendi örgütlerimiz ile ilgili deneyimlerimiz değerli bir kaynaktır. Örgüt kuramcılar örgütlerin doğasını anlamaya bu deneyimle başlamalıdır. Örgütlerin anlaşılması, onların kontrolü ve içlerindeki değişim olasılığı ile yakından bağlantılı olduğundan, fenomenolojik bakış açısı hem kuramcılar hem de uygulamacılar için hayati öneme sahip konulara işaret etmektedir.

4. *Yöneticilerin örgüt kuramı öğrenmesi yoluyla eğitilmesi olasılığı ciddi şekilde abartılmıştır:* Böyle kuramlar, bir örgütün nasıl yönetileceğine dair problemlere hazır anahtarlar sunmamaktadır. Ayrıca bu yöntem her toplum için uygun olmayabilir. Eğitim, genel olarak örgütlerin geniş bir sosyal bilimini öğretme girişimlerinden, belirli örgütlere ve onların sorunlarına aşinalığa doğru hareket etmelidir. Ayrıca böyle bir eğitime hem kuramcılar hem de uygulayıcılar dâhil edilmelidir.

5. *Örgütsel sorunlara ilişkin araştırmalar, fenomenolojik perspektifi dikkate almalı ve kullanmaya başlamalıdır:* Mevcut araştırma yöntemlerinde, algılanan gerçeklik yüksek oranda nicel ve karmaşık tekniklerden oluşmaktadır. Bu tekniklerden, gerçekliğin orijinaline sadık kalan ve gerçekliği tam olarak temsil etmeye çalışan yöntemlere geçilmelidir. Ve araştırmacılar, acil sosyal sorunlara, kuralcı kuram ve araştırma temelinde çözümler önermekten kaçınmalıdır. Gerçekten de araştırmacılar ve sosyal bilimciler, sorunların çözümüne yönelik tavsiyelerinde sıklıkla, bulunan kültürel emperyalizmi göz önünde bulundurmalı ve önce çözümler önermeyi umdukları sosyal ve örgütsel dünyayı anlamaya çalışmalıdırlar.

6. *Yukarıda savunulan araştırma, yalnızca öznel durumların tanımını ve analizini ima etmemektedir:* Genellikle, okulun önceden belirlenmiş eğitim hedefleri doğrultusunda kaynaklarını etkili ve verimli kullanıp kullanmadığı araştırılmaktadır. Ancak, bu tür soruların yanıtları karmaşıktır, çelişkilidir ve inandırıcı değildir. Çocuklar doğrudan “çevrelerden, kaynaklardan veya öğretmenlerin özelliklerinden” öğrenmezler. Çevrelerindeki insanlarla, şeylerle ve olaylarla olan özel ilişkilerinden öğrenirler. Bu nedenle, sosyal durumla ilgili temel gerçeklerin bilgisi, onu anlamının yalnızca başlangıcıdır. Bu temel gerçeklerin ötesinde ihtiyaç duyulan şey, bir sosyal durumdaki insanların onu nasıl yorumladığı, onun önemli özellikleri olarak neyi gördükleri ve nasıl davrandıkları hakkında bilgidir. Bu tür bilgiler yalnızca belirli durumlardaki belirli deneyimlerin yorumlanmasından gelebilir.

7. *Örgütlerin sosyal bilimler perspektifinden sürekli olarak incelenmesi kesinlikle garantilidir:* Sosyal kurumlarımızın en önemlilerinden biri olan okullar özel ilgiyi hak etmektedir. Bununla birlikte, öğrencilerin, çalışmalarının anlamını düşünmeleri ve örgütleri olduğu gibi anlamamızı artıran araştırmalara yönelmeleri uygun görünmektedir. Paradoksal olarak, örgüte dair en derin kavrayışları ve onları geliştirmek için en pratik stratejileri sağlamayı vaat eden çabalar, insanların örgütsel gerçekliği nasıl yorumladıkları ve bu yorumlamaların içerdiği ahlaki ve etik konularla ilgilenen çabalardır. Fenomenologların iddia ettiği gibi, dünyayı anlamaya yönelik fikirlerimiz onun içindeki eylemimizi belirliyorsa, o zaman dünya hakkındaki fikirlerimiz son derece önemlidir ve dünya hakkındaki fikirlerimiz deneyimlerimizle şekilleniyorsa, o zaman deneyimin yorumlanması da büyük önem taşımaktadır. Örgütler dediğimiz şeyi şekillendiren bu süreç, deneyime anlam yükleme ve örgüt kuramcılarının çalışmalarının odak noktası olması gereken de bu süreçtir. Deneyimlerimizi belirlemek için evrensel güçlere boyun eğmek istemiyorsak, deneyimimizin farklı anlamlarına ve yorumlarına dayanan örgüt kuramlarına bakmalıyız.

Greenfield (1978; 1979a; 1980; 1982) genel olarak örgüt, yönetim kuramlarına ve araştırmalarına yönelik eleştirilerine benzer görüşlerle devam etmiştir. Greenfield (1980) “*Duvardaki kapıdan geri gelen adam: Gerçeği keşfetmek, kendini keşfetmek, organizasyonları keşfetmek*” başlıklı makaleyi Hills’in (1980) “*Greenfield’in yeni bakış açısının bir eleştirisi*” başlıklı makalesine cevap olarak yazmıştır. Greenfield’e (1980, 39-49) göre örgütlerin incelenmesindeki temel nokta, insan niyetini ve anlamını anlamaktır. Buna uygun olarak yazar yeni örgüt çalışmaları için şu önermeleri getirmiştir:

*Önerme 1: Örgütler insanlar tarafından kurulmuşlardır ve insanlar orada olup bitenlerden sorumludurlar:* Örgütler, şimdi, geçmişte ve gelecekte insan eyleminin sonuçlarıdır. Ancak insanlar birbirinden farklıdır, farklı şeyler yaparlar ve farklı hayatlar yaşarlar. Örgütler birbirleriyle nasıl ilişki kuracaklarına dair bir tanım yakalanmış bir grup insandır.

*Önerme 2: Örgütler irade, niyet ve değer ifadeleridir:* Örgütler, insanların yapmak istediklerinin veya yapmaları gerektiğini düşündüklerinin tezahürleri ve eylem için çerçeveler sağlayan varlık biçimleridir. Örgütleri birbirinden ayıran şey üsluplarıdır. Örgütler insanı kontrol eden değil, insanlar tarafından kontrol edilen yerlerdir. Bu nedenle örgütlerin üslubunu anlamak için insanların maksatlarını nasıl eyleme dönüştürdüklerinin ve bunu etraflarındakilere nasıl ‘empoze’ ettiklerinin anlaşılması gerekir.

*Önerme 3: Örgütler olan değil, olmakta olandır:* Örgütler hakkında tek bir gerçeklik yoktur, yalnızca sürekli bir oluş durumu vardır. Örgütler aynı anda hem eylemin ürünü hem de nedenidir. Geçmişteki koşullardan hareket edilmekte ve geleceğe yönelik düşünülenlere doğru yol alınmaktadır. Toplumsal gerçeklikler sürekli olarak yaratılmakta ve yeniden şekillendirilmektedir.

*Önerme 4: Gerçekler, insan eylemi ve çıkarları tarafından var edilmeleri dışında var olamazlar:* Bir uçta fiziksel dünyanın sert nesnelere karşılık diğer uçta benzersiz, kişinin öznel deneyimine karşılık gelen gerçeklik seviyeleri vardır. İnsanları diğer canlılardan ayıran öz-farkındalığıdır. İnsanlar sadece bilmezler, bilir ve bilgisi ile eylemi üzerine kafa yorarlar. Örgütlerdeki insanların eylemleri böyle ‘determinist’ bir kuram içinde kavranabilseydi, o zaman insan eylemini fiziksel dünyadaki nesnelere hareketini tahmin edip kontrol edebildiğimiz gibi tahmin etmek ve nihayetinde kontrol etmek mümkün olabilirdi.

*Önerme 5: İnsan önce eylemi yapar sonra da denetler:* Gerçekler, ne olursa olsun, bizim için onlar hakkındaki kararımızdan daha az önemlidir. Örneğin insanlar zararlı olduğunu bile bile sigara içerler. Gerçekler karşısında böyle bir davranış akılcılar için anlaşılmalıdır. Akılcıların takdir edemediği şey, gerçeklerin hiçbir şeye karar vermediğidir; gerçekler hakkında karar veren insanlardır. Eylemini yalnızca gerçeklere dayandırmak için yola çıkan her yönetici, insanların kapasitesini, karar verme, seçme ve dünyaya değer dayatma haklarını ellerinden almış olacaktır. Eğitimde de aynı hata yapılmış ve bu hatadan kaçınmak için yöneticinin karar vermede daha rasyonel olması için bazı basamaklar belirlenmiştir. Bunlar “durumu tanımlama, analiz, seçeneklerin hesaplanması ve gözden geçirilmesi, danışma ve seçme” basamaklarıdır.

*Önerme 6: Örgütler gerçekliğin sembollerle örüldüğü ve gerçekliğin dil ile ifade edildiği tanımlardır:* Bunlar, kişiye nasıl olunacağına dair bir beyan; kişi için başkalarına tanımlanan bir bağlam ve kişilerin kendileri için tanımlayabilecekleri bir bağlamdır. Bağlam olarak örgüt kavramı belki de dile benzetilerek anlaşılabilir. Fakat dil bir soyutlamadır; somut bir varlık olarak mevcut değildir. Örgütte yapı olarak adlandırılan şey, somut eylem ve konuşma yoluyla yapılan ve eylem ile konuşmanın gerçekleşmesi için gerekli olan bir şeydir. Yapı sadece somut eylem ve konuşma ile var olur, ancak bu konuşmanın ve eylemin var olmasına izin verecek bir bağlam gereklidir. İnsanların eylemleri için bağlam olarak kabul etmesi gereken şey örgüttür.

*Önerme 7: İnsan eylemlerinin bağlamı olarak ifade edilen örgütler anlam, ahlaki düzen ve güç olarak çözümlenebilirler:* Örgütün temelinde yatan insan davranışları bu üçlüden (anlam, ahlaki düzen ve güç) meydana gelir. Örgütsel gerçekliğin bu üçlüsü, bir modelde bağımsız değişkenler olarak değil, varlığın kendisinin yüzleri veya yönleri olarak anlaşılmalıdır. Anlam ya da sosyal bir ortamda olma ve ona ait olma duygusu örgütün anlaşılması için temeldir. Örgütlerin üretiminde, anlam ve ahlakta ve bazı insanların anlamlarını ve ahlaklarını başkalarına dayatma gücünde “asimetrilerin” farkında olunmalıdır. Bir örgütün incelenmesi, bu asimetrilerin haritasını çıkarmaya ve onları harekete geçiren insanların anlamlarını anlamaya yönelik olmalıdır.

*Önerme 8: Örgütlerin amaçlarını başarmak için herhangi bir teknoloji yoktur:* İnsanlar örgütlerde birçok eylem yapabilirler, ancak bunlar örgütün amaçlarını gerçekleştirir mi? Örgütler değer ifadeleri ve varoluş talimatları oldukları sürece bunu yapamazlar. Çünkü değerler ve varoluş başarılan değil, yaşayan şeylerdir. Ancak eylemlerimizle onlara birçok yönden ulaşmaya çalışabiliriz. Onlar insana neyin etik olduğunu, ne yapması gerektiğini, en iyinin ne olduğunu söylerler. Tabi ki bunlar da insan yapımıdır. Fakat bunlar bir içerik içinde düzenlenmiş, insanların örgütü hedeflerine ulaştırmak için ne yapmaları gerektiğini ve birbirlerine nasıl davranmaları gerektiğini söyler yani eylem için yol gösterirler.

*Önerme 9: Yönetici yetiştirmenin, evrenin ve dünyadaki hayatın metafiziksel yönünü göstermekten başka yolu yoktur:* Örgütlerde insan eylemini açıklayan evrensel bir bilim ve hangi değerlerin en iyi olduğunu veya nasıl elde edilebileceğini belirleyen bir teknoloji yoksa yöneticiler nasıl yetiştirilebilir ve örgütlerine faydalı bir şekilde hizmet edebilirler? Böyle bir amaca ulaşmak için yola çıkmak boşunadır. Çünkü burada nasıl ulaşacağımızı bilmediğimiz karmaşık, değere doymuş bir örgütsel hedefin başka bir örneğine sahibiz. Elbette yöneticilere kitap okutabilir, kurslara katabilir, yüksek lisans yaptırabilir, sertifika verebiliriz. Fakat bunlar korkarım etkisi düşük olan şeylerdir. Umarım çok az kişi, yöneticilerin nasıl eğitileceğini zaten bildiğimizi açıkça iddia edecek kadar cesurdu. Yönetici yetiştirme sorununa benim çözümlüm, idari eğitimin yaşam için eğitim olduğunu ve yalnızca hayata karşı biraz içgörü sahibi olanların yönetici olmaya uygun olduğunu kabul etmektir.

Greenfield'in (1973; 1975; 1980) örgüt ve yönetim kuramlarına yönelik en önemli eleştirisi “bu kuramlarda insan unsurunun görmezden gelinmesi” yönündedir. Bu bağlamda insani olan her şey de ihmal edilmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki bir örgüt, insanların eylemde buldukları, konuştukları ve kendi güç silahlarıyla, psikolojik, ahlaki ve fiziksel, destekledikleri bir anlamlar dizisidir (Greenfield, 1982, 154) ve örgütler “icat edilmiş sosyal gerçekliklerdir” (Greenfield, 1975). Bu bağlamda yapılması gereken örgütlerde deneyimin yorumlanmasıdır.

Greenfield'in (1973; 1979b; 1986; 1991; 1993) doğrudan eğitim yönetimi alanına yönelik eleştirilerini içeren çalışmaları da vardır. Örneğin Greenfield 1973 yılında yazdığı “Sosyal icatlar olarak örgütler: Değişimle ilgili varsayımları yeniden düşünmek” başlıklı makalede okulları birer kültür görüntüsü olarak ele almıştır (Baker, 1997). Greenfield (1979b) “ABD ve Kanada'da eğitim yönetimi araştırmaları: Genel bir bakış ve eleştiri” başlıklı makalesinde ise eğitim yönetimi araştırmalarında temel kuramın yetersiz olduğunu, örgüt ve yönetim sorunlarını anlamak ve kontrol etmekten uzak, zayıf ampirik araştırmalar yapıldığını belirtmiştir.

Greenfield (1986) “Eğitim yönetiminde bilimin gerilemesi ve düşüşü” başlıklı makalesinde ise “yönetim biliminin eğitimde başarısız olduğunu, ancak başarısızlığının yönetimin diğer alt alanlarında da eşit derecede belirgin olduğuna inandığını” belirtmiştir. Ona göre eğitim yönetimi çalışmalarının dar bir kalıba sokulduğunu ve alanda değerden bağımsız araştırmalar yürütüldüğünü ileri sürmüştür. Ayrıca örgütleri kontrol etmeyi ve geliştirmeyi sağlayacak bilgiye sahip olduklarını iddia eden bu araştırmaların artık daha fazla çürük görüldüğünü belirtmiştir. Yönetim biliminin savunucuları, insanların karar vermesi için rasyonel bir temel ve kuruluşların etkinliğini ve verimliliğini artırmak için değerden bağımsız bir teknoloji bulduklarını iddia etmektedirler. Greenfield’e (1986) göre:

1. *Örgütler ‘eşya’ değildir:* Örgütlerin ontolojik gerçeklikleri yoktur ve onları sanki varmış gibi incelemenin bir anlamı yoktur. Onlar insan yaratılışının icat edilmiş bir sosyal gerçekliğidir. Örgütlerden ve onları değiştiren insanlardan sorumlu olan insanlardır. Örgütler yalnızca insan eylemi aracılığıyla gerçekliğe sahiptir ve anlamamız gereken şey bu eylemdir. Örgütler kişilerin içinde ve aracılığıyla var olurlar. Mevcut bakış açısı örgütte insan davranışını kişiliksizleştirmekte, değerini vermemekte ve insani olmayan bir ortama sebep olmaktadır.

2. *Örgütler bir özgürlük ve zorlama bağıdır:* Örgütler, icat edilmiş sosyal gerçeklikler olarak sadece yaratılmazlar, manipüle de edilebilirler. Bu yanılsamanın yaratılması ve sürdürülmesi, dünyanın liderlik olarak anladığı şeyin köküdür, ancak daha az dramatik biçimlerde yönetim olarak da adlandırılabilir. Sistemlere, organizmalara ve diğer fiziksel veya biyolojik birimlere uygun üretim ve teknik kontrol metaforları, örgütleri anlamak ve yönetmek için uygun değildir. Örgütleri ve yönetimi tanımlamak için yeni metaforlara ihtiyacımız var.

3. *İrade, niyet, deneyim ve değer dünyası, örgütlerin ve yönetimin dünyasıdır:* Yeni bir yönetim biliminin inşası, bu gerçekleri anlama yeteneğimize bağlı olacaktır. Karmaşıklıklarını, kişisel ve özel boyutlarını tanımamızı gerektirecektir. Böyle bir bilim, bu gerçekliklere uygun yöntemler ve araçlar gerektirecektir. Yöneticileri incelemek için yeterli yöntem ve araçlar hakkındaki varsayımlarımız sadece yönetimin ne olduğunu düşündüğümüzü yansıtmakla kalmayacak, aynı zamanda yöneticileri nasıl gördüğümüzü ve ne yaptıklarını anladığımızı da güçlü bir şekilde şekillendirecektir.

4. *Örgütlerde çatışma yaygındır:* Çatışma, farklı kişiler veya gruplar karşıt değerlere sahip olduklarında veya kabul edilmiş ancak uyumsuz değerler arasında seçim yapmaları gerektiğinde ortaya çıkar. Yöneticiler değerleri temsil eder, ancak aynı zamanda onları empoze de ederler. Yönetim bilimi, pratik dünyayı anlamlı bir şekilde açıklayacaksa, bu karmaşıklıkları anlamaya çalışmalıdır. Ancak o zaman, yöneticilerin çatışmanın kişisel ve varoluşsal stresini anlamalarına ve bunlarla başa çıkmalarına yardımcı olmaya başlayabilir. Yönetim bilimi metinleri, örgütleri denge, istikrar ve uyum açısından tasvir eden metaforlarla doludur. Stres ve çatışma gerçeğini dile getirmek için başka metaforlara ihtiyacımız var.

5. *Yönetim bilimini temellendirmek için yeni metaforların yanı sıra yeni anlayışlara da ihtiyacımız var:* Liderleri ahlaki terimlerle düşünmeye başlamamıza yardımcı olmak için, onların değerlerin temsilcileri olduklarını kabul etmeliyiz. Aslında onlar hem değerlerin yaratıcıları hem de girişimcilerdir. Yöneticiler “Nasıl rasyonel olabilirler?” sorusundan ziyade, “Yöneticiler nasıl ahlaklı olabilir?” sorusu gündeme getirilmelidir. Yöneticiyi bir teknisyen yapan değil, onun ahlaki bir lider olmasını isteyen bakış açısı gereklidir.

6. *Yönetim biliminin örgütsel gerçekliğe dayattığı uyum, iyimserlik ve rasyonalite metaforlarından kendimizi kurtardığımızda, yönetimin etik boyutları sürekli olarak öne çıkacaktır:* Yönetim bilimi, saf bir iyilik dünyasında yaşadığı için onun bilgisi, dünyanın kafa karışıklıklarıyla yüzleşenler için çok az yararlı olabilir. Ancak örgütlerdeki hayatı net bir şekilde gözlemleyenler, örgütlerde işlerin çoğu zaman ters gittiğini; çatışma, çıkarıcı eylemler ve uzlaşma yoluyla değerlerin alçaltılmasıyla kuşatıldığını görürler. Bilim, sosyal bağlamlarda doğru eylemi neyin oluşturduğu sorularına cevap veremiyorsa, o zaman yönetimi bir dizi varoluşsal ve etik mesele olarak gören bir anlayışla yeniden sorgulamanın zamanı gelmiştir.

Pozitivist bilim, bir olgudan bir değer türetemeyeceği ve hatta değerleri gerçek olarak kabul etmediği için, yalnızca olgularla ilgilenen ve bunu tüm insani özellikleri (tutku, zayıflık, güç, inanç, umut, irade, acıma, kırılabilirlik, fedakârlık, cesaret, ahlaksızlık, erdem vb.) göz önünde bulundurmadan yapan bir yönetim bilimine sahibiz. Bu bakış açısı, yönetim bilimini, kendi acizliği içinde içe dönük, kendini kandıran, kendi kendini yenen ve gereksiz yere sıkıcı olan dar bir yola yönlendirmiştir (Greenfield, 1986, 61).

Pozitivist bilimde tercih edilen varsayımsal-tümdengelsel modeller çoğu zaman yetersiz, ilgisiz veya yanıltıcı sonuçlar vermiştir. Pozitivist bilimde, yalnızca ölçülebilir ve hesaplanabilir olan gerçektir.

Çünkü nihai ifadesini bilgisayarların doğrusal işleyişinde bulan sınırlı akılcılıkla tutarlı olan tek gerçeklik türü budur. Bu tür yaklaşımlarda kaybolan şey, insanın niyeti, değeri, bağlılığı, tutkusu, potansiyeli, iradesi ve seçimidir. Örneğin, yöneticilerin ampirik incelemesi, onların ahlaki boyutlarını ve yaptıkları işe önem veren hemen hemen her şeyi es geçmiştir. Yöneticilerin yüzeysel özelliklerine ilişkin araştırmaların yetersizliğine verilen yanıt, daha derinlemesine bakmak değil, yönetim araştırmalarında odak noktası olarak kişiyi tamamen ortadan kaldırmaktır (Greenfield, 1986, 62).

Greenfield'e (1986) göre, yönetim bilimi, güç ilişkilerini göz ardı etmiş ve eğitimdeki asli sorunları içermeyen yönetsel sorunlarla ilgilenmekle yetinmiştir. Yönetim bilimi, çabalarını yönetimin fenomenolojik gerçeklerine, gücü kullanma ve karar verme deneyimlerine değil, örgüte odaklanmıştır. Toplumdaki gerçek aktörler olarak insanlardan ziyade örgütleri görmekle yetinilmiştir. Bu bağlamda yönetim bilimi, insan seçimi ve rasyonalite çalışmasının değerini düşürmüştür. Karar vermenin rasyonel ve mantıksal terimlerle tamamen açıklanabilirliği gibi ele alınmasında ısrar etmiştir. Yönetim bilimi, bunu inkâr ederken, nesnellik ve tarafsızlık maskesi arkasında, gizlice değerlerle uğraşmasına izin vermiştir. Greenfield'e (1986) göre yönetim araştırmalarının ilgilenmesi gereken konular şunlardır:

1. Örgütün sosyal gerçekliği nasıl inşa edilir ve sürdürülür?
2. Yönetimsel gerçekliğin inşasında dilin rolü nedir?
3. Yöneticilerin karakteri büyük önem taşımaktadır.
4. Hukuk, değer çatışmalarının uzlaştırılması üzerine kuruludur.
5. Değerlerin doğası ve doğru değerler sorunu gibi felsefi konuları tam olarak ele almalıyız.
6. Yönetimde neyin iyi ve doğru eylemi oluşturduğuna ilişkin sorular, yalnızca kendileri için değil, bağlam içinde ve belirli eğitim sorunları ve politikalarıyla yanıtlanmalıdır.
7. Yönetimsel kariyeri daha derinden anlamalıyız: Okullarımızı kim yönetiyor? Yöneticileri yönetim basamaklarını tırmanmaya motive eden nedir? Hangi yollar yukarıya çıkar? Yakın geçmişte, kullanılan bir özdeyişte gerçek vardı: kadınlar öğretir, erkekler yönetir. Bu sözü doğru yapan neydi? Daha iyi bir gerçek var mı ve bu nasıl gerçekleştirilebilir? Bu gerçeklerin kadınlar ve erkekler için sonuçları nelerdir ve okul olarak anladığımız örgütleri nasıl şekillendirirler?
8. Örgütlerde liderlik ve takip etmenin varoluşsal gerçeklerini, gücün kullanımını ve karar vermeyi ve böyle bir gücün kararlarına katılanmanın ne demek olduğunu anlamamız gerekiyor.

Greenfield (1991) "Eğitim yönetimini yeniden şekillendirmek ve değerini yükseltmek: Anka kuşu nereden ve ne zaman geliyor?" adlı makalesini, emekliliği vesilesiyle yazmış, o tarihe kadar olan görüşlerini bu makalede özetlemiştir:

1. Pozitivist paradigmaya dayalı eğitim yönetimi çalışmaları kesinlik, rasyonellik ve evrensellik iddiasında bulunmaktadır. Bu görüşü destekleyen kuramcılar ve araştırmacılar, nesnel gerçekliği tanımlamaktan çok otoriteye hizmet etmektedir.
2. Bu paradigmada tercih edilen istatistiksel ve nicel araştırmalardaki yaygın hata, nicel analizin varsayılan nesnellliğini ve rasyonel gücünü ampirist paradigmaya uygun hale getirmek ve tüm nitel analizleri diğer paradigmalara havale etmektir. Nitel ve nicel analizleri birbirine zıt ve karşıt hale getirmek basit ve talihsiz bir hatadır. Hem nicel hem de nitel analiz, herhangi bir araştırma paradigmasında bulunabilir.
3. Ampirist paradigma belirli amaçlar için yeterli olabilir, ancak sosyal eylemde bulunan insanların niyetlerini, seçimlerini, anlamlarını, nedensel bağlantılarını ve sonuçlarını anlamak için yetersizdir.

### Thomas Barr Greenfield'a yönelik eleştiriler

Greenfield'in (1979b) eğitim yönetimi alanına yönelik eleştirileri genellikle ABD ve Kanada merkezlidir. Greenfield (1991, 202) ABD'yi eğitim yönetiminin "Ana Kilisesi" olarak nitelendirmiştir.

Bu bağlamda eleştirilerin birinci derecede muhatabı ABD ve Kanada'daki eğitim yönetimi araştırmacılarıdır. Ancak Greenfield ABD'de ve Kanada'da bazen "sağırarla sohbet ettiği/konuştuğu" hissine kapıldığını, İngiltere'de kendini daha rahat hissettiğini (Baker, 1997, 336) ifade etmiştir. Griffiths (1995) Greenfield'in İngilizceye olan üstün hâkimiyeti ile düşüncelerini ifade etme konusunda çok başarılı olduğunu belirtmiştir. Hodgkinson da Greenfield'in yazılarının edebi değerinin ve yazma yeteneğinin çok yüksek olduğunu ve dergi makalelerinde kaybolmaktan ziyade kaydedilmeyi hak eden bir ifade yeteneği olduğunu belirtmiştir (Baker, 1997).

Greenfield'e yönelik eleştiriler, en yoğun olarak, Kuram Hareketi üyeleri tarafından yapılmıştır. Bu grup içerisinde ise Dan Griffiths önemli bir yere sahiptir. Kuram Hareketinin önde gelen isimlerinden Griffiths, Greenfield'in bildirisini (1974) okuduğunu ve bundan rahatsız olduğunu; bildiriye kendisine ve saygı duyduğu herkese kişisel bir saldırı olarak algıladığını; elli yıllık akademik toplantılarda böyle bir şey yaşamadığını (Baker, 1997, 1-2) ifade etmiştir. Burada başlayan tartışma uzun yıllar devam etmiş, eğitim yönetimi alanında Griffiths-Greenfield Tartışması olarak özel bir isimlendirmeye sahip olmuş ve konu ile ilgili birçok makale yazılmıştır. Griffiths'in Greenfield'e yönelik eleştirilerinin merkezinde tabi ki, Greenfield'in pozitivist eğitim yönetimine ve Kuram Hareketinin altında yatan bilim anlayışına yaptığı eleştirilere cevaplar vardır.

Griffiths'e (1983; 1995) göre, 1950'ler ve 1960'ların retorğinde yaygın bilimsel felsefe mantıksal pozitivism olmasına rağmen, eğitimin yönetimindeki hiçbir çalışma veya çalışma dizisi tamamen pozitivist tarzda yapılmamıştır. 1950'lerde ve 1960'ların başında egemen bilim felsefesini tespit etmek nispeten kolayken, günümüzde (1983) egemen bir felsefi tarz bulmak ilk bakışta çok zordur. Willower da (1996) pozitivismin, 1950'lerden 1970'lere kadar eğitim yönetiminde muazzam etkilere sahip olmaktan uzak olduğunu iddia etmiştir. Yazara göre pozitivismin eğitim yönetimi üzerindeki etkisine ilişkin mevcut atıflar çok abartılıdır. Bu atıfları yapanlar tarafından tipik olarak bilimle özdeşleştirilen pozitivism, aynı zamanda teknolojinin olumsuz yanıyla ve bir tür kalpsiz, mekanik yönetim biçimiyle bağlantılı olarak görülmüştür. Willower'a (1996) göre eğitim yönetiminde "bilim" üzerine yazılanların bir kısmı eğitici olmaktan çok polemik niteliğindedir.

Griffiths'in 1995 yılında yazdığı "*Eğitim yönetiminde Greenfield: Kitap incelemesi*" adlı makalede Greenfield'in makalelerinden oluşan hem bir kitabı değerlendirmiş hem de Greenfield'in çeşitli görüşlerine cevaplar vermiştir. Griffiths (1995, 151) Greenfield'in çalışmalarının "eğitim yönetimi alanyazınındaki en dikkat çekici kişisel ifadelerden biri olduğunu düşündüğünü" dile getirmiştir. Griffiths'e (1995, 152) göre Greenfield, eğitim yönetiminde uzun süredir boş olan bir rolü doldürmüştür. Aslında, alanımızda tam zamanlı bir eleştirmenimiz olduğundan şüpheliyim. Greenfield'e ihtiyacımız olduğunu ve çok değerli bir katkı sağladığını düşünüyorum. Kesinlikle kuramsal konumunun altında yatan varsayımları incelemem için beni sarstı ve kuramsal çoğulculuğa geçmeme neden oldu. Eleştirmen sanatta, politikada ve aslında çoğu alanda onurlu bir yere sahiptir, ancak eğitim yönetiminde değil. Greenfield'in eleştirisi yıllar içinde derinleşti, ancak genişlemedi. Kuram Hareketine bir saldırı olarak başladı ve öyle kaldı.

Griffiths'e (1995) göre Greenfield gerçekten de kutsal bir savaş verdiğine inanıyordu ve sık sık, hiçbir kanıt sunmadığı çirkin iddialarda bulundu. Bu iddialardan bazıları "Yönetim biliminin, karar sürecinin kontrolünü aradığı, ancak bu kontrolünü kullanıldığı amaçlara karşı kayıtsız kaldığı; yönetim biliminin güç ilişkilerini görmezden geldiği; Halpin'in paradigmasının "pozitivist bilimin varsayımlarına dayandığı ve bu nedenle değerlerin ve iradenin alanında yatan her şeyi ihmal ettiği" yönündedir ve bu ifadeler aslında doğru değildir.

Griffiths'e (1995) göre Greenfield'in çalışmasının ampirik bulgulara yol açmaması, onun Batılı bilim insanları üzerindeki etkisinin asgari düzeyde olmasının başlıca nedenidir. Ancak Griffiths'in bu görüşü bile Greenfield'in pozitivism eleştirisini doğrulamaktadır. Çünkü Greenfield tam da bu bakış açısını eleştirmiş pozitivist araştırmaların insani ve ahlaki olanı, değerleri, insan iradesini, deneyimi vb. birçok özelliği açıklayamadığını ifade etmiştir. Greenfield'e göre, nicel analizlere dayanan davranışçı yaklaşımlar; okul yaşamının sosyal inşasını anlamak için uygun değildir. Ayrıca, bağlamsal, ahlaki ve etik konuların yöneticilerin düşünce ve eylemlerini nasıl etkilediğini açıklamada da başarısızdır (Heck ve Hallinger, 2005). Ancak Griffiths Greenfield'in kısmen haklı olduğunu kabul etmiş ve nitel yöntemlerle çalışılması uygun olan problemler olduğu kadar, bazı konuların nicel yöntemlerle daha iyi çalışılabileceğinin altını çizmiştir (Aydın ve Uysal, 2011). Greenfield'in eleştirileri ile biçim alan eğitim yönetimi araştırmalarında, etnometodolojik yaklaşım, temel bir araştırma paradigması haline gelmiştir. Bu paradigmanın en belirgin özelliği, önceden kararlaştırılmış bir analiz biriminin olmaması, veri toplamada çoklu veri kaynaklarını işe koşması ve nesnel bir gerçeklikten söz edilemeyeceği iddiasında bulunmasıdır. Bu yaklaşıma göre araştırmacı aynı zamanda incelediği sosyal gerçekliğin yanlı bir katılımcısı durumundadır (Balcı, 1992).



Greenfield'in çalışmalarında açık bir felsefi duruş vardır ve eleştirilerinin tamamı felsefi bir altyapıya dayanan eleştirilerdir. Ancak Greenfield'in (1973; 1974; 1975; 1978; 1979a; 1980; 1991; 1993) daha çok Weberci (Gron, 1994) bir sosyal bilim anlayışını benimsediği ve görüşlerini buna göre şekillendirdiği söylenebilir. Greenfield (1982) kendi kuramını "kişinin iradesinin, niyetinin ve eyleminin dışında insan kontrolünün ötesinde olduğu düşünülen, grup düşüncesini ve kapsayıcı bir sosyal gerçekliği reddeden" bir kuram olarak tanımlamıştır.

### Sonuç

Thomas Barr Greenfield; eğitim yönetimi alanındaki, geleneksel bakış açlarına, teori ve yaklaşımlarına ciddi eleştiriler getirmiş ve alanın gelişimine önemli katkılar vermiş bir kişidir. Greenfield, pozitivist bilimin nesnellik, evrensellik, genelleme gibi özelliklerini sorgulamış ve geleneksel bilim anlayışının alandaki egemenliğine karşı çıkmıştır. Greenfield'e (1975) göre örgütler; nesnel varlıklar değildir, icat edilmiş sosyal gerçekliklerdir. Örgütler, "ahlaki bir düzen" üzerine inşa edilmişlerdir. Greenfield, örgütlerin; anlamlardan oluşan, sembolik yapılar olarak var olduğunu ileri sürmüştür. Greenfield'e (1986) göre geleneksel yönetim bilimi; özellikle nesnellik konusunda ileri sürdüğü tezlerle, yanlış temeller üzerine kurulmuştur. Greenfield, eğitim yönetiminde bilgi ve eylem için bir temel olarak ampirizmi, Parsoncu işlevselciliği, mantıksal pozitivistliği ve nesnellik ve kontrol odaklı rasyonalizmi sorgulamış (Greenfield, 1991), davranış bilimi ve sistem kuramını reddetmiştir (Gron, 1985).

Greenfield'in Griffiths, Getzels, Halpin gibi eğitim yönetimi alanının öncü kuramcılara yöneltmiş olduğu eleştirilerden biri de eğitim yönetimi alanında çok fazla sayılarla konuşulduğu ve nicel yöntemlerin ağırlık kazandığıdır. Greenfield mevcut paradigmanın insani özellikleri ve değerleri gözden kaçırdığını, bu yüzden de hatalı ve eksik sonuçlar verdiğini ileri sürmüştür. Greenfield'in "Hayatı öğrenin, eğitim yönetimini anlamak istiyorsanız, hayatı inceleyin." (Baker, 1997) düşüncesi belki de eğitim yönetiminde yapılması gerekenleri açık bir şekilde ortaya koymaktadır. İnsan, her şeyden önce değer üreten ve dünyasını ürettiği bu değerlere göre düzenleyen ve yorumlayan bir varlıktır. İnsan eylemlerinin içinde de yer alan bu değerler, öznel birer gerçektir. Greenfield, toplumsal gerçekliğin anlaşılmasında ve eğitim yönetimi araştırmalarında; değerlerin rolünü sürekli olarak gündemde tutmuştur.

Greenfield'a göre pozitivist eğitim yönetimi çalışmalarında; insanların "deneyimleri, tutkuları, zayıflıkları, inançları, umutları, kırılmalıkları, fedakârlıkları, cesareti, ahlaksızlıkları, erdemleri, değerleri, bağlılıkları, seçimleri, niyetleri, potansiyeli, iradesi" gibi insanı insan yapan özelliklerin gözden kaçırılmıştır. Örgütler sadece mekanik-teknik birer yapı olarak ele alınmış ve buna dayalı araştırmalar yetersiz sonuçlar vermiştir. Bu bağlamda eğitimi yönetimi araştırmalarında; "sıradan katılımcılar ve onların günlük yaşamları" üzerinde durulması gereklidir. Çünkü örgütler ancak bu insanlar ile çözümlenebilir. Görüldüğü gibi Greenfield, özneliği merkeze alan görüşlerinde örgütleri anlamının yolu olarak insanı anlamayı göstermiştir ve eğitim yönetimi araştırmalarında nesnellikten çok özneliği vurgulayan yaklaşımlar kabul görmeye başlamıştır. Greenfield'e (1986) göre bilim insanı sadece bir gözlemci değildir; o aynı zamanda gerçeğin yorumcusudur. Yorum ise bilim insanı ya da araştırmacının sahip olduğu değerlerin izlerini taşımaktadır ve bütünüyle öznel bir niteliktedir.

Greenfield'in çalışmalarını bu kadar özgün, farklı ve etkili kılan özelliklerden biri, örgütleri insan eylemlerinin anlam, ahlaki düzen ve güç kavramları aracılığıyla yorumlanabileceği, sembolik bağlamlar olarak ele almasıdır (Riveros, 2009). Örgütler, içindeki insanlarla birlikte ve insanlar için vardır. Griffiths'e (1995) göre Greenfield'in eğitim yönetimine dönük eleştirilerinin en önemli katkısı; kişiyi örgüte karşı desteklemesidir. Greenfield'in "Bireyden yanayım, özgürlükten ve bağımsızlıktan yanayım" görüşü onun ideolojisini ve kuramsal temelini özetlemektedir.

### Kaynakça

- Altinkurt, Y. ve Özten, İ. (2018). Eğitim yönetiminin bilimleşme sürecinde kuram hareketi ve öznelcilik. *Yönetim ve eğitim yönetimi kuramları* (Ed: K. Demir ve K. Yılmaz). Pegem Akademi Yayıncılık. ss. 537-562.
- Aydın, A. ve Uysal, Ş. (2011). Türkiye'de ve yurt dışında eğitim yönetimi alanında yapılan doktora tezlerinin konu, yöntem ve sonuçlar açısından değerlendirilmesi. *Eurasian Journal of Educational Research*, 42, 1-14.
- Baker, L. A. (1997). *The pursuit of visions and ideas: Thomas Barr Greenfield - building an ideography* (PhD Thesis). University of New England, Armidale NSW.

- Balcı, A. (1992). Eğitim örgütlerine yeni bakış açıları: Kuram-araştırma ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(1), 27-45.
- Balyer, A. (2019). *Eğitim yönetiminde yeni yaklaşımlar*. Anı.
- Culbertson, J. A. (1981). Antecedents of the theory movement. *Educational Administration Quarterly*, 17(1), 25-47.
- Çopur, S. (2003). *Kuramsal temellerinin kuram hareketi ile atıldığı kabul edilen eğitim yönetimi alanındaki* (Yüksek Lisans). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Evers, C. ve Lakomski, G. (1991). *Knowing educational administration*. London: Pergamon.
- Fusarelli, L. D. (2006). Theory movement, in educational administration. *Encyclopedia of Educational Leadership and Administration* (Edt: F. W. English). California: SAGE. pp. 1017-1018.
- Greenfield, T. B. (1968). Research on the behavior of educational leaders: Critique of a tradition. *Alberta Journal of Educational Research*, 14(1), 55-76.
- Greenfield, T. B. (1973). Organizations as social inventions: Rethinking assumptions about change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 9(5), 551-574.
- Greenfield, T. B. (1974). Theory in the study of organizations and administrative structures: A new perspective. *Third Annual Meeting of the International Intervisitation Programme on Educational Administration*. Bristol, England.
- Greenfield, T. B. (1975). Theory about organization: A new perspective and its implications for schools. *Administering education: International challenges* (Edt: M. Hughes). London: Athlone Press of the University of London. pp. 71-99.
- Greenfield, T. B. (1978). Reflections on organization theory and the truths of irreconcilable realities. *Educational Administration Quarterly*, 14(2), 1-23.
- Greenfield, T. B. (1979a). Organization theory as ideology. *Curriculum Inquiry*, 9(2), 97-112.
- Greenfield, T. B. (1979b). Research in educational administration in the United States and Canada: An overview and critique. *Educational Administration*, 8(1), 207-245.
- Greenfield, T. B. (1980). The man who comes back through the door in the wall: Discovering truth, discovering self, discovering organizations. *Educational Administration Quarterly*, 16(3), 26-59.
- Greenfield, T. B. (1982). Against group mind: An anarchistic theory of education. *McGill Journal of Education*, 17(1), 3-11.
- Greenfield, T. B. (1986). The decline and fall of science in educational administration. *Interchange*, 17, 57-80.
- Greenfield, T. B. (1991). Re-forming and re-valuing educational administration: Whence and when cometh the phoenix? *Educational Management & Administration*, 19(4), 200-217.
- Greenfield, T. B. (1993). Educational administration as a humane science: Conversations between Thomas Greenfield and Peter Ribbins. *Greenfield on educational administration: Towards a humane science* (Eds: T. B. Greenfield ve P. Ribbins). New York: Routledge. pp. 221-261.
- Griffiths, D. E. (1983). Evolution in research and theory: A study of prominent researchers. *Educational Administration Quarterly*, 19(3), 201-21.
- Griffiths, D. E. (1995). Greenfield on educational administration: Book review. *Educational Administration Quarterly*, 31(1), 151-165. <http://dx.doi.org/10.1177/0013161x95031001010>
- Gronn, P. (1994). Educational administration's Weber. *Educational Management & Administration*, 22(4), 224-231. doi:10.1177/0263211x9402200402.
- Heck, R. H. ve Hallinger, P. (2005). The study of educational leadership and management. *Educational Management Administration and Leadership*, 33(2), 229-244.
- Oplatka, I. (2009). The field of educational administration. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 8-35. <http://dx.doi.org/10.1108/09578230910928061>.

- Riveros, A. (2009). Thomas Greenfield and the quest for meaning in organizations: A postponed dialogue with Ludwig Wittgenstein. *Journal of Educational Administration and Foundations*, 20(2), 51-67.
- Şişman, M. (1998). Eğitim yönetiminde kuram ve araŐtırmada alternatif paradigma ve yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(16), 395-422.
- Şişman, M., Erdağ, C. ve Uysal, Ő. (2009). Eğitim yönetiminin teorik temelleri: Bir kırılma noktası olarak Thomas B. Greenfield ve sonrası. *IV. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi & EYEDDER. 14-15 Mayıs 2009, ss. 458-468. Denizli.
- Willower, D. J. (1996). Inquiry in educational administration and the spirit of the times. *Educational Administration Quarterly*, 32(3), 344-365.
- Yılmaz, K. (2015). Eğitim yönetiminde doğal tutarlılık teorisi. *Prof. Dr. İbrahim Ethem BaŐaran'a Armađan: Eğitimde 52 Yıl* (Edt: İ. Aydın ve Ő. Çınkır), ss. 215-233. Anı Yayıncılık.
- Yılmaz, K. (2018). Türkiye'deki eğitim yönetimi alanı ile ilgili çalıŐmalara eleştirel bir bakış. *Journal of Human Sciences*, 15(1), 123-154.

