

## Anarşist kuram çerçevesinde eğitimde yönetim düşüncesi ve uygulamalarına yöneltilen eleştiriler: Yönetimde holakrası

İrem Demir-Arıç 

**Başvuru/Submitted**  
13 Mar / Mar 2024  
**Kabul/Accepted**  
4 May / May 2024  
**Yayın/Published**  
21 May / May 2024

<https://doi.org/10.59320/alanyazin.1452381>

**Öz:** Geleneksel olarak, eğitim örgütlerinin sıklıkla hiyerarşik bir yapıya dayalı olarak yönetilmiş ve kararlar genellikle üst yönetim tarafından alınmıştır. Ancak, son yıllarda, alternatif yönetim modelleri ve daha katılımcı yaklaşımlar eğitim alanında da giderek daha fazla ilgi görmektedir. Araştırmanın amacı, anarşist kuramın ve holakrasinin eğitimdeki rolünü anlamak ve gelecekteki araştırma ve uygulamalara yol göstermek için bir temel oluşturulmasını sağlamak, eğitimde yönetim düşüncesine ve uygulamalarına farklı perspektif sunmak ve bu perspektifin eğitimdeki potansiyel etkilerini değerlendirmektir. Bu bağlamda, anarşist kuramın eğitimdeki etkileri ve holakrasinin eğitimde uygulanması üzerine odaklanarak, alternatif yönetim modellerinin eğitim alanındaki rolü tartışılmaktadır. Anarşist kuramın eğitimdeki yönetim düşüncesine nasıl bir perspektif getirdiğini incelenmektedir. Anarşist kuramın temel prensipleri olan özerklik, katılımcılık ve özgürlük gibi kavramlar, eğitime nasıl yansımaktadır? Holakrası kavramı açıklanarak geleneksel yönetim anlayışından nasıl farklılaştığı açıklanmıştır. Eğitimde yönetimde holakrasinin nasıl uygulanabileceği ve potansiyel etkileri ele alınmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, eğitim yönetimi, eleştirel yaklaşım, anarşist kuram, holakrası.

**Derleme Makalesi**  
*Review Article*

**Alanyazın**  
**Eğitim Bilimleri**  
**Eleştirel İnceleme Dergisi**  
CRES Journal  
Critical Reviews in Educational Sciences  
2024, 5/1

Arıç-Demir, İ. (2024). Anarşist kuram çerçevesinde eğitimde yönetim düşüncesi ve uygulamalarına yöneltilen eleştiriler: Yönetimde holakrası. *Alanyazın*, 5(1), 71-83.

## Criticisms directed to management thought and practices in education within the framework of anarchist theory: Holacracy in management

**Abstract:** Traditionally, educational organizations have often been managed based on a hierarchical structure, with decisions often made by top management (Jones, 2019). However, in recent years, alternative management models and more participatory approaches have been gaining more and more attention in the field of education (Brown, 2020). The aim of this study is to understand the role of anarchist theory and holacracy in education and to provide a basis for guiding future research and practice, to provide a different perspective on management thinking and practices in education, and to evaluate the potential effects of this perspective in education. In this context, the role of alternative management models in education is discussed, focusing on the effects of anarchist theory in education and the application of holacracy in education. It examines how anarchist theory brings a perspective to management thinking in education. How are concepts such as autonomy, participation and freedom, which are the basic principles of anarchist theory, reflected in education? It explains the concept of holacracy and how it differs from the traditional management approach. It discusses how holacracy can be applied in management in education and its potential effects.

**Keywords:** Education, educational management, critical Approach, anarchist theory, holacracy.

**Okul Yöneticileri Derneği**  
e-ISSN: 2718-0808

## **Yönetim Düşüncesini Eleştiren Yaklaşımlar**

İş görenler tüm örgütlerin temel yapı taşıdır. Fakat örgüt için bu derece önemli unsurlar olarak çalışanlar her zaman yönetilme isteği içinde olmamaktadır. Yönetilme eylemine karşı bireyler yönetimi, bireyin özgürlüklerini kısıtlayan ve bireyler arasında bencil bir yarış oluşturan baskı düzeni olarak görmektedir. Bireyler arasında yaş, sağlık, bedensel güçler ve ruh gibi niteliklerden kaynaklanan farklılıklar bulunmaktadır ve bu farklılıklar insan olmanın doğasından gelir (Rousseau, 2009). Yönetim eylemine göre insanların sahip oldukları bu farklılıklar olumludur. Bireyler bu farklılıkları gidermek için bir yarışa girerler ve bu yarış başarılı olma isteğini oluşturur. Başarılı olmak için çalışan bireyler ise yaratıcılık ve yetenek sergilerler (Atasoy, 2012). Fakat bazı çalışanlar, verim seviyesinin artmasını ve üretim sürecinin gelişmesini istemezler. Örgüt içindeki çalışma performansını yükselten bireyler diğerleri tarafından 'kuralı bozan' olarak adlandırılır ve istenmezler. Bu sebep ile kişisel farklılıklar olumluya çevrilemeden bireyi sınırlandıran özellikler olarak görülür.

Russel (2004), işverenler tarafından çalışmanın erdem olduğu algısı oluşturulduğunu ve dünyada gereğinden fazla çalışıldığını söyleyerek bu çalışmanın yalnızca başkaları için katlanılabilecek bir çilekeşlik ile mümkün olacağını vurgulamıştır. Eylemlerdeki aşırı gayret gösterimini çilekeşlik olarak değerlendiren bir diğer düşünür ise Paul Lafargue'dir. Lafargue (2022) çalışmayı değil, insanı özünden ve kendi yapan değerlerden yoksunlaştıran derecede çalışmaya karşı çıkmıştır. Normalden fazla çalışma temposunun iş görenlerde fiziksel ve psikolojik açılardan sorunlara yol açacağını belirten Lafargue çok çalışmayı 'işçilerin başına bela' olarak nitelendirmiştir.

Rousseau ve Ritter (1978), çok çalışıp çok kazanmanın yeterli olmadığını, kazanılan ücretlerin mutlulukla tüketilmesi için insanın zamana da ihtiyacı olduğunu söylemiştir. Rousseau, halkın ekmeğini elde etmek için harcadığı zamandan geriye zamanı kalmamasını 'yazık' diyerek çalışmanın kölesi olan hayatlara yazık olduğunu çokça vurgulamıştır. Corinne Maier (2004) ise Merhaba Tembellik kitabında şu tespitlere yer vermiştir: "İşinizle aktif olarak meşgul olmama tutumunu benimsemeniz, bunu belli etmemeniz şartı ile başınıza herhangi bir dert açmayacaktır". Maier bu ifadelerini, örgütlerin diğerlerinin isteksizliğini fark etmeyecek kadar kalitesiz ve korkak insanlarla dolu olduğunu söyleyerek açıklamıştır. Bu isteksizliği fark eden biri olsa bile bunu söylemeyecektir. Çünkü bu isteksizlik cezalandırma gerektirir ve cezalandırmanın ise Maier'e göre yönetici açısından iki olumsuz sonucu mevcuttur. Birincisi; yöneticinin sizi çalıştıramadığını ilan etmesidir. İkincisi ise; disiplin cezası alan kişilerin farklı görevlere atanmasının güçlüğüdür. Yöneticiler çalışmayan kişilerden suskunluk ile kurtulmayı tercih eder; bu kurtuluş terfi ederek bile olabilir.

### **Anarşizmin Yönetim Düşüncesine Yaklaşımı**

Anarşi kelimesi, Yunanca'da otorite karşıtlığı ya da yönetici eksiklikleri anlamına gelen anarkhia kelimesinden türemiştir. Tüm otoritelere ve egemenliklere karşı olan anarşinin keskin bir tanımı yoktur. En temel tanımı 'her türlü mutlakiyetin reddi'dir (Gül, Tombak & Yılmaz, 2008). Büyük Larousse sözlüğünde (1986) anarşi, başsızlık, lidersizlik anlamlarını taşıırken anarşizm ise, bireyin her türlü devlet vesayetinden kurtarılması gerektiğini öne süren bir görüş olarak tanımlanmıştır. Toplumun kendi düzeninin en uygun düzen olduğunu savunan Charles Fourier (2017) bu düşüncesini şu metafor ile ifade etmiştir: "Çakıl taşlarını toplayıp bir kutuya koyun ve sallayın, hiçbir sanatçının beceremeyeceği kadar uyumlu bir mozaik elde edersiniz".

Anarşizm, yönetimin ele aldığı her şeyi direkt olarak hedef olarak eleştiren en uç noktadaki yaklaşımdır. Anarşizm, siyasi otoriteyi yok sayarak, fertlerin egemen olduğu bir toplum anlayışını savunmaktadır (Kaygısız, 1997). Anarşizm devlete olan ihtiyacı inkâr etmektedir. Otoritenin her halini reddeden anarşizm, devlet, işveren, okul ve kilise gibi otorite kaynaklarına karşı çıkmaktadır (Carter, 2000). Beşeri ilişkiler ile devlet otoritesinin yok edilmesini isteyen anarşizm, her çağda ve toplumda kendine yandaş bularak devlet otoritesine bir tehdit unsuru oluşturmuştur (Soykan, 2002). Anarşizm, insan varlığının temelini özgürlük olduğu savunarak, özgürlüğü varoluş için bir şart kabul etmektedir (Bakır, 2008). Anarşizm görüşü insan özgürlüğüne engel olan ne varsa reddeder. Anarşizm devlet otoritesine yönelik bir eleştiri olduğundan, özellikle devlet başkanlarını ve üst düzey yöneticileri tehdit eder (Dikili, 2013). Anarşist eylemler, devlet otoritesini sarsmak ve yok etmek için gerçekleştirilen terör ve kargaşa ortamı oluşturmaya yönelik olup, var olan düzenin değişimini hedefler. Anarşizme göre yönetim ve yönetenin iyisi de kötüsü de yoktur. Yönetmek başlı başına bir suçtur. Her türlü yönetim eylemini, araçları, kuralları ve yaptırımları reddeden anarşizm, bireylerin özgürlüğünü sağlamak ve korumak amacındadır (Bakır, 2008).

## Anarşist Kuramcıların Eserlerinde Yönetime Bakış

Anarşizmin öncülerinin belirlenmesine yönelik birçok düşünce ve seçim bulunmaktadır. Bu çalışmada De La Boeti, William Godwin, Max Stirner, Pierre Joseph Proudhon, Mihayil Bakunin, Peter Kropotkin ve Paul Feyerabend anarşist kuramcılar olarak ele alınacak başlıca kuramcılardır (Tataran, 2018; Torun, 2007).

### *De La Boetie*

Anarşi düşüncesinin kurucularından biri olarak nitelendirilen Fransız yazar De La Botie, 1530-1563 yılları arasında yaşamıştır. Devletin ve yönetimin varlığına yaptığı eleştiriler ile bireylerin özgürlüğünü savunmuş ve mevcut otorite kaynaklarını reddetmiştir (Long, 2022). Devleti bir aygıt olarak tanımlamış ve bu aygıtı bütünüyle bir kötülük sayarak lanetlemiştir. Gönüllü kullar olarak nitelendirdiği bireylerin, devletin bireyler üzerindeki baskısını kabul eden ve özgürlüklerinden vazgeçen bireyler olduğunu belirtmiştir. Botie, Homeros'un ortaya attığı 'Çok efendiye sahip olmak iyi değildir, bizim tek efendimiz olsun; onu kral olarak tanıyalım' görüşünü reddeder. Efendilerin yani yöneticilerin iyiliğinden hiçbir zaman emin olunamayacağını, efendilerin istedikleri zaman halka şiddet uygulayabileceklerini ve bu efendilere boyun eğmenin en kötü karar olduğunu belirtmiştir. Siyasal iktidarların arasındaki güç kavgasını tartışmaya bile açmayan yazar, aslında halk tarafından yetkilendirilen bu siyasi otoritelerin, halk adına kararlar almasını tartışmalarının odak noktasına almıştır (Newman, 2022).

### *William Godwin*

William Godwin'e (1756-1836) göre her iktidar bir kötülüktür. Bir yönetime tabii olmak, insanın kendi özgürlüğünden ve fikirlerinden vazgeçişidir. Başkasının yönetiminde olan kişiler, akıllarını rafa kaldırarak yöneticilerinin aklı ile hareket eden kişilerdir. Godwin, özel mülkiyet kavramını da reddetmiştir. Temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda olan yoksulların, akıllarını kullanarak kendilerini geliştirecek zamanı olmadığını belirten Godwin, bu durumun aksine özel mülkiyetle sahip oldukları malların şehvetine kapılmış zenginlerin zihinsel faaliyetler yerine gereksiz zevklere yöneldiğini söylemiştir. Mülkiyet sahibi olmayı bu sebeple düşüncenin gücünün önüne geçen ve insanları iğrenç kaygılarda boğan eşitsizlik olarak görerek reddeder (Butler, 1984).

Godwin anarşizmin en temel ekolü olan anarşist bireycilik görüşünü savunmaktadır (Paul, 1876). Bu görüşe göre özgürlük bireyin doğası tarafından tanımlanmalı ve bireyi çevresel faktörlerle sınırlandıran her şey bireyin özgürlüğüne yapılan müdahalelerdir. Her türlü otorite insan doğasına aykırıdır ve devletin var olduğu yerde özgürlük söz konusu değildir. Godwin gibi bireyci anarşistler, özgür ve mantıklı bireylerin kendilerini idare edebileceklerini ve işlerini barış içinde sürdürebileceklerini savunurlar. Bu idareyi ise topluluk, iş birliği ve ortak mülkiyet ile sağlayabileceklerine inanırlar. Godwin otorite ve devlete yönelttiği eleştirileri adalet ve ahlak değerleri üzerine kurmuştur. Adil ve ahlaklı yaşam için ise devlet varlığı yok edilmelidir.

### *Max Stirner*

Geçek adı Johann Casper Schmidt olan Stirner bir Alman filozoftur. Stirner, hiçbir hak istemediğini ve dolayısı ile hiçbir hakkı tanımak zorunda olmadığını savunmuştur. Elde etme kapasitesi olan şeyleri zaten elde edebileceğini, elde edemeyeceklerini ise hak alanının dışında olduğu için elde edemediğini söyleyen Stirner, komünizm görüşü ile devlet idaresinin karşısında olmuştur (Newman, 2011). Tüm hakların topluma ait olması gerektiğini, toplumun kutsal olduğunu ve bireye yönelik hiçbir hak tanımlanmaması gerektiğini savunur. Stirner'e göre liberal devlet bireylerin elindeki tüm hakkı ele geçirmiştir. Bireye bıraktığı tek hak alanı özel mülkiyettir. Bireyler ancak sahip olacakları özel mülkiyetler ile hak sahibi olabilirler (Blumenfeld, 2018).

Stirner'e göre eğitim yönetimi bireysel inançların seçimine izin vermelidir. Bireyler bilgilerini ve inançlarını kendi ihtiyaçları ve istekleri için kullanabilmelidir. Stirner'e göre bireylerin akıllarına hâkim olan belli düşünceler ve inançlar mevcuttur. Ve birey kendini o düşüncelerden kurtaramaz ve onların esiri olur. Stirner bu düşünceleri 'kafadaki tekerlek' olarak adlandırmıştır. Kafadaki tekerlek, bireye ne yapılması gerektiğini söyleyen ahlaki buyruktur. Kafadaki tekerleğin kontrolü bireyde değil şeylerde. Birey bu inanç ve bilgileri kontrol edemez ve kullanamaz (Spring, 1991). İnsanları bu kalıplara karşı şu şekilde uyarmıştır: "kafan taciz edildi; kafanda tekerlekler var!. İnsanı kendisine tabi kılan bir düşünce". Stirner'e göre bireyin kendine sahip olması için kafadaki tekerlekten kurtulması gerekir.

Stirner 'özgür insan' ve 'eğitilmiş insan' olarak iki grup tanımlamıştır. Eğitilmiş insanlarda bilgi; karakterin şekillendirilmesinde kullanılan, mevcut otoritelerin bireye sahip olmasına izin veren kafadaki tekerleğin oluşturucusudur. Özgür insanlar ise bilgiyi, seçimlerini daha kolay yapmalarına imkân sağlayan bir araç olarak kullanılır. Stirner eğitim ile itaatkarlaştırılmayı şu şekilde ifade etmiştir:

"Özgür insanlar aralıksız olarak kendilerini özgürleştirmeye devam edecekler; ancak, bunun tersine birisi onları sadece eğitirse, kendilerini her zaman en eğitimli ve en kibar şekilde koşullara uyduracaklar ve

kölece sürünen ruhlara dönüşeceklerdir. Özgür insan için bir şeyi bilmek daha büyük bir seçenek kaynağı iken, oysa eğitilmiş insan için her şeyi bilmek seçeneğin belirleyicisiydi.” (Stirner, 1967, s.23). Devlet okullarında yasanın içselleştirilmesi yoluyla itaatsizliğe son vermek on dokuzuncu yüzyıl okul müdürlerinin hayaliydi. Stirner en güzel pasajlarından birinde şöyle yazıyor: “En sonunda burada yasa ilk defa tam olarak egemendir: Ben yaşamıyorum, yasa benim içinde yaşıyor. Böylelikle ben gerçekte sadece onun zaferini taşıyan kap oluyorum”.

Stirner’e göre modern toplumların temel problemi, özgür insanlar yerine eğitilmiş insanlar yetiştirilmenin hedeflenmesidir. Çünkü sorun insanların politik özgürlüğe değil, kendi özgürlüklerine ulaşmalarındadır.

### **Pierre Joseph Proudhon**

Anarşizm üzerine yapılan derin araştırmalara göre anarşizm kelimesini ilk kullanan kişidir (1809-186). Anarşizmi ‘hükümdarsızlık’ olarak ifade etmiştir. Proudhon, insanların giderek daha özgür olacağına, gelecek toplumların özgürlük temelleri üzerine kurulacağına inanmıştır. Otoritenin karşısında duran Proudhon, devleti sınıfsal farklılıkların sorumlusu olarak görmüştür. Proudhon, sınıfsal farklılıklardan doğan çatışmaları ortaya çıkaran politik demokrasiye karşı çıkmıştır. Proudhon’a göre demokrasi adalet değil, gizli bir aristokrasidir. Demokrasilerde halkı temsil etmeyen burjuvazinin varlığı, özel mülkiyetlerin eşitsizliği, vekâlet yolu ile devreden egemenlik ve eşraf hükümetleri mevcuttur (Sarıca, 1964).

Kendisini anarşist olarak tanımlayan Proudhon, mevcut bir iktidar gücünü baskı olarak tanımlayarak şu sözleri söylemiştir: “Kargaşa, efendisizlik, hükümdarsızlık. Her gün biraz daha yaklaştığımız yönetim biçimi budur. Toplumları yönetenler insanlar değil ilkelerdir, ilkelere olmadığı zaman da durumlardır. Önemli olan, insanın baskıya son vermesi, bağımsızlığını gerçekleştirebilmesidir. İnsanın insanı yönetmesi hangi isme bürünürse bürünsün baskıdır” (1876, s. 7). Proudhon, işçi sınıfı oluşturularak burjuva sınıfı ile uzlaştırılması sonucunda toplum ilerleyecektir diyerek işçi sınıfları arasında birleşme ve sendikalaşmanın da kapılarını açmıştır (Woodcock, 2010).

Proudhon’un ilk önemli eseri 1840 yılında yayınlanmış ve 1969 yılında Mülkiyet Nedir? Adı ile Türkçeleştirilmiştir. İlkel toplumların var olma koşulunu hiyerarşi, bu günkü toplumların var olma şartını ise anarşi olarak tanımlayan Proudhon karşılıksız kredinin tüm sınıflara verilmesi ve faizin kaldırılması ile her türlü sınıf ayrımının yok olacağını savunmuştur. Mülkiyet kavramını ise ‘hırsızlık’ olarak tanımlamış ve hiçbir iş, emek ya da yasa ile sahip olunamayacağını ileri sürmüştür. Proudhon’un anarşisi görüşündeki esas odak noktası halkların eşitliği ve toplumdaki adaletsizliğin giderilmesidir. Buna yönelik çözümleri ise başkalarına bıraktığını söyleyerek çözüm noktasındaki inançsızlığını ve isteksizliğini belirtmiştir.

### **Mihayil Bakunin**

Bakunin (1817-1876), Marx’a Karşı adlı eserinde her türlü otoritenin hem ilkesel olarak hem de fiilen ortadan kalkması gerektiğini söylemiştir. Bakunin’e göre siyasal iktidarların varlığı keskin sınıf ayrılıklarını üretmektedir; efendiler ve köleler, sömüren ve sömürülen, yöneten ve yönetilen gibi. Siyasal iktidarın ortadan kalkması ile oluşacak boşluğu üretici güçler ve ekonomik hizmetler dolduracaktır. Devletin mevcudiyetinde görülen tepeden inme bir siyasal sistemin yerine, aşağıdan yukarıya serbestçe örgütlenen halkçı bir sistem oluşacaktır (Jovanovich, 1975). Bakunin’e göre rasyonel ve samimi olarak oluşturulan her devlet teorisi mecburen otorite ilkesine dayanır. Yani kendileri yönetmekten aciz olan kişilerin, kendilerini yukarıdan gelen emirlerin hayırlı olduğuna teslim etmelerini sağlama ilkesi devlet teorisini mümkün kılar. Bakunin’e göre kitleleri etkisi altına alan ve kitleler tarafından saygı duyulan otoritenin üç kaynağı olabilir: Kaba kuvvet, din ve üstün aklın eylemi. Bu otorite kaynakları Weber’in yapmış olduğu güç kaynakları gruplaması ile benzeşim göstermektedir. Weber de güç kaynaklarını ‘yasal, geleneksel ve karizmatik’ güç olarak gruplandırmıştır.

Bakunin’e göre insanın etik değerleri bakımından en tehlikeli şey yönetme alışkanlığıdır. En temiz, en fedakâr, en saf insan bile bu şaşmaz yönetim ilişkisinde muhakkak bozulur. İktidara gelenlerin iktidardan aldıkları iki düşünce vardır ki bu düşünceler onları ahlaksızlaştırır; bunlar, kitleleri hor görmek ve kişinin kendi erdemlerini abartmasıdır. Bu düşünceler, kişinin aklını ve kalbini karartarak gururun cilvesine kapılmasına sebep olur. Bakunin bu durum için devleti suçlu görerek devletin yöneticilerin maneviyatını azaltarak onları yoldan çıkardığını ileri sürmüştür (Mironescu, 2023).

Bakunin, yönetim faaliyetlerinde sözü geçen yöneticilerin, mevcut imkânlardan istifadelerinin kaçınılmaz olduğunu belirtmiştir ve bu düşüncesini ‘bal tutan parmağını yapar’ atasözünü yönetime uyarlayarak desteklemiştir. Bakunin’e göre ‘yönetimde bal tutan parmağını yalar!’. Özetle Bakunin yönetim eylemlerinde aklın yeri olmadığını, mevcut akli ve ahlaklı değerlerin de yönetim faaliyetlerinin sunmuş olduğu haksız imkânların kullanımını için yok sayıldığını ve hatta yok edildiğini söylemiştir.

### **Peter Kropotkin**

Bireylerin yaptıkları işe göre ücret aldıkları sistem yerine, her bireye eşit ücret dağıtan sistemin uygulanması gerektiğini savunmuştur. Kropotkin'e göre, bireyin üretme kapasitesine göre verilen ödüller sisteminin aslında bir çeşit ücretli kölelik sistemidir. Kropotkin, gönüllü iş birliği ilkesinin, yönetim ilkesi üzerinde adım adım hakimiyet kurduğuna inanmıştır. Kropotkin Anarşist Etik kitabında yazdığı bir bölümde tek bir isteğinin var olduğunu söylemiştir. O da bireylerin özgürlüğünün önünde engel niteliği taşıyan her şeyi ortadan kaldırmaktır. Tüm otorite kaynaklarını ortadan kaldırmak; devleti, kiliseyi, papazı, yöneticiyi vs. anarşinin ve eşitliğin temel ilkesi olarak belirlediği 'kendine nasıl davranılmasını istiyorsan başkalarına da öyle davran' ilkesini anarşinin temel ilkesi olarak nitelendirmiştir. Kropotkin'e göre yönetilmek istememek, aslında kimseyi yönetmek de istememek anlamı taşımaktadır. Aldatılmak istemiyoruz ve bununla aslında her zaman doğruyu söyleyeceğimizi ilan ve taahhüt etmiş oluyoruz. Aslında bireyler arası adalet ve eşitlikçi bir toplumun oluşturulması için özgürlükçü ve saygılı bireylerin bulunmasını, devlet otoritesinin mevcudiyetinden daha etkili görmüştür (De Geus, 2014).

### **Paul Feyerabend**

Feyerabend, anarşist bilgi kuramcısıdır. Anarşizm Üzerine Tezler adlı eserinde düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır:

Bilgi kuramsal-anarşizm hem şüphecilikten hem de siyasi anarşizmden farklıdır. Bir şüpheci, her görüşü ya aynı oranda iyi ya da kötü diye sınıflandırır ya da hiçbir şekilde buna benzer yargıya ulaşmazken, bilgi-kuramsal anarşist en banal ya da en taşkın iddiayı savunmakta herhangi bir sakınca görmez. Hiçbir örgüte ve ideolojiye daima sadık kalmadığı gibi, sonsuza kadar yüz de çevirmez.

Feyerabend (2000), Anarşizm Üzerine Tezler adlı eserinde yönetime dair iki önemli görüş bildirmiştir:

1. Günümüzdeki aşırı derecedeki uzmanlaşmanın, sosyal bilimlerin felsefi yönünü zayıflatmaktadır.
2. Feyerabend'e göre, bilimde sabit paradigmalara sahip olmanın zorunlu olmadığını, paradigmalardan dışına çıkarak da bilime katkı sağlanabilir.

## **Eğitim Üzerine Anarşist Bir Yaklaşım**

Anarşist kuramcılar, eğitimi bireyi istenen biçime sokma aracı olması sebebi ile reddederler. Anarşist eğitim teorilerine göre, geleneksel eğitim insanı bir kalıbın içine sokar ve özgür düşünme beceri ve imkanını elinden alır. Anarşist kuramcılara göre insan eğitim ile köleştirilmektedir (Suissa, 2006). Fakat insan özgürlüğe erişmesi gereken bir varlıktır.

Godwin'e göre eğitim güç sahiplerinin istekleri doğrultusunda amaçlar belirleyerek bireyleri mevcut otoritelere uygun şekilde yetiştirir (Kramnick, 1972). Bu durumda eğitimin amacı güç ve otorite gruplarını koruyarak egemenliklerinin devamını sağlamaktır. Godwin, eğitimin bireyi soktuğu kalıptan ancak akıl yolu ile çıkmanın mümkün olduğunu savunarak inanılması gereken tek şeyin gerçekler olduğunu belirtmiştir. Eğitim, bireylerin sahip oldukları akıl gücünü ve bireysel farklılıkları tek tipleştirerek egemenlerin istediği özelliklerde bir toplum yetiştirir. Bu sebep ile ulusal eğitime karşı çıkan anarşist kuramcılar, bireyin aklının kabul etmediği gerçekleri ve yasaları reddederler. Eğer yasalar ve bu yasalara uygun planlanan ulusal eğitim otoriteyi güçlendiriyorsa ulusal eğitime de karşı çıkılmalıdır (McGeough, 2012).

Baker okulun en çok eleştirilen yönlerini şu şekilde belirlemiştir (Hargreaves, 2019):

1. Eğitim mecburidir ve kişinin zamanının büyük çoğunluğunu kapsar.
2. Uzman öğreticilerce eğitim verilir.
3. Eğitim hizmeti yaşlara göre kategorilendirilir.
4. Özgür değildir, belli bir programı vardır.

Okul bu dört özelliğiyle muhafaza edilen kültürü öğrencilere aktarır ve böylece uygulamada olan toplumsal kuralları ayıklama yöntemiyle muhafaza etme görevini yerine getirmiş olur. Bu haliyle okul, bireye otoriteyi içselleştirmiş olur. Bu noktada Baker, Stirner, Bakunin ve Nietzsche gibi anarşistlere dayanarak, okulun konformist ve insan beynini çürüten bir kurum olduğunu öne sürer. Okul ve askerlik dâhil her türlü devlet hizmetini zorunlu ve zararlı olduğu için reddetmektedir. Çünkü okuldaki disiplin, ordudakini aratmayacak bir düzeydedir. Baker okulu aynı zamanda bir adaletsizlik olarak değerlendirir. Okul adaletsizliği yeniden üreten bir kurumdur. Çünkü okul herkesin yani halkın değildir ve fırsat eşitliği sağlamaz. Eğitim üzerine yapılan eleştiriler aşağıdaki maddelerle özetlenmiştir.

**Bürokratik Karmaşıklık:** Eğitim sistemleri, genellikle bürokratik ve karmaşık yapılarla yönetilir. Bu durum, eğitimcilerin ve öğrencilerin zamanlarını idari işlemlere harcamalarına neden olabilir. Bürokrasinin aşırı karmaşıklığı, karar alma süreçlerinin yavaşlamasına ve kaynakların etkili bir şekilde kullanılmamasına yol açabilir (Açıklan, 1998). Eğitimde yönetim anlayışına yöneltilen eleştiriler çeşitli konulara odaklanır ve

eğitim sistemindeki sorunları vurgular (Toprak, Saylık & Törün, 2022). Eğitimde yönetim anlayışı eleştirel felsefe odaklı değerlendirildiğinde başlıca sorunlar aşağıdaki şekilde gruplandırılabilir.

*Standartlaştırma ve Sınav Baskısı:* Birçok eleştiri, yönetim anlayışının eğitim sisteminde aşırı standartlaştırmaya ve sınav baskısına yol açtığını vurgular. Öğrenciler ve öğretmenler sık sık sınav sonuçlarına odaklanırken, derinlemesine öğrenmeye ve yaratıcı düşünmeye daha az zaman ayırabilirler (Atar & Büyüköztürk, 2017).

*Merkezi Yönetim ve İlgisizlik:* Bazı eleştirmenler, merkezi yönetimin eğitimde yerel özerkliği sınırladığını ve yerel ihtiyaçlara uygun eğitim politikalarını zorlaştırdığını iddia ederler. Bu, eğitim politikalarının gerçek ihtiyaçları yansıtmadığını ve yerel toplulukların ihtiyaçlarına cevap veremediğini gösterebilir (Bolman & Deal, 2000).

*Kaynak Eşitsizliği:* Eğitim sistemlerindeki yönetim anlayışı, kaynakların eşitsiz bir şekilde dağıtılmasına neden olabilir. Zengin bölgelerdeki okullar, daha fazla kaynağa ve fırsata sahip olabilirken, yoksul bölgelerdeki okullar yetersiz kaynaklara maruz kalabilir (Ömür, 2017).

*Öğretmen Değerlendirmesi ve Stres:* Öğretmenler, sık sık öğrenci başarılarına dayalı olarak değerlendirilirler. Bu, öğretmenlerin stres altında çalışmalarına ve öğrenci sınav sonuçlarına odaklanmalarına neden olabilir. Bu durum, öğretmenlerin öğrencilerin kişisel ve duygusal gelişimine yeterince zaman ayıramayacakları eleştirilerini getirebilir (Bayar, 2019).

*Öğrenci Merkezli Eğitim Yetersizliği:* Bazı eleştirmenler, yönetim anlayışının öğrenci merkezli eğitimi yetersiz bıraktığını ve eğitim sisteminin öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına daha fazla odaklanması gerektiğini savunurlar (Mevlüt, 2020).

*Ölçme ve Değerlendirme Sorunları:* Yönetim anlayışının, öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmeye odaklanmasının, öğrencilerin yeteneklerini ve öğrenme tarzlarını yeterince dikkate almadığı eleştirileri bulunmaktadır (Taşdemir, 2015).

### **Zorunlu Eğitim**

Okul konusunda anarşist düşünceye sahip bir anne olan Catherine Baker'ın (2000) 'Zorunlu Eğitime Hayır' adlı eserinde okula yönelik eleştirilerini belirtmiştir. Baker, kitabında okulu şu ifadeler ile eleştirmiştir: "Okul, çocuklara gardiyanlık yapan bir kurumdur, ana-babaları çalışırken onları gözetim altında tutar; toplumsal-iktisadi makinenin işleme için gerekli olan bilgileri onlara öğretir, itaati aşilar, eler ve rolleri dağıtır".

Baker okulu aynı zamanda bir adaletsizlik olarak değerlendirir. Okul adaletsizliği yeniden üreten bir kurumdur. Çünkü okul herkesin yani halkın değildir ve fırsat eşitliği sağlamaz. Baker'e göre, okul, çocuğun çocuk olabileceği, gençliğini ve neşeyi tam anlamıyla yaşayabileceği bir ortam sunabilmeli ve asla onun önüne, ulaşılması gereken hedefler koymamalıdır.

### **Yöneticisiz Yönetim Sistemi (Holakrası)**

Yöneticisiz yönetim anlayışını ifade eden holakrası, Batı dünyasında son yıllarda sıkça tartışılan ve gündemde olan bir örgütsel davranış sistemidir (Robertson, 2007). Bir kariyer ütopyası olarak nitelendirilen holakrası, unvanların olmadığı, herkesin kendi kendini yönettiği, rollerine hâkim olduğu bir organizasyon yapısını içermektedir (Kumar & Mukherjee, 2018). Holakrası, yukarıdan aşağıya hiyerarşik sistemi ve yönetim ihtiyacı açısından organizasyondaki geleneksel kültürlerin yerini almak üzere tasarlanmış radikal bir yaklaşım türüdür. Yalın yaklaşımı ve amaç odaklı çalışma kültürünü benimseyerek etkili bir çalışma ortamı vaat etmektedir (Van de Kamp, 2014). Holakratik bir örgüt anlayışı ile unvanlar yerini takımlarca belirlenen kurallara bırakarak hiyerarşik yapıyı ortadan kaldırmaktadır.

Holakrası, organizasyonun işi yapan insanlardan daha çok yapılacak işe odaklandığı durumlarda en iyi şekilde işler (Hoesli & MacGregor, 2014). Krasulja, Radojević & Janjušić (2016) tarafından holakrası bir felsefe, teori veya fikir değil, bir uygulama olarak tanımlanmaktadır.

Liderlik tarzının davranışsal yaklaşımı görev ve sonuç odaklıdır. İstenilen hedeflere ulaşmak veya performans standardını korumak için bireysel göreve odaklanmak bir liderin özelliğidir. Bu yaklaşımı takiben lider, çalışanların endişesinden ziyade görevin başarılmışlığıyla ilgilenir. Liderler örgütsel hedefleri belirlemek için planlı bir yapıyı takip ederler (Forsyth, 2014).

Araştırmacılar hala liderlik tarzı ile organizasyon etkililiğinin önemli bir yönü olan görevlendirmenin ince ayarı arasındaki bağlantıyı bulmaya çalışıyorlar (Bass & Stogdill, 1990). Liderliğin kavramsal ayrımlarında delegasyonun rolünü anlamak kritik öneme sahiptir. Yetki devri, otokratik karar almanın zıttı olarak duruyor. Delegasyonda karar alma süreci akranlar tarafından değil, bireysel astlar tarafından yapılır. Karar vermede astların özerkliğini içerir (Leana, 1986).

Demokratik liderlik tarzı personeli motive eder ve iş tatminini artırır (Ngai, 2005). Otokratik liderlik tarzı, astların işlerini nasıl yapılması gerektiğine dair net ve kısa talimatlar aldığı liderlik tarzıdır

(Cunningham, Salomone & Wielgus 2015; Sauer 2011). Otokratik liderler kararları kendi başlarına alırken, demokratik liderler kararları kendileri alır. Astarlarına danıştıktan sonra karar verir (Cellar ve ark. 2001, Maloş 2012). Bürokratik liderlik tarzı, insanları çok az özgürlüğe sahip olduğu veya hiç özgür olmadığı liderlik tarzıdır (Seyid Javadin, 2007). Bürokratik liderler, açık kurallar ve düzenlemelerle, tanımlanmış bir şekilde çalışırlar. Katılımcı liderlik tarzı, çalışanların performansının artırılmasına ve bunun sonucunda yüksek kar elde edilmesine odaklanmaktadır (Negron, 2008). Modernleşen dünyada Zappos, Google ve Facebook gibi pek çok başarılı şirket holakrası ile mutlu çalışanlar oluşturarak başarılarını sürdürmektedir.

### Eğitim Yönetiminde Holakrası

Holakrası, günümüzde giderek daha fazla örgütün tercih ettiği bir yönetim modelidir. Bu model, geleneksel hiyerarşik yapıya alternatif olarak daha esnek ve dağıtılmış bir karar alma sürecine dayanır. Holakrası, iş birliğine ve katılıma dayalı bir yönetim anlayışını teşvik eder (Robertson, 2007).

Eğitim örgütlerinde holakrası yönetim tarzı uygulanmaya başlarken, öncelikle bu yeni modelin prensipleri ve işleyişi hakkında tüm çalışanlara detaylı eğitimler verilmelidir (Lévesque & Clark, 2018). Bu eğitimler, öğretmenlerden idari personele kadar tüm çalışanların katılımını içermelidir (Adams & Gottlieb, 2017). Çalışanlar, holakrası prensiplerini anlamalı ve bu yeni yönetim modeline uyum sağlayabilmek için gerekli bilgiye sahip olmalıdır. Eğitimlerin yanı sıra, holakrasinin uygulanacağı eğitim örgütlerinde bir geçiş süreci planlanmalıdır (Garcia, 2019). Bu geçiş süreci, çalışanların yeni yapıya uyum sağlamalarına yardımcı olacak adımları içermelidir (Ramkissoon, Smith & Oudyk, 2019). Örneğin, belirli bir dönem boyunca paralel bir çalışma sistemi uygulanabilir veya belirli bir süreç içinde yeni rollerin ve sorumlulukların kademeli olarak devreye alınması sağlanabilir (Adams & Gottlieb, 2017).

Holakrası yönetiminde, her bir çalışan belirli rolleri üstlenmektedir. Eğitim örgütlerinde, öğretmenler, yöneticiler, veliler ve hatta öğrencilerin rolleri belirlenmeli ve bu rollerin sorumlulukları net bir şekilde tanımlanmalıdır. Bu roller, eğitimdeki farklı ihtiyaçlara ve görevlere göre şekillendirilmelidir (Garcia, 2019). Holakrasinin ana prensipleri ve işleyişi hakkında verilen eğitimler, çalışanların yeni rollerini ve sorumluluklarını anlamalarına yardımcı olmalıdır. Bu, her bir çalışanın kendi alanında daha etkin ve sorumlu bir şekilde hareket etmesini sağlayabilir. Ayrıca, karar alma süreçlerinde nasıl daha aktif bir rol alacakları konusunda da bilgilendirilmelidirler (Robertson, 2007). Holakrası yönetimi, karar alma süreçlerini dağıtır ve daha esnek bir yapı sağlar (Yugendhar & Ali, 2017). Eğitimde, öğretmenlerin, öğrencilerin ve diğer paydaşların katılımını teşvik eden karar alma mekanizmaları oluşturulabilir. Bu, eğitim örgütlerinin daha hızlı ve etkili kararlar almasına ve değişen ihtiyaçlara daha iyi yanıt vermesine olanak tanır (Smith, 2020). Ayrıca karar alma süreçlerini daha çok öğrenci ihtiyaçlarına odaklanacak şekilde düzenler. Bu da eğitim örgütlerinin öğrenci merkezli bir yaklaşım benimsemesini sağlar (Chen, 2017). Öğrencilerin eğitim sürecine daha fazla katılımı teşvik edilir ve öğrenci ihtiyaçlarına daha duyarlı bir eğitim ortamı oluşturulabilir (Adams, 2018).

Holakrası, iş birliğine dayalı bir çalışma kültürünü teşvik eder. Eğitim örgütlerinde, bu iş birliği ve iletişim, öğretmenler arası iş birliğini artırabilir, farklı departmanlar arasındaki iletişimi güçlendirebilir ve velilerle daha etkili iletişim kurulmasını sağlayabilir (Jones, 2018). Çalışanların fikirlerine ve önerilerine daha fazla değer verilmesini teşvik eder. Çünkü karar alma yetkisi dağıtıldığı için, her seviyedeki çalışanlar kendilerini daha fazla ifade etme fırsatı bulur ve örgütün hedeflerine ulaşmak için birlikte daha verimli bir şekilde çalışabilirler. Bu da çalışanların katılımını ve bağlılığını artırırken, örgüt içinde daha olumlu bir çalışma ortamı oluşmasını sağlar. Bu konuda yapılan araştırmalarda, holakrası yönetim modelinin çalışanların fikirlerine ve önerilerine daha fazla değer verilmesini teşvik ettiği ve karar alma süreçlerinde daha geniş bir katılım sağladığı belirtilmektedir (Farkhondeh, & Müller, 2021; Kalmus, Vochozka & Formánek, 2023). Bu da çalışanların katılımını ve bağlılığını artırırken, örgüt içinde daha olumlu bir çalışma ortamı oluşmasını sağlamaktadır.

Sonuç olarak, eğitim örgütlerinde holakrası uygulaması başlatılırken, çalışanların bu yeni modeli anlamalarını ve benimsemelerini sağlamak için kapsamlı eğitimler düzenlenmelidir (Clark, 2019.b). Bu, holakrasinin başarılı bir şekilde uygulanması ve eğitim örgütlerinde daha etkin bir yönetim sistemi oluşturulması için önemli bir adımdır (Smith, 2018; Somda, 2020; Weirauch & Galliker, 2023). Eğitim örgütlerinde holakrası yönetiminin potansiyel etkileri şu şekilde sıralanabilir:

1. Daha Esnek Karar Alma Süreçleri: Holakrası, karar alma yetkisini dağıtarak daha esnek bir yapı oluşturur. Bu, eğitim örgütlerinin hızlı değişen koşullara daha hızlı yanıt vermesini sağlar.
2. İşbirliğine Dayalı Çalışma Kültürü: Holakrası, çalışanların daha fazla sorumluluk almasını teşvik eder ve karar alma süreçlerine katılımını artırır. Bu da iş birliğine dayalı bir çalışma kültürünün oluşmasına katkı sağlar.
3. Öğrenci Merkezli Yaklaşımın Güçlenmesi: Holakrası modeli, öğrenci ihtiyaçlarını merkeze alan bir yaklaşımı destekler. Öğretmenler ve diğer eğitim paydaşları, daha fazla sorumluluk alarak öğrencilere daha iyi hizmet sunma konusunda daha motive olabilirler.
4. Daha Etkili İletişim ve İş birliği: Holakrası, çalışanların fikirlerine ve önerilerine daha fazla değer verilmesini teşvik eder. Bu da örgüt içinde daha iyi iletişim ve iş birliği ortamının oluşmasına yardımcı olur.

5. Sorumluluk Duygusunun Artması: Holakrasi, çalışanlara belirli roller ve sorumluluklar verir. Bu da bireylerin işlerine daha fazla sahip çıkmasını ve sorumluluk duygularının artmasını sağlar.
6. İnovasyon ve Yaratıcılığın Teşviki: Daha dağıtılmış bir karar alma süreci, farklı bakış açılarının ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasını teşvik eder. Bu da eğitim örgütlerinde inovasyon ve yaratıcılığın gelişmesine olanak tanır.
7. Daha İyi Performans ve Verimlilik: Holakrasi modeli, çalışanların daha fazla katılımını teşvik eder ve daha etkili karar alma süreçlerine olanak tanır. Bu da eğitim örgütlerinin performansını artırabilir ve verimliliği artırabilir.

Bu etkiler, holakrasinin eğitim örgütlerindeki potansiyel etkilerinden sadece birkaçıdır. Her örgütün kendine özgü dinamikleri ve ihtiyaçları olduğundan, holakrasinin etkileri her örgütte farklılık gösterebilir (Robertson, 2007). Ancak, holakrasinin eğitimde uygulanmasının bazı zorlukları da olabilir. Bunlar arasında geleneksel hiyerarşik yapıya alışkın olanların direnci, rollerin belirlenmesi ve dağıtılması sürecinde yaşanabilecek karmaşıklıklar ve karar alma süreçlerinde tutarlılığın sağlanması gibi konular yer alabilir (Clark, 2019.b). Eğitim örgütlerinde holakrasi yönetiminin olası dezavantajları şu şekilde sıralanabilir:

1. Karmaşıklık ve Belirsizlik: Holakrasi, daha dağıtılmış bir karar alma süreciyle çalışırken, rollerin ve sorumlulukların net bir şekilde tanımlanması ve yönetilmesi gereklidir. Bu durum, organizasyon içinde karmaşıklığa ve belirsizliğe neden olabilir.
2. Yenilikçi Çalışmaların Engellenmesi: Bazı durumlarda, holakrasi modeli, belirli bir düzeyde bürokratik hale gelebilir ve yenilikçi çalışmaların önünde engel oluşturabilir. Çünkü süreçlerin ve karar alma mekanizmalarının katılımcı olması, bazen karar alma süreçlerinin yavaşlamasına ve inovasyonun önünde engel olmasına neden olabilir.
3. Çatışmaların Artması: Holakrasi, her bir çalışanın belirli bir rol ve sorumluluk üstlendiği bir sistemdir. Ancak, rollerin ve sorumlulukların net bir şekilde tanımlanması, zaman zaman çatışmalara ve anlaşmazlıklara neden olabilir.
4. Yönetim Zorlukları: Holakrasi, geleneksel hiyerarşik yapıdan farklı olarak daha karmaşık bir yönetim yapısını içerir. Bu da yöneticilerin ve liderlerin daha fazla efor sarf etmesini gerektirebilir ve bazen yönetim zorluklarına neden olabilir.
5. Değişim Direnci: Eğitim örgütlerinde uzun süredir benimsenen geleneksel yönetim anlayışlarına alışmış olan çalışanlar, holakrasi gibi alternatif yönetim modellerine direnç gösterebilirler. Bu durum, holakrasinin uygulanmasını ve kabul edilmesini zorlaştırabilir.
6. Eğitim Standartlarının Gözden Kaçması: Eğitim örgütlerinde standartların ve müfredatın belirlenmesi önemlidir. Holakrasi modelinde, karar alma yetkisi dağıtıldığı için, bazen eğitim standartlarının gözden kaçması veya tutarlılığın sağlanmasında zorluklar yaşanabilir.

Bu dezavantajlar, holakrasinin eğitim örgütlerindeki uygulanmasının bazı zorluklarını ve potansiyel sorunlarını yansıtmaktadır. Her bir eğitim örgütünün kendi özel koşulları ve ihtiyaçları olduğundan, holakrasinin dezavantajları da örgüte göre değişkenlik gösterebilir.

## **Tartışma ve Sonuç**

Anarşizm; siyasi otoriteyi yok sayarak, fertlerin egemen olduğu bir toplum anlayışını savunmaktadır. Anarşizm devlete olan ihtiyacı ve tüm otorite kaynaklarını inkâr etmektedir. İnsan varlığının temelinin özgürlük olduğu savunarak, özgürlüğü varoluş için bir şart kabul etmektedir. Her türlü yönetim eylemini, araçları, kuralları ve yaptırımları reddeden anarşizm, bireylerin özgürlüğünü sağlamak ve korumak amaçladır. Anarşist görüş, eğitimin bireyin özgürlüğünü ve aklını kullanma ehliyetini elinden alarak, egemenlerin haklarını koruyacak biçimselleştirilmiş bir otorite kurma yöntemi olduğu görüşü ile eleştirir.

Yine genel olarak holakrasi yaklaşımının Türkiye'deki örgütler için pek uygun olmadığı vurgulansa da bu yaklaşımın daha iyi sonuçlara ulaşacağı düşünülürse kuruluşların diğer faaliyetlerde olduğu gibi risk alarak yönetim yaklaşımlarını değiştirebilmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda sadece literatür çalışmasına değil, bilim ve iş dünyasındaki ortak çalışmalara da önem verilmeli, bu konu uygulamalarla pekiştirilmeli, Türkiye'de holakrasi konusu da diğer yönetim yaklaşımları gibi tanınıp ölçek çalışmasını yaparak uygulanabilir hale getirilmelidir.

Türkiye'deki yönetim anlayışına bakıldığında, bir yönetim hiyerarşisi olduğu, çalışanların sadece yöneticilerinden emir alarak iş yaptıkları ve organizasyonel yapılar olduğu sürece holakrasi kavramının diğer yönetim yaklaşımları kadar hızlı benimsenmeyeceği düşünülmektedir (Uğur, 2021). Elbette her yönetim yaklaşımının her kuruluş tarafından denenmesi gerekmiyor ancak özellikle yeni bir yaklaşım olması, hiyerarşiyi en aza indirmesi, öz kontrolü sağlaması ve kendini toparlayabilen bir yönetim yaklaşımı olması nedeniyle pratikte tercih edilmemesi en doğrusudur. Sürekli yöneticiden emir almak yerine sorumlulukları bilerek daha verimli olunması gerekmektedir. Ancak son yıllarda dünyada yaşanan teknolojik gelişmelerin yanı sıra yaşanan sağlık ve iklim krizleri çalışma ortamını değiştirmiştir. Bu



değişikliklerin etkisi ile çoğu iş online olarak yapılmaya başlanmıştır. Bu sayede enerji, hammadde, zaman, yer ve hatta işçilik gibi birçok alanda tasarruf sağlandığı gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda yöneticisiz bir yönetim anlayışı olan holakrasi yaklaşımının zamanla Türkiye'deki örgütlerde yaygınlaşması kaçınılmaz olacaktır.

Anarşist kuramın eğitimdeki etkileri ve holakrasinin eğitimde uygulanması, günümüzde eğitim sistemlerinde önemli tartışmalara neden olmaktadır. Anarşist kuram, hiyerarşik yapıları reddeder ve bireyler arasında eşitlik, özgürlük ve özerklik üzerine odaklanır (Jones, 2019; Smith, 2018). Bu perspektif, eğitimde katılımcılığı ve öğrenci merkezli bir yaklaşımı teşvik eder (Brown, 2020). Anarşist kuramın eğitimdeki etkileri, öğrencilerin özgür düşünme becerilerini geliştirmesi, özgün düşünmeyi teşvik etmesi ve öğrencilerin kendi eğitimlerine katılımını artırmasıyla ortaya çıkar.

Holakrasi ise, geleneksel hiyerarşik yönetim anlayışından farklı bir organizasyonel yapılanma modelidir. Holakrasi, iş birliğine dayalı bir çalışma kültürünü teşvik eder ve karar alma süreçlerini dağıtır (Garcia, 2022). Eğitimde holakrasinin uygulanması, öğretmenlerin ve diğer eğitim paydaşlarının daha fazla sorumluluk almasına ve daha esnek bir öğrenme ortamı oluşturulmasına olanak tanır. Bu sayede, öğrencilerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verilebilir ve eğitim süreci daha etkili hale getirilebilir.

Alternatif yönetim modellerinin eğitim alanındaki rolü, eğitim örgütlerinin daha demokratik ve esnek hale gelmesine yardımcı olabilir (Adams, 2019). Bu modeller, öğretmenlerin ve öğrencilerin daha fazla katılımını teşvik ederken, karar alma süreçlerini demokratikleştirir. Aynı zamanda, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini kişiselleştirme ve kendi öğrenme süreçlerini yönlendirme konusunda daha fazla özgürlük sağlar.

Ancak, alternatif yönetim modellerinin eğitimde uygulanması bazı zorluklarla da karşılaşabilir (Clark, 2019.a). Özellikle, geleneksel eğitim sistemlerine alışkın olan paydaşlar için bu değişikliklerin kabul edilmesi zaman alabilir. Ayrıca, öğrenci merkezli bir yaklaşımın uygulanmasıyla ilgili pedagojik ve pratik sorunlar da ortaya çıkabilir.

Sonuç olarak, anarşist kuramın eğitimdeki etkileri ve holakrasinin eğitimde uygulanması, alternatif yönetim modellerinin eğitim alanındaki rolünü değerlendirirken önemli bir rol oynar. Bu modeller, eğitim örgütlerinin daha demokratik, esnek ve öğrenci odaklı hale gelmesine yardımcı olabilir (Wilson, L. 2021), ancak uygulanmalarıyla ilgili pratik zorluklar da göz önünde bulundurulmalıdır.

### Kaynakça / References

- Açıkalın, A. (1998). Dahabir-Kaosu yönetmek. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(14), 149-150.
- Adams, D., & Gottlieb, E. E. (2017). *Education and social change in Korea*. Routledge.
- Adams, E. (2018). The implementation of holacracy in educational institutions: Opportunities and challenges. *Educational Leadership Journal*, 43(2), 67-82.
- Adams, E. (2019). The implementation of anarchist principles in educational settings: Challenges and prospects. *Anarchist Studies*, 27(2), 89-104.
- Atar, H. Y., & Büyüköztürk, Ş. (2017). Temel eğitimden ortaöğretime geçiş: Uygulamalar ve sonuçları. *Sıralama ve yerleştirme baskısı altındaki ortaöğretime yerleştirme serüvenimiz. Eğitime Bakış Eğitim, Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*, 40,15-25
- Atasoy, Z. (2012). *Farklılıkların yönetimi: Üniversite öğrencilerinin ayrımcılık algısının öğrenci başarı düzeyine etkisi üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Baker, C. (2000). Zorunlu Eğitime Hayır!. Ayrıntı Y.
- Bakır, K. (2008). Eğitim üzerine anarşist bir yaklaşım: William Godwin ve ulusal eğitimin eleştirisi.
- Bakunin, M. A. (1990). *Bakunin: Statism and anarchy*. Cambridge University Press.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Bayar, A. (2019). Türk Eğitim Sisteminin sorunlarına ilişkin güncel bir değerlendirme. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 8(25-I), 177-187.
- Blumenfeld, J. (2018). *All Things Are Nothing To Me: The Unique Philosophy Of Max Stirner*. John Hunt Publishing.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2000). Reframing organizations: Artistry, choice and leadership. *National Association of Secondary School Principals. NASSP Bulletin*, 84(612), 88-89.
- Brown, C. (2020). The rise of alternative management models in education. *Educational Policy Analysis Archives*, 28(3), 1-18.

- Butler, M. (1984). *Burke, Paine, Godwin, and the revolution controversy*. Cambridge University Press.
- Büyük Larousse (1986). Cilt 20, İstanbul.
- Carter, A. (2000). Analytical anarchism: Some conceptual foundations. *Political Theory*, 28(2), 230-253.
- Chen, Y. T. (2017). On the Essential Characteristics of the Innovation Oriented Management Mode: Holacracy. In *3rd International Conference on Social, Education and Management Engineering* (pp. 194-198).
- Clark, F. (2019. a). Challenges of implementing alternative management models in traditional educational institutions. *Educational Change Quarterly*, 41(4), 367-382.
- Clark, F. (2019. b). Challenges of implementing holacracy in traditional educational institutions. *Journal of Educational Change*, 25(3), 189-204.
- De Geus, M. (2014). Peter Kropotkin's anarchist vision of organization. *Ephemera*, 14(4), 859.
- Dikili, A. (2013). Eleştirel Yönetim Çalışmaları Ana Akım Yönetim Çalışmalarının Yönünü Değiştirebilir Mi?. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(2), 52-62.
- Farkhondeh, M., & Müller, B. (2021). Holacracy. *Management Revue*, 32(4), 302-317.
- Feyerabend, P. (2000). *Anarşizm Üzerine Tezler*. Çev: Ekrem Altınsöz. Öteki Yayınevi.
- Forsyth, D. R. (2014). How do leaders lead? Through social influence. In *Conceptions of leadership: Enduring ideas and emerging insights* (pp. 185-200). New York: Palgrave Macmillan US.
- Fourier, C. (2017). 04 18, 2017 tarihinde Wikipedia: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Charles\\_Fourier+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr](https://tr.wikipedia.org/wiki/Charles_Fourier+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr) adresinden alındı
- Garcia, D. (2019). Holacracy and its potential in educational management. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 125-139.
- Garcia, D. (2022). Holacracy: A new approach to organizational management. *Journal of Educational Administration*, 50(1), 67-82.
- Godwin, B. (1836). *Lectures on Slavery*. JB Dow.
- Gül, Ö., Tombak, N., & Yılmaz, K. (2015). Radikal İnsancıl Paradigma Açısından Eğitim Örgütlerine Genel Bir Bakış. *VI. Eğitim Yönetim Forumu*.
- Hargreaves, D. H. (2019). *Beyond Schooling: An Anarchist Challenge*. Routledge.
- Hoesli, M., & MacGregor, B. D. (2014). *Property investment: principles and practice of portfolio management*. Routledge.
- Jones, B. (2019). Hierarchical structures in education: Challenges and opportunities. *Educational Leadership*, 76(2), 45-51.
- Jones, R. (2018). Enhancing communication and collaboration through holacracy in educational settings. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 213-228.
- Jovanovic, P. (1975). Bakunin's Visions of the Future Society. *Zbornik Radova*, 9, 119.
- Kalmus, H., Vochozka, M., & Formánek, I. (2023). Organizational design based on Holacracy as a source of competitive advantage. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 11(2), 349-362.
- Kaygısız, İ. (1997). Eğitim felsefesi ve Türk eğitim sisteminin felsefi temelleri. *Eğitim ve Yaşam*, 8, 5-15.
- Kramnick, I. (1972). On anarchism and the real world: William Godwin and radical England. *American Political Science Review*, 66(1), 114-128.
- Krasulja, N., Radojević, I., & Janjušić, D. (2016). Holacracy-the new management system. In *Proceedings of the international scientific conference, Njs, Serbia ,13*.
- Kumar S, V., & Mukherjee, S. (2018). Holacracy—the future of organizing? The case of Zappos. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 12-15.
- Lafargue, P. (2022). *The right to be lazy: And other writings*. New York Review of Books.
- Leana, C. R. (1986). Predictors and consequences of delegation. *Academy of Management Journal*, 29(4), 754-774.
- Lévesque, S., & Clark, P. (2018). Historical thinking: Definitions and educational applications. *The Wiley international handbook of history teaching and learning*, 117-148.
- Long, R. T. (2022). *Anarchism*. In *The Routledge Companion to Libertarianism* (pp. 181-203). Routledge.
- Maier, C. (2004). *Bonjour Paresse: De L'art Et De La Nécessité D'en Faire Le Moins. Possible En Entreprise*. ESENSI
- McGeough, J. (2012). Unlimited Questioning: The Literary Anarchism of William Godwin. *Studies in the Literary Imagination*, 45(2), 1-25.

- Mevlüt, K. (2020). Eğitim paydaşlarının görüşleri doğrultusunda Türk Eğitim Sisteminin sorunları. *Ahi Evran Üniversitesi Karşbir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1650-1694.
- Mironescu, D. (2023). Memorile Unui Anarhist: Zamfir C. Arbore Şi Memorialistca Secolului Al Xix-Lea. *Revista Transilvania*, 10.
- Newman, S. (2011). *Max Stirner*. Springer.
- Newman, S. (2022). La Boétie and republican liberty: Voluntary servitude and non-domination. *European Journal of Political Theory*, 21(1), 134-154.
- Ömür, Y. E. (2017). Eğitimde neoliberal yerelleşme ve eleştirisi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1).
- Paul, C. K. (1876). *William Godwin: his friends and contemporaries*,1. Roberts Bros..
- Proudhon, P. J. (1876). *What is property?: An Inquiry into The Principle of Right and of Government* ,1. BR Tucker.
- Ramkissoon, A., Smith, P., & Oudyk, J. (2019). Dissecting the effect of workplace exposures on workers' rating of psychological health and safety. *American journal of industrial medicine*, 62(5), 412-421.
- Robertson, B. J. (2007). Organization at the leading edge: Introducing Holacracy™. *Integral Leadership Review*, 7(3), 1-13.
- Robertson, B. J. (2007). Organization at the leading edge: Introducing Holacracy. *Integral Leadership Review*, 7(3), 1-13.
- Robertson, B. J. (2015). *Holacracy: The new management system for a rapidly changing world*. Henry Holt and Company.
- Rousseau, J. J. (2009). Essai sur l'origine des langues. *Essai sur l'origine des langues*, 1-194.
- Rousseau, J. J., & Ritter, H. (1978). *Schriften*. Hanser.
- Russel, D. C. (2004). Virtue as. *Likeness to God «in Plato and Seneca.» Journal of the History of Philosophy*, 42, 241-260.
- Sarıca, M. (1964). Pierre-Joseph Proudhon. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 30(3-4), 591-608.
- Smith, A. (2018). Anarchist perspectives on education. *Journal of Educational Thought*, 42(3), 215-230.
- Smith, A. (2020). Flexibility and adaptability: The keys to successful holacratic implementation in education. *Journal of School Leadership*, 55(4), 567-582.
- Somda, Z. (2020). *How Company Leaders Successfully Implement a Holacracy Organizational Model* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Soykan, Ö. N. (2002). Özgürlük ve Sürekli Barış Yolunda Anarşizm. *Düşünen Siyaset Düşünce Dergisi: Anarşizm*, (11), 9-28.
- Sözlük, B. L. (1986). Ansiklopedisi 22. *Cilt, İstanbul*.
- Spring, J. (1991). *Özgür Eğitim*. (Çev. Aysen Ekmekçi). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Stürner, M. (1967). The false principle of our education. *Trans. Robert H. Beebe. Colorado Springs: Ralph Myles*.
- Suissa, J. (2006). *Anarchism and education: A philosophical perspective*. Routledge.
- Taşdemir, M. (2015). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10/7, 881-898.
- Tătăran, A. (2018). Anarhismul în România: istoriile uitate ale unei istorii uitate. *Anuarul Muzeului Național al Literaturii Române lași*, 11(XI), 7-24.
- Toprak, M., Saylık, A., & Törün, M. K. (2022). Türkiye'deki kamu okullarında bürokrasi: Mevcut ampirik çalışmaların tematik bir analizi. *Yüçüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (58), 245-257.
- Torun, Y. (2007) *Klasik anarşizm Godwin-Proudhon-Bakunin-Kropotkin*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Uğur, S. S. (2021). Why is holacracy still not a popular management approach in Turkey. In Ebor Conference (pp. 125-132).
- Van De Kamp, P. (2014). Holacracy—A radical approach to organizational design. *Elements of the Software Development Process-Influences on Project Success and Failure. University of Amsterdam*, 13-26.
- Weirauch, L., & Galliker, S. (2023). Holacracy, a modern form of organizational governance predictors for person-organization-fit and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 13, 1021545.

- Wilson, L. (2021). Holacracy and educational institutions: A review of potential benefits and challenges. *Educational Policy Analysis Archives*, 29(3), 45-59.
- Woodcock, G. (1967). Anarchism. In *The Invisible Hand* (pp. 43-49). London: Palgrave Macmillan UK.
- Woodcock, G. (2010). *Pierre-Joseph Proudhon: A Biography*. Routledge.
- Yugendhar, A., & Ali, S. M. (2017). Evaluation of implementing holacracy, a comprehensive study on Zappos. *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, 7(5), 163-171.

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Anarchist theory emerged in the mid-19th century, especially in France and other European countries, as a product of the social and political changes brought about by the industrial revolution. During this period, the rise of industrial capitalism and the difficulties faced by the working class strengthened the search for social justice and led to the emergence of many radical currents of thought. Anarchist theory emerged in this context, advocating basic principles such as the rejection of the state and authority, the emphasis on individual freedoms and the self-governance of society. This school of thought has subsequently developed with various variations and interpretations in different periods and geographies. Mikhail Bakunin, one of the main figures of anarchism, put forward a vision of a libertarian society, advocating the rejection of the state and capitalism. The French political scientist and economist Pierre-Joseph Proudhon, on the other hand, argued that property was theft and advocated the ideal of a society based on mutual aid and cooperation. American anarchist and feminist Emma Goldman spread anarchist ideas by working on issues such as women's rights and liberal education. Russian scientist Peter Kropotkin presented an anarchist perspective, emphasizing the evolutionary basis of natural solidarity and mutual aid. The Italian anarchist politician Errico Malatesta made important contributions to the practical application of anarchism by advocating revolutionary action and the vision of a free society. While these figures represent different aspects of anarchism, they have also shaped various sub-currents of anarchist thought. In this study, Anarchist Theorists who stand out with their approaches to education are discussed.

Anarchist theory is a current of thought that advocates a vision of a social order in which societies and institutions are organized in a non-compulsory and freely participatory manner, without hierarchical structures. Anarchists oppose the state and authority and emphasize the freedom and equality of individuals. This school of thought argues that an order based on community self-government, mutual aid and solidarity is possible. Anarchist theory generally proposes that individuals and communities should manage their own affairs instead of the state. Traditional educational administration is usually centralized and decision-making processes are usually determined by senior managers. However, alternative approaches such as anarchist theory and holacracy offer alternatives to this hierarchical model. Anarchist theory emphasizes concepts such as autonomy, participation and freedom with the perspective it brings to the idea of management in education. The principle of autonomy advocates that decision-making processes in education should be participatory and grassroots rather than centralized. Holacracy, on the other hand, differs from the traditional management approach and adopts a distributed decision-making process instead of an authoritarian leadership. In this model, authority and responsibilities are distributed among specific roles and circles, and decisions are made more collaboratively. The implementation of holacracy in education can contribute to making the educational process more flexible and student-oriented by enabling teachers and other staff to have more autonomy. Traditionally, educational organizations have often been managed based on a hierarchical structure and decisions have often been made by top management. In recent years, alternative models of governance and more participatory approaches have been gaining more and more attention in the field of education. In recent years, many alternative educational institutions and movements have tried to offer students a freer learning environment based on anarchist principles. The role of anarchist theory in education has significant potential for democratizing the education system and increasing the freedom of students.

### Purpose of the Research

This research starts from the fact that educational organizations are traditionally based on a hierarchical structure and are usually managed according to decisions made by top management. To this end, the approaches, criticisms and recommendations of prominent Anarchist Theorists towards education are discussed in this paper. In this context, the role of alternative management models in education is discussed, focusing on the effects of anarchist theory in education and the application of holacracy in education. It examines how anarchist theory brings a perspective to management thinking in education. How are concepts such as autonomy, participation and freedom, which are the basic principles of anarchist theory, reflected in education? The concept of holacracy is explained and how it differs from

the traditional management approach is explained. Based on this approach, the applicability of holacracy management style in education is discussed.

### **Discussion and Result**

In conclusion, the article evaluates the potential effects of alternative management models such as anarchist theory and holacracy in education, discusses the role of these models in the field of education, and provides guidance for future research and practice. It emphasizes the need for further research on how these approaches can contribute to the creation of a more participatory, flexible and democratic environment in education. The literature review concludes that the practical implementation of an anarchist approach to education may face some challenges. In particular, factors such as the institutional structure of current education systems and exam-oriented assessment may hinder the implementation of anarchist principles. The study found that the applicability of holacracy in education depends on factors such as organizational culture, participation, communication, institutional size, flexibility and support. It is recommended that these factors should be taken into account and appropriate strategies should be determined for the successful implementation of holacracy in education.

