

Eğitim Yönetiminde Manyetizma Kuramı

Prof. Dr. Erdal TOPRAKÇI-Sümeyye MERMER

ÖZET

Bu çalışmada eğitim yönetimi alanında, yönetim bilim dalından bağımsız bir biçimde kendine özgü kuramların geliştirilebileceği düşüncesinden hareketle, fizikteki manyetizma kuramı ile eğitim yönetimi alanındaki benzerliklerden yola çıkarak “Eğitim Yönetiminde Manyetizma Kuramı” oluşturulmaya çalışılmıştır. Amaç doğrultusunda öncelikle fizikteki manyetizma kuramının temel ilkeleri ve işleyişi ile yönetim faaliyetinin öznesi konumundaki yöneticinin yönetme adına işlettiği sürecin özellikleri gözden geçirilmiş, ardından analogi metodu kullanılarak ilke ve özelliklerin benzerlikleri ortaya konulmuştur. Bulunan her bir benzerlik, özellikle eğitim yönetimi alanına özgü biçimde inşa edilebilecek “Eğitim Yönetiminde Manyetizma Kuramı”nın birer ilkesi haline dönüştürülmüştür. Manyetizma kuramı ilkeleri ve eğitim yönetimi alanına yansımaları ayrı ayrı şematize edilerek izah edilmiş, ayrıca her bir ilke için de yönetim uygulamalarından örnekler sunulmuştur. Bulgular: İdeal bir eğitim yöneticisinde beklenen istendik davranışları, manyetizmanın temel ilkeleri bazında benzerlikleriyle değerlendirerek ilkeleştiren kuram ile gerek yönetici yetiştirme süreci gerekse süreç sonrasındaki yönetici tutumları daha bilimsel biçimde açıklanmaya çalışılmıştır. Kurama göre, bir maddenin manyetik özelliği ile bir bireyin yönetsel niteliği eşdeğer tutulmuş; tıpkı manyetizma kuramında sonradan manyetik özellik kazandırılabilen maddeler olduğu gibi; eğitim yöneticisi yetiştirme sürecinde de “yöneticiliğin eğitimle kazandırılabilirliği” fakat bunun yanında, doğal manyetik özelliğe sahip maddelerin de varlığı göz önüne alınarak, süreç sonunda ideal ve tam anlamıyla yetkin bir yöneticiye ulaşılabilmesi için “yönetici adayının eğitim sürecine birtakım bireysel yeterliklere sahip olarak katılması gerekliliği” vurgulanmıştır. Kuram, yönetim süreci içerisinde eğitim yöneticisini tarif ederken; manyetik alana giren maddelerin elektronlarının rasgelelikten kurtularak bir düzene girmesindeki gibi “üyelerin davranışlarını örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirme”, bir mıknatısın suya da atılsa havada asılı da tutulsa kutuplarının aynı doğrultuyu korumasındaki gibi “her koşulda örgütün amaçlarına uygun davranma”, manyetik kuvvetin şiddetinin manyetik alanın büyüklüğü ile orantılı olmasındaki gibi “örgüte uygun nicelik ve niteliklere sahip olma”, kütlesi büyük olan cismin manyetik kuvvetinin daha fazla olmasındaki gibi “nicelik ve nitelikler konusunda diğer üyelerden üstün ve donanımlı olma”, manyetik nitelikli cisimlerde benzer kutuplar birbirini iterken karşı kutupların birbirini çekmesindeki gibi “nitelikli işler ortaya koyabilmek için farklı görüşleri bir araya getirebilme”, iki mıknatısın aynı kutuplarının birbirini iterken pozisyonlarını da korudukları bir manyetik ortam oluşturmadaki gibi “örgütün içindeki ve dışındaki güçleri örgütün amaçları doğrultusunda eşgüdümleyerek dengeleyebilme” ilkelerini sunmuştur. Bunun yanında nitelikli bir yönetim organizasyonuna sahip örgüt için; bir mıknatıs ikiye bölündüğünde her iki parçanın da etrafında tam bir manyetik alan ortaya çıkmasındaki gibi “örgütün büyüklüğü oranında yönetsel yetki devirleri yapılabileceği ve yönetimin özerk bölümlere ayrılabilmesi”, mıknatısların bölgecik adı verilen milyonlarca minik birimden oluşması ve her birimin minyatür bir mıknatıs gibi davranmasındaki gibi “her bir üyenin bir süre sonra kendi çevresinde yönetsel ortamlar oluşturabileceği” gibi ilkeler ortaya koymuştur. Her bir ilkesini manyetizmanın temel ilkeleriyle bağdaştırarak sunan kuram, eğitim yöneticisini sahip olması gereken farklı yönleriyle bir bütün olarak nitelerken, bir eğitim yöneticisinin eğitim sürecinden başlayarak yönetim süreci içerisindeki rollerini ve yönetsel özelliklerinin gerek örgüt gerekse diğer örgüt üyeleri üzerindeki yansımalarını da ortaya koymuştur. Kuram eğitim yönetiminde yöneticilik eğitimi ve yönetim süreci ilkelerini, fizikteki manyetizma kuramı penceresinden gözlemleyerek daha somut ve bilimsel bir biçimde ortaya koymuştur. Uygulama alanından örneklerle desteklenen “Eğitim Yönetiminde Manyetizma Kuramı”nın, eğitim yönetimi alanına katkı sağlayabileceği düşünülmekte ve benzer şekilde eğitim yönetimi alanının, kendi kavramsalında yeni kuramlara kavuşması için yapılacak çalışmalara ışık tutması beklenmektedir

Anahtar Sözcükler: Eğitim yönetimi kuramları, Manyetizma kuramı, Eğitim yöneticisi eğitimi, Manyetik eğitim yöneticisi

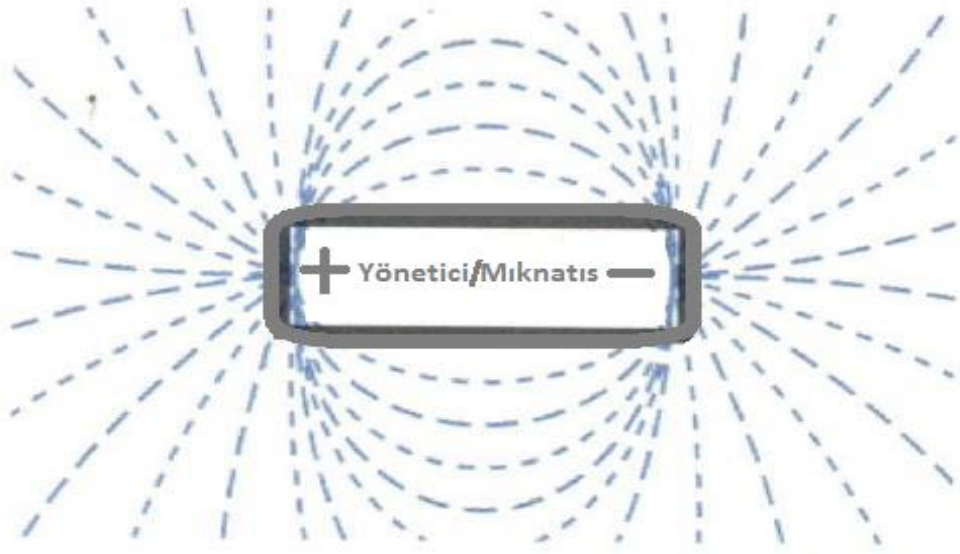
Atıf

Toprakçı, E. & Mermer, S. (2014). The theory of magnetism in educational administration, *E-International Journal of Educational Research (e-ijer)* (5)2, 20-37. Retrieved from: <http://www.e-ijer.com/tr/download/article-file/89816>

GİRİŞ

Eğitim, bireydeki gizilgücü, bireyi özeğe alarak bireyin kendisi, toplumu ve tüm dünya/evren için şekillendirmek, geliştirmek sürecidir (Toprakçı 2011, 44). Bu sürecin bilimsel işlemesi eğitimi bilimselleştirecektir. Eğitbilim, birey, toplum ve uluslararası toplum için insan davranışlarının planlı olarak değiştirilmesi ve geliştirilmesinin yasa ve ilkelerini bulmaya ve bu amaçla kuramlar geliştirmeye çalışan bir bilim dalıdır (Toprakçı 2011, 72). Eğitbilim diğer bilimlerle etkileşim içindedir. Bu etkileşimden çeşitli eğitbilim dalı doğar bunlardan biri “Eğitim Yönetimi”dir. Eğitim yönetimi, eğitim sisteminin ve bu sistemi işletmek için oluşturulan kuruluşların bilimsel bilgilere uygun olarak planlanması ve yönetilmesini amaçlar (Toprakçı 2011, 83). Her bilim, bilimsel kabul edilebilecek bir takım metotlar kullanır ve kuram ile anamlanarak gelişir. Kuram, bir bütün olarak gerçekliği veya gerçekliğin belirli bir bölümünü açıklama, olay, olgu ve nesneler arasındaki düzenli ilişkilerden genel sonuçlar çıkarma ve bu sonuçlara göre gelecekle ilgili öndeyilerde bulunma amacı güden, geçerliği temel aldığı sayılılarla sınırlı sistematik bilgi çerçevesi (Demir ve Acar, 1997) olarak tanımlanabilir. Yönetim biliminde geliştirilen kuramların eğitime uygulanması yoluyla oluşan bir Eğitim Yönetim Bilimi alanyazını baskınlığı dikkati çekmektedir. Bu baskınlık Eğitim Yönetiminin, Yönetim Bilimin bir uygulama alanı olduğu düşüncesine de yol açabilmektedir. Bunun önemli bir nedeninin Eğitim Yönetimi alanında özgün kuramlar oluşturulamaması olduğu ilgili alanın bilim adamlarınca da bir tespit olarak dile getirilmektedir. Bir başka deyişle Eğitim Yönetimi alanının, özellikle Yönetim Bilim aracısız, kendi kavramsalında oluşturması gereken kuramlara ihtiyaç olduğu açıktır. İşte bu çalışma tam da bu ihtiyacı karşılamaya dönük atılabilecek adımlardan biri olarak değerlendirilebilir. Fizik biliminde önemli bir yere sahip manyetizma kuramı, analoji yoluyla eğitim yönetimi (alanında) bilim dalında da kullanılabilecek bir kurama dönüştürülebilir.

Yönetim, bir örgüt ortamında var olan insan ve madde kaynağının katkılarının örgütün amaçlarına odaklanması sürecidir. Bu odaklanmayı gerçekleştiren yani, katkıları amaca odaklayan kimse de yönetici olarak tanımlanır. Manyetizma, Türkçe sözlükte (TDK 2012), “mıknatıs özelliklerinin bütünü” olarak tarif edilmektedir. Manyetizma teorisinin kökeni, manyetit adı verilen mıknatıs taşı olarak da bilinen, Fe_3O_4 yapısında bir demir cevherine (doğal manyetit) ve onun bozunmasından oluşan maghemit ile bazı saf platin ve pirotin oluşumlarına (az olmakla beraber) dayanır. Manyetizma muhtemelen yerküresi manyetik alanın indüksiyonu sonucu meydana gelmektedir (Şahin, 2012). Mıknatıs (yapay manyetit) ise, manyetit gibi davranacak biçimde “manyetize edilmiş” cisimlere verilen addır. Manyetit gibi davranabilen metaller mıknatıslı (manyetik) olarak tanımlanır (Bayrak, 2002: 14). Mıknatısların manyetik alanları gözle görülmez fakat etrafına yaydığı dalgalardan etkilenen elementlerin toz hale getirilmesiyle dalgaların görüntüsü ve etki alanı net olarak ortaya çıkartılabilir (Bak: Şekil 1). Bir elektron huzmesinin yanına mıknatıs konulduğunda, huzme sapar, yolunu değiştirir. Yani mıknatıs, tıpkı bir yöneticinin yaptığı gibi, söz konusu elektronlara ya da etrafına yaydığı dalgalardan etkilenen elementlere yön verir (Woodford 2011). Yönetim bilim, liderlik ile yöneticilik arasındaki sıkı ilişki bağlamında, bazı insanların “yönetmek” konusunda bir eğitimden geçmemelerine rağmen diğer insanları etkileyip yönetebildiklerini (ki bu doğal manyetit/mıknatıs), bunun yanında bazı insanlara da bir eğitimden geçtikten sonra “yönetmek” özelliğinin (yapay mıknatıs) kazandırılabilceğini kabul etmektedir. Görüldüğü gibi yönetim ve manyetit “yön vermek” eyleminde birleşmektedir. Bu benzeşim temelinde, manyetizma süreç ve ilkelerinin, eğitim yönetiminde uygulanabilecek nitelikler gösterdiği söylenebilir.



Şekil-1: Yöneticinin (Mıknatısın) Etki Alanı

YÖNTEM

Bilimde bilgi, kuram geliştirmek üzere kullanılabilecek hayli sayıda strateji, yöntem ve teknikten söz edilebilir. Bunlardan biri de analogidir. Analoginin bilimde bir metot olarak kullanılabileceğine dönük tespit ve öneriler vardır. Birkaçına değinilirse, analogi ve metaforlar araştırmalarda yaratıcı desenlerin oluşturulmasında kullanılabılırler (Hey, Linsey, Agogino and Wood 2008, 291). Fiziksel gerçekliklerden hareket edilerek yapılabilecek analogiler ile sosyal olayların anlaşılmasına katkı sağlanabilir (Givigliano 2000, 13-14). Diğer yandan örneğin psikolojide birçok kuramın (Hummel and Holyoak 1997; Gentner, Holyoak and Kokinov 2001; Blanchette and Dunbar 2001) bu yolla geliştirildiği görülmektedir. Benzer şekilde sosyolojide, antropolojide ve diğer sosyal ve fen bilimlerinde analoginin bir metot olarak kullanıldığı ilgili alanyazınlarına bir göz atma ile anlaşılabilir. Bu göz atış örneğin, neredeyse bütün bilimlerin yararlandığı Sistem Kuramında somutlaşmaktadır. Bir başka somutlama, ünlü Tarihçi Toynbee'nin birey ve toplum analogisinden yola çıkarak oluşturduğu "Ulusların Doğumu ve Ölümü" kuramından da verilebilir (Colin 1978, 21). Diğer yandan Yönetim bilminde güncel bir örnek olarak, Kuantum Kuramı ve Kaos Kuramı bilindiği üzere özellikle Fizik biliminden gerçekleştirilen analogilerle Yönetim bilminde de birer kuram olmuşlardır.

Bu çalışmada manyetizma kuramının temel ilkeleri bağlamında işleyişi ile yönetim faaliyetinin öznesi konumundaki yöneticinin yönetme adına işlettiği sürecin özellikleri arasında benzerlik aranmıştır. Bulunan her bir benzerlik özellikle eğitim yönetimi alanında inşa edilebilecek "Eğitim Yönetiminde Manyetizma Kuramı"nın birer ilkesi haline dönüştürülmüştür. Gerçekleştirilen her dönüşüme yönetim pratiğinden örnekler üretilmiştir.

BULGULAR VE KURAM

A)Eğitim Yöneticiliği Eğitimi Süreci

Eğitim yöneticisi olacak kimselerin, tıpkı doğada kendiliğinden bulunan ve manyetit özeliği gösteren demir cevherleri (ya da diğerleri) gibi, yönetmeye yatkın bir donanıma sahip olanlar

arasından seçilmesi, belirlenmesi gerekir. Nüfusun bu kadar artmadığı ve toplumların bu kadar karmaşık bir nitelik göstermediği zamanlarda büyük olasılıkla, zaten bu türden nitelik gösteren insanların eğitsel oluşumları yönettiği tahmin edilebilir. Ancak, bugün bu türden bir tesadüf beklemek ciddi bir zaman ve emek kaybını doğururken; artan bilgi, insan ve kurum/kuruluş sayısı, değişen insan niteliği ve karmaşıklığı bağlamında herhangi bir eğitim örgütü için böyle bir yönetici beklemek beyhude olacaktır. O halde yönetmek özelliği (manyetizma) bu işi yapmak isteyen kimselere kazandırılabilir.

1-Eğitim Yöneticiliği özelliği eğitimle kazandırılabilir.

Mıknatıs olmayan ama mıknatıs olma hususiyetine sahip olan bir cisimde (-) ve (+) kutuplar bulunur. Cismin içindeki kutuplar cismin mıknatıs olmadan önce molekül (veya tanecik) halinde ve düzensiz gruplar halindedir. Manyetiklik hususiyeti kazandığı zaman, cismin içindeki moleküller (veya tanecikler) düzene girer. (+) kutuplar (kuzey) ve (-) kutuplar (güney) zıt istikamete toplanırlar (Türkçebilgi, 2012). Manyetik kutup özelliğine sahip olan kobalt, nikel ve daha başka alaşımlı sert çelik aşağıdaki şekillerden biri veya birkaçı vasıtasıyla mıknatıs (yapay mıknatıs) haline getirilebilir (Fileden, 2012): Yeryüzünün manyetik meridyenine, yani manyetik alana paralel vaziyete koyup, çok şiddetli ve keskin bir darbe indirmek, bir mıknatısa temas ettirmek veya mıknatısın bir kutbuna sürtmek, Elektro manyetik bir alana, manyetikleştirilebilir bir cisim yerleştirerek elektrik akımı geçirmek, Cismi ısıtmak ve soğurken dünyanın manyetik alanı istikametine çevirmek. Yönetim açısından bakıldığında, yapılan mıknatıslştırma işlemi, bir program ışığında çeşitli yöntem ve tekniklerle, yönetici adayının bilgi, beceri ve pratiğine, yönetim bilgisi ve pratiği eksenli, bir düzen vermek, ona yönetici özelliği (manyetiklik) kazandırmak anlamına gelebilir.

Kimin eğitim yöneticisi eğitimine tabi tutulacağının saptanmasında, manyetizma teorisinden fikir alınabilir zira doğal manyetiklerin olağanüstü durumlar (yüksek ısı, parçalanma vb.) dışında, bu özelliklerini hep korudukları bilinir. O halde, yönetici olarak atanacaklarda, yönetici özellikleri taşıma türünden bir doğallık aranabileceği gibi, yönetici eğitimine tabi tutulacaklarda da bu türden doğal niteliklere sahiplik ya da yatkınlık aramak gerekir. Örneğin kendi yaşamında düzensiz bir özelliği olan adayın (yani az da olsa manyetitliğe yatkın olmayan) yönetici eğitimine tabi tutulması zaman ve emek kaybına yol açabilir. Fizikte, kendileri mıknatıs olmadıkları halde bir mıknatısın etki alanı içinde kalınca yine demir, çelik, nikel, kobalt gibi iletkenler ile bunların alaşımlarını kendine çekme özelliği gösteren cisimlere de "manyetik cisimler" denir. Bunun tersine manyetik alan içinde kaldıkları halde çekme özelliği göstermeyen bakır, alüminyum gibi cisimlerde "manyetik olmayan cisimler"dir (Bayrak, 2002: 14). Yani, yönetici eğitimine tabi tutulacak adayların, benzeşim olarak "manyetik cisimler"in (manyetikleştirilebilirler), doğal bakımdan tamamen olmasa da bir takım özellikleri bağlamında yönetme bilgi ve pratiğine yatkın olanlardan seçilmesi gerekecektir.

Yöneticilik eğitimi, bir mıknatıslştırma (manyetik alana maruz bırakılma) süreci olarak ele alındığında, belli bir süre için yöneticilik eğitimine (manyetik alana) tabi tutulan bireyin süreç sonunda yöneticiliğe özgü özellikleri (manyetik özellik) kazanmış olması beklenir (Bak: Tablo-1 ve Şekil-3). Bu kazanım, bireyin yöneticilik eğitimi aldığı ortama getirdiği bireysel özelliklerine yani bireyin niteliğine göre değişiklik gösterecektir. Nasıl, teorisinin özünde manyetik alana maruz bırakıldığı halde her madde mıknatıslştırılamıyor ya da manyetik özellik kazanması mümkün olmuyorsa, yöneticilik eğitimi alan her bireyin de aynı düzeyde yöneticilik vasıfları kazanması beklenemez. Yöneticilik eğitimi belirli bir sürede verilmektedir ve böylesi sınırlı bir sürede de istenilen tüm niteliklerin kalıcı olarak kazandırılması mümkün değildir. Dolayısıyla alınan yöneticilik eğitiminin etkili ve verimli bir sonuç vermesi için bireyin eğitim ortamına bireysel olarak donanımlı gelmesi beklenir.

Tablo-1: Yönetici Adayına Kazandırılacak Yönetsel Yeterlikler

Yönetsel Yeterlikler	1-Eğitimsel Yeterlik: Yönetici, yönetim konusunda alanyazın bilgisine hâkim olmalı, yönetmeye çalıştığı örgütte çalışmış ya da deneyimli olmalı ve düzenli aralıklarla benzeri eğitimlerden geçmelidir. Yöneticinin bu konuda aldığı eğitimlerin sürelerinin örgütü etkileyeceğini belirtmek mümkündür. 2-Teknolojik Yeterlik: Yönetici, bu konuda üç yeterliğe sahip olmalıdır. Bunlar, hangi durum ve koşullarda bir işe yarayacağı konusunda bir fikir yürütebilmek için önce olası bütün teknolojilerin bilinmesi, görevlerini kolaylaştırmak, eğlenceli hale getirmek ve etkinleştirmek üzere kullanılması ve son olarak daha çok bilmek, daha etkili kullanmak ve yenilerini yaratmak için teknolojilerden öğrenilmesidir. Yönetici, potansiyel olarak öğrenmeyi destekleme olasılığı olan her teknolojiyi örgüte uyarlama yeterliğinde de olabilmelidir. 3-Ekonomik Yeterlik: Yönetim anlayışının işe koşulması için örgütlere bütçe ayırmak gerekecektir. Daha çok devlet kaynaklı olmakla birlikte varıl velilerin de destekleyeceği, örgütün ortak giderlerinin karşılanması, nitelikli eğitim için araç-gereç alınması, ihtiyacı olan örgüt üyelerinin desteklenmesi gibi durumlarda kullanılacak bir örgüt bütçesinin oluşturulması gerekmektedir. 4-Toplumsal Yeterlik: Toplumsal yeterliğin içeriği, aile, akraba, arkadaş ve toplumun diğer kesimleriyle olumlu insan ilişkileri geliştirmek, birlikte çalışmayı sevmek, ahlaklı olmak, nazik olmak, zararlı alışkanlıklardan uzak durmak, empatik olmak, mutlu ve esprili olmak, dürüst olmak, paylaşımcı olmak, barışçıl olmak, yasal örgütlere üye olmak, sorun çözücü olmak, girişimci olmak, sorumluluk almak, çevre bilinci olmak, zaman kullanımında etkin olmak, kurallara uymak, toplumsal değerlere sahip olmak, destekleyici olmak, toplumsal çıkarı bireysel çıkarın üzerinde tutmak, uygar olmak, dünyayı izlemek ve benzerleri şeklinde sınıflanabilir.
-----------------------------	--

Kaynak: Toprakçı 2008, 89-149

2-Yöneticilik eğitimi bireysel yeterliliklerle desteklenmelidir

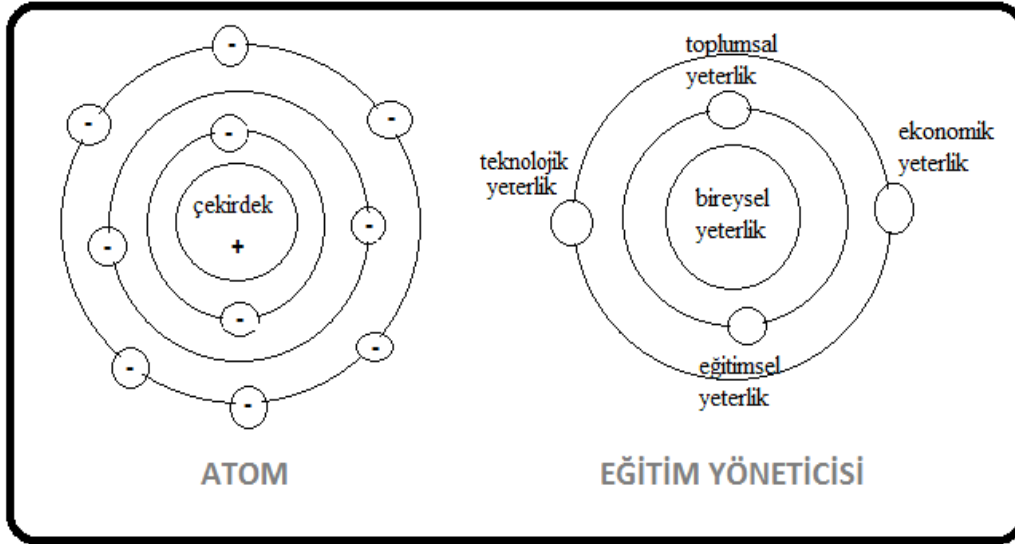
Etkili bir yöneticide bulunması gereken yönetsel ve bireysel yeterlilikler birbirini tamamlayan bir bütündür. Yöneticinin yönetsel yeterlilikleri (eğitimsel yeterlik, teknolojik yeterlik, ekonomik yeterlik, toplumsal yeterlik) yanında bireysel yeterliklere (fiziksel, zihinsel, duygusal -ruhsal- yeterlik) de sahip olması gerekir. Manyetizma açısından bireysel yeterlikler, cismin (doğal, yapay manyetiklik özelliğine sahip olup olmama durumu) özelliğine işaret etmektedir. Bir başka deyişle, yönetsel yeterlik eğitiminden geçen adayın duygusal (ruhsal) niteliklerinde bir sorun varsa onun başarılı bir yönetici olması (iyi bir manyetik) düşük olasılıklı bir beklenti olacaktır.

Tablo-2: Yönetici adayında olması gereken bireysel yeterlikler

Bireysel Yeterlikler	1-Fiziksel Yeterlik: Yönetici adayı, çalışacağı örgütün niteliklerine uygun bir fiziksel yeterliğe sahip olmalıdır. Bu anlamda bedensel ve fizyolojik anlamda sağlıklı olma durumu buna bir örnek olarak verilebilir 2-Zihinsel Yeterlik: Bireyin anlama, öğrenme ve yaşama konusunda göstermesi gereken yeterlikleri kapsar. Zihnin bu faaliyetleri yerine getirme durumu zihinsel yeterlik olarak tanımlanabilir. Yönetici adayı, akıl sağlığına ve zeka bakımından da çalışacağı örgütün niteliklerine uygun bir nitelikte bir zekaya sahip olmalıdır. 3-Duygusal (Ruhsal) Yeterlik: Bireyin fiziksel veya zihinsel yeterliğiyle ilişkili olabilen fakat fiziksel ve zihinsel yeterlikten farklı olarak, ruhsal ve duygusal (öfke, kin, sevgi vb.) anlamda göstermesi gereken yeterlikleri kapsar. Yönetici adayı açısından belirtilmesi gereken bu duyguların yer, zaman ve koşullara göre normal oran ve sıklıkta ortaya çıkması gereken yeterlikler olduğudur. Yönetici adayı bu duyguları, kıvamında (ortam ve koşullara göre gerekli olan miktar ve sıklık) yaşayabilmelidir.
-----------------------------	---

Kaynak: Toprakçı 2008, 89-149

Yöneticide bulunması gereken bu yeterlilikler fizikteki atom modeli ile ilişkilendirilebilir: Bu ilişkilendirme özellikle atomun artı ve eksi kutuplarıyla bir bütün olduğu gerçeği bağlamında yorumlandığında anamlanacaktır.



Şekil-2: Yönetimsel Eğitimi Bireysel Yeterlilikler Dengesi

Şekil-2’de görüldüğü gibi, fizikteki atom modelinde çekirdek pozitif yüklüdür ve yörüngelerinde bulunan negatif yüklere karşı bir çekim kuvveti oluşturarak atomun bütünselliğini korur. Yönetici bir atom modeli üzerinde gösterilecek olursa, çekirdeğinde yer alan bireysel yeterlilikler, yanına eğitimsel, toplumsal, teknolojik ve ekonomik yeterlilikler eklendiğinde etkili bir yöneticiden söz edilebilir.

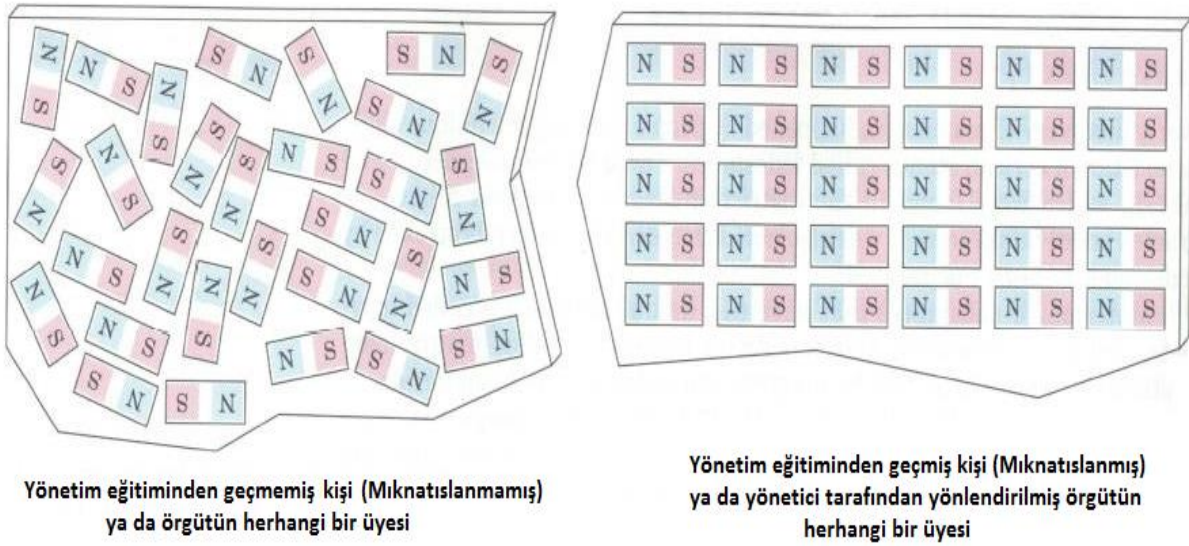
Bazı metaller, örneğin saf demir çabucak mıknatıslanır. Ancak mıknatıslık özelliğini yine çabucak yitirir. Öte yandan çelik daha zor mıknatıslanır ama mıknatıslık özelliği daha uzun sürer (Adamczyk ve Law, 2007:11). Bireysel yeterliği olan nitelikli bir yönetici adayında, yöneticilik eğitiminde değişimi sağlamak (manyetize etmek) belki kolay olmayacaktır, fakat bir kez kazanılan özelliklerin de uzun süre kalıcı olarak sürdürülmesi beklenir. Aksi durumda belirli özellikleri sağlamayan bireylere yöneticilik eğitimi sunulduğunda, sürecin hızla ilerlemesi, verilen tüm özelliklerin dirençsiz olarak kazandırılmasına rağmen, temelinde sağlam bireysel özellikler üzerine inşa edilmediği için verilen eğitimin etkisi kısa süreli olup, manyetik ortamdan ayrıldığında yöneticilik özelliği de azalmaktadır. Yani kolay kazanılanın (manyetize edilen) yitilmesi kolay, zor elde edilenin ise yitilmeye karşı direnci daha fazla olacaktır. Elbette istenilen, yöneticinin verilen özellikleri kalıcı olarak kazanmasıdır.

B) Yönetim Eylemi İçindeki Eğitim Yöneticisi

1-Eğitim yöneticisi, örgüt üyelerinin davranışlarını örgütün amaçlarına yönlendirir.

Maddeleri oluşturan atomların elektronları, rastgele yüklü ve her yöndedirler. Yani düzensizdirler. Tekdüze sıralanamazlar [Bak: Şekil-3 (N: Kuzey, S: Güney kutuplarını ifade eder)]. Aynı durum eğitim örgütündeki, yönetim eğitiminden geçmemiş yönetici ve örgüt içindeki işgörenler için de söz konusudur. İşgörenler, her ne kadar belirli bir eğitim ve deneyim sürecinin bir ürünü olarak

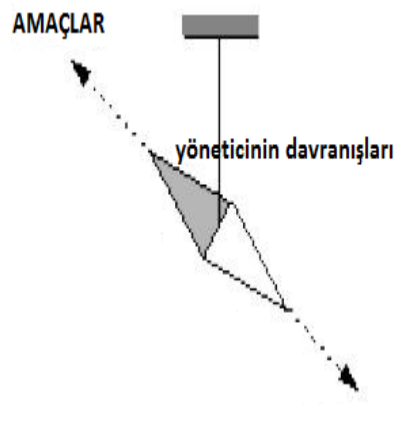
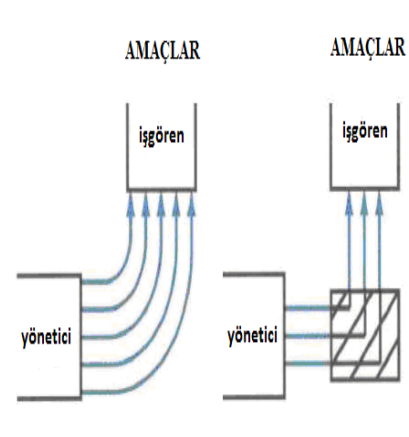
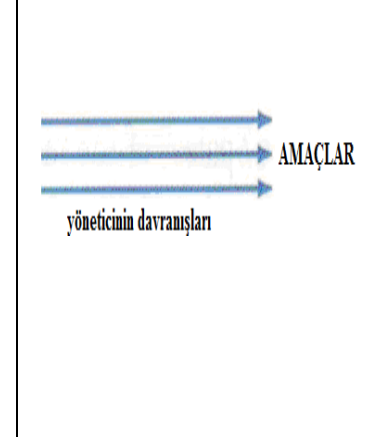
nitelikli davranışlara sahip olsalar da bunun örgütün amacına yoğunlaşma açısından, özellikle herkes kendi işine (branşına vb.) göre davranacağından, dağınıktırlar. Oysa mıknatısların elektronları (yöneticilerin işi, branşı, görevi vb.) ise, tek bir yönde (amaç yönünde) yüklüdür. (Özçep, 2011). Yani, yönetici bir mıknatıs olduğundan davranışları kurumun amaçları olmak üzere tek bir yönde toplanmıştır. Mıknatısın manyetik alanına giren ve ondan etkilenen maddelerin elektronları da rastgelelikten kurtulmakta düzenli olmaktadır. Buna göre, yönetime (manyetik alana) tabi tutul/amayan/mamış örgüt üyelerinin davranışlarının dağınık ve rastgele olduğu ve koordine edilmesi gerektiği yönetici tarafından bilinmelidir. Burada yöneticinin bilmesi gereken bir başka durum ise, her üyenin farklı bir görev ve motivasyon anlayışının olduğunu düşünerek (manyetik alana girme özellikleri farklılığından dolayı), üyelerin eşgüdümünü sağlarken aynı formülü tüm üyelere uygulayamayacağını bilmesi, her biri için farklı metotlar geliştirip kullanarak davranışların istenilen alanlarda kullanılmasını sağlamaktır.



Şekil-3: Eğitim Yöneticisinin, Örgüt Çalışanlarını Amaçlara Uygun Biçimde Yönlendirmesi

2- Eğitim yöneticisi, her koşulda ve her zaman örgütün amaçlarına dönük davranır.

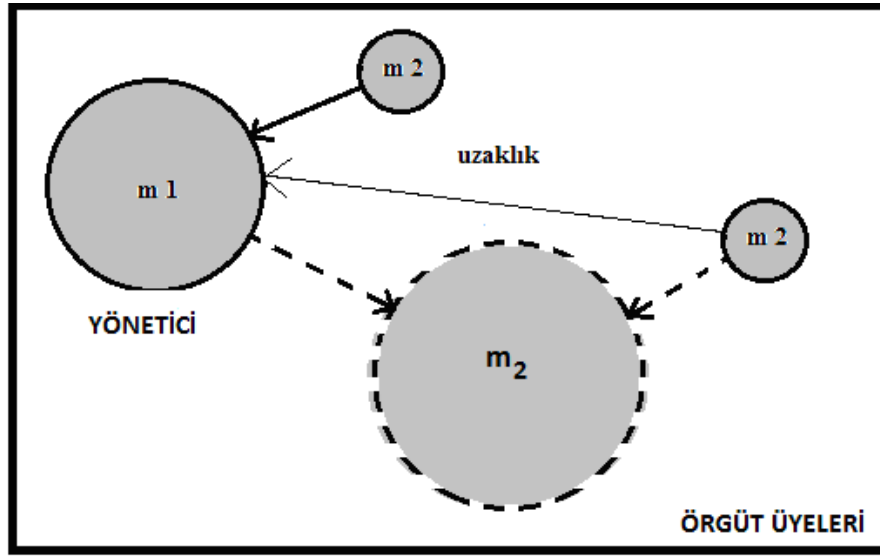
Mıknatısın bir başka özelliği ise suda yüzdürüldüğünde ya da tam ortasından havada asılı tutulduğunda, mutlaka hep kuzey ve güney doğrultusunu göstermesidir. Mıknatısın iki ucundan biri kuzey diğeri güney kutbu olarak adlandırılır. (Adamczyk ve Law, 2007:10). Eğitim yöneticisinin davranışları daima örgütsel amaçlarla ilgilidir. Zaman, mekân veya şartlar ne olursa olsun, davranışların doğrultusu (kutup) daima temel amaçlara yöneliktir (Bak: Şekil-3/1). Manyetik alan hatları yollarını en kısa ve en kolay yoldan tamamlarlar. Yöneticinin amaçlara yönlendirme davranışları doğrudan, kısa ve kolay yoldandır (Bak: Şekil-3/2) ya da öyle olmalıdır. Diğer yandan, mıknatısın kuvvet çizgileri birbirini kesmez. Eğitim yöneticisinin bir davranışının amaç yönünde doğuracağı kuvvet de, diğer davranışlarının amaca yönelimini engellemez ya da engellememelidir (Bak: Şekil-3/3).

		
Şekil-3/1: Eğitim yöneticisinin davranışlarının yönü	Şekil-3/2: Eğitim yöneticisinin davranışlarının yönü	Şekil-3/3: Eğitim yöneticisinin farklı davranışlarının yönü

3- Eğitim yöneticisinin niceliği ve niteliği örgütüne uygun ve diğer üyelerden üstündür

Bir mıknatısın etrafında meydana gelen bölgeye manyetik alan denir. Manyetik alan içinde bulunan cisimler üzerine bir manyetik kuvvet etki eder ve bu kuvvetin şiddeti manyetik alanın büyüklüğü ile orantılıdır (Bayrak, 2002: 15). Yöneticinin etki alanı, kurumun büyüklüğü, üye sayısı, özellikleri vb. gibi faktörlerden etkilenir. Küçük bir kurumun koordine (manyetize) edilmesi daha kolay iken büyük kurumlarda bunun sağlanması güçtür. Burada yöneticinin yönetsel yetkinliği devreye girer. Etkili bir yönetim için, kurum ne kadar büyük, üye ne kadar fazla ve nitelikleri ne kadar üst düzeyde ise, yöneticinin etkili yönetsel vasıfları da o derece kuvvetli olmak durumundadır.

Bilindiği üzere manyetik kuvvet uzaklıkla ters orantılıdır. Yani mıknatısla etki ettiği madde arasındaki uzaklık arttıkça manyetik kuvvetin etkisi azalır. Mesafe azaldıkça kuvvet artar (Woodford 2011). Buna göre, başarılı bir eğitim yöneticisi hiçbir üye ile iletişimi kesmez ya da ona küsmez. Çünkü, yönetsel alanından çıkan ya da orada olmayan bir işgöreni yönetmek olanağı azalır. Bir diğer nokta mıknatısın (yöneticinin) ve manyetik alandaki cisimlerin (örgüt üyelerinin) nitel ve nicel yeterliği ile ilgilidir. Örneğin, kütlesi büyük olan manyetize edilebilir bir cisim, kütlesi küçük bir mıknatısı çeker. Toplu iğneyi çeken bir mıknatısı, toplu iğneden ayırıp kalorifer peteğine tuttuğumuzda peteğin mıknatısı çektiğini görürüz.



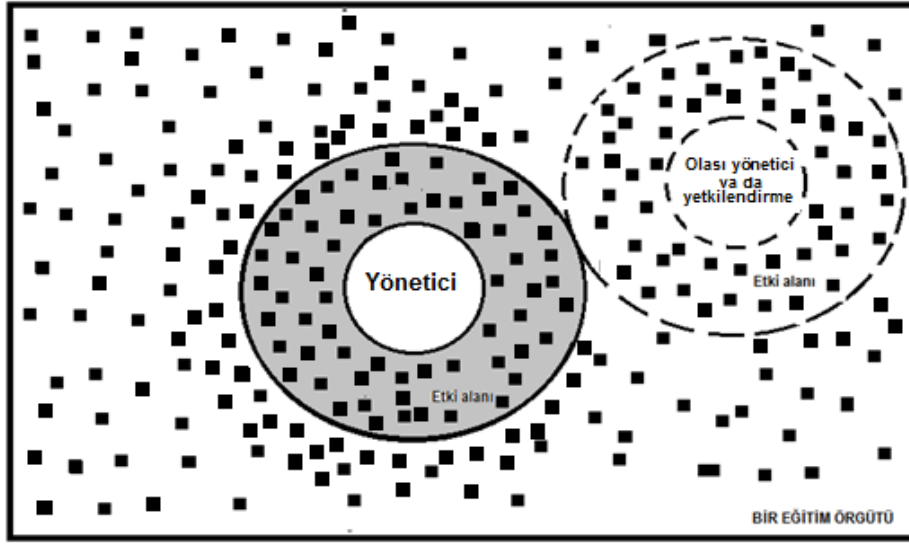
Şekil-4: Eğitim Yöneticisi İle Örgüt Üyeleri Arasındaki Çekimin Yönü

Şekil-4’de görülen m_1 kütlesi yerine yöneticinin niteliklerini, m_2 kütlesi yerine örgüt üyesinin nitelikleri konulduğunda, daha nicelik ve nitelikli olanın diğerini kendisine çekeceği görülür. Buna göre, yöneticinin nicel ve nitel yeterliğinin daima üyelerininkinden fazla olması gerekliliğinin etkili bir yönetim için önemli bir koşul olduğu ortaya çıkmaktadır. Aksi halde üyenin nitelikleri daha üstün olursa yönetici ve duruma göre etki alanı dışındaki üyeler o üyenin etki alanına girecektir. Burada vurgulanması gereken önemli bir nokta, özellikle bugün bir eğitim yöneticisinin profesyonellik gerektiren her durumu her yönüyle bilmesinin beklenemeyeceği gerçeğidir. Ancak yöneticinin örgütünün amacına yapılan her katkı için asgari bir bilgiye sahip olması gerektiği de açıktır.

Kısaca, yönetici en nitelikli, en bilgili, en iyi iletişim kuran, en iyi yönlendiren vb. olmak zorundadır. Bu "en"lerden birini boş bıraktığı anda o "en"e sahip olan herhangi bir örgüt üyesi ya da örgüt dışı bir kişi (ya da kurum, birim vb.) yöneticiyi kendine çeker ve yönetici temel amaçları bırakıp herhangi bir bireyin amaçlarına hizmet etmeye başlar.

4- Eğitim örgütünün büyüklüğüne göre yetki devirleri yapılır ya da yönetim özerk bölümlere ayrılır

Bir mıknatısın çevresindeki bölgeye giren manyetik cisimler çekme ya da itme kuvvetine maruz kalır. Bu o bölgede bir manyetik alan olduğu anlamına gelir. Mıknatıs ne kadar güçlü ise alan o kadar büyüktür. Bir mıknatıs ikiye bölerseniz iki tam manyetik alan ortaya çıkar. (Adamczyk ve Law, 2007,10). Bölme işlemi atomik boyuta kadar devam ettirildiğinde de yine mıknatıs özelliği devam eder. Ancak her bir alan önceki kadar kuvvetli de olmaz. Örgüt açısından düşünüldüğünde belki yönetici küçülmeyecektir ama örgüt büyüyebilecektir. Bu yüzden, bir yönetici, yöneticilik özellikleri ne kadar kuvvetli olursa olsun, büyük bir örgütte etkili bir yönetim için yetersiz kalabilir. Bu noktada o örgüt için bir “yönetici takımı” oluşturmak ve her bir birimin başına yetkilendirilmiş yardımcılar ya da bir yönetici koymak zorunluluğu oluşur.



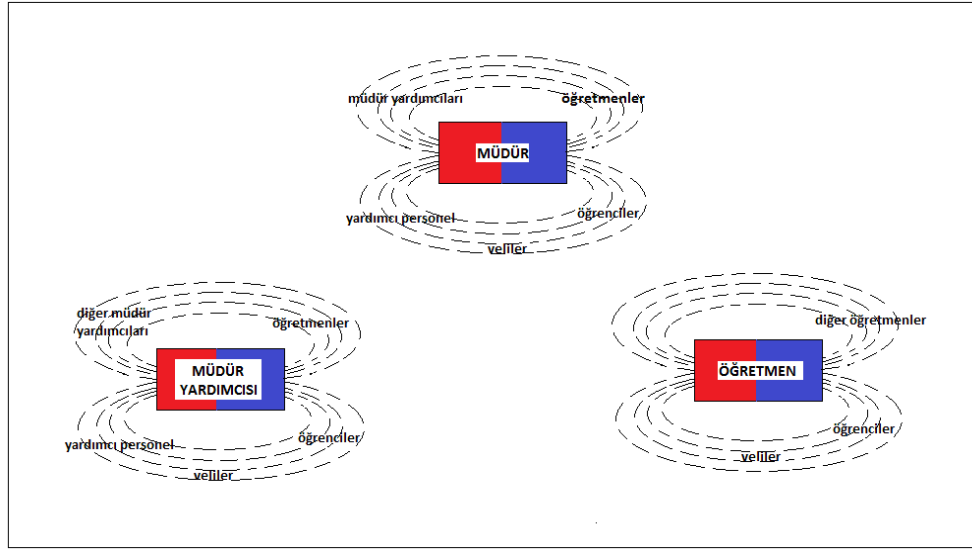
Şekil-5: Örgütün Büyümesi Karşısında Olası Yönetimsel Yetkilendirmeler Ya Da Özerklikler

Takımın her bir üyesi kendisine ait küçük birimde yönetimsel (manyetik) bir alan oluşturacaktır. Burada önemli olan yönetici takımı içindeki her bir yöneticinin etki alanları itibariyle nicel ve nitel yeterliğe sahip olmaları gerekliliğidir.

5- Eğitim Yöneticisinin etkisi altındaki her bir örgüt üyesi bir süre sonra kendi çevresinde küçük yönetimsel ortamlar oluşturur

Mıknatıslar bölgecik adı verilen milyonlarca minik birimden oluşur. Her birim minyatür bir mıknatıs gibi davranır. Sıradan bir metalde bu birimler düzensiz halde bulunduklarından manyetik alanları birbirlerini yok eder. Ancak bir metal, manyetik alanından etkilenecek kadar bir mıknatısa yaklaşıncıysa, bütün bölgecikler aynı doğrultuya dizilir. Böylece metal mıknatısların (Adamczyk ve Law, 2007:11). Yönetici örgütteki mıknatıs olarak düşünüldüğünde, onun etkisi altında kalan (manyetize edilen) örgütün diğer üyeleri (okul için; müdür yardımcıları, öğretmenler, yardımcı personeller, öğrenciler) bir müddet sonra manyetik alanı sürdüren her biri minik birer mıknatıs halini alır ve kendi manyetik alanlarını oluştururlar.

Şekil-6’da görüldüğü gibi, örneğin bir okul müdürü tüm personeli etki altında bulundurarak en büyük manyetik alana sahip olmak durumundayken, daha alt basamaklara inildiğinde etki alanı gittikçe daralır. Örneğin, müdür yardımcıları; diğer müdür yardımcıları, öğretmen, yardımcı personel ve öğrencileri, öğretmen ise; diğer öğretmenleri ve öğrencileri kapsayan bir etki alanı oluştururlar. Buna göre, eğitim yöneticilerinin yönetimsel (manyetik) alanlarında daha çok etkileyebilecekleri örgüt üyelerini bulundurması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu üyelerin, diğerlerini etkileyebilecek özellikte olması gerektiği açıktır. Bu süreçte tıpkı manyetizmada olduğu gibi manyetik nitelik göstermeyen yani etki alanına hiç gir(e)meyecek üyelerin varlığı da bir gerçektir. Bu üyelerin örgüt amaçlarına katkısının sağlanması ve sürdürülmesi için farklı önlemler alınabilir.

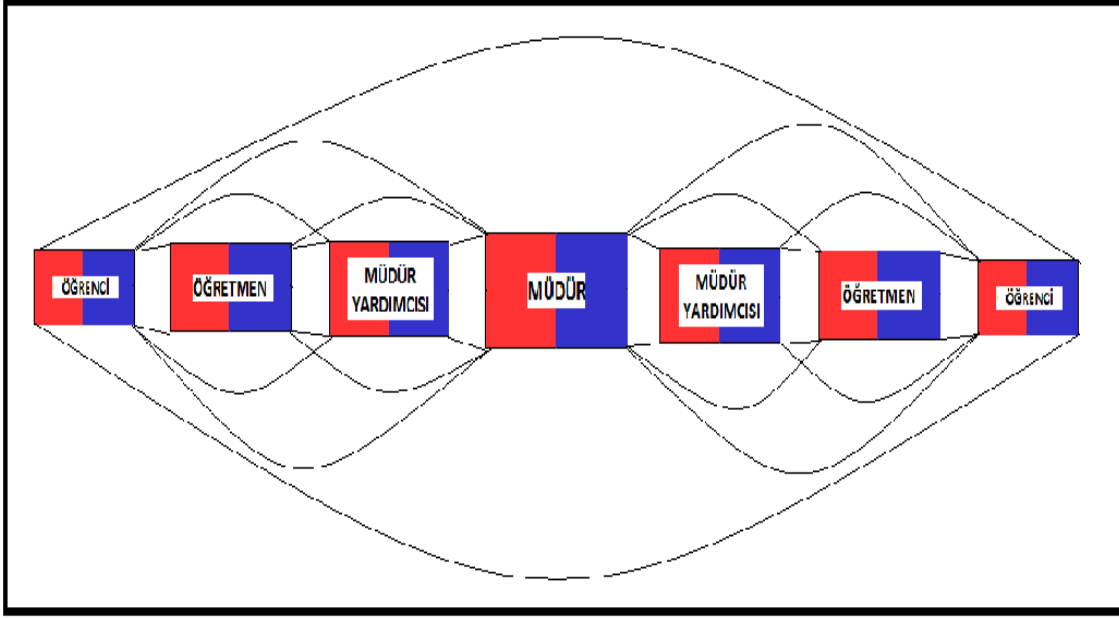


Şekil-6: Bir Eğitim Örgütü Olarak Okuldaki Manyetik Alanlar

Bazı metaller, örneğin saf demir çabucak mıknatıslanır. Ancak mıknatıslık özelliğini yine çabucak yitirir. Öte yandan çelik daha zor mıknatıslanır ama mıknatıslık özelliği daha uzun sürer (Adamczyk ve Law, 2007:11). Yani eğitim örgütlerinde bazı üyeleri yönetmek kolay iken bazılarını yönetmek zor olabilir. Burada üyelerin bu niteliğini bir avantaj haline dönüştürülmesi yöneticinin elindedir. Örneğin bir okulda nitelikli bir öğretmeni bir çalışmaya yönlendirmek için çok çaba harcanması gerekebilir veya bu öğretmenin ikna edilmesi güç olabilir. Tıpkı çeliğin kolay mıknatıslanmadığı ama mıknatıslanınca manyetik özelliğinin etkili ve sürekli olması gibi, bu öğretmen bir kez ikna edildikten sonra o öğretmene yapılacak işin söylenmesi yeterlidir, görevini yapıyor mu diye takip etmeye gerek yoktur, çünkü öğretmen kalıcı olarak manyetize (motive) edilmiştir. Bu özelliği sağlamayan bazı öğretmenler ise işi yapmak için kolay ikna (manyetize) olurlar fakat, okul müdürü görev verdikten sonra onları sürekli takip etmek, yakınında tutarak manyetik alanla etkileşimlerini devam ettirmek durumundadır. Çünkü işi yapmaya kolay ikna olanlar, okul müdürünün etki alanından uzaklaşınca, işin gereğini yerine getir(e)meyebilirler.

6-Eğitim Yöneticisi nitelikli işler yapmak için farklı görüşleri bir araya getirir.

Mıknatıslarda ya da manyetik nitelikli cisimlerde benzer kutuplar birbirini iterken karşı kutuplar birbirini çeker. İki farklı kutbu ayırmaya çalışırsanız bu kuvveti hissedersiniz. İki benzer kutbu yaklaşıtırsanız mıknatıslar birbirini iter. (Adamczyk ve Law, 2007:10). Eğitim yöneticisi örgütünde özellikle en yakınındakilerin (manyetik alanındakiler) farklı kutuplardan bireylerden oluşmasına özen gösterir ya da göstermelidir. Yönetici sadece kendi manyetik alanında değil manyetik alanı içindeki herkesin oluşturduğu her bir manyetik alanda da aynı diziliş kuralına (Bak: Şekil-6) bağlı kalmasını sağlamaya çalışır ya da çalışmalıdır. Eğer benzer düşüncelere-özelliklere sahip bireylerle işler yürütülmeye çalışılırsa yapılan işlerin niteliği düşebilir (aynı kutuplar birbirini iter). Bu ilkeye (aynı kutupların birbirini itmesi) bir örnek zümre öğretmenlerinden verilebilir. Aynı nitelikteki öğretmenler yalnızca o zümre adı altında ortaklırlar ve aslında her biri kendisinin en iyi olduğu iddiasını gizli olarak taşımaktadır ve aslında hiçbiri birbirini istememekte (itmektedir) ve bu da onları bir arada tutan amaçtan uzaklaştırabilmektedir.



Şekil-7: Yönetsel Alanı Şekillendirilmiş (Manyetize) Edilmiş Bir Okul

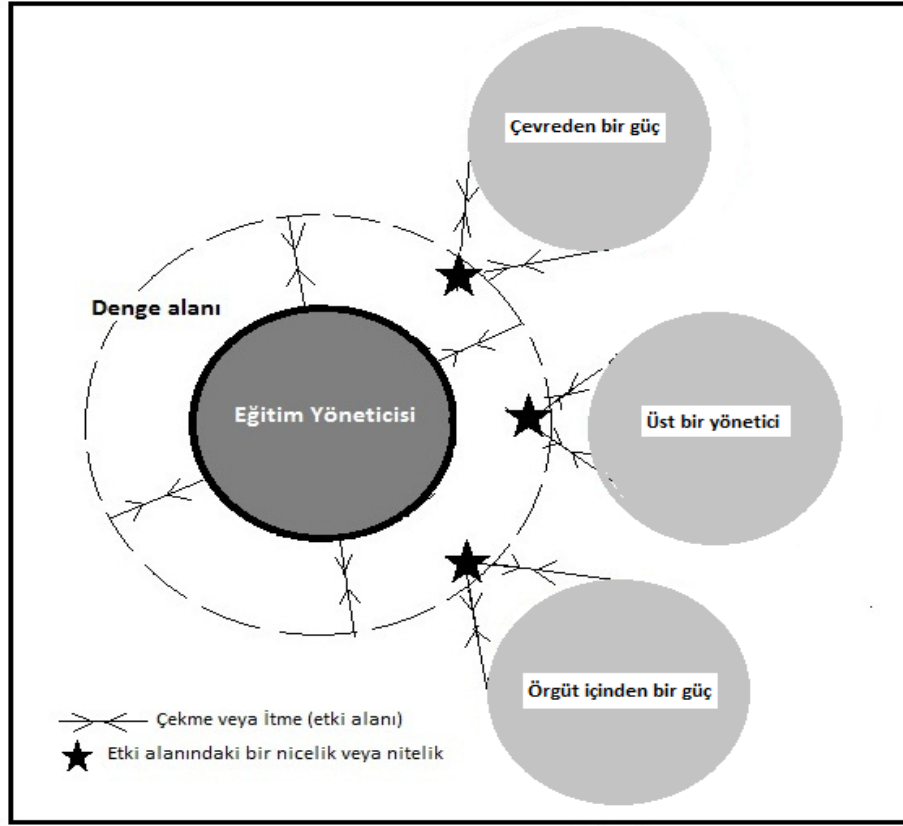
Şekil-7’de görülen manyetize edilmiş okul modelinde, tüm okul personeli arasındaki etkileşim eleştirel bir bakış açısıyla gerçekleşmektedir. Mıknatısın farklı kutuplarının birbirini çekmesiyle ifade edilen bu durumun sonucunda, daha nitelikli çalışmalar ortaya konması beklenebilir.

Bir kurumda birden fazla yönetici demek (aynı alan içinde aynı nicelik ve nitelikte mıknatıs), ya da aynı özellikteki bireylerin bir arada bulunması demek (aynı kutupların birbirini itmesi sebebiyle) istenmeyen bir rekabet demek olabilir. Aynı özellikteki bireyler birbirlerine üstünlük sağlama girişiminde bulunacak, dolayısıyla biri diğerinden giderek uzaklaşarak kendi etki alanını oluşturma girişiminde bulunacaktır. Böylece örgüt içerisinde gruplaşmalar meydana geleceğinden örgütün bütünsel yapısı bozulacaktır.

7- Eğitim Yöneticisi, örgütü içindeki güçler (aynı kutupluluk, olası yönetici vb.) ile üst yöneticiler ve örgütün dışından güçlerle ilişkilerinde dengeleyicidir

Eğitim örgütlerini etkileyebilecek kişi sayısı oldukça fazladır. Bunlar: özellikle örgütün içinde, yönetici veya yardımcıları benzer kutuplu nitelik gösterenler (örgüt amaçlarından farklı amaçlara sahip olanlar); aynı örgütün içinde yöneticilik potansiyel ve olasılığına sahip kimseler; örgütün bağlı olabileceği üst yöneticiler (bir başka mıknatıs) veya dışarıdan örgütü etkileme potansiyeline ve gücüne sahip kimseler (bir başka mıknatıs) şeklinde çeşitlendirilebilir. Bu kimselerin (mıknatısların) manyetik özellikleri, örgütün yöneticisinin özelliklerinden ne kadar daha büyük (nitel ve nicel anlamda) olursa, örgütün (ya da örgütün amacı ile ilgili herhangi bir olay, olgu, nesne vb.) o yöneticinin veya kimsenin etkisi altına girmesi kaçınılmazlaşabilecektir. Öte yandan söz konusu durumun aynı zamanda o gücün etkisine de gereksinimi olabilir. Yani o gücün etkisi olmazsa söz konusu durum örgütsel amaca hizmet eden bir nitelik gösteremeyebilecektir. Böyle bir durumda, manyetizmanın aynı kutupların dengesi ilkesi (en az aynı nitelik ve nicelikte birbirine yakın özellikteki mıknatıslar) işletilebilir. Yani, iki mıknatısın birbirini ittiği ama pozisyonlarını da korudukları bir manyetik ortam oluşturulması (yerle temas etmeden gidebilen trenler örneğinde olduğu gibi) durumunda (Yüksek 2011), örgütümüzün yöneticisi, üst yöneticinin veya dışarıdan bir kişinin örgütü üzerinde etkili olabilecek yönetsel

etkilerini örgüt açısından olumlulaştıracak orandaki kısmını alır, diğer kısmını (örgüte zarar veren kısmını) dışarıda tutacak şekilde dengeleyici bir rol oynar ya da oynayabilmelidir (Bak: Şekil 8).



Şekil-8: Eğitim Yöneticisinin Diğer Güçleri Örgüt Lehine Dengeye Tutması

Eğitim yöneticisinin dengeleyici rolüne bir örnek, okul yönetimi ile ilgili olarak verilebilir. Bir okul müdürünün okula katkı sağlamak isteyen okul çevresinden bir veli, esnaf vb. kimsenin katkısını alması doğal bir beklentidir. Ancak bu katkıyı sağlayacak kimsenin katkı yoluyla kendi amacını gerçekleştirmeye çalıştığı unutulmamalıdır. Bu amaç okula verilen katkının okulun amaçlarına ulaşmasını engelleyici bir nitelikte olabilir. Bu olasılığın gerçekleşmesini engelleyecek her çaba söz konusu dengeyi somutlayan bir örnek olarak değerlendirilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

“Eğitim Yönetiminde Manyetizma Kuramı”nın aşağıda özetle ifade edilen ilkelerinin, yukarıda ayrıntı ve örneklerle açıklandığı üzere manyetizma teorisinde karşılığını bulmak mümkündür. Bu benzeşimlerden yola çıkılarak oluşturulan “Eğitim Yönetiminde Manyetizma Kuramı”nın ilkelerini, eğitim yöneticiliği eğitim süreci ve eğitim yöneticisinin yönetim eylemleri olarak iki ayrı boyutta değerlendirmek mümkündür. Kurama göre, ‘eğitim yöneticiliği’, tıpkı mıknatıs olmayan bir cismin manyetik alana maruz bırakılarak mıknatıs özelliği kazandırılması işlemi olduğu gibi, eğitimle kazandırılacak bir niteliktir. Fakat, özünde birtakım bireysel yeterlikler (fiziksel, zihinsel ve ruhsal) taşımayan bireylerin yönetici eğitimine tabi tutulması zaman ve emek kaybına yol açabilir. Bunun için, sınırlı bir sürede verilen yönetici eğitiminin istenilen düzeyde verim sağlayabilmek adına, yönetici eğitimine tabi tutulacak adayların tamamen olmasa da bir takım

özellikleri bağlamında yönetme bilgi ve pratiğine yatkın olanlardan seçilmesi de gerekecektir. Ancak bu yeterlilikleri olan aday, eğitimle kazandırılacak olan eğitimsel, teknolojik, ekonomik ve toplumsal yeterlilikler ile birlikte iyi bir yönetici olabilecek niteliklere kavuşabilir.

Yöneticilik eğitimi sonrasında işe koşulan eğitim yöneticisi, örgüt üyelerinin davranışlarını örgütün amaçlarına uygun biçimde yönlendirmekle sorumludur. Yönetime tabi tutulmayan örgüt üyelerinin davranışlarının dağınık olduğu ve koordine edilmesi gerektiğinin bilincindedir ve yöneticiden beklenen, her bir örgüt üyesinin farklı görev ve motivasyon anlayışının olduğunu düşünerek, üyeler arasında eşgüdümü sağlarken, gerektiğinde her biri için ayrı metot benimseyerek, davranışlarını istenilen alanlara yönlendirmesidir.

Eğitim yöneticisinden beklenen bir diğer rol, şartlar ne olursa olsun daima örgütün amaçlarına uygun davranmasıdır. Eğitim yöneticisi, örgütün amaçlarının, kendisinin, örgüt üyelerinin veya diğer çevresel faktörlerin öznel amaçlarından daima üstün olduğu bilincini taşımalıdır. Bu anlamda, hiçbir kişinin/kurumun veya örgütün bulunduğu çevrenin etnik veya siyasi yapının etkisi altında kalmadan ve örgütün bu şartlardan etkilenmesine izin vermeden, örgütün esas amaçlarına odaklanması ve bu amaçların gerçekleştirilmesi için üyeleri yönlendirmesi gerekir. Eğitim yöneticisinin bu rolü gereği gibi yerine getirebilmesi, örgütüne uygun nicelik ve nitelikler taşıması ve diğer örgüt üyelerinden üstün vasıflar taşıması gerekliliğini de beraberinde getirmektedir.

Örgüt büyüklüğü yönetimin sorumluluğunu doğrudan etkileyen bir faktördür. Küçük örgütlerde, örgüt üyeleri arasında iletişim yolları daha kısa ve iletişim kurmak daha kolay olduğundan eğitim yöneticisi görevini kolaylıkla yerine getirebilirken, örgüt büyüdükçe tek bir eğitim yöneticisinin yönetim sorumluluğunu tam anlamıyla yerine getirmesi güç olacaktır. Bu durumda, yönetim bölümünü kendi içerisinde özerk bölümlere ayırarak bir yönetici takımının oluşturulması gerekli olabilir. Oluşturulan bu takımın üyelerinin her biri eğitim yöneticisi tarafından örgüt içinde kurulan genel düzeni, ilgili olduğu bölüm için sağlayarak yönetimin tüm örgütü kapsayıcı rolünü devam ettirebilirler. Bu şekilde her bir alt birimin kendi içerisinde oluşturduğu yönetsel yapı, örgütün en alt basamaklarına kadar eğitim yöneticisinin etkisinin ulaşmasını sağlayabilir.

Eğitim yöneticisi örgüt içerisinde yapılması gereken bir iş için üyeler arasında eşgüdümü sağlama rolünü gerçekleştirirken, çalışma grubunun farklı nitelik ve görüşlerdeki üyelerden oluşmasına özen göstermeli ve ne kadar farklı nitelikten üyeyi aynı amaç için bir araya getirerek süreci yönetmeyi başarabilirse, yapılan işin o kadar nitelikli olacağının bilincinde olması gerekir. Oluşan bu ortamın örgüt üyeleri açısından bir rekabet ortamına dönüşmesinin engellenmesi ve yalnız verilen görevin en nitelikli bir biçimde tamamlanmasının yani tamamen amaca odaklanılmasının sağlanması yine yöneticinin sorumluluğundadır. Benzer şekilde yapılacak iş için örgüt dışından bir birey veya kurumdan destek alınması gerekiyorsa, eğitim yöneticisi alınan bu desteğin örgütün amacını gerçekleştirme yolunda katkı sağlıyor olması ve kişisel amaçları gerçekleştirme noktasında bir fırsat oluşturmaması noktasında dikkatli olmalıdır. Kısacası eğitim yöneticisi, bir işin gerçekleştirilmesi için örgüt içerisinde ve örgüt dışısındaki tüm güçlerin eşgüdümünü sağlarken dengeleyici bir rol üstlenmelidir.

Yapılan benzeşimler doğrultusunda, fizikteki manyetizma teorisinin, eğitim yönetimi alanında uygulanabilir olduğunu söylemek mümkündür. Gerek yönetici yetiştirme süreci içerisinde dikkate alınması gereken noktaları, gerekse süreç sonrasındaki istendik yönetici davranışlarını, daha bilimsel bir biçimde ifade edebilme açısından manyetizma teorisi ilkeleri eğitim yönetimi alanına katkı sağlayabilir. Diğer yandan araştırmacılar, benzer şekilde, gerek fizik biliminde gerekse diğer bilim dallarında yer alan kuramların eğitim yönetimi alanında uygulanabilir bir kurama dönüştürülmesi üzerinde çalışabilirler. Böylece eğitim yönetimi alanının, kendi kavramsalında yeni kuramlara kavuşması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Adamczyk, P., Law, P., 2007, Elektrik ve Manyetizma, TÜBİTAK, 11.basım
- Bayrak, M., 2002, Temel Elektrik ve Manyetizma, Atlas Yayınları, İstanbul
- Blanchette, I and K. Dunbar (2001) "Analogy Use in Naturalistic Settings: The Influence of Audience, Emotion, and Goals," *Memory and Cognition*, 29(5), 730-735, 2001.
- Colin, Cherry (1978) *On human communication a review, a survey, and a criticism* Publisher: MIT Press, 1978-p.365 ISBN: 0262030659
- Demir, Ömer ve M. Acar (1997) *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, Ankara: Vadi Yayınları
- Filedin (2012) Mıknatıslar ve Özellikleri. [İnternet-12.01.2012: www.fileden.com/files/2008/12/9/2216985/mıknatıslanma.pdf]
- Gentner D., K. J. Holyoak, and B. Kokinov (Eds.) (2001) *The Analogical Mind*. The MIT Press, Cambridge, MA, 2001.
- Givigliano, Alfredo (2000) *Fuzzy Logic, Analogy and Methods of Research: A Complex Multidimensional Approach* J. Blasius. J. Hox. E. de Leeuw. P. ScmiDT (eds.). *Social Science Methodology in the New Millennium. Proceedings of the Fifth International Conference on Logic and Methodology*, TT-Publikaties. Koln 2000. (CD-ROM)
- Hey, Jonathan., J. Linsey, A. Agogino and K. Wood (2008) *Analogies and Metaphors in Creative Design* *International Journal of Engineering Education*, Volume 24, Number 2, March 2008 , pp. 283-294(12)
- Hummel, J. E., and K. J. Holyoak (1997) "Distributed Representations of Structure: A Theory of Analogical Access and Mapping", *Psychological Review*, 104(3), 427-466,1997.
- Özçep, F., Pusula, [TT: 12.05.2011: <http://www.istanbul.edu.tr/eng2/jfm/ozcep/pusula/pusula.htm>]
- Şahin, S.Yılmaz (2012) *Kristal Fizik (Ders notları)* [İnternet-12.02.2012: iujfk.files.wordpress.com/2011/06/kristal-fizik-ders-iii.pdf]
- Şenyurt, Ö. ve R. Akdağ (2012) *Dokuzuncu Bölüm: Manyetizma Ve Elektromanyetizma*. [İnternet-12.12.2012: www.ozersenyurt.com/site/ders/daa/daa1/daa109.pdf]
- TDK (2012) *Türkçe Sözlük Türk Dil Kurumu* [İnternet 10.10.2012: <http://tdkterim.gov.tr/bts/arama/?kategori=verilst&kelime=manyetizma&ayn=tam>]
- Toprakçı, E., (2008) *Sınıfa Dayalı Yönetim*, Pegem A Yayınları, Ankara
- Toprakçı, E., (2011) "Eğitimin Bilimsel Temelleri" *Eğitilime Giriş* (Ed.:Erdal Toprakçı) Ankara: Ütopya Yayınları, Eğitim Dizisi
- Türkçebilgi (2012-b) *Mıknatıs*. [İnternet-12.02.2012: <http://www.turkcebilgi.com/ansiklopedi/m%C4%B1kna%C4%B1s>]
- Woodford, Chris (2011) *Magnetism* [İnternet-12.03.2012: <http://www.explainthatstuff.com/magnetism.html>]
- Yüksek, Mehmet (2011) *Manyetik Askı Sisteminin Tasarımı Ve Kontrolü*, Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Elektrik-Elektronik Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi