



OKUL MÜDÜRLÜĞÜ ATAMALARINDA İDARİ YARGININ İPTAL GEREKÇELERİ VE ÖNE ÇIKAN HUSUSLAR*

Engin ASLANARGUN**

Taner ATMACA***3

ÖZET

Okul yöneticiliğine atanmada getirilen yeni yasal değişikliklerle birlikte Türkiye’de binlerce okul müdürü yeniden değerlendirmeye tabi tutulmuş ve belirlenen alt sınır olan yetmiş beş puanı alamayanların görevlerine son verilmiştir. Gerçekleştirilen bu görevden alma işleminin ardından görevi sona eren pek çok okul yöneticisi, göreve iade edilmek ve yapılan atamaların durdurulması için buldukları şehir veya bölgede idare mahkemelerine dava açmışlardır. Açılan davaların sonucunda idare mahkemesi okul yöneticilerinin davalarının çoğunu lehlerine olacak şekilde karara bağlamıştır. Ancak Milli Eğitim Bakanlığı bu kararlara rağmen tesis edilen işlemde ısrarcı olmuştur. Buradan hareketle yargı ve idare arasında yetki karmaşası yaşanmakta ve belirsiz bir durum eğitim kurumlarına egemen olmaktadır. Bu çalışmada Türkiye’nin farklı şehirlerinden yüz altmış beş dava dosyası incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul Yönetimi, İdari Yargı, Atama Yönetmeliği.

* Bu çalışma 13-15 Mayıs 2015 tarihlerinde Ankara Üniversitesi’nce düzenlenen ICEFIC’te (Gelecek İçin Eğitim) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Doç. Dr., Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi, e-mail: enginaslanargun@gmail.com,

*** Arş. Gör., Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi, e-mail: atmaca.t@hotmail.com

ADMINISTRATIVE JURISDICTION'S REVERSE JUDGEMENT ABOUT APPOINTMENT OF PRINCIPALS AND EMERGING POINTS

ABSTRACT

Legal appointment procedure about principals in Turkey caused many principals to have been evaluated once more time and many of them dismissed as a result of commission's decisions. Great majority of principals that were dismissed objected to this administrative procedure brought an action to administrative court of provinces or regions on the basis of unjust administrative decision and demanded authorities to revoke so called decisions. Furthermore, administrative courts mostly decided to revoke so called principals back to their former positions and found administrative decisions unjust and irrelevant. Ministry of Education on the other hand insisted on his administrative decisions and refused to revoke former principals to their former principalship positions. As a result great turmoil of uncertainty dominated to educational institutions between administrative and judicial organs. In this study a hundred and sixty five case documents had been analysed on the basis of administrative appointment procedures and justifications of administrative courts.

Key Words: *Administration, Administrative Court, Appointment Procedure*

GİRİŞ

Yönetim hukuku, en genel anlamıyla yönetim gücünün hukuk sınırları içerisinde kullanılmasıdır. Yönetimler tarafından halk adına kullanılan bu gücün hukuka uygunluğuna karar veren makamlar idari yargı mahkemeleridir. Yönetimin yetkilerinin sınırsız olmadığı ve geçerli mevzuata uygun olması gerektiği yargı makamlarınca denetlenmekte, yönetimlerin bir anlamda kural dışına çıkmaması sağlanmaya çalışılmaktadır. Yasal metinlerce yönetime tanınmış olan atama ve görevlendirme yetkisi işlerin yürütmesi ve düzenin sağlanmasına yöneliktir. Kamu gücünü kullanan idari makamlar her türlü tasarrufta bulunma hakkına sahip değildir. Yönetim gücünü elinde bulunduran ve bunu kamu adına kullanan yöneticiler bu yetkilerini yasal mevzuatlarda belirtildiği şekilde ve ölçüde kullanmak durumundadır. Yönetim kademelerinin görevlendirme yaparken uymak zorunda oldukları yasal mevzuatlar, bu atamalara yönelik itirazları değerlendirme durumunda olan idari yargı makamları açısından da temel dayanak noktasıdır. Hem görevlendirmeyi yapan yönetimler, hem de bu görevlendirmenin yerinde olup olmadığını değerlendiren idari yargı makamları mevzuata, dolayısıyla hukuka göre hareket etmek zorundadır.

Bu genel hukuk ilkelerinden hareketle Türkiye’de okul yöneticilerinin görevlendirilmesi ile ilgili yönetmelik (Resmi Gazete, 2014 a) atama yetkisini il valiliklerine bırakmaktadır. İl milli eğitim müdürlükleri tarafından gerçekleştirilen mülakatlar ve doldurulan formlar üzerinden en son atamayı valilik makamı yapmaktadır. Yapılan görevlendirmelerin yönetmeliğe ve genel hukuk kurallarına uygunluğunu denetleyen makam olarak idari yargı birimleri görev yapmaktadır. Son yıllarda yönetmeliğe göre yapılan görevlendirmeler çeşitli açılardan idari mahkemelere taşınmakta ve değerlendirme formu üzerinden yapılan değerlendirmeler eleştirilmektedir. Görevlendirmelerin kamu yararı açısından yerinde olmadığı ve hukuk içerisinde gerçekleşmediği noktasında yapılan eleştiriler idari yargı birimlerinde değerlendirilmektedir.

Yönetimde Kamu Yararı

Yönetim, genel anlamda belli bir amacın yerine getirilmesi için insanların bir araya gelerek işbirliği içerisinde olmalarıdır. Bu anlamda yönetim kavramı, örgütlenmenin yanı sıra örgütlerin işlerliğini gerçekleştirecek her türlü yönetsel eylemlerin yapılmasını, farklı bir deyişle insan ve madde kaynaklarının eşgüdümünün sağlanmasını, izlenecek usul ve yöntemlerin belirlenmesini de kapsamaktadır. Türkiye’de kamu yönetimine, Kara Avrupası’nda olduğu gibi, kısaca “yönetim”

veya “idare” denilmekte iken Anglo-Amerikan ülkelerinde ise “kamu yönetimi” tabiri daha yaygın olarak kullanılmaktadır (Gözübüyük, 2011, s.3).

Türkiye’de “devlet” örgütlenmesi denildiği zaman akla gelen belirgin nitelikler devletin ulus devlet biçiminde kurgulanmış olması, merkeziyetçiliğe dayalı olması, hukuk devleti olması, parlamenter demokrasiyi esas alması ve laiklik ilkesi temelinde kurulmuş üniter bir devlet oluşu sayılabilir. Türkiye’nin yönetim şeklinin genel çerçevesi 1982 Anayasasının 123. maddesinde belirlenmiştir. İlgili maddeye göre idare, kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla tanzim edilir. İdarenin kuruluş ve görevleri “merkezden yönetim” ve “yerinden yönetim” esaslarına dayanmaktadır. İdarî faaliyetler, toplumun günlük ihtiyaçlarını yerine getirmeye yönelik faaliyetlerdir. İdarenin görevi, bu ihtiyaçlara en hızlı ve toplum yararının baskın olduğu çözümler üretmektir (Eroğlu, 1985, s.12). Kişiler, kamu yönetimine değişik alanlarda ve farklı düzeylerde hem dâhil olurlar hem de katkıda bulunurlar. Kamu yönetimi, hizmetleri düzenlerken bireylerden çok, bireylerin içinde yer aldığı toplumu dikkate alır. Toplumsal yarar ile bireysel yarar çatıştığında kamu yönetimi, önceliği toplumsal yarara verir. Kamu yönetiminin öncelikli amacı kamunun yararını koruyup kollamak ve gözetmektir (Gözübüyük, 2011, s.10). Akıllıoğlu’na göre (1991, s.1) kamu yararı, oldukça işlevsel bir kavramdır ve devletin doğrulanması için kullanılır. Ancak her ne kadar üzerinde tartışma olsa da kamu yararının tam olarak sınırı, çerçevesi ve ölçütü net değildir.

Kavram olarak kamu yararı, (common good of public / l’interet general) 1789 Fransız Devriminden sonra ortak iyilik (common good) kavramının yerini almıştır. İngiltere’deki karşılığı “public interest”tir. Türk Anayasa Mahkemesi, kamu yararını, “*kişinin ve toplumun huzur ve refahını sağlamak*” olarak betimlemektedir. 1961 Anayasası, kamu yararını sadece mülkiyet (md.36), kamulaştırma (md.38), devletleştirme (md.39), çalışma ve sözleşme hürriyeti (md.40) açısından özel sınırlama nedeni olarak belirlerken 1982 Anayasasının 13’üncü maddesiyle -diğer unsurlarla birlikte- bütün temel haklar için sınırlama nedeni saymıştır (Saraç, 2002, s.3). Kamu yararı kavramının anayasal yargıda ve akademik ortamda kamu menfaati olarak kullanılması oldukça yaygındır. Kamu yararı, devlet kurumlarının takdir yetkisini de beraberinde getiren bir ögedir ve nesnel şekilde üzerinde uzlaşılmış bir tanımı bulunmamakta, anılan kavram “zamana” ve “yere” göre değişiklik göstermektedir (Gül, 2014, s.537, Akıllıoğlu, 1991, s.11).

Kamu yararı kavramı üzerinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bunlardan ilki bireysel yararı esas alan görüştür. Bireysel yarara öncelik tanıyan görüş, kamu yararının bireysel yararların bir araya gelmesinden oluştuğunu ve dolayısıyla bireysel yararlarla çelişen bir kamu yararından söz etmenin imkânsız olacağını kabul

etmektedir. İkinci görüş ortak yararı esas alan görüştür. Bu görüşü savunanlara göre kamu yararı kavramı bir topluluğun ortak menfaatlerine karşılık gelmekte ve bunların teşvik edilmesi halinde bireysel menfaatler bastırılmayıp, aksine, bireylerin başka bir şekilde kazanmaları mümkün olmayan yararları elde etmeleri mümkün hale gelmektedir. Son olarak toplum yararını esas alan görüşe göre, insanların toplum halinde yaşamalarının sebebi, insanın toplumsal bir varlık olması ve yalnız başına yaşamasının mümkün olmamasıdır (Tombaloğlu, 2014, s.356)

Okullara Yönetici Seçimi ve Atamaların İptaline İlişkin İdari Davalar

Eğitim, bir toplumun sahip olduğu insan kaynağını şekillendirerek geleceği kontrol altında tutma girişimi olarak da kabul edilebilir. Bir uzmanlık alanı olarak eğitim yönetimi, amaç ve işlevleri ile kamu yönetiminden kendine özgü bileşenleri ile ayrılır (Aydın, 2010, s.179). Eğitimin yönetimi, okul yöneticilerinin belirlenmesi, yönetim politikalarının üretilmesi hemen her zaman eğitsel tartışmaların içinde olan konular olmuştur. Ülkemizde eğitim yöneticileri ile ilgili yapılan tartışmalarda genellikle yöneticilerin nasıl atanması gerektiği ve bu işlemin kim tarafından gerçekleştirileceği gibi güç ve politika konuları gündeme gelmektedir (Aslanargun, 2012, s.352).

Okullar modernleşmenin hızla yaygınlık kazandığı zamanlara paralel olarak 19. ve 20. yüzyılda toplum hayatında yer bulan kamu kurumları olarak ortaya çıkmışlardır. Okulların yaygınlaşması, okullara olan talebin giderek artması, insan ve madde kaynaklarının toplum yararına düzenlenmesini ve yönetilmesini de zorunlu kılmıştır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda, ülkemizde faaliyet gösteren binlerce okulun yönetimi ile ilgili akademik ve politik tartışmalar devam etmektedir. Günümüzde, Türkiye’deki okullar ve okulların yönetimi üzerinde gerçekleştirilen güç mücadelelerinin pek çok aktörü bulunmaktadır. Bu aktörler arasında siyasi oluşumlar, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve diğer devlet kurumları sayılabilir. Aktörlerin fazlalığı, yönetime olan müdahalenin de artmasına neden olmakta, kimi zaman okul yönetimi için bu durum engel oluşturmaktadır. Özellikle okullar ile ilgili alınacak kararlarda paydaşları veya okullar üzerinde gözetimi bulunan oluşumları memnun etmek bir hayli güç duruma gelmiştir.

Okul yöneticilerinin atanması sürecinde belirgin olarak ortaya çıkan siyasi veya sendikal yanlılık tartışmalarının gerisinde eğitimin kamu otoritesi eli ile bir ideolojik dönüşüm aracı olarak kabul edildiği görüşü yer almaktadır (Apple, 2012, s.84). Her devlet yönetimi kendi ülkesi için “makbul” sayılan vatan-
daş tipini yetiştirirken, kendi politik duruşunu ve kabullerini sunarken eğitimin

kurumsallaşmış mekânları olan okulları kullanır. Bu anlamda okullar, pedagojik birer ideoloji aktarım merkezleridir. Okulların yönetiminin, baskın bir siyasi görüş veya sendika tarafından belirlenmesi bu ideolojik dönüşümü kolaylaştıracak faktörler arasındadır (Can, 2013, s.168).

Okul yöneticilerinin seçilme metodu, görev sürelerinin düzenlenmesi, görevlerinin hangi durumlarda sona ereceği vb. ile ilgili tartışmalar özellikle son zamanlarda hem akademik çevrelerin hem de siyasi gündemin ayrılmaz bir parçası olagelmıştır. 2013 yılında yapılan okul yöneticilerinin yeniden seçilmesi ve atanması ile ilgili kanuni değişiklik (652 sayılı KHK) ile birlikte binlerce okul müdürü ve müdür yardımcısının görevine son verilirken bunların yerine yeni yöneticiler atanmıştır. Bu atamalarla birlikte görevine son verilen okul yöneticileri tarafından birtakım yasal dayanaklara binaen hukuki itirazlar yapılmış ve idare mahkemelerine davalar açılmıştır. Yapılan hukuki incelemelerin çoğunda edilen itirazlar haklı bulunmuştur. Açılan davalarda mahkeme heyetinin davacıları esasta haklı bulmalarındaki temel faktör, yapılan büyük çaptaki değişikliğin kamu yararını zedeleyeceği öngörüsüdür. Bu çalışmada, yerel ve bölge idare mahkemelerine, kamu otoritesi aleyhine açılan davalar incelenmiştir.

Okul Yöneticilerinin Atanmasında Yetki Karmaşası

Yetki kavramı, kurumlaşmış güç, gücün dış gösterisi, başkalarının davranışlarını etkileyecek kararlar alabilme gücü, yöneticinin karar verme hakkı gibi farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Yetki, örgütteki üyeleri ve eylemleri birleştiren ögedir. Ayrıca, en yüksek koordinasyon sağlayan güç de yetkidedir (Bursalıoğlu, 2010, s.179). Kısacası yetki, bir işi yapabilme hakkını elinde bulundurmaktır. Bir kurumun görev alanına giren iş ve işlemlerin başka bir kurum tarafından belirlenmeye çalışılmasında ise yetki aşımı ve karmaşası doğmaktadır. Hukuk terminolojisinde yetki aşımı, bir kurum veya kişinin hukuk kurallarının kendisine verdiği yetki alanını aşarak başka bir kimsenin veya kurumun yetki alanına giren işlemlerde bulunması olarak ifade edilmektedir (Yılmaz, 2004, s.1341; TÜBA, 2011, s.1289). Türk eğitim sisteminde okul yöneticilerinin belirlenmesinde temel yetkili organ Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkez teşkilatıdır. Bunun yanında, bakanlık merkez teşkilatı valiliklere son zamanlarda okullara yönetici atamada yetki devretmiştir.

Okul yöneticilerinin belirlenmesi ve atanmasında önceki yıllarda bazı yönetsel ve yargısal karmaşalar meydana gelmiş, uygulamalarda kimi zaman farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bakanlık tarafından hazırlanan yönetmeliklerin yürürlüğünün Danıştay tarafından durdurulması ve geriye dönük olarak yapılan atamaların iptal edilmesi, geçmiş yıllarda okul yöneticiliklerine asaleten atama yapılamaması so-

nucunu doğurmuş, birçok okul ve kurumun vekâleten yönetilmesine neden olmuştur (Aslanargun, 2012). Yönetimsel ve idari kararlar arasındaki uyumsuzluklardan kaynaklı bu durum, devlet kurumlarının işleyişinde sahadaki uygulamacıların sorun yaşamalarına yol açmaktadır. Kamu otoritesinin merkez ve taşra teşkilatlarına okul yöneticisi atamalarında tanıdığı takdir hakkı ve yetkisi mahkemeler tarafından yerinde ve yasal sayılmayarak idarenin bu doğrultudaki görevine bir sınırlama getirmektedir.

652 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle birlikte görevlerine son verilen okul yöneticileri, idare mahkemelerine yürütmenin durdurulması istemi ile iptal davası açmışlardır. Açılan davaların çoğu, davacıların lehine, davalının aleyhine sonuçlanmış ancak davacılara yargı kararlarına rağmen görevleri iade edilmemiştir. Buradan hareketle, okul yöneticilerinin belirlenmesi noktasında idari karar mekanizmaları ile yargı erki arasında bir uyumsuzluk ve bir yetki karmaşası olduğu görülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 37. Maddesinin 8. Fıkrası gereği yöneticilik görevine son verilip yeniden öğretmenlik görevine atanan okul yöneticilerinin yürütmenin durdurulması istemi ile idare mahkemelerine açtıkları davaları ve bu davalarda öne çıkan hususları ayrıntılı olarak incelemektir. Araştırmanın diğer amaçları arasında ise dava dosyalarında yer alan davacının, davalının ve mahkeme heyetinin söylemlerinin incelenmesi ile bu süreçte öne çıkartılan yönetsel kavramlarının irdelenmesi yer almaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma doküman inceleme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu tür araştırmalar doküman analizi yoluyla verilerin toplandığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma yöntemidir. (Yıldırım ve Şimşek, 2004, s.35). Doküman, araştırma öncesi elde mevcut olan kaynaklardır. Yaygın doküman türleri, resmi kayıtlar, tarihsel dokümanlar, basılı materyaller olarak sıralanabilir (Merriam, 2013, s.131). Doküman incelemesi ise, hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar.

Araştırmaya konu olan dava dosyaları, 2014-2015 eğitim öğretim yılında yürütmeyi durdurma davasını bağlı buldukları sendikalar aracılığı ile açan ve bu

Okul Müdürlüğü Atamalarında İdari Yargının İptal Gerekçeleri ve Öne Çıkan Hususlar

dava dosyalarını sendikaların resmi web sayfasında yayımlayan okul yöneticileri aracılığı ile elde edilmiştir. Dava dosyaları, Türkiye'nin çeşitli kentlerinde yaşayan ve buldukları yerlerdeki idare mahkemelerine açılan davaları kapsamaktadır. İncelenen toplam dava sayısı 165'tir. İncelenen 165 dava Türkiye'nin toplam yirmi (20) değişik şehirde açılmıştır.

Araştırma ile ilgili dava dosyaları incelenmiş elde edilen veriler sistematik bir biçimde bütünleştirilmeye çalışılmıştır. Bulgular arasında ilişki kurularak ve yargılar oluşturularak değerlendirmeler yapılmıştır. Dava dosyalarının incelenmesinde beş temel alan esas alınmıştır. Bunlardan birincisi davacının istemleri, ikincisi müdafin iddiaları, üçüncüsü mahkemenin değerlendirmede esas aldığı hususlar, dördüncüsü ise davalı lehine şerh koyan mahkeme üyelerinin söylemleridir. Beşincisi ise idare mahkemelerinin yürütmeyi durdurma kararlarına karşı bölge idare mahkemelerinin kararlarındaki gerekçelerin analizidir.

BULGULAR

Araştırmanın bulgular kısmı altı ana başlık etrafında toplanmıştır. Birincisi iddia makamının yürütmeyi dava etme nedenlerinde öne çıkan kavramların analizi, ikincisi savunma makamının davanın durdurulmasına ilişkin söylemlerinin analizidir. Üçüncüsü mahkemenin yürütmeyi durdurma kararı alma gerekçelerinin analizi, dördüncüsü mahkeme üyelerinden davacı aleyhinde şerh koyan üyelerin söylemlerinin incelenmesi, beşincisi dava sahiplerine takdir edilen puan aralıklarının incelenmesi ve mahkemenin davacılar lehine yürütmeyi durdurma kararı alma biçimlerinin analizi şeklindedir.

A. Atamalara Karşı Açılan Davaların Gerekçeleri

Bu başlık altında yürütmenin durdurulmasını talep eden davacıların yürütme makamına yönelik iddiaları yer almaktadır. İddia makamının istemlerinde öne çıkan iddialar şeklinde dava dilekçelerinde yer alan bu başlıkta davacılar, idareye yönelik olarak yöneticilik görevlerinin sona erdirilmesinin haksız olduğunu yirmi bir ayrı alt tema altında dile getirmişlerdir. Bunlar arasında öne çıkanlar aşağıdaki tablodadır.

Tablo 1. Davacıların İfade ve İtiraz Gerekçeleri

Temalar	(f)
Objektifsizlik-sübjektiflik	96
Hukuka aykırılık	76
Geçmiş yıllardaki başarılar ve ödüller	51
Kısa süren mesai arkadaşlığı ve yeterince tanımama	39
Hakkaniyete aykırılık	31
Başarısızlığa ilişkin tespit yokluğu	23
İdarenin takdir yetkisini yanlış kullanması	21
Ölçme ve değerlendirme tekniğine aykırılık	19
Gerekçesizlik	17
Hakkında olumsuz kanaat olmaması	11
Sendikal yanlılık	9
Yetkisizlik	9
Geçmiş teftişlerden alınan olumlu sonuçlar	8
Uzun süren idarecilik görevi	8
Hak ihlali	7
Puanlamanın gerçeklikten uzak oluşu	7
Soyut ve politik değerlendirme	7
Kamu yararına aykırılık	5
Liyakata uymama	5
Kazanılmış hakkın elden alınması	4
Değerlendirme yapanların değerlendirilenleri tanımaması	3

Görevlerine son verilen okul yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanlığı veya bakanlık adına atamaya yetkili valiliklere yöneltilen iddialar incelendiğinde gerçekleştirilen yeni atamalar öncesi yapılan yeni değerlendirme yönteminin objektiflikten uzak olduğu, sübjektif bir değerlendirmenin yapıldığı hususu sıklıkla dile getirilmektedir. İkinci olarak en çok dile getirilen iddia, yapılan işlemin hukuka aykırı olduğudur. Üçüncü olarak yöneltilen iddia, daha önceki örnek çalışmalarından dolayı veya yapılan denetimler sonucunda okul yöneticilerinin üst amirleri tarafından taltif görmeleri, başarılarının çeşitli şekillerde ödüllendirilmiş olmaları ve bu şekilde çalışmaları varken başarısız görülmelelerinin yerinde olmadığıdır.

*Okul Müdürlüğü Atamalarında İdari Yargının İptal Gerekçeleri ve
Öne Çıkan Hususlar*

Öne çıkan diğer bir iddia ise, atamaya esas puanlamada yetkisi olan amirlerin değerlendirmeye tabi olan okul yöneticilerini kişisel olarak tanımadıkları veya tanıyacak kadar birliktelikleri olmadığı halde haklarında okul yöneticiliğinde başarısız olduğuna ilişkin kanaat bildirmeleridir. Diğer iddialar arasında başarısızlığa ilişkin tespit yokluğu, idarenin takdir yetkisini yerinde kullanmadığı, ölçme ve değerlendirme kriterlerine aykırılık, gerekçesizlik, hakkında olumsuz kanaat olmaması, sendikal yanlılık, yetkisizlik, geçmiş teftişlerden alınan olumlu sonuçlar ve uzun süren idarecilik görevleri sayılabilir. Ayrıca hak ihlali yapıldığı, puanlamanın gerçekliği yansıtmadığı, değerlendirmenin soyut ve politik olduğu, bu atamada kamu yararının zedelendiği, liyakata uyulmadığı, kazanılmış hakkın ellerinden alındığı ve değerlendirme yapanların değerlendirilenleri tanımadığı iddiaları da bulunmaktadır.

B. İdarenin Atamaları Savunma Sürecinde Öne Çıkan Hususlar

Bu başlık altında, davalı olan idarenin yürütmenin durdurulmasına karşı açılan davanın iptali için yaptığı savunmada öne çıkan söylemler incelenmiştir. Öne çıkan söylemler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2: İdarenin Savunmalarında Öne Çıkan Başlıklar

Temalar	(f)
Yeterli puan alamama	127
Mevzuata / hukuka uygunluk	72
Tarafsızca değerlendirilme yapıldığı	51
Yenilikçi yönetim anlayışına geçiş	48
Eğitim kurumlarına yerleşme anlayışından vazgeçiş	44
Değerlendirmenin şifreli ve gizli yapıldığı	35
Yasayla tanınan idarecilik görevinin sona ermesi	33
Değerlendirmeyi yapan personelin takdir hakkı	33
İdarenin takdir yetkisine müdahil oluş	28
Usulen yanlı hasma yönelik açılan dava olma niteliği	25
Kamu yararının gözetilmesi	17
Değerlendirmeye yetkili oluş	16
Mahkemelerin yerindelik denetimi yapmaya yetkisiz oluş	10
Takdir yetkisini mahkemenin ortadan kaldıramayacağı	10
Hukuki mesnetten yoksunluk	8

Dava edilen Milli Eğitim Bakanlığının veya atamaya yetkili valiliklerin açılan davalara ilişkin yaptıkları savunmalarda öne çıkan başlıklar incelendiğinde en çok dile getirilen savunma türünün değerlendirmeye tabi olan okul yöneticilerinin yeni değerlendirme sürecinde gerekli asgari 75 puanı alamadıkları için yeniden atanmadıkları görülmektedir. Atama yönetmeliğine göre (Resmi Gazete, 2014 a) okul müdürlüğüne atanmak için gerekli olan 75 puanın alamayanlar yeniden atanmamaktadır. 75 puanın dağılımında izlenen sırada 25 puan ilçe milli eğitim müdürü tarafından, 20 puan insan kaynaklarından sorumlu şube müdürü tarafından, 15 puan o eğitim kurumundan sorumlu şube müdürü tarafından, 10 puan okuldaki en kıdemli ve en az kıdemli 2 öğretmenin puan ortalamalarından, öğretmenler kurulunca seçilen iki öğretmenden 10 puan, okul aile birliğinden 10 puan ve öğrenci meclis başkanından 10 puan şeklindedir.

Savunmada ikinci olarak en çok dile getirilen başlık, yapılan atamanın hukuka uygun düzenlemeler içerdiği olmuştur. Üçüncü sırada, yapılan değerlendirmenin tarafsız şekilde gerçekleştiği bulunmaktadır. Öne çıkan diğer bir başlıklar arasında ise artık yenilikçi yönetim anlayışına geçildiği, okullarda çok uzun süre aynı kişi tarafından yönetimin terk edilmesi gerektiği, değerlendirmeye yetkili olanların değerlendirmeyi şifreli girişle gizli yaptığı, yasayla tanınan idarecilik görevinin bittiği yer almaktadır. Ayrıca yer alan diğer başlıklar arasında değerlendirmede takdir hakkının bulunduğu, idarenin takdir hakkına müdahale yapılamayacağı, kamu yararının gözetilmesi gerektiği, değerlendirme heyetinin değerlendirmeye yetkili olduğu, mahkemelerin yerindelik denetimi yapamayacağı, idarenin takdir yetkisini mahkemenin ortadan kaldıramayacağı ve iddialarının hukuki mesnetten yoksun olduğu bulunmaktadır.

C. İdare Mahkemesinin Yürütmeyi Durdurma Gerekçeleri

Bu başlık altında davacı lehine, davalı aleyhine yürütmeyi durdurma kararı veren idare mahkemelerinin yürütmenin durdurulmasına esas teşkil eden gerekçeler incelenmiştir. Öne çıkan gerekçeler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Okul Müdürlüğü Atamalarında İdari Yargının İptal Gerekçeleri ve Öne Çıkan Hususlar

Tablo 3: İdare Mahkemelerinin Yürütmeyi Durdurma Kararı Almalarındaki Temel Gerekçeler

Temalar	(f)
Verilen düşük puana istinaden delil yetersizliği	155
Değişiklikten kaynaklı telafisi güç zarar doğma riski	141
Soyutluk ve dayanaksızlık	104
Objektif olmayan değerlendirme	93
Nesnel ölçme ve değerlendirme kriterlerine aykırılık	66
Birbiri ile çelişen değerlendirme	55
Tutarsızlık	55
Görevde devamda hukuka aykırılığın olmayışı	36
Soruların yargısal denetimden uzaklığı	8
Belirli ve öngörülebilir idari anlayıştan uzaklık	8
Ölçmede hata	5
Hakkaniyete aykırılık	5
Sendikal yanlılık	1

Davaların görüldüğü ve sonuçlandığı idare mahkemelerinin davacıları haklı bulunduğu dosyalarda öne çıkan gerekçeler Tablo 3'te sıralanmıştır. Buna göre, okul müdürlerinin görevine son verilmesinde görevin sona ermesini gerektirecek delillerin yokluğu en çok öne çıkan gerekçe olmuştur. İkinci olarak en çok gösterilen gerekçe yapılacak bu büyük değişiklikten dolayı ortaya çıkacak yeni durumdan kaynaklı telafisi güç zararların doğma riskinin olduğudur. Üçüncü olarak en çok gösterilen gerekçe ise yapılan değerlendirme işleminin soyut ve dayanaksız olduğudur.

Diğer öne çıkan gerekçeler arasında objektif olmayan değerlendirme yapıldığı, nesnel ölçme değerlendirme kriterlerine aykırı davranıldığı, yapılan değerlendirmelerde birbiri ile çelişen kısımlar olduğu yer almaktadır. Şube müdürünün, insan kaynakları müdürünün ve ilçe milli eğitim müdürünün değerlendirmelerinde birbiri ile tutarlı olmayan kısımlar görülmektedir. Kimi dosyalarda ilçe milli eğitim müdürünün olumlu değerlendirdiği okul müdürüne diğer amirleri olumsuz kanaat bildirdiği veya tam tersi bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, değerlendirmede bütünlüğün olmadığı iddialarını güçlendirmektedir. Farklı gerekçeler arasında görevde devamda hukuka aykırılığın olmadığı, değerlendirme

sorularının yargısal denetim uzak olduğu, belirli ve öngörülebilir idari anlayıştan uzak olduğu, ölçmede hata yapıldığı, hakkaniyete aykırılık bulunduğu, sendikal yanlılık bulunduğu yer almaktadır.

D. Değerlendirme Puanları

Bu kısımda, değerlendirmeyi yapan idarenin değerlendirilen okul yöneticilerine takdir ettikleri puanların skalası sunulmuştur. İlgili yönetmelik gereği yeniden okul yöneticisi olabilmek için kanun koyucu, yüz puan üzerinden asgari yetmiş beş puan almayı şart koşmuştur. Bu bağlamda değerlendirilen ve dava dosyaları incelenen okul yöneticilerinin sekiz tanesi (% 4,84) 40,99 ve altı puan almıştır. On tanesi (% 6,06) 41,00-50,99 arası puan; elli bir tanesi (% 30,90) 51,00-60,99 arası puan; altmış iki tanesi (% 37,57) 61,00-74,99 arası puan almışlardır. Otuz dört davada (%20,60) ise davacının aldığı puan belirtilmemiştir.

Tablo 4: Değerlendirme Sonucunda Davacı Okul Müdürlerine Verilen Puanlar

Alınan Puan	Frekans	Yüzde
40,99 ve aşağısı	8	4.84
41,00-50,99 arası	10	6,06
51,00-60,99 arası	51	30,90
61,00-74,99 arası	62	37,57
Puan belirtilmeyenler	34	20,60

E. Mahkemenin Kararı Alma Şekli

Bu kısımda, idare mahkemelerinin yürütmeyi durdurma yönünde aldıkları kararların alınma türü incelenmiştir. İncelenen dava dosyalarındaki alınan kararların çok büyük bir kısmı oy birliği ile alınırken (yüz elli dört dava - % 93,33), az bir kısmı oy çokluğu ile alınmıştır (on bir dava, % 6,67).

Tablo 5. Mahkemelerin Yürütmeyi Durdurma Kararını Alma Şekli

Karar şekli	Frekans (f)	Yüzdelerik (%)
Oy birliği	154	93,33
Oy çokluğu	11	6,67

Oy çokluğu ile alınan kararlara üç kişilik mahkeme heyetinin birisi katılmamış ve alınan karar aleyhine davaya şerh düşmüştür. Düşülen şerhin gerekçesini ise çoğunlukla idare mahkemesinin yürütmeye gerekçe gösterdiği “*telafisi güç zararların doğma riski*” ile “*idari işlemin açıkça hukuka aykırı*” oluşunun 2577. Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 27. maddesinin 2. fıkrasına aleyhte olarak birlikte gerçekleşmeyişi oluşturmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Yürütme erkini temsil eden idare ve yargı erkini temsil eden mahkemeler kendi takdir haklarını ve gerekçelerini kullanarak okul yöneticilerinin atanmasında iki farklı kararın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunlardan ilki, idarenin kendi haklı gerekçeleri ve takdir yetkisine dayanak oluşturan gerekçeleri ile okul yöneticilerinin görevlerine son verilmesi, yerlerine yeni okul yöneticilerinin görevlendirilmesi iken diğeri ise oluşan durumdan hoşnut olmayan davacıların iddialarını destekler nitelikte olan ve yürütmenin durdurulmasına hükmeden mahkeme kararlarıdır. Her iki taraf da haklı olduğunu iddia etmekte ve yasal mevzuata dayalı olarak işlem tesis ettiklerini ileri sürmektedir.

2014 yılında çıkarılan kanun (Resmi Gazete (2014 b) ve bu kanunun uygulama basamağı olan yönetmeliğe göre (Resmi Gazete, 2014 a) yapılan okul müdürü atamalarına yönelik idare mahkemelerine iptal istemiyle başvurular yapılmış ve yüzlerle ifade edilen sayıda yürütmeyi durdurma kararları verilmiştir. Bu yürütmeyi durdurma kararları dava açan sendika veya eski okul müdürlerinin haklı olduğu veya görevlerine iade edilmeleri gerektiği anlamına gelmemektedir. Ancak idarenin yaptığı değerlendirmelerde hukuka uygun olmayan hususların olduğunu göstermektedir. Benzer araştırmalarda (Aslanargun, 2012) idare ile yargı arasında daha ciddi güç çatışmalarının olduğunu ve çok daha fazla sayıdaki atamanın iptal edildiğini belirtmektedir.

Sonuç olarak idarenin yaptığı okul müdürü atamaları, atanamayan adaylar tarafından subjektif ve hukuka aykırı olarak görülmekte ve dava açılmakta; idare buna karşı atanamayan adayların yeterli puanı alamadığını ve dolayısıyla idarenin mevzuata uygun adım attığını iddia etmektedir. İdari yargı makamı ise iptal gerekçelerinde valiliklerin / il milli eğitim müdürlüklerinin oluşturduğu komisyonların verdiği düşük notların herhangi bir delile dayanmadığı, soyut ve dayanıksız olduğu, objektif olmadığı gibi hususların altını çizmektedir. Bu noktada vurgulanması gereken husus idarenin herhangi bir ölçüte dayanmadan ve objektif olduğu noktasında şüphe uyandıran tasarruflardan kaçınması gerekliliğidir. Kamu adına güç kullanan idareler mevzuata bağlı kalarak gerektiğinde okullardaki yöneticilere

ri değiştirebilir ve yerine diğer eğitimcileri görevlendirebilir. Yürürlükteki yasal metinlere aykırı olmamak şartıyla ve kamu vicdanında tereddütlere yol açmayacak şekilde güç ve yetki kullanımı kurumlar arasındaki çatışmayı önleyebilir. Belirli ölçütlere bağlı olmak ve eğitim kurumlarını daha nitelikli hale getirecek adayları seçmek şartıyla idare makamlarının takdir hakkını kullanması kabul edilebilir, ancak sınırsız ve hesap verebilir olmayan bir yetki kullanımı hem idare mahkemelerinde hem de eğitim kamuoyu vicdanında iptal olmaya mahkûmdur.

KAYNAKÇA

- Akılhoğlu, T. (1991). Kamu yararı kavramı üzerine düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 24 (2), 1-13.
- Apple, M. (2012). *Eğitim ve iktidar* (E. Bulut, Çev.). İstanbul: Kalkedon
- Aslanargun, E. (2012). Okul müdürlerinin atanmaları sürecinde idari yargı kararları ve öne çıkan değerler, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 347-376.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Can, N. (2013). Okul yönetiminde rol oynayan öğeler. Niyazi Can (Yay. Haz.). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* içinde, (ss.155-177). Ankara: Pegem.
- Eroğlu, H. (1985). *İdare hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi
- Gözübüyük, Ş. (2011). *Yönetim hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi
- Gül, İ. (2014). Danıştay kararlarında kamu yararı kavramı. *Ankara Barosu Dergisi*, 72(2), 533-550.
- Merriam, S. B. (2013). Nitel araştırma. (Selahattin Turan, Çev.Ed.). Ankara: Nobel Yayınları
- Resmi Gazete, (2014 a). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik, 10 Haziran 2014, Sayı: 29026.
- Resmi Gazete, (2014 b). Millî Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Karamamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 14 Mart 2014, Sayı: 28941.
- Saraç, O. (2002). Kamu yararı kavramı, *Maliye Dergisi*, 139, 16-26.
- Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü (2011). Ankara:TÜBA
- Tombaloğlu, N. (2014). Anayasa mahkemesi kararlarında kamu yararı kavramı. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 353-388.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2004). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. Yılmaz, E. (2004). *Hukuk sözlüğü*, Ankara: Yetkin yayınları