

YÖNETİMDE KATILMA, TÜRK YÖNETİMİ VE EĞİTİM YÖNETİMİ

Yrd. Doç. Dr. Reşide KABADAYI*

1990'ın eşiğinde dünyada beklenmedik değişmelerin yaşanmakta olduğu gözle-
niyor. (Gönensin, 1989, s.2) Öyle ki, dünyadaki dengeler kökünden sarsılmakta ve
kurulu düzenler yakılmaktadır. Bu değişmelerin altında yatan nedenlerden birinin bilim-
sel ve teknolojik devrimin katılmayı önleyen bürokratik ve merkezci örgütlenme biçimle-
rini yıkıp yeni işbölümü ve örgütlenme biçimlerine yol açması olduğu söylenebilir.
(Şaylan, 1979, s. 32)

Nitekim, gelişmiş ülkeler sanayi devriminden bilgi devrimine sıçramak için ekono-
milerinden kamu yönetimlerine kadar köklü değişimler gerçekleştiriyorlar. (Uğur, 1989,
s. 8) Öte yandan, hangi biçimde ve boyutta olursa olsun katılmanın özünde bir "demok-
ratikleştirmeyi" içerdiği, herhangi bir katılmanın da o toplum ya da örgütle ilişkili
demokratikleşme derecesini ortaya koyduğu da söylenebilir. (Şaylan, 1979, s. 20)

Daha kısa belirtmek gerekirse, dünya bilimsel ve teknolojik devrim dönemini
yaşamakta, bu devrime paralel olarak yönetim biçimleri demokratikleşerek daha fazla
katılmaya imkan vermektedirler. Demokratik yaşayış felsefesi de temelinde birey olarak
insana, onuruna ve kişiliğine saygı gösterip değer verdiğinden (Ertürk, 1981, s. 170)
günümüzde insana verilen değer ve önem artmakta ve yönetimler daha da insancıl hale
gelmektedirler.

Bu gelişmelere paralel olarak yönetim ve yönetim bilimde de değişiklikler olmuş-
tur. O nedenle, idareye çağdaş yaklaşım yetki verme ve yerinden idare yönündedir.
(Aktan, 1989, s.106) Öyle ki, kumanda birliği, bir merkezden yönetim bu günkü kamu
yönetiminde artık mümkün olmamaktadır. (Aktan, 1989, s. 7)

Yerinden yönetim, yetkinin ulusal başkentten uzağa, taşra örgütlerine dağıtma
(yani devir) yoluyla ya da yerel kuruluşlara nakil yoluyla aktarılması demektir. Bu
konuda söylenmesi gereken bir nokta da karar verme ile ilgilidir. Eğer kararlar hep
genel merkezdeki yetkililerce alınıyorsa merkezci bir yönetim söz konusudur. Eğer
karar verme yetkisi bütün örgüt çapında dağılmış ise bu takdirde yerinden yönetim söz
konusudur. (Ergun, Polatlıoğlu, 1984, ss. 110 - 111)

Hem yetkilerin hem de inisiyatifin merkez dışına bırakıldığı aşağıdan yukarı
doğru idare ve karara katılmanın yararları ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

1. Bu durum her şeyden önce örgüt içinde moralin yükselmesine imkan verir.
Yönetimde bir yumuşama esneklik belirir işbirliği atmosferi içinde çalışılır. (Aktan,
1989, s. 102)

2. Böylece örgütlerde hem etkin ve verimli çalışma hem de demokratik önderlik
biçimleri daha üst düzeyde geçerlik bulur. Aynı zamanda çalışanlar da daha fazla
verimli çalışmaya güdülenirler (Fişek, 1975, s. 112).

3. Karara katılma ile birlikte işler daha çabuk başarılrken, karar veren kişinin
psikolojik doyumu da sağlanabilmektedir. Ayrıca, teknik konularda işi en iyi bilen kişi-
nin karara katılması belli ölçüde usallık da getirmektedir. (Ergun, Polatlıoğlu, s. 1984,
s. 112).

* Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi.

kararların daha geçerli etkili ve daha uzun ömürlü oldukları her geçen gün daha açık bir biçimde görülmekte, anlaşılmaktadır. Çünkü burada grubun rızası, kurula katılması, sözkonusudur. (Aktan, 1989, s. 105).

Görüldüğü gibi, karar katılma kendisiyle birlikte örgütlerde etkililiğe yol açarken aynı zamanda bireye ve bireyin içinde bulunduğu informal insan grubuna giderek daha fazla önem verilmesine yol açmaktadır. Bu olgu, çağdaş yönetimde insan ilişkileri ve beşeri dinamiklerin çok etkili olmasıyla (Aktan, 1989, s. 76) paralel gitmektedir. Böylece yönetim giderek demokratikleşmekte ve insancillaşmaktadır.

Türk kamu yönetimi katılmanın tersine merkezden yönetime ağırlık verilerek örgütlenmiştir. (Aktan, 1989, s. 76). Hatta merkezçiliğe aşırı ölçüde önem verir. (Ergun, Polatlıoğlu, 1984, s. 184) Yani, yönetsel kararların çoğu merkezi birimlerde alınır, dolayısıyla rutin işler dışında yerel birimlerin karar verebilecekleri alanlar çok kısıtlıdır. Yönetimde yetki devri sürat ve verimliliği artıracak ussal bir düzede gerçekleşmemektedir. Üstelik bürokrasinin üst düzeylerinde bulunan yöneticiler de alt düzeylere yetki devri konusunda oldukça kısıncı davranmaktadırlar. (Ergun, Polatlıoğlu, 1984, s. 80) Merkezden yönetimin aşırı oluşu, işinde yeterince özgürlük ve yeterince yetki sahibi olmak isteyen başarıya yönelik kişiler için gerekli ortamı oluşturmamaktadırlar. Sonuçta, işin kendisinden duyulabilecek doyum azalmakta ve aşırı durumlarda ise işe karşı yabancılaşmayla bile sonuçlanabilmektedir. (Can, 1985, s. 135) Öte yandan önemli bakanlıkların merkez örgütlerinde çalışan şube müdürleri üzerinde yapılan bir araştırmada da, bu yöneticilerin insan ilişkilerinde beklenen tutum düzeyine ulaşamadıkları saptanmıştır. (Başaran, 1982, s. 309)

Türk yönetiminde genel olarak durum böyle iken kamu yönetiminin özel bir alanı olarak düşünülebilen eğitim yönetimi (Kaya, 1984, s. 36) alanında da farklı olgular gözlenmektedir.

Gerçekten, yapılan araştırmalar, eğitim yönetimimizde yeterli oranda yetki devri yapılmadığı yolunda bulgular vermiştir. (Kaya, 1984, s. 173) Buna paralel olarak, eğitim sistemimizde kararların üst yöneticiler tarafından oluşturulduğu söylenebilir. Öyle ki, Milli Eğitim Müdürleri ve okul müdürlerinin karar verme yetkileri oldukça kısıtlıdır. (Kaya, 1984, s. 178) Buradan, kendilerinin bile karar verme yetkileri sınırlı olan taşra yöneticilerinin, özellikle de okul müdürlerinin, öğretmenlerin karara katılmalarını sağlamada ne kadar yetersiz kalacaklarını belirtmek bir kehanette bulunmak olmasa gerek.

Bugünkü yönetim yapısı yukarıdaki gibi özetlenebilen Türkiye hem dünyadaki değişimlerden etkilenmekte, hem de dünyadaki dönüşümlere paralel dönüşümleri gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Daha açık bir söyleyişle, Türkiye sanayi toplumuna, bilgi toplumuna ve demokratik topluma dönüşümü hedeflemiş ve bu üç büyük dönüşümün sorunlarını yaşamaktadır. (Uğur, 1989, s. 8) Gerçekten, 1950'ler Türkiye ile karşılaştırıldığında 1980 ler Türkiye arasındaki büyük fark bu dönüşümlerden kaynaklanmaktadır. Bir ülkede böylesine köklü değişimler başlayınca o ülkenin siyasal yaşamını, ekonomik ilişkilerini kamu yönetimini, eğitimini değişen koşullara göre yeniden düzenlemek kaçınılmaz oluyor. Öte yandan yasalarımız yönetim ve eğitim düzenimiz yukarıdan aşağı işleyen koyu merkezci totaliter bir sistemi yürütmek için oluşturulmuşlardı. Bunlar değiştirilmeden demokrasi işletilmek istendi. Oysa demokrasi halkın en alt birimlerden başlayarak her aşamada yönetime katılmasıyla gerçekleşen bir yönetim biçimidir. (Uğur 1989 s. 8)

Bu açıklamalar, ülkemizde vakit geçirilmeden yönetsel reformlara gidilmesi gereğini ortaya koymaktadır. Aslında uzun yıllardan bu yana idari reform çalışmaları yapılmaktadır. Ancak çalışanların yönetime katılmaları konusunda oldukça söz söylenmesine rağmen henüz demokratikleşme sürecinin oldukça gerisindeyiz. Ussal bir ölçüde yetki devri aşırı merkezilikten kaçmanın en kolay yolu olarak görünmektedir. Bunun için asllara güvenmenin onlara yetkiyle birlikte sorumluluk da vermenin zamanı artık gelmiştir. (Ergun, Polathoğlu, 1984, s. 184)

Öte yandan, eğitim yönetimi alanında da yönetim reformlarına gidilmesi, yerinden yönetimin bir ölçüde gerçekleştirilmesi daha da acil bir gereklilik olarak görünmektedir. Zira, ülkenin hedeflediği sanayi, bilimsel teknolojik ve demokratik devrimi gerçekleştirecek en başta gelen öge insan unsurudur. Bu unsur da eğitim sistemi tarafından yetiştirilmektedir. Ayrıca okul insan ögesi yönü, yani informal yani güçlü, birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı bir örgüttür (Bursahoğlu, 1979 s. 50) İnsan ilişkileri yönü bu denli güçlü bir örgütte insanlara önem verme, onları karara katma daha da önemli bir hale gelmektedir.

Nitekim, eğitim yönetiminin yerinden yönetime dayalı olması ve daha çok ilgili- nin katılımına açık olması gibi konular birçok ülkenin gündeminde yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerin belli düzenlemeleri başardıkları bu konularda gelişmekte olan ülkelerin de büyük çaba harcadıkları gözlenmektedir. Örneğin Asyada eğitim yönetiminin son yıllarda tek bir merkeze bağlı olmaktan kurtarılmaya çalışıldığı Latin Amerika ülkelerinde de eğitim yönetimine değişik kamu ve özel sektörden temsilcilerin katılımını sağlayan yeni işleyiş modellerinin geliştirildiği görülmektedir. (Yurdusev, 1988, s. 52)

SEÇİLMİŞ KAYNAKLAR

- Aktan, Tahir. Kamu İdaresi (Genişletilmiş 2. Basım), Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını No. 20, 1989.
- Başaran, İbrahim Ethem. Örgütsel Davranışın Yönetimi. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını No. 111, 1982
- Bursalıoğlu, Ziya. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Genişletilmiş Beşinci Baskı Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 78, 1979.
- Can, Halil. Başarı Güdüsü ve Yönetimsel Başarı, Ankara: H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fak Yayını No: 12, 1985.
- Ergun, Turgay ve Aykut Polatlıoğlu, Kamu Yönetimine Giriş. Geliştirilmiş 2. Baskı. Ankara: TODİE Yayını No: 212, 1984.
- Ertürk, Selahattin. Diktatör Tutum ve Demokrasi. Gelişik 3. Baskı. Ankara: Yelkenetepe Yayınları No: 8, 1981.
- Fişek, Kurtan. Yönetim. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 387. 1975 Gönensin, Okay. "Okurlara" Cumhuriyet Gazetesi. 27 Kasım 1989.
- Kaya, Yahya Kemal. Eğitim Yönetimi, Kuram ve Türkiye'deki Uygulama. İkinci Basım Ankara: TODİE Yayını No: 208, 1984.
- Saylan, Gencay, "Bürokratik Sistemler, Yönetime Katılma Olgusu ve Yapısal Sınırlılıklar" Anne İdaresi Dergisi. Haziran 1979.
- Uğur, Necdet. "Alternatif Politikalar" Cumhuriyet Gazetesi, 27 Kasım 1989.
- Yurdusev, Sermin. "Dünyada Eğitim Sistemi, Yakın Geçmişteki Yönelimleri" Eğitim Bilim Dergisi. Temmuz, 1988, Sayı 69.