

Millî Eğitim Bakanlığının 652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname İle Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Ankara İli Kamu İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Görüşleri¹

İnci ÖZTÜRK² & Ali BALCI³

ÖZET

Bu araştırmada, Ankara ili merkez ilçelerindeki kamu ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin, 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Millî Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) yeniden yapılandırılması hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Tarama modelindeki araştırma, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı "karma araştırma" deseni ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nicel boyutuna 276 okul yöneticisi dâhil edilmiş, nitel boyutunda 11 okul yöneticisiyle görüşme yapılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunun sonuçlarına göre; 652 sayılı KHK'nın, MEB'in amaç ve politikalarına uygunluğu görüşü en yüksek İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi- Hukuk Fakültesi mezunlarında gözlenmiş, bunu sırasıyla diğer fakülteler, Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunları ve son olarak Fen- Edebiyat Fakültesi mezunlarının izlediği görülmüştür. İlkokul yöneticilerinin, ortaokul yöneticilerine göre 652 sayılı KHK'nın, MEB'in amaç ve politikalarını gerçekleştirme konusunda daha olumlu düşündükleri sonucuna varılmıştır. Araştırmanın nitel boyutu bulgularından; - hizmetlerin değerlendirilmesinde performans değerlendirmesine gidilmesinin, performans ölçütlerinin açık olması ve objektif değerlendirme yapılması koşuluyla uygun olduğu, KHK'nın öngördüğü yapılanma hakkında kamuoyunun yeterince bilgilendirilmediği, eğitim-öğretim hizmetlerinin üst yönetim ve denetim birimlerinde, alan dışından kamu görevlilerinin istihdam edilmemesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: 652 sayılı KHK, MEB örgütlenmesi, Yeniden yapılanma

 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.12973/jesr.2014.41.11>

¹ Bu çalışma, Prof. Dr. Ali BALCI danışmanlığında İnci ÖZTÜRK'ün hazırladığı "Millî Eğitim Bakanlığının Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Ankara İli Kamu İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Görüşleri" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Arş. Gör. - Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi - iiozturk@yahoo.com.tr

³ Prof. Dr. - Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi - balci@education.ankara.edu.tr

GİRİŞ

Eğitim, her dönemde, her ülkede toplumsal meseleler gündeminin en başında yer almıştır. Bugün de gelişmişliğin üst sınırında olan ülkeler dâhil, eğitim sistemlerini iyileştirmek için yoğun çaba sarf etmeyen ülke yoktur. Hızlı teknolojik ve toplumsal değişimler karşısında her ülke, var olan eğitim sistemini yeniden değerlendirip geliştirmeye çalışmaktadır. Yirmi birinci yüzyılda bilim, teknoloji ve iletişimdeki hızlı gelişmeler ve bunun sonucunda oluşan hızlı değişimler, artan rekabet koşulları, yeni yönetim biçimi ve anlayışlarını da beraberinde getirmiştir. Bu durum örgütlerde değişme ve yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Dünyada olup biten hızlı değişmelere uyum sağlayabilmek için MEB de 3797 sayılı teşkilat ve görevlerini düzenlediği Kanununu yürürlükten kaldırarak 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile teşkilat ve görevlerini yeniden yapılandırma yoluna gitmiştir.

Kamuda hizmetlerin gecikmesi, nitelikten uzak olması ve maliyetin yüksek olması; özel sektörde ise verimlilik ve niteliğin düşmesi, kârda azalmalar karşısında örgütlerin yeniden yapılanması çalışmalarına gidilir (Balci, 2010, 224). Yeniden yapılanma, olumlu sonuçlar elde etmek için var olanın farklılaştırılması, değiştirilmesidir (Kaufman & Herman, 1991, 175). Sistemik değişme, yeniden yapılanma hareketinin temelidir (Smith & O'Day, 1990 Akt: Murphy, 1997, 36).

Kimi zaman yeniden yapılanma kavramının yerine kullanılan kavram, değişim mühendisliğidir. Değişim mühendisliği, maliyet, kalite, hizmet ve hız gibi çağımızın en önemli performans ölçülerinde çarpıcı geliştirmeler yapmak amacıyla iş süreçlerinin temelden yeniden düşünülmesi ve radikal bir şekilde yeniden tasarlanmasıdır (Hammer & Champy, 1994, 29). Değişim mühendisliği, önceden kurulmuş bir pazarda, örgütün, rekabetçi pozisyonunu artırmak için tasarlanan çok düzeyli değişmedir. Değişim mühendisliği, bilgi teknolojileri tarafından kolaylaştırılan üretim sistemlerinin örgütsel olarak yeniden donatılmasını öngörmektedir (McGregor, 2000, 144-145).

Reform ise sadece değişmeyi değil fakat yararlı değişmeyi, daha az arzu edilen durumdan daha çok arzu edilen duruma doğru olan planmış geçişi işaret etmektedir. İyileştirme politikalarında reform, derin kökleri olan bir terimdir. Reform, yenileşmeyi değil; var olanı daha da biçimlendirmeyi işaret etmektedir. Refah devletinin görevleri, kısıtlanmış finansal serbestlik, ekonomik krizler ve kamuya ilişkin konuların uluslararasılaşması devlet yönetimlerini reform baskısı altına sokmaktadır (Pollitt & Bouckaert, 2004, 15-27).

Yeniden yapılanmayla ilgili bir diğer kavram ise değişmedir. Değişim ya da değişme, en genel tanımıyla, baskıya karşı planlanmış veya planlanmamış tepkidir. Bu baskı, küresel ölçekte yoğun rekabet, diğer örgütlerle karmaşık ilişkiler ağı, artan stratejik seçenekler, varlığını devam ettirebilmek için uyum olarak düşünülebilir (Jick, 1993, 1). Ne tür örgüt olursa olsun, temel sorun, örgüt içinde ve çevresinde değişiklikler oluyorsa örgütün varlığını sürdürmek için nasıl devam edeceğidir (Myers, Hulks & Wiggins, 2012, 12-13).

MEB de bu değişim süreci içine girmiştir. Esasen MEB'in yapılanmasıyla ilgili öteden beri yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Alanyazında MEB merkez örgütünün yapılanmasıyla ilgili olarak çeşitli çalışmalar vardır. Bu konudaki başlangıç çalışmalardan biri, MEB merkez örgütünün analizi çalışmasıdır. Sözü geçen çalışmada yönetim görevini yapan personel nitelik ve nicelik bakımından incelenmiş; Bakanlık merkez örgütünün personel politikası, iklimi, yönetim süreçleri, örgüt yapısı ve örgüt geliştirme politikası araştırılmıştır (Bilgen, 1976). MEB merkez organizasyon yapısındaki değişimler (Gaz, 1996), Cumhuriyet döneminde MEB merkez örgütünde 1923-1997 yılları arasında yapı boyutundaki değişimler

(Türk, 1998), Türk Millî Eğitim İdari Teşkilatının yeniden yapılandırılmasını (Yurtsever, 2007) içeren çalışmalar yer almaktadır.

Alandaki çalışmalardan bazıları MEB merkez örgütündeki bir birimin yapısıyla ilgili çalışmalardır. MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı'nın analizi (Konan, 1993), Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı'nın tarihi gelişimi ve işleyişi (Özyazgan, 1993), Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı'nın kuruluşu işleyişi ve millî eğitim sistemine katkıları (Ayanoğlu, 2002), MEB Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'nın analizi (Tomul, 1994) bu çalışmalara örnektir.

Yukarıda sayılan örgüt yapısındaki değişme çalışmalarından başka alanda MEB'de çalışanları konu edinen çalışmalar da yapılmıştır. Cumhuriyet dönemi Millî Eğitim Bakanları ve icraatlarını değerlendirilmesi (Başar, 1988), MEB merkez örgütündeki yönetici ve uzmanların görevlerine ilişkin sorunları (Kargılı, 1992), MEB merkez teşkilatı eğitim yöneticilerinin görevlerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar (Onural, 2002), MEB merkez teşkilatında personel yönetimi sorunları (Karazeybek, 2002), MEB'de insan kaynaklarının geliştirilmesi (Buluç, 1997), MEB merkez teşkilatında kariyer planlaması (Bozkurt, 1998), MEB merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamında karşılaşılan sorunlar (Küçüker, 2000), MEB'de uzmanlığın yeri ve uzmanlık hizmetlerinden yararlanılma düzeyi (Akbıyık, 2002), MEB merkez örgütünde çalışan kadınların yönetim kadrolarında ilerlemelerini engelleyen faktörler (Kıdı, 2004), MEB merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık (Mahmutoğlu, 2007) çalışmaları MEB merkez örgütü ile ilgili olarak yapılan diğer çalışmalardandır.

MEB merkez örgütü yöneticilerinin yerleşme konusundaki görüşleri (Usluel, 1995), MEB merkez örgütünde alınan kararlara eğitim sendikalarının katılımı (Top, 1999), MEB merkez teşkilatında toplam kalite yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi (Akçadağ, 2003) çalışmaları ise Bakanlık merkez örgütünü konu edinen diğer çalışmalardır.

MEB'in yeniden yapılandırılması bağlamında 2008-2010 yılları arasında Millî Eğitim Bakanlığının Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi yapılmıştır. Projenin amacı, sektörün kurumsal yönetim etkinliği ve verimliliği için MEB'in yürütme sisteminin iyileştirilmesi ve mekanizmalarının güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu proje kapsamında; kurumsal yönetim çeşitlilikleri ile çalıştay ve eğitim programlarının düzenlenmesi, yararlanıcılar ve yürütücüler, kurumlar için çalışma ziyaretleri, MEB'in yapı ve örgütünün güçlü ve zayıf yönlerinin analizi, MEB'in yapılanması, yönetimi ve fonksiyonları ile ilgili merkezi ve bölgesel olarak politika ve strateji geliştirilmesi, MEB'in merkezi ve yerel yapılanma birimlerinde rollerin, sorumlulukların ve iletişim kurallarının yeniden belirlenmesi, eğitimde tarafların rollerinin ve sorumluluklarının yeniden belirlenmesi, var olan finansman ve kaynakların nasıl verimli kullanılacağına ilişkin model oluşturulması gibi etkinliklerin hayata geçirilmesi hedeflenmiştir (<http://mebgep.meb.gov.tr>).

Bu proje tamamlandıktan yaklaşık 1,5 yıl kadar sonra 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) çıkarılmıştır. 652 sayılı KHK yürürlüğe girmeden önce 12.05.1992 tarih ve 21226 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun yürürlükteydi. Bu kanunda MEB amacı, görevleri, merkez, taşra ve yurtdışı olmak üzere teşkilat yapısı, Bakanlık makamı, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Bakanlığın ana ve yardımcı hizmet birimleri, danışma ve denetim birimleri, sürekli kurulları, sorumluluk ve yetkiler, atama ve yer değiştirme ile kadrolara ilişkin düzenlemeler yer almaktaydı. 14.09.2011 tarihli ve 28054 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile MEB

örgütlenme yapısı değişikliğe uğratılmıştır. KHK'nın amacı; Anayasa, 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile kalkınma plan ve programları doğrultusunda millî eğitim hizmetlerini yürütmek üzere, Millî Eğitim Bakanlığının kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemektir.

652 sayılı KHK ile 3797 sayılı Kanun, MEB'in teşkilat ve görevlerini düzenlemektedir. Temel olarak her ikisinde MEB'in amacına, görevlerine, Bakanlık merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatına, hizmet birimlerine, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Millî Eğitim Şurası, çalışma grupları/kurullar, sorumluluk ve yetkilere, atamaya, kadrolara ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. 652 sayılı KHK ile 3797 sayılı kanun arasında birtakım farklılıklar da vardır. 3797 sayılı kanunda olup 652 sayılı KHK'da yer almayan ya da tam tersi düzenlemeler ile Bakanlıkta yeni bir örgüt yapısına gidilmiştir. Uzman yardımcılığı kadrolarının ihdas edilmesi, bazı genel müdürlüklerin birleştirilerek tek bir genel müdürlüğün ihdas edilmesi, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı üyeliklerine atanabilme niteliklerinin ve Başkanlığın üyelerinin görev süresinin değişmesi, taşra örgütünde görev yapan yöneticilerin ve il eğitim denetmenlerinin zorunlu yer değiştirmelerinde performans ve yeterliklerinin de esas alınacak olması 3797 sayılı Kanunda olmayıp 652 sayılı KHK'da yer verilen belli başlı konulardandır.

Bu bağlamda kamuoyunun yeterince bilgilendirilmediği MEB'in bu yapılanmasının, kuramsal temelleri, süreci ve yapısı hakkındaki okul yöneticilerinin görüşlerinin ne olduğunun ortaya konması, bu çalışmanın problemi olarak alınmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Ankara İli merkez ilçeleri ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin 652 sayılı KHK ile MEB'in yapılandırılmasına ilişkin görüşlerini saptamaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlkokul ve ortaokul yöneticileri; 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin öngördüğü;
 - a. Millî Eğitim Bakanlığının amaç ve politikalarını nasıl değerlendirmektedirler?
 - b. Millî Eğitim Bakanlığının yeniden yapılanması sürecini nasıl değerlendirmektedirler?
 - c. Millî Eğitim Bakanlığının 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin öngördüğü yapılandırmayı-teşkilatı nasıl değerlendirmektedirler?
2. İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin, 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ilişkin yukarıda belirtilen üç boyuttaki görüşleri, cinsiyet, mezun olunan fakülte, görev yapılan temel eğitim kurumu ve yöneticilikteki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin kamu ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına, yeniden yapılandırılmasının süreç boyutuna ve MEB'in KHK'nın öngördüğü yeni yapısına-teşkilatına ilişkin görüşlerini ortaya koyan bu çalışmada var olan durumu betimlemeyi amaçlayan tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırma bu model çerçevesinde karma araştırma yaklaşımı ile uygulamaya konmuştur. Karma yöntem araştırma, araştırmacının, nitel araştırmayı araştırmanın bir

aşamasında, nicel araştırmayı da diğer aşamasında kullanması şeklinde de uygulanmaktadır (Balci, 2011, 44). Bu araştırmanın nicel boyutunda, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan ölçek yoluyla kamu ilkököl ve ortaokul yöneticilerinin, 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikaları, MEB'in yeniden yapılanması süreci ve MEB'in yeni yapısına ilişkin görüşlerini yansıtan nicel veriler toplanmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda ise görüşme yoluyla okul yöneticilerinin 652 sayılı KHK'nın sözü edilen boyutlarına ilişkin görüşleri saptanmıştır.

Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

Bu araştırmanın nicel boyutunun hedef evrenini, Ankara ilinin, 6360 sayılı ve 12.11.2012 tarihli Kanun çıkarılmadan önceki merkez ilçeleri olan Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pursaklar, Sincan, Yenimahalle ilçelerinin ilkököl ve ortaokul yöneticileri oluşturmaktadır. İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin MEB merkez örgütünün yeniden yapılandırılmasıyla ilgili görüşlerini almada olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden "Tabakalı Örneklem Yöntemi" kullanılmıştır. Örneklem alınırken her alt tabaka ayrı bir basit yansız örnekleme gibi örneklendirilir (Balci, 2011, 98). Buna dayanarak öncelikle araştırma evreni, ilçe düzeyinde dokuz tabakaya ayrılmış, dokuz merkez ilçedeki okulların listesi çıkarılmış ve örneklemede bu alt grupların temsil edilmesi sağlanmıştır. Dokuz merkez ilçedeki okulların sayısı, okul yöneticilerinin sayısı, örnekleme alınan okul sayısı ve örnekleme alınan okul yöneticisi sayısı Çizelge 1'de verilmiştir. Araştırmada % 95 güven ve % 5 tolerans düzeyinde hedef evreni, 277 okul yöneticisi örnekleminin (Balci, 2011, 106) temsil ettiği saptanmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemiyle merkeze bağlı ilçelerin kamu ilkököl ve ortaokullarında görev yapan okul yöneticilerinin sayıları dikkate alınarak 277 kişilik örneklem grubu bu ilçelere dağıtılmış ve her ilçeden kaç okul yöneticisinin araştırmaya dâhil edileceği hesaplanmıştır.

Çizelge 1. Evren ve örneklemin ilçelere göre dağılımı

İlçe merkezi	Okul yöneticisi sayısı*	Uygulanan ilkököl sayısı	Uygulanan ortaokul sayısı	Uygulanan ilkököl ve ortaokul sayısı	Örnekleme alınan okul yöneticisi sayısı	Dönen anket sayısı
Altındağ	198	10	4	2	32	32
Çankaya	283	12	7	1	46	50
Etimesgut	156	4	4	3	25	25
Gölbaşı	65	2	-	3	10	10
Keçiören	278	6	5	7	45	48
Mamak	250	9	6	-	40	40
Pursaklar	54	3	-	-	9	9
Sincan	202	10	10	10	32	26
Yenimahalle	236	7	4	3	38	36
Toplam	1722	63	40	29	277	276

Kaynak: Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü, İstatistik Şubesi (2011- 2012)

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin bağımsız değişkenlere göre dağılımı ve yüzdelere ilişkin bilgilere Çizelge 2'de yer verilmiştir.

Çizelge 2. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çeşitli değişkenlere göre dağılımı ve yüzdeleri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	54	19,6
	Erkek	222	80,4
Mezun olunan fakülte	Eğitim/ Eğitim Bilimleri	188	68,1
	Fen- Edebiyat	20	7,2
	İktisadî ve İdarî Bilimler	12	4,4
	Hukuk	-	-
	Diğer	56	20,3
Görev yapılan temel eğitim kurumu	İlkokul	147	53,3
	Ortaokul	78	28,3
	İlkokul+ Ortaokul	51	18,4
Yöneticilikteki kıdem	5 yıl ve aşağısı	90	32,6
	6- 10 yıl	38	13,8
	11- 15 yıl	33	11,9
	16- 20 yıl	54	19,6
	21 yıl ve üzeri	61	22,1
Toplam		276	100,0

Çizelge 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 222’si (% 80,4) erkek, 54’ü (% 19,6) kadındır. Mezun olunan fakülte değişkenine göre okul yöneticilerinin 188’i (% 68,1) Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesinden, 20’si (% 7,2) Fen-Edebiyat Fakültesinden, 12’si (% 4,4) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden ve 56’sı (% 20,3) ise diğer fakültelerden ya da 2 yıllık eğitim enstitülerinden mezundur. Hukuk Fakültesi mezunu okul yöneticisi ise yoktur. Okul yöneticilerinin 147’si (% 53,3) ilkokulda, 78’i (% 28,3) ortaokulda, 51’i (% 18,4) ise ilkokul ve ortaokulu içinde barındıran eğitim kurumunda görev yapmaktadır. Yöneticilikteki kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin 90’ı (% 32,6) 5 yıl ve aşağısı, 38’i (% 13,8) 6-10 yıl, 33’ü (% 11,9) 11-15 yıl, 54’ü (% 19,6) 16-20 yıl ve 61’i (% 22,1) 21 yıl ve üzeri okul yöneticiliği yapmaktadır.

Araştırmanın nitel boyutunda ise hedef evrenden,“ amaçlı örnekleme “yaklaşımına göre 11 okul yöneticisi seçilmiştir. Amaçsal örnekleme, çalışmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2011, 89). 11 okul yöneticisi, dokuz merkez ilçeden, okul müdürleri ve okul müdür yardımcıları arasından farklı lisans alanlarından mezuniyetlerine bakılarak seçilmiştir. Okul yöneticilerinin üçü kadın, sekizi erkektir. Okul yöneticilerinden yedisi Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunu, ikisi Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu ve ikisi de İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi mezunudur. Okul yöneticilerinin ikisi ilkokulda, beşi ortaokulda ve dördü hem ilkokul hem de ortaokulu bünyesinde barındıran temel eğitim kurumlarında görev yapmaktadır. Okul yöneticilerinin sekizinin yöneticilikteki kıdemi beş yıl ve aşağısında, ikisinin yöneticilikteki kıdemi 11-15 yıl arasında ve yalnızca birinin yöneticilikteki kıdemi 16-20 yıl arasındadır. Son olarak 11 okul yöneticisinden beşi müdür, altısı ise müdür yardımcısıdır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın nicel boyutunun gerektirdiği verileri toplamak üzere “652 Sayılı KHK’nın Gerektirdiği MEB’in Amaç ve Politikaları Boyutu”, “652 Sayılı KHK’nın Öngördüğü MEB’in Yeniden Yapılanmasının Süreç Boyutu” ve “652 Sayılı KHK’nın Gerektirdiği MEB’in Yeni Yapısı Boyutu”ndan oluşan bir ölçek araştırmacılar tarafından

geliştirilmiştir. Araştırmanın nitel boyutu için de nicel ölçek esas alınarak yarı yapılandırılmış bir görüşme formu geliştirilmiştir.

Ölçeklerin geliştirilmesinde ilgili alanyazın taranmış, yurt içindeki diğer araştırmalar incelenmiştir. Ayrıca yürürlükte olan ya da yürürlükten kaldırılan teşkilat kanunları, yasal düzenlemeler, politika belgeleri ve 652 sayılı KHK incelenmiş ve 83 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Bu madde havuzu 83 maddeden oluşan bir taslak ölçek haline getirilmiştir. Hazırlanan bu ölçek taslağı kapsam ve görünüş geçerliliğini sağlamak için eğitim yönetimi ile ölçme ve değerlendirme alanlarında uzman akademisyenlerin görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda bazı maddeler ölçekten çıkarılmış, bazı maddeler ölçeğe eklenmiş, bazı maddelerin ise ifadeleri değiştirilmiştir. Taslak ölçek 61 maddeye düşürülerek ön uygulamaya sunulmuştur. Ölçeğin ön uygulaması Ankara'nın Altındağ, Çankaya, Mamak, Sincan, Yenimahalle ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 79 okul yöneticisine (asıl uygulamada bunlar kapsam dışı tutulmuştur), ilköğretim okulları ilkokul, ortaokul ve bünyesinde hem ilkokulu hem de ortaokul barındıracak şekilde uygulamaya geçmeden, 2012-2013 öğretim yılı henüz başlamadan uygulanmıştır.

Okul yöneticilerinin, Beşli Likert Tipi Ölçek üzerinden maddelere ilişkin görüşlerini belirtmeleri sağlanmıştır. Likert Tipi derecelendirme ölçeğine göre ölçek maddeleri; (5) tamamen uygun, (4) büyük ölçüde uygun, (3) kısmen uygun, (2) çok az uygun ve (1) hiç uygun değil seçeneklerinden oluşturulmuştur. Araştırmada yüksek puan, yüksek düzeydeki uygunluğu; düşük puan ise düşük düzeydeki uygunluğu ifade etmektedir.

“652 sayılı KHK'nın Gerektirdiği MEB'in Amaç ve Politikaları Boyutu”na ilişkin ölçeğin KMO katsayısının 0.896 olduğu, Bartlett testinin de anlamlı ($p < .05$) çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçeğin verilerinin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizi sonucunda 0.40'ın altında faktör yük değerine sahip olan iki madde ölçekten çıkarılmış, yalnız faktör yük değeri 0.40'ın altında olan bir madde önemli görülmesi nedeniyle ölçekten çıkarılmamıştır. Sonuç olarak ölçek 20 maddeden oluşmuştur ve faktör, toplam varyansın % 54,04'ünü açıklamaktadır. Madde toplam puan korelasyonlarının 0.30'un üzerinde olduğu görülmektedir. Toplamda ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.951 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı, ölçek maddelerinin ayırt ediciliğinin yeterli düzeyde olduğu ve ölçekle elde edilen verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

“652 Sayılı KHK'nın Öngördüğü MEB'in Yeniden Yapılanmasının Süreç Boyutu”na ilişkin ölçeğin KMO katsayısının 0.888 olduğu, Bartlett testinin de anlamlı ($p < .05$) çıktığı gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizi sonucunda 0.40'ın altında faktör yük değerine sahip madde bulunmadığı için ölçekte bir değişikliğe gidilmemiş, ölçek sekiz maddede kalmıştır ve faktör toplam varyansın % 63,209'unu açıklamaktadır. Madde toplam puan korelasyonlarının 0.30'un üzerinde olduğu görülmüştür. Toplamda ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.916 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı, ölçek maddelerinin ayırt ediciliğinin yeterli düzeyde olduğu ve ölçekle elde edilen verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

“652 Sayılı KHK'nın Gerektirdiği MEB'in Yeni Yapısı Boyutu”na ilişkin ölçeğin KMO katsayısının 0.772 olduğu, Bartlett testinin de anlamlı ($p < .05$) çıktığı gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizi sonucunda 0.40'ın altında faktör yük değerine sahip olan üç madde ölçekten çıkarılmış, yalnız faktör yük değeri 0.40'ın altında olan bir madde önemli görülmesi nedeniyle ölçekten çıkarılmamıştır. Sonuç olarak ölçek 28 maddeden oluşmuştur ve faktör

toplam varyansın % 35,806'sını açıklamaktadır. Madde toplam puan korelasyonlarının 0.30'un üzerinde olduğu saptanmıştır. Toplamda ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.929 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı, ölçek maddelerinin ayırt ediciliğinin yeterli düzeyde olduğu ve ölçekle elde edilen verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Örnekleme oluşturan bireylerden araştırmanın alt amaçlarına ilişkin verileri toplamak üzere yarı yapılandırılmış bir görüşme formu geliştirilmiştir. Görüşme formunun içeriği, nicel ölçme aracı içeriğinden oluşturulmuştur. Okul yöneticilerinden nicel yöntemle toplanan veriler ile görüşme yoluyla toplanan veriler arasında bir karşılaştırma yapma ve görüşleri birlikte değerlendirme olanağı sunması için görüşme formundaki sorular nicel ölçme aracı alt ölçeklerine paralel biçimde hazırlanmıştır. Taslak görüşme formu nicel aşamada adı geçen uzmanların görüşüne sunulmuş, ön uygulaması da yapıldıktan sonra görüşme formuna son şekli verilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü 11 okul yöneticisi ile görüşmeler, katılımcılardan izin alınması koşuluyla not tutarak ve ses kaydı yaparak gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Nicel verilerin normal dağılımın test edilmesi için MEB'in Amaç ve Politikaları Boyutu, MEB'in Yeniden Yapılanmasının Süreç Boyutu ve MEB'in Yeni Yapısı Boyutuna ilişkin görüşlere Kolmogorov Smirnov Testi uygulanmıştır. Birinci ve üçüncü boyutlarda anlamlılık satırında (Asymp. Sig.) yer alan değerler, sınır değeri olan 0.05'ten büyük çıkmaları nedeniyle dağılımın normal olduğu görülmüştür ($z=0,62$ ve $z=0,70$). İkinci boyutun anlamlılık satırında (Asymp. Sig.) yer alan değer, sınır değeri olan 0.05'ten küçük çıktığı için dağılımın normal olmadığı görülmüştür ($z=1,96$). Çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında bu değerler, +1 ve -1 değerleri arasında kaldığından dağılımı normalden aşırı sapma göstermemiştir. Bu çelişki üzerine bu boyutun Histogram Grafiği çizilmiştir. Histogram Grafiği incelendiğinde, normal dağılıma uyduğu görülmüştür. Sonuç olarak aritmetik ortalama, medyan ve mod değerlerinin birbirine yakın olduğu, normal dağılım eğrilerinin simetrik ve çan eğrisi biçiminde olduğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 arasında olduğu, normal Q-Q grafiğinde noktaların 45 derecelik çizgiye yakın toplandığı görülmüş, dağılımın normal olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılanların Millî Eğitim Bakanlığının Yeniden Yapılandırılmasına ilişkin "652 Sayılı KHK'nın Gerektirdiği MEB'in Amaç ve Politikaları Boyutu", "652 Sayılı KHK'nın Öngördüğü MEB'in Yeniden Yapılanmasının Süreç Boyutu" ve "652 Sayılı KHK'nın Gerektirdiği MEB'in Yeni Yapısı Boyutu"na ait maddelere ilişkin görüşler, aritmetik ortalama, standart sapma ve bağıl değişim katsayısına göre analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılanların "Millî Eğitim Bakanlığının Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin üç başlık altında toplanan maddelerine ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, mezun olunan fakülte, görev yapılan temel eğitim kurumu ve yöneticilikteki kıdem bağımsız değişkenlerine göre değişkenlik gösterip göstermediği; cinsiyete (Kadın, Erkek) göre İlişkisiz Örneklemelerde t-testi ile; mezun olunan fakülteye (Eğitim/Eğitim Bilimleri, Fen-Edebiyat, İİBF-Hukuk, Diğer) göre İlişkisiz Ölçümler İçin Kruskal Wallis H- Testi ile, görev yapılan temel eğitim kurumuna (İlkokul, Ortaokul, İlkokul+Ortaokul) göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile; yöneticilikteki kıdeme (5 yıl ve aşağısı, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri) göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile sınıanmıştır.

Anlamlılık testlerinde $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Yapılan ANOVA testlerinde farkın kaynağının bulunması amacıyla Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testlerinden Scheffe Testi kullanılmıştır. Araştırmanın çoklu karşılaştırma testleri yapılırken cinsiyet, mezun olunan fakülte, görev yapılan temel eğitim kurumu ve yöneticilikteki kıdem değişkenlerinin gruplarında n sayıları eşit olmadığı için Scheffe Testinin kullanılması uygun görülmüştür. Sadece 652 Sayılı KHK'nın Öngördüğü MEB'in Yeniden Yapılanmasının Süreç Boyutunda" yöneticilikte kıdem değişkenine göre okul yöneticileri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptarken grup varyansları homojen olmadığından Post-Hoc Testlerden Dunnett C uygulanmıştır.

Nitel verilerin güvenilirlik hesaplaması Miles ve Huberman'ın (1994) formülü üzerinden uyuşum yüzdesi hesaplanmıştır. Araştırmacıların yaklaşık iki ay süre arayla yaptığı kategorilendirme ve temalandırma işlemlerinden elde edilen sonuçlara göre % 80,2 oranında görüş birliğine ulaşılmıştır. Bu çalışma, belirtilen değer üzerinde olması nedeniyle yapılan kodlamaların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BULGULAR

Kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapan okul yöneticilerinden toplanan verilerin analiziyle elde edilen bulgular, araştırmanın alt amaçları temelinde başlıklandırılarak aşağıda verilmiştir:

652 Sayılı KHK'nın Gerektirdiği MEB'in Amaç ve Politikalarına İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin, 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin en fazla uygun bulduğu görüşler, "Eğitim-öğretim hizmetlerinde teknolojinin çok fazla kullanılması" ($\bar{x}=3,43$), "Müsteşar yardımcılarının sayısının düşürülmek suretiyle kararların hızlı bir biçimde alınmasının sağlanması" ($\bar{x}=3,29$) ve "Talim ve Terbiye Kurulu Başkanı ve üyelerinin toplam sayısının düşürülerek kararların hızlı bir biçimde alınmasının sağlanması"dır ($\bar{x}=3,17$).

Okul yöneticilerinin, 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin maddelerden; "Personelin iş doyumunun sağlanması" ($\bar{x}=2,62$), "Eğitim hizmetlerinin yerel yetkililere devredilmesinin sağlanması" ($\bar{x}=2,55$) ve "Eğitim-öğretim hizmetlerinin üst yönetim ve denetim birimlerinde, alan dışı kamu görevlilerinin de istihdam edilecek olması" ($\bar{x}=2,35$) maddelerini diğer maddelere oranla daha az uygun buldukları saptanmıştır.

Öte yandan bu boyuta ilişkin nitel verilerin analizi sonucu elde edilen bulgulara göre 652 sayılı KHK ile getirilen MEB'in amaç ve politikaları kapsamında Bakanlığın "Hizmetlerin değerlendirilmesinde performans değerlendirmesine gidilmesi"ni, okul yöneticilerinin olumlu (n=5), olumsuz (n=3) ve koşullu olumlu (n=8) buldukları saptanmıştır.

Uluslararası standartların getirilmesi (n=1), performans ölçütlerinin açık olması ve objektif bir değerlendirme yapılması (n=3), adil bir değerlendirme yapılması (n=2), adil değerlendirmeyi yapacak kişinin iyi seçilmesi (n=2) koşullarıyla okul yöneticileri, performans değerlendirme sistemine olumlu bakmışlardır. Bu soruya verilen koşullu olumlu yanıtlardan biri şudur:

...Yöneticilerin görevlerini performans ölçütlerine göre yürütülmesi ifadesi hemen ilk bakışta kulağa hoş gelen bir şey. Fakat bu kararnamede ya da başka yerlerde bu performansların nasıl ölçüleceğine dair çok açık seçik uygulamada net şeyler olmadığı sürece yani performansları düzgün bir şekilde ölçemediğimiz sürece bunun varlığı çok da anlam ifade etmeyecektir...(OY8)

Bakanlığın “Örgütsel kaynakların etkili kullanımını sağlaması”nı, 652 sayılı KHK’nın gerçekleştirebileceğine ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=4), olumsuz (n=1) ve koşullu olumlu (n=3) görüş elde edilmiştir.

Olumlu görüş bildirenlerin tümü, geçici görevlendirmelere son verilmesinin örgütsel kaynakların etkili kullanımını sağlayacağı üzerinde durmuşlardır. Bu soruya verilen olumlu yanıtlardan biri şudur:

...Görevlendirmeler gerçekten çok olumsuzdu. Geçici görevlendirme... Canı sıkılan görevlendirme istiyordu. Torpilini bulan görevlendirme istiyordu... (OY4)

Bakanlığın “Örgütsel faaliyetlerde hesapverebilirliği sağlaması”nı, 652 sayılı KHK’nın gerçekleştirebileceğine ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=4), olumsuz (n=2) ve koşullu olumlu (n=5) görüş elde edilmiştir.

“Örgütsel faaliyetlerde hesapverebilirliğin sağlanması”na ilişkin okul yöneticileri, süreç ilerledikçe 652 sayılı KHK’nın hesapverebilirliği sağlayıp sağlamadığının anlaşılacağını (n=2), üst düzey yöneticiden alt düzey yöneticiye kadar eylemlerde sorumluluk sağlandıkça hesapverebilirliğin gerçekleşeceğini (n=2), sırf kanunlara uyararak değil, vicdanen de hesapverebilir olunması gerektiğini (n=1) ve tüm bu koşullarla 652 sayılı KHK’nın, MEB’in amaç ve politikalarından hesapverebilirliği sağlayacağını belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

...Buna uygulamada bakacağız eğer gerçekten bir hesapverebilirlik sağlanabiliyor mu yoksa sadece yine orada yazıp uygulamada herhangi bir şey yapılmıyor mu diye. Uygulama safhasında olumlu ya da olumsuz yanları görülecek diye düşünüyorum...(OY2)

Bakanlığın “Personelin işdoyumunu sağlaması”nı 652 sayılı KHK’nın gerçekleştirebileceğine ilişkin okul yöneticilerinden olumsuz (n=9) ve koşullu olumlu (n=5) görüş elde edilmiştir.

Olumsuz görüş bildirenler, üst düzey yöneticilere için iyileştirmeler yapıp alt düzey yöneticiler için iyileştirmeler yapılmadığını (n=7), yeni görevlendirilen grup başkanlarının inisiyatif ve karar alamadıklarını (n=1) ve geçici görevde fiilen çalışanların Bakanlıkta geleceğinin belirsiz olduğunu (n=1) ifade etmişlerdir. Bu soruya verilen olumsuz yanıtlardan biri şudur:

Şu anda gerek yeni görevlendirilen grup başkanları gerekse görevden ayrılanların genel durumuna baktığım zaman insanlarda bir ümitsizlik, bir mutsuzluk gözlemliyorum. Tabi hepsi için geçerli değil bu ama önemli bir çoğunluğu için bir inisiyatif alamama, karar verememe, mutsuzluk. Dolayısıyla iş doyumunun düşüklüğünü gözlemlemekteyim. (OY7)

Bakanlığın “Küresel ve konjonktürel yeni yönetim felsefesine ve değişen çevre şartlarına (Avrupa Birliği hedefleri gibi) uyum sağlaması”nı 652 sayılı KHK’nın gerçekleştirebileceğine ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=3), olumsuz (n=2) ve koşullu olumlu (n=4) görüş elde edilmiştir.

Bakanlığın “Küresel ve konjonktürel yeni yönetim felsefesine ve değişen çevre şartlarına (Avrupa Birliği hedefleri gibi) uyum sağlaması”nı 652 sayılı KHK’nın gerçekleştirebileceğine ilişkin okul yöneticileri, toplumun beklentileri ve ihtiyaçları göz ardı

edilmediği sürece AB hedeflerine uyum sağlanabileceğini (n=3), AB'ye uyum çalışmalarında somut adımlar atıldığı sürece AB hedeflerine ulaşılabileceğini (n=1) ifade etmişlerdir ve tüm bu koşulların, 652 sayılı KHK'nın, MEB'in amaç ve politikalarını gerçekleştireceğini savunmuşlardır. Bu soruya verilen yanıtların biri şudur:

...Avrupa standartlarına, Avrupa şartlarına uyum sağlamak sayısal değerler baz alınarak yapılıyor burada. Sayısal değerlerin sağlanmasından ziyade sürece bakmak daha doğru olacağını düşünüyorum ben. Öğrencinin kalitesi, yetiştirilmesi, sosyal etkinlikler anlamında iyi yetişmiş olması daha önemli. Sadece okuma-yazma oranına bağlı bir sadece bir istatistik değere bakarak iki Avrupa ülkesini ya da başka bir Avrupa ülkesiyle bizi kıyaslamak çok doğru gelmiyor bana. Yani deniyor ki okuma-yazma oranı Fransa'da şudur, Türkiye'de bu.. Sadece okuma-yazma bilen değil bunun yanında süreç olarak da ne kadar kaliteli öğrenci yetiştirdiğimiz de önemli olması gerektiğini düşünüyorum. (OY9)

Kamu ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin, 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 3'te verilmiştir.

Çizelge 3. 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	\bar{X}	S	sd	t	p
MEB'in amaç ve politikaları	Kadın	54	59,46	15,92	274	1,069	.28
	Erkek	222	57,04	14,65			

Çizelge 3'ten görüldüğü üzere 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin okul yöneticileri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$t_{(274)}=1.069$, $p>.05$].

Kamu ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin görüşleri arasında mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı, parametrik olmayan istatistiklerden İlişkisiz Ölçümler İçin Kruskal Wallis H- Testi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 4'te verilmiştir.

Çizelge 4. 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin mezun olunan fakülte değişkenine göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p
MEB'in amaç ve politikaları	Eğitim/Eğitim Bilimleri	188	129,85	3	13,72	.00
	Fen-Edebiyat	20	117,30			
	İİBF-Hukuk	12	181,88			
	Diğer	56	165,81			

652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin, mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir [$X^2_{(3)}=13.72$, $p<.05$]. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in amaç ve politikalarını en yüksek İİBF-Hukuk Fakültesi mezunlar uygun bulmuş, bunları sırasıyla diğer fakülteler, Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunları ve son olarak Fen- Edebiyat Fakültesi mezunları izlemiştir. Bu doğrultuda İİBF-

Hukuk Fakültesi mezunlarının Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarına göre 652 sayılı KHK'nın, eğitim- öğretim faaliyetlerinde ekonomik sistemleri ön plana çıkarması, üst yönetim ve denetim birimlerinde alan dışı kamu görevlilerinin de istihdam edilmesi gibi MEB amaç ve politikalarını daha uygun buldukları söylenebilir.

Kamu ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin görüşleri arasında görev yapılan temel eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 5'te verilmiştir.

Çizelge 5. 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin görev yapılan temel eğitim kurumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
MEB'in amaç ve politikaları	1. İlkokul	147	59,31	13,60	2	5,36	.00*	1-2
	2. Ortaokul	79	52,95	15,06	273			
	3. İlkokul ve Ortaokul	50	59,45	16,99	275			

Çizelge 5'e göre 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin, görev yapılan temel eğitim kurumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [$F_{(2-273)}=5,36, p<.05$]. Hangi grupların birbirinden farklı olduğunu bulmak için ikili karşılaştırma testlerinden Scheffe Testi uygulanmıştır. Test sonucunda, ilkokul yöneticilerinin ortaokul yöneticilerinden anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu yani ilkokul yöneticilerinin, ortaokul yöneticilerine göre 652 sayılı KHK'nın, MEB'in amaç ve politikalarını gerçekleştirme konusunda daha olumlu düşündükleri sonucuna varılmıştır.

Kamu ilkokul ve ortaokulu yöneticilerinin 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin görüşleri arasında yöneticilikteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 6'da verilmiştir.

Çizelge 6. 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin yöneticilikteki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
MEB'in amaç ve politikaları	5 yıl ve alt	90	56,71	15,97	4	0,53	.71	-
	6-10 yıl	38	57,45	14,98	271			
	11-15 yıl	33	57,67	11,59	275			
	16-20 yıl	54	56,22	14,88				
	21 yıl ve üzeri	61	59,81	15,07				

Çizelge 6'dan görüldüğü üzere 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin okul yöneticileri arasında yöneticilikteki kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$F_{(4-271)}=0.53, p>.05$].

652 Sayılı KHK'nın Öngördüğü MEB'in Yeniden Yapılanması Sürecine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin, 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecinde görece en üst derecede uygun bulmadıkları görüşler, "MEB'in 652 sayılı KHK ile yeniden yapılandırılmasının, kamuoyunda yeterince tartışılmaması" ($\bar{X}=2,25$) ile "MEB

yapılandırılırken kamuoyunun yeterince bilgilendirilmemesi ($\bar{X}=2,25$) ve “MEB dış paydaşlarından Bakanlığın yeniden yapılandırılmasıyla ilgili olarak görüş alınmaması”dır ($\bar{X}=2,23$).

Okul yöneticilerinin, 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecinde görece en düşük derecede uygun bulmadıkları görüşler, “merkez örgütün yapılanma sürecinin, taban destek ve gönüllülüğü yerine zora dayalı değişme yaklaşımını temel alması” ($\bar{X}=2,05$) ile “MEB'in teşkilat ve görevlerinin, bir kanun yerine bir kanun hükmünde kararname ile düzenlenmesi” ($\bar{X}=2,05$) ve “652 sayılı KHK'nın yeterince olgunlaşmadan (14 Eylül 2011'de çıkan kararnameye 11 Ekim 2011'de ek yapılması) çıkarılması”dır ($\bar{X}=2,01$).

Öte yandan bu boyuta ilişkin nitel verilerin analizi sonucu elde edilen bulgulara göre MEB'in iç ve dış paydaşlarından MEB'in yeniden yapılandırılmasıyla ilgili yeterince görüş alınmaması'na ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=3) ve olumsuz (n=14) görüş elde edilmiştir.

Olumsuz görüş bildirenler, öğretmenlere ve yöneticilere görüşlerinin sorulmadığını (n=8), Bakanlığın usulen görüş sorduğunu (n=4), Bakanın her konuda tek başına karar aldığını (n=1) ve paydaşlardan görüş alınmadan yapılan çalışmaların sonuçlarının olumsuz olduğunu (n=1) ifade etmektedirler. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

...biz isterdik ki bizim de fikrimiz alınsın. Çünkü biz de bu örgütün bir üyesiyiz. Yönetici bazında, öğretmen bazında. Çok fazla görüşümüz alınmadı. Bunu çok doğru bulmuyorum. Bunlar sorulabilirdi ve öneriler alınabilirdi diye düşünüyorum... (OY9)

“652 sayılı kararnamenin öngördüğü yapılanma hakkında kamuoyunun yeterince bilgilendirilmemesi ve yapılanmanın yeterince tartışılmaması”na ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=5), olumsuz (n=6) ve koşullu olumlu (n=1) görüş elde edilmiştir.

Olumsuz görüş bildiren okul yöneticileri, yapılanmanın tartışılmadığında toplumun haberdar olmayacağını ya da toplumun yanlış bilgilendirileceğini (n=2), toplumun menfaatine olup yeterince tartışılmayan konulara toplumun refleks olarak karşı çıkabileceğini (n=1), kendi çalışanlarının görüşlerini dahi almayan bir örgütten kamuoyunu bilgilendirmesinin beklenemeyeceğini (n=1), teşkilatın yapısının KHK ile düzenlenmesinin yapılanmanın yeterince tartışılmadığı anlamına geldiğini (n=1) ve detaylı olarak düşünülmesi gereken noktaların bu KHK'da es geçildiğini (n=1) belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan birisi şudur:

Yeniden yapılanma, tartışıldığı zaman yeniden düşünülmesi gereken taraflar ortaya çıkacaktır. Bunu önlemek için yeterince tartışılmıyor. Madde madde, ince ince kimseye anlatılmıyor. Satır araları, ayrıntılar konuşulmuyor. (OY3)

Kamu ilkököl ve ortaokullarında 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7. 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	\bar{X}	S	sd	t	p
MEB'in yeniden yapılanma süreci	Kadın	54	16,57	7,96	274	0.588	.55
	Erkek	222	17,26	7,64			

Çizelge 7'de görüldüğü üzere 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$t_{(274)}=0.588, p>.05$].

Kamu ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin görüşleri arasında mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı İlişkisiz Ölçümler İçin Kruskal Wallis H-Testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 8'de verilmiştir.

Çizelge 8. 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerine mezun olunan fakülte değişkenine göre Kruskal Wallis H-testi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
MEB'in yeniden yapılanma süreci	Eğitim/Eğitim Bilimleri	188	138,09	3	1.512	.68	-
	Fen- Edebiyat	20	136,25				
	İİBF- Hukuk	12	115,13				
	Diğer	56	145,68				

Çizelge 8'de 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$\chi^2_{(3)}=1.512, p>.05$].

Kamu ilkokul ve ortaokullarında 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında görev yapılan temel eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 9'da verilmiştir.

Çizelge 9. 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin görev yapılan temel eğitim kurumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
MEB'in yeniden yapılanma süreci	1. İlkokul	147	20,24	8,31	2	0.406	.66	-
	2. Ortaokul	79	19,15	7,45	273			
	3. İlkokul ve Ortaokul	50	19,25	8,45	275			

652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında görev yapılan temel eğitim kurumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(2-273)}=0.406, p>.05$].

652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında yöneticilikteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı öncelikle tek yönlü varyans analizi ile test edilmek istenmiştir. Fakat Test of Homogeneity of Variances tablosunda Levene Testi sonucunda ($p=0,02$) grupların varyanslarının eşit olmadığı görülmüştür ($p<0,05$). Yöneticilikte kıdem değişkeni için grup varyansları homojen değildir. Bu durumda tek yönlü varyans analizinin ön şartı sağlanmadığından Dunnett C Testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Çizelge 10'da verilmiştir.

Çizelge 10. 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerini yöneticilikteki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
MEB'in yeniden yapılanma süreci	5 yıl ve aşağısı	90	16,83	7,56	4	1.888	.11	-
	6-10 yıl	38	14,39	5,60	271			
	11-15 yıl	33	17,37	7,00	275			
	16-20 yıl	54	17,73	8,57				
	21 yıl ve üzeri	61	18,57	8,31				

Çizelge 10'da 652 sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecine ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında yöneticilikteki kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$F_{(4-271)}=1.888$, $p>.05$].

652 Sayılı KHK'nın Gerektirdiği MEB'in Yapılanmasına-Örgütlenmesine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin, 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin görece en üst derecede uygun bulunduğu görüşler, "hizmet birimleri sayısının 33'ten 19'a düşürülmesi" ($\bar{X}=3,53$), "müsteşar yardımcısı sayısının 7'den 5'e düşürülmesi" ($\bar{X}=3,52$) ve "zorunlu yer değiştirmede hizmet sürelerinin yanı sıra performans ve yeterliklerin esas alınması"dır ($\bar{X}=3,30$).

Okul yöneticilerinin, 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasında görece en düşük derecede uygun bulunduğu görüşler ise "Öğrencileri, Atatürk İnkılâp ve İlkelerine bağlı ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı vatandaş olarak yetiştirme görevinin KHK'da yer almaması" ($X=2,15$), "Öğrencileri, Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş vatandaş olarak yetiştirme görevinin KHK'da yer almaması" ($x=2,05$) ve "Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığına, öğretmen kökenlilerin yanı sıra alan dışı kamu görevlilerinin de atanabilmesi"dir ($x=2,04$).

Öte yandan bu boyuta ilişkin nitel verilerin analizi sonucu elde edilen bulgulara göre MEB'in, öğrencileri, Atatürk inkılap ve ilkelerine bağlı ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı vatandaş olarak yetiştirmek ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getiren vatandaş olarak yetiştirme görevinin 652 sayılı KHK'da yer almaması'na ilişkin okul yöneticilerinden olumlu ($n=1$), olumsuz ($n=8$) ve nötr ($n=3$) görüş elde edilmiştir.

Olumsuz görüş bildirenler, bu ifadenin KHK'da yer almamasının Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlılığın daha geri planda tutulacağına göstergesi olduğunu ($n=1$), demokratik hak ve sorumluluklarını bilen iyi bir vatandaş yetiştirebilmek için Atatürk'ün sözlerine, vizyonuna her disiplinde yer verilmesi gerektiğini ($n=1$), bu ifadenin KHK 'da yer almasa da bu görevden vazgeçilmeyeceğini ($n=3$), sosyal devlet ve hukuk devleti kavramlarının eğitim programlarındaki amaç ve kazanımlara yerleştirilmesinin gerekliliğini ($n=1$), bu ifadelerle yer verilmemesinin hükümetin siyasi tercihinden kaynaklandığını ($n=1$) ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan vatandaş yetiştirme görevinin KHK'da olmamasının öncelikler arasında yer almaması nedeniyle bir eksiklik olduğunu ($n=1$) ifade etmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtların birisi şudur:

...bir ülke en başta yani tabii ki iyi bir kimyacı, fizikçi, bir matematikçi yetiştirmeyi hedefleyecek ama onun dışında iyi bir vatandaş, iyi bir birey, demokratik bir vatandaş yetiştirmeyi öncelikli olarak kendine hedef belirlemesi açısından Atatürk'ü herhangi bir konudaki sözü, ifadesi, koyduğu vizyon bence tüm derslerde resim dersinden, müzik dersinden, fen ve teknoloji tüm aklınıza gelecek her alanda, her disiplindeki derste olmalı ve o ifadeler, sözler, ilkeler o anda çocuklarla paylaşılabilir ve dersin aslında geldiği noktada özellikle çocuklara o vurgunun yapılması ve onun altını çizmesi önemli. (OY5)

Müsteşar yardımcısı sayısının 7'den 5'e düşürülmesi"ne ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=5), koşullu olumlu (n=1) ve nötr (n=3) görüş elde edilmiştir.

Olumlu görüş bildirenler, pozisyon daha az sayıda müsteşar yardımcısı gerektirdiği için sayılarının azaltıldığını (n=3), kişiye göre iş verilmesinin önüne geçildiğini (n=1), yetki karmaşasının en aza indiğini (n=1) ifade etmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan birisi şudur:

Yerinde...birilerine koltuk icat etmek için genel müdürlük yapılmış mesela... Ortaöğretim diyorsunuz içinde Erkek Teknik, Kız Teknik, Meslekî Teknik... (OY6)

"Hizmet birimleri sayısının 33'ten 19'a düşürülmesi"ne ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=13) ve koşullu olumlu (n=2) görüş elde edilmiştir.

Olumlu görüş bildirenler, Bakanlığın hantal yapıdan kurtulduğunu (n=6), yetki çatışmasının önlendiğini (n=1), tasarruf sağlandığını (n=2), kararların daha hızlı alınacağını/işlerin daha hızlı yürüyeceğini (n=2) ve aynı alanda etkinlik gösteren birimlerin tek çatı altında toplandığını (n=2) ifade etmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan birisi şudur:

...o kadar çok birim var ki her birisinin diğerinden haberi olmuyor o zaman. Yani burada şu anda bile 19'a düşürülen birimde bile birbirlerinin yaptığı işleri yapan birimler var... (OY6)

"İki ayrı genel müdürlüğün birleştirilerek tek bir genel müdürlüğün ihdas edilmesine (Örneğin, Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü ile İlköğretim Genel Müdürlüğünün birleştirilerek yerine Temel Eğitim Genel Müdürlüğünün ihdas edilmesi)" ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=5), olumsuz (n=1), koşullu olumlu (n=3) ve nötr (n=2) görüş elde edilmiştir.

Olumlu görüş bildirenler, ana sınıflarının, ilkokul ve ortaokulların bünyesinde yer aldığı için bu iki genel müdürlüğün birleştirilebileceğini (n=3), okul öncesi kurum sayısının, ilkokul ve ortaokulların kurum sayısından oldukça az olduğu için birleştirilebileceğini (n=1) ve hantal yapıdan kurtulmayı sağladığını (n=1) ifade etmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan birisi şudur:

...Okul Öncesi Eğitim ile İlköğretim Genel Müdürlüğünün birleştirilmesi mantıklı zaten. Uygulamada da biliyorsunuz ana sınıfları ilkokulların bünyesinde. Büyük bir bölümü de okul öncesi eğitimde ana sınıfı. Bağımsız anaokulu sayısı yeterince çok fazla değil maalesef. Dolayısıyla zaten ilköğretimin içinde gibiydi. Bu ikisinin birleşmesine olumlu bakıyorum... (OY7)

“Bir genel müdürlüğün iptal edilerek yerine benzer görev tanımına sahip başka bir genel müdürlüğün ihdas edilmesine (Örneğin, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün iptal edilerek yerine Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün ihdas edilmesi)” ilişkin okul yöneticilerinden olumsuz (n=2) ve nötr (n=7) görüş elde edilmiştir. Bu konuda yorum yapmayan ve bilmediğini söyleyen okul yöneticileri (n=2) de bulunmaktadır.

Olumluluk/olumsuzluk açısından değerlendirmeden görüş bildirenler yani görüşü nötr olarak adlandırılan kategorideki okul yöneticileri, genel müdürlük isimlerini değiştirmenin değil de genel müdürlüğün yapısının değişmesinin önemli olduğunu (n=5), genel müdürlük isimlerini değiştirmenin değil de eski ile yeni arasındaki farkı okullarda hissetmenin önemli olduğunu (n=1) ve genel müdürlük isimlerini değiştirmenin değil de uygulamada ne kadar yenilikçi olduğunu görmenin önemli olduğunu (n=1) ifade etmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

Özellikle kurumsallaşma açısından yani bir isim konulmuş. Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü. Bunun adının önüne “Yenilik”i ekleyip çok mu yeni olacağız? “Yenilik” adını eklemeden yeni olamaz mıydık? Yani yeni olamaz derken yenilikleri takip edemez miydik? Eğitim Teknolojileri teknoloji ve yenilikleri içeren bir kavram. Dolayısıyla önceki sorularda da belirttiğim gibi özellikle kurumsallaşma açısından bazı genel müdürlüklerin önüne sadece bir kelime koyarak yeni bir genel müdürlük oluşturulmuş olmasını ben doğru bulmuyorum... (OY7)

“Kamu alımları (hizmet satın alma) yoluyla kamu hizmetlerinin gördürülmesine (Örneğin, dava ve takip işlerinde 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 22 nci maddesinde öngörülen doğrudan temin usulü ile Bakanlık dışı avukatlar ile yapılacak avukatlık sözleşmeleri yoluyla yürütülebilmesi)” ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=4), olumsuz (n=3), koşullu olumlu (n=2) görüş elde edilmiştir. Bu konuda yorum yapmayan ya da istemeyen okul yöneticileri (n=2) de bulunmaktadır. Olumluluk/olumsuzluk açısından değerlendirmeden görüş bildirenler yani görüşü nötr olarak adlandırılan kategorideki okul yöneticisi, hizmet alımı yönüne gidilmesinin ekonominin getirdiği küresel ve konjonktürel bir gelişme olduğunu (n=1) ifade etmiştir.

Olumlu görüş bildirenler, devlette kadrolu olarak çalışan avukatların kurum işini ikinci plana attıkları için MEB’in hizmet satın alma yoluna gitmesi gerektiğini (n=2), kamuda iş ve işlemlerin hızlı yürütülmesi için hizmet satın alma yoluna gidilmiş olabileceğini (n=2) belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

Devlet işlerinde herhalde en önemli konu denetim konusu diye düşünüyorum. Yani ihale yöntemi belki daha objektif, daha sağlıklı devletin zarar etmemesi açısından, işlerin daha belki garantili ucuz olması açısından ama öyle işler oluyor ki ihale sürecine gittiğinizde çok uzun zamanlar alabiliyor. Yine örnek okullardan verirsek tam kış sezonuna girerken okulun kalorifer tertibatı bozuldu. Kullanılamaz hale geldi ki çok oluyor bu. Donuyor, kullanılmıyor. Bunu ihale yöntemiyle çözmeye kalkarsanız iki sezon sonraki kışa yetişebilirsiniz. Ama doğrudan alımlar herhalde bunu kast ediyor anladığım kadarıyla bu tür acil işlerde özellikle işlerin daha hızlı yürütülmesi, daha sağlıklı olması için olumlu olabilir ama her işte de bunu kullanmamak herhalde daha iyi olur, ihale yöntemini de tamamen bırakmamak lazım.(OY10)

“Eğitim-öğretim hizmetlerinin üst yönetim ve denetim birimlerinde, alan dışından kamu görevlilerinin de istihdam edilecek olmasına (Örneğin, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı üyelikleri)” okul yöneticileri olumlu (n=4), olumsuz (n=8) görüş bildirmişlerdir.

Olumsuz görüş bildirenler, eğitimin deneyim/uzmanlık işi olduğunu (n=4), öğretmenlik kariyer basamaklarının hiyerarşik bir biçimde çıkılması gerektiğini (n=2), alan dışından kamu görevlilerinin de eğitim sisteminde akademik başarısızlığa neden olacaklarını (n=1) ve eğitimcilere yetersizlik imajı yüklenilmeye çalışıldığını (n=1) belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

...bana göre eğer eğitimle ilgili üst düzeyde bir yöneticilik söz konusuysa mutlaka eğitimin alt kademesinden birer birer yükseltilecek gelinmesi gerektiğini düşünüyorum. Yani üç beş yıl öğretmenlik yapmayan, idarecilik yapmayan, müdür yardımcılığı, müdürlük gibi ya da il, ilçe müdürlüklerinde herhangi bir görevde bulunmayanların oradaki sorunları yeterince bilebilmeleri, anlayabilmeleri ve bunu her şeyden önce hissedebilmeleri hakikaten zor. Bunları hissetmeden ortaya konulacak çözümler de yeni problemlere sebep olabilir. Bu, hakikaten eleştirilebilecek en önemli noktalardan birisidir diye düşünüyorum. (OY8)

“İl millî eğitim müdürü, ilçe millî eğitim müdürü, şube müdürü, il eğitim denetmeni, okul ve kurum müdürü ile okul ve kurum müdür yardımcısı ve yardımcısı olarak görev yapan taşra yöneticilerinin, zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulması; zorunlu yer değiştirmede hizmet süreleri ile performans ve yeterliklerin birlikte esas alınması”na ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=8), koşullu olumlu (n=14) ve nötr (n=1) görüş elde edilmiştir.

Görüşleri koşullu olumlu kategoride değerlendirilen okul yöneticileri ise rotasyonda performans sisteminin uygulanabilirliğini, objektif ölçütlerin ve adil bir değerlendirmenin sağlayacağını (n=8), sadece il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinde çalışan yöneticilere rotasyon getirilmesi gerektiğini (n=2), müdür ve müdür yardımcılarının uyumlu bir ekip oluşturması için görev sürelerinin aynı olması gerektiğini (n=1), performansı düşük olan tüm eğitim yöneticileri ve denetmenlerinin rotasyona tabi olması gerektiğini (n=1), performansı iyi olanın başarısı yüksek bir okula gönderilmesinin ve performansı düşük olanın da yüksek hizmet puanıyla başarısı yüksek bir okula gönderilmesinin önlenmesi gerektiğini (n=1), rotasyonda hizmet puanı ve performans sisteminin yanında akademik çalışmaların da değerlendirmeye alınması gerektiğini (n=1) belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

Adaletli olduğu sürece rotasyonun fayda sağlayacağına inanıyorum... Çok objektif olacağı kanaatinde değilim. Çünkü şartlar eşit değil. Bu okul kolej gibi, diğer okul kasaba okulu gibi. O okulda çalışan insanın performansı ile bu okulda çalışan insanın performansının yapmış olduğu şeyler kendini göstermesi hiçbir zaman için aynı olmayacaktır. Dolayısıyla kenar semtte çalışanlar her zaman düşük performans sergilemiş olacaktır. Bu da yanıltıcı olur. Bence denetmenlerin yapmış oldukları adil denetimler sonucuna göre bu yapılmalı. (OY6)

“İl eğitim denetmenleri ve il eğitim denetmen yardımcılarının, ildeki her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının, il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik, teftiş, inceleme ve soruşturmasından sorumlu olması”na ilişkin okul yöneticilerinden olumlu (n=1), olumsuz (n=8) ve koşullu olumlu (n=3) görüş elde edilmiştir.

Olumsuz görüş bildiren okul yöneticileri, denetimde branşlaşma ve uzmanlaşmanın olması gerektiğini (n=6), il eğitim denetmenin sadece soruşturma yapması gerektiğini (n=1),

il eğitim denetmenlerinin iş yüklerinin artacağını (n=1) belirtmiştir. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

...Bunların uzmanlaşması çok önemli. Neden? Çünkü öyle bir şey yaşıyoruz ki zaman zaman biz öğretmenler ve okul idarecileri olarak gelen eğitimcilerden, denetmenlerden aldığımız dönütler olarak. Birisinin ak dediğine bir sonraki sefer kara diyen müfettişle karşılaşabiliyoruz. Çünkü bunun birtakım sebepleri var aslında tabii. Uzmanlaşmamaları, biraz daha mevzuatın daha sık değişmesinden kaynaklı, takip edememe, etmeme artık kişilere bağlı bir olay da olabiliyor. Ve görev tanımını tam olarak belki yapılamaması veya çok sık değişikliklerin olması... Örneğin bir uygulama yapıyorsunuz yönetmeliğe göre ama gelen müfettiş size bunun yönetmeliğe aykırı olduğunu ifade ediyor ve sizin de pozisyonunuz gereği ona itiraz etme, onunla bu konuda bir tartışma ortamına girmeniz pek mümkün olmuyor. O yüzden her denetmenin uzmanlaşması yani eğitime bakanın, eğitim denetmenlerinin ayrı, idari denetmenlerin daha ayrı, mali konularda denetmenlik işlerinin daha ayrı, özel okullar ayrı, soruşturma bölümünün ayrı olması gerekir...(OY5)

“Millî Eğitim Uzmanlığı ve Millî Eğitim Uzman Yardımcılığı kadroları ihdas edilerek bu kadrolara en az dört yıllık lisans eğitimi veren eğitim fakültesi mezunlarının yanı sıra fen-edebiyat, iktisadî ve idarî bilimler ile hukuk fakülteleri mezunlarının atanması”na ilişkin okul yöneticilerinden olumsuz (n=8) ve koşullu olumlu (n=5) görüş elde edilmiştir.

Olumsuz görüş bildirenler, öğretmenlerin/eğitim fakültesi mezunlarının bu kadrolara başvuru yapmasının olanaksız olduğunu (n=4), iktidarın ideolojisine hizmet etmek amacıyla bu kadroların açıldığını (n=2), KPSS’ye girip yüksek puan almakla/lisans bilgileriyle eğitim alanında uzman olunamayacağını (n=2) belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

... Bir müfettiş olurken, denetçi olurken, belli bir yıl öğretmenlik yapmak lazım. Müdür, müdür yardımcısı olurken öğretmenlikte geçen süre olması lazım. Bütün bunlar varken kadrosu uzman olan bir göreve sadece lisans bilgileriyle veya kitap okuyup zihnimize yerleştirdiğimiz bilgilerle hiç alanda çalışmadan, uygulamada haberi olmadan uzman olmak ne kadar doğru bilemiyorum. (OY10)

“652 sayılı KHK ile ilgili olarak okul yöneticilerine bilgi verilmesi”ne ilişkin okul yöneticilerinden olumsuz görüşler elde edilmiştir. Okul yöneticileri, kendilerinin bilgilendirilmediğini ve kendi çabalarıyla öğrendiklerini (n=10) ve bilgilendirmenin olanaksızlığını (n=1) ifade etmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

Hayır. Basın yoluyla, internetten okuduklarımızla, ihtiyaç duydukça gördüklerimizle. Millî Eğitim Müdürlükleriyle olan yazışmalar aracılığıyla. Özellikle bu yeni oluşturulan isimler, Temel Eğitim, eskiden Personel olan birimin adının İnsan Kaynakları olması gibi bu yollarla.(OY10)

“Kanun yerine KHK ile MEB’in teşkilatlandırılması”na ilişkin okul yöneticilerinden, olumlu (n=1), olumsuz (n=6) ve nötr (n=2) görüş elde edilmiştir.

Olumsuz görüş bildiren okul yöneticileri ise, çıkarılmadan önce 652 sayılı KHK’nın mecliste tartışılmadığını/tartışılmasını önlemek için KHK olarak çıkarıldığını (n=4), KHK’ların olağanüstü durumlarda başvurulması gereken bir yöntem olduğunu (n=1) ve iktidar ideolojisini hızlı bir biçimde faaliyete geçirebilmek için yapıldığını (n=1) ifade etmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlardan biri şudur:

Tartışılması gerekiyordu bunun açıkçası. Kanun olsaydı eğer bu, meclis içerisinde muhalefet partisi de bu işin içinde olabilirdi. Tartışılabilirdi. Kanun o şekilde çıkardı. Kanun hükmünde kararname olduğu zaman direkt Bakanlar Kurulundan çıkıyor. Herhangi bir tartışmaya gerek kalmadan. Bunu da çok doğru bulmuyorum. Çünkü eğitim-öğretim önemli bir alandır bir ülke için. Ve bu ülke geleceğine yön veriyorsunuz. Bu geleceğine yön verirken bütün tarafların fikrinin alınmasının daha iyi olabileceğini düşünüyorum. (OY9)

Kamu ilkokul ve ortaokullarında 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 11'de verilmiştir.

Çizelge 11. 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	\bar{X}	S	sd	t	p
MEB'in yeniden yapılandırılması	Kadın	54	80,78	15,93	274	0.491	.62
	Erkek	222	79,36	19,69			

Çizelge 11'de 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticileri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$t_{(274)}=0.491$, $p>.05$].

Kamu ilkokul ve ortaokulu yöneticilerinin 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığı İlişkisiz Ölçümler İçin Kruskal Wallis H-Testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 12'de verilmiştir.

Çizelge 12. 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerinin mezun olunan fakülte değişkenine göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
MEB'in yeniden yapılandırılması	Eğitim/Eğitim Bilimleri	188	137,40	3	0.92	.82	-
	Fen- Edebiyat	20	138,18				
	İİBF- Hukuk	12	160,04				
	Diğer	56	137,71				

652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$X^2_{(3)}=0.92$, $p>.05$].

Kamu ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin görüşleri arasında görev yapılan temel eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 13'te verilmiştir.

Çizelge 13. 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerini görev yapılan temel eğitim kurumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
MEB'in yeniden yapılandırılması	İlkokul	147	81,95	17,87	2	2.927	.055	-
	Ortaokul	79	75,61	20,73	273			
	İlkokul ve Ortaokul	50	79,18	18,63	275			

652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında görev yapılan temel eğitim kurumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir [$F_{(2-173)}=2.927, p>.05$].

Kamu ilkokul ve ortaokulu yöneticilerinin 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin görüşleri arasında yöneticilikteki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Çizelge 14'te verilmiştir.

Çizelge 14. 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyut	Grup	N	\bar{X}	S	sd	F	p	Fark
MEB'in yeniden yapılandırılması	5 yıl ve aşağısı	90	80,24	19,11	4	0.16	.95	-
	6-10 yıl	38	80,48	18,06	271			
	11-15 yıl	33	80,59	17,38	275			
	16-20 yıl	54	79,09	18,68				
	21 yıl ve üzeri	61	78,18	20,94				

Çizelge 14'e göre 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yeniden yapılandırılmasına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri arasında yöneticilikteki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$F_{(4-271)}= 0.16, p>.05$].

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Okul yöneticileri, 652 sayılı KHK'yı, MEB'in amaç ve politikalarını gerçekleştirme açısından kısmen uygun bulmaktadır. Okul yöneticileri, hizmetlerin değerlendirilmesinde performans değerlendirmesine gidilmesini, performans ölçütlerinin açık olması ve objektif değerlendirme yapılması koşuluyla uygun bulmaktadırlar. Bu bulguyu destekler bir biçimde Tonbul (2008) performansın etkili bir biçimde değerlendirilmesinin önündeki en önemli engellerden biri olarak değerlendirme ölçütlerindeki belirsizliği belirtmiştir. Oğuz (2006) da kamu kesiminde nesnel, açık, işgörenin yeterliklerini değerlendiren bir değerlendirme sistemine ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir.

Okul yöneticileri; (1) örgütsel kaynakların etkili kullanımının sağlanmasında, Bakanlıkta geçici görevlendirmelere son verilmesini olumlu karşılamaktadırlar. (2) Üst düzey yöneticiden alt düzey yöneticiye kadar eylemlerde sorumluluk sağlanması koşuluyla hesapverebilirliğin gerçekleşeceğini düşünmektedirler. Bu bulguyla ilişkili olarak "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"i incelemek gerekmektedir. Yönetmeliğin 20'nci maddesinde yöneticilerin hesap verme sorumluluğu düzenlenmiş fakat bütün kamu görevlilerini kapsayan genel bir hesap verme sorumluluğu hali düzenlenmemiştir. Ayrıca, okul yöneticileri, hesapverebilirliğin

günümüzde MEB'in internet bilişim sistemleri modülleriyle sağlandığını söylemektedirler. Bu bulgu ile e-Devlet uygulamalarının paralellik gösterdiği söylenebilir. TÜSİAD'a göre (2005) e-Devlet kavramı, devletin kendi iç işleyişinde ve sunduğu hizmetlerde bilişim teknolojilerinin kullanılması olarak tanımlanmaktadır. e-Devlette amaç, çalışma yöntemlerinin optimize edilmesi, maliyetlerin düşürülmesi, işlemlerin hızlandırılması, hata oranının en aza indirgenmesi, verimliliğin artırılması, bürokrasinin azaltılması, kurumların iç işleyişinin iyileştirilmesi, saydamlık anlayışının benimsenmesi, veri/bilgilere kolay, hızlı ve rahat erişimin sağlanması olarak özetlenebilir. (3) Üst düzey yöneticiler için iyileştirmeler yapıldığını ve sonucunda bu KHK'nın bu yöneticilerin işdoyumunu artıracaklarını düşünmektedirler. (4) Toplumun beklentileri ve ihtiyaçları göz ardı edilmediği sürece AB hedeflerine uyum sağlanabileceğini düşünmektedirler.

652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in amaç ve politikalarına ilişkin okul yöneticileri arasında mezun olunan fakülte ve görev yapılan temel eğitim kurumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. MEB'in amaç ve politikalarına uygunluğu görüşü en yüksek İİBF-Hukuk Fakültesi mezunlarında gözlenmiş, bunu sırasıyla diğer fakülteler, Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunları ve son olarak Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarının izlediği görülmüştür. İlkokul yöneticileri, ortaokul yöneticilerine göre 652 sayılı KHK'nın, MEB'in amaç ve politikalarını gerçekleştirme konusunda daha olumlu düşünmektedirler. 1989 yılında YÖK'ün sınıf öğretmeni yetiştiren Eğitim Yüksekokullarının eğitim süresini iki yıldan dört yıla çıkarması ile birlikte 1990'lı yılların başlarından itibaren ciddi sınıf öğretmeni açığı oluşmuştur. MEB bu açığı kapatmak için 1996- 1997 eğitim-öğretim yılında ziraat mühendisliği, veterinerlik, işletme vb. bölümlerden mezun olan 30.000 civarındaki kişi hiçbir sınava veya formasyon eğitimine tabi tutulmadan sınıf öğretmeni olarak istihdam edilmiştir (Özoğlu, 2010, 12). Bu doğrultuda mühendislik, işletme gibi fakültelerden mezun olanların sınıf öğretmeni olarak atanması ve bu sınıf öğretmenlerinden ilkokullarda yöneticilik görevini yürütenlerin olma olasılığıyla adı geçen fakültelerden mezun olanların 652 sayılı KHK'nın, MEB'in amaç ve politikalarını gerçekleştireceğini ifade ettikleri söylenebilir.

Okul yöneticileri; (1) 652 Sayılı KHK'nın öngördüğü MEB'in yeniden yapılanması sürecini çok az derecede uygun bulmaktadırlar. Okul yöneticileri, Bakanlıkta bireysel istekler doğrultusunda kararların alındığı, tepe yönetimin planlamaya uymadığı görüşündedirler. (2) Kendilerini ilgilendiren konulardan haberdar edilmediklerini düşünmektedirler. (3) Bakanlığın kendilerinden tek tek görüş almadığını, sendikalar aracılığıyla görüş alsa bile tüm paydaşlardan usulen görüş aldığını düşünmektedirler. Nitekim MEBGEP projesi kapsamında hazırlanan "GZFT Analizi Nihai Raporu"nda yer alan "Eğitim Ortaklarının Görev ve Sorumluluklarının Tanımlanması" başlığının zayıf yönler kısmında "paydaşlarımızın görüş ve önerilerinin dikkate alınmaması" ifadesine yer verilmiştir. (4) KHK'nın öngördüğü yapılanma hakkında kamuoyunun yeterince bilgilendirilmemesi ve yapılanmanın yeterince tartışılmamasına olumsuz bakmakta; düzenlemenin beklenmedik ve hızlı bir kararın ürünü olduğunu düşünmektedirler.

Okul yöneticileri 652 sayılı KHK'nın gerektirdiği MEB'in yapılanmasını teşkilatlanmasını kısmen uygun bulmaktadırlar. Genelde, MEB'in, öğrencileri, Atatürk inkılâp ve ilkelerine bağlı ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı vatandaş olarak yetiştirmek ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getiren vatandaş olarak yetiştirme

görevinin 652 sayılı KHK’da yer alması da bu görevin vazgeçilemez bir görev olduğunu ve bu ifadenin 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda yer aldığını vurgulamaktadırlar.

Okul yöneticileri; (1) pozisyonun daha az sayıda müsteşar yardımcısı gerektirdiğini düşündükleri için müsteşar yardımcısı sayısının azaltılmasını olumlu karşılamaktadırlar. (2) Hantal yapıdan kurtulmayı sağladığı için hizmet birimlerinin sayısının azaltılmasını olumlu karşılamaktadırlar. Bu bulguyu destekler nitelikte Başaran (2000) örgüt büyüdükçe hantallaşacağını, hantallaşmanın örgütün dengelenim-durulum sürecini yönetmesini ağırlaştıracağını, bunun da örgütün yaşamasını sürdürmesinde tehlike yaratacağını belirtmektedir. (3) Ana sınıfları, ilkökuller ve ortaokullarını bünyesinde barındırdığı için Okul Öncesi Eğitimi Genel Müdürlüğü ile İlköğretim Genel Müdürlüğü’nün birleştirilerek Temel Eğitim Genel Müdürlüğü adıyla yapılandırılmasını olumlu karşılamaktadırlar. (4) Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü’nün iptal edilerek yerine Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü’nün ihdas edilmesinin, yapı ve işlevinin değişmediği sürece bir önem ifade etmeyeceğini belirtmektedirler. (5) Devlette kadrolu olarak çalışan avukatların kurum işini ikinci plana atmaları ve Bakanlıkta iş ve işlemlerin hızlı yürütülebilmesi için MEB’in hizmet satın alma yoluna gitmesine olumlu bakmaktadırlar. (6) Eğitim-öğretim hizmetlerinin üst yönetim ve denetim birimlerinde, alan dışından kamu görevlilerinin istihdam edilecek olmasına eğitim- öğretim bir deneyim ve uzmanlık işi olduğu için olumsuz bakmaktadırlar. Bu bulguya ilgili olarak Bursalıoğlu (2008) Talim ve Terbiye Kurulu üyelerinin bir kısmının özgeçmişinin pratik, bir kısmının da akademik olacağını fakat başkanında bu iki özelliğin aranması gerektiğini belirtmiştir. Nitekim 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun 43. maddesine göre de öğretmenlik, devletin, eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanmıştır. (7) Zorunlu yer değiştirmede hizmet süreleri ile performans ve yeterliklerin birlikte esas alınarak performans sisteminin uygulanabilirliğinin objektif ölçütlere ve adil bir değerlendirmeye bağlı olduğunu düşünmektedirler. (8) İl eğitim denetmenleri ve il eğitim denetmen yardımcılarının, ildeki her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının denetiminden sorumlu olmasına denetimde branşlaşma/uzmanlaşma olması gerektiğine inandıkları için olumsuz bakmaktadırlar. Bu bulguya ilgili olarak MEBGEP projesi kapsamında hazırlanan “GZFT Analizi Nihai Raporu”nda “İzleme ve Değerlendirme Mekanizmalarının İşleyişi” başlığı altında yer alan “Eğitim denetçilerinin meslek standartlarının olmaması” ifadesi zayıf yön olarak belirtilmektedir. Meslekî Yeterlilik Kurumu web sayfasına girildiğinde denetçilere, müfettişlere ilişkin bir meslek standardının olmadığı yalnızca bilgi güvenlik denetmenine ilişkin meslek standardının olduğu görülmüştür. Dolayısıyla okulları denetime gelen denetmenlerin de meslek standardı yoktur. İl eğitim denetmenleri eğitim-öğretim faaliyetlerinin haricinde idarî ve malî denetim de yapmaktadır, bu denetimleri ne kadar yetkinlikte yaptıklarının tartışmaya açık bir konu olduğu söylenebilir. Ayrıca Türkiye çapında 17 ilden ildeki eğitim denetmenlerinden (652 sayılı KHK’dan önce ilköğretim müfettişi) toplanan verilere göre ilköğretim müfettişleri, konu alanı olarak branşlaşmaya ve alan olarak uzmanlaşmaya gidilmesi gerektiğini düşünmektedirler (Altun & Memişoğlu, 2010, 651). (9) Öğretmenlerin, eğitim/egitim bilimleri fakültesi mezunlarının, İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi mezunları kadar yabancı dil yeterliliklerinin olmadığını, öğretmen olduktan sonra Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) girmedikleri için puanlarının olmadığını ya da eğitim/egitim bilimleri fakültesi mezunlarının, İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi mezunları kadar yüksek KPSS puanı olmadığını düşünmekte dolayısıyla öğretmenlerin/egitim fakültesi mezunlarının uzman yardımcılığı kadrolarına atanmalarının olanaksız olduğunu düşünmektedirler. (10) Bakanlığın, eğitimi ilgilendiren konularda

Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunlarından yararlanması, diğer konularda ise Eğitim/Eğitim Bilimleri Fakültelerinin dışındaki mezunlardan yararlanması gerektiğini düşünmektedirler. (11) 652 sayılı KHK ile ilgili olarak Bakanlığın kendilerini bilgilendirmediğini; basından, internetten ve resmî yazışmalar aracılığıyla bu yeni yapılanmanın bilgisine ulaştıklarını söylemektedirler. (12) MEB'in teşkilatlandırılması çalışmalarının kamuoyunda ve mecliste tartışılması gerektiğini dolayısıyla bu yeni yapılanmanın KHK yerine kanunla düzenlenmesi gerektiğini düşünmektedirler. Tüm bu bilgiler ışığında, araştırmanın nicel ve nitel bulgularının birbirini destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, İ. (2002). Millî eğitim bakanlığında uzmanlığın yeri ve uzmanlık hizmetlerinden yararlanılma düzeyi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akçadağ, T. (2003). Millî eğitim bakanlığı merkez teşkilatında toplam kalite yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Altun, A. Sadegül & Memişoğlu, S. P. (2010). İlköğretim müfettişlerinin denetimin yeniden yapılandırılmasına ilişkin görüşleri. *İlköğretim-Online*, 9 (2), 644-657. <http://ilkogretim-online.org.tr>. Erişim Tarihi: 15.12.2012
- Ayanoğlu, A. (2002). Talim ve terbiye kurulu başkanlığının kuruluşu işleyişi ve millî eğitim sistemine katkıları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Balci, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balci, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Başar, E. (1988). Cumhuriyet dönemi millî eğitim bakanları ve icraatlarının değerlendirilmesi (1920-1960). *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Bilgen, H. N. (1976). Millî eğitim bakanlığı merkez örgütünün analizi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Bozkurt, A. (1998). Millî eğitim bakanlığı merkez teşkilatında kariyer planlaması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Buluç, B. (1997). Millî eğitim bakanlığında insan kaynaklarının geliştirilmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Gaz, A. (1996). Millî eğitim bakanlığı merkez organizasyon yapısındaki değişimler. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Hammer, M. & Champy, J. (1994). *Değişim mühendisliği: İş idaresinde devrim için bir manifesto*. (Çev. S. Gül). (2. Baskı). İstanbul: Sabah Kitapları.
- Jick, T. D. (1993). *Managing change: cases and concepts*. Boston: Irwin/McGraw Hill Companies.
- Karazeybek, F. (2002). Millî eğitim bakanlığı merkez teşkilatında personel yönetimi sorunları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kargılı, İ. H. (1992). Millî eğitim bakanlığı merkez örgütündeki yönetici ve uzmanların görevlerine ilişkin sorunları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaufman, R. & Herman, J. (1991). *Strategic planning in education: rethinking, restructuring, revitalizing*. Pennsylvania: Technomic Publishing Company.
- Kıdı, H. T. K. (2004). Millî eğitim bakanlığı merkez örgütünde çalışan kadınların yönetim kadrolarında ilerlemelerini engelleyen faktörler. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Konan, N. (1993). MEB talim ve terbiye kurulu başkanlığının analizi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Küçüker, E. (2000). Millî eğitim bakanlığı merkez örgütünde eğitim uzmanı ve uzman yardımcısı istihdamında karşılaşılan sorunlar. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mahmutoğlu, A. (2007). Millî eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- McGregor, E. B. (2000). Making sense of change. *Advancing public management: new developments in theory, methods and practice*. (Edt: J. L. Brudney, L. O'Toole & H. G. Rainey). Washington: Georgetown University Press.
- Miles, M. & Huberman, M. (1994). *An expanded sourcebook qualitative data analysis*. (2nd Edition). California: Sage Publications.
- Murphy, J. (1997). Restructuring through school- based management. *Restructuring and quality: issues for tomorrow's schools*. (Edt: T. Townsend). London, New York: Routledge.
- Myers, P., Hulks, S. & Wiggins, L. (2012). *Organizational change: perspectives on theory and practice*. UK: Oxford University Press.
- Oğuz, E. (2006). İlköğretim okul yöneticilerinin performanslarının değerlendirilmesine ilişkin görüşler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46, 227-258.
- Onural, H. (2002). MEB merkez teşkilatı eğitim yöneticilerinin görevlerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları*. Ankara: SETA Analiz.
- Özyazgan, A. İ. (1993). Talim terbiye kurulu başkanlığının tarihi gelişimi ve işleyişi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pollitt, C. & Bouckaert, G. (2004). *Public management reform: a comparative analysis*. (2nd Edition). New York: Oxford University Press Inc.
- Şimşek, H. & Yıldırım, A. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tomul, E. (1994). Millî eğitim bakanlığı araştırma planlama ve koordinasyon kurulu başkanlığı: bir örgüt analizi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Tonbul, Y. (2008). Öğretim üyelerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin öğretim üyesi ve öğrenci görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56, 633-662.
- Top, S. (1999). Millî eğitim bakanlığı merkez örgütünde alınan kararlara eğitim sendikalarının katılımı. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türk, E. (1998). Cumhuriyet döneminde millî eğitim bakanlığı merkez örgütünde yapı boyutundaki değişimler (1923-1997). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- TÜSİAD. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik, yasal altyapı, saydamlık ve ayrıcalıklar, tespit ve öneriler*. Cilt 2. İstanbul: Graphis Matbaa Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.
- Usluel, Y. (1995). Millî eğitim bakanlığı merkez örgütü yöneticilerinin yerleşme konusundaki görüşleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yurtsever, S. (2007). Türk millî eğitim idari teşkilatının yeniden yapılandırılması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- http://mebgep.meb.gov.tr/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=2. Erişim Tarihi: 11.12.2012

Views of the State Primary School and Secondary School Principals in Ankara Province about the Restructure of Ministry of National Education (By Decree Law No. 652)⁴

İnci ÖZTÜRK⁵ & Ali BALCI⁶

Introduction

In the context of the reconstruction of MEB, between the years of 2008 to 2010, The Projects of Reinforcement of Capacity of The Ministry of National Education were carried out. The scope of the Project is stated as the recruitment of the execution system of MEB and the strengthening of the mechanisms for effectiveness and productivity of corporate governance of the sector.

Approximately 1.5 years after the completion of this Project, the Legislative Decree on The Organization and Duties of the National Education Ministry (KHK) numbered 652 was published. The Law on The Organization and Duties of the National Education Ministry numbered 3797 before KHK numbered 652 was entered into force. This law included the target of MEB, the organizational structure as central in the province and abroad, the Chair of Ministry, the Head Council of Education and Morality, the main and subsidiary service units of the Ministry, the consultation and audit units, the continuous councils, responsibilities and authorities, the appointments and changing places and amendments related to the staff By The Legislative Decree on the Organization and Duties of the National Education Ministry (KHK) numbered 652 the organizational structure of the Ministry of National Education was changed. The target of KHK is to organize the establishment, duty, authority and responsibilities of the Ministry of National Education in order to carry out the national educational services in the direction of constitutional law, The Law of Unification and Education numbered 430, the National Education Basic Law numbered 1739 and the development plans and programmes.

The creation of assistants to the experts on staff, the creation of a general directorate by combining general directorates, the changing of qualifications of appointments to the Head Council of Education and Morality and terms of Office of the members of Presidency, the grounding on the performance and efficiencies in the compulsory change of location of the managers who work in field organization and provincial education auditors, are not discussed in Law number 3797. However, these items are some of the most important subjects of KHK number 652.

In this context, asserting the views of school managers on theoretical bases, processes and structures of the Ministry of National Education about which the public is not informed enough is accepted as the main problem of this study.

Method

This research aimed to determine the opinions of the administrators working at the state-run primary and secondary schools in the area of the Metropolitan Municipality of Ankara, pertaining to the restructuring of the Ministry of National Education in accordance

⁴ This study was produced from some of the data of İnci Öztürk's master thesis "Views of the State Primary School and Secondary School Principals in Ankara Province about the Restructure of Ministry of National Education (By Decree Law No. 652)" carried out at Ankara University, Faculty of Educational Science, under Ali Balci's consultancy.

⁵ Res. Asst. - Ankara University, Faculty of Educational Sciences - iiozturk@yahoo.com.tr

⁶ Prof. Dr. - Ankara University, Faculty of Educational Sciences - balci@education.ankara.edu.tr

with Decree Law No. 652. The research, conducted via the descriptive survey model, was designed as “mixed type research” in which a combination of quantitative and qualitative methods was used. In the quantitative dimension of the research, the target population consisted of 1722 school administrators serving at 612 state-run primary and secondary schools located in the area of nine central districts of the Metropolitan Municipality of Ankara. A sampling from the target population was obtained via a stratified sampling method and 276 school administrators were included in the research.

The quantitative data of the research were collected by a data collection instrument developed by the researcher. The data consisted of scales with headlines of demographic information in the first section and Dimension of Goals and Policies of Ministry of Education required by the Decree Law No. 652, Process Dimension of the Restructuring of Ministry of Education envisaged by the Decree Law No. 652, and Restructuring Dimension of Ministry of Education required by the Decree Law No. 652 in the second section. The data were analyzed via the SPSS program. During the analysis of the data, descriptive statistics such as frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and coefficient of relative variation were calculated. In order to find out whether or not the opinions of school administrators differ in terms of their sex, the t-test was used. The Variance Analysis (ANOVA) for parametric data and Kruskal Wallis H-test for non-parametric data were used in order to find out whether or not the opinions of school administrators differ in terms of their educational qualification, professional experience and the type of school in which they work currently. Significance tests were performed at $\alpha=.05$ level.

Eleven school administrators, serving at state-run primary and secondary schools located in the area of nine central districts of the Metropolitan Municipality of Ankara, were interviewed individually in the qualitative dimension of the research. The qualitative data of the research were analyzed and reported by the content analysis method.

Findings, Discussions and Suggestions

According to the results of the quantitative dimension of the research, the opinion of the appropriateness of the Decree Law No. 652 to the goals and policies of the Ministry of Education was the most frequently observed among the graduates of the Faculty of Economics and Administrative Sciences and the Faculty of Law, who were respectively followed by the graduates of other faculties, the Faculty of Education and finally the Faculty of Science and Letters. It is concluded that, when compared with the secondary school administrators, the primary school administrators tend to adopt more positive attitudes towards the realization of the goals and policies of the Ministry of Education by the Decree Law No. 652.

There is no significant difference in the opinions of the school administrators related to the Process of Restructuring of Ministry of Education envisaged by the Decree Law No. 652 and The Restructuring of the Ministry of Education required by the Decree Law No. 652 in terms of their educational qualification, professional experience and the type of school in which they work currently.

According to the results of the qualitative dimension of the research, it is concluded that the use of performance assessment for the evaluation of services is appropriate provided that the clarification of performance criteria and objective assessment are achieved; the public was not informed sufficiently about the structure envisaged by the Decree Law No. 652. The Decree Law No. 652 was not discussed sufficiently. It is impossible for teachers to be

appointed to be assistant education specialists, the organization of the Ministry of Education must be structured by a legislative act instead of a decree law.

Based on the results obtained in the research, the suggestions developed are below: Performance evaluation systems on the evaluation of administrators, legal advisors, experts, assistant experts who work in the central organization of the Ministry and in evaluation of administrators, advocates who work in field organizations and objective criteria should be developed in order to have a fair evaluation. Stopgap personnel workings in the central organization of the Ministry should be prevented. The personal rights of senior managers, experts and assistant experts who work in the central organization of the Ministry, as well as the personal rights of other personnel who work in the central and provincial organizations of the Ministry should be recruited. In order to resolve the negative perceptions of teachers and school administrators, the Ministry should have better communication with provincial organization administrators, teachers and other personnel. Since education and training is a job for experts, experienced people should be employed in this field and off-site public officials should not be appointed to the presidency and memberships of senior management and audition units. Expertise and branching out in evaluation are required. The education-training services should be audited by those who have graduated from the educational sciences faculties; the administrative and financial subjects should be audited by those who have graduated from economics and administrative sciences. Thus, this case refers to the need for expertise. The Ministry should employ those who graduated from educational sciences faculties and experienced teachers for the expert and assistant expert staff related to education, those who graduated from the faculty of economics and administrative sciences and who have experience in subjects related to economics and administration for the fields of administration and economics, those who graduated from faculty of law and who have experience in previous institutions in subjects related to law for the fields related to law. The rules of application and assignment should be reorganized in order to provide the successful school managers and teachers who have not KPSS (Public Personnel Selection Examination) points to apply for assistant expert staffs. The next organizational Works should be carried out by laws instead of KHK. It may be possible to discuss the law drafts, bill of law, political party groups, and views of commission and members of government.

Key Words: Decree Law No. 652, Organization of MoNE, Restructure

Atıf için / Please cite as:

Öztürk, İ. & Balcı, A. (2014). Millî eğitim bakanlığının 652 sayılı kanun hükmünde kararname ile yeniden yapılandırılmasına ilişkin Ankara ili kamu ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin görüşleri [Views of the state primary school and secondary school principals in Ankara province about the restructure of Ministry of National Education (By decree law No. 652)]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 4 (1), 213-241. <http://ebad-jesr.com/>