Eğitim Bilimleri Dergisi / Journal of Educational Sciences • Yıl / Year: Haziran / June 2015 • Cilt-Sayı / Volume-Issue: 42
ss/pp. 127-144 • ISSN: 1300-8889 DOI: 10.15285/ebd.66443

Eğitim ve okul yöneticilerinin yeni-kamu işletmeciliği anlayışına ilişkin görüşlerinin incelenmesi

Murat ÖZDEMİR *
Süheyla BOZKURT **

Özet

Bu çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan eğitim ve okul yöneticilerinin yeni-kamu işletmeciliği anlayışının eğitimdeki yansımalarına yönelik görüşleri incelenmiştir. Araştırmada, katılımcıların yeni-kamu işletmeciliği yaklaşıma özgü ilkeleri ne düzeyde benimsedikleri ve yeni kamu işletmeciliğini benimseme düzeylerinin cinsiyet, görev, kıdem, yöneticilikte geçen hizmet süresi ve sendika üyeliği değişkenlerine göre fark gösterip göstermediği sorularına yanıt aranmıştır. Araştırmaya Milli Eğitim Bakanlığının çeşitli kademelerinde görev yapan 300 yönetici katılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla "yerelleşme", "piyasalaştırma", "özelleştirme" ve "yönetişim" olmak üzere dört boyuttan oluşan "Yeni Kamu İşletmeciliği Tutum Ölçeği-YKİTÖ" geliştirilmiştir. Bu çerçevede YKİTÖ'nün geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan toplanan ölçekler ortalama, standart sapma, t-testi, ANOVA ve Kruskal Wallis-H testleri ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların yeni kamu işletmeciliğine ilişkin ilkeleri yüksek düzeyde benimsedikleri saptanmıştır. Bu bulguya dayalı olarak yeni kamu işletmeciliği anlayışının eğitim ve okul yöneticileri arasında yaygın şekilde kabul gördüğü genel sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Yeni kamu işletmeciliği, özelleştirme, piyasalaştırma, yerelleşme, yönetişim.

Educational and school administrators' opinions on the new public management approach

Abstract

The present study examined the educational and school administrators' opinions on the reflections of new public management approach (NPM) on education. In the study it has been tried to

* Doç.Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, mrtozdem@gmail.com
** Yrd.Doç.Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, sbozkurtmagic@hotmail.com

determine whether the participants adopted NPM and whether their opinions on the NPM differed based on gender, position, length of service in Ministry of National Education (MNE), length of service in administration and membership to unions. 300 administrators working in MNE participated in the study. The data were collected with "Attitude Scale for NPM". The scale which consists of four dimensions including "decentralization", "marketization", "privatization" and "governance" has been found to be valid and reliable during the development process. The data were analyzed with quantitative techniques including arithmetical mean, standard deviation, t-test, analysis of variance and Kruskal Wallis-H tests. In the study it has determined that the participants adopted the basic principals of the NPM in a high degree. Based on this finding it has been concluded that NPM has gained acceptance among educational and school administrators.

Keywords: New public management, privatization, marketization, decentralization, governance.

Giriş

Dünyadaki genel eğilimle uyumlu olarak Türk eğitim sisteminde de reform ve yenileşme konusu her dönem ülke gündeminde önemli bir yer işgal etmiştir. Küresel bütünleşmeye ilişkin çabalar, bilgi teknolojilerinin eğitim süreçlerine eklemlenmesi, e-devlet uygulamaları, çok-kültürlü eğitime ilişkin talepler, eğitimde fırsat eşitliği, okul sistemi modelleri, eğitim programlarının içeriği ve benzeri konular, eğitimde reform ve yenileşmeye ilişkin talepleri artırmaktadır. Ne var ki, Weberyan bürokrasi kuramına göre desenlenen Milli Eğitim Bakanlığının (MEB), eğitime ilişkin sorunlara çözüm üretebilecek esnekliğe sahip olmadığı akademisyenler, politikacılar ve uygulamadaki eğitimciler tarafından sıkça dile getirilmektedir (Erdoğan, 2004; Özden, 2005). Bu çerçevede MEB'in bürokratik örgüt yapısının yol açtığı katı-merkeziyetçi anlayışın, demokratik olmayan uygulamaları ve verimsizliği de beraberinde getirdiği öne sürülmektedir (Memduhoğlu, 2007; Şahin, 2007; Torun, Kaplan ve Ergülen, 2008).

MEB'in gelenekselleşmiş merkeziyetçi yönetim yapısının, güncel ihtiyaçları karşılamaktan uzak kalmasının bir sonucu olarak, son on yıllar içerisinde işbaşındaki hükümetler tarafından sürekli olarak yasal düzenlemelerle değişime zorlandığı görülmektedir. Bu çerçevede MEB'i değişime zorlayan ana parametrelerden birinin de yeni-liberal iktisat anlayışı olduğu belirtilmektedir (Aydoğan, 2008; Mukul ve Sarı, 2009). Yeni-liberal iktisadın temel arzusu, ekonomide ve toplumsal yaşamda devletin rolünü sınırlandırmaktır (Aktan, 1995, s. 16). Nitekim 1980'li yılların hemen başında ABD ve İngiltere başta olmak üzere pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede, yeni-liberal anlayışı savunan politik partilerin iktidara geldiği görülmektedir. Bu çerçevede 80'li ve 90'lı yılların hâkim iktisat politikası, kamusal mal ve hizmet üretimini özelleştirme, serbestleştirme, yerelleştirme ve piyasalaştırma araçlarını kullanarak özel sektöre devretmek olmuştur (Özdemir, 2008a). Ancak devletin ekonomideki rolünü sınırlama girişimi büyük ölçüde başarılı olsa da, kamu örgütlerinin tümüyle özel sektöre devri, çeşitli nedenlere dayalı olarak mümkün ol(a)mamıştır. Bu nedenle devlet, kendisine bağlı kamu örgütlerini, serbest piyasa mantığının gerekliliklerine uygun şekilde yeniden yapılandırma çabası içerisine girmiştir (Ateş, 2001; Rhodes, 1996). Bu süreçte aralarında eğitim de olmak üzere tüm kamu örgütlerinin

"etkililiğe, verimliliğe, hesap verebilirliğe ve saydamlığa" dayalı bir anlayışla yönetilmesi düşüncesi giderek kökleşmiştir (Şentürk, 2010). Böylece geleneksel olarak kamu örgütlerine hâkim olan bürokratik yönetim kültürü, işletmecilik kültürü ile ikame edilme süreci içerisine girmiştir (Metcalfe ve Richards, 1987, s. 67). Bu kapsamda, ülkede 2000'li yıllarda yürürlüğe girmiş olan çeşitli yasal düzenlemelerle birlikte (örneğin 2003 yılında yürürlüğe giren 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu gibi) işletmecilik kültürü, kamu yönetiminin temel işleyiş mantığı haline gelmeye başlamıştır.

İşletmecilik kültürünün kamu yönetimini etkisi altına aldığını öne süren çevreler, bu süreci koşullandıran temel parametrenin, yeni-liberal iktisadın yönetim düşüncesi olan yeni-kamu işletmeciliği (new-public management) (YKİ) anlayışı olduğunu öne sürmüşlerdir (Drechsler, 2005). Ancak YKİ'ye ilişkin ortaya atılan bu ve benzeri argümanların ampirik bulgularla yeterince desteklenmediği söylenebilir. Örneğin YKİ üzerine gerçekleştirilen yerli alanyazın taramalarında, ulaşılabilen kaynakların hemen hemen tamamının derleme türünde olduğu görülmüştür (Akdoğan, 2007; Arslan, 2010; Arap ve Yılmaz, 2006; Bilgiç, 2003; Eren, 2001, 2006; Karcı, 2008; Kurt ve Uğurlu, 2007; Ömürgönülşen, 2003; Özer, 2005; Sezen, 2009; Tarhan ve Ezici, 2011; Üstüner, 2000; Yıldırım, 2011). Anılan bu çalışmalar incelendiğinde bu çalışmaların tamamına yakınının YKİ'yi kavramsal olarak irdelediği anlaşılmaktadır. Diğer yandan alanyazın incelemelerinde, YKİ'nin özel olarak eğitimdeki yansımalarına odaklanan çalışmaların ise çok az olduğu belirlenmiştir (Özdemir, 2005, 2008b). Bu çalışmaların da yine derleme türünde olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla YKİ'nin eğitimdeki yansımaları konusunda alanyazında bir boşluk olduğu düşünülmektedir. Bu saptamadan hareketle mevcut çalışmanın genel amacı, yeni-kamu işletmeciliğinin eğitim alanındaki görünümlerini ampirik bir çalışma ile ortaya koymaktır. Bu genel amaçla uyumlu olarak çalışmada; (1) Yeni-kamu işletmeciliği anlayışına özgü temel ilkelerin, eğitim ve okul yöneticileri tarafından ne düzeyde benimsendiği ve (2) Yeni-kamu işletmeciliğine özgü ilkelerin benimsenme düzeyinin cinsiyet, sendika üyeliği, görev ve kıdem gibi çeşitli değişkenler bakımından anlamlı şekilde farklılaşıp farklaşmadığı sorularına yanıt aranmıştır. Bu araştırma temel olarak, YKİ ile birlikte eğitimde yaygınlaştığı düşünülen "işletmecilik kültürünün", eğitim işgörenleri arasında ne düzeyde kabul gördüğünü ortaya çıkartma amacı taşımaktadır. Bu durum, çalışmanın uygulama ve kuram açısından önemine işaret etmektedir. Ayrıca YKİ'nin eğitimdeki yansımalarına ilişkin yürütülmüş olan bu çalışmanın, yönetim bilimlerinde YKİ üzerine yapılan kuramsal çalışmalara ampirik temelde destek sunması da umulmaktadır. Aşağıda, YKİ'nin ilgili alanyazın taramalarına dayalı olarak kavramsal gelişimi tartışılmıştır.

Kamu ve özel sektör örgütlerinin yönetimi arasındaki farklılıklar ve benzerlikler üzerine yürütülen tartışmaların yüzyılı aşan bir geçmişi olsa da, bu tartışmaların yirminci yüzyılın son çeyreğinde ivme kazandığı söylenebilir. Bu yıllarda ortaya atılan görüşlerin büyük bir bölümü, kamu yönetimi ve özel sektör yönetimi (işletme) arasındaki benzerliklerin farklılıklardan daha fazla olduğu yönündedir (Murray, 1975). Bu görüşe göre, serbest piyasa ilkelerinin yaygınlaştığı ve kökleştiği bir dünyada, kamu ve özel sektör yönetimleri arasındaki farklar giderek ortadan kalkmaktadır. Kamu ve özel sektör yönetimi ayrımının erimeye başladığı görüşünün etki

alanın genişlemesi ile birlikte bu yıllarda bu iki alanı tek bir çatı altında birleştirme çabalarının da başladığı söylenebilir. Bu yönde gerçekleşen ilk girişimlerden biri Perry ve Kraemer (1983) tarafından yapılmıştır. Bu iki yazar esas olarak "kamu işletmeciliğini (public management)", "kamu yönetiminin (public administration)" normatif eğilimi ile genel yönetimin araçsal eğilimi arasında bir sentez' olarak nitelemişlerdir. Burada normatif eğilimden kasıt, "kamu yönetimine özgü demokrasi ve eşitlik gibi süreçler iken, araçsal eğilimden kasıt özel sektör yönetimine özgü verimliliktir" (Gunn, 1988, s. 38). Böylece, kamu yönetimi ile işletme yönetimi arasında bir senteze gidilmekte ve üniversiter yapı içerisinde tarihsel olarak ayrışmış olan bu iki bilim dalı, tek bir bilim dalına indirgenmektedir. Bu eğilimle birlikte "kamu işletmeciliğinin" 80'li yıllar boyunca akademik yapı içerisinde filizlenmeye ve giderek kök salmaya başladığını da saptamak mümkündür (Rhodes, 1991, s. 547). Ancak kamu ve özel sektör yönetimlerini tek bir çatı altında toplama girişimi olarak nitelenebilecek "kamu işletmeciliği" akımı, dar ve indirgemeci tutumu nedeniyle 80'lerin sonlarına doğru bir bunalıma sürüklenmiştir (Üstüner, 2000). Bu süreçte Hood (1991), "kamu işletmeciği" terimine "yeni" ön-eki getirmiş ve "kamu işletmeciliği" yaklaşımını, "yeni-kamu işletmeciliği (new public management-NPM)" olarak isimlendirilmiştir. Hood'a (1991, s. 3) göre son yıllarda kamu yönetimi alanında ortaya çıkan en önemli gelişme "yeni-kamu işletmeciliği" akımının ortaya çıkışıdır. Bu yıllarda kamu harcamaları kısılmış, kamuda istihdam edilen personel sayısında bir azalmaya gidilmiş, kamu hizmet alanlarında özelleştirme uygulamaları hız kazanmış ve hizmet sunumlarında yerellik ön plana çıkmıştır. Bu süreçte geleneksel kamu yönetimine özgü ilkeler yerini, "profesyonel işletmecilik (managerializm)" anlayışına terk etmeye başlamıştır. Bu bağlamda geleneksel olarak özel sektör örgütlerinde uygulanan yönetim teknik ve ilkelerinin kamu örgütlerinde de uygulanmaya başladığı görülmüştür. Örneğin performans yönetimi, sonuçlara dayalı yönetim ve müşteriyi merkeze alan yaklaşımlar, kamu hizmet sunumunda öne çıkan temel değerlere dönüşmüştür. Böylece geleneksel kamu hizmeti sunum anlayışı giderek serbest piyasa koşullarına uyumlu hale getirilmeye çalışılmıştır (Rhodes, 1996, s. 655).

Yeni-kamu işletmeciliğinin dayandığı pek çok ilke bulunmakla birlikte bu ilkeleri birkaç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan ilki insan kaynakları yönetimine (İKY) ilişkindir. YKİ'nin insan kaynakları yönetimi anlayışı, geleneksel kamu personel rejimine özgü çakılı kadro uygulaması yerine, esnek istihdam modelini öngörmektedir. Türk eğitim sisteminde eğitim işgörenlerinin esnek istihdam anlayışına dayalı çalıştırılmasının hukuki dayanağını 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 4-b-c maddesi oluşturmaktadır. Bu madde uyarınca özellikle 2000'li yılların ortalarından itibaren öğretmen istihdam rejiminde sözleşme usulünün istisna olmaktan çıkıp, temel kurala dönüşmeye başladığı görülmüştür. Okullarda esnek çalışmaya ilişkin bir diğer yasal dayanak ise 1999 yılında yürürlüğe girmiş olan norm-kadro yönetmeliğidir (23782 sayılı RG). Yönetmelik uyarınca okullarda bulunması gereken yönetici ve öğretmen sayısı belirli ölçütlere dayalı olarak tespit edilmektedir. Okulun yönetici ve öğretmen norm-kadro sayısı her yıl yeniden gözden geçirilmektedir. Bu kapsamda ihtiyaç fazlası durumuna düşen yönetici ve öğretmenler "norm fazlası" olarak isimlendirilmektedir. Yönetmelik gereği norm fazlası durumuna düşen öğretmenler maaş karşılığı girmek zorunda oldukları haftalık ders yüklerini,

okulun bağlı bulunduğu eğitim bölgesi ya da ilçe milli eğitim müdürlüğü sınırları içerisindeki diğer okullarda tamamlamak durumunda kalmaktadır (m. 23).

Personelin nicel sonuçlara ve performansa dayalı olarak değerlendirilmesi ve sabit maaş uygulamasının ödül ve teşvik sistemi ile ikame edilmesi, YKİ'nin insan kaynakları yönetimi boyutuna ilişkin bir diğer özelliğini oluşturmaktadır (Dunsire, 1999, s. 373). Okullardaki ücretli öğretmenlik uygulamaları bu kapsamda değerlendirilebilir. Uygulamada emekli öğretmenlerin ya da fakülteden yeni mezun olmuş ve henüz ataması yapılmamış genç öğretmenlerin ücretli statüde çalıştıkları görülmektedir. Ücretli öğretmenler çalışma karşılığı olarak aylık yerine, girmiş oldukları ders başına ücret almaktadırlar. Bu koşullar altında görev yapan öğretmenler daha fazla ücret alabilmek için çok fazla derse girmek durumunda kalabilmektedir. Diğer yandan YKİ anlayışı ile birlikte kamusal mal ya da hizmet üretiminde 'hizmet alımı' usulünün ilke edinildiği görülmektedir. Böylece kamu örgütleri hizmet sunumunu kendi personeli ile değil, ilgili alanda faaliyet gösteren firmalardan satın almak sureti ile yapmaya başlamışlardır. Bu kapsamda kamu hizmet alımı süreçlerinde uygulanacak esasları düzenlemek üzere 2002 yılında 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu (KİK) yürürlüğe girmiş; ardından kanunun uygulama esaslarını düzenlemek amacıyla da Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği çıkartılmıştır. Böylece kamu ve özel sektör arasında sözleşme hukuku temelinde ortaklık kültürü giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Diğer bir deyişle YKİ ile birlikte sözleşme usulü, kamu hizmet sunumunda temel ilkelerden biri haline gelmiştir (Carrol, 1995, s. 302). Özellikle son yıllarda okul temizliği ve güvenliği gibi destek hizmetlerinin taşeron firmalardan hizmet alımı yoluyla yapılmaya başlamış olması, sözleşme kültürünün okullarda yaygınlaştığının bir göstergesi olarak düşünülebilir. Ancak okullar artık sadece destek hizmetlerini değil, ana hizmet faaliyetlerinin bir bölümünü de hizmet alımı usulü çerçevesinde firmalara yaptırtmaya başlamıştır. Son yıllarda özel dershanelerin devlet okullarında öğrencilere yönelik seviye tespit ve deneme sınavları yapıyor olmaları bu duruma örnek gösterilebilir. Bir başka örnek ise özel eğitime ihtiyaç duyan çocukların eğitim ve rehabilitasyonlarının özel öğretim kurumlarda verilmesi uygulamasının yaygınlaşmış olmasıdır.

YKİ'nin bir diğer boyutu ise örgütsel yapıya yöneliktir. YKİ, temel olarak bürokratik ve merkeziyetçi örgütsel modelin eleştirisi üzerine yükselmektedir. Bu süreçte Weberyan tipi eskimiş ideal bürokrasi anlayışı yerine, esnek yapılı ve göze (matriks) türü örgütsel yapı önerisi getirilmektedir (Ergun, 1995, s. 12). Böylece bürokratik örgütsel desene özgü dikey iletişim modeli, yatay iletişim modeli ile yer değiştirmeye başlamıştır. Bu süreçte merkeziyetçi örgüt yapısı terk edilmekte, örgütün alt-kademelerindeki işgörenler güçlendirilmekte ve örgütsel kademeler azaltılmaktadır (Aktan, 2003, s. 194). Bu çerçevede yerinden yönetim anlayışı (âdem-i merkeziyetçilik) merkeziyetçi yönetim anlayışının yerini almaya başlamıştır (Eryılmaz, 2002, s. 24). Bu anlayışla uyumlu olarak MEB'in teşkilat yasasında 2011 yılında 652 Sayılı KHK ile yapılan değişikliklerle birlikte köklü değişikliklere gidildiği görülmektedir. İlgili düzenleme ile birlikte bakanlık merkez teşkilatının örgütsel yapısında sadeleştirilmeye gidilmiştir. Örneğin bir önceki teşkilat kanununda (3797 SK) yedi olan müsteşar yardımcısı sayısı beşe indirilmiştir. Diğer yandan bazı ana hizmet birimleri birleştirilmiştir. Bu kapsamda Okul Öncesi Eğitim Müdürlüğü ile İlköğretim Genel Müdürlüğü, Temel Eğitim Genel Müdürlüğü çatısı altında toplanmıştır.

Benzer şekilde mesleki ve teknik eğitim alanında faaliyet gösteren genel müdürlüklerin bir bölümü tek bir genel müdürlük yapısı içerisinde eritilmiştir. Bununla birlikte merkez teşkilat bünyesindeki genel müdür yardımcılığı kadroları kaldırılmıştır.

YKİ'nin bir diğer özelliği ise çok-aktörlü yönetim olarak tanımlanabilecek yönetişim modelini öngörüyor olmasıdır. YKİ ile birlikte kamu örgütlerinin karar organlarına, ilgili kamu hizmeti alanında faaliyet gösteren özel sektör ve sivil toplum kuruluş temsilcileri (STK) eklemlenmekte ve yönetişim modeline doğru bir geçiş yaşanmaktadır (Güzelsarı, 2003). Bu kapsamda 1999 yılında yürürlüğe girmiş olan MEB Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurulları Yönergesi, "eğitimle ilgili alınacak karar ve yönetim süreçlerine, eğitimin talep alanını oluşturan bütün kesimlerin katılımının sağlanmasını" (m. 5) hükmetmektedir. Yönerge uyarınca eğitim bölgesi danışma kurulu üyeleri, kamu eğitim yönetimi temsilcilerinin yanı sıra, yerel yönetim temsilcileri, özel sektör temsilcileri ve sivil toplum temsilcilerinden oluşturulmaktadır (m. 17). Ayrıca 2000'li yılların hemen başında uygulamaya konulan okul gelişim yönetim modeli uyarınca okullarda oluşturulan okul gelişim yönetim ekibinin (OGYE) üye yapısı incelendiğinde okul yönetiminin karar organlarına okul yöneticileri ve öğretmenlerinin yanı sıra veliler, muhtar, yerel yönetim temsilcileri, özel sektör temsilcileri ve STK temsilcilerinin de katıldığı görülmektedir.

YKİ'nin göze çarpan bir diğer özelliği ise kamu örgütlerinin girişimci ve gelir getirici bir anlayışla faaliyet yürütmeleridir. Bu kapsamda kamu örgütlerinin rekabet kültürü gerekliliklerine göre yapılandırılması hedeflenmektedir. Bu süreçte "vatandaş" kavramı yerini, "müşteri" kavramına bırakmaya başlamıştır. Böylece girişimci ve etkin bir kamu yönetimi sistemi inşa edilmeye çalışılmaktadır. Girişimci kamu yönetimi anlayışı ile birlikte, kamu yöneticileri harcama yapmanın yanı sıra gelir getirici faaliyetlerde de bulunmaya başlamıştır (Lako ve Nelissen, 1999; akt. Üstüner, 2000, s. 23). Okullarda gelir getirici faaliyetler Okul Aile Birliği Yönetmeliği esaslarına göre yapılmaktadır. Yönetmeliğin 15. maddesi uyarınca birliğin gelirleri; (a) ayni, nakdi, şartlı ve şartsız bağış ve yardımlardan, (b) kantin ve benzeri yerlerin işlettirilmesi veya işletilmesinden elde edilen gelirler, (c) okulda eğitim öğretimin yapılmadığı saatler dışında gerçekleştirilen faaliyetlerden elde edilen gelirlerden oluşmaktadır. Bu kapsamda okul bahçelerinin otoparklara, spor salonlarının ise düğün salonlarına dönüştürüldüğü görülmektedir. Benzer şekilde okullarda kermesler düzenlenmekte ve böylece okula maddi kaynak yaratılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca öğrencilerden ve velilerden çeşitli eğitim giderleri için 'aidat' adı altında para toplanmaya çalışıldığı; bazı okullarda diploma ve öğrenci belgesi karşılığı olarak öğrencilerden belirli miktarlarda ücretler istediği de bilinmektedir.

YKİ pratikleri ile birlikte kamu yöneticileri yetkilendirilerek, hedef belirleyebilme gücü ile donatılmışlardır. Böylece kamu yöneticileri bir taraftan belirledikleri hedeflere ulaşma konusunda üst kademelere karşı sorumlu olurken, diğer taraftan da hizmet sundukları vatandaşlara karşı kendi görev alanları konusunda hesap verebilir hale gelmektedir (Gül, 2008). Kamu yöneticilerinin hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma konusunda yapacakları çalışma esaslarını düzenlemek amacıyla, başta "Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK)" olmak üzere çeşitli kanun ve yönetmeliklerin çıkartıldığı söylenebilir. KMYKK'nun özünü, stratejik yönetim anlayışı oluşturmaktadır. KMYKK, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının

stratejik plan yapmasını hükme bağlamaktadır (m. 9). Kanunun bu hükmü uyarınca Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) "2006/55 Sayılı Genelge" ile stratejik planlama çalışmalarına başlamıştır. Bu çalışmalar sonunda MEB'e bağlı tüm okullar 2011-2014 yılları arasını kapsayacak şekilde stratejik plan hazırlıkları yapmış ve bu planları uygulamaya koymuşlardır. Strateji planlama sürecinde okullar amaç ve hedef belirleme yetkisi ile donatılmışlardır. Söz konusu hedefler, ölçülebilir performans göstergelerine dayalı olarak belirlenmekte ve nihayet süreç sonunda bu hedeflere ne düzeyde ulaşıldığının analizi yapılmaktadır. Görüldüğü üzere yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı, Weberyan bürokratik yönetim anlayışının eleştirisi üzerine yükselmekte ve bürokrasi kuramının tüm ilkelerini erozyona uğratmaktadır. YKİ ile birlikte, piyasa odaklı bir eğitim yönetimi anlayışına geçilmektedir. Piyasa odaklı anlayışın bir sonucu olarak eğitim örgütlerinin amaç, yapı ve süreçleri yeniden tanımlanmaktadır. Eğitim işgörenleri özel sektöre özgü ilkelere dayalı olarak istihdam edilmekte ve müşteri odaklı bir anlayışla iş yapar hale gelmektedirler. Okullar, YKİ'ye özgü ilkelerle birlikte girişimci bir anlayışla faaliyet yürütmekte ve okul yöneticileri çeşitli eğitim giderleri için kaynak yaratmak sorumluluğunu üstlenmektedir. Yine bu süreçte okulun içerisinde yer aldığı eğitim bölgesinde faaliyet gösteren özel sektör ve STK'lar yönetişim yaklaşımı gereğince okulun karar mekanizmaları içerisinde yer almaya başlamışlardır. YKİ ile öğrenci memnuniyeti öne alınmakta ve hizmetten yararlanan konumunda olan öğrenciler çeşitli eğitim giderleri için katkı öder duruma gelmişlerdir.

Yöntem

Yeni kamu işletmeciliğinin eğitimdeki görünümleri üzerine odaklan bu çalışma, tarama modeline göre desenlenmiştir. Çalışma nicel yaklaşımla yürütülmüş olup, çalışma grubu, veri toplama aracının geliştirilmesi, işlemler ve verilerin analizinde kullanılan istatistik tekniklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Çalışma grubu

Araştırmanın veri toplama süreci 2011-2012 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, eğitim ve okul yöneticilerinden oluşan ve araştırmaya gönüllü olarak destek sunan 300 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılar veri toplama aracını internet ortamında doldurmuşlardır. Bu kapsamda eğitim yönetimi alanında faaliyet gösteren Eğitim Yöneticileri ve Uzmanları Derneğinden (EYUDER) destek alınmıştır. Katılımcılar veri toplama aracına EYUDER'in web sayfasından erişmişler ve gönüllülük esasına dayalı olarak konuya ilişkin görüşlerini bildirmişlerdir. Veri toplama süreci yaklaşık olarak üç ay içerisinde tamamlanmıştır.

Katılımcıların 4'ü il MEM yöneticisi (%1,3), 10'u ilçe MEM yöneticisi (%3,3), 123'ü okul müdürü (%41) ve 163'ü okul müdür yardımcısıdır (%53,3). Katılımcıların 179'u kadın (%59,7) ve geri kalan 121'i erkektir (%40,3). Katılımcılardan MEB'de geçen hizmet süreleri 1-5 yıl arasında olanların sayısı 88 (%29,3), 6-10 arasında olanların 85 (%28,3), 11-15 yıl arasında olanların 40 (%13,3), 16-20 yıl arasında olanların 35 (%11,7) ve 21 yıl ve daha fazla olanların 52'dir (%17,3).

Katılımcıların yöneticilikte geçen hizmet süreleri ise şu şekildedir: 1-5 yıl 93 katılımcı (%31), 6-10 yıl 77 katılımcı (%25,7), 11-15 yıl 60 katılımcı (%20), 16-20 yıl 38 (%12,7), 21-25 yıl arası 25 yıl (%8,3) ve 26 yıl ve üzeri 7'dir (%2,3). Katılımcıların 207'si (%69) bir sendikaya üye iken geri kalan 93'ü (%31) sendika üyesi değildir.

Veri toplama aracı

Araştırma kapsamında, araştırmacılar tarafından veri toplamak amacıyla "Yeni Kamu İşletmeciliği Tutum Ölçeği (YKİTÖ)" geliştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle YKİ'nin kuram ve uygulama boyutlarına odaklanan alanyazın taramalarına dayalı ve YKİ'nin eğitimdeki görünümleri ile ilgili olabilecek 30 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzu kapsam geçerliği amacıyla, eğitim yönetimi ve teftişi alanından beş öğretim üyesinin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler sonucunda madde sayısı 27'ye düşürülmüştür. Yine uzman önerileri doğrultusunda maddelerin ifadelendirilmelerinde ve bazı maddelerin içeriklerinde düzeltmeler yapılmıştır. YKİTÖ, *"hiç katılmıyorum"* ile "*tamamen katılıyorum*" aralığında değer alan beş dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek maddeleri YKİ'nin eğitim alanında son yıllarda hayata geçirilmiş olan ilke ve uygulamaları temel alınarak ifadelendirilmiştir. Örnek ifadeler şu şekildedir: (*Okullar gelir getirici ve kaynak yaratıcı faaliyetlerde bulunabilmelidir*; m. 22); (*okulun yönetim yapısı içerisinde özel sektör, STK ve yerel yönetim temsilcileri de yer almalıdır*; m. 6, 7, 8). Ölçekte yer alan seçeneklerin sınırları ve verilen ağırlıkları ise şu şekildedir: *Tamamen katılıyorum*=5, sınırı 4.20–5.00; çoğunlukla katılıyorum=4, sınırı 3.40–4.19; *biraz katılıyorum*=3, sınırı 2.60–3.39; *az katılıyorum*= 2, 1.80–2.59; *hiç katılmıyorum*=1; sınırı 1.00–1.79 (Balcı, 2002, s. 220).

Araştırma kapsamında ulaşılan ve veri analizine uygun, 300 birey üzerinde uygulanan ölçeğin faktör yapısı, "açımlayıcı faktör analizi-AFA (temel bileşenler analizi)" ile incelenmiştir. Bu amaçla öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu sınanmıştır. Bu sınamada KMO değeri (.85); Bartlett küresellik testi ise anlamlı çıkmıştır ($p<0.000$). Böylece verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Ölçeğin faktör yapısını belirleyebilmek amacıyla öz-değer ve çizgi grafiğinden yararlanılmıştır. Öz-değer incelemelerinde 1'den yüksek değer alan '4' öz-değer olduğu belirlenmiştir. Çizgi grafiği üzerinde yapılan incelemelerde ise ilk dört faktörde keskin inişler görülmüş ancak beşinci faktörle birlikte faktörlerin yatay bir seyir takip ettikleri belirlenmiştir. Bu bulgulara dayalı olarak YKİTÖ'nün dört faktörlü olduğuna karar verilmiştir. Varimax dik döndürme sonucunda (.35)'in altında değer alan 9, 14, 20 ve 26. maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Böylece sonuçta dört faktörlü ve 23 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Yapılan incelemelerde 23 maddelik YKİTÖ'nün alt-boyutlarının varyansın toplam %54'ünü açıkladığı saptanmıştır. YKİTÖ'nün alt-boyutlarının faktör yük değerleri, madde toplam korelasyonları, Cronbach alfa katsayıları ve açıkladıkları varyans oranları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

YKİTÖ'nün Alt-Boyutlarının Faktör Yük Değerleri, Madde-Toplam Korelâsyonları, Cronbach Alfa Katsayısı ve Açıkladıkları Varyans Oranları

Alt-Boyutlar	Madde No	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonları	Cronbach Alfa Katsayısı	Açıklanan Varyans
Piyasalaştırma	15	.70	.67	.85	%18.15
	16	.64	.57		
	13	.64	.68		
	27	.63	.56		
	18	.61	.55		
	19	.61	.55		
	12	.56	.63		
	17	.56	.44		
	10	.52	.41		
	11	.46	.42		
Yerelleşme	2	.68	.60	.75	%13.53
	4	.67	.53		
	1	.67	.59		
	5	.66	.46		
	3	.59	.46		
	22	.54	.35		
Özelleştirme	25	.80	.61	.76	%11.41
	24	.78	.66		
	23	.64	.54		
	21	.59	.46		
Yönetişim	7	.82	.82	.88	%10.99
	6	.82	.75		
	8	.78	.74		
	Toplam Madde Sayısı = 23			YKİTÖ'nün tüm maddeleri için α =.88	Yığılmalı Açıklanan Varyans %54.08

Tablo 1'de görüldüğü üzere YKİTÖ'nün 23 maddesinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı (.88) olarak hesaplanmıştır. Diğer yandan ölçeğin madde-toplam korelasyonları ise (.35) ile (.82) arasında değişmektedir. Ölçeğin alt-boyutlarına ait faktör yük değerlerinin ise (.82) ile (.46) arasında olduğu görülmektedir. Ölçeğin bütünü ve alt-boyutları arasındaki korelasyon katsayısı 'Pearson r' ile hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2
YKİTÖ'nün Bütünü ve Alt-Boyutları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Ölçek	Ortalama	S. Sapma	1	2	3	4
YKİTÖ	3.66	0.66	1*			
Piyasalaştırma	3.43	0.87	.89*	1*		
Yerelleşme	4.24	0.60	.55*	.27*	1*	
Özelleştirme	3.53	1.07	.72*	.50*	.31*	1*
Yönetişim	3.47	1.12	.70*	.52*	.34*	.36*

*p<.001

Tablo 2'de görüldüğü üzere YKİTÖ'nün bütünü ile alt-boyutları arasındaki korelasyon katsayıları pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0.001). Araştırma kapsamında veri toplama aracının geliştirilmesine yönelik gerçekleştirilen tüm işlemler sonucunda, YKİTÖ'nün dört faktöre sahip ve eğitim işgörenlerinin YKİ'nin ilkelerinin eğitimdeki yansımalarına ilişkin görüşlerini saptamada kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna karar verilmiştir.

Verilerin çözümlenmesi

Katılımcılardan toplanan verilerin analizinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzdelik değer, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Kruskal Wallis H testi ve korelasyon (Pearson r) istatistik teknikleri kullanılmıştır. Hesaplamalar SPSS.18 paket programı yardımı ile yapılmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalarda (.05) anlamlılık değeri ölçüt alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırma soruları, verilerin analizine dayalı olarak yanıtlanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda öncelikle katılımcıların YKİ'ne ilişkin ilkeleri ne düzeyde benimsedikleri YKİTÖ'nün "piyasalaştırma", "yerelleştirme", "özelleştirme" ve "yönetişim" alt-boyutları ile katılımcıların cinsiyet, görev, MEB'de geçen hizmet süreleri, yöneticilikte geçen hizmet süreleri ve bir sendikaya üye olup olmama değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Katılımcıların Bazı Değişkenler Bazında YKİ'ne İlişkin İlkeleri Benimseme Düzeyi

YKİTÖ ve Alt Boyutları						
Değişken	**Alt-Gruplar**	**Piyasalaştırma (Ort.)**	**Yerelleştirme (Ort.)**	**Özelleştirme (Ort.)**	**Yönetişim (Ort.)**	**YKİTÖ (Ort.)**
Cinsiyet	Kadın	3.45	4.24	3.49	3.55	3.68
	Erkek	3.39	4.22	3.60	3.35	3.64
Görev	İl yöneticisi	3.85	3.87	3.59	3.41	3.75
	İlçe yöneticisi	3.56	3.73	3.37	3.70	3.60
	Okul müdürü	3.84	4.36	3.75	3.26	3.89
	Müdür yrd.	3.43	4.18	3.38	3.26	3.49
MEB'de Geçen Hizmet Süresi	1-5 yıl	3.24	4.27	3.40	3.34	3.55
	6-10 yıl	3.39	4.20	3.69	3.56	3.67
	11-15 yıl	3.26	4.10	3.48	3.06	3.49
	16-20 yıl	3.84	4.20	3.45	3.79	3.86
	21 yıl ve üstü	3.69	4.37	3.59	3.62	3.84
Yöneticilikte Geçen Hizmet Süresi	1-5 yıl	3.33	4.24	3.45	3.41	3.60
	6-10 yıl	3.55	4.19	3.60	3.57	3.73
	11-15 yıl	3.18	4.18	3.27	3.18	3.46
	16-20 yıl	3.62	4.29	3.86	3.42	3.81
	21-25 yıl	3.66	4.36	3.67	4.10	3.90
	26 yıl ve üstü	3.68	4.35	3.57	3.57	3.87
Sendikaya Üye Olma Durumu	Sendikalı	3.45	4.25	3.53	3.48	3.68
	Sendikasız	3.37	4.21	3.54	3.44	3.63
TOPLAM		**3.43**	**4.24**	**3.53**	**3.47**	**3.66**

Tablo 3'ten de izlenebileceği gibi katılımcılar YKİ'nin bütününe ilişkin ilkeleri çoğunlukla benimsemektedir [$\overline{X}$=3.66]. YKİTÖ'nin 'piyasalaştırma' [$\overline{X}$=3.43], 'özelleştirme' [$\overline{X}$=3.53] ve 'yönetişim' [$\overline{X}$=3.47] alt-boyutlarındaki ifadelere katılımcıların çoğunlukla katıldıkları saptanmıştır. Bununla birlikte 'yerelleşme' alt-boyutundaki ifadelere ise katılımcıların tamamen [$\overline{X}$=4.24] katıldıkları belirlenmiştir. Tablo 3'te, bağımsız değişkenler düzeyinde katılımcıların YKİ'nin alt boyutlarına ilişkin farklı görüşlere sahip oldukları da görülmektedir. Bu nedenle ortaya çıkan farkların istatistiksel anlamlılığı t-testi ve ANOVA ile sınanmıştır. Ancak "görev" ve "yöneticilikte geçen hizmet süresi" bakımından bazı alt gruplarda katılımcı sayısının çok az olması nedeniyle bu değişkenlere ilişkin karşılaştırmalarda Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Bu kapsamda öncelikle cinsiyet ve sendika değişkenlerine göre katılımcı görüşlerinin YKİTÖ'de fark gösterip göstermediği t-testi ile sınanmıştır. Elde edilen sonuçlar, Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4
Cinsiyet ve Sendika Üyeliğine İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçek	Değişkenler	Alt-Gruplar	N	$\overline{X}$	Ss	Sd	t	p
YKİTÖ	Cinsiyet	Kadın	179	3.68	.67	298	.50	.61*
		Erkek	121	3.64	.65			
	Sendika Üyeliği	Sendikalı	207	3.68	.65	298	.58	.56*
		Sendikasız	93	3.63	.69			

*p>.05

Tablo 4'ten de izlenebileceği gibi cinsiyete [$t(298) = 0.50$, p>.05] ve sendika üyeliğine [$t(298)=0.58$, p>.05] göre katılımcıların yeni kamu işletmeciliğine ilişkin görüşleri anlamlı fark göstermemektedir. Bu sonuçlara göre kadın ve erkekler ile sendikaya üye ya da sendikaya üye olmayan katılımcı görüşleri oldukça benzerdir.

Katılımcı görüşlerinin hizmet süreleri bakımından fark gösterip göstermediği ANOVA testi ile sınanmıştır. Elde edilen sonuçlar, Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5
MEB'de Geçen Hizmet Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Hizmet Süresi	N	$\overline{X}$	Ss	Sd	f	p	Anlamlı Fark*
YKİTÖ	1-5 yıl	88	3.55	.62	4-295	3.13	.01	(1-5)-(16-20)
	6-10 yıl	85	3.67	.70				(1-5)-(21-üstü)
	11-15 yıl	40	3.49	.73				(11-15)-(21-üstü)
	16-20 yıl	35	3.86	.70				(11-15)-(16-20)
	21 yıl>	52	3.84	.49				

*p<.05

Tablo 5'ten de izlenebileceği gibi katılımcıların YKİTÖ'ne ilişkin görüşleri MEB'de geçen hizmet sürelerine göre anlamlı fark göstermektedir [$f_{(4\text{-}295)}= 3.13$; p<.05]. Farkın kaynağını belirlemek üzere LSD testi yapılmıştır. Buna göre 16-20 yıl ile 1-5 yıl; 21 yıl ve üzeri ile 1-5 yıl ve 11-15 yıl; 16-20 yıl ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcı görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Buna göre 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcılar, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olanlara göre; 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan 1-5 yıl ile 11-15 yıl arası kıdemi olanlara göre ve 16-20 yıl kıdeme sahip olanlar ise 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanlara göre yeni kamu işletmeciliğine yönelik daha fazla olumlu görüşe sahiptir.

Görev ve yöneticilikte geçen hizmet sürelerine göre katılımcıların yeni kamu işletmeciliğine ilişkin görüşleri arasındaki farkın anlamlılığı Kruskal Wallis H-testi ile sınanmıştır. Elde edilen sonuçlar, Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Katılımcıların Görevlerine ve Yöneticilik Kıdemlerine Göre Kruskal Wallis H-Testi

Ölçek	Görev	n	Sıra Ortalama	Sd	χ^2	p*
YKİTÖ	A- İl Yöneticisi	4	159.38	3	27.81	.001
	B- İlçe Yöneticisi	10	149.20			
	C- Okul Müdürü	123	181.15			
	D- Okul Md. Yrd.	163	126.95			
	A- 1-5 yıl	93	139.47			
	B- 6-10 Yıl	77	159.16			
	C- 11-15 Yıl	60	127.30	5	12.65	.027
	D-16-20 Yıl	38	171.21			
	E- 21-25 Yıl	25	181.38			
	F- 25 ve Üstü	7	177.93			

*p<.05

Tablo 6'dan da görüldüğü üzere yeni kamu işletmeciliğinin eğitimdeki uygulamalarına yönelik katılımcı görüşleri, "görev" değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir [$\chi^2(3)=27.81$, $p<.05$]. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında yeni kamu işletmeciliği anlayışını en çok müdürlerin benimsediği görülmektedir. Bunu sırasıyla il yöneticileri, ilçe yöneticileri ve okul müdür yardımcıları izlemektedir. Diğer yandan yine Tablo 6'dan da takip edilebileceği gibi katılımcıların yeni kamu işletmeciliğine ilişkin görüşlerinin "yöneticilikte geçen hizmet süresi" değişkeni bakımından da anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır [$\chi^2(5)=12.65$, $p<.05$]. Gruplar arası ortaya çıkan farkların kaynağı incelendiğinde 21-25 yıl arası kıdeme sahip olanlar ile diğer gruplar arasında anlamlı farklar olduğu görülmektedir. Grupların sıra ortalamaları incelendiğinde ise yeni kamu işletmeciliği yaklaşımını en çok 21-25 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin benimsediği görülmektedir. Bunu sırasıyla 25 yıl ve üzeri, 16-20 yıl arası, 6-10 yıl arası, 1-5 yıl arası ve 11-15 yıl arasında görev yapan katılımcılar izlemektedir.

Tartışma

Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının eğitimdeki yansımaları üzerine odaklanan bu çalışmada temel olarak iki soruya yanıt aranmıştır. İlk olarak eğitim ve okul yöneticilerin yeni kamu işletmeciliğini ne düzeyde benimsedikleri sorgulanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan analizler sonucunda katılımcıların yeni kamu işletmeciliğini yüksek düzeyde benimsedikleri

belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu bulgu, son yıllarda kamu yönetimi alanında bürokratik yönetim anlayışının eleştirisi üzerine yükselen ve yönetimde bir paradigma değişimini yansıtan yeni-kamu işletmeciliği yaklaşımının katılımcılar tarafından kabul gördüğünü göstermektedir. Şu halde bu bulgu, "kamu örgütlerinde bürokratik kültürden işletmecilik kültürüne doğru bir geçişin yaşandığını" öne süren alanyazını desteklemektedir (Metcalfe ve Richards, 1987; Rhodes, 1996; Şentürk, 2010).

Diğer yandan katılımcıların YKİTÖ'nün yerelleşme boyutunu, piyasalaştırma, özelleştirme ve yönetişim alt-boyutlarına göre daha fazla benimsedikleri de anlaşılmaktadır. Bu durumun muhtemel nedeni, Türk eğitim sisteminin omurgasını oluşturan Milli Eğitim Bakanlığının örgüt yapısının aşırı merkeziyetçi olmasıdır. MEB'in aşırı merkeziyetçi olduğu ve bu durumun demokratik olmayan uygulamaları beraberinde getirdiği ve verimi düşürdüğü akademisyenler ve uygulamadaki eğitimciler tarafından sıkça dile getirilmektedir (Memduhoğlu, 2007; Şahin, 2007; Torun, Kaplan ve Ergülen, 2008). Şu halde mevcut araştırmada ortaya çıkan bu bulgu, sözü edilen bu ve benzeri argümanlara ampirik destek sağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle araştırma bulguları il, ilçe ve okul düzeyinde yönetici olarak görev yapan katılımcıların eğitimin yerelleşmesi konusunda ortak bir görüşe sahip olduklarını göstermektedir.

Diğer yandan okul yöneticilerinin yerelleşmeyi, eğitim yöneticilerine göre görece daha fazla arzuladıkları saptanmıştır. Bu durumun olası nedeni, okulların eğitim hizmetlerinin üretildiği temel yönetsel birimler olmaları olabilir (Başaran, 2006, s. 137). Okulun, en alt kademe yönetsel birim olması, aracı ve üst sistemlere görece uzak olması anlamı taşımaktadır. Oysa eğitim ve öğretimin gerçekleştiği örgüt olarak okulun temel sorunlarının hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Ancak mevcut merkeziyetçi ve bürokratik örgütsel yapı, iş akışının yavaş işlemesine yol açmaktadır. Bu nedenle okul yöneticileri başta olmak üzere eğitim sisteminin çeşitli kademelerinde görev yapan yöneticilerin idari yönden daha fazla yetki istemeleri, doğal bir talep olarak değerlendirilmelidir. Yöneticiler başta olmak üzere tüm eğitim işgörenlerinin güçlendirilmesi düşüncesi, yeni kamu işletmeciliği anlayışının bir ilkesidir. Nitekim alanyazında kamu işgörenlerinin güçlendirilmesine odaklanan çok miktarda çalışma yapıldığı görülmektedir (Chandler, 1992; Laschinger ve Havens, 1996). Bu çalışmalarda ortak yön, işgörenlerin yetkilendirilmeleri ve güçlendirilmelerinin onların örgütle olan psikolojik sözleşme temelinde işe olan bağlılıklarını arttırdığıdır. Bu kapsamda ağırlıklı olarak bakanlığın merkezinde toplanmış olan yetkilerin, "idari yerelleşme" kapsamında alt-kademe birimlere aktarılması doğru bir tercih olabilir. İllerin yönetiminde uygulanan "yetki genişliği" uygulamasının kapsamı genişletilmeli, benzer şekilde işin niteliğine göre ilçe ve hatta okul yönetimlerine de "yetki genişliği" anlayışı bağlamında yetki verilmelidir. Okulların idari yönden yetkilendirilmeleri daha hızlı karar alınmasına ve okul yönetim süreçlerinin demokratikleşmesine de katkı getirebilir (Şişman, 2011, s. 16).

Araştırmada katılımcıların, piyasalaştırma boyutunda okulun çeşitli giderleri için yöneticilerin kaynak yaratması gerektiği düşüncesinde oldukları görülmüştür. Ancak yerelleşmenin bir türü olan mali yerelleşmenin, eğitimin kamusal yönünü erozyona uğratma riski bulunmaktadır (Özdemir, 2008). Okulların gelir getirici faaliyetlere yönelmek zorunda kalmaları, okulun temel işlevi olan eğitimin görece ikincil bir konuma gelmesine yol açabilir. Bu bağlamda okul

yöneticilerinin ödenek azlığı nedeniyle özellikle kayıt dönemlerinde, okul aile birliği kanalı ile velilerden para toplamaya çalıştıkları görülmektedir. Bu süreçte okul yöneticileri bir öğretim ya da dönüşüm lideri olmaktan çok, metaforik bir benzetmeyle, bir işletme sahibi gibi gelir getirici faaliyetlere yönelebilmektedir. Bu nedenle katılımcıların, okulların girişimci bir ruhla yönetilmesi düşüncesinde olmaları düşündürücü bulunmuştur.

Taş (2007), örgütsel yenileşmenin başarıya ulaşmasında, işgörenlerin yenileşme girişimine yönelik kabul düzeylerinin ön koşul olduğunu belirtmektedir. Mevcut araştırmada katılımcıların eğitimin özelleştirilmesi ve piyasalaştırılması yönündeki yenileşme girişimlerine yönelik kabul düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu Akpınar ve Aydın'ın (2007) çalışmaları ile uyumludur. Anılan çalışmada öğretmenlerin de eğitimde son yıllarda meydana gelen değişimi benimsedikleri belirlenmiştir. Dolayısıyla alanyazınla uyumlu olarak ortaya çıkan bu bulguya dayalı olarak, MEB'in yenileşme çabalarının görece bazı eğitim ve okul yöneticileri tarafından desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak mevcut araştırma bulgularına dayalı olarak üretilen bu saptama, eğitimi piyasaya açma girişimlerine meşruluk kazandırmamalıdır. Çünkü kapitalizmin yeni-liberal evresinin hüküm sürdüğü bu tarihsel evrede eğitim bir piyasa metaına dönüşmektedir. Bu kapsamda yenileşme adı altında hayata geçirmeye çalışılan eğitimin piyasalaştırılmasına yönelik girişimlerin kamu yararını gözetmediği düşünülmektedir. Metalaşma sürecinin hâlihazırda nitelikli eğitime erişim imkânları sınırlı olan kadınlar, alt-sınıflar ve kültürler bakımından daha olumsuz koşullar üreteceği açıktır. Benzer şekilde katılımcıların eğitimin özelleştirilmesi ve piyasalaştırılması yönündeki reformları benimsemeleri, okul müdürlerinin piyasa analisti veya halkla ilişkiler uzmanı olarak anılmaya başlandığını öne süren görüşle uyumludur (Grace, 1995, s. 5). Çünkü stratejik yönetim anlayışının KMYKK ile birlikte yasal bir zorunluluğa dönüşmesi ile birlikte okul müdürlerinin mecazi olarak okul çevresindeki riskleri ve fırsatları analiz eden bir şirket yöneticisi kimliğine büründükleri görülmektedir. Okul müdürünün rolünde gözlenen bu değişimin nedeni kamu yönetimine özgü eşitlik ve kamu yararı gibi ilkelerin eğitimdeki etkilerini giderek kaybetmeye başlaması; bunun yerine işletme yönetiminin eğitim ve okul yönetim süreçlerini kuşatmasıdır (Özdemir, 2011). Dolayısıyla geleneksel okul yönetimi anlayışının eleştirisi üzerine yükselen işletme temelli okul yönetimi anlayışında okul müdürlerinin yeterlik alanlarının önümüzdeki süreçte giderek piyasa gereklilikleri doğrultusunda yeniden tanımlanacağı öngörülmektedir.

Araştırmada katılımcıların eğitimde yönetişim pratiklerine yönelik olumlu görüşe sahip oldukları da saptanmıştır. Son yıllarda yapılan bazı düzenlemelerle birlikte başta yerel yönetim kuruluşları olmak üzere, okulun bulunduğu bölgede bulunan özel sektör ve sivil toplum örgütleri, eğitim bölgesi ve okul düzeyindeki kimi yönetsel yapılanmalarda temsilci bulundurabilmektedirler. Yine son yıllarda velilerin de okul aile birlikleri aracılığı ile okul yönetim süreçlerine katılımlarının teşvik edildiği görülmektedir. Bu ve benzeri düzenlemelerin nihai amacı, eğitim ve okul yönetim süreçlerinde çok aktörlü örgütsel ve yönetsel bir yapı oluşturmaktır. Bu tür yönetsel yapılar, özünde, A.B.D. gibi yerinden yönetim anlayışının hâkim olduğu ülkelerde mevcuttur. ABD'de ülkenin kuruluş döneminden günümüze kadar geçen süre içerisinde hüküm süren bu anlayışın, merkeziyetçi yönetim kültürüne sahip bir ülkede olumlu ve geliştirici olup olmayacağı henüz

tam olarak bilinmemektedir. Ancak sistem yaklaşımının bir gereği olarak okulun içerisinde yer aldığı çevre ile sağlıklı bir bağ kurabilmesinin yönetişim ve benzeri uygulamalarla pekişebileceği düşünülmektedir. Ancak eğitimde yönetişim yaklaşımına geçiş sürecinde profesyonel eğitim yöneticilerinin, öğretmenlerin ve eğitim uzmanların yerel temsilciler karşısındaki görev, yetki ve sorumluluklarının çok iyi belirlenmesi gerekmektedir. Aksi halde profesyonel bir alan olan eğitim pratiklerine müdahaleler olabilir. Diğer yandan okul süreçlerine veli katılımı, mevcut yapıda, okula gelir getirmek ile özdeş görülmektedir. Oysa veli katılımı okula maddi kaynak sağlamaktan daha çok, pedagojik temelde destek sağlama aracı olarak düşünülmelidir.

Bu araştırmada, ikinci olarak eğitim ve okul yöneticilerinin YKİ'ye yönelik görüşlerinin çeşitli demografik değişkene göre fark gösterip göstermediği de sorgulanmıştır. Bu amaçla öncelikle katılımcı görüşlerinin cinsiyete göre fark gösterip göstermediğine bakılmıştır. Yapılan analizler sonrasında kadın ve erkek katılımcıların YKİ'ye yönelik benzer bir tutuma sahip oldukları görülmüştür. Benzer şekilde sendika üyeliği değişkenine göre yapılan analizlerde de katılımcı görüşlerinin farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Cinsiyet ve sendika üyeliği değişkenine göre katılımcı görüşlerinin anlamlı fark göstermemiş olması, YKİ'nin, eğitim toplumun genelinde kabul görmeye başlamış olması ile açıklanabilir. Ancak sendika üyeliği olanlar ile sendika üyeliği olmayan katılımcılar arasında fark olmaması beklenmedik bir bulgudur. Çünkü YKİ'nin temel yönelimlerinden biri çalışma yaşamına ilişkindir. Bu kapsamda YKİ ile birlikte, çalışanların iş güvencesi giderek ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle sendikaya üye katılımcıların, görece, sendikaya üye olmayanlara göre YKİ'ye yönelik daha farklı bir tutum içerisinde olmaları beklenebilir. Bununla birlikte analizler, YKİ'ye yönelik tutumun, görev değişkenine göre fark gösterdiğine işaret etmektedir. Bu çerçevede okul müdürlerinin diğer yönetsel kademelerdeki yöneticilere göre daha fazla şekilde YKİ'yi benimsedikleri saptanmıştır. Bunun olası bir nedeni, okulun eğitimsel faaliyetlerin merkezinde yer alıyor olması olabilir. Okul müdürü, okulun amaçlarını başarmasından sorumlu en üst düzey yöneticidir. Okulun olası bir başarısı ya da başarısızlığı durumunda hesap verme sorumluluğu öncelikle okul müdürüne aittir. Bu durum, okul müdürlerini daha fazla "yetki" ve "güç" arayışına itebilmektedir. Bu kapsamda okul müdürleri, okulu yaşatmak ve geliştirmek için kaynak arayışına yönelebilmektedir. Dolayısıyla okul müdürleri, YKİ'nin temel ilkelerini, daha fazla yetki sahibi olabileceklerini düşündükleri için görece benimsiyor olabilirler. Başka bir ifadeyle okul müdürleri YKİ ile birlikte okulun insan ve madde kaynağını sağlama ve kullanma konusunda daha yetki sahibi olabileceklerini düşünüyor olabilirler.

Araştırmada son olarak, YKİ'ye ilişkin yönetici tutumlarının yöneticilikte ve MEB'de geçen hizmet sürelerine göre fark gösterip göstermediği de incelenmiştir. Yöneticilikte ve MEB'de geçen toplam hizmet süresi arttıkça, yöneticilerin daha fazla şekilde YKİ'nin ilkelerini benimseme eğilimine girdikleri saptanmıştır. Bunun bir nedeni, uzun yıllar MEB'de çalışan ve yöneticilik görevleri yürütmüş olan yöneticilerin, MEB'in aşırı merkeziyetçi yönetsel yapılanmasından rahatsız olmaları olabilir. Özellikle, merkeziyetçiliğin getirdiği kırtasiyeciliğin ve bunun sonucu olarak işlerin ağır yürümesi, muhtemelen yöneticileri yormuş olabilir. YKİ ile birlikte yöneticilere, yönetsel yerelleşme bağlamında yetki devri öngörülmektedir. Dolayısıyla merkeziyetçi yönetsel anlayışın olumsuz etkilerini tecrübe eden kıdemli yöneticiler, artık daha fazla yetki ile donatılmak istiyor olabilirler.

Kaynaklar

Akdoğan, A. A. (2007). Habermas'ın sistem kuramı eleştirisi çerçevesinde yeni kamu işletmeciliği ve müzakereci demokrasi. *Amme İdaresi Dergisi, 40*(4), 21-44.

Aktan, C. C. (1995). *Optimal devlet: kamu ekonomisinin ve yönetiminin yeniden yapılanması ve küçülmesine yönelik öneriler*. İstanbul: TUSİAD Yayınları.

Aktan, C. C. (2003). *Değişim çağında devlet.* Konya: Çizgi Kitapevi.

Arap, İ. & Yılmaz, L. (2006). Yeni kamu yönetimi anlayışının yeni kurumu: kamu görevlileri etik kurulu. *Amme İdaresi Dergisi, 39*(2), 51-69.

Arslan, N. T. (2010). Klasik- neo klasik dönüşüm süreci: yeni kamu yönetimi. *C. Ü. İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 11*(2), 21-38.

Ateş, H. (2001). İşletmeci, girişimci ve verimli yeni bir kamu yönetimi ve devlet anlayışına doğru. İ. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 25, 45-59.

Aydoğan, E. (2008). Eğitim sisteminde yeniden yapılanma ve özelleştirme adımları. *Memleket Siyaset Yönetim, 3*(6), 166-187.

Balcı, A. (2002). *Etkili okul: okul geliştirme, kuram, uygulama ve araştırma.* (3. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (2006). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi.* Ankara: Ekinoks Yayınları.

Bilgiç, V. (2003). Yeni kamu yönetimi anlayışı. (Ed. A. Balcı, A. Nohutçu, N. K. Öztürk ve Coşkun, B.). *Kamu yönetiminde çağdaş yaklaşımlar.* Ankara: Seçkin Yayınları. ss. 25-38.

Carroll, J. D. (1995). The rhetoric of reform and political reality in the national performance review. *Public Administration Review, 55*(3), 302-312.

Chandler, G. (1992). The source and process of empowerment. *Nursing Administration Quarterly, 16*(3), 65-71.

Drechsler, W. (2005). The rise and demise of the new public management. *Post-Autistic Economic Review, 33,* 17-28.

Dunsire, A. (1999). Then and now public administration, 1953-1999. *Political Studies, 47*(2), 360-378.

Erdoğan, İ. (2004). *Eğitimde değişim yönetimi.* Ankara: PegemA Yayıncılık.

Eren, V. (2001). Kamu yönetimi disiplininde yeni paradigma. *İ. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 25,* 115-132.

Eren, V. (2006). Personel rejiminde bürokratik modelden işletmeci anlayışa geçiş. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6*(11), 131-153.

Ergun, T.(1995). Kamu yönetimi disiplininin gelişmesine kısa bir bakış: yeni arayışlar ve gerçekler. *Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyumu Bildirileri,* 13-14 Ekim 1994, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.

Eryılmaz, B. (2002). *Kamu yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası.

Grace, G. (1995). *School leadership: beyond educational management*. London: Falmer Press.

Gunn, L. (1988). Perspectives on public management. (ed.) Jan Kooiman, Kjell A. Eliassen, *Managing public organizations.* London: Sage Publications.

Gül, S. K. (2008). Kamu yönetiminde ve güvenlik hizmetlerinde hesap verebilirlik. *Polis Bilimleri Dergisi, 10*(4), 71-94.

Güzelsarı, S. (2003). Neo-liberal politikalar ve yönetişim modeli. *Amme İdaresi Dergisi, 36*(2), 17-34.

Hood. C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration, 69*, 3-19.

Karcı, Ş. M. (2008). Yeni kamu işletmeciliğinin yaklaşımının temel değerleri üzerine bir inceleme. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8*(16), 40-64.

Kurt, M. & Uğurlu, Ö. Y. (2007). Yeni kamu yönetimi ve yeni kamu yönetimi yaklaşımının gelişiminde Avrupa Birliği'nin rolü: ilerleme raporları içerik analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 9*(2), 81-109.

Laschinger, H. K. S., & Havens, D. S. (1996). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice: conditions for work effectiveness. *Journal of Nursing Administration, 26*(9), 27-35.

Memduhoğlu, H. B. (2007). Türk eğitim sisteminde okulların yönetimi ve okul yöneticilerinin yetiştirilmesi sorunsalı. *Milli Eğitim, 176,* 86-97.

Metcalfe, L. & Richards, S. (1987). Evolving public management cultures. (eds. Jan Kooiman, Kjell A. Eliassen). *Managing Public Organization.* London: Sage Publications.

Mukul, İ. & Sarı, S. (2009). Türkiye'de neoliberal eğitimin coğrafya ders kitaplarına yansıması. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi, 7*(26), 129-144.

Murray, A. M. (1975). Comparing public and private management: an exploratory essay. *Public Administration Review, 35*(4), 64-371.

Ömürgönülşen, U. (2003). Kamu sektörünün yönetimi konusunda yeni bir yaklaşım: yeni kamu işletmeciliği. Acar, M. ve Özgür, H. (ed). *Çağdaş kamu yönetimi.* Ankara: Seçkin Yayınları, ss. 3-43.

Özdemir, M. (2005). *Kamu işletmeciliği yaklaşımının eğitimdeki yansımaları*. TODAİE, Ankara.

Özdemir, M. (2008a). Eğitim yönetiminde yerelleşme siyasaları. *Amme İdaresi Dergisi, 41*(3), 153-168.

Özdemir, M. (2008b). The effects of new public management paradigm on education. *International Conference on Social Sciences*, İzmir, Turkey.

Özdemir, M. (2011). Kamu yönetimi ve işletme yönetimi arakesitinde bir bilim: eğitim yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi, 44*(2), 29-42.

Özden, Y. (2005). *Eğitimde yeni değerler.* Ankara: PegemA Yayıncılık.

Özer, M. A. (2005). Günümüzün yükselen değeri: yeni kamu yönetimi. *Sayıştay Dergisi, 59,* 3-46.

Perry, J. L. & Kraemer, K. L. (1983). *Public management: public and private perspectives.* California: Mayfield Publishing Co.

Rhodes, R. A. W. (1991). Theory and methods in British public administration: the view from Political Science. *Political Studies, 39*, 533-554.

Rhodes, R. A. W. (1996). The new governance: governing without government. *Political Studies, 44*, 662-667.

Sezen, S. (2009). Kamu yönetimi reformları küresel bir düzenleme mi? *Amme İdaresi Dergisi, 42*(1), 23-41.

Şahin, İ. (2007). Türkiye eğitim sisteminde değişim. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi, 5*(20), 30-54.

Şentürk, İ. (2010). Pierre Bourdieu'nun neo-liberalizm eleştirisi bağlamında eğitim yönetimini yeniden düşünmek. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11*(2), 73-98.

Şişman, M. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi.* Ankara: PegemA Yayınları.

Tarhan, A. B. & Ezici, E. (2011). Kamu hizmetlerinin üretiminde yeni kamu yönetimi anlayışı ve toplam kalite yönetimi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 3*(2), 13-21.

Taş, S. (2007). Eğitimde yenileşmenin önündeki engeller: dört köşe tekerlekler. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17,* 183-192.

Torun, İ., Kaplan, M. & Ergülen, A. (2008). Türk eğitim sisteminin başlıca sorunu: verimlilik ve etkinlik. *Milli Eğitim, 179,* 293-309.

Üstüner, Y. (2000). Kamu yönetimi kuramı ve kamu işletmeciliği okulu. *Amme İdaresi Dergisi, 33*(3), 15-31.

Yıldırım, M. (2011). Pragmatizm ve yeni kamu işletmeciliği. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29*(1), 187-208.