

## Eğitim Yöneticilerinin Yeni Kamu Yönetimi Anlayışına Yönelik Tutumları

### Educational Administrators' Attitudes Towards The New Public Management Approach

#### Özet

Yöneticiler, kamu yönetiminde gerçekleştirilen reformların hayata geçirilmesinde kritik bir rol oynamaktadırlar. Eğitim, kamu yönetiminin önemli alt alanlarından biri olduğundan, eğitim sisteminin yöneticileri için Yeni Kamu Yönetimi (YKY) stratejilerinin nasıl algılandığı sorusu büyük bir önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı, eğitim yöneticilerinin KYK stratejilerini benimseme düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırma kapsamında, daha önce geçerlik ve güvenilirlik testlerinden geçmiş olan KYK stratejileri ölçeği kullanılarak veri toplanmıştır. Kocaeli ilinde görev yapan 326 eğitim yöneticisi bu çalışmaya katılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 23 yazılımı ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; eğitim yöneticilerinin KYK stratejilerini orta düzeyde benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre KYK stratejilerini daha fazla benimsemiştir. Yöneticilerin kurumdaki statüleri ve mevkileri yükseldikçe, KYK stratejilerini benimseme düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Bu durum, yöneticilerin sorumluluk ve yetki alanlarının genişlemesiyle KYK stratejilerini daha fazla benimsediklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, eğitim yöneticilerinin KYK stratejilerinin tüm alt boyutlarını benimsedikleri; ancak bu alt boyutların benimsenme düzeylerinde farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir.

#### Abstract

Managers play a critical role in the implementation of reforms in public administration. Since education is one of the important subfields of public administration, the question of how New Public Management (NPM) strategies are perceived is of great importance for administrators of the education system. The purpose of this research is to determine the level of adoption of NPM strategies by educational administrators. Within the scope of the research, data was collected using the NPM strategies scale, which has previously passed validity and reliability tests. 326 education administrators working in Kocaeli province participated in this study. The data obtained was analyzed with SPSS 23 software. According to the analysis results; It was revealed that education administrators adopted NPM strategies at a moderate level. Female managers adopted NPM strategies more than male managers. It has been determined that as managers' status and positions in the organization increase, their level of adoption of NPM strategies increases. This situation reveals that managers adopt NPM strategies more as their areas of responsibility and authority expand. In addition, it was determined that educational administrators adopted all sub-dimensions of NPM strategies; However, it has been observed that there are differences in the adoption levels of these sub-dimensions.

#### Giriş

19.yüzyılın başlarında ulus devlet kavramı siyasi sistemlerde baskın bir güç haline gelirken, modern bürokrasinin ortaya çıkışı, vatandaşların taleplerini karşılamaya yönelik bir mekanizma olarak gelişmiştir (Eryılmaz, 2021: 94). 21. yüzyılda, devletler teknolojik ilerlemeler, küreselleşme ve bireylerin toplumsal ve yönetsel süreçlerde daha aktif rol alma isteğiyle yönetim anlayışlarını

#### Gökhan Mermer

Başöğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Kocaeli, Türkiye,  
gokmer29@gmail.com  
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0003-4575-6429>

#### Erol Turan

Prof. Dr, Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi, Konya,  
Türkiye, erol.turan@gidatarim.edu.tr  
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0003-0343-7622>

#### Article Type / Makale Türü

Research Article / Araştırma Makalesi

#### Anahtar Kelimeler

Yeni Kamu Yönetimi, Eğitim Yöneticisi, Kocaeli.

#### Keywords

New Public Management, Education Management,  
Kocaeli.

#### Bilgilendirme/Information

Bu çalışma, 866905 nolu yüksek lisans tezinden  
üretilmiştir.

#### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Çalışmanın araştırma bölümü Kastamonu Üniversitesi  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve  
Yayın Etiği Kurulu'nun 10.05.2023 tarih 3 sayılı  
kararında verilen izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Submitted: 13 / 10 / 2024

Accepted: 19 / 02 / 2025

yeniden şekillendirmek zorunda kalmıştır. Bu süreçte devletler, vatandaşlara hizmet sunma sorumluluklarını gözden geçirme ihtiyacı hissetmiştir.

Alman sosyolog Max Weber'in "bürokrasi" modeli, modern devlet yapısı ve kamu yönetimi literatüründe önemli bir referans noktasıdır. Weber, bürokrasiyi, devlet yönetiminde yürütülen faaliyetler ve organizasyonlar için genel bir terim olarak kullanmıştır (Eryılmaz, 2020: 266). Weber'in geliştirdiği geleneksel kamu yönetimi modeli, devletin tüm hizmetleri bürokratik bir yapı içinde organize ettiği büyük bir mekanizma olarak görülmektedir. Bu model, idare ve siyasetin birbirinden ayrıldığı, hiyerarşik yapılarla desteklenen ve katı kurallarla işleyen bir yönetim anlayışına dayanmaktadır. Devletin, tüm kamusal hizmetleri üstlenmesi gerektiğini savunan bu anlayış, sosyal refah devleti ve bürokratik yönetim yaklaşımlarını temel almıştır. Uzun süre boyunca kamu yönetimi alanında hâkim olan bu bürokratik yönetim modeli, pek çok devlet için güvenlik ve istikrar sağlamıştır.

1900'lü yılların başlarında ise küresel ekonomik krizler, siyasi değişiklikler, yeni teknolojiler ve küreselleşme gibi dinamikler, kamu hizmetlerinin yeniden yapılandırılmasını zorunlu hale getirmiştir. Aynı zamanda vatandaşların beklentileri de değişim göstermiştir; artık devletin kamu hizmetlerini etkin ve kaliteli bir şekilde sunup sunmadığı sorgulanmaya başlanmıştır.

1980'lere gelindiğinde, geleneksel kamu yönetimi anlayışının katı hiyerarşisi ve devletin tüm sorumluluğu üstlenmesi eleştirilmeye başlanmıştır. Bu eleştiriler, Yeni Kamu Yönetimi (YKY) olarak adlandırılan bir yönetim modelinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. YKY, devletin yapısal ve işlevsel olarak küçültülmesini, özel sektörde kullanılan yöntemlerin kamu yönetiminde de uygulanmasını ve bazı kamu hizmetlerinin özel sektöre devredilmesini savunmaktadır. Ayrıca, YKY ile birlikte geleneksel kamu yönetiminin merkeziyetçi yapısı reddedilmiş, yerine vatandaşlar ve sivil toplum gibi farklı aktörlerin yönetime katıldığı bir yönetim anlayışı benimsenmiştir.

Bu çalışmada, öncelikle ilgili literatür taranmış, Yeni Kamu Yönetimi anlayışının kökenleri ve temel ilkeleri ele alınmıştır. Uygulama aşamasında ise Kocaeli ilindeki eğitim yöneticilerine yönelik bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket sonuçları, SPSS 23 programı kullanılarak analiz edilmiş ve eğitim yöneticilerinin Yeni Kamu Yönetimi modeline ilişkin tutumları belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş ve çeşitli öneriler sunulmuştur.

## 1. Literatür

### 1.1. Kavramsal Çerçeve

#### 1.1.1. Devlet

Devletin farklı disiplinlerde birçok tanımı yapılmıştır. Hukuki açıdan, devlet unsurlarına göre tanımlanır ve genel olarak "belirli bir toprak parçası üzerinde yaşayan insanların, belli bir hukuk ve egemenlik anlayışı çerçevesinde siyasi olarak örgütlenmiş hali" olarak ifade edilir (Mert, 2018: 25). Eryılmaz'a (2020: 1) göre ise devlet, toplumdaki ilişkileri belirli normlar doğrultusunda düzenleyen, kamu hizmetlerinin sağlanmasını koordine eden en üst meşru egemen güçtür. Devlet, tüm ülke genelinde örgütlenmiş ve yaptırım gücünü elinde bulunduran bir yapılar ve ilişkiler ağıdır (Eryılmaz, 2021: 21).

Tarihte ilk devletlerin ortaya çıkmasında nüfus artışı, savaşlar, ticaret ve din faktörü önemli rol oynamıştır (Eryılmaz, 2021: 91). Modern devletin sürdürülebilirliğini sağlayan temel unsur ise bürokratik yapısıdır. Bürokrasi, devletin somut bir yapıya bürünmesini sağlayan ve devamlılığını güvence altına alan bir mekanizmadır.

#### 1.1.2. Yönetim

Yönetim, belirli bir amaca ulaşmak için kaynakların etkin kullanım sürecidir (Eryılmaz, 2020: 3). Yönetim kavramı, sistemi, personeli ve örgütü içeren çok yönlü bir yapıya sahiptir ve bireysel bir faaliyet değil, bir ekip çalışmasıdır. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi, hedef ve amaçlarına ulaşabilme yeteneklerine bağlıdır. Bu da etkili bir yönetimin varlığını zorunlu kılar. Yönetim, kaynakları ve zamanı etkili bir şekilde kullanarak belirlenen hedeflere ulaşmayı amaçlar (Eren, 2003: 3).

Örgütlerin varlıklarının ikamesi ve idamesi, amaç ve hedeflerine ulaşmaları için gereklidir. Zira örgütler başarılı ve yeterli olduğu sürece varlıklarını sürdürebilirler. Bu koşullarda, işletmeler, hedef

ve öngörülerini doğrultusunda iş görmeye istekli çalışanlarla varlıklarını sürdürebilirler. Tüm bunların oluşması için iyi bir yönetim de gereklidir. Bu nedenle, yönetim, "insanlara hayatı kolaylaştırabilme sanatı" olarak da tanımlanabilir (Cemaloğlu, 2019: 8).

### 1.1.3. Kamu Yönetimi

Kamu kavramı, "genellik" ve "resmiyet" anlamlarını içerdiği gibi, aynı zamanda "açıklık" ve "halka ait olma" kavramlarını da ifade eder (Eryılmaz, 2020, s. 10). Bir ülkenin vatandaşları ile onlara hizmet götüren devlet organlarının tamamını kapsayan bu tanım, bir çelişki olarak algılanmamalıdır. Tam tersine, kamu halkın tamamını kapsar ve bu halkın içinden seçilmiş devlet organları, halka hizmet görevini planlı, programlı ve disiplinli bir şekilde yürütür. Kamu organları, işlevsel olmanın yanı sıra, bütüncül bir yapının parçası olarak ele alınmalıdır.

Kamu yönetimi, işlevsel açıdan, yasaların gerektirdiği tüm işleri ve kamusal kararların uygulama süreçlerini; yapısal açıdan ise devletin yürütme alanındaki örgütsel yapısını ifade eder (Eryılmaz, 2020: 10-12). Kamu yönetiminin temel amacı, devletin vatandaşlarının ihtiyaçlarına zamanında ve etkin bir şekilde yanıt verebilmesidir (Akçakaya, 2017). Eğitim, sağlık, ekonomi ve güvenlik gibi çeşitli alanlarda geniş kapsamlı bir organizasyon gerektiren kamu yönetimi, çok yönlü ve geniş katılımlı bir yapı olarak kurgulanmalıdır. Bu bağlamda kamu hizmetleri, toplumun değişen beklentilerine göre şekil alır; toplumsal dönüşümler, kamu hizmetlerinde de değişiklikler meydana getirir.

### 1.1.4. Eğitim Yönetimi

Eğitim yönetimi, eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli insan kaynakları ve maddi imkânların etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayan ve belirlenen politikaları uygulayan bir alan olarak tanımlanır (Üstüner ve Cömert, 2008: 498). Eğitim, bireylere istenen davranışların kazandırılması süreci olmasının yanı sıra, toplumu sürekli dönüştüren bir işlev de taşır. Bu değişim yalnızca toplumla sınırlı kalmaz; kamu yönetiminde gerçekleştirilen reformlar ve yeniliklerin temel itici gücü de eğitimidir. Eğitim yöneticileri, teoride geliştirilen bu reformların pratiğe dönüşmesinde önemli roller üstlenir.

Eğitim yönetimi, toplumların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturulan sistemi ve bu sistemin içinde yer alan unsurların yönetimini kapsar (İlgar, 2005: 14). Sonuç olarak eğitim yönetimi, genel yönetim sisteminin bir parçası olarak, yalnızca okul düzeyinde değil, tüm eğitim kurumlarını kapsayacak şekilde ele alınır. Eğitim süreçlerini analiz eden ve sentezleyen bu disiplin, eğitim sisteminin amaçlarını, yapısını, politikalarını ve değerlerini incelerken, eğitim yöneticilerinin davranışlarını da araştıran bir yönetim alanı olarak literatürde yerini alır (Balci, 2019).

## 2. Geleneksel Kamu Yönetimi

### 2.1. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışının Gelişimi

Kamu yönetimindeki gelişmeleri ve reformları değerlendirebilmek için, öncelikle bu alandaki paradigma değişimlerini anlamak önemlidir. Bu çerçevede, geleneksel kamu yönetimi anlayışı önemli bir yer tutmaktadır. Zira, geleneksel kamu yönetimi (GKY) yaklaşımı, 19. yüzyıl sonlarından 20. yüzyıl sonlarına kadar kamu yönetiminde hâkim olan paradigmadır (Eryılmaz, 2020: 45).

Geleneksel kamu yönetimi ve yönetim bilimi teorileri, Amerika Birleşik Devletleri'nde Woodrow Wilson ve Winslow Taylor ile Avrupa'da Max Weber'in düşünceleri etrafında şekillenmiştir (Eryılmaz, 2021: 256). Bu bağlamda, Weber'in "İdeal Tıp Bürokrasi" kavramı, Taylor'un "Bilimsel Yönetim İlkeleri" eseri ve Wilson'un "Yönetimin İncelenmesi" çalışması, geleneksel yönetim anlayışının temellerini oluşturmuştur (Denek, 2019).

Geleneksel yönetim anlayışını ve onun evrimini anlayabilmek için, bu anlayışın teorik temelini incelemek ve bu temel üzerinden şekillenen genel özellikleri değerlendirmek gerekir. Bu doğrultuda, öncelikle bu teorik temeller incelenecek, ardından geleneksel kamu yönetiminin genel özellikleri ve uygulamaları ele alınacaktır.

#### 2.1.1. Weber'in Bürokrasi Modeli

Max Weber'e göre bürokrasinin temel ilkeleri şunlardır: hiyerarşi, uzmanlık, nesnellik, kesinlik, süreklilik ve yazılı belgelere dayanma (Önen ve Ozan, 2020). Weber'in ilkesi, otoritenin belirli yasal kurallar çerçevesinde şekillendiği anlamına gelir; bu, onun hiyerarşi ilkesini destekler. Örgüt,

çalışanlarının özel yaşamıyla bağıntılı olmamakta, dolayısıyla gayri şahsidir. İdarecilik belirli bir uzmanlık ihtiyacı taşır ve yazılı belgelerin titizlikle saklanması esastır. Büro yönetimi, genel kurallara riayet ederek öğrenilebilen bir süreçtir (Hughes, 2014: 102).

Weber'e göre bürokrasi, işlerin belirli kurallar çerçevesinde profesyoneller tarafından yürütüldüğü bir örgüt biçimidir ve bu durum yalnızca kamu sektörüne özgü değildir (Eryılmaz, 2021: 58). Bürokrasi, hem kamu hem de özel sektör bağlamında en etkili örgüt yapısı olarak kabul edilmektedir (Hughes, 2014: 107). Weber'in ideal bürokrasi modeli, siyasi alan ile idari alan arasındaki etkileşim üzerine inşa edilmektedir; bu etkileşim, seçilenler ile onları seçenler arasında da görülmektedir. Bu yapı içerisinde, hiyerarşik katmanlar arasındaki iletişim sınırlıdır (Turan, 2015: 68).

Weber, ideal bürokrasi teorisinin yanı sıra otorite teorisi üzerinde de durmuştur. Bu teoride, üst düzey yönetimden alt düzey yönetime kadar bir otorite hiyerarşisi ortaya konulmaktadır. Weber'e göre, kurumlarda otorite, hiyerarşik olarak yöneticilere tanınan bir hak olmalıdır (Özer, 2005).

Weber'in bürokrasi modelinde memurlar kritik bir rol oynamaktadır. Ona göre, memurluk yaşam boyu süren bir meslek olup, toplumda belirli bir ayrıcalıklı statüye sahiptir. Memur olunabilmesi için nitelikli bir eğitim ve sınavlardan geçilmesi gerekmektedir. Ayrıca, memurların atamaları, kendilerinden daha üst düzey ve uzman kişiler tarafından gerçekleştirilmelidir; zira hiyerarşiye bağlılık son derece önemlidir. Misyonlarını yerine getiren memurlar, görevlerini yerine getirirken kişisel değerlendirmelerde bulunabilirler. Bürokrasi kapsamında çalışan memurlara, yaptıkları hizmet karşılığında düzenli olarak aylık maaş ödenmesi ve hiyerarşik olarak yükselme imkânlarının sağlanması, bürokrasinin sürdürülebilirliği için vazgeçilmezdir (Weber, 2008: 316-332).

Weber'e göre, bürokratlar tarafsızlık, uzmanlık bilgisi ve üst yönetime itaat sorumluluğu taşınmalıdır. Bürokratların görevi, belirlenen kurallar ve üstlerinden aldıkları emirleri, kendi düşünceleri ne olursa olsun, sadakatle yerine getirmektir (Eryılmaz, 2021: 111).

### 2.1.2. Wilson'un idare ve siyaset arasındaki ayırım ilkesi

Geleneksel kamu yönetimi anlayışında, devletin yapısı ve işleyişi üzerinde önemli etkilere sahip olan birçok ilke ve teori bulunmaktadır. Bu ilkelerin başında Wilson'un siyasetin idareden ayrılması gerektiği ilkesidir. Wilson, bu görüşlerini 1887 yılında kaleme aldığı "İdarenin İncelenmesi" makalesinde ifade etmiş ve kamu yönetiminin doğuştan bir özellik değil, öğrenilmesi gereken bir alan olduğunu savunmuştur (Eryılmaz, 2021: 33). Etkili bir bürokrasinin, liyakat esasına dayalı olarak oluşturulması gerektiğini vurgulamıştır (Eryılmaz, 2021: 35).

Wilson'a göre, yöneticilerin siyasal davranışlar sergilemesi ve atandıkları partilerle birlikte hareket etmeleri durumunda yozlaşma kaçınılmaz olur ve bu da keyfi kararların alınmasına yol açar. O, "Siyasetçiler karar verecek, idareciler yerine getirecektir; her ikisi de birbirinin alanına girmeyecektir" şeklinde bir ayırımı savunmuştur (Hughes, 2014: 109). Wilson, kamu yönetimini devletin tüm alanlarında geçerli olan ve yapılandırıcı bir unsur olarak görmektedir. İdari alanda devletlerin yapısal benzerliklere sahip olmaları gerektiğini ve bu benzerliğin kamu yönetimi aracılığıyla sağlandığını belirtmiştir (Wilson, 1961: 70).

### 2.1.3. Taylor'un Bilimsel Yönetim Teorisi

Taylor'un bilimsel yönetim teorisi, bürokrasinin yapılandırılması ve yönetim şekli üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Taylor, özel sektör için geliştirdiği yönetim ilkelerinin kamu yönetimine de uyarlanması gerektiğini savunmuştur (Hughes, 2014: 111). Bilimsel yaklaşım ve yöntemlerin kullanılmasıyla kamuda yapılacak hizmetlerin "en iyi yol" ile gerçekleştirilebileceğini öne sürmüştür (Eryılmaz, 2020: 45).

Taylor, bir işin en verimli şekilde nasıl yapılacağına odaklanmış olsa da, yönetimde insan faktörünün psikolojik yanlarını, örgütsel düzenin mekanik olmayan yönlerini ve çevresel koşulları yeterince dikkate almadığı yönünde eleştiriler almıştır. Ancak, bilimsel yönetim teorisinin kamu ve özel sektördeki etkisi hala sürmekte ve önemini korumaktadır (Eryılmaz, 2020: 42; Schachter, 1989).

Geleneksel kamu yönetiminde bürokrasinin temel ilkeleri şöyle özetlenebilir (Parlak, 2011: 64):

- Ast ve üstlerin görev ve sorumluluklar önceden net olarak belirlenmiştir.
- Katı hiyerarşik ve merkeziyetçi bir örgütlenme anlayışı bulunmaktadır.

• Kamu hizmetleri yalnızca bürokrasi tarafından yürütülmektedir ve işler uzmanlaşmaya dayanmaktadır.

- Biçimsellik ve resmiyete bağlılık esastır.
- Soyut kurallara dayalıdır.
- Kurallara mutlak itaati öngörmektedir.
- Yasal yetkiler ön plandadır; personel seçimi uzmanlık esasına dayanmaktadır.
- Memur ile görevi birbirinden ayrılmıştır.
- Yönetim faaliyetleri detaylı planlar çerçevesinde yürütülmektedir.

Bu ilkeler, geleneksel kamu yönetim anlayışının temelini oluşturmakta ve bürokrasinin işleyişinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu yapı, belirli bir düzene ve disiplini sağlarken, aynı zamanda kamu yönetiminin etkinliğini artırma amacını taşımaktadır.

### 3. Yeni Kamu Yönetimi

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı, katı hiyerarşi ve biçimselliğe dayalı yapısı nedeniyle çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştiriler, kamu yönetimi süreçlerinin daha verimli ve etkili bir şekilde organize edilmesi ihtiyacıyla birlikte, geleneksel yaklaşımdan uzaklaşmasına yol açmıştır (Karaçor ve Oltulu, 2009). 1929 ekonomik bunalımının ardından devletin ekonomik ve sosyal alandaki rolü artarken, 1973 petrol krizi, devletlerin ekonomik açıdan yeni adımlar atmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu süreç, birçok ülkenin özelleştirme politikalarına yönelmesini beraberinde getirmiştir (Göçoğlu ve Gündüz, 2020).

Yeni Kamu Yönetimi (YKY) anlayışının temelinde, devletin karar alma süreçlerine tüm paydaşların katılımını sağlayan bir sistem öngörülmektedir. Bu yeni sistem, kamu hizmetlerinin büyük bir kısmının satın alınması veya sözleşme yoluyla gerçekleştirilmesine olanak tanıyan bir devlet anlayışını benimsemektedir (Okçu, 2012: 14).

#### 3.1. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Gelişimi

Turan (2022: 80), İkinci Dünya Savaşı sonrası barış ortamının ve değişen koşulların KYK anlayışının gelişiminde önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Bu yaklaşım, bireyleri ve onları hizmet alan müşteri olarak ön plana çıkarırken, uzmanların tahakkümüne son vermeyi amaçlamaktadır (Turan, 2022: 91). 1980'lerden itibaren "yönetim" teriminin yerini "işletmecilik" teriminin alması, geleneksel yönetim anlayışının yerine daha esnek ve sonuç odaklı bir anlayışın geçmesine işaret eder. Bu geçiş, kamu hizmetlerinin yönetimi konusundaki zihniyet değişikliğine de yol açmıştır (Gürbüz, 2019). İşletmecilik ve kamu tercihleri teorileri, kamu işletmeciliği olarak da bilinen bu yeni yapının temelini oluşturur (Tarhan ve Ezici, 2011).

YKY anlayışı, özel sektörün hizmet sunumundaki verimlilik, etkinlik ve müşteri odaklılık gibi kavramlara vurgu yapmaktadır (Gökçe ve Turan, 2008). Kamu tercihleri teorisi, kamu yönetiminde esnek bir örgütlenme yapısının önemini ve özel bir işletme gibi yönetilmesini önermektedir (Tarhan ve Ezici, 2011). Ayrıca, devletin halkın huzur ve güvenliğini koruma görevini yerine getirmesi gerektiği savunulmaktadır (Akçakaya, 2017).

#### 3.1.1 Geleneksel Yönetim Anlayışına Yönelik Eleştiriler

Yeni Kamu Yönetimi anlayışına getirilen eleştiriler, birebir olarak geleneksel yönetim anlayışının kökenlerine odaklanmaktadır. Özellikle Wilson'un siyaset-idare ayrımı ilkesi, Taylor'ın bilimsel yönetim ilkesi ve Weberyen bürokrasi eleştirilere maruz kalmıştır (Turan, 2022: 67). Geleneksel kamu yönetimi, merkezîyetçi ve kural odaklı bir yapı sergileyerek etkinliği ve verimliliği göz ardı etmiştir. Bunun sonucunda yolsuzluk ve usulsüzlükler gibi sorunlar ortaya çıkmıştır (Özer ve Erdem, 2022).

Weber'in bürokratik örgütlenme modelinin getirdiği bazı avantajlara rağmen, yenilikçiliğe engel olması ve idarecilerin riskler karşısında inisiyatif almalarını zorlaştırması önemli eleştiriler arasında yer almaktadır (Hughes, 2014: 123). Ayrıca, hiyerarşinin getirdiği katılık ve gizlilik, çağdaş demokrasilerin gereksinimlerini karşılamaktan uzaktır (Turan, 2022: 69).

Geleneksel kamu yönetiminin sıkça eleştirilen noktalarından biri, devlet ile toplum arasındaki ilişkilere dir. Bu anlayışta, bürokrasi kendisini toplumdan ayrı ve ayrıcalıklı bir konumda görmekte,

bu durum karar alma süreçlerinde diğer aktörlerin katılımını engellemektedir. Merkezden aşağıya doğru hiyerarşik bir yapı içinde geliştirilen politikalar, vatandaşların ve sivil toplumun taleplerinin göz ardı edilmesine yol açmakta ve bu da kamuda uygulanan politikaların benimsenmemesine neden olmaktadır.

### 3.1.2 En İyi Tek Yol İlkesi

Geleneksel kamu yönetiminin eleştirildiği bir başka alan, yönetim bilimci Frederick Taylor'ın formüle ettiği "en iyi tek yol" ilkesidir. Bu ilke, yönetim ve faaliyetlerin belirli, sabit bir yöntemle yürütülmesi gerektiğini savunmaktadır. Ancak YKY anlayışı, kamu yönetiminin ortaya çıkan durumlara göre güncellenebileceğini, farklı yöntemler ve yollarla sonuçlara ulaşabileceğini öne sürmektedir. YKY, sonuç almayı hedeflerken, bunların yalnızca bir yol aracılığıyla elde edilebileceği fikrini reddeder. Yöneticilerin, hedefe ulaşmak için en uygun yolu seçmeleri ve bu süreçte sorumlu olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Hughes, 2014: 123).

### 3.1.3 Ekonomik ve Siyasi Nedenler

YKY'nin ortaya çıkmasında önemli ekonomik ve siyasi nedenler mevcuttur. 1970'li yıllarda birçok devlet, ekonomik durgunluk ve mali sıkıntılarla karşılaşmış, bu durum sosyal refah devletinin etkinliğini sorgulayan bir süreci başlatmıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından ülkelerde iktidarlar Keynesyen politikalar benimseyerek sosyal refah devletinin yapı taşlarını oluşturmuştur (Sobacı, 2014: 55). 70'li yıllarda devletin sosyal refah anlayışının temel görevi olduğu konusunda geniş bir uzlaşma sağlandığı görülmektedir. Bu dönemde sosyal güvenlik, eğitim gibi hizmetler devletin asli görevleri olarak kabul edilmiş, tüm siyasi partilerin programlarında bu konulara yer verilmiştir (Turan, 2022: 220).

Refah devleti modeli çerçevesinde, devlet sosyal harcamaları artırarak düşük gelir gruplarına sosyal yardımlar sağlamıştır (S. Erdoğan, 2017). Bu model, II. Dünya Savaşı sonrası dönemde siyasi, ekonomik ve toplumsal yaşamda belirli beklentileri karşılamıştır (Özalp, 2008). Ancak, 70'li yıllarda gerçekleşen petrol krizleri, devletlerin ekonomik durumunda durağanlık ve artan işsizlik ve enflasyon oranlarıyla sonuçlanmıştır. Eğitim ve iletişim araçlarının gelişimi, toplumsal huzursuzluk ve halkın taleplerinin artmasına neden olmuş, bu durum refah devleti yaklaşımının yetersiz kaldığını göstermiştir (Baltacı, 2004).

### 3.1.4 Neo-Liberal Yaklaşımın Geçişi

Yaşanan ekonomik zorluklar ve artan kamu harcamaları sonucunda meydana gelen mali sorunlar, sosyal refah devleti anlayışının ve keynesyen ekonomik politikaların sorgulanmasına yol açmış ve neo-liberal bir anlayışa geçişin önünü açmıştır (Sobacı, 2014: 55-56). Neo-liberal politikalar, devletin rolünü azaltmayı ve piyasa mekanizmalarına dayalı bir yönetim anlayışını benimsemeyi öngörmektedir. Bu dönüşüm, kamu yönetiminde reform çabalarını teşvik etmiş ve yöneticilerin, hizmet sunumunu daha etkili ve verimli hale getirmek için esnek yöntemler kullanmalarını sağlamak arzusu doğurmuştur.

Sonuç olarak, YKY anlayışı, geleneksel kamu yönetimi eleştirilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve devlet-toplum ilişkisini daha katılımcı hale getirmeyi hedeflemiştir. Kamu yöneticileri, değişen ekonomik ve toplumsal koşulları dikkate alarak, daha efektif ve geniş tabanlı politikalar geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Soğuk Savaş öncesi dönemde, sosyalizm karşıtlığı temelinde dile getirilen "yeni sağ" kavramı, neo-liberalizm ile sıkça eş anlamda kullanılan bir siyasal sistem olarak ortaya çıkmıştır (Turan, 2015: 35-36). Bu dönemde İngiltere'de Margaret Thatcher ve ABD'de Ronald Reagan'ın iktidarları, yeni sağın ve YKY anlayışının öncüleri olarak kabul edilmektedir (Önen ve Ozan, 2020). 1980'li yıllarda, yeni sağ, kapitalist ülkelerde iktidara gelmiş, yönetimde iki temel anlayışı benimsemişlerdir: serbest piyasa ve minimal devlet anlayışı. Bu iki anlayış, YKY'nin de temel prensiplerinden biri olarak öne çıkmaktadır.

### 3.1.5 Özel Sektör ve Kamu Hizmetleri

Yönetimde meydana gelen değişimlerin ve dönüşümlerin ana sebeplerinden biri, özel sektörde yaşanan gelişmelerdir. 1980'lerin başlarından itibaren pek çok kesim, devletin sunduğu kamu hizmetlerinin etkinliğinin ve verimliliğinin özel sektör aracılığıyla artırılabilirliği görüşünde birleşmiştir. Özel sektörün, düşük maliyetli, kaliteli, verimli ve etkin hizmet sunma kapasitesine

sahip olduğu ve müşteri memnuniyetini öncelikli hedef olarak benimsediği düşünülmektedir. Bu anlayış doğrultusunda, özel sektör uygulamalarının kamu hizmetlerine de aktarılması gerektiği savunulmuştur.

### 3.1.6 Bilişim Teknolojileri ve Bürokrasi

Ayrıca, teknolojide meydana gelen gelişmeler, kurumların çalışma biçiminde önemli değişimler yaratmış ve bürokrasinin yeniden yapılanmasına neden olmuştur (Dunleavy, Margetts, Bastow ve Tinkler, 2006). Günümüz teknolojilerinin özel sektörde daha etkin bir şekilde kullanılması, hizmetlerin kalitesi ve verimliliğini artırmış; bu durum, teknolojinin kamu sektöründe de uygulanmasını zorunlu kılmıştır. Günümüz teknolojileri, vatandaşın yönetime ve yönetimden vatandaşa bilgi akışında kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle internetin ve ağ kavramının gelişimi ile birlikte, bürokratik süreçlerdeki işlemler dakikalar içinde tamamlanabilmektedir; oysa bu işlemler, geleneksel yöntemlerle haftalar alabilecek türdendir (Turan, 2015: 179).

Sonuç olarak, 1980'lerden itibaren yaşanan yenilikler, hükümetlerin kamu hizmetlerinin etkinliğini artırmak için özel sektör uygulamalarına yönelmelerine ve teknolojik gelişmelerden faydalanmalarına zemin hazırlamıştır. Bu dönüşüm, klasik kamu yönetimi anlayışını sorgulamakta ve yeni yönetim modellerinin benimsenmesine olanak tanımaktadır. Yeni sağ anlayışı ve YKY uygulamaları, devletin kamu hizmetlerini daha etkin bir şekilde sunma çabasını yansıtmaktadır.

Bununla birlikte, YKY kavramı temel vurguları şunlardır (Turan, 2022: 92);

- Etkinlik ve Verimlilik
- Yerelleşme
- Piyasalaşma ve Özelleştirme
- Vatandaş Odaklılık
- Yönetişim
- Hesap Verebilirlik
- Özelleştirme-Serbestleştirme
- Yönetişim

### 3.2. Etkinlik ve Verimlilik

YKY hem teorik hem de pratik olarak iki temel hedefi vardır. Bunlardan biri hükümetin rolünü ve sunduğu hizmetleri yeniden tanımlamakken, diğeri ise bu hizmetlerin daha verimli ve etkili hale gelmesini sağlamaktır (Boztepe, 2018). YKY bağlamında verimlilik ve etkinlik kavramları önemli bir yer tutar. "Verimlilik", ekonomik gelişimin sağlanmasını ifade ederken; "etkililik" ise toplumsal sorunların, örneğin suç, yoksulluk ve evsizlik, ortadan kaldırılmasını amaçlar (Pollitt ve Bouckaert, 2000: 186).

### 3.3. Yerelleşme

YKY anlayışı ile birlikte devlet anlayışındaki değişim, katılımcılık, çoğulculuk, özerklik ve âdem-i merkeziyetçilik gibi kavramların ön plana çıkmasına yol açmıştır. Bu bağlamda, "yerelleşme" kavramı, kamu kaynaklarının büyük ölçüde yerel yönetimlere devredilmesi ve bu yönetimlerin güçlendirilmesi esasına dayanmaktadır. Turan (2022: 103) yerelleşmeyi, sadece devletin yaptığı işlerin paylaşılması olarak değil, aynı zamanda gerçek bir güç transferi olarak tanımlamaktadır. Bu durum, merkezi yönetim ile yerel otorite arasındaki ilişkileri ve vatandaş üzerindeki etkileri önemli ölçüde etkiler. Eryılmaz (2021, s. 250) desantralizasyonu, merkezi yönetimden yerel yönetimlere kaynak, görev ve yetki aktarımı olarak değerlendirirken "yetki genişliği", "hizmette yerelleşme", "yetki devri" ve "özelleştirme" gibi kavramları da bu çerçevede ele almaktadır.

YKY'de merkezi yönetimin üst denetimi korunurken hesap verme sorumluluğunun alt birimlere devredilmesi esastır. Bu doğrultuda, yerelleşmenin amacı, yönetilebilir ve kontrol edilebilir alt birimler oluşturularak vatandaşlara daha etkin ve verimli hizmet sağlamak ve karar alma süreçlerini hızlandırmaktır (Turan, 2022: 104).

### 3.4. E-devlet

Günümüzde hızla gelişen ve yaygınlaşan bilişim teknolojileri, yalnızca bireyleri değil, kamu kurumlarını da derinden etkilemekte ve ülkeleri teknolojik dönüşüme zorlamaktadır. Klasik yönetim anlayışı, kamu hizmetlerinin daha kaliteli, verimli ve etkili sunulduğu dijital yönetim anlayışı ile yer değiştirmeye başlamıştır. Devlet mekanizmasındaki dijital çağa yönelik değişiklikler,

vatandaşların sosyal sorunları çözme konusundaki teknolojik yeteneklerinin artışıyla paralel bir şekilde gerçekleşmektedir (Dunleavy ve diğerleri, 2006).

Kamu yönetimi ve hizmet sunumunda bilişim teknolojilerinin kullanımı ile ilgili olarak "sanal devlet", "dijital devlet" ve "online devlet" gibi çeşitli kavramlar kullanılmakta; ancak literatürde daha yaygın kullanılan terim "e-devlet"tir (Sobacı, 2012: 12). E-devlet, kamu idareleri tarafından sağlanması gereken hizmetlerin elektronik ortamda sunulmasını ifade eder. Bu sayede, vatandaşların kamu hizmetlerine daha kolay ulaşması, hizmetlerin daha kaliteli, kesintisiz, hızlı ve güvenli bir şekilde sunulması hedeflenmektedir. E-devlet uygulamaları, vatandaşların devletle olan etkileşimlerini kolaylaştırmakta ve kamu hizmetlerinin yönetilebilirliğini artırmaktadır.

### **3.5 . Hesap Verebilirlik**

Hesap verebilirlik, bir bireyin veya kurumun faaliyetleri konusunda başka bir kişi ya da kuruma hesap verme sorumluluğu olarak tanımlanabilir. Geleneksel anlamda, kamu kurumlarının meclise, bakanlara ve mahkemelere hesap verebilmesi bu kavramın merkezinde yer almaktadır (Sobacı, 2014: 44-45). Kamu yönetiminde hesap verebilirliğin en önemli amacı, kamudan alınan gücün gücün ve yetkilerin kötüye kullanılması ve suiistimallerin önüne geçmektir. Ayrıca, kamu kaynaklarının kamusal değerlere ve hukuka uygun olarak kullanılmasını güvence altına almak da hesap verebilirliğin bir diğer ana amacını oluşturmaktadır. Yeni Kamu Yönetimi anlayışında sürekli öğrenmenin teşvik edilmesi de hafif bir hesap verebilirlik anlayışının bir yansımasıdır (Mulgan, 2000).

Geleneksel kamu yönetiminde, siyasi iktidarlar ile seçmenler, kamu yöneticileri ile hizmet alan vatandaşlar arasındaki hesap verme ve sorumluluk ilişkileri genellikle bağımsız ve dolaylı bir biçimde işlemektedir. Kamu yöneticilerinin sorumluluğu, weberci bürokrasi anlayışına uygun olarak siyasi iktidarlara karşı bir norm olarak belirmektedir (Çevik, 2000: 78; Aktaran: Turan, 2022: 115). Hesap verme sorumluluğu, esasen sadece seçimlerde gerçekleşeceği varsayılmaktadır. Seçimlerle birlikte vatandaşlar, siyasilere yetki ve sorumluluk verirken, seçilen siyasi iktidar da kamu hizmetlerinin yürütülmesi için bürokrasiye aynı şekilde yetki ve sorumluluk devretmektedir. Böylece, bürokratik otorite iktidara, iktidar da vatandaşa seçimlerde hesap vermektedir (Turan, 2022: 115-116).

YKY anlayışında, hesap verebilirlik, şeffaflık ile birlikte değerlendirilmekte, bu anlayışla bürokratlar sadece süreç ve kurallara uymakla kalmayıp, aynı zamanda etkinlik, verimlilik ve sonuçlardan da sorumlu hale gelmektedir (Turan, 2022: 117). Bu yaklaşım, kamu yönetiminde daha hesap verebilir ve şeffaf bir sistemin oluşturulmasına yönelik önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

### **3.6 . Vatandaş Odaklılık**

Kamu yönetimindeki reform hareketlerinin temelinde kalite kavramı bulunmaktadır. Özellikle 1990'lı yıllarda işletmelerde uygulanmaya başlanan toplam kalite yönetimi anlayışı, YKY ilkelerinin temel değerleri arasında yer almaktadır (Eryılmaz, 2021: 57). Toplam kalite yönetiminin dört temel boyutundan biri olan "müşteri odaklılık", kamu hizmetlerinde de vatandaş odaklılık olarak yansımaktadır (Şimşek, 2001: 99-100; aktaran Eryılmaz, 2021: 57).

YKY anlayışı, sonuç odaklı ve vatandaş merkezli bir yaklaşım benimsemekte, bu kapsamda vatandaşların istek ve taleplerine cevap verilmesini, işlem süreçlerinin ise vatandaşların ihtiyaçlarına uygun olarak planlanmasını gerektirmektedir. Amaç, topluma karşı kamunu sorumluluklarını yerine getirmesinin yanı sıra toplumu da yönetimin bir bileşeni haline getirerek vatandaşların devlete karşı güvenini yeniden sağlamaktır (Eryılmaz, 2021: 57-58).

### **3.7 . Piyasalaşma - Özelleştirme**

Piyasalaşma, kamu tarafından yürütülen bazı hizmetlerin "kamu hizmeti" olmaktan çıkarılarak piyasa tarafından sunulmasını ifade eder. Yeni kamu yönetiminin temel hedeflerinden biri, kamu sektörünün özel sektör gibi işlemlerini sağlamak, daha etkin ve verimli bir sistem kurmaktır. Bu amaçla özel sektördeki başarılı tekniklerin kamu yönetiminde de uygulanmasına yönelik bir yaklaşım geliştirilmiştir. Piyasa tabanlı başarılar, özel sektör uygulamalarının kamu sektörü tarafından örnek alınmasına neden olmuştur (Yıldırım, 2010).



Yeni sağ yöneticiler, devletin küçültülmesi ve etkinlik, verimlilik ile rasyonellik arasındaki ilişkiyi güçlendiren politikalar geliştirmiştir. Devletin küçültülmesi ile, devletin gerçekleştirdiği bazı faaliyetlerin piyasa aracılığıyla yerine getirilmesi hedeflenmiş, bu da bireylerin girişim özgürlüklerini artırma amacını gütmüştür (Özalp, 2008).

YKY anlayışının hâkim olduğu ülkelerde yönetimin kamu hizmetlerinin bir kısmını özel sektöre devretme süreci iki şekilde gerçekleşmiştir: özelleştirme ve hizmetlerin sözleşme (Contracting Out) ile yaptırılmasıdır (Boztepe, 2018). Sözleşme yoluyla özel sektör eliyle yürütülen hizmetler, belirli bir ücret karşılığında sunulmakta olup bu durum, vatandaşları sosyal devletin belli haklara sahip yurttaşları olmaktan çıkararak birer müşteri konumuna getirmiştir (Boztepe, 2018).

### 3.8 . Yönetişim

Yönetişim kavramı, neo-liberalizmin yükselişe geçtiği ve Keynesyen iktisadi anlayışın neo-liberal iktisadi görüşe dönüştüğü 1970'lerden sonra ortaya çıkmıştır (Levent, 2016). Bu kavram, ilk defa 1989 yılında Dünya Bankası tarafından tanımlanmıştır (Hughes, 2014: 227). Yönetişim, kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve bunlar arasındaki ilişkileri ve etkileşimleri ifade eden çok aktörlü bir yönetim modeli olarak tanımlanabilir (Eryılmaz, 2020: 61).

Yönetişim, özel işletmelerde olduğu gibi kamu yönetiminde de uygulanabilen çağdaş bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, yönetimde ortaklık ve "biz" olma bilincini ön planda tutmakta ve merkezi otoritenin tek taraflı ve hiyerarşik hâkimiyetini değil, yönetimi oluşturan tüm paydaşların katılımını gerektirmektedir. Yani, yönetişim; merkezi yönetimle birlikte yerel yönetimler, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve dernekleri de içeren çok aktörlü bir yönetim sistemini ifade eder (Eryılmaz, 2020: 61).

### 4. Yöntem

Bu çalışmada verilerin toplanması için öncelikle geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilmiş olan "Yeni Kamu Yönetimi Stratejileri Ölçüm Anketi" (Turan, 2007) eğitici yöneticilerine uyarlanmıştır. Daha sonra, bu ölçek Kocaeli ilinde görev yapan eğitim yöneticilerine internet üzerinden çevrimiçi formlar kullanılarak uygulanmıştır. Çalışmanın araştırma bölümü Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'nun 10.05.2023 tarih 3 sayılı kararında verilen izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Anketin ilk bölümünde, katılımcıların demografik yapılarını belirlemeye yönelik sorular hazırlanmıştır. Ayrıca, katılımcılara kamu yönetiminde reform çalışmalarının gerekli görülüp görülmediği ve kamu hizmetlerinin etkin ve verimli sunulmamasının temel nedenlerinin neler olduğu hakkında sorular yöneltilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, katılımcılara 5 dereceli Likert ölçeği kullanılarak yeni kamu yönetimi stratejilerinin işlevselliği ve katılımcıların bu stratejilere dair görüşleri hakkında toplam 37 soru sorulmuştur. Çevrimiçi anket formu tekniğiyle ulaşılan veriler, SPSS 23 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Literatürde yer alan çok boyutlu çalışmalarda, her bir boyut için ayrı ayrı güvenilirlik değerleri belirlendiği görülmektedir. Bu nedenle, her bir alt boyutun güvenilirlik değerleri tespit edilmiştir. Ölçeğin tamamı için güvenilirlik ve geçerlilik katsayıları da belirlenmiş ve elde edilen bulgular sonucunda çeşitli görüş ve öneriler sunulmuştur.

### 5. Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılanların sorulara verdikleri yanıtları analiz ederek bulgular değerlendirilmiştir.

**Tablo 1. Yöneticileri Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Değişken	Kategoriler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	62	19,0
	Erkek	264	81,0
<b>Toplam</b>		<b>326</b>	<b>%100</b>

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %19'unun kadın, %81'inin ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen araştırmalarda, cinsiyet dağılımının mümkün olduğunca dengeli olması beklenmektedir. Bununla birlikte, eğitim

yöneticileri arasında kadın yöneticilerin sayısının erkek yöneticilere kıyasla daha az olduğu göz önünde bulundurularak, kadın katılımcıların sayısının artırılmasına yönelik bir çaba gösterilmiştir.

**Tablo 2. Eğitim yöneticilerinin Statülerine Göre Dağılımı**

Değişken	Kategoriler	Frekans	Yüzde
Kurumdaki Görevi	İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı	4	1,2
	İlçe Millî Eğitim Müdürü	10	3,1
	Şube Müdürü	35	10,7
	Okul Müdürü	121	37,1
	Okul Müdür Yardımcısı	156	47,9
<b>Toplam</b>		<b>326</b>	<b>%100</b>

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin kurum içindeki statüleri incelendiğinde, katılımcıların %47,9'unu müdür yardımcıları oluşturmaktadır ve bu grup en büyük oranı temsil etmektedir. İkinci sırada, %37,1'lik bir oranla okul müdürleri yer almaktadır. Çalışmada bulunan katılımcıların %10,7'si şube müdürü, %3,1'i ilçe millî eğitim müdürü ve %1,2'si ise il millî eğitim müdür yardımcısı pozisyonunda görev yapmaktadır. Katılımcı yöneticilerin sayısının alt düzey yöneticilerden üst düzey yöneticilere doğru azalma göstermesi, normal bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu durum, kurum içindeki yönetici sayılarının her bir görev düzeyine göre farklılık arz etmesinden kaynaklanmaktadır.

**Tablo 3. Ölçek Normallik Analizi**

Ölçek	X	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov -Smirnov	
					İstatistik	p
YKYSÖA*	118,383	30,419	-0,608	-0,676	0,140	,000

\*YKY stratejileri ölçüm anketi

Tabloyu incelediğimizde, yeni kamu yönetimi stratejileri ölçüm anketinin ortalama değerinin 118,383 olduğu belirlenmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, çarpıklık için -0,608 ve basıklık için -0,676 değerlerine ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham (2013) tarafından yapılan normallik analizlerinde, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında olması durumunda dağılımların normal olarak değerlendirilebileceği ifade edilmiştir. Bu bağlamda, ölçeklerin dağılımı normal olarak kabul edilmiştir.

**Tablo 4. Eğitim yöneticilerinin YKY Stratejilerine Yönelik Görüşlerinin Betimsel Analizi**

	N	Minimum	Orta Değer	Maksimum	Ranj	X	Ss
YKYSÖA*	326	44	128	176	132	118,38	30,41

Eğitim yöneticilerinin Yeni Kamu Yönetimi (YKY) stratejileri ölçüm ortalaması 118,38 olarak belirlenmiştir ve bu değer ortalama bir seviyeyi göstermektedir. Bu nedenle, araştırmanın uygulandığı eğitim yöneticilerinin YKY stratejilerini orta düzeyde benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle YKY stratejilerinin alt boyutlarının da detaylı bir şekilde incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 5. Eğitim yöneticilerinin YKY Stratejilerini Alt Boyutlarını Benimseme Düzeylerine Yönelik Betimsel Analiz**

	N	Minimum	Orta Değer	Maksimum	Ranj	X	Ss
Denetim ve Şeffaflık	326	5,00	19,00	25,00	20,00	17,50	5,35
Sonuç Odaklılık	326	5,00	18,00	25,00	20,00	16,95	5,23
Hizmette Yerellik	326	5,00	15,00	25,00	20,00	15,33	4,49

Piyasalaşma	326	5,00	20,00	25,00	20,00	17,40	5,78
Özelleştirme	326	7,00	20,00	35,00	28,00	19,50	5,84
Katılımcılık Faktörü	326	5,00	17,00	25,00	20,00	15,91	5,00
Vatandaş Odaklılık	326	5,00	16,00	25,00	20,00	15,76	4,68

Sonuçlar incelendiğinde Eğitim yöneticilerinin YKY stratejilerinin alt boyutlarını yeni kamu yönetiminin sonuç odaklılık, denetim ve şeffaflık ve piyasalaşma boyutlarının benimsenme oranlarının; özelleştirme, hizmette yerellik, vatandaş odaklılık ve katılımcılık boyutlarına göre daha yüksek düzeyde benimsediği görülmektedir.

**Tablo 6. Eğitim Yöneticilerinin Cinsiyete Göre YKY Stratejilerini Benimseme Düzeylerinin Tespit Edilmesi İçin Yapılan Bağımsız Gruplar İçin T Testi Sonucu**

	Cinsiyet	N	X	Sx	Ortalama Farkı	t	sd	p
YKYSÖA*	Erkek	264	115,75	31,10	-13,84	-3,79	112,25	0,000
	Kadın	62	129,59	24,48				

Sonuçlar değerlendirildiğinde, eğitim yöneticilerinin cinsiyetleri bakımından YKY stratejilerinde anlamlı farklılık görülmektedir. Kadın yöneticiler YKY stratejilerine sahip olma bakımından erkek yöneticilerden daha yüksek ortalamaya sahiptir. Bu bağlamda kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre YKY stratejilerini yüksek düzeyde benimsediği tespit edilmiştir.

**Tablo 7. Eğitim Yöneticilerinin YKY Stratejilerinin Benimseme Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Faktörlü Anova Sonucu**

Ölçek	VaryansKaynağı	KarelerToplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	AnlamlıFark
YKYSÖA*	Gruplararası	57159,005	3	19053,002	25,187	,000	30-39< 40- 49,50 ve üzeri
	Grup içi	243576,066	322	756,447			
	Toplam	300735,071	325				

Tablo incelendiğinde, eğitim yöneticilerinin Yeni Kamu Yönetimi (YKY) stratejilerini benimseme düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir değişim gözlemlenmiştir ( $F(3,322) = 25,187$ ;  $p < .05$ ). Sonuçlara göre, 30-39 yaş grubu ile 50 yaş ve üzeri ve 40-49 yaş grubundakiler arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Özellikle, 30-39 yaş grubundaki eğitim yöneticilerinin YKY stratejilerini benimseme düzeyleri ( $X = 101,92$ ), 40-49 yaş ( $X = 128,98$ ) ve 50 yaş ve üzeri ( $X = 128,96$ ) gruplarındaki yöneticilerin benimseme düzeylerinden anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Bu durum, yaş gruplarının YKY stratejilerinin benimsenmesinde önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

**Tablo 8. Eğitim Yöneticilerinin YKY Stratejilerini Benimseme Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre Karşılaştırılması (Tek Faktörlü Anova Testi)**

Ölçek	VaryansKaynağı	KarelerToplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	AnlamlıFark
YKYSÖA*	Gruplararası	9964,010	3	3321,337	3,678	,012	Lisans> Yüksek lisans
	Grup içi	290771,061	322	903,016			
	Toplam	300735,071	325				

Veriler incelendiğinde, katılımcıların Yeni Kamu Yönetimi (YKY) stratejilerini benimseme düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılaştığı görülmektedir. Sonuçlara göre, yüksek lisans mezunları ile lisans mezunları arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans mezunu eğitim yöneticilerinin YKY stratejilerini benimseme düzeyleri ( $X = 113,25$ ; madde ortalaması = 3,060), lisans mezunu eğitim yöneticilerinin benimseme düzeylerinden ( $X = 124,08$ ; madde ortalaması = 3,353) anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Bu durum, eğitim düzeyinin YKY stratejilerinin benimsenmesi üzerinde etkili bir faktör olduğunu göstermektedir.

**Tablo 9. Eğitim Yöneticilerinin YKY Stratejilerini Benimseme Düzeylerinin Statülerine Göre Karşılaştırılması (Tek Faktörlü Anova Sonucu)**

Ölçek	VaryansKaynağı	KarelerToplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	AnlamlıFark
YKYSÖA*	Gruplararası	19823,425	4	4955,856	5,663	,000	Okul müdür yardımcısı<
	Grup içi	280911,646	321	875,114			Okul müdürü, şube müdürü
	Toplam	300735,071	325				

Tabloya göre, eğitim yöneticilerinin Yeni Kamu Yönetimi (YKY) stratejilerini benimseme düzeylerinin yöneticilerin kurumlarındaki görevlerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $F(4,321) = 5,663$ ;  $p < .05$ ). Post-hoc test sonuçları, okul müdür yardımcıları ile okul müdürleri ve şube müdürleri arasında önemli farklar olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, okul müdür yardımcılarının YKY stratejilerini benimseme düzeyleri ( $X = 110,35$ ), okul müdürlerinin ( $X = 124,66$ ) ve şube müdürlerinin ( $X = 129,02$ ) düzeylerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşük bulunmuştur. Bu sonuçlar, eğitim yöneticilerinin kurumdaki pozisyonları yükseldikçe YKY stratejilerini benimseme düzeylerinin arttığını göstermektedir. Ayrıca, eğitim yöneticilerinin kamu yönetimi stratejilerine yönelik tutumları ile kurumdaki sorumlulukları arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır.

### Sonuç ve Değerlendirme

Kamu hizmetleri sunan ve özellikle kamu sektöründe yönetici olan bireyler, kamu yönetiminde önemli bir bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni Kamu Yönetimi anlayışı (YKY), geleneksel yönetim anlayışının emir veren ve riskten kaçınan tutumunun aksine, inisiyatif alan ve katılımcı bir yaklaşım benimsemektedir. YKY anlayışına göre yöneticiler risk alabilen, yönetim anlayışını benimseyen, yeniliklere açık bir anlayışta olmalıdır. YKY yaklaşımının temel ilkelerinden biri, eğitim sektöründeki tüm personelin, özellikle yöneticilerin, güçlendirilmesidir. Nitekim alanyazında, kamu çalışanlarının güçlendirilmesine odaklanan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Chandler, 1992).

YKY anlayışı, kamu kurumlarındaki personelin karar verme süreçlerine daha fazla katılımını, inisiyatif kullanma yetkilerinin artırılmasını ve bireysel becerilerinin geliştirilmesini teşvik etmektedir. Eğitim sektöründe de personelin, özellikle yönetici düzeyinde, güçlendirilmesi kritik öneme sahiptir. Çünkü yöneticilerin daha etkin ve verimli bir şekilde görev yapmaları, eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmasında belirleyici rol oynamaktadır. Türkiye’de YKY anlayışının eğitim yöneticileri üzerindeki yansımalarını incelemek ve onların YKY’ye karşı tutumlarını tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre; eğitim yöneticilerinin YKY stratejilerini orta düzeyde benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Alan yazın tarandığında YKY stratejilerinin yöneticiler tarafından benimsenmesi incelendiğinde yaptığımız araştırmaya paralel sonuçlar çıktığı görülmüştür.

Alan yazın incelendiğinde kadın ve erkek yöneticilerin YKY stratejilerini benimseme düzeylerinin benzer olduğu görülmüştür (Özdemir ve Bozkurt, 2015). Ancak araştırmamızın sonucuna göre kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre YKY stratejilerini daha fazla benimsemiştir. Bunun muhtemel nedeni, yönetim kadrolarında hiyerarşik olarak yükselmeleri önünde engeller kadın yöneticilerin yönetim kademelerinde daha görünür olma isteklerinden kaynaklanıyor olabilir.

Yöneticilerin kurumdaki statüleri ve mevkileri yükseldikçe, YKY stratejilerini benimseme düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Bu durum, yöneticilerin sorumluluk ve yetki alanlarının genişlemesiyle YKY stratejilerini daha fazla benimsediklerini ortaya koymaktadır. Bunun olası bir nedeni, üst düzey eğitim yöneticilerinin eğitim faaliyetlerin merkezinde yer alması ve eğitimin amaçlarını gerçekleştirmekten sorumlu üst düzey yönetici konumunda olmasıdır. Eğitim sisteminin başarısı veya başarısızlığı durumunda hesap verme sorumluluğu öncelikle üst düzey eğitim yöneticilerine ait olduğundan, bu konumdaki yöneticiler daha fazla "yetki" ve "güç" arayışına girebilmektedir. Dolayısıyla, üst düzey eğitim yöneticileri YKY'nin temel ilkelerini, eğitim

sisteminde daha fazla yetki sahibi olabileceklerini düşündükleri için görece daha fazla benimseme eğilimindedir. Başka bir deyişle, eğitim yöneticileri YKY ile birlikte eğitim sisteminin insan ve maddi kaynaklarını sağlama ve kullanma konusunda daha fazla yetki kazanabileceklerini algılıyor olabilirler.

40 yaş ve üstü eğitim yöneticilerinin YKY anlayışını benimseme düzeyleri anlamlı biçimde yüksek çıkmıştır. Bu, daha deneyimli yöneticilerin geleneksel anlayışa aşina olmaları ve her iki yönetim anlayışını daha iyi karşılaştırabilmeleriyle açıklanabilir. Bunun diğer bir nedeni de uzun yıllar MEB bünyesinde görev yapan ve yöneticilik deneyimi kazanan kişilerin, bakanlığın aşırı merkeziyetçi yönetim yapısından rahatsız olmaları olabilir. Özellikle, merkeziyetçi yönetim anlayışının beraberinde getirdiği bürokrasi ve işlerin ağır ilerlemesi, deneyimli yöneticileri olumsuz etkilemiş olabilir. YKY ile birlikte yöneticilere, yönetsel yetkilerin yerele devredilmesi öngörülmektedir. Bu bağlamda, merkeziyetçi yapının olumsuz etkilerini deneyimleyen kıdemli yöneticiler, daha fazla yetki ve sorumluluk talep ediyor olabilirler.

Mevcut merkeziyetçi ve bürokratik örgütsel yapı, eğitim kurumlarındaki iş akışının yavaş ilerlemesine neden olmaktadır. Bu durum, okul yöneticileri başta olmak üzere eğitim sisteminin farklı kademelerindeki yöneticilerin idari açıdan daha fazla yetki talep etmelerini doğal bir sonuç olarak ortaya çıkarmaktadır. Merkeziyetçi ve bürokratik yönetim anlayışının, eğitim kurumlarındaki karar verme süreçlerini uzatması ve iş akışını olumsuz etkilemesi, yöneticilerin daha fazla yetkilendirilme ihtiyacı hissetmelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla, eğitim kurumlarındaki yöneticilerin, idari anlamda daha fazla yetki talep etmeleri, mevcut örgütsel yapının yarattığı sorunlara pragmatik bir çözüm arayışı olarak değerlendirilebilir.

Araştırmamızın diğer bir bulgusuna göre; eğitim yöneticilerinin YKY stratejilerinin tüm alt boyutlarını benimsedikleri; ancak bu alt boyutların benimsenme düzeylerinde farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç odaklılık, denetim ve şeffaflık ile piyasalaşma boyutları yüksek benimsenme oranı gösterirken; özelleştirme, hizmette yerellik, vatandaş odaklılık ve katılımçılık boyutları orta düzeyde benimsenmiştir. Bu bağlamda, eğitim yöneticileri kamu kurumlarının faaliyetleri, karar alma süreçleri, vatandaşlara açık ve erişilebilir bilgi sağlamanı ve kamu kurumlarının faaliyetlerini ve hizmet sunumunu, önceden belirlenmiş hedef ve performans göstergelerine göre değerlendirmeyi ve yönetmeyi esas almasını savunduğu söylenebilir. Ayrıca eğitim yöneticileri kamu tarafından sunulan hizmetlerin, piyasa mekanizmaları aracılığıyla daha etkin ve verimli bir şekilde sağlanabileceğini düşünmektedir. Bu durumun muhtemel nedeni de MEB'in merkeziyetçi yapısının ve hiyerarşik karar alma süreçlerinin, eğitim yöneticileri tarafından kendi inisiyatif alanlarını daralttığını düşünmesinden kaynaklanıyor olabilir.

### Öneriler

Kocaeli ilinde çalışan eğitim yöneticilerine, YKY stratejileri ve alt boyutlarının detaylı bir şekilde anlatılması gerektiği görülmektedir. Bu, yöneticilerin yeni yaklaşımları daha iyi anlamalarını sağlayacaktır.

Piyasalaşma boyutunun yüksek oranda benimsenmesi, eğitim kurumlarının rekabetçi bir piyasa anlayışı içerisinde hizmet sunma zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, eğitim kurumları özel sektördeki rakipleriyle rekabet edebilmek için gerekli altyapı ve imkânları geliştirmek adına çaba göstermelidir.

Bu araştırmanın Kocaeli'deki eğitim yöneticilerine odaklandığı göz önüne alındığında, eğitim sistemi içerisinde yer alan tüm eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde kapsamlı bir araştırmanın yapılması daha uygun olacaktır.

Kamu yönetiminin diğer alanlarında; emniyet, sağlık ve adalet gibi sektörlerde benzer çalışmaların gerçekleştirilmesi, elde edilecek farklı bulguların literatüre katkı sağlayabileceği kamu yönetiminin dinamiklerini daha iyi anlamaya ve gelişim alanlarına ışık tutmaya yardımcı olacaktır.

## Kaynakça

- Akçakaya, M. (2017). Geleneksel Kamu Yönetiminden Yeni Kamu Yönetimine Kamu Yönetimi Disiplininin Gelişimi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(34), 10.
- Aktel, M., Ögrecçi, S. ve Özmen, B. (2017). E-Devlet ve Yönetim İlişkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 765-787.
- Balcı, A. (2019). Eğitim Yönetiminde Araştırma. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 23(1), 81-94. doi:10.1501/Egifak\_0000000836
- Baltacı, C. (2004). Yeni Sağ Üzerine Bir Eleştiri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 359-373.
- Boztepe, M. (2018). Yeni Kamu Yönetimi ve Geleneksel Kamu Personel Rejimi Üzerine Etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 191-210. doi:10.32709/akusosbil.425043
- Chandler, G. (1992). The source and process of empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16(3), 65-71.
- Cemaloğlu, N. (2019). *Yönetimin Pin Kodu* (2. bs.). Pegem Akademi Yayıncılık. doi:10.14527/9786052416112
- Çevikbaş, R. (2012). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı Ve Türkiye Uygulamaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 9-32.
- Denek, S. (2019). Yeni Kamu Hizmeti Düşüncesi: Değişen Kamu Hizmeti Anlayışı. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 418-439. doi:10.33905/bseusbed.553982
- Doğan, K. C. ve Ustakara, F. (2013). Kamuda Bir Yapılanma Dönüşümü Olarak E-Devlet Ve E-Yönetişim İlişkisi Üzerine. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 1-11.
- Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S. ve Tinkler, J. (2006). New Public Management Is Dead – Long Live Digital-Era Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), 467-494. doi:10.1093/jopart/mui057
- Erdoğan, İ. (2006). *Eğitim ve Okul Yönetimi*. Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, S. (2017). Türkiye’de Yeni Sağcı Ekonomiye Geçiş Uygulamaları Ve Turgut Özal. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 398-407.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar* (6.baskı.). Beta Basım Yayım.
- Eryılmaz, B. (2020). *Kamu Yönetimi Düşünceler – Yapılar – Fonksiyonlar – Politikalar* (Ekim,2020.). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2021). *Bürokrasi ve Siyaset Bürokratik Devletten Etkin Yönetime* (8.Baskı.). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Göçoğlu, V. ve Gündüz, O. (2020). Kamu Yönetimi Reformlarını Yeni Kamu İşletmeciliği Bağlamında Okumak. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 1-16.
- Gökçe, O. ve Turan, E. (2008). Kamu Yönetiminin Dönüşümü Ve Dönüşümün Temel Unsurları. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 175-200.
- Gürbüz, A. (2019). Yeni Kamu İşletmeciliğine Eleştirel Bir Bakış. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-41.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited, 1-287.
- Hood, C. (1991). A Public Management For All Seasons? *Public Administration*, 69(1), 3-19. doi:10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x
- Hughes, O. E. (2014). *Kamu İşletmeciliği ve Yönetimi*. (Ş. Akın, B. Akın ve B. Kalkan, Çev.). Ankara: Bb101 Yayınları.
- İlgar, L. (2005). *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*. Beta Basım Yayım.
- Karaçor, S. ve Oltulu, A. (2009). Demokrasi Ve Yönetişim Boyutu İle Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 403-418.
- Levent, A. (2016). Yönetişim ve Yeni Kurumsal İktisat. *Journal of Economic Policy Researches*, 3(2), 17-32.
- Mert, E. (2018). İdeal Devlet Modeli Önerisi. *Alınteri Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 149-169. doi:10.30913/alinterisobil.347955

- Mulgan, R. (2000). "Accountability": An Ever-Expanding Concept? *Public Administration*, 78(3), 555-573. doi:10.1111/1467-9299.00218
- Okcu, M., Usta, S. ve Ceyhan, H. (2020). Değişen Kamu Yönetimi Anlayışı ve Bürokrasi Kültürü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22(39), 291-311.
- Okçu, M. (2012). *Değişen Dünyayı Anlamak İçin Önemli Bir Kavram: Yönetişim, Yönetişim ve Yönetim Ekseninde Kamu Yönetimi*. (F. N. Genç, Ed.). Bursa: Ekin Yayınları.
- Önen, S. M. ve Ozan, M. S. (2020). Kamu Yönetimi Disiplininin Gelişimi. A. Yatkın (Ed.), *Yeni Kamu Yönetimi içinde* (1.Baskı., ss. 77-106). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özalp, A. (2008). Diyalektik Düzlemde Refah Devleti İle Yeni Sağ İlişkisi. *Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, (23), 106-119.
- Özdemir, M. ve Bozkurt, S. (2015). Eğitim ve Okul Yöneticilerinin Yeni-Kamu İşletmeciliği Anlayışına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42(42), 317-334.
- Özer, M. A. (2005). Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi. *Sayıştay Dergisi*, (59), 3-46.
- Özer, M. A. ve Erdem, E. (2022). Yeni Kamu Yönetimi ve Yönetişim Ekseninde Yerelleşme ve Değişen Kamu Hizmeti Anlayışı. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 215-230. doi:10.52791/aksarayiibd.1076365
- Parlak, B. (2011). *Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Pollitt, C. ve Bouckaert, G. (2000). *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Oxford UK ; New York: Oxford University Press.
- Sobacı, M. Z. (2012). E-Devlet: Kuramsal Bir Bakış. M. Yıldız (Ed.), *E Devlet Kamu Yönetimi Teknoloji İlişkisinde Güncel Gelişmeler içinde* (ss. 3-37). Ankara: Nobel. <https://avesis.uludag.edu.tr/yayin/4d350b85-df7e-4303-9d6c-ecc5dff9b3ce/e-devlet-kuramsal-bir-bakis> adresinden erişildi.
- Sobacı, M. Z. (2014). *İdari Reform ve Politika Transferi Yeni Kamu İşletmeciliğinin Yayılışı* (2.Baskı.). Dora Yayınları.
- Tarhan, A. B. ve Ezici, E. (2011). Ahmet\_bora\_tarhan. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 13-21.
- Turan, E. (2007). *Türkiye'de kamu yönetimi sisteminin dünyadaki yeni değişim dinamikleri çerçevesinde yeniden yapılandırılması: Kuramsal ve ampirik bir çalışma*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Turan, E. (2015). *Kamu Yönetiminde Reform*. Konya: Palet Yayınları.
- Turan, E. (2022). *Yeni Kamu Yönetimi Türkiye Uygulamaları*. Konya: Palet Yayınları.
- Üstüner, M. ve Cömert, M. (2008). Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Lisansüstü Dersleri ve Tezlerine İlişkin Bir İnceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55(55), 497-515.
- Weber, M. (2008). *Sosyoloji Yazıları*. (T. Parla, Çev.) (12.Baskı.). İstanbul: Deniz Yayınları.
- Wilson, W. (1961). *Woodrow Wilson Seçme Parçalar*. (N. Abadan, Çev.). İstanbul: Türk Siyasi İlimler Derneği Yayınları , Yenilik Basımevi.
- Yıldırım, M. (2010). Kamu yönetiminde takdir yetkisi: Geleneksel ve yeni kamu yönetimi arasında karşılaştırmalı bir inceleme, 23.

### Extended Abstract

#### Aim and Scope

The economic crises experienced around the world in the early 20th century, political changes, developments in technology and the impact of globalization created a need for restructuring in public services. In addition, society's expectations have also changed. Citizens have begun to question whether the state should be more effective in providing public services and the quality of the services offered. As a result of all these developments, the traditional management approach began to be questioned and was subjected to various criticisms over time. In the early 80s, the traditional understanding was a hierarchical, rigid and cumbersome structure, as well as the fact that the state took all the burden, which led to criticism. Those who made these criticisms defended

a new understanding. This understanding, called New Public Management, advocates the structural and functional downsizing of the state, the application of the methods applied in the private sector to the public sector, and the transfer of some of the services provided by the public to private institutions by contract method. The aim of this research is to determine the level of adoption of New Public Management strategies by education administrators. Because of the impact of education on transforming society, the attitudes of administrators in the education system towards New Public Management strategies are of great importance.

### **Methods**

In order to collect data within the scope of the study, the "New Public Management Strategies Measurement Survey", whose validity and reliability have been proven and introduced to the literature by (Turan , 2007), was adapted to education administrators. In the first part of the survey, questions were prepared to determine the demographic structures of the individuals participating in the study. In addition to these questions, participants were also asked questions to determine whether public administration reform efforts were deemed necessary and who were the main responsible for the inability to provide public services effectively and efficiently. In the second part of the research, a total of 37 questions were asked to the participants through a 5-point Likert scale to measure the functionality of new public management strategies and to get people's opinions about these strategies. The data obtained with the online survey technique was analyzed with the help of SPSS 23 Package program. As a result of the findings, some opinions and suggestions were presented.

### **Findings**

As a result of the research, it was seen that there was a significant relationship between the attitudes of educational administrators towards the new public management approach and their demographic characteristics. The level of adoption of the NPM approach was significantly higher among education administrators aged 40 and over. It can be said that the older education administrators know the traditional public administration understanding and practices better, that this is because they compare both management approaches and find the strategies brought by the NPM approach more positive. In this sense, it can be said that the fundamental differences between GRM and NPM should be explained better to young managers. When looking at the level of adoption of new public management strategies by the educational administrators participating in the study according to their status in the institution; It has been observed that hierarchically lower level managers are significantly lower than higher level managers. The rate of school assistant principals adopting new public management strategies is lower than the school principal and branch manager. In this case, it can be said that as the area of responsibility and authority as a manager expands, the level of adoption of NPM strategies increases. In the study, the sub-dimensions of new public management strategies were also analyzed separately. Accordingly, it has been observed that education administrators working in Kocaeli have adopted all sub-dimensions of new public management strategies. However, when the findings were examined, it was seen that the adoption levels of each sub-dimension were different. The sub-dimensions of auditing and transparency, result orientation and marketization are highly adopted; It was observed that the sub-dimensions of locality in service, privatization, participation and citizen orientation were adopted at a medium level. When the results are examined, education administrators think that the work done should be transparent and inspections should be increased. It is seen that education administrators are distant in the sub-dimensions of localization and privatization in service.

### **Conclusion**

When the findings are examined, it can be said that the new public management strategies and their sub-dimensions should be explained to the education administrators in detail. It can be said that the older education administrators know the traditional public administration understanding and practices better, and this is because they compare both management approaches and find the strategies brought by the NPM approach more positive. In this sense, it can be said that the fundamental differences between GRM and NPM should be explained better to young managers. It can be said that as the area of responsibility and authority expands, the level of adoption of NPM



---

strategies increases. According to this result, training on new public management strategies and sub-dimensions should be provided to those newly appointed to managerial positions in the education system. When the results are examined, education administrators think that the work done should be transparent and inspections should be increased. It is seen that education administrators are distant in the sub-dimensions of localization and privatization in service. In addition, the marketization sub-dimension was adopted at a high level by education administrators, and the participants argued that public institutions should have an understanding of market and competition. In this sense, public institutions must find ways to achieve a structure that can compete with the private sector in the context of services. This study was conducted for education administrators working in Kocaeli province. Conducting a study with a larger number of participants for all education workers in the Turkish National Education system will allow different results to be obtained. In addition, similar studies to be conducted in other sub-fields of public administration such as health, safety and justice will lead to effective and different results and contribute to the literature.