

NEVŞEHİR İLİNDE GÖREV YAPAN KAMU PERSONELİNE GÖRE KAMUSAL DEĞERLERİN ÖNEM SIRALAMASI

H. Serkan AKILLI *

Seçil ÇAM **

Sevgi KILINÇ ***

ÖZ

Bu çalışmada Nevşehir ili merkezinde görev yapan kamu personeliyle gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçları sunulmaktadır. Yerli yazında kamu yönetimi alanında değerlerle ilgili yapılan çalışmalar genellikle etik konusunda ve yöneticiler düzeyindedir. Bu çalışmadaysa vatandaşlarla sürekli temas halinde bulunan personelin kamusal değerlere ilişkin görüşlerine odaklanılmıştır. Bu yaklaşımın önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Alan araştırmasından elde edilen 144 anket kamu personelinin kamusal değerlere ilişkin değer önceliklerini belirlemek ve belirlenen değişkenlere göre anlamlı farklılıkların tespit edilmesi amacıyla kullanılmıştır. Çalışmanın en önemli bulguları, kullanılan değerler sınıflandırmasına göre kamu personelinin kurum-içi ilişkileri düzenleyen değerlere ve Yeni Kamu İşletmeciliği değerlerinin bir bölümüne diğer değer kategorilerinden daha mesafeli durmasıdır. Katılımcılar ağırlıklı olarak Klasik Kamu Yönetimi değerlerine ağırlık vermekte, ancak YKİ değerlerinin bazıları da benimsenmiş görünmektedir. Yaş, cinsiyet, personel sınıfı ve hizmet süresi değişkenlerine göre katılımcılar arasında çok önemli farklılıklar olmadığı, tespit edilen farklılıklarınsa mesleklerin kendilerine özgü koşulları bağlamında açıklanabileceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kamusal Değer, Kamu Personeli, Nevşehir, Yeni Kamu İşletmeciliği.

THE IMPORTANCE RANKING OF PUBLIC VALUES ACCORDING TO PUBLIC PERSONNEL IN NEVSEHIR

ABSTRACT

The aim of this study is to present the results of a survey which was conducted among public personnel in central Nevşehir province. Important contributions about values in public administration in Turkey have largely



* Yrd. Doç. Dr., Nevşehir Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü (Sorumlu yazar), h.serkanakilli@nevsehir.edu.tr

** Nevşehir Üniv. SBE İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, secil_can_336@hotmail.com

***Nevşehir Üniv. SBE İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, sevgiatasoglu@gmail.com (Yazarların eşit katkısı vardır.)

studied ethical values and the research remains largely on managerial level. However this essay focuses on the opinions of front-line public personnel about public values who interact with the citizens every day as part of their jobs. We believe this approach may provide an important contribution. 144 questionnaires were used to identify the importance ranking of public values and to analyze significant differences between groups. The main findings suggest that the respondents are less inclined to value intra organizational values and some of the core values of New Public Management. The respondents give more importance to the values of Classical Public Administration, however some of NPM values are also considered important. The differences among groups are not that big as expected by the researchers and the existing differences may be explained with the specific conditions of the jobs.

Keywords: *Public Values, Public Personnel, Nevsehir, New Public Management.*

GİRİŞ

Özellikle 1990’larda küresel çapta yaygınlık kazanan kamu yönetimi reformları, kamusal değerlere olan ilginin yükselişini tetiklemiştir. Bu ilgi artışının temelinde kuramsal ve pratik olarak iki nedenin ağırlığından bahsedilebilir. Kuramsal olarak kamusal değerler konusunun önem kazanmasında Klasik Kamu Yönetimi değerleri ve Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımı çerçevesinde kamu kesimine aktarılan yeni değer dizgeleri arasındaki rekabetin önemli bir yer tuttuğu ileri sürülebilir (Vrangbæk, 2009, s. 508). YKİ konusunda öncü eleştirel isimlerden Hood (1991, s. 15-16) özel sektör değerlerinin kamu kesimine aktarılmasındaki en önemli sorunu, özellikle kamu hizmeti geleneklerinin özümsememiş olduğu ülkelerde, değerler sisteminde ortaya çıkacak çatışmalar olarak göstermiştir. Diğer yandan içinde bulunulan önemli değişim süreçlerinde kamu yönetimi değerlerinin önceliklerinin saptanmasını son derece kritik gören van Wart (1998, s. xix), bir kamu yönetimi değerleri alanı oluşturulması gerektiğini savunmuştur. Yazara göre bu girişim yönetsel etkinlik, etik karar-alma ve siyasal/yasal hizalanma boyutlarında kamu yöneticilerinin değerler sistemlerini açıklığa kavuşturmak için gereklidir (van Wart, 1998, s. xvii-xix). Denhardt ve Denhardt (2007) ise YKİ’nin dayandığı temel ilkeleri normatif bir düzlemde tartışmış ve piyasa değerlerine karşılık kamusal değerler üzerine kurulu Yeni Kamu Hizmeti yaklaşımını savunmuştur.

Kamu yönetiminde değerlerle ilgili çalışmaların yükselişe geçmesinin pratik nedeni olan etik değerler, son 20 yılda kamusal değerler içinde belki de en çok işlenen konudur. Bu ilgi çokluğunun altında değerler sistemindeki değişim sürecinde ortaya çıkan işi *iyi* yapma ve *düzgün* yapma arasındaki değer çatışmaları ve –özellikle rejim değişikliği sonrası Baltık ve Doğu Avrupa ülkelerinde olduğu gibi- sistemik değişikliğin yarattığı denetim zafiyetleriyle sızrama yapan yolsuzluk ve yozlaşma olgularının yattığı söylenebilir (de Graaf & van der Wal, 2010, s. 625-626). 1990'larda özelleştirme, deregülasyon, özel sektör uygulamalarının kamuya transferi ve kamu/özel ortaklıkları gibi yeni dönemin temel süreçleri ister dolaylı ister doğrudan olsun yolsuzluk ve yozlaşma oranlarında hızlı bir yükselişi beraberinde getirmiştir. Yolsuzluk ve yozlaşmanın ekonomik zararlarına ek olarak belki de daha önemli riski, vatandaşların demokratik rejimlere ve kamu yönetimi sistemlerine yönelik saygı ve güvenlerinde önemli düşüşlere neden olabilmesidir (Potts, 1998, s. 85-86).

Kamusal değerlerin kamu yönetimi disiplinde sahip olduğu merkezi öneme karşılık kurum-içi ve kurum-dışı ilişkilerinde bu değerleri kendilerine rehber edinmesi beklenen kamu personelinin görüş ve tutumları konusunda yerli yazında bir eksikliğin olduğu söylenebilir. Kamu yönetiminde değerler üzerine yapılan önemli çalışmaların bürokratik kültürün toplumsal ve kültürel temelleri üzerine yoğunlaştığı söylenebilir (Emre, 2003, s.455-475; Özen, 1996). Diğer yandan Yeni Kamu İşletmeciliği değerlerine ilişkin çalışmalarda normatif ve tanımlayıcı bir bakış açısının egemen olduğu görülmektedir (Balcı vd., 2008; Eryılmaz, 2002, s. 231-252). Alan araştırmalarında ise kamusal değerler içinde en sık etik değerlerin incelendiği göze çarpmaktadır. Bu nedenle vatandaşlarla sürekli temas halinde bulunan kamu personelinin konu edildiği çalışmamızın bu alandaki eksikliği kapatmak konusunda ufak da olsa bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Birinci bölümde kamu yönetiminde kamusal değerlerin önemine vurguda bulunularak çalışmada kullanılan çerçeve tanıtılmıştır. İkinci bölümde çalışmada kullanılan yöntemle ilişkin bilgiler sunulmuş, üçüncü bölümdeyse araştırma sonucunda elde edilen bulgular aktarılmıştır. Tartışma ve sonuç

bölümünde elde edilen bulgular yorumlanarak çalışma konusuyla ilgili öneriler geliştirilmiştir.

1. DEĞERLER VE KAMU YÖNETİMİNDE DEĞERLERİN ÖNEMİ

Değer kavramı en geniş anlatımıyla doğru, yanlış, iyi, kötü ve olması gerekene veya istenene dair düşünceler olarak tanımlanabilir. Bu geniş kapsamlı tanımlama basit bir içeriğe sahip görünse de Özgener'in (2000, s. 173) belirttiği gibi değer kavramı öznel içeriği nedeniyle anlaşılması en zor kavramlardan bir tanesidir. Değer kavramı antropoloji, felsefe, psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi gibi birçok disiplinin inceleme konusudur. Kuşkusuz bu çalışma kapsamında değer kavramının detaylı bir incelemesine ihtiyaç bulunmamaktadır. Yine de çalışmanın kullandığı dilin açıklığa kavuşturulması açısından yönetim bilimi ve örgütsel davranış disiplinleri açısından genel bir anlatım yapılması uygun olacaktır. Bunun için ise değerler konusunda temel isimlerden bir tanesi olan Milton Rokeach'ın (1973) değerlere ilişkin tanımlaması ve değer sınıflandırması iyi bir başlangıç noktası olarak görülebilir.

Sosyal psikolog Rokeach (1973, s. 25) değerleri "...belirli bir davranış biçimi veya nihai durumun diğerine tercih edilmesine yönelik inançlar" olarak tanımlamıştır. Yazara göre değerlerin işlevi "nesnelere, durumlar, ideoloji, öz-
imaj, yargılar, meşruluk ve kişinin kendisini diğerleriyle karşılaştırması veya diğerlerini etkilemede kullanılan eylemlere rehberlik etmek ve belirlemek"tir. Başka bir deyişle değerler kim olduğumuz, neyi, nasıl, kim için ve neyin uğruna yapacağımız gibi temel soruların cevapları ile ilgilidir. Bu sınıflandırmada değerlerin iki temel kategoride sınıflandırıldığı görülmektedir. Bunlardan birincisi Araçsal Değerler (Instrumental Values), diğeri ise Sonul Değerlerdir (Terminal Values). Araçsal değerler birey/toplum tarafından uygun görülen davranış biçimlerini ifade etmektedir. Araçsal değerler bireyin diğer bireylerle arasındaki ilişkilerinde referans aldığı değerler (ahlaki değerler) ve bireyin sahip olunması gereken niteliklere ilişkin düşünceleri (örneğin yaratıcı düşünme, girişimcilik) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Sonul değerler de kişinin kendi yaşantısına yönelik hedefleri (örneğin huzurlu bir yaşam) ve toplumsal olarak arzu edilen bir nihai durumu (örneğin barış ve eşitlik)

ifade etmektedir. Rokeach'ın değer sınıflandırması artık klasik bir referans olmakla birlikte, örgütsel davranış çalışmalarında sıklıkla kullanılan diğer sınıflandırmalar da bulunmaktadır. Yine bir sosyal psikolog olan Shalom Schwartz'ın geliştirdiği ve 44 ülkede test ettiği değer seti, günümüzde en çok kabul edilen sınıflandırmalardan bir tanesidir. Schwartz ve Sagie (2000, s. 467) bireysel değerleri "insanların yaşantılarına rehberlik eden, önemleri değişken, arzu edilen, koşullar-üstü amaçlar" olarak tanımlamaktadır.

Rokeach ve Schwartz'ın değer sınıflandırmaları birlikte düşünüldüğünde, değerlerin hem bireysel hem de toplumsal açıdan önemi ortaya çıkmaktadır. Bireysel yaşantıların ve toplumsal düzenin kurulması ve sürdürülmesinde değerler bir pusula görevi üstlenmektedir. Değerler her seferinde yeniden keşfedilen kıtalar değildir. Bireyler-arası ilişkiler, gelenekler, dinler, toplumsal normlar, aile ve bireyin toplumla ilişkileri sırasında kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır. Daha genel bir ifadeyle, değerlerin sosyalleşme süreci içinde kazanılan süreklilikler olduğu söylenebilir. Değerler görece istikrarlı kurgular olsalar da bireysel ve toplumsal seviyelerde değerlerin değişmeye açık olduklarını da belirtmek gerekir. Kimi durumlarda içsel, kimi durumlarda dışsal koşullara bağlı olarak değerler sorgulanabilir, değişebilir veya bir değerın önemi koşullara bağlı olarak artıp azalabilir.

Değerlerin bireysel yaşantılar ve toplumsal düzene ilişkin önemleri örgütsel yaşantı için de geçerlidir. Her şeyden önce bir kurumda çalışanlar, kurumakatılmadan önce biçimlenmiş değerlerini beraberlerinde getirmektedir. Bireyin değerler sistemiyle kurumun değerler sistemi arasındaki uyumsuzluk, iş tatmini, motivasyon, stres, iş bırakma veya duygusal uyumsuzluk gibi birçok sorunu tetikleyebilir (Robbins & Judge, 2012, s. 74-77). Diğer yandan kurumlarda yönetici konumunda bulunanlar hem kendi değerlerini hem de her biri farklı değerlere sahip olabilecek personelin değerlerini kurumun değerleriyle hizalamak durumundadır (Özgener, 2000, s. 174). Stratejik planlamanın egemen planlama yaklaşımı olduğu günümüzde değerlerin bu boyutta da yaşamsal bir rolü olduğu söylenebilir. Değerler kurumların vizyon ve misyonlarına yön ve anlam veren, kurum personeline rehberlik eden ilkeler görevini üstlenmektedir (Kılıç, 2010, s. 83).

Değer kavramına genel bir girişten sonra kamusal değerler ve kamu yönetimi sistemi açısından değerlerin önemi konusuna değinilebilir. Bozeman (2007, s. 132) kamusal değerleri 1) vatandaşların hakları 2) vatandaşların toplum, devlet ve birbirlerine karşı sorumlulukları ve 3) yönetim ve siyasetin belirlenmesindeki temel ilkeler konularındaki normatif uzlaşmalar olarak tanımlamaktadır. Başka bir anlatımla, kamusal değerler aynı zamanda kamu yönetimi sisteminin üzerinde inşa edildiği değerler sistemini de belirlemektedir. Kamusal değerler yalnızca yönetsel etkinlik ve ekonomik değerleri değil, vatandaşlar ve kamu kurumları arasındaki, kamu kurumları ve bu kurumlardaki personel arasındaki ve nihayetinde kamu personeli ile vatandaşlar arasındaki günlük ilişkileri biçimlendiren, rehberlik eden, bu ilişkilere anlam ve ideoloji katan ilkelere (Frederickson, 1997, s. 5). Bu yönüyle değer konusu kamu yönetimi disiplini açısından kritik bir öneme sahiptir. Jørgensen ve Bozeman(2007, s. 355) “kamu yönetimi ve kamu politikası çalışmalarında değerlerden daha önemli bir konu olmadığını” savunmaktadır. NASPAA’nın 2009 yılı Akreditasyon Standartları’nda (2009, s. 4) değerler “mesleğin kalbi”, olarak tanımlanmaktayken Denhardt & Denhardt (2007, s. 4) kamusal hizmet değerlerinin önemini “mesleğin ruhu” tanımlamasıyla vurgulamaktadır. Değerlere atfedilen bu önem doğal karşılanmalıdır. Çünkü daha önce ifade edildiği gibi değerler kim olduğumuz, neyi, nasıl, kim için ve neyin uğruna yapacağımız gibi temel soruların cevapları ile ilgilidir. Bu ifadeleri kamu yönetimi disiplini için çevirdiğimizde kamusal değerler, kamu kurumlarının neyi, nasıl, kim için ve neyin uğruna yapacağını belirleyen, kamusal hizmet kültürünü(veya kamu hizmeti ethosunu) besleyen ilkeler olarak düşünülebilir.

Kuşkusuz bu sorular kamu yönetimi disiplini için yeni sorular değildir. Siyasal düşünceler tarihi yönetim sanatının değerleri ve erdemleri üzerine fikirlerle doludur. Pericles’in Cenaze Nutku, Machiavelli’nin *Prens’i* veya Yusuf Has Hacıp’in *Kutadgu Bilig’i* bu eserlere örnek gösterilebilir. Ancak son yirmi yılda bu soruların yükselip cevaplandığı bağlam – söz gelimi- 20. yy. başlarından farklıdır. Değerler görece istikrarlı yapılar olmakla birlikte yapısal koşulların değişimine bağlı olarak değerler sisteminde değişiklik olması olanaklıdır. Kamu yönetimi açısından değerler sistemindeki bu değişikliğin Klasik Kamu

Yönetiminden Yeni Kamu İşletmeciliğine geçiş sürecinde yaşandığı söylenebilir. 1980 sonrasında Anglo-Sakson ülkelerde neo-liberal ekonomi politikalarının yükselişiyle birlikte, klasik kamu yönetiminin sorunlarını çözmek için yeni davranış biçimleri ve değerler Yeni Kamu İşletmeciliği (buradan sonra YKİ olarak kullanılacaktır)şemsiyesi altında yönetsel sistemlere enjekte edilmiştir. 1990'larda bu uygulamalar küresel çapta yaygınlaşarak ana akım paradigma biçimine dönüşmüştür. Yönetim sistemlerindeki bu reform çalışmalarında geleneksel kamu yönetiminin değerlerinden bir kısmı erozyona uğramış, bir kısmı şekil değiştirerek devam etmiş, bir kısmı aynı kalmış, bir kısmı ise yeni değerlerle harmanlanmıştır (Kernaghan, 2000, s. 96).

Kamu yönetimde değer konusunu ele alan çalışmalardan bazıları analitik bir çerçeve oluşturabilmek için kamu yönetimi değerlerinin sınıflandırılmasına yönelmişlerdir. Bunlardan bir kısmı YKİ'yi eski kamu yönetiminin ters-imajı olarak tanımlayarak iki yaklaşımı karşılaştırmakta, diğerleri ise daha kapsayıcı bir yaklaşım sergilemektedir. Örneğin Kernaghan (2000) bürokratik ve post-bürokratik örgüt profillerini belirleyerek eski/kötü ve yeni/iyi dualizmlerini çapraz kesen bir sınıflandırma kullanmış ve değerler sistemini etik değerler, demokratik değerler ve profesyonel değerler olarak üçlü bir ayırım benimsemiştir. Ömürgönülşen ve Öktem de (2009, s. 151) mülki idare amirlerinin değerlerinde kuşaklar arası farklılıkları inceledikleri çalışmalarında bu ayırımı benimsemişlerdir.

Bu çalışmada kullanılan analitik çerçeve Jørgensen ve Bozeman (2007)'in geliştirdikleri yaklaşımdan esinlenmiştir. Yazarlar kamusal değerler konusundaki iki yüzün üzerinde eseri inceleyerek kamusal kurumlarını çevreleyen değerler evrenini belirlemiş, daha sonra bu evrenin bileşenlerine denk düşen değerlerin bir envanterini oluşturmuşlardır. Yazarlar geliştirdikleri çerçeveye göre kamu kurumlarının içinde buldukları değerler evrenini yedi kısımda incelemiştir. Bunlar 1) kamunun topluma katkısı, 2) çıkarların kararlara dönüşümü, 3) kamu yönetimi ve kamu görevlilerinin siyasetçilerle ilişkisi, 4) kamu yönetiminin çevresiyle ilişkileri, 5) kamu yönetiminin kurum içi boyutları, 6) kamu görevlilerinin davranışları ve 7) kamu yönetimi ve vatandaşlar arasındaki ilişkilerdir.

Bu çalışmada kullanıldığı biçimiyle kamusal değerlerin ilişki kategorileri bağlamında dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir. Elbette sunulan bu çerçeve, üzerinde anlaşılması veya sınırları kesin olarak çizilmiş bir yapı değildir. İncelenen değerlerin birbirleriyle ilişkili oldukları ve her bir değerın gerçekte tüm ilişki kategorilerine etkisi olduğu söylenebilir. Bu çerçeve yalnızca çalışmada belirli bir harita sunmak amacıyla kullanılmıştır.

Tablo 1. Kamusal Değer Grupları

Değer Kategorisi	Değerler
Çıkarların Kararlara Dönüşümü/Kamu görevlilerinin çevreleriyle ilişkileri	Yerelleşme
	Halk katılımı
	Bireysel hakların korunması
	Şeffaflık
	Kamuoyuna duyarlı olmak
	Demokratik değerler
	Kamu yararı
Kamu görevlileri ve siyasetçiler arasındaki ilişkiler	Siyasi iktidara duyarlı olmak
	Siyasal olarak nötr olmak
	Hesap verebilirlik
Kamu yönetiminin kurum-içi boyutları	Güvenilirlik
	İstikrar
	Esneklik
	Yenilikçilik
	Ekip çalışması
	İnisiyatif kullanma
	Risk alma
	Teknolojiyi takip etme
	Etkinlik/verimlilik
	Hiyerarşik düzen
	Bürokratik kurallara uygunluk
	Sonuç odaklılık
	Kalite
Performans	

Kamu görevlilerinin davranışları	Hesap verebilirlik
	Mesleki uzmanlık
	Dürüstlük
	Ahlaki değerler
	Etik değerler
	Kamu mallarını koruma
Kamu görevlilerinin vatandaşlarla ilişkisi	Yasallık
	Eşitlik
	Adalet
	Bireysel hakların korunması
	Dürüstlük
	Halk katılımı
	Kamuoyuna duyarlılık
	Müşteri odaklılık
	Vatandaşa hizmet etme
Kamu görevlilerinin toplumla ilişkileri	Toplumsal değerlere saygı
	Kamuoyuna duyarlı olma
	Çevreye duyarlılık
	Kamu yararı
	Sosyal dayanışma

Kaynak: Jørgensen ve Bozeman (2007:260-261)'den esinlenilmiştir.

2. YÖNTEM

Çalışmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesi kısaca sunulduktan sonra, bu bölümde çalışmanın yöntemi konusunda bilgiler sunulmuştur. Burada sunulan veriler yazarlar tarafından Aralık 2012'de gerçekleştirilen "Nevşehir

İli Kamu Personeli Değerler ve Etik Araştırması”nın kamusal değerlerle ilgili bölümüne aittir. Makalenin sınırlılıkları nedeniyle etik konusundaki bulgular, yayına hazırlanan başka bir makalede yer almaktadır. Araştırmada kamusal değerlere ilişkin olarak şu sorulara yanıt aranmıştır:

1) Kamu görevlilerinin algılamalarına göre kamu hizmeti değerlerinin öncelik sıralaması nasıldır?

2) Kamu personelinin değer öncelikleri yaş, cinsiyet, personel sınıfı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

3) Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının değerleri kamu personeli arasında yaygınlık kazanmış mıdır?

Yukarıda bahsedilen araştırmanın çalışma evreni Nevşehir ili merkez sınırları içindeki kamu görevlileridir. Araştırma keşfedici bir nitelik taşıdığından bu evren içinden orantısız kota örneklem yoluyla 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi beş sınıf kamu personelinin doldurduğu 261 anket elde edilmiştir. Örneklem yöntemi açısından elde edilen bulguların genellemelere izin vermediği söylenebilir. Ancak bulguların personelin genel eğilimleri hakkında bilgi verdiği ileri sürülebilir.

Anket formunda beş bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde ankete katılan personelin kurum, personel sınıfı, hizmet süresi, yaş, cinsiyet ve eğitim durumu bilgileri sorulmuştur. Bu bölümün ikinci kısmında kurumların stratejik planları, literatür incelemesi ve değişik sınıflandırmalara dayalı olarak belirlenen toplam 45 değer için birden yediye kadar bir değer atanması istenmiştir. Burada 1 en az önemli, 7 ise en çok önemli değerleri ifade etmektedir.

Saha çalışması sonucunda istatistik analiz için kullanılacak 261 anket formu elde edilmiştir. Bunlardan dört personel sınıfından elde edilen 144 anket, kamusal değerler konusundaki analizler için kullanılabilmiştir. Bu katılımcıların kurumlara göre dağılım Tablo 2’de gösterilmiştir. Emniyet hizmetleri personeli farklı şubelerden olup, eğitim hizmetleri personeli (öğretmenler) de beş farklı okulda görev yapmaktadır. Genel İdare Hizmetleri personeli vatandaşlarla en yoğun ilişki içinde olduğu düşünülen kurumlardan

seçilmiştir. Teknik Hizmetler sınıfı personeliyse büyük oranda İl Özel İdaresi ve Çevre ve Şehircilik Müdürlüğü personelidir. Üç katılımcının kurumu tespit edilememiştir.

Tablo 2. Ankete Katılanların Kurumlara Göre Dağılımı (%)

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Emniyet Müdürlüğü	36	25,0	25,5	25,5
	Milli Eğitim Müdürlüğü	24	16,7	17,0	42,6
	Çevre ve Şehircilik Müdürlüğü	24	16,7	17,0	59,6
	İl Özel İdaresi	17	11,8	12,1	71,6
	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı	4	2,8	2,8	74,5
	Defterdarlık	11	7,6	7,8	82,3
	Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü	9	6,3	6,4	88,7
	Sosyal Güvenlik Kurumu	9	6,3	6,4	95,0
	İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürlüğü	7	4,9	5,0	100,0
	Toplam	141	97,9	100,0	
Eksik	Sistem	3	2,1		
Toplam		144	100,0		

Katılımcıların personel sınıflarına göre dağılım Tablo 3'te sunulmuştur. Katılımcılar arasında en yüksek oran GIH personeline aittir (%34). GIH personeli emniyet hizmetleri personeli takip etmektedir (%25). Katılımcılar arasında en düşük oran eğitim hizmetleri personelidir (%16).

Tablo 3. Ankete Katılanların Personel Sınıflarına Dağılımı (%)

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Genel İdare Hizmetleri	49	34,0	34,0	34,0
	Eğitim Hizmetleri	24	16,7	16,7	50,7
	Emniyet Hizmetleri	36	25,0	25,0	75,7
	Teknik Hizmetler	35	24,3	24,3	100,0
	Toplam	144	100,0	100,0	

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 4'te gösterilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 38'dir. Katılımcılar arasında en genç personel 23 yaşındadır. En yaşlı personelse 57 yaşındadır. Yaş grupları açısından en yüksek orana sahip grup 30-40 yaş arasındır (%39). 50 ve üzeri yaş grubunda olan 9 personelin yüzdesiyse %6'dır.

Tablo 4. Ankete Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (%)

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	20-30	34	23,6	23,6	23,6
	30-40	56	38,9	38,9	62,5
	40-50	45	31,3	31,3	93,8
	50+	9	6,3	6,3	100,0
	Toplam		144	100,0	100,0

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında erkek personelin ağırlıklı olduğu göze çarpmaktadır. Kadın personelin 144 katılımcı arasındaki oranı %27'dir. Nevşehir'de görev yapan kamu personeli arasında bu oranın kaç olduğu araştırmacı tarafından bilinmediği için bu konuda bir yorum yapılması uygun olmayacaktır. Katılımcılar arasında kadın personelin en az olduğu sınıf, emniyet hizmetleri sınıfıdır (%8). Eğitim hizmetleri sınıfında kadın personelin oranı %50, teknik hizmetler sınıfında %34, GİH sınıfında %25'dir.

Tablo 5. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı (%)

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kadın	39	27,1	27,1	27,1
	Erkek	105	72,9	72,9	100,0
	Toplam	144	100,0	100,0	

Tablo 6, katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımını göstermektedir. Bu tabloya göre katılımcıların %62'si dört yıllık fakülte veya yüksekokul mezunudur. Katılımcılar arasında en düşük oran lise mezunu personele aittir (%7). Lisansüstü eğitim alan personelin oranı yaklaşık %8'dir.

Tablo 6. Ankete Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı (%)

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Lise	10	6,9	6,9	6,9
	Önlisans	33	22,9	22,9	29,9
	Lisans/Yüksekokul	90	62,5	62,5	92,4
	Lisansüstü	11	7,6	7,6	100,0
	Toplam	144	100,0	100,0	

Çalışmada kullanılan bir diğer değişken personelin hizmet durumlarına göre dağılımıdır. Katılımcıların yaklaşık %39'u 10-20 yıl arası hizmet süresine sahiptir. 1-10 yıl arası deneyime sahip olan personelin oranı %35'tir. Hizmet süresi açısından en düşük oran 30 yıl ve üzeri personeldir (%1,5).

Tablo 7. Ankete Katılanların Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı (%)

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1-10	48	33,3	35,0	35,0
	10-20	53	36,8	38,7	73,7
	20-30	34	23,6	24,8	98,5
	30+	2	1,4	1,5	100,0
	Toplam	137	95,1	100,0	
Eksik	Sistem	7	4,9		
Toplam		144	100,0		

Katılımcıların genel olarak demografik bilgileri incelendiğinde ağırlıklı olarak orta yaş grubunda, 10-20 yıl arası hizmet süresi olan, eğitim durumu yüksek ve ağırlıklı olarak erkek personelden oluştuğu söylenebilir.

3. BULGULAR

Katılımcıların kurumları, personel sınıfları, yaş, cinsiyet, eğitim ve hizmet süresi değişkenlerine göre dağılımlarını belirttikten sonra takip eden bölümlerde personelin kamusal değerler ve etik konusundaki görüşleri hakkındaki analizlerin sonuçları sunulmuştur. Analizlerin gerçekleştirilmesinde tanımlayıcı istatistikler ve dağılım ve grup büyüklüklerinin parametrik testler için uygun olmaması nedeniyle parametrik olmayan Kruskal Wallis testi ve Mann-Whitney testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular iki alt başlıkta sunulmuştur. Birinci alt başlıkta kamu personelinin kamusal değerlere verdikleri önem derecesiyle ilgili bulgular sunulmuştur. İkinci alt başlıkta Klasik Kamu Yönetimi değerleri ve YKİ değerleri arasında bir karşılaştırma yapılmıştır.

3.1. Kamusal Değerlerin Önem Sıralaması ve Önem Sıralamasındaki Farklılıklar

Makalenin literatür kısmında belirtildiği gibi kamusal değerlerin kamu yönetimi sistemi için sahip olduğu öneme rağmen, kamu personelinin bu

değerler konusundaki görüş ve tutumlarına ilişkin ampirik çalışmaların sayısı son derece azdır. Değerler üzerine yapılan çalışmaların çoğunlukla yönetici kademedeki bulunan personelle sınırlı kalması önemli bir eksikliği beraberinde getirmektedir. Çünkü vatandaşlarla her gün karşılıklı ilişki içinde bulunan ön cephe personelinin bu ilişkilerde hangi değerleri referans aldığı, kurum içi ilişkilerde hangi değerlere önem verdiği ve bir kamu personeli olarak kendi rolüne ilişkin nasıl bir algıya sahip olduğu mutlaka araştırılması gereken bir araştırma alanıdır. Öyle ki kamu yönetimi sisteminin dayandığı değerleri yansıtan, bu değerlerin görünür yüzü olanlar yine bu personeldir.

Kamusal değerle ilgili bu bölümde 261 anketin 144'ü analiz için kullanılmıştır. Değer sayısının çokluğu, bazı değerlerin anlaşılabilmesi ve anket formunu doldurmada karşılaşılan güçlükler ve sürekli tek veya iki rakamın kullanıldığı anketlerin elenmesi nedeniyle 117 anket formu değerler konusunda analize dâhil edilememiştir. Kalan 144 anketinse değerlendirme için uygun koşulları sağladığı görülmüştür.

Bu bölümde ilk olarak kamu personelinin stratejik planlar, literatür ve çeşitli sınıflandırmalı dayalı olarak belirlenen toplam 45 değere verdikleri önem derecesiyle ilgili bulgular sunulmuştur. Burada ortalama değerler ölçüt alınarak en önemli görülen ilk on değer ve ortalaması en düşük olan son on değer tespit edilmiştir. Ortalama değerleri en yüksek on değer Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Kamusal Değerlere Verilen Önem Sıralamasına Göre İlk On Değer

Değer	Değer Kategorisi	N	Ortalama	Std. Sapma
Ahlaki değerler	Kamu görevlilerinin davranışları	144	6,3819	1,23468
Dürüstlük	Kamu görevlilerinin davranışları/ Vatandaşla ilişkileri	144	6,2083	1,25087
Kamu mallarını koruma	Kamu görevlilerinin davranışları	144	6,1119	1,36952
Toplumsal değerlere saygı	Kamu görevlilerinin toplumla ilişkileri	144	6,0694	1,36721
Güvenilirlik	Kurum-İç Boyutlar	144	6,0629	1,30741
Kamu yararı	Çıkarların Karara Dönüşümü/ Kamu görevlilerinin toplumla ilişkileri	144	6,0629	1,30741
Yasallık	Kamu görevlilerinin vatandaşla ilişkileri	144	6,0000	1,53741

Hesap verebilirlik	Kamu görevlilerinin davranışları/ Siyasetçilerle ilişkiler	144	5,9861	1,37910
Mesleki uzmanlık	Kamu görevlilerinin davranışları	144	5,9371	1,29667
Vatandaşa hizmet etme bilinci	Kamu görevlilerinin vatandaşla ilişkileri	144	5,9021	1,60556

Bu tablonun yorumlanması için daha önce Tablo 1’de gösterilen değer sınıflandırması kullanılabilir. Buna göre katılımcı kamu personelinin en çok kamu görevlilerinin davranış biçimlerine ağırlık verdikleri söylenebilir. İlk on değerden altısı bu değer kategorisine girmektedir. On değerden üçü kamu görevlilerinin vatandaşla olan ilişkileri kategorisinde değerlendirilebilirken ikisi kamu görevlilerinin toplumla ilişkileri konusundadır. İlk on değer içinde kurum- içi boyutlar (güvenilirlik) ve siyasetçilerle ilişkiler (hesap verebilirlik) en az yer bulan değer sınıflarıdır. Kuşkusuz personelin bu değerleri kurum- içi ilişkiler veya siyasetçilerle ilişkiler bağlamında anlamlandırıp anlamlandırmadığı önem kazanmaktadır. Eğer personel bu değerleri de vatandaşlarla ilişkiler ve kamu görevlilerinin davranışları bağlamında değerlendirmişse personelin kurum- içi ilişkiler veya siyasetçilerle ilişkiler kapsamındaki değerlere neden daha az değer verdiğinin araştırılması uygun olabilir.

Tablo 9. Kamusal Değerlere Verilen Önem Sıralamasına Göre Son On Değer

Değer	Değer Kategorisi	N	Ortalama	Std. Sapma
Bürokratik kurallara uygunluk	Kurum- içi boyut	144	4,8741	1,89909
Hiyerarşik düzen	Kurum- içi boyut	144	4,8531	1,93950
Esneklik	Kurum- içi boyut	144	4,6549	1,68102
İnisiyatif kullanma	Kurum- içi boyut	144	4,5664	1,77220
Siyasal nötrlük	Siyasetçilerle ilişkiler	144	4,5612	2,19062
Yerelleşme	Çıkarların Kararlara Dönüşümü/Kamu görevlilerinin çevreleriyle ilişkileri	144	4,5396	1,63128
Halk katılımı	Çıkarların Kararlara Dönüşümü/Kamu görevlilerinin çevreleriyle ilişkileri	144	4,4929	1,84541
Risk alma	Kurum- içi boyut	144	4,2867	1,89450
Rekabetçilik	Kurum- içi boyut	144	4,2199	1,84008
Siyasal iktidara duyarlı olma	Siyasetçilerle ilişkiler	144	4,1479	2,11537

Ortalama olarak en düşük puana sahip değerler ve bu değerlerin kategorileriye yukarıdaki Tablo 9'da gösterilmiştir. İlk on değer tersine buradaki altı değer kamu yönetiminin kurum-içi boyutlarıyla ilgilidir. Kurum-içi boyutla ilgili en düşük ortalama değere sahip olanlar risk alma ve rekabetçilik değerleridir. Kamu personelinin risk alma ve rekabetçilik konularına olumlu yaklaşmadıkları söylenebilir. Diğer yandan kamu görevlilerinin en düşük puan verdikleri on değer arasında ikisi siyasetçilerle ilişkiler, ikisiyse demokratikleşmenin ayakları olarak görülen yerelleşme ve halk katılımı konusundadır. Buradan yola çıkılarak kamu personelinin demokratik değerlere önem vermediği sonucuna ulaşılamaz. Bu değerlerin özgül bağlamları çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda bu son on değer için verilen puanlar önem derecesi olarak değerlendirilebileceği gibi tepki olarak da okunabilirler.

Kamu personelinin kamusal değerlere verdikleri önem sıralaması düşünüldüğünde davranış biçimi ve vatandaşlarla olan ilişkiler konusunda daha belirgin bir eğilimin olduğu, buna karşılık kurum-içi ilişkiler ve siyasetçilerle ilişkiler konusunda tepkisel ve/veya düşük yoğunluklu bir eğilim olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerinin yüksek olması ve mesleki uzmanlık değerine verilen önem, yönetimde bürokratik geleneklerden ve hiyerarşik düzenden çok mesleki uzmanlığa dayalı bir sisteme yönelmiş olduklarını gösterebilir ve meritokratik bir sistemin sonuçları bağlamında değerlendirilebilir. Bu bulgunun benzer çalışmalarla yapılarak karşılaştırılması ve daha kapsamlı incelenmesi gerekmektedir. Belki de ortaya çıkan en önemli ihtiyaçlardan bir tanesi de demokratik değerler olarak gösterilen siyasetçilerle ilişkiler, yerelleşme ve halk katılımı konularında kamu personelinin tutumlarının derinlemesine analiz edilmesi gerekliliğidir.

Kamu personelinin kamusal değerlerle ilgili görüşlerini incelemek için gerçekleştirilen diğer bir analiz, gruplar arası karşılaştırmadır. İlk on ve son on değer konusunda katılımcılar arasında personel sınıfı, cinsiyet, hizmet süresi ve yaş değişkenlerine göre bir farklılık olup olmadığını incelemek için parametrik olmayan Kruskal Wallis testi ve Mann-Whitney testi yapılmıştır. Personel sınıfları arasında ilk on değer için yapılan testte katılımcılar arasında iki değer için anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bunlardan birincisi hesap verebilirlik ($H=15,805$, $SD=3$ $p=0,001$), ikincisi ise toplumsal değerlere saygıdır

($H=8,025$, $SD=3$ $p=0,046$). Personel sınıflarının sıra ortalama değerleri Tablo 10'da sunulmuştur. Tabloda görüleceği gibi toplumsal değerlere saygı değeri için en yüksek sıra ortalama değeri emniyet hizmetlerinde görevli personele aittir. Emniyet hizmetlerinde görevli personelin sürekli olarak suç ve suçlularla ilgilenmesinin toplumsal değerlere karşı daha fazla eğilim göstermesine yol açmış olabileceği düşünülebilir. Diğer yandan hesap verebilirlik konusunda da emniyet personelinin mesleğin gereklilikleri nedeniyle çok sıkı bir denetim altında olması, bu değer açısından da daha yüksek bir sıra ortalaması göstermesine neden olmuş olabilir. Eğitim hizmetleri sınıfının hesap verebilirlik konusunda düşük bir ortalamaya sahip olmasının nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. Gerçekte bu personel sınıfı da sıkı bir denetim mekanizmasına sahiptir. Bu personelin hesap verme / sorumluluk konusundaki algılamaları araştırılabilir.

Tablo 10. İlk On Değer Konusunda Personel Sınıfları Arasında Farklılık

	Personel Sınıfı	N	Sıra Ortalama
Toplumsal Değerlere Saygı	Genel İdare Hizmetleri	49	66,91
	Eğitim Hizmetleri	24	69,00
	Emniyet Hizmetleri	36	88,10
	Teknik Hizmetler	35	66,69
	Toplam	144	
Hesap Verebilirlik	Genel İdare Hizmetleri	49	72,52
	Eğitim Hizmetleri	24	47,38
	Emniyet Hizmetleri	36	87,78
	Teknik Hizmetler	35	73,99
	Toplam	144	

Yaş grupları arasında ilk on değer için yapılan testte katılımcılar arasında ahlaki değerler konusunda ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($H=7,814$ $SD=2$ $p=0,019$). Yaş gruplarının sıra ortalama değerleri Tablo 11'de sunulmuştur. Buna göre 20-30 yaş aralığındaki personelin daha yüksek bir sıra ortalama değere sahip olduğu görülmektedir (85,46). Bu tablonun anlamı diğer yaş gruplarının ahlaki değerlere önem vermediği değildir. Daha önce belirtildiği gibi bu değerler hâlihazırda en yüksek önem

derecesine sahip değerlerdir. Burada ilginç bir bulgu, diğer değerlerde de 20-30 yaş sonrasında istatistik olarak anlamlı bulunmasa da bir düşüşün yaşanması, daha sonra tekrar bir yükseliş olmasıdır. Burada aşırıya kaçmadan genel bir değerlendirme yapmak olanaklıdır. Memurlar ilk yıllarında yüksek beklentiler içinde olabilirler. Genç çalışanların meslek yıllarının ilk on yılında karşılaştıkları durumlar nedeniyle değerler açısından bir gerileme yaşanmakla birlikte daha sonra yeni bir değer canlanması yaşanmaktadır. Mesleğin ilk dönemleriyle daha sonra inşa edilen değerler sistemi arasında ne gibi bir farklılık olduğunun incelenmesi ilginç bir araştırma konusu olabilir. Bu konunun daha ileri düzeyde incelenmesi uygun olabilir. Cinsiyet grupları ve hizmette geçirilen süre açısından ise ilk on değer için gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 11. İlk On Değer Konusunda Yaş Grupları Arasında Farklılık

Ahlaki Değerler	Yaş Aralığı	N	Sıra Ortalama
	20-30	34	85,46
	30-40	56	64,69
	40-50	45	72,13
	50+	9	74,00
	Toplam	144	

Personel sınıfları arasında son on değer için yapılan testte katılımcılar arasında bir değer için anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu değer hiyerarşik düzen değeridir ($H=9,293$, $SD=3$ $p=0,026$). Emniyet hizmetleri sınıfı bu değer konusunda en yüksek sıra ortalama değere sahiptir (84,88). Emniyet hizmetleri sınıfını teknik hizmetler sınıfı takip etmektedir (79,36). Daha sonra ise genel idare hizmetleri sınıfı (66,74) ve son olarak da eğitim hizmetleri sınıfı gelmektedir (55,69). Personel sınıfları itibarıyla en katı hiyerarşik örgütlenmenin emniyet personeli arasında olması bu durumu açıklayabilir.

Cinsiyet açısından son on değer için yapılan Mann-Whitney testinde kadın ve erkek personel arasında ($p < 0,05$) düzeyinde siyasal nötrlük açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($U = 1566,500$ $p=0,028$, $z=-2,200$, $r=-0,18$). Buna göre kadınlar siyasal nötrlüğe erkeklerden daha fazla önem vermektedir. Burada ataerkil toplum yapısının izlerini görmek olanaklıdır. Kadınlar siyaset

ve siyasetçiler konusunda daha şüpheli bir yaklaşıma sahip görünmektedir. Hizmet süresi ve yaş değişkenlerine göre gruplar arasında son on değer açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

3.2. Klasik Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu İşletmeciliği Değerleri

Araştırmanın amaçları doğrultusunda incelenen bir diğer konu, klasik kamu yönetimi değerleri ve yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının değerlerinin durumudur. Özellikle 2000'li yılların başından itibaren kamu yönetimi sistemimizde gerçekleştirilen reformların temel ayaklarından bir tanesi YKİ yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın reformlar için temel alındığı Kamu Yönetimi Temel Kanunu Taslağında açıkça belirtilmiştir. Böylelikle son 10 yılda ders kitapları, makaleler ve kamu yönetimi alanındaki yerli eserler incelendiğinde klasik kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlar nedeniyle yerini YKİ'ye bıraktığı sıklıkla savunulmuştur. Kurumların stratejik planlarında yer verilen değerleri inceleyen Ömürganülşen ve Öktem de (2009, s. 141) YKİ değerlerinin stratejik planlarda ağırlıklı olarak yer aldığını tespit etmiştir. Burada yazarların ilginç bir saptamasından bahsetmek gerekir. Yazarlar YKİ yaklaşımının çok daha erken başladığı ülkelerdeki kamu kurumlarının stratejik belgelerinde Türkiye'nin aksine klasik kamu yönetimi değerlerinin halen ağırlığını koruduğunu ifade etmektedir (Ömürganülşen & Öktem, 2009, s. 141). Başka bir deyişle bu ülkelerin YKİ değerlerinin kurumsallaştırılması konusunda daha temkinli yaklaştıkları söylenebilir.

Kurumların stratejik planlarında yer alan ve son 10 yıldır kamu yönetimi sistemini biçimlendirmek için rehber seçilen değerlerin kamu personeli arasında ne derece kabul gördüğü başka bir konudur. Araştırmada bu konunun incelenmesi için öncelikle her iki yaklaşımın en belirgin özelliklerini ifade edebilecek değerler arasında bir ayırım yapılmıştır. Bu değerler Tablo 12'de gösterilmiştir. Kamu personelinin klasik kamu yönetimi ve yeni kamu işletmeciliği değerlerine ilişkin görüşlerini analiz etmek için öncelikle her bir yaklaşımı oluşturan alt değerlerin toplamı alınmış, daha sonra ise her bir katılımcının klasik kamu yönetimi değerlerinin toplam puanından yeni kamu işletmeciliği değerlerinin toplam puanları çıkartılmıştır.

Tablo 12. Klasik Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu İşletmeciliği Değerleri

Klasik Kamu Yönetimi	Yeni Kamu İşletmeciliği
Yasallık	Girişimcilik
Eşitlik	Kalite
Tarafsızlık	Risk alma
Liyakat	Esneklik
Siyasal nötrlük	Müşteri odaklılık
Vatandaşa hizmet	Rekabetçilik
Bürokratik kurallara uygunluk	Yenilikçilik
Mesleki uzmanlık	Sonuç odaklılık
Sosyal dayanışma	Yerelleşme
Kamu yararı	Siyasal iktidara duyarlı olma
Hiyerarşik düzen	Hesap verebilirlik
İstikrar	Performans
Kamu mallarını koruma	Şeffaflık

Klasik Kamu Yönetimi ve YKİ değerlerinin toplam puanlarının ortalamalarına bakıldığında katılımcıların Klasik Kamu Yönetimi değerlerine verdikleri önem derecelerinin ortalamasının $\bar{X} = \bar{X} = 71$, YKİ değerlerine verdiklerine önem dereceleri toplamının ortalama değerininse $\bar{X} = \bar{X} = 65$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların klasik kamu yönetimi değerlerine daha fazla önem atfettikleri söylenebilir. Klasik kamu yönetimi değerlerinin toplam puanından yeni kamu işletmeciliği değerlerinin toplam puanları çıkartıldığında negatif değer alanların yeni kamu işletmeciliği değerlerine daha fazla ağırlık verdiği varsayılmıştır.

Tablo 13. Klasik Kamu Yönetimi Değerleri ve Yeni Kamu İşletmeciliği Değerleri Arasındaki Fark

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Geçerli	-0	30	20,8	21,0	21,0
	0-10	70	48,6	49,0	69,9
	10-20	37	25,7	25,9	95,8
	20-30	6	4,2	4,2	100,0
	Toplam	143	99,3	100,0	
Eksik	Sistem	1	,7		
Toplam		144	100,0		

Tablo 13'e göre analize dâhil edilen 144 personelin %21'inin yeni kamu işletmeciliği yaklaşımına klasik kamu yönetimi yaklaşımından daha eğilimli olduğu sonucuna ulaşılabilir. Buna karşılık katılımcıların %79'u klasik kamu yönetimi değerlerine daha fazla önem vermektedir. Kuşkusuz klasik kamu yönetimi değerlerinin daha baskın olması, bazı yeni kamu işletmeciliği değerlerine önem verilmediği anlamına gelmemektedir. Yapılan ilişki testinde klasik kamu Yönetimi değerleri ve YKİ değerleri arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,829$). Diğer bir anlatımla, klasik kamu yönetimine atfedilen önem arttıkça, YKİ değerlerine atfedilen önemde bir azalış gözlenmemektedir. Daha önce değerlere verilen önem sıralamasında belirtildiği gibi, özellikle hesap verebilirlik gibi yeni kamu işletmeciliği değerleri kamu personeli tarafından oldukça önemli görülebilmektedir. Ancak risk, rekabetçilik, esneklik, inisiyatif, yerelleşme, siyasal iktidara duyarlılık gibi bu yaklaşımı belirleyen değerlerin kamu personeli arasında yaygınlaşmamış olduğu ileri sürülebilir. Klasik kamu yönetimi değerleri ve YKİ değerlerine verilen önem derecesinde yaş, personel sınıfı, cinsiyet, eğitim ve hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan analizlerde istatistik olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

SONUÇ

Bu çalışma Nevşehir ili merkezinde görev yapan beş sınıf kamu personeli ile gerçekleştirilen bir anket çalışmasının sonuçlarını sunmaktadır. Araştırmanın temel sorularına yönelik olarak anketlerden elde edilen temel bulgular şu şekilde sıralanabilir:

1. Kamu görevlilerinin algılamalarına göre kamu hizmeti değerlerinin öncelik sıralaması nasıldır? Yapılan analiz sonuçlarına göre kamu personelinin değer öncelikleriyle ilgili tespit edilen en önemli bulgu, katılımcıların kurum-çi ilişkiler, siyasetçilerle olan ilişkilere ve demokratik ilkelere ilişkin değerlere daha az önem derecesi atfetmeleri olarak gösterilebilir. Kamu personeli hiyerarşik düzen, bürokratik kurallara uygunluk, rekabet, risk alma, yerelleşme, halk katılımı, siyasal iktidara duyarlı olmak gibi değerlere düşük derecede önem atfettiklerini belirtmişlerdir. Kurum-çi ilişkiler bağlamında düşünüldüğünde, çalışmaya katılan kamu personelinin eğitim durumunun yüksek olması

ve kurum-içi ilişkiler bağlamında mesleki uzmanlığa verdikleri önem göz önüne alındığında formel (resmi) yönetim düzeninden çok uzmanlığa dayalı meritokratik bir yönetim düzenine önem verdikleri ileri sürülebilir. Öte yandan çalışmaya katılan kamu personelinin son yıllarda önemi giderek artan rekabet, performans, inisiyatif kullanma ve risk alma gibi değerlere karşı mesafeli durdukları görülmektedir. Kamu personelinin siyasetçilerle ilişkiler konusunda belirgin bir tavrı gözlenmiştir. Siyasi iktidarın taleplerine duyarlı olma maddesi tüm değerler içinde en az puanı alan değerdir. Personelin yönetim ve siyaset ayrımı konusunda klasik kamu yönetimi anlatısına uygun bir düşüncede olduğu söylenebilir. Kamu personelinin demokratik değerler olarak gösterilen yerelleşme ve halk katılımına yönelik attıkları önem derecesinin düşüklüğü araştırılması gereken bir konudur. Yerelleşme konusunda ülkenin bağlamsal özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir. Halk katılımına verilen önem derecesinin düşüklüğü açıklama bekleyen bir soru olarak kalmaktadır. Bunun nedeni halkın belirli kamu kurumlarının işleyişine dair bilgi sahibi olmadıkları düşüncesi olabilir. Ancak yüksek öğretim kurumlarında son zamanlarda sıklıkla dile getirilen ve yüksek öğretim kanunda ön görüldüğü gibi üniversite yönetiminde halktan temsilcilerin yer alması düşüncesi diğer kamu kurumları için de zamanla gündeme gelebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

2. Kamu personelinin değer öncelikleri yaş, cinsiyet, personel sınıfı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir? Kamu personelinin değerlere attıkları önem sıralamasında yaş, cinsiyet, personel sınıfı ve görev süresi gibi değişkenlere göre yapılan testlerde beklenildiği kadar büyük farklılıklar tespit edilmemiştir. Tespit edilen farklılıklarınsa daha çok mesleklerin kendilerine özgü durumlardan etkilendiği söylenebilir. Bu durum en çok emniyet hizmetleri personeline belirgindir. Bu araştırma sorusuyla ilişkili belki de en önemli tespit, kamu personelinin 20-30 yaş arasında belirtilen değerlere daha yüksek puan vermesi daha sonra bu önem derecesinde 30-40 yaş arasında bir düşüş yaşanması ve daha sonrasında tekrar bir yükseliş gözlenmesidir. 20-30 yaş gruplarında kurum dışında geliştirilen değerler sisteminin örgütsel yaşantıyla birlikte değişimi dikkati çekmektedir. Personelin kamu yönetimi sistemi tarafından etkilenen değerler sistemini incelemek açısından 40-50 yaş arası personelin kamusal değerlere ilişkin yaklaşımlarının nitel araştırmalarla derinlemesine incelenmesi uygun olacaktır.

3. Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının değerleri kamu personeli arasında yaygınlık kazanmış mıdır? Ankete katılan kamu personelinin klasik kamu yönetimi değerleri ve yeni kamu yönetimi değerlerine atfettikleri önem göz önünde bulundurulduğunda klasik kamu yönetimi değerlerinin daha baskın olduğu söylenebilir. Bunun anlamı klasik kamu yönetimine ağırlık veren personelin yeni kamu işletmeciliği değerlerine hiç değer vermemesi olarak yorumlanamaz. Yeni kamu işletmeciliğinin bazı değerleri de kamu personeli tarafından önemli görülmektedir. Ancak rekabet, risk alma, siyasi iktidara duyarlılık, inisiyatif kullanma, yerelleşme gibi bu yaklaşımın temel değerlerinin yaygınlık kazanmadığı söylenebilir. Kurumların stratejik planlarında ve kamu yönetimi reformlarında referans olarak kullanılan bu değerlerin kamu personeli arasında çok kabul görmemiş olması, personel ve kurum değerleri arasında bir boşluğun oluşmasına yol açabilir. Söz konusu değerlerin örgütsel psikoloji açısından ne gibi etkiler yaptığı araştırılmalıdır.

Bu araştırmada kullanılan yöntem Nevşehir ilinde görev yapan kamu personelinin tümüne yönelik bir genelleme yapma imkânı sağlamamaktadır. Bu durumda yalnızca ankete katılan personele ilişkin veriler yorumlanmış ve bu gruptaki personele yönelik değerlendirmeler yapılmıştır. Ancak kamu personelinin hizmet sınıfları bağlamında benzer ortam ve şartlarda görev yapmaları nedeniyle elde edilen bulguların daha geniş bir kitleye ilişkin ipuçları sunabileceği ileri sürülebilir. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular daha ileri düzeyde incelenmesi gereken bir takım soruları gündeme getirmiştir. Bu sorular makalenin ilgili bölümlerinde belirtilmiştir. Ancak genel bir ifadeyle kamu personelinin kamusal değerlere ilişkin eğilimleri üzerine yapılan çalışmalarda önemli bir eksikliğin bulunduğu ileri sürülebilir. Bu çalışmanın ilgili yazına küçük bir katkı sağlayabilmesi ümit edilmektedir.

KAYNAKÇA

Balcı, A., Nohutçu, A., Öztürk, N.K., Coşkun, B., (2008). *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: SeçkinYayıncılık.

Bowman, J. S. (2000). From Codes of Conduct to Codes of Ethics. T. L. Cooper içinde, *Handbook of Administrative Ethics (2nd Edition)* (s. 335-354). New York: Marcel Dekker.

- Bozeman, B. (2007).** *Public Values and Public Interest : Counterbalancing Economic Individualism.* Washington: Georgetown University Press .
- de Graaf, G., & van der Wal, Z. (2010).** Managing Conflicting Public Values: Governing With Integrity and Effectiveness. *The American Review of Public Administration, 40(6)*, 623-630.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2007).** *The New Public Service: Serving not Steering.* NY: M.E. Sharpe.
- Emre, C. (2003).** *Yönetimi Bilimi Yazıları.* Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Eryılmaz, B. (2002).** *Bürokrasi ve Siyaset.* İstanbul: Alfa.
- Frederickson, G. F. (1997).** *The Spirit of Public Administration.* San Francisco: Jossey Bass.
- Hood, C. (1991).** A Public Management for All Seasons. *Public Administration, 69*, 3-19.
- Jørgensen, T. B., & Bozeman, B. (2007).** Public Values. *Administration and Society, 39(3)*, 354-381.
- Kernaghan, K. (2000).** The Post-bureaucratic Organization and Public Service. *International Review of Administrative Sciences, 66*, 91-104.
- Kılıç, M. (2010).** Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki. *Sosyoekonomi, 81-97.*
- NASPAA. (2009).** *NASPAA Standarts 2009: Accreditation Standarts for Master's Degree Programs.*
- Ömürgönülşen, U., & Öktem, M. K. (2009).** Is There Any Change in the Public Service Values of Different Generations of Public Administrators? The Case of Turkish Governors and District Governors. *Journal of Business Ethics, 88*, 137-156.
- Özen, Ş. (1996).** *Bürokratik Kültür 1: Yönetmel Değerlerin Toplumsal Temelleri.* Ankara: TODAİE
- Özgener, Ş. (2000).** Değer Yönetimi: İmalat Sanayiindeki Türk Yöneticilerinin Yükselen Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi, 1(1)*, 173-189.
- Potts, S. P. (1998).** Ethics in Public Service: An Idea Whose Time Has Come. C. Sampford, N. Preston, & C. A. Bois içinde, *Public Sector Ethics : Finding and Implementing Values* (s. 85-90). London: Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012).** *Essentials of Organizational Behavior (Global Edition).* Essex: Pearson.
- Rokeach, M. (1973).** *The Nature of Human Values.* Ne York: Free Press.
- Schwartz, S., & Sagie, G. (2000).** Value Consensus and Importance: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 31(4)*, 465-497.
- Transparency International. (2012).** <http://www.transparency.org/cpi2012> adresinden alınmıştır
- van Wart, M. (1998).** *Changing Public Sector Values.* New York & London: Garland.
- Vrangbæk, K. (2009).** Public Sector Values in Denmark:A Survey Analysis. *International Journal of Public Administration, 32(6)*, 508-535.